

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

О. О. Уварова, К. О. Буряковська

БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ

Навчальний посібник

Підготовлено в рамках реалізації
і за підтримки Програми Європейського Союзу
ERASMUS+ 573861-EPP-1-2016-1-EE-EPPKA2-CBHE-JP
«European Human Rights Law for Universities of Ukraine and Moldova» –
HRLAW

**Київ
2019**

УДК 340.114.3
У18

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Цей проект фінансується за підтримки Європейської Комісії. Ця публікація відображає лише погляди авторів, і Комісія не може нести відповідальність за будь-яке використання інформації, що міститься в ній.

*Рекомендовано до друку Вченою радою ПВНЗ «МНТУ
імені академіка Юрія Бугая»
(протокол № 02/1819 від 30.10.2018 р.)*

Рецензенти:

Олена Степаненко, Представник Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини з дотримання соціальних та економічних прав;

Владислав Властюк, Генеральний директор Директорату з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності Міністерства юстиції України.

Автори:

О. О. Уварова, канд. юрид. наук, доцент кафедри теорії і філософії права, голова Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого;

К. О. Буряковська, канд. юрид. наук, асистент кафедри теорії і філософії права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого.

ISBN 978-966-1681-42-1

© О. О. Уварова, К. О. Буряковська, 2019
© Видавництво «ФОП Голембовська О.О.»,
оформлення, 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ	8
ТЕМА 1. Концепція прав людини: відповідь на виклики з боку бізнесу	8
ТЕМА 2. Обов'язок держави захищати в контексті концепції бізнесу і прав людини.....	26
ТЕМА 3. Корпоративна соціальна відповідальність	55
ТЕМА 4. Доступ до засобів правового захисту	73
РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНШІ ДЖЕРЕЛА ДО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ	86

ВСТУП

Носієм обов'язків щодо прав людини традиційно вважається держава. Первісно це було пов'язано із тим, що саме держава розглядалася як головна загроза правам людини, а тому саме вона виступила адресатом, якому спрямовується вимога поважати права людини. Цей аспект взаємовідносин людини і держави, який, безумовно, зберігає свою актуальність і сьогодні, поступово було доповнено вимогами захищати (у тому числі від порушень з боку третіх осіб) і забезпечувати реалізацією. Відповідно, механізм захисту прав людини сформувався у такий спосіб, коли держава одночасно виступає загрозою, від якої людина має бути убезпечена, й інструментом, покликаним такий захист забезпечити.

Упродовж другої половини ХХ ст., під впливом різних процесів, у першу чергу глобалізаційних, все більш помітним ставав вплив недержавних суб'єктів на права людини. Особливо гостро питання такого впливу поставало у ті моменти, коли держави виявлялися неспроможними виконувати свою роль інструменту захисту прав людини. Адже «є абсолютно очевидним, що компанії – незалежно від того, локальні чи мультинаціональні, публічні чи приватні – значно впливають на права людини, як позитивно, так і негативно»¹. Вплив бізнесу на права людини може зачіпати різних суб'єктів – працівників, мігрантів, уразливі групи (дітей, людей з інвалідністю, людей похилого віку тощо) – у різні способи (дискримінація, експлуатація, шкода навколишньому середовищу та ін.) і в межах різних видів економічної діяльності (сільське господарство, текстильна промисловість, нафто- і газодобувна промисловість, фінансові, освітні, медичні послуги тощо).

Бізнесу адресовано вимогу поважати права людини при здійсненні господарської діяльності як у межах національних кордонів, так і поза ними таким чином, щоб попереджати і уникати будь-якого потенційного прямого чи непрямого негативного

¹ <https://www.humanrights.dk/business-human-rights>.

впливу – як у межах підприємства (і для безпосередніх працівників, і для тих, хто задіяний у ланцюгах поставок), так і ззовні – навколишнє середовище, члени громади, споживачі тощо.

Вплив бізнесу на права людини може бути дійсно значним і зачіпати практично всі аспекти життєдіяльності суспільства. Ефективні дії держави у цій сфері, узгоджені з національним контекстом, можуть забезпечити належний захист прав людини від порушень з боку бізнесу.

Уже наявні напрацювання за цією тематикою вказують на її високу актуальність. Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини, а також рекомендації щодо їх імплементації, вироблені на рівні ООН², документи, що приймаються на рівні Ради Європи (серед них – Рекомендації Комітету Міністрів державам-членам щодо прав людини і бізнесу від 2 березня 2016 р.³), правове регулювання в країнах ЄС, США та інших провідних країнах світу, стандарти, які виробляються міжнародними і регіональними організаціями, правові позиції судових інституцій – усе це вказує на те, що змінюється концепція прав людини: прямим адресатом відповідних вимог стає не тільки держава, але й бізнес. Завданням держав на національному рівні стає створення ефективного механізму попередження порушень прав людини з боку бізнесу і мінімізація ризиків таких порушень. Дискусії з цього приводу спрямовані на вироблення відповідних рекомендацій, дорожньої карти, яка б дозволила прийти до найбільш ефективного втілення у життя ідеї про те, що *не тільки на державу, але й на бізнес покладено зобов'язання щодо поваги прав людини*⁴.

Ухвалення Радою ООН з прав людини у червні 2011 року⁵ Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини стало

² http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf.

³ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4.

⁴ Multinational Corporations and Global Justice Human Rights Obligations of a Quasi- Governmental Institution

Florian Wettstein. Business and human rights: from soft law to hard law? Ramona Elisabeta CÎRLIG Juridical Tribune Volume 6, Issue 2, December 2016 228-246.

⁵ Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Guiding Principles on

знаменним етапом в процесі розвитку нормативних стандартів відповідальності та підзвітності бізнесу.

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини включають в себе три основи:

I. Обов'язок держави захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, у тому числі з боку бізнесу. Цей обов'язок передбачає необхідність забезпечувати ефективну імплементацію міжнародно визнаних стандартів прав людини на національному рівні.

II. Обов'язок бізнесу поважати права людини, що включає в себе також необхідність проявляти належну обачність щодо можливого негативного впливу тієї чи іншої бізнес-діяльності на права людини (працівників, споживачів, місцевої громади, працівників постачальників тощо).

III. Забезпечення ефективних засобів захисту – судових, державних позасудових і недержавних.

АНОТАЦІЯ КУРСУ

Сучасна концепція прав людини, адресати та носії прав. Роль недержавних акторів у забезпеченні прав людини. Зобов'язання бізнесу у сфері прав людини: історія формування концепції та її значення на сучасному етапі розвитку права прав людини. Види зобов'язань бізнесу в сфері прав людини, їх природа і зміст. Роль держави у забезпеченні виконання бізнесом його зобов'язань у сфері прав людини.

Основні документи з питань бізнесу і прав людини: міжнародний, регіональний і національний рівні правового регулювання. Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини. Національні плани дій з бізнесу і прав людини. Рекомендації CM/Rec(2016)3 Комітету міністрів Ради Європи. Відповідно до них країни-члени мають: переглянути національне законодавство й практики щодо їх відповідності стандартам у сфері бізнесу і прав

Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, Annex, U.N. Doc. A/HRC/17/31 (Mar. 21, 2011) (by John Ruggie) [hereinafter Guiding Principles].

людини; підвищувати обізнаність держорганів та інших інституцій з питань корпоративної соціальної відповідальності, рекомендацій Ради Європи з бізнесу і прав людини тощо; поширювати добрі практики у сфері бізнесу і прав людини; підготувати й поширити Національний план дій щодо імплементації Керівних принципів ООН у сфері бізнесу і прав людини, а також поширювати кращі національні практики у цій сфері; здійснити перевірку виконання Рекомендацій не пізніше ніж через 5 років після їх прийняття (тобто до 2021 року). Керівні рекомендації ІВА у сфері бізнесу і прав людини (2015).

Практика Європейського суду з прав людини, Суду Справедливості ЄС, інших судових інституцій. Підходи до вирішення питання про відповідальність бізнесу за порушення у сфері прав людини.

Бізнес і права людини в Україні: міжнародні зобов'язання, законодавче регулювання, судова практика. Корпоративні практики.

МЕТА КУРСУ

Метою навчального курсу є:

підвищити обізнаність слухачів курсу щодо стандартів захисту прав людини від порушень з боку бізнесу, забезпечення поваги бізнесом прав людини й ефективного функціонування правових засобів захисту прав людини;

забезпечити системні знання й розуміння впливу бізнес-діяльності на права людини, ролі держави, громадянського суспільства й юридичної спільноти у сприяння належному виконанню бізнесом зобов'язань у сфері прав людини;

сформувати навички ідентифікації порушень бізнесом прав людини, впровадження на корпоративному рівні практик з оцінки ризику від бізнес-діяльності для прав людини, їх попередження і мінімізації негативних наслідків, а також належного реагування в ситуації, коли порушення було допущене.

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

Тема 1. Концепція прав людини: відповідь на виклики з боку бізнесу

1. *Походження концепції прав людини. Структура прав людини.*
2. *Обов'язки поважати, захищати і забезпечувати права людини.*
3. *Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини.*
4. *Міжнародні договори про зобов'язання бізнесу у сфері прав людини.*

Ключові слова: права людини, обов'язок поважати, обов'язок захищати, обов'язок забезпечувати, бізнес як носій зобов'язань у сфері прав людини, Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини.

Сьогодні беззаперечним є той факт, що бізнес здійснює позитивний і ґрунтовний внесок у реалізацію прав людини, адже компанії надають можливості для працевлаштування та розвитку навичок, що у свою чергу сприяє реалізації права на працю за справедливу винагороду та досягненню гідного рівня життя. Сплачені від підприємницької діяльності податки спрямовуються на вирішення загальносуспільних завдань, наприклад, у сфері охорони здоров'я, освіти та житлового господарства, які безпосередньо впливають на здійснення прав людини. Але при цьому своєю діяльністю підприємства можуть завдавати шкоди правам людини, наприклад, використовуючи примусову працю, дискримінуючи працівників, втручаючись у приватність споживачів або забруднюючи навколишнє середовище⁶. Це цілком логічно порушує питання про накладання на бізнес зобов'язань у сфері прав людини.

⁶ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners /

Походження концепції прав людини. Структура прав людини

Права людини були концептуально розроблені і нормативно регламентовані у відповідь на історичний досвід порушення людської свободи з боку держави та її органів⁷. Саме тому центральне місце в ідеї прав людини посідають зобов'язання держави у сфері прав людини (англ. «*state human rights obligations*»), що охоплюють заборону на втручання держави до сфери індивідуальної свободи, а також вимоги щодо поваги до прав людини, їх забезпечення, захисту та сприяння реалізації⁸. Такі зобов'язання держави мають подвійну, міжнародно-правову та конституційно-правову природу, адже їх юридичною підставою виступає міжнародне право прав людини та конституційний вправопорядок (норми та принципи конституційного права)⁹.

Міжнародне право прав людини (або міжнародні стандарти в галузі прав людини) – це загальновизнані норми і принципи міжнародного права, які утверджують на універсальному рівні статус людини як найвищої соціальної цінності та встановлюють перелік основоположних прав і свобод, обов'язок держав їх дотримуватися, а також межі можливого або припустимого їх обмеження.

До документів, які закріплюють відповідні стандарти, належать: Загальна декларація прав людини (1948), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966), Європейська конвенція про захист прав людини та основоположних свобод з протоколами (1950), Європейській соціальний стандарт (1961), Заключний акт Наради з питань безпеки та співробітництва в Європі (1975), Підсумковий документ Віденської зустрічі представників

Council of Europe, 2018. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpcdG19E-zSc

⁷ Христова Г. Повага та захист прав людини: основні виклики й зобов'язання держави. *Visegrad Journal on Human Rights*. 2018. № 5. С. 134.

⁸ Там само.

⁹ Христова Г. О. Позитивні зобов'язання держави у сфері прав людини: сучасні виклики: монографія. Харків: Право, 2018. С. 433.

держав-учасниць Наради з питань безпеки та співробітництва в Європі (1989), Документ Копенгагенської наради – конференції з людського виміру НБСЄ (1990).

Міжнародні стандарти прав людини включають в себе не тільки норми, що мають обов'язковий характер, про які йдеться вище, але і норми, що відносяться до так званого «м'якого» права («soft law» – на відміну від договірних норм («hard law»)). Ці стандарти використовують, щоб заповнити прогалини в праві, дати тлумачення норм і сприяти їх розвитку. При цьому вони відіграють все більш серйозну роль у процесі імплементації міжнародного права¹⁰. Хоча тексти «м'якого» права не є юридично обов'язковими, більшість з них спираються на принципи та норми, що містяться в міжнародних документах (угодах), та мають авторитетне значення як свідчення про прагнення, наміри та позиції міжнародних організацій та їх органів. Держави можуть звертатися до «м'якого» права з кількох причин: намітити можливі майбутні напрямки та заповнити прогалини у міжнародному правовому порядку, коли вони ще не в змозі або не хочуть приймати більш жорсткі заходи; у тих випадках, коли вони дійшли висновку, що юридично обов'язкові механізми не є найкращим інструментом для вирішення певної проблеми; або в деяких випадках, щоб уникнути отримання додаткових обов'язкових заходів, отримати політичний імпульс¹¹.

Міжнародне право прав людини відіграє важливу роль на національному рівні та має прямий вплив на внутрішнє законодавство. У зв'язку із тим, що міжнародні договори про права людини покладають зобов'язання на свої держави-учасниці, це має важливі наслідки для всіх національних органів влади – не лише для виконавчих та законодавчих органів, а й також для органів судової системи¹². Як відзначається у Доповіді Венеціанської комісії про

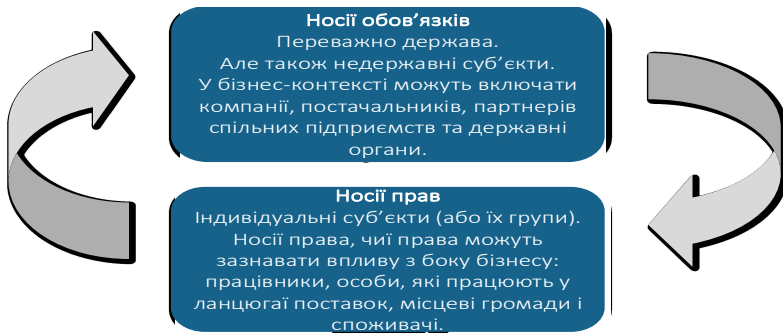
¹⁰ Права человека: международное право и национальное законодательство / под ред. проф. В.В. Филипова. Вильнюс, 2011. с. 17.

¹¹ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe, 2018. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpcdGI9E-zSc

¹² Report on the implementation of international human rights treaties in domestic law and the role of courts, adopted by the Venice Commission at its 100th plenary

імплементацию міжнародних договорів про права людини у національне законодавство та про роль судів, «станом на зараз майже всі держави є членами різних договорів про права людини, ухвалених на глобальному рівні (особливо в ООН і Міжнародній організації праці) чи на рівні регіональних організацій (зокрема, таких як: Рада Європи, Організація Американських держав і Африканський союз)». При цьому, хоча принципи, які передбачено цими договорами, мають зобов'язальний характер для всіх без винятку держав-учасниць, держави різними способами імплементують положення договору у свої національні правові порядки (див. п. 12)¹³.

Отже, як видно, з точки зору класичного підходу, права людини у сучасному світі є у певному сенсі вимогами, які адресовані державам. Таке розуміння прав людини цілком відповідає класичній структурі прав людини, в якій є *адресат* (носії зобов'язань), *власне носій права* та *предмет права* (вимоги)¹⁴.



Але держави не є єдиними носіями обов'язків згідно з міжнародним правом, у тому числі і у сфері прав людини. Уже усталеним

session (Rome, 10-11 October 2014). CDL-AD(2014)036-e. URL: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD\(2014\)036-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/?pdf=CDL-AD(2014)036-e)

¹³ Там само.

¹⁴ Алексі Р. Інституціоналізація прав людини в демократичній конституційній державі. Філософія прав людини ; за ред. Ш. Геспата та Г. Ломанна ; пер. з нім. О. Юдіна та Л. Доронічевої. К. : Ніка-Центр, 2008. с. 172-190.

є визнання фізичних осіб суб'єктами прямої відповідальності за міжнародні злочини піратства і рабства. Міжнародні військові трибунали, створені після Другої світової війни, підтвердили, що фізичні особи несуть відповідальність за злочини проти миру, військові злочини та злочини проти людяності, а також накладають відповідальність на тих, хто перебуває під їхньою юрисдикцією – у тому числі офіційних співробітників. З набуттям чинності Статуту Міжнародного кримінального суду (МКС) у 2002 році також стало можливим притягнення до відповідальності окремих фізичних осіб, які вчинили злочин геноциду, злочини проти людяності та військові злочини¹⁵.

Поступово утвердилось і визнання корпорацій суб'єктами міжнародного права, що стало наслідком виходу за рамки *класичних концепцій прав людини*. Це означає, що підприємства стають, серед іншого, носіями зобов'язань у сфері прав людини. З точки зору теорії прав людини, це означає, що права людини мають *горизонтальний ефект*, тобто вимоги щодо їх поваги можуть бути звернені і до недержавних суб'єктів (національні та міжнародні неурядові організації, корінні народи та національні меншини; правозахисники; терористи; воєнізовані групи; автономні округи; інтернаціоналізовані території; транснаціональні корпорації; фізичні особи). Багато з цих груп опікуються просуванням прав людини, у той час, як інші, навпаки, потурають злочинним діянням або навіть скоюють злочини, спрямовані проти життя та прав людини. «Горизонтальна дія» прав людини передбачає, що кожна людина і кожна суспільна структура («орган суспільства», англ. *«organ of society»*) зобов'язані робити свій внесок у створення атмосфери, що сприяє здійсненню прав людини. Тому очевидним на сьогодні є те,

¹⁵ Implementation of general assembly resolution 60/251 of 15 march 2006 entitled “Human rights council” “Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts” Report of the Special Representative of the Secretary-General (SRSG) on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/bhr/files/SRSG-report-Human-Rights-Council-19-Feb-2007.pdf>

що зобов'язання у сфері прав людини є універсальними і стосуються всіх – як державних, так і недержавних акторів (суб'єктів)¹⁶.

При цьому зміст таких зобов'язань є різним. Сучасне право прав людини накладає на державу *три рівні зобов'язань: зобов'язання поважати, захищати та забезпечувати* (англ. *obligations to respect, protect and fulfill*).

Зобов'язання поважати (англ. *obligations to respect*) вимагають від держави утримання від будь-яких заходів, які можуть позбавити осіб можливості користуватись своїми правами або здійснювати ці права власними зусиллями. Зобов'язання поваги до прав людини переважно охоплюють невтручання держави у їх реалізацію.

Зобов'язання захищати (англ. *obligations to protect*) вимагають, щоб держава запобігала порушенням прав людини третіми особами. Вони охоплюють обов'язки держави: а) запобігати порушенням прав і свобод з боку будь-якого індивіду або іншого недержавного «актора» (англ. *non-state actor*); б) уникати та усувати будь-які спонукання до порушень прав з боку третіх осіб; в) забезпечити доступ до засобів правового захисту у випадках порушень прав людини з метою запобігання подальшим зазіханням, відновлення порушеного права та справедливої компенсації постраждалому.

Зобов'язання забезпечувати (сприяти реалізації) (англ. *obligations to fulfill*) передбачають, що держави повинні вживати заходів (законодавчих, судових, адміністративних, освітніх та ін.) для забезпечення особам можливостей задовольняти основні потреби, гарантовані правом прав людини, що не можуть бути задоволені тільки їх особистими зусиллями. Це ключове зобов'язання держави щодо економічних, соціальних і культурних прав, однак воно також стосується й громадянських та політичних прав.

¹⁶ Христова Г. О. Зобов'язання держави у сфері прав людини. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 3 : Загальна теорія права / редкол. : О.В. Петришин (голова) та ін.; Нац. акад. прав. Наук України; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: Право, 2017. С. 167.

На бізнес покладається обов'язок поважати права людини, що означає діяти з належною обачністю (*due diligence*), щоб уникнути порушень прав людини та вжити заходи для запобігання та подолання негативних впливів на права людини, які зумовлені його діяльністю.

Про зобов'язання держави і бізнесу у сфері прав людини можна робити висновок із міжнародних стандартів у сфері прав людини та практик їх імплементації у національні правопорядки. Зокрема, на цьому побудовані **Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини 2011 року** (*Guiding Principles on Business and Human Rights*), які є складовою частиною механізму ООН із захисту прав людини від зазіхань з боку бізнесу.

Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини стали результатом роботи спеціально призначеного Комісією ООН з прав людини Спеціального Представника Генерального секретаря Джона Руггі (*John Ruggie*) з метою визначення стандартів корпоративної відповідальності та підзвітності транснаціональних корпорацій та інших підприємств щодо прав людини. У 2008 р. Дж. Руггі розробив і представив Раді ООН з прав людини Рамкову концепцію ООН «Захист, дотримання і засоби захисту», на основі якої в подальшому було розроблено *Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини*, які були одногосно схвалені Радою з прав людини в червні 2011 р. У своїй Доповіді, де було представлено Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини, Дж. Руггі відзначив, що корінна причина труднощів у відносинах між бізнесом і правами людини криється сьогодні у викликаних глобалізацією управлінських прогалинах – між розмірами і впливом економічних сил і учасників і здатністю держав усунувати створювані ними негативні наслідки. Це, у свою чергу, створює умови, за яких стає можливим вчинення протиправних дій компаніями, підприємствами без будь-яких адекватних санкцій або засобів відшкодування шкоди. Тому важливою задачею стає скорочення та у кінцевому рахунку повне усунення цих прогалин стосовно прав людини¹⁷.

¹⁷ *Report of the Special Representative of the Secretary-General, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, UN Doc A/HRC/8/5, 7 April 2008, <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>.

У рамках виконання свого мандату Дж. Рагі проводив консультації за участю різних зацікавлених сторін на п'яти континентах; здійснив понад два десятки дослідницьких проєктів, в тому числі за сприяння міжнародних юридичних фірм та інших експертів з правових питань, неурядових організацій, міжнародних установ і окремих зацікавлених осіб; підготував понад 1 000 сторінок документів; отримав і розглянув близько 20 доповідей; а також представив дві доповіді Комісії з прав людини і Раді з прав людини. Широка, всеохоплююча і прозора робоча програма мандату дала можливість Спеціальному представникові обмірковувати виклики, чути і вивчати різні точки зору, а також розробляти ідеї про найкращі практики¹⁸. Саме це і забезпечило Керівним принципам авторитет, незважаючи на те, що цей документ є «м'яким правом», який автоматично не створює жодних юридичних наслідків для держав¹⁹.

Основні положення щодо захисту прав людини від порушень з боку бізнесу ґрунтуються на диференційованих, але взаємодоповнюючих обов'язках і охоплюють три ключові принципи:

(а) *зобов'язання держави* щодо поваги, захисту та реалізації прав людини й фундаментальних свобод;

(б) *роль бізнес-структур* як спеціалізованих органів суспільства, на які покладено виконання спеціальних функцій і до яких висувається вимога діяти відповідно до усіх застосовних законів і дотримуватися прав людини;

(с) *необхідність забезпечення прав і обов'язків* – у разі їх порушення – відповідними й *ефективними засобами правового захисту*²⁰.

¹⁸ Там само.

¹⁹ O'Brien C. M. *Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe*, 2018. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpcdGI9E-zSc

²⁰ *Report of the Special Representative of the Secretary-General, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, UN Doc A/HRC/8/5, 7 April 2008, <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>;

У структурі Керівних принципів принципи щодо бізнесу і прав людини власне відображена ця концепція – концепція трьох основ (*three “pillars” concept*)²¹. Хоча кожна з цих основ витікає з існуючих принципів і норм міжнародного права прав людини, унікальна цінність Керівних принципів полягає в чіткому структуруванні відповідних обов’язків і відповідальності урядів і приватного сектору стосовно сучасних загроз правам людини, що виникають у ході підприємницької діяльності²².

Ключові міжнародні документи про бізнес і права людини

Десять принципів Глобального договору ООН (The UN Global Compact Ten Principles)²³. Глобальний договір ООН – це найбільша у світі ініціатива у сфері корпоративної стабільності, яка спонукає компанії вести бізнес відповідально, узгоджуючи свої стратегії та діяльність з універсальними принципами прав людини, праці, навколишнього середовища та принципами боротьби з корупцією та вживати заходи, спрямовані на досягнення суспільних цілей.

Тристороння Декларація принципів щодо багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, Міжнародна організація праці (International Labour Organization Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy)²⁴. Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики, є єдиним інструментом МОП, який розроблений та прийнятий урядами, роботодавцями та працівниками з усього світу, що виступає керівництвом для підприємств (багатонаціональних та національних) у

²¹ Див: **Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини**: Реалізація Рамкової програми Організації Об’єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. 80 с.

²² O’Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe, 2018. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpcdGI9E-zSc

²³ Див: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>; <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html>

²⁴ Див: <http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>

питаннях соціальної політики та провадження відповідальних та стабільних практик у робочому середовищі. Декларація була прийнята 40 років тому і кілька разів змінювалась, останній раз – у березні 2017 року.

Принципи Декларації адресовані багатонаціональним та національним підприємствам, урядам їх країн походження та країнам, в яких вони провадять свою діяльність, а також організаціям роботодавців та працівників, які здійснюють сприяння у таких сферах, як зайнятість, навчання, умови праці та життя, промислові відносини, а також інші загальні соціальні питання. Посібник ґрунтується на принципах міжнародних трудових стандартів.

Основні конвенції Міжнародної організації праці (International Labor Organization: Core Conventions)²⁵. Вісім конвенцій, визначених керівним органом МОП у якості «фундаментальних», що охоплюють питання основних принципів та прав на роботі: свобода об'єднань та гарантоване визнання права на колективні переговори; ліквідація всіх форм примусової праці; гарантоване скасування дитячої праці; ліквідація дискримінації при працевлаштуванні та в цілому у трудових відносинах. Ці принципи також вміщені у Декларації МОП про основні принципи та прав у світі праці (офіційний переклад) (1998 рік).

Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств (редакція 2011 р.) (OECD Guidelines for Multinational Enterprises (ed. 2011))²⁶. Прийняті у 1976 році, і з часом кілька разів переглянуті, Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств є рекомендаціями, що адресовані урядами багатонаціональним підприємствам, які працюють в країнах, що приєдналися до Керівних принципів. Принципи та стандарти, які містяться в Керівних принципах стосуються відповідального ведення бізнесу в глобальному контексті, що відповідає чинному законодавству та міжнародним стандартам. Керівні принципи є єдиним кодексом відповідальної поведінки бізнесу, який узгоджений багатьма урядами, і дотриманню положень якого уряди

²⁵ Див: <http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>

²⁶ Див: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>

зобов'язались сприяти. З моменту перегляду у 2011 році Керівні принципи містять нову главу IV, присвячену правам людини та узгоджену з Керівними принципами ООН щодо бізнесу і прав людини (2011).

Керівні принципи ОЕСР щодо належної обачності задля відповідального ведення бізнесу (2018) (OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct (2018))²⁷. Керівні принципи ОЕСР щодо належної обачності задля відповідального ведення бізнесу прагнуть сприяти посиленню розуміння між урядами та зацікавленими сторонами стосовно належної обачності відповідального ведення бізнесу, забезпечуючи практичну підтримку підприємствам у впровадженні положень Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств, шляхом тлумачення рекомендації щодо належної обачності та інших пов'язаних із цим положеннями. Керівні принципи містять також додаткові пояснення, поради та приклади прояву належної обачності.

Рада з прав людини ООН, «Розробка міжнародного юридично обов'язкового документа про транснаціональні корпорації та інші підприємства щодо дотримання прав людини». «Нульовий проект» юридично зобов'язуючого документа, що регулює з точки зору міжнародного права прав людини діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств (**UN Human Rights Council, «Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights»²⁸**). Текст Резолюції 26/9 Ради ООН з прав людини, прийнятий 26 червня 2014 року, в якому було вирішено «створити міжурядову робочу групу відкритого складу з питань транснаціональних корпорацій та інших підприємств стосовно захисту прав людини, завдання якої полягає у розробці міжнародного документа, обов'язкового для виконання, який регулюватиме, в аспекті міжнародного права прав людини,

²⁷ Див: <http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm>

²⁸ Див: Resolution: http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9
“Zero draft”: <https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf>

діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств», а також затверджено підсумки своєї роботи у «Нульовому проекті «юридично обов'язкового інструменту регулювання як складової міжнародного права прав людини, який регулюватиме діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств» (16 липня 2018 р.).

Повідомлення від Комісії до Європейського Парламенту, Ради, Європейського Економічної та Соціальної Ради та Комітету регіонів: Оновлена Стратегія ЄС-2011 на користь корпоративної соціальної відповідальності²⁹. Документ, опублікований Європейською Комісією у 2011 році, містить не лише рекомендації ЄК та заклики до держав-членів, але також нове визначення корпоративної соціальної відповідальності, яке міцно узгоджується з підходом, викладеним у Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини.

Цей документ неодноразово посилається на Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини і закликає держави-члени ЄС розробити національні плани дій, спрямовані на підтримку виконання Керівних принципів.

Рекомендація CM/Rec (2016)3 Комітету міністрів Ради Європи державам-членам з прав людини та бізнесу, прийнята у березні 2016 р. (Recommendation CM/Rec(2016)3 of the Committee of Ministers to member States on Human Rights and Business)³⁰. Засновуючись на Керівних принципах ООН щодо бізнесу і прав людини, текст Рекомендації Ради Європи (РЕ) містить більш конкретні положення, які сприяють і допомагають державам-членам у запобіганні та усуненні порушень прав людини, які можуть вчиняти підприємства, а особлива увага зосереджена на заходах заохочення бізнесу поважати права людини. У Рекомендації зроблений акцент на доступі до судових засобів правового захисту в аспекті стандартів Ради Європи (цивільна та кримінальна відповідальність, зменшення судових бар'єрів). Також важливим

²⁹ Див: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:EN:PDF>.

³⁰ Див: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4

пунктом Рекомендації є захист працівників, дітей, корінних народів та правозахисників.

Документ Монтре щодо приватних військових та охоронних компаній (2008 р.) та Міжнародний кодекс поведінки приватних служб безпеки (ICoC) (2010 р.). The Montreux Document on Private Military and Security Companies (2008) & the International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)(2010)³¹. Цей міжурядовий документ покликаний сприяти повазі до міжнародного гуманітарного права та права прав людини в умовах, коли приватні військові та охоронні підприємства присутні в збройних конфліктах, підтверджуючи тим самим існуючі зобов'язання держав за міжнародним правом (зокрема, міжнародним гуманітарним правом (МГП) та правом права людини), які стосуються діяльності приватних військових та охоронних компаній у ситуаціях збройного конфлікту. Документ також містить перелік кращих практик, розроблених з метою допомоги державам щодо прийняття заходів із виконання цих зобов'язань.

Тісно зв'язаним із Документом Монтре є Міжнародний кодекс поведінки приватних охоронних компаній (ICoC), метою якого є забезпечення поваги до прав людини та міжнародного гуманітарного права в регіонах, де правопорядок під загрозою. Механізм нагляду та контролю ICoC знаходиться в Женеві. ICoC визначає галузеві правила та принципи, засновані на правах людини та міжнародному гуманітарному праві.

Принципи Екватора (Equator Principles)³². Принципи Екватора є основою для управління ризиками, узгоджені фінансовими установами, і регулюють питання визначення, оцінки та управління екологічними та соціальними ризиками в проектному фінансуванні, і спрямовані, перш за все, на встановлення мінімального стандарту належної обачності та моніторингу для

³¹ Див: <https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/montreux-document.html>;

<https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/international-code-conduct.html>

³² Див: <http://www.equator-principles.com/>

сприяння відповідальному прийняттю рішень в умовах економічних та екологічних ризиків. Принципи Екватора застосовуються у всьому світі до всіх галузей промисловості та до чотирьох фінансових продуктів: 1) консультування у сфері проектного фінансування; 2) проектне фінансування; 3) кредити, пов'язані із реалізацією проектів; 4) брідж-кредити. В даний час 94 фінансові установи (EPFIs) у 37 країнах офіційно прийняли Принципи Екватора, що покриває більшість міжнародного боргового проектного фінансування розвинених і тих, що розвиваються, ринків.

Добровільні принципи безпеки та прав людини (2000 р.) (Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000))³³. Засновані у 2000 році, Добровільні принципи безпеки та прав людини спрямовані на підтримку безпечності та безпеки своєї діяльності в умовах заохочення поваги до прав людини. Добровільні принципи є єдиними рекомендаціями, які стосуються прав людини, розробленими спеціально для підприємств добувної промисловості. Учасники Ініціативи створення Добровільних принципів – зокрема, уряди, компанії та неурядові організації – погоджуються активно впроваджувати Добровільні принципи та сприяти їх реалізації.

Кімберлійський процес (The Kimberly Process)³⁴. Кімберлійський процес – це зобов'язання вилучити алмази із зони військових конфліктів із глобальної системи постачання. Він спрямований на запобігання відтоку алмазів із конфліктних територій, а також на захист законної торгівлі необробленими алмазами. Формальним свідченням цього зобов'язання є Схема сертифікації Кімберлійського процесу (KPCS) – міжнародна схема сертифікації, яка регулює торгівлю необробленими алмазами та встановлює мінімальні вимоги, яким повинен відповідати кожен учасник цього ринку. Таким чином, ця схема забезпечує гарантії відвантаження «необроблених алмазів» та сертифікує їх як такі, що не походять із конфліктної території.

Керівництво із соціальної відповідальності (ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility)³⁵. Бізнес та суспільство не

³³ Див: <http://www.voluntaryprinciples.org/>

³⁴ Див: <http://www.kimberleyprocess.com>

³⁵ Див: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>

працюють відокремлено один від одного; ставлення бізнесу до суспільства та навколишнього середовища, в якому вони працюють, є критичним чинником у їх здатності продовжувати ефективно працювати; цей факт також все більше використовується як показник загальної продуктивності бізнесу. ISO 26000 відповідає цим очікуванням та містить рекомендації щодо соціальної відповідальності організацій, їх етичної та прозорої діяльності, що сприятиме здоров'ю та благополуччю суспільства. Документ дає розуміння того, що таке соціальна відповідальність, допомагає підприємствам та організаціям перетворювати принципи в ефективні дії та ділитися кращими практиками щодо соціальної відповідальності на глобальному рівні. Документ призначений для всіх типів організацій, незалежно від їхньої діяльності, розміру чи місцезнаходження. Важливо відзначити, що ISO 26000: 2010 надає рекомендації, і таким чином – на відміну від деяких інших відомих стандартів ISO – не призначений для цілей сертифікації. Стандарт запрацював з 2010 року після п'яти років переговорів між різними зацікавленими сторонами по всьому світу. Представники уряду, неурядових організацій, промисловості, груп споживачів та організацій праці в усьому світі були залучені до його розвитку, а це означає, що Стандарт є відображенням міжнародного консенсусу.

Принципи відповідального інвестування (Principles for Responsible Investment)³⁶. Шість Принципів відповідального інвестування – це набір принципів інвестування, які не мають обов'язкової сили, але місять рекомендації щодо можливих заходів для втілення підходу «Екологія. Соціальна відповідальність. Управління» (ESG) в інвестиційну практику. Принципи були розроблені інвесторами і для інвесторів. Слідування цим принципам сприяє розвитку більш стійкої глобальної фінансової системи. Підписантами цих Принципів є представники більшості професійних інвесторів світу. Секретаріат з питань Принципів відповідального інвестування (PRI) був створений паралельно із Принципами, і є провідником ідеї відповідальних інвестицій у світі. Він працює задля з'ясування впливу екологічних, соціальних та управлінських (ESG) факторів на інвестиції та з метою підтримки своєї

³⁶ Див: <https://www.unpri.org/pri/about-the-pri>

міжнародної мережі підписантів-інвесторів, щоб включити ці фактори у свої рішення щодо інвестицій та управлінські рішення. Секретаріат діє з метою реалізації довгострокових інтересів підписантів Принципів, фінансових ринків та економік, в яких вони працюють, а в кінцевому підсумку – в інтересах навколишнього середовища та суспільства в цілому³⁷.

Цілі стало розвитку (Sustainable Development Goals)³⁸. У 2015 році Генеральна Асамблея ООН одноголосно затвердила «Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», встановивши глобальні цілі й індикатори, а також механізми визначення подальших дій і їх перегляду. Порядок денний 2030 спрямований на досягнення трансформаційних змін по відношенню до людей, планети, процвітання, миру і співробітництва. На відміну від Цілей розвитку тисячоліття, для досягнення ЦСР необхідно, щоб кожний учасник суспільних відносин розумів свою відповідальність. Зокрема, ЦСР закликають бізнес виступити в ролі каталізатора і агента змін у процесі переходу до світу, у якому розвиток є інклюзивним і сталим для всіх.

Дослідження беззаперечно свідчать про те, що ЦСР тісно пов'язані з правами людини. Це Керівництво показує, що понад 90% з-поміж 169-ти Цілей Порядку денного 2030 мають зв'язок з положеннями, закріпленими у міжнародних документах з прав людини та стандартах праці. З огляду на це, маючи справу з ЦСР, підприємствам слід брати до уваги свій потенційний і дійсний вплив на права людини. Керівні принципи пропонують інструментарій, що робить це можливим, як відзначено у параграфі 67 Порядку денного 2030, що закликає бізнес діяти у відповідності до Керівних принципів. Важливо, що бізнес та промисловість також належать до однієї з дев'яти Основних Груп – головних стейкхолдерів діяльності ООН у сфері сталого розвитку.

Крім мінімізації негативного впливу підприємницької діяльності на права людини, що пов'язані з ЦСР, бізнес може відігравати

³⁷ Див. також: Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights, IHRB 2013 (<https://www.ihrb.org/pdf/Investing-the-Rights-Way/Investing-the-Rights-Way.pdf>)

³⁸ Див: <http://sdg.org.ua/ua/pro-globalni-tsili>

й іншу додаткову роль в процесі досягнення ЦСР, наприклад, через надання таких базових послуг як послуги у сфері охорони здоров'я чи освіти, через участь у публічно-приватних партнерствах або шляхом сплати податків. У всіх випадках, ведення бізнесу повинно здійснюватися з повагою до прав людини. Зрештою, Порядок денний 2030 заохочує бізнес вживати спеціальних заходів для забезпечення відповідності ЦСР, включаючи відповідність цілі 12.6, що стосується спеціальних практик, спрямованих на дотримання ЦСР та інтеграції інформації щодо цього до їх звітності.

Зв'язок між Порядком денним 2030, правами людини і бізнесом вимагає узгодження зусиль держав щодо імплементації Порядку денного 2030 з Керівними принципами. Досягнути цього можна кількома способами, зокрема, через пропагування поваги до прав людини з боку бізнесу в контексті досягнення ЦСР.

У своїй заяві стосовно бізнесу і прав людини в контексті Порядку денного 2030, Жіноча гільдія ООН закликала держав-учасниць, які розробляють плани з досягнення ЦСР на національному рівні, забезпечити «узгодженість з національними планами дій щодо імплементації Керівних принципів. З іншого боку, НПД у сфері бізнесу і прав людини мають прояснювати як Керівні принципи повинні бути інтегровані до контексту досягнення ЦСР»³⁹.

Варто також відзначити міжнародні майданчики для обговорення проблематики бізнесу і прав людини. Так, Форум ООН є найбільшою щорічною міжнародною зустріччю з питань бізнесу і прав людини за участю більше 2000 представників урядів, бізнесу, громадських груп та громадянського суспільства, юридичних контор, інвестиційних компаній, органів ООН, національних правозахисних установ, профспілок, наукових кіл та ЗМІ.

Протягом трьох днів проходить більше 60 експертних дискусій з питань, що стосуються Керівних принципів щодо бізнесу і прав людини.

Форум є найбільшим майданчиком для встановлення зав'язків, обміну досвідом та вивчення безлічі ініціатив щодо заохочення дотримання прав людини корпораціями.

³⁹ Національний план дій у сфері бізнесу і прав людини. Посібник. Переклад з англійської За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018.

Рада ООН з прав людини заснувала Форум в 2011 році в якості ключової глобальної платформи для зацікавлених сторін з метою «обговорення тенденцій і труднощів у виконанні Керівних принципів і просування діалогу і співпраці з питань, що стосуються підприємництва і прав людини, включаючи виклики, що виникають у конкретних секторах, в конкретній операційному середовищі або стосовно конкретних прав або груп, а також виявлення передової практики». Форумом керує Робоча група по бізнесу і прав людини відповідно до резолюцій 17/4 і 35/7.

Форум відкритий для всіх зацікавлених сторін, включаючи, серед інших, держави, інститути та механізми ООН, міжурядові та регіональні організації, представників бізнесу, професійні спілки, національні правозахисні установи, неурядові організації, осіб, чий інтереси були порушені⁴⁰. На Форумі 2018 року, який був сьомим за рахунком, провідною стала тема «Повага бізнесу до прав людини: спираючись на позитивний досвід», зокрема було особливу увагу зосереджено на принципі належної обачності бізнесу щодо усунення негативних впливів на права людини. Під час Форуму було обговорено нові практики в різних секторах і ланцюгах поставок, а також дотримання прав людини стосовно конкретних ризиків і впливів на права людини у різних сферах як-то: штучний інтелект, автоматизація, технологія блокових ланцюгів, роль технологічних компаній у суспільстві, громадянські свободи та правозахисники, захист навколишнього середовища та перехід до «зеленої економіки», відповідальна податкова поведінка, бізнес у районах конфліктів⁴¹.

⁴⁰ О Форуме ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека. URL:<https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>

⁴¹ Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека, 26–28 ноября 2018 года. <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/2018ForumBHR.aspx>

Тема 2. Обов'язок держави захищати в контексті концепції бізнесу і прав людини

- 1. Зобов'язання держави: законодавство, політики і регулювання.*
- 2. Зв'язок між державою та бізнесом:
Бізнес, який належить або контролюється державою, або такий, що отримує суттєву державну підтримку та / або користується послугами державних установ.
Бізнес, який надає публічні послуги.
Бізнес, у якого держава закуповує товари чи послуги чи продукти іншої комерційної діяльності.*
- 3. Роль держави у забезпеченні поваги бізнесом прав людини в зонах конфліктів.*
- 4. Забезпечення політичної узгодженості.*

Хоча договори про права людини не містять чітких загальних державних обов'язків для запобігання порушенням прав людини з боку підприємств, деякі міжнародні інструменти з прав людини стосуються так чи інакше підприємницької діяльності. Відповідно, ці інструменти можуть мати значення для розуміння сфери застосування «державного обов'язку захисту» від порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом, і повинні братись до уваги національними судами і міжнародними судами при розгляді справ про порушення прав людини. Для прикладу, стандарти, прийняті Міжнародною організацією праці (МОП), визначають основні права працівників та відповідні зобов'язання держав та вимог для роботодавців у різних сферах. Відповідно до Декларації МОП основих принципів та прав у світі праці, всі держави-члени МОП повинні поважати права робітників на свободу об'єднань та право на колективні переговори, а також на право на свободу від примусової праці, дитячої праці та дискримінації у сфері

працевлаштування (Преамбула Декларації). Окремі держави також зобов'язані поважати права, визнані іншими ратифікованими ними конвенціями МОП.

Крім того, про зобов'язання держави щодо захисту від окремих видів порушень прав людини з боку бізнесу включено до договорів ООН з прав людини, які стосуються захисту окремі (уразливих) груп населення. Наприклад, Міжнародна конвенція про права осіб з інвалідністю від 13 грудня 2006 року вимагає від держав-учасниць «вжити всіх відповідних заходів для усунення дискримінації на основі інвалідності будь-якою особою, організацією або приватним підприємством» (стаття 4 (е)), а Міжнародна конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок від 18 грудня 1979 року передбачає, що держави-учасниці зобов'язуються «вживати всіх відповідних заходів для усунення дискримінації щодо жінок будь-якою особою, організацією або підприємством» (стаття 2 (d)).

Комітет ООН з прав людини визнав, що держави мають зобов'язання як позитивного, так і негативного характеру згідно з Міжнародним пактом про громадянські та політичні права, оскільки права, захищені цим Пактом «застосовуються до відносин між приватними особами або організаціями»⁴². Відповідно, Комітет ООН з прав людини вважає, що «у сферах, що стосуються основних аспектів звичайного життя, таких як робота або житло», окремі особи підлягали захисту з боку держави у значенні статті 26 Пакту від «приватних осіб або організацій».

З точки зору регіональних систем захисту прав людини, то варто відзначити, що Європейською конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод запроваджений механізм захисту від порушень прав людини з боку приватних осіб (див. справи: *Lopez Ostra v. Spain* (1994), *Taşkin and Others v. Turkey* (2005), *Guerra and Others v. Italy [GC]* (1998)). Цей механізм доповнено тими засобами захисту економічних і соціальних прав, які гарантовані Європейською соціальною хартією (переглянутою) від 3 травня 1996 року. Додатковий протокол до Європейської соціальної хартії

⁴² Зауваження загального порядку No31 (2004 р.) про характер загального правового зобов'язання, що накладається на держави-учасниці Пакту.

(переглянутої), прийнятий у 1995 році передбачає систему колективного оскарження, тобто надає можливість соціальним партнерам та окремим неурядовим організаціям подавати колективні скарги через Європейський комітет соціальних прав із твердженнями про невиконання державою-учасником своїх зобов'язань за Хартією. Однак, як і у випадку з Європейським судом, скарги можуть подаватися лише проти держав у зв'язку з порушеннями їхніх договірних зобов'язань, а не безпосередньо проти підприємств.

При цьому Хартія (п) передбачає захист прав, особливо для працівників, що має наслідки для бізнесу, з яких випливають як негативні, так і позитивні обов'язки. Стаття 3, наприклад, встановлює, що «всі працівники мають право на безпечні та здорові умови праці». При цьому сторони зобов'язуються, консультуючись з організаціями роботодавців і працівників:

1. розробити, здійснювати і періодично переглядати послідовну національну політику в галузі охорони праці, виробничої гігієни і виробничого середовища.

2. прийняти правила з техніки безпеки та гігієни праці;

3. забезпечити виконання таких правил шляхом заходів нагляду за дотриманням їхніх вимог;

4. сприяти поступовому розвитку призначених для всіх працівників служб виробничої гігієни, головне завдання яких полягає у здійсненні профілактичних і консультативних функцій.

Різні статті Хартії, крім того, указують на те, що держави можуть співпрацювати з «приватними організаціями» для забезпечення ефективного здійснення прав, таких як право на соціальну та медичну допомогу (стаття 13), а також права осіб з інвалідністю на самостійність, соціальну інтеграцію та участь у житті громади (стаття 15)⁴³.

⁴³ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe, 2018. P. 22-25. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6J9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpcdGI9E-zSc

Однак центральним документом у розкритті змісту обов'язку держави захищати права людини від порушень з боку бізнесу є *Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини*:

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини

I. ОБОВ'ЯЗОК ДЕРЖАВИ ЗАХИЩАТИ ПРАВА ЛЮДИНИ

A. ОСНОВОПОЛОЖНІ ПРИНЦИПИ

Керівний принцип 1. Держави повинні захищати права людини від порушень з боку третіх сторін, у тому числі бізнес-структур, у межах своєї території та/або в межах своєї юрисдикції. Це вимагає прийняття відповідних заходів, спрямованих на запобігання, розслідування, покарання за такі порушення та відшкодування нанесеної шкоди за допомогою ефективних політик, законодавства, нормативного регулювання та судочинства.

Керівний принцип 2. Держави повинні чітко заявити свої очікування щодо дотримання прав людини усіма бізнес-структурами, які доміліцьовані на їхній території та/або знаходяться в межах їхньої юрисдикції, у діяльності таких структур.

Керівний принцип 3. При виконанні свого обов'язку щодо забезпечення захисту Держави повинні:

- (а) Забезпечувати дотримання законів, мета або наслідки яких полягають в тому, щоб вимагати від підприємств поважати права людини й періодично оцінювати достатність таких законів і усувати будь-які прогалини;
- (б) Забезпечувати, щоб інші закони і політики, які регулюють створення та поточну діяльність підприємств, такі як норми корпоративного права, не стримували, а, навпаки, сприяли повазі прав людини бізнесом;

- (с) Надавати бізнесу ефективні керівні вказівки щодо забезпечення поваги прав людини в діяльності підприємств;
- (d) Заохочувати та, за необхідності, вимагати від підприємств надання інформації про те, яким чином вони вирішують проблему їх впливу на права людини.

Все частіше власність та діяльність підприємств є транснаціональними. Деякі великі компанії мають присутність практично в кожній країні світу, наприклад, через локальні дочірні компанії, інвестиційні відносини тощо. Багатонаціональні підприємства здійснюють значний вплив на права людини, зокрема, враховуючи масштаби їх екологічних та соціальних впливів, їх здатність впливати на регулювання бізнесу на національному, а також на регіональному та глобальному рівнях, а також ті труднощі, з якими часто стикаються жертви зловживань їх правами бізнес корпораціями при захисті порушених прав. Це призвело до закликів міжнародного рівня, адресованих до держав походження багатонаціональних корпорацій здійснювати більший контроль над діяльністю своїх дочірніх підприємств в інших країнах, де вони працюють. Виходячи з обов'язку держави захищати права людини і доктрини позитивних зобов'язань, Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав (CESCR) зазначив, що держави повинні «вжити заходів для попередження порушення прав людини за кордоном корпораціями, штаб-квартири яких знаходяться під їх юрисдикцією, без порушення при цьому суверенітету або обмеження зобов'язань приймаючих держав відповідно до Пактом»⁴⁴.

Позиція щодо екстратериторіальної юрисдикції держави також відображена в Рекомендації Ради Європи CM/Rec (2016)3, яка передбачає, що держави-члени повинні:

⁴⁴ UN CESCR, Statement on the obligations of States parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights, E/C.12/2011/1. URL: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEo vLCuW1AVC1NkPsgUedPIF1vfPMKOGNxs%2fCpnVM8K6XpeNimFbmGBQhyr OIT0hyynE6sRYZmTg99KWTx1Ddh2aJkNLGVfCmRnqpxKa4Hy4jDgFMF%2f>

– застосовувати такі заходи, які можуть бути необхідними для того, щоб вимагати від компаній, що діють у межах своєї територіальної юрисдикції, дотримання прав людини;

– застосовувати такі заходи, які можуть бути необхідними для того, щоб вимагати, у відповідних випадках, підприємницькі установи, які перебувають у межах своєї юрисдикції, дотримуватися прав людини протягом усієї своєї діяльності за кордоном;

– заохочувати та підтримувати ці підприємства іншими засобами, щоб вони поважали права людини протягом усієї своєї діяльності (додаток, пункт 13, курсив додано; див. Також Пояснювальний меморандум, пункт 28).

Наприклад, *Комітет ООН з ліквідації дискримінації щодо жінок* за результатами розгляду періодичних державних доповідей вказує на необхідність:

а) створювати механізми реагування на негативні наслідки поведінки транснаціональних компаній, зареєстрованих або таких, що мають юридичну адресу в державі-учасниці і діють за кордоном, з точки зору реалізації місцевими жінками і дівчатами прав, гарантованих Конвенцією;

б) розвивати нормативно-правову базу для залучення компаній і корпорацій, які зареєстровано або таких, що мають юридичну адресу в державі-учасниці, до відповідальності за порушення, що ними допускаються за кордоном, а також з метою включення гендерних аспектів до національного плану дій з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини;

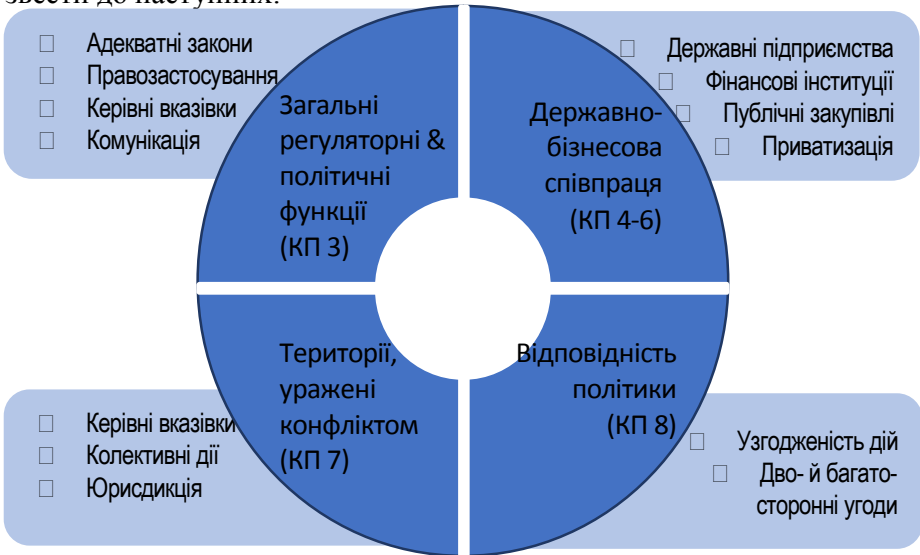
с) створювати ефективний незалежний механізм з повноваженнями щодо розслідування скарг про порушення, здійснювані такими корпораціями;

д) проводити оцінки впливу діяльності відповідних компаній і корпорацій на права людини на етапі початку перемовин з міжнародних торгових і інвестиційних угод (прим. ред.)⁴⁵.

⁴⁵ Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Размстаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. С. 8-9.

З цього приводу держави виробили широкий спектр підходів. Деякі з них полягають у внутрішніх (національних) заходах з екстериторіальними наслідками. Приклади включають вимоги до «материнських» компаній звітувати щодо глобальної діяльності всього підприємства; багатосторонні інструменти м'якого права, такі як Керівні принципи Організації економічного співробітництва та розвитку для багатонаціональних підприємств; і норми виробничої ефективності, які є вимогою установ, що підтримують закордонні інвестиції. Інші підходи передбачають прийняття законодавства прямої екстериторіальної дії та застосування. Вони включають режими кримінального переслідування, які уможливають притягнення до відповідальності за ознакою громадянства порушника, незалежно від місця вчинення правопорушення. Різні чинники можуть впливати на передбачувану та фактичну обґрунтованість дій держави, наприклад, такі дії можуть залежати від того, чи ґрунтуються вони на багатосторонній угоді⁴⁶.

Усі *операційні принципи*, на яких засновується здійснення державою функції захисту прав людини від зазіхань бізнесу можна звести до наступних:



⁴⁶ Там само.

Національні правила можуть встановлювати вимоги, адресовані бізнесу щодо прав людини у два способи: непрямий та прямий. *Непряме регулювання* є найпоширенішим засобом, за допомогою якого держави виконують свої зобов'язання щодо контролю впливу суб'єктів господарювання на права людини. Мова може іти про встановлення певних стандартів діяльності в таких сферах, як охорона, навколишнє середовище, здоров'я та безпека, безпека продукції, боротьба з корупцією та сфера конфіденційності, де недотримання стандартів може призвести до порушення прав працівників, споживачів або інших осіб (наприклад, права на життя, здоров'я, свободу об'єднань і рівне ставлення). Ці стандарти можуть закладатись у межах корпоративного права та законодавства про цінні папери, що може передбачати обов'язки директорів та вимоги до звітності; законодавства про фондову біржу; податкового законодавства. Також до *непрямих заходів* можна віднести законодавство, встановлює кримінальні, цивільні чи адміністративні санкції щодо корпорацій. Деякі міжнародні інструменти явно вимагають від держав створення такого законодавства. Наприклад, стаття 3 (4) Факультативного протоколу до Конвенції про права дитини (1989), яка стосується заборони продажу дітей, дитячої проституції та дитячої порнографії вимагає від держав-учасників «встановити відповідальність юридичних осіб за злочини, визначені в пункті 1 цієї статті», і «така відповідальність юридичних осіб може бути кримінальною, цивільною або адміністративною». Згідно з Кримінальною конвенцією про боротьбу з корупцією (1999) держави зобов'язані приймати законодавчі та інші заходи для встановлення кримінальної відповідальності за відповідні правопорушення відповідно до національного законодавства.

До *прямих заходів* відноситься прийняття законодавства, що вимагає від підприємств здійснювати процес належної перевірки, за допомогою якого вони визначають і реагують на фактичні або потенційні впливи на права людини (концепція належної обачності до прав людини «human rights due diligence»), яка лежить в основі другої основи Керівних принципів «Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини»⁴⁷.

⁴⁷ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners /

Усередині національних правопорядків національні інституції із захисту прав людини (НПЛ), які відповідають Паризьким принципам ООН⁴⁸, відіграють важливу роль, допомагаючи державам визначати, чи узгоджуються відповідні закони з їхніми зобов'язаннями в сфері прав людини та чи є їх застосування ефективним, а також сприяючи державам у наданні керівних вказівок бізнесу та іншим недержавним акторам щодо прав людини. До таких інституцій належать неурядові організації, що займаються питаннями прав людини та боротьби проти расової дискримінації, профспілки, відповідні громадські та професійні організації, наприклад асоціації юристів, лікарів, журналістів і відомих учених; різних філософських і релігійних течій; університетів і кваліфікованих експертів; парламенту; урядових відомств (в цьому випадку їх представники беруть участь у розгляді питань лише як консультанти).

Також задля захисту прав людини від зазіхань бізнесу держави можуть запроваджувати різні форми звітності. Надання підприємствами інформації про те, яким чином вони працюють зі здійснюваним ними впливом на права людини, може варіюватися від неформальної взаємодії із тими, чиї права такий бізнес зачіпає, до офіційної публічної звітності. Заохочення або, за наявності необхідності, висунення вимоги державою щодо надання такої інформації мають важливе значення для сприяння повазі бізнесом прав людини. Стимули для надання належної інформації можуть представляти собою положення, які надають значення такій звітності в разі будь-яких судових або адміністративних процесів. Вимога про надання такої інформації може бути особливо актуальною, якщо характер чи умови діяльності підприємства або здійснюваних операцій становить значний ризик для прав людини. Політики й законодавство у цій сфері можуть внести необхідну

Council of Europe, 2018. P. 30. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8IIMPjBxpcdGI9E-zSc

⁴⁸ Паризькі принципи ООН, які стосуються статусу національних установ, що займаються заохоченням і захистом прав людини. Додаток до резолюції 48/134 Генеральної Асамблеї ООН від 20 грудня 1993. <http://notorture.org.ua/wp-content/uploads/2017/10/Parizki-printsipi.pdf>

ясність у питаннях про те, що і яким чином повинен повідомляти бізнес, допомагаючи забезпечувати як доступність, так і точність інформування. Будь-яке положення про те, що саме визначається як належна інформація, має враховувати ті ризики, які це може створювати для захищеності й безпеки окремих осіб й об'єктів, законні вимоги до збереження комерційної таємниці; а також різноманітність компаній за їх розміром та структурою⁴⁹ (Коментар до КП 3).

Вимоги щодо фінансової звітності повинні чітко вказувати на те, що вплив на права людини у деяких випадках може бути «матеріальним» або «суттєвим» для економічних показників діяльності підприємства.

Державно-бізнесова співпраця. Крім ролі регулятора, держава може бути учасником підприємницької діяльності. Так, деякі держави виробляють товари або послуги того чи іншого виду для ринку, тоді як інші укладають контракти з підприємствами, щоб надати державним установам товари та послуги, необхідні для виконання своїх функцій. Керівні принципи описують обов'язки держав у цьому контексті та торкаються таких аспектів: державні або контрольовані державою підприємства; державна підтримка бізнесу; приватизація та укладення договорів про надання державних послуг бізнесу; державні закупівлі. Відповідно до міжнародного права прав людини кожна держава окремо є основним носієм зобов'язань, а всі держави в сукупності є гарантами міжнародного режиму дотримання прав людини. Якщо підприємство контролюється державою або його діяльність може асоціюватися з державою в інший спосіб, порушення прав людини з боку бізнесу може мати наслідком порушення власних зобов'язань держави за міжнародним правом. Більше того, чим тіснішим є зв'язок бізнесу та держави або чим більше бізнес спирається на державні органи чи підтримку від платників податків, тим більш

⁴⁹ Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. С. 11-12.

вагомою стає підстава для проведення державною політики щодо забезпечення дотримання прав людини таким бізнесом⁵⁰.

У багатьох країнах *державні або контрольовані державною підприємства* є важливим компонентом бізнес-сектору, найчастіше у секторах енергетики, видобутку природних ресурсів, сільського господарства, транспорту та зв'язку. Крім того, з розширенням лібералізації ринку багато таких підприємств набули статусу транснаціональних корпорацій. В усьому світі до 2014 року існувало понад 550 державних транснаціональних корпорацій (ТНК) з більш ніж 15 тис. іноземних філій, які володіють іноземними активами понад 2 трлн. дол. США (Конференція ООН з торгівлі та розвитку 2014). До 2015 року на частку державних підприємств припадало 70% загального обсягу інвестицій Китаю в ЄС⁵¹.

При встановленні відповідальності та покладення зобов'язань у сфері прав людини на підприємств, в яких є присутність держави в тому чи іншому варіанті, важливим є питання встановлення факту такої участі. Так, у *Керівних принципах ОЕСР з корпоративного управління для підприємств з державною участю (2015)* будь-яка корпоративна структура, яка за національним законодавством є суб'єктом господарювання (підприємством), щодо якого держава виконує функцію власника, має вважатися підприємством державної форми власності. Це визначення стосується акціонерних товариств, товариств з обмеженою відповідальністю та компаній, що поєднують риси товариства з обмеженою і повною відповідальністю. Крім того, корпорації, що підлягають правовому регулюванню за спеціальним законодавством, мають вважатися державними підприємствами, якщо мета їх створення та функціонування, або

⁵⁰ Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. С. 13-16.

⁵¹ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe, 2018. P. 33. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpedGI9E-zSc

частка їх діяльності, несуть ознаки переважно господарської діяльності. (див. 15)⁵².

У коментарях до *Проекту статей про відповідальність держав за міжнародні протиправні діяння (2001)* указується, що міжнародне право визнає загальну відокремленість корпоративних суб'єктів на національному рівні, за винятком тих випадків, коли «корпоративне покривало» – це просто пристрій або засіб для шахрайства або ухилення. Той факт, що держава спочатку засновує юридичну особу, чи то спеціальним законом, чи іншим чином, не є достатньою підставою для віднесення до стану подальшої поведінки цього суб'єкта. Але у всіх випадках, коли встановлено, що корпорація виконує функції держави або використовується державою для досягнення конкретного результату, її поведінка присвоюється державі⁵³.

Європейський суд з прав людини у своїх рішеннях неодноразово звертався до питань про встановлення факту того, що підприємство є державним або контрольованим державою (*Ališić and Others v. Bosnia and Herzegovina, Croatia, Serbia, Slovenia and the Former Yugoslav Republic of Macedonia* [GC], 16 July 2014 §114; *Mykhaylenko and Others v. Ukraine*, 6 June 2005, §44; and *Liseytseva and Maslov v. Russia*, 9 January 2015, §§ 187-190). У цих випадках він аналізує, чи підприємство «мало достатню інституційну та оперативну незалежність від держави, щоб звільнити [державу] від її відповідальності за Конвенцією за дії та бездіяльність [бізнесу]». Фактори, на які орієнтується Європейський суд, у вирішенні цього питання включають:

– юридичний статус підприємства (наприклад, чи є підприємство суб'єктом публічного права або окремою юридичною особою за приватним правом);

⁵² OECD (2019), Керівні принципи ОЕСР щодо корпоративного врядування на підприємствах державної форми власності, редакція 2015 року, OECD Publishing, Paris. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264312906-uk>

⁵³ Commentaries to the draft articles on Responsibility of States for internationally wrongful acts adopted by the International Law Commission at its fifty-third session (2001). Report of the Commission to the General Assembly on the work of its fifty-third session. URL: http://legal.un.org/ilc/texts/instruments/english/commentaries/9_6_2001.pdf

– права, надані підприємству на підставі його юридичного статусу (тобто, чи ці повноваження зазвичай мають державні органи);

– характер діяльності підприємства (незалежно від того, чи здійснює компанія «державну функцію» як «типовий бізнес»);

– контекст, в якому здійснюється підприємницька діяльність (наприклад, наскільки важливою для державного сектору є ця господарська діяльність, і чи є порушення прав людини є наслідком приватизованою державою промисловістю з монопольним становищем тощо);

– інституційна незалежність (режим державної власності); і

– оперативна незалежність (наприклад, чи підлягає бізнес де-юре або де-факто державний нагляду і контролю).

У практиці Європейського суду мова йшла про такі випадки:

► Національна залізнична компанія Іспанії, яка перебувала під контролем уряду та користувалася монополією, була визнана державною установою (*ENFE v. Spain, 8 September 1997 (Commission)*);

► Радіо Франції, яке хоча є державною національною радіокомпанією, що належить державі, і яке виконує у деякому сенсі державні функції, значною мірою залежать від державного фінансування, визнано приватною організацією з огляду на здійснення контролю з боку незалежного регулятора, склад комітету, відсутності монополії на радіомовлення та управління на підставі звичайного корпоративного права (*Radio France and Others v. France. 30 March 2004*);

► Судноплавна компанія, яка повністю належить державі, і більшість її правління була призначена державою, була визнана неурядовою організацією на тій підставі, що вона все ще юридично і фінансово незалежна від держави (*Islamic Republic of Iran Shipping Lines v. Turkey. 13 March 2008*)⁵⁴.

⁵⁴ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe, 2018. P. 36. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpedGI9E-zSc

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини

Керівний принцип 4. Держави повинні вживати додаткові заходи для захисту прав людини від порушень з боку підприємств, які знаходяться у власності держави або контролюються нею або отримують суттєву державну підтримку та користуються послугами державних установ, таких як агенції з кредитування експорту та державні страхові компанії або компанії з гарантування інвестицій, включаючи, за необхідності, встановлення вимоги належної обачності у сфері прав людини.

Керівний принцип 5. При укладанні контрактів з підприємствами або прийнятті законодавчих актів в їх інтересах, у випадках, коли здійснення діяльності такими підприємствами може вплинути на реалізацію прав людини, держави повинні здійснювати належний контроль з метою виконання своїх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини.

Керівний принцип 6. Держави повинні сприяти повазі та дотриманню прав людини підприємствами, з якими вони здійснюють комерційні операції.

Коли сама держава діє як бізнес-утворення або у прямому зв'язку з бізнесом

Держави повинні

Вживати додаткові кроки у випадках, коли бізнес належить або контролюється державою, у тому числі йдеться про фінансові інституції

- Здійснювати належний нагляд за підприємствами, які надають послуги, у тому числі у разі приватизації публічних послуг
- Сприяти дотриманню прав людини підприємствами, які здійснюють комерційні операції, наприклад, закупівлі

Державно-бізнесова співпраця (GP 4-6)

Приклад

Фінський центр з прав людини провів тренінг з прав людини для Фінської експортно-кредитної агенції. Тренінг включав вступ до прав людини і до Керівних принципів ООН, й був ефективним майданчиком для ініціювання діалогу між Центром і ключовими фінансовими акторами у Фінляндії.

Держави здійснюють велику кількість комерційних операцій з підприємствами, не в останню чергу в межах процедури державних закупівель. Це надає державам – індивідуально та колективно – унікальні можливості для сприяння обізнаності та поваги щодо прав людини, їх дотримання з боку цих підприємств, у тому числі через умови контрактів, з належним урахуванням відповідних зобов'язань держав за національним та міжнародним правом. Так, Уряд Шотландії розробив Інструмент визначення пріоритетів для стабільних закупівель для підтримки структурованої оцінки категорій витрат відповідно до параметрів соціальної та екологічної стійкості. У 2010 році місто Мальме в Швеції провело аналіз ризиків, сегментуючи категорії витрат за високим, середнім і низьким ризиком для зловживань, що стосуються умов роботи ланцюга постачання. Три групи продуктів були визначені як високоризикові: електронне обладнання, меблі та офісні матеріали. Наступні заходи, такі як впровадження Кодексу поведінки, підписаного постачальниками товарів, базувалися на цій оцінці⁵⁵.

Забезпечення поваги до прав людини та їх дотримання бізнесом в зонах конфліктів

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини

Керівний принцип 7. Оскільки ризик грубих порушень прав людини підвищується у зонах конфлікту, держави повинні сприяти забезпеченню того, щоб підприємства, які працюють у цих зонах, не були залучені до таких порушень, у тому числі шляхом:

- (а) Налагодження на якомога більш ранніх етапах контактів з підприємствами з тим, щоб допомогти їм виявляти, запобігати і пом'якшувати пов'язані з правами людини ризики, які обумовлені їх діяльністю та діловими відносинами;

⁵⁵ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe, 2018. P. 46. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpedGI9E-zSc

(b) Надання належної допомоги бізнесу для оцінки та усунення підвищених ризиків порушення прав людини, приділяючи особливу увагу гендерно зумовленому та сексуальному насильству;

(c) Відмови у доступі до державної підтримки та послуг підприємствам, які причетні до грубих порушень прав людини та відмовляються співпрацювати з метою розв'язання проблемної ситуації;

(d) Забезпечення ефективності державної актуальної політики, законодавства, нормативного регулювання та правозастосовних заходів з метою подолання ризику залучення бізнесу до грубих порушень прав людини.

Деякі грубі порушення прав людини, в яких задіяний бізнес, відбуваються в період конфлікту, коли ведеться боротьба за контроль над територією, ресурсами або самим державним апаратом, і коли неможливо очікувати, щоб режим прав людини функціонував належним чином. Відповідальні підприємства все частіше звертаються до держав за рекомендаціями щодо того, яким чином уникнути нанесення шкоди правам людини у цих складних умовах. Необхідними є інноваційні й реалістичні підходи. Зокрема, важливо звернути увагу на ризик сексуального та гендерно зумовленого насильства, яке особливо часто відбувається під час конфліктів. Важливо, *що усі ці заходи є доповненням до зобов'язань держав за міжнародним гуманітарним правом у ситуаціях збройного конфлікту та за міжнародним кримінальним правом*⁵⁶.

З метою досягнення більшої політичної узгодженості та надання належної допомоги підприємствам в таких ситуаціях держави походження повинні сприяти тісній співпраці між своїми агенціями з надання допомоги в цілях розвитку, міністерствами закордонних справ і торгівлі та установами з фінансування експорту, які знаходяться в їхніх столицях і представлені в їхніх

⁵⁶ Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. С. 19.

посольствах, а також між цими інституціями й урядовими органами держави, на території якої відбувається конфлікт. Вони мають розробити показники раннього попередження, щоб застерегти державні агенції та бізнес про ризик виникнення таких проблем, і передбачити належну відповідальність підприємств за небажання співпрацювати в цих умовах, в тому числі у формі анулювання або відмови їм у державній підтримці або послугах або, якщо це неможливо, в формі відмови у такій підтримці в майбутньому. Так, Уряд Великої Британії опублікував Інструментарій для бізнесу та прав людини, який містить рекомендації для дипломатичних місій з приводу того, як «просувати добру поведінку британських компаній» за кордоном. Відповідно до Інструментарію, посольства Великобританії, розташовані в зонах конфлікту, повинні «знати/інформувати британські компанії про застосовані санкції Ради Безпеки ООН та звіти експертів Групи ООН" (які часто містять посилання на компанії)». Вона також визначає відповідні рекомендації щодо конфліктно-чутливої ділової практики для добувних галузей⁵⁷.

Інший приклад. Однією з загальних цілей Національного плану дій (НПД) Колумбії з питань захисту прав людини у сфері бізнесу є сприяння постконфліктним миротворчим зусиллям, особливо стосовно соціальних конфліктів, що впливають з підприємницької діяльності, які можуть загостритися в контексті постконфліктного характеру. Незважаючи на це, НПД Колумбії не включає обов'язку повномасштабних консультацій з людьми, на яких впливає конфлікт, в НПД містяться конкретні дії, спрямовані на визначення ролі бізнесу в збройних конфліктах країни, та заохочення компаній брати участь у процесі перехідного правосуддя. Дія 6.3. передбачає: «Інтегрована допомога та відшкодування для групи потерпілих, як координатор Національної системи всеохоплюючої медико-санітарної допомоги та відшкодування шкоди жертвам (SNARIV), спільно з Постконфліктним

⁵⁷ O'Brien C. M. Business and human rights: a handbook for legal practitioners / Council of Europe, 2018. P. 51. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpedGI9E-zSc

Управлінням розроблятимуть стратегії для компаній, які сприятимуть відновленню, миротворчості, примиренню, пропаганді прав людини та реконструкції соціальної структури, для якої вони можуть виробити кращі існуючі ініціативи побудови культури миру»⁵⁸.

Забезпечення політичної узгодженості

Беручи до уваги регуляторну та інституційну складність сучасних держав, а також обсяг нормотворчості, що лежить в основі відносин між державами на регіональному та міжнародному рівнях, забезпечення узгодженість правових та політичних зобов'язань держав з їхніми зобов'язаннями у сфері прав людини є важливим завданням. Міжнародна торгівля та двосторонні інвестиційні угоди, наприклад, окрім їх позитивного впливу через сприяння економічному розвитку та торгівлі, можуть мати негативний вплив на права людини. Керівні принципи закликають держави сприяти дотриманню прав людини бізнесом через державні установи, які впливають на практику ведення бізнесу; угоди, укладені з іншими державами або підприємствами; і через їхнє членство у багатосторонніх інституціях⁵⁹. *Вертикальна узгодженість* політики зумовлює необхідність того, щоб держави мали необхідні політики, закони та механізми їх реалізації, спрямовані на виконання їх міжнародних зобов'язань у сфері прав людини. *Горизонтальна узгодженість* політики означає підтримку та забезпечення відомств і агенцій, на національному та субнаціональному рівнях, що формують практику підприємницької діяльності – включаючи ті, які відповідають за корпоративне право та регулювання обігу цінних паперів, інвестицій, експортне кредитування та страхування, торгівлю та трудові відносини – бути поінформованими та діяти відповідно до зобов'язань уряду у сфері прав людини⁶⁰.

⁵⁸ Національний план дій у сфері бізнесу і прав людини. Посібник. Переклад з англійської За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018.

⁵⁹ O'Brien C. M. *Business and human rights: a handbook for legal practitioners* / Council of Europe, 2018. URL: https://www.coe.int/en/web/national-implementation/publications/handbooks?fbclid=IwAR29oo9XI_6Jj9A6dhHmG-TDp7RzoQX5vBueoH-o8I1MPjBxpcdG19E-zSc

⁶⁰ **Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини:** Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» /

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини

Керівний принцип 8. Держави повинні забезпечити, щоб урядові відомства, агенції та інші державні інститути, які формують практику підприємницької діяльності, усвідомлювали й дотримувалися зобов'язань держави у сфері прав людини при реалізації своїх відповідних повноважень, у тому числі шляхом надання їм необхідної інформації, підготовки і допомоги.

Керівний принцип 9. Держави повинні забезпечувати адекватний внутрішньополітичний простір для реалізації своїх зобов'язань у сфері прав людини при здійсненні пов'язаних з бізнесом політичних цілей у взаємодії з іншими державами або підприємствами, наприклад, при укладанні інвестиційних договорів або контрактів.

Керівний принцип 10. Держави, коли вони виступають як члени багатосторонніх інституцій, які займаються питаннями, пов'язаними з бізнесом, повинні:

- (а) Прагнути забезпечити, щоб ці інституції не обмежували можливості своїх Держав-членів у виконанні ними зобов'язань щодо захисту прав людини і не створювали перешкод для підприємств у їх прагненні поважати права людини;
- (б) Заохочувати ці інституції сприяти, у межах їх відповідних мандатів і наявних можливостей, повазі бізнесом прав людини і, за наявності необхідності, допомагати державам виконувати їх зобов'язання із захисту прав людини від порушень з боку підприємств, у тому числі шляхом надання технічної допомоги, зміцнення потенціалу та підвищення обізнаності;
- (с) Спиратися на ці Керівні принципи, щоб сприяти їх спільному розумінню та розвивати міжнародне співробітництво у вирішенні проблем, що стосуються бізнесу та прав людини.

Завдання для вирішення

Розгляньте кожен з чотирьох сценаріїв. Дайте відповідь на такі питання:

1. Яким може бути потенційний вплив на права людини?
2. Хто є носіями прав і носіями обов'язків? Яких інших зацікавлених сторін Ви вважаєте за доцільне залучити?
3. Виробіть три стратегічні кроки, які могла б здійснити Ваша національна інституція захисту прав людини, щоб підтримати уряд у виконанні обов'язку захищати.

Сценарій 1: Загальні регуляторні та політичні функції

Гігекономіка «gig economy»⁶¹ у країні X швидко розвивається, й одночасно з цим зростає кількість звітів про цифрові платформи, такі як Uber або Deliveroo, що працюють, оминаючи значну кількість звичних обов'язків і витрат на зайнятість. Неоднозначність того, чи є працівники гігекономії незалежними підрядниками, залежними підрядниками або найманими працівниками, призводить до послаблення традиційних трудових норм, які регулюють мінімальну заробітну плату й інші визначені законом умови зайнятості.

Сценарій 2: Зв'язок держави і бізнесу

Уряд країни X планує програму модернізації доріг, яка включає в себе тендер на будівельні роботи для будівельних компаній. Організації громадянського суспільства у минулому вказували на випадки дитячої праці та інші порушення вимог трудового законодавства у будівельному секторі, особливо щодо працівників-мігрантів.

Сценарій 3: Території під впливом конфлікту

Внаслідок конфлікту регіон країни X оголосив про свою незалежність від країни. Незважаючи на те, що країна X не визнає його незалежність, поточний статус є проблемним для ведення

⁶¹ «Гігноміка» (gig economy) – це сучасна модель економіки, яка передбачає вільну й короткострокову форму «зайнятості» – фріланс.

підприємницької діяльності в регіоні й поряд із ним, зокрема у світлі питань щодо землі та власності. Земля для продажу в регіоні може правомірно належати внутрішньо переміщеним особам.

Сценарій 4: Узгодженість політики

Країна Z підписала двосторонній договір про торгівлю з країною A п'ять років тому, встановивши умови для приватних інвестицій громадянами та підприємствами країни A в країні Z. Цей договір передбачає, що країна Z не буде змінювати свої трудові закони протягом десяти років. Країна Z наразі має намір почати реалізацію Національного плану дій з бізнесу й прав людини, який у тому числі передбачає підвищення стандартів у сфері праці.

Роль Національних планів дій

У червні 2014 року Рада прав людини ООН прийняла резолюцію про створення міждержавної групи для розробки міжнародного документу зобов'язального характеру, що регулюватиме в міжнародному праві прав людини діяльність транснаціональних корпорацій⁶². Сьогодні точиться дискусія серед держав та світового громадянського суспільства щодо співвідношення НПД у сфері бізнесу та прав людини й майбутнього міжнародного договору. На практиці ж, НПД доповнюють договірний процес, оскільки вони забезпечують держави важливим інструментом для виконання ними обов'язку із захисту прав людини від несприятливого впливу з боку бізнесу, як визначено Керівними принципами, та сприяють розвитку нормативного регулювання у цій сфері на глобальному рівні⁶³.

Затверджений у вересні 2015 року, Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року визнає роль бізнесу як ключової рушійної сили економічного зростання та розвитку інфраструктури

⁶² Human Rights Council Res. A/HRC/26/22, supra note 2.

⁶³ Сара Блеквелл і Ніколь Вандер Меулен, Злиття двох доріг : взаємна кореляція зобов'язуючого бізнесу та прав людини та національних планів дій щодо бізнесу та прав людини, 6 NOTRE DAME J. OF INT'L & COMP. L. 52-53 (2016).

– необхідних передумов для досягнення цілей сталого розвитку, та напряму закликає бізнес діяти у відповідності з Керівними принципами⁶⁴. Вважає Керівні принципи ключовим документом для реалізації такого бачення й Аддіс-Абебська програма дій, якою встановлюється глобальна нормативна основа для фінансування впровадження Порядку денного до 2030 року через узгодження фінансових потоків та політик з економічними, соціальними та екологічними пріоритетами⁶⁵.

Національні плани дій є програмними документами, у яких держава формулює пріоритети та дії, які вона вживатиме на виконання міжнародних, регіональних та національних зобов'язань та реалізації своїх намірів у відповідній сфері або щодо окремої проблеми.

Поширене використання національних планів дій у різноманітних сферах політики, таких як протидія торгівлі людьми, зміна клімату, енергоефективність, медична грамотність, якість води та запобігання нещасним випадкам з дітьми, стало поштовхом до прийняття НПД щодо імплементації Керівних принципів. У Віденській декларації та Програмі дій, прийнятій у червні 1993 року⁶⁶, Світова конференція з прав людини рекомендує державам розглянути можливість напрацювання національного плану дій щодо захисту прав людини⁶⁷. Аналогічно, національні плани дій все частіше використовуються у зв'язку з імплементацією Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року.

На етапі ФАЗИ 2 важливе значення відіграє Національне базове оцінювання (НБО), яке проводиться з метою **визначення**

⁶⁴ Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, G.A. Res. 70/1, ¶67 (Sept. 25, 2015).

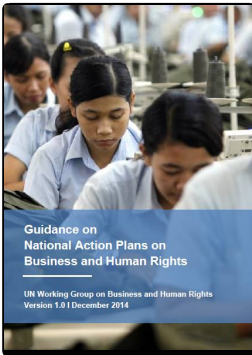
⁶⁵ Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development, ¶37 (2015), https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2051AAAA_Outcome.pdf.

⁶⁶ U.N., Econ. & Soc. Council, Comm. on Hum. Rts., Vienna Declaration and Plan of Action, U.N. Doc. RiE/CN.4/AC.45/1993/3 (1993), <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>.

⁶⁷ U.N., Off. of the U.N. High Comm'n for Hum. Rts., National Plans of Action for the Promotion and Protection of Human Rights, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/PlansActions/Pages/PlansofActionIndex.aspx>.

поточного стану імплементації в країні Керівних принципів ООН. НБО є необхідним кроком для розробки проекту НПД через те, що містить: комплексний аналіз, кількісну та якісну інформацію; створюється на основі відповідних індикаторів, що дає можливість порівнювати країни між собою й динаміку змін в одній і тій самій країні; визначає прогалини в законодавстві й у практиці його реалізації.

Викликом для держав, які розробляють НПД у сфері бізнесу та прав людини є пошук відповіді на питання про те, як такі плани можуть бути імплементовані або приведені у відповідність до планових документів у інших сферах, особливо до тих, з якими вони можуть перетинатися.



НПД розробляється Державою, з проведенням консультацій з іншими зацікавленими сторонами.

ФАЗА 1: ІНІЦЮВАННЯ

ФАЗА 2: ОЦІНКА & КОНСУЛЬТАЦІЇ

ФАЗА 3: ПРОЕКТ ПЕРВІСНОГО НПД

ФАЗА 4: РЕАЛІЗАЦІЯ

ФАЗА 5: ОНОВЛЕННЯ

НПД повинен визначати набір конкретних заходів, вжитих урядом; ці заходи повинні бути чітко пов'язаними з висновками НОБП. Зокрема, НПД має усувати виявлені прогалини в імплементації Керівних принципів чи, як мінімум, значно сприяти їх вирішенню в розумні строки. Більш того, кожен захід повинен бути SMART, тобто:

- Конкретним (**Specific**): Захід повинен усувати конкретну прогалину чи вирішувати конкретне питання, а також бути закріпленим за відповідною урядовою структурою;

- **Вимірюваним (Measurable)**: Захід має бути достатньо конкретним, щоб забезпечувати вимірювання прогресу та оцінку;
- **Досяжним (Achievable)**: Захід має бути реалістичним з точки зору часу та ресурсів;
- **Релевантним (Relevant)**: Захід має бути відповідати Керівним принципам чи іншим концепціям з бізнесу та прав людини, і сприяти реалізації конкретних прав; та
- **Конкретним у часі (Time-specific)**: Захід повинен містити вказівку на часові рамки його реалізації.

Після затвердження Радою ООН з прав людини Керівних принципів у 2011 році, почалося їх широке й повсюдне застосування. Ціла низка регіональних і міжнародних організацій та інших стейкхолдерів підтримали та закликали до розробки національних планів дій щодо імплементації Керівних принципів⁶⁸. Наступна інформація містить узагальнення глобальних тенденцій з цього питання⁶⁹.

Африканський Союз. У 2014 році Африканський Союз (надалі – АС) і ЄС провели спільний семінар, присвячений Керівним принципам, де обидві організації підтвердили свої рішучі наміри щодо імплементації Керівних принципів⁷⁰. Більше того, у 2017 році, АС за підтримки ЄС розробив проект рамкової політики щодо бізнесу і прав людини.

Асоціація держав Південно-Східної Азії (надалі – АСЕАН). Міжурядова комісія АСЕАН з прав людини здійснила тематичне дослідження щодо КСВ і прав людини, у якому оглянула заходи, що

⁶⁸ The European Union & The African Union, Joint Statement on Business and Human Rights (2014), http://www.africa-eupartnership.org/sites/default/files/userfiles/joint_statementdpa_0.pdf.

⁶⁹ Press Release, European Union, Workshop on AU policy on business and human rights set to take place in Addis Ababa (Mar. 20, 2017), https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/23017/workshop-au-policy-business-and-humanrights-set-take-place-addis-ababa_en.

⁷⁰ See Press Release, ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights, Workshop on CSR and Human Rights in ASEAN: Outcomes of the AICHR Thematic Study (June 17, 2014), <http://aichr.org/press-release/workshop-on-csr-and-human-rightsin-asean-outcomes-of-the-aichr-thematic-study/> (last visited Nov. 1, 2017) [hereinafter ASEAN Workshop on CSR Thematic Study].

вживаються державами-учасницями для імплементації Керівних принципів. З метою сприяння імплементації Керівних принципів та НПД у сфері бізнесу і прав людини серед країн АСЕАН було також проведено дві конференції: у листопаді 2016 року в Сінгапурі та у червні 2017 року в Бангкоку.

Європейський Союз. У 2011 році Європейська Комісія видала послання, у якому закликала всіх держав-членів ЄС до кінця 2012 року розробити «національні плани з імплементації Керівних принципів ООН»⁷¹. Це прагнення до впровадження національних планів дій у сфері бізнесу і прав людини на рівні ЄС було посилене у 2012 році, коли Європейська Рада так само закликала держав-членів розробити національні плани, продовживши строк до кінця 2013 року⁷². У червні 2016 року Рада ЄС прийняла Висновки щодо бізнесу і прав людини, поновлюючи попередньо висловлені наміри⁷³.

Стратегія корпоративної відповідальності ЄС 2011 року містила прагнення до розробки на рівні ЄС плану імплементації Керівних принципів⁷⁴. Європейська Комісія також зобов'язалась розробити План Дій ЄС щодо Відповідального ведення бізнесу у 2016 році⁷⁵. Однак, такий намір поки не реалізовано⁷⁶.

⁷¹ EU CSR Strategy 2011, *supra* note 3, at 14.

⁷² Council of the European Union, EU Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy (25 June 2012).

⁷³ Press Release, European Council, Council Conclusions on Business and Human Rights (June 20, 2016), <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/20-fac-business-human-rights-conclusions/>.

⁷⁴ EU CSR Strategy 2011, *supra* note 3, at 14.

⁷⁵ See European Council, Council Conclusions on Business and Human Rights, COHOM 78, ¶6 (June 20, 2016) https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/council_conclusions_on_business_and_human_rights_foreign_affairs_council.pdf; European Council, The EU and Responsible Global Value Chains – Council Conclusions, 8577/16, ¶15 (May 12, 2016), <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8833-2016-INIT/en/pdf>.

⁷⁶ A staff working document laying the foundation for such a strategy was published in 2015. EUROPEAN COMMISSION, STAFF WORKING DOCUMENT ON IMPLEMENTING THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS – STATE OF PLAY, <https://ec.europa.eu/anti->

Рада Європи. У 2011 році Комітет міністрів Ради Європи доручив Керівному Комітету із прав людини розробити нові стандарти щодо корпоративної відповідальності у сфері прав людини⁷⁷. Слідом за Декларацією Комітету міністрів 2013 року, якою відстоюється затвердження країнами-членами Ради Європи НПД щодо імплементації Керівних принципів, у березні 2016 року Комітет Міністрів прийняв Рекомендації щодо бізнесу та прав людини. Рекомендації пропонують державам-учасникам «забезпечити доступ до своїх планів з імплементації Керівних принципів («національних планів дій»)»⁷⁸ одна одній через спільну інформаційну систему Ради Європи. Документом також започатковується процес перевірки стану імплементації рекомендацій.

G7/G20. У 2015 році держави «Великої сімки» фактично взяли на себе зобов'язання розробити НПД у сфері бізнесу і прав людини у підсумковому комюніке саміту⁷⁹. У 2017 році їх приклад наслідувала «Велика двадцятка», висловивши готовність «працювати в напрямку затвердження відповідної нормативної бази в наших країнах, на кшталт національних планів дій у сфері бізнесу та прав людини»⁸⁰.

Організація Об'єднаних Націй (ООН). У червні 2011 року РПЛ створила Жіночу гільдію ООН, якій було поставлено завдання,

[trafficking/sites/antitrafficking/files/swd_2015_144_f1_staff_working_paper_en_v2_p1_818385.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH(2012)17_EN.pdf).

⁷⁷ See Council of Europe, Draft Feasibility Study on Corporate Social Responsibility in the Field of Human Rights, CDDH (2012) 017, ¶ 1 (Nov. 16, 2012), [https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH\(2012\)17_EN.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH(2012)17_EN.pdf).

⁷⁸ Press Release, Council of Europe, Committee of Ministers Adopted Recommendation on Human Rights and Business (Mar. 7, 2016), <https://www.coe.int/en/web/human-rights-rule-of-law/-/human-rights-and-business-1?desktop=false>; Council of Europe, Recommendation on Human Rights and Business, CM/Rec(2016)3, at 7 (Mar. 2016), <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html> [hereinafter CoE Committee of Ministers March 2016 Recommendations].

⁷⁹ G7, Leaders' Declaration 5 (June 2015), https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf.

⁸⁰ G20 Leaders' Declaration 2017, *supra* note 7, ¶8.

серед іншого, сприяти імплементації Керівних принципів та поширенню їх у світі⁸¹. На основі цього мандату, Жіноча гільдія ООН «наполегливо рекомендувала всім державам розробити, затвердити та оновлювати національні плани дій у контексті їх обов'язку з поширення та імплементації керівних принципів»⁸². Для полегшення обміну досвідом між державами в процесі досягнення цієї мети, Жіноча гільдія ООН збрала усі опубліковані НПД у сфері бізнесу та прав людини⁸³. Організація також у 2014 році опублікувала методичні рекомендації для держав щодо розробки НПД⁸⁴, які було оновлено у листопаді 2016 року⁸⁵.

Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств є збірником підтриманих державами рекомендацій щодо відповідальної бізнес-діяльності багатонаціональних підприємств, які працюють в або походять з країн, що дотримуються цих принципів. Вони були переглянуті в 2011 році і, внаслідок оновлення, наразі містять розділ щодо прав людини, узгоджений з Керівними принципами⁸⁶. З 2015 року ОЕСР у співпраці з Жіночою гільдією ООН організує щорічну сесію щодо НПД у сфері бізнесу та прав людини для осіб, залучених до формування політики⁸⁷. З

⁸¹ G.A. Res. 17/4, ¶ 6, U.N. Doc. A/RES/17/4 (July 6, 2011); H.R.C. Res. 26/22, *supra* note 2.

⁸² UNWG NAPs Webpage, *supra* note 6.

⁸³ *Id.*

⁸⁴ GUIDANCE ON NATIONAL ACTION PLANS, *supra* note 17.

⁸⁵ *Id.*

⁸⁶ OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES 31–34 (2011), <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

⁸⁷ OECD, Workshop on Developing National Action Plans on Responsible Business Conduct Including National Action Plans on Business and Human Rights (June 17, 2015),

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Agenda_OECD_UN_NAP_Workshop.pdf; OECD Global Forum on Responsible Business Conduct, High-Level Roundtable for Policy-Makers (June 7, 2016), <https://nhri.ohchr.org/EN/News/Documents/Roundtable%20for%20Policy%20Makers%20-%20Agenda%20-%207%20June%202016%20-%20for%20distribution.pdf>; OECD, National Action Plans on Business and Human Rights to Enable Policy Coherence for Responsible

2016 року з метою сприяння діалогу та обміну досвідом розробки та імплементації політики, спрямованої на підвищення відповідальності бізнесу, в рамках заходу проводиться також Круглий стіл високого рівня⁸⁸.

Організація американських держав. Генеральна асамблея Організації американських держав (надалі – ОАД) ухвалила у червні 2014 року резолюцію на підтримку Керівних принципів, що потягло за собою вжиття низки заходів, спрямованих на їх поширення та імплементацію, у тому числі через обмін інформацією та кращими практиками⁸⁹. У своїй резолюції від 2016 року ОАД закликала держав-учасниць імплементувати керівні принципи та визнала, що «національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини є одним із шляхів застосування Керівних принципів»⁹⁰.

Бізнес асоціації. Глобальні асоціації бізнесу та промисловості, у тому числі Міжнародна організація роботодавців, висловили підтримку розробці НПД у сфері бізнесу та прав людини⁹¹. У листопаді 2016 року організації бізнесу на кшталт Міжнародної організації роботодавців, Міжнародної торгової палати, Міжнародної ради гірничодобувної промисловості та металів, Всесвітньої ради підприємців зі сталого розвитку та Ради США для міжнародного бізнесу зробили спільну заяву на підтримку розробки НПД як засобу імплементації Керівних принципів⁹².

Business Conduct (June 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/NAP-to-enable-policy-coherencefor-RBC.pdf>.

⁸⁸ Global Forum on Responsible Business Conduct, Roundtable for Policy Makers (June 28, 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/global-forum/2017-RBC-Roundtable-for-Policy-Makers-Agenda.pdf>.

⁸⁹ Organization of American States, Resolution: Promotion and Protection of Human Rights in Business, OAS AG/doc.5452/14 rev. 1 (May 27, 2014) [hereinafter OAS Resolution].

⁹⁰ OAS AG/RES. 2887, *supra* note 4

⁹¹ International Organization of Employers, Input to the Open Consultation on Substantive Elements to be Included in Guidance on National Action Plans (NAPs) to Implement the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Aug. 27, 2014), http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2014-0828_G-608_IOE_Input_to_NAPs_Consultation_Process_final_.pdf.

⁹² UN Annual Forum on Business and Human Rights, Statement on National Action

Організації громадянського суспільства. Чимало ОГС висловили свою підтримку та долучилися до адвокації НПД у сфері бізнесу та прав людини. Низка ОГС опублікували альтернативні НПД для цілей адвокації на користь спроб вирішити проблему впливу бізнесу на права людини на національному рівні, у тому числі шляхом створення НПД. Серед них організації з Південної Африки, Танзанії, Мозамбіку, Гватемали та Бірми/М'янми. Підтримка НПД зі сторони ОГС також проявляється у залученні їх до розробки планів шляхом: участі в консультаціях, коментування проектів НПД та/або оцінки змісту та процесу застосування опублікованих планів. Наприклад, більш ніж сорок ОГС, а також індивідів подали свої коментарі стосовно процесу розробки НПД у США. У Мексиці група з семи ОГС сформувала Мексиканську групу зв'язку щодо бізнесу та прав людини задля адвокації на користь розробки НПД у Мексиці. Групою було розроблено проект НПД та сформовано частину комітету стейкхолдерів для цілей затвердження плану⁹³.

Plans on Business and Human Rights (Nov. 16, 2016), <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2016/11/NAPs-Statement-Nov-2016.pdf>

⁹³ НАП українською

Тема 3. Корпоративна соціальна відповідальність

1. *Обов'язок бізнесу поважати права людини.*
2. *Заява про відданість правам людини.*
3. *Механізм забезпечення належної обачності.*

Традиційним поглядом на міжнародні інструменти з прав людини є те, що вони накладають на корпорації лише «непрямі» обов'язки – обов'язки, передбачені національним законодавством відповідно до міжнародних зобов'язань держав. У той же час у ряді міжнародних норм про права людини можна відшукати прямі докази того, що зобов'язання у сфері прав людини мають і корпорації. Зокрема, йдеться про Міжнародний Білль про права людини – Загальну декларацію з прав людини і два Міжнародні пакти, а також інші базові договори ООН з прав людини і основні конвенції Міжнародної організації праці. У Преамбулі Загальної декларації йдеться про те, що «Генеральна Асамблея проголошує цю Загальну декларацію прав людини як завдання, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави з тим, *кожна людина і кожний орган суспільства*, завжди маючи на увазі цю Декларацію, прагнули шляхом освіти сприяти поважанню цих прав і свобод і забезпеченню, шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів, загального і ефективного визнання і здійснення їх як серед народів держав-членів Організації, так і серед народів територій, що перебувають під їх юрисдикцією». А у статті 30 Загальної декларації вказується, що «ніщо у цій Декларації не може бути витлумачено як надання будь-якій державі, групі осіб або окремим особам права займатися будь-якою діяльністю або вчиняти дії, спрямовані на знищення прав і свобод, викладених у цій Декларації»⁹⁴. Так само Конвенція Ради Європи про захист прав

⁹⁴ Загальну декларацію прав людини, прийнята резолюцією Генеральна Асамблея ООН 217 А (III) від 10 грудня 1948 року. URL:

людини і основоположних свобод 1950 року у її статті 17 встановлює, що жодне з її положень «не може тлумачитись як таке, що надає будь-якій державі, групі чи особі право займатися будь-якою діяльністю або вчиняти будь-яку дію, спрямовану на скасування будь-яких прав і свобод, визнаних цією Конвенцією, або на їх обмеження в більшому обсязі, ніж це передбачено в Конвенції».

Про корпоративні обов'язків йдеться в основних конвенціях Міжнародної організації праці: їх предмет стосується всіх типів роботодавців, включаючи корпорації. Так, відповідно до Конвенції МОП про примусову чи обов'язкову працю № 29 «ніяка концесія, надана приватним особам, компаніям чи товариствам, не повинна вести до запровадження будь-якої форми примусової чи обов'язкової праці з метою виробництва або збору продуктів, що використовуються цими приватними особами, компаніями чи товариствами і якими вони торгують». При цьому встановлено, що якщо існуючі концесії включають в себе положення, що викликають застосування примусової чи обов'язкової праці, то ці положення повинні бути скасовані в якомога коротший строк з метою виконання вказівок статті 1 цієї Конвенції (ст. 5).

Конвенція МОП про заборону та негайні заходи щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці № 182 покладає на держав-членів обов'язок розробляти та здійснювати програми дій з ліквідації, у пріоритетному порядку, найгірших форм дитячої праці. При цьому цей процес має відбуватись із залученням відповідних урядових відомств та *організацій роботодавців і трудящих*, беручи до уваги, в разі необхідності, думки інших заінтересованих груп (ст. 6).

Конвенція ООН про ліквідацію усіх форм дискримінації проти жінок подібним чином накладає на держави зобов'язання вживати усіх заходів для ліквідації дискримінації проти жінок з *боку будь-якої особи чи організації*.

Незважаючи на солідне підґрунття, яке становлять для корпоративної відповідальності у сфері прав людини міжнародні угоди про права людини, відзначені вище, з формальної точки зору

наразі не накладають прямих юридичних зобов'язань на корпорації, хоча останні перебувають під постійним наглядом міжнародних механізмів з прав людини. У зв'язку із цим великий інтерес представляють міжнародні інструменти «м'якого права», яке, як відомо, не створює юридично обов'язкових зобов'язань. Але воно отримує свою нормативну силу через визнання соціальних очікувань державами та іншими ключовими учасниками.

Яскравим прикладом нормативної ролі «м'якого права» є Тристороння декларація принципів МОП про багатонаціональні підприємства та соціальну політику, затверджена не лише державами, а й глобальними організаціями роботодавців і працівників. Вона проголошує, що всі сторони, включаючи багатонаціональні підприємства, «повинні поважати Загальну декларацію прав людини та відповідні міжнародні пакти». Подібну роль відіграють і Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств. Більше того, з метою розповсюдження та забезпечення дотримання керівних принципів, країни, що підписали керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств, створили Національні Контактні Пункти, які надають рекомендації органам виконавчої влади та представникам бізнесу щодо основних принципів та стандартів ведення відповідального бізнесу, розробляють заходи щодо імплементації принципів та стандартів ведення відповідального бізнесу, сприяють вирішенню питань вразі порушення суб'єктами господарювання керівних принципів ОЕСР щодо ведення відповідального бізнесу шляхом розгляду скарг від постраждалої сторони (профспілок, споживачів, неурядових організацій, бізнес-партнерів) та налагодження тристороннього діалогу між органами влади, представниками бізнесу та постраждалою стороною, надання допомоги в розробці обопільно вигідного рішення; забезпечують двостороннього зв'язку між органами державної влади та представниками бізнесу з метою сприяння вирішенню проблемних питань, що виникають у суб'єктів господарювання в рамках ведення ними діяльності⁹⁵.

⁹⁵ <http://www.me.gov.ua/documents/Download?id=5825fc15-071b-4981-964f-131b5e5a3a84>

Прикладом інструменту м'якого права може також служити згадуваний вище Кімберлійський процес, яким запроваджено міжнародну схему сертифікації, яка регулює торгівлю необробленими алмазами та встановлює мінімальні вимоги, яким повинен відповідати кожен учасник цього ринку. Таким чином, ця схема забезпечує гарантії відвантаження «необроблених алмазів» та сертифікує їх як такі, що не походять із конфліктної території.

Такі інструменти також називають «гібридами «м'якого права», тому що вони засновані на ідеї спільної відповідальності урядів та корпорації⁹⁶. Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини також базуються на одночасному визнанні важливості «внеску» держав і бізнес структур у захист прав людини.

Корпоративна відповідальність щодо дотримання прав людини у Керівних принципах базується на *таких засадах (основоположні принципи)*:

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини

Керівний принцип 11. Підприємства повинні поважати права людини. Це означає, що вони повинні уникати порушень прав людини інших людей і повинні усувати несприятливий вплив на права людини, який зумовлює їх діяльність.

Керівний принцип 12. Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини охоплює собою визнані на міжнародному рівні права людини – в розумінні, як мінімум, тих, які закріплені в Міжнародному Біллі прав людини, а також принципів, що стосуються основоположних прав, названих у Декларації Міжнародної організації праці (МОП) основних принципів та прав у світі праці.

⁹⁶ Implementation of general assembly resolution 60/251 of 15 march 2006 entitled “Human rights council” “Business and Human Rights: Mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts” Report of the Special Representative of the Secretary-General (SRSG) on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. URL: <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/bhr/files/SRSG-report-Human-Rights-Council-19-Feb-2007.pdf>

Керівний принцип 13. Відповідальність щодо дотримання прав людини вимагає, щоб підприємства:

- (а) уникали здійснення або сприяння здійсненню негативного впливу на права людини, який зумовлено діяльністю підприємств, та усували наслідки такого впливу у разі їх виникнення;
- (б) прагнули запобігти або пом'якшити несприятливі наслідки для прав людини, які безпосередньо пов'язані з діяльністю підприємства, його продукцією чи послугами, або зумовлені діловими відносинами підприємства, навіть якщо при цьому вони не сприяли настанню таких наслідків.

Керівний принцип 14. Відповідальність підприємств щодо дотримання прав людини поширюється на всі підприємства незалежно від їх розміру, сфери діяльності, умов діяльності, форми власності та структури. Тим не менш, масштаби та складність засобів, за рахунок яких підприємства виконують зобов'язання у сфері прав людини, можуть відрізнятися залежно від цих чинників та серйозності негативних впливів на права людини, зумовлених діяльністю підприємства.

Керівний принцип 15. Для забезпечення виконання зобов'язань із дотримання прав людини підприємства повинні запровадити політику та процедури, що відповідають їх розмірам та умовам діяльності, включаючи:

- (а) політику відданості зобов'язанням із дотримання прав людини;
- (б) процедуру забезпечення належної обачності щодо прав людини для встановлення, запобігання, пом'якшення та надання звітності про спричинений вплив на права людини або сприяння такому впливу;
- (в) процедури відшкодування шкоди, завданої будь-якими негативними впливами на права людини, які підприємства вчиняють або сприяють такому.

Керівний принцип 16. В якості підтвердження своєї відповідальності за дотримання прав людини підприємства

повинні висловити свою відданість зобов'язанням у сфері прав людини за допомогою заяви, яка:

- (а) затверджується на найвищому рівні керівництва підприємства;
- (б) підготовлена з урахуванням висновків внутрішньої та/або зовнішньої експертизи;
- (в) фіксує очікуване підприємством ставлення до прав людини з боку співробітників, ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продукцією чи послугами;
- (г) є загальнодоступною, оприлюдненою і поширеною всередині підприємства для усього персоналу та ззовні – для ділових партнерів та інших сторін, які мають стосунок до діяльності підприємства;
- (д) відображається в політиці та процедурах діяльності, за рахунок яких ця заява впроваджується у практику функціонування всього підприємства.

У свої спеціальній доповіді Генеральний секретар з питань права людини і транснаціональних корпораціях та інших підприємствах Джон Руггі відзначив, що «окрім дотримання національних законів, основним обов'язком компаній є дотримання прав людини. Через невиконання цього обов'язку компанії можуть опинитися перед судом громадської думки, включаючи працівників, громадськість, споживачів, громадянське суспільство і інвесторів, а в деяких випадках – і справжнім судом. Якщо сфера дотримання юридичних норм визначається державою, то ширша сфера відповідальності за дотримання прав людини визначається *суспільними очікуваннями*, як частини того, що іноді називають *соціальною ліцензією* на діяльність компанії⁹⁷».

⁹⁷ *Report of the Special Representative of the Secretary-General, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, UN Doc A/HRC/8/5, 7 April 2008, <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>;

- Репутація і бренд
- Лояльність покупців
- Залучення / утримання працівників
- Привабливість для інвесторів
- Юридичні ризики
- Підвищення безпеки
- Зменшення ризиків непередбачуваних ситуацій
- 'Соціальна ліцензія діяти'



Ще один важливий момент, на якому зосередив увагу Джон Ратгі – відповідальність корпорацій за дотримання прав людини існує незалежно від обов'язків держав. Принцип поваги до прав людини є не просто пасивним обов'язком підприємств, але може вимагати активних кроків, наприклад, для проведення антидискримінаційної політики на робочому місці може знадобитися прийняття конкретних програм з добору і професійної підготовки кадрів⁹⁸.

Відкриваючи Форум ООН з бізнесу і прав людини у 2018 році, Верховний комісар ООН з прав людини Мішель Бачелет підкреслив, що незважаючи на те, що «держави несуть головну відповідальність за створення ефективної політики та регулювання підприємницької діяльності і захисту прав людини», центральним посилом Керівних принципів є те, що всі комерційні підприємства, великі та малі, мають *незалежну відповідальність* за дотримання прав людини». Тобто, *незалежно від того, як держави виконують свої зобов'язання* щодо захисту всіх прав людини, підприємства зобов'язані їх поважати. Більше того, у тих випадках, коли уряди не виконують своїх зобов'язань щодо захисту прав людини, *підприємствам необхідно додатково* проявляти належну обачність

⁹⁸ *Report of the Special Representative of the Secretary-General, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, UN Doc A/HRC/8/5, 7 April 2008, <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>;

щодо прав людини. Зобов'язання поважати права людини повинні супроводжуватися практичними кроками, які дозволять підприємствам демонструвати, що вони поважають права людини в усіх своїх ланцюгах поставок⁹⁹.

Належна обачність бізнесу щодо прав людини (human rights due diligence) – наскрізний принцип корпоративної соціальної відповідальності бізнесу

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини

Керівний принцип 17. Для встановлення фактів негативного впливу, запобігання, пом'якшення наслідків такого впливу на права людини та звітування щодо того, як підприємства усувають ці наслідки, вони повинні запровадити процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини. Цей процес має включати оцінку реальних та потенційних впливів на права людини, урахування результатів оцінювання та вжиття заходів на підставі отриманих висновків, відстеження змін та розповсюдження інформації про наслідки впливу. Належна обачність щодо прав людини характеризується тим, що вона:

- (a) стосується несприятливих наслідків для прав людини, які підприємство може створити або сприяє їх створенню своєю діяльністю або які можуть бути безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок участі підприємства у ділових відносинах;
- (b) залежатиме від розміру підприємства, ризику значних впливів на права людини і характеру та умов його діяльності;
- (c) носить постійний характер, з урахуванням того, що ризику щодо прав людини можуть змінюватися з часом,

⁹⁹"The movement to ensure businesses uphold human rights is gaining momentum". 7th Annual UN Forum on Business and Human Rights / Opening remarks by UN High Commissioner for Human Rights Michelle Bachelet. URL: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23930&LangID=E>

разом із змінами форми діяльності підприємства та умов його діяльності.

Керівний принцип 18. Для оцінки ризиків щодо прав людини підприємства повинні встановлювати та оцінювати будь-які фактичний чи потенційний негативні вплив на права людини, спричинений діяльністю підприємства або його діловими стосунками. Цей процес повинен:

- (а) базуватись на внутрішній та/або незалежній зовнішній експертизі з прав людини;
- (б) включати широкі обговорення з потенційно уразливими групами та іншими відповідними зацікавленими сторонами, враховуючи розмір підприємства та характер і умови його діяльності.

Керівний принцип 19. З метою запобігання та пом'якшення несприятливих наслідків для прав людини підприємства повинні інтегрувати результати оцінки їх впливу на права людини у відповідні внутрішні функції та процеси та вжити на підставі цього належні заходи.

- (а) Ефективна інтеграція вимагає, щоб:
 - (і) відповідальність за усунення таких впливів покладалась на відповідний функціональний підрозділ відповідного рівня у межах підприємства;
 - (іі) внутрішні процеси прийняття рішень, видатки з бюджетних коштів та системи контролю дозволяли ефективно реагувати на такі впливи.
- (б) Відповідні дії будуть залежати від:
 - (і) того, чи підприємство вчиняє або чи сприяє вчиненню негативного впливу на права людини, чи його участь обумовлена лише тим, що несприятливий вплив пов'язаний безпосередньо з діяльністю підприємства, продукцією або послугами у межах ділових відносин;
 - (іі) ефективності існуючих механізмів для усунення негативного впливу.

Керівний принцип 20. Для того, щоб перевірити, чи усуваються наслідки негативного впливу на права людини, підприємствам слід відстежувати ефективність вжитих ними заходів. Відстеження має:

- (a) ґрунтуватися на відповідних якісних та кількісних показниках;
- (b) враховувати висновки як внутрішніх, так і зовнішніх джерел, включаючи думку зацікавлених сторін.

Керівний принцип 21. Для забезпечення звітності щодо усунення наслідків негативного впливу на права людини підприємства повинні бути готовими повідомити про це публічно за межами підприємства, особливо якщо зацікавлені сторони (особи, права людини яких були безпосередньо порушені) чи особи, які виступають від їх імені, висловлюють занепокоєння з цього приводу. Підприємства, діяльність або умови діяльності яких створюють ризик значного впливу на права людини, повинні офіційно звітувати про те, як вони усувають наслідки такого впливу. У будь-якому випадку повідомлення повинні:

- a) мати таку форму та представлятись з такою періодичністю, що дозволяє відображати вплив діяльності підприємств на права людини, та є доступними цільовій аудиторії;
- (b) містити інформацію, яка є достатньою для оцінки відповідності заходів підприємства у відповідь на особливі випадки впливів на права людини;
- (c) при цьому не створювати ризики для зацікавлених сторін, персоналу або щодо законних вимог про комерційну конфіденційність.

У Доповіді Робочої групи з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та інших підприємств, прийняті на сесії ГА ООН у липні 2018 року¹⁰⁰, визначено, що «належна

¹⁰⁰ Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, A/73/163, 16 июля 2018 года. URL:

обачність в питаннях прав людини є основою повсякденних зусиль підприємства щодо практичної реалізації його обов'язків дотримуватися прав людини. Це той засіб, за допомогою якого



підприємства можуть здійснювати попереджувальне управління потенційними і реальними ризиками несприятливих наслідків для прав і гідності людей.

Хоча часто це називають процедурою забезпечення належної обачності щодо прав людини, насправді мова йде про комплекс взаємопов'язаних процедур, які повинні включати в себе наступні чотири основні компоненти:

а) виявлення та оцінка фактичного або потенційного несприятливого впливу на права людини (human rights impact assessment), повністю або частково зумовленого власною діяльністю підприємств або безпосередньо пов'язаного з їх діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок їх ділових відносин (КП 18).

Якщо підприємство надає здійснює вплив, йому слід вжити заходів для його припинення або попередження; якщо воно сприяє впливу, йому слід вжити заходів для припинення або запобігання своїєї співучасті і використовувати важелі впливу для пом'якшення

залишкового впливу; якщо воно не сприяє впливу, однак цей вплив безпосередньо пов'язано з його діяльністю, продукцією чи послугами внаслідок його ділових відносин, йому слід вжити

Вплив	Приклад
Завдання шкоди	<ul style="list-style-type: none"> Компанія забруднює питну воду громади.
Сприяння	<ul style="list-style-type: none"> Компанія вимагає від постачальника істотних змін у специфікаціях продукції, не змінюючи ціни або термінів поставки. Щоб виконати замовлення, постачальник вимагає від своїх працівників працювати понаднормово без оплати.
Безпосередній зв'язок з операціями, товарами або послугами	<ul style="list-style-type: none"> Використання сканів медичними закладами для виявлення плодів жіночої статі, що полегшує проведення абортів на користь хлопчиків.

заходів для того, щоб отримати і використовувати важелі впливу для попередження та пом'якшення впливу в максимально можливій мірі.

Співучасть має юридичне та неюридичне розуміння. Цивільна та кримінальна відповідальність, як правило, настають лише тоді, коли компанія:

сприяла порушенням прав людини шляхом надання можливості, посилення або полегшення умов для вчинення порушення прав людини; знала або повинна були передбачити, що відповідна поведінка, ймовірно, призведе до порушення прав людини; була близька до порушень прав людини або географічно, або через силу, тривалість або тон її відносин.

Данський інститут прав людини визначає оцінка впливу на права людини (*human rights impact assessment (HRIA)*) визначає як процес виявлення, розуміння, оцінки та усунення негативних наслідків бізнес-проекту або діяльності щодо дотримання прав людини, що має вплив на працівників та членів суспільства. У порівнянні з іншими типами оцінки ризиків та впливу, таких як оцінка впливу на навколишнє середовище або соціальний вплив,

сфера *HRIA* є відносно новою¹⁰¹. *HRIA* включає в себе кілька етапів або кроків, кожен з яких має значення для забезпечення всебічної оцінки:

1. Планування та визначення обсягу
2. Збір даних та розробка базової оцінки
3. Аналіз впливів
4. Зменшення впливу та управління;
5. Звітність та оцінка.

У Керівництві Данського інституту визначено, що у контексті підприємницької діяльності, на сьогоднішній день основна увага зосереджена на визначенні негативного впливу проектів у приватному секторі, як правило, шляхом оцінки *ex-post* (тобто оцінки, що відбуваються після початку ведення підприємницької діяльності) на працівників і суспільство¹⁰².

Данським інститутом прав людини перелічено *критерії, яким повинні відповідати процеси оцінки впливу на права людини*:

a) Участь постраждалих або потенційно уразливих осіб на всіх етапах процесу, включаючи визначення обсягу, оцінку впливів, розробку та моніторинг заходів з пом'якшення.

b) Недискримінація – процеси залучення та консультацій є інтегрованими, гендерно-чутливими та враховують потреби окремих осіб та груп, які піддаються ризику уразливості або маргіналізації.

c) Розширення прав і можливостей – розвиток спроможності окремих осіб і груп, які перебувають під загрозою уразливості або маргіналізації.

d) Прозорість – процес оцінки впливу повинен бути якомога більш прозорим для потерпілих або потенційно уражених

¹⁰¹ Human rights impact assessment guidance and toolbox / Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Poulsen-Hansen, Jacqueline Tedaldi and Roya Høvsgaard. Danish Institute for Human rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/introduction/welcome_and_introduction_final_may2016.pdf_223791_1_1.pdf

¹⁰² Human rights impact assessment guidance and toolbox / Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Poulsen-Hansen, Jacqueline Tedaldi and Roya Høvsgaard. Danish Institute for Human rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/introduction/welcome_and_introduction_final_may2016.pdf_223791_1_1.pdf

правовласників, не завдаючи жодного ризику для безпеки та благополуччя носії прав або інших учасників, таких як НУО. Результати оцінки впливу публічно повідомляються.

е) Підзвітність – процес оцінки впливу забезпечується експертизою на відповідність правам людини. Ролі та обов'язки щодо оцінки впливу, пом'якшення наслідків та моніторингу призначаються та забезпечуються належним ресурсом.

ф) Відповідність критеріям – оцінка впливів має відповідати міжнародним, регіональним та національним стандартам прав людини.

г) Обсяг впливу – оцінка включає фактичні та потенційні наслідки, спричинені компанією.

h) Оцінка тяжкості впливу – вплив вирішується відповідно до тяжкості впливів на прав людини, тобто врахування масштабу, у тому числі і непоправності.

і) Заходи щодо пом'якшення впливу – оцінюються усі впливи на права людини. Там, де необхідно розставити пріоритети дій для усунення впливів, суттєвим критерієм є суворість. Наслідки впливу слідує за ієрархією пом'якшення «уникнути-зменшити-відновити-відшкодувати».

j) Доступ до засобів правового захисту – носії прав, що зазнали впливу, мають можливість подати скарги щодо процесу та результатів оцінки впливу¹⁰³.

б) облік результатів оцінки впливу відповідних функцій і корпоративних процедур і *прийняття відповідних заходів* в залежності від їх ролі у впливі (КП 19). Підприємства повинні вживати необхідні заходи для *запобігання, припинення або пом'якшення* наслідків; *усувати* вплив; *використовувати важелі впливу* для запобігання або пом'якшення наслідків, викликаних іншими – партнери спільного підприємства, державні органи, постачальники тощо.

¹⁰³ Human rights impact assessment guidance and toolbox / Nora Götzmann, Tulika Bansal, Elin Wrzoncki, Cathrine Poulsen-Hansen, Jacqueline Tedaldi and Roya Høvsgaard. Danish Institute for Human rights. URL: https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/dokumenter/business/hria_toolbox/introduction/welcome_and_introduction_final_may2016.pdf_223791_1_1.pdf

с) відстеження дієвості заходів і процедур щодо усунення несприятливих наслідків для прав людини, щоб переконатися в їх фактичній ефективності (КП 20). Відстеження є необхідним для того, щоб підприємство знало, чи правильно воно реалізує свою політику в галузі прав людини та чи ефективно воно реагує на виявлені наслідки впливу на права людини, а також є важливим для постійного вдосконалення. Підприємства повинні докладати особливі зусилля для відстеження ефективності вжитих ними заходів щодо наслідків негативного впливу на права окремих осіб з певних груп чи спільнот, які мають підвищений ризик уразливості або маргіналізації. Відстеження слід інтегрувати у відповідні внутрішні процеси звітності. При цьому підприємства можуть використовувати інструменти, які вони вже застосовують стосовно інших питань. Мова може йти про умови контрактів, проведення аналізу їх тексту, а також дослідження та перевірки, використання за необхідності розподілених за гендерною ознакою статистичних даних. Механізми оперативного розгляду скарг також можуть забезпечити важливою інформацією щодо ефективності процедур забезпечення належної обачності щодо прав людини на підприємстві¹⁰⁴.

d) інформування про те, які заходи вживаються і демонстрація зацікавленим сторонам – особливо ураженим зацікавленим сторонам – наявності належних стратегій і процедур щодо забезпечення дотримання прав людини на практиці (КП 21). КП 21 передбачає, що зовнішнє комунікування та звітність щодо впливів та процедур належної обачності є очікуваним, особливо, коли залучені стейкхолдери висловлюють занепокоєння та/або коли діяльність супроводжується додатковими ризиками щодо впливу на права людини, звітування є очікуваним. В усіх випадках форма і періодичність представлення звітів повинні бути такими, щоб відображати вплив компанії на права людини і бути доступними для цільових аудиторії. Інформація повинна бути достатньою для оцінки

¹⁰⁴ **Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини:** Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту» / Переклад: Катерина Буряковська, Юлія Разметаєва, Олена Уварова, Дмитро Філіпський. За заг. ред. Олени Уварової. Харків: Право, 2018. С 38.

адекватності відповіді компанії. При цьому мають бути мінімізовані ризики для зацікавлених сторін, персоналу або для легітимних вимог комерційної конфіденційності.

При цьому процедури забезпечення належної обачності щодо прав людини повинні доповнюватися а) відповідними *принципами політики відданості*, які засвідчують рішучість підприємств дотримуватися прав людини і заходи щодо впровадження процедур належної обачності в питаннях прав людини на різних рівнях і в різних підрозділах; а також б) активною участю у *відшкодуванні шкоди* від несприятливого впливу на права людини, повністю або частково викликаного підприємством¹⁰⁵.

Політика відданості правам людини – засвідчене підприємством у відповідній заяві підтвердження своєї відповідальності за дотримання прав людини, що затверджується на найвищому рівні керівництва підприємства; готується з урахуванням висновків внутрішньої та/або зовнішньої експертизи. При цьому така заява у той же час фіксує *очікуване підприємством* ставлення до прав людини з боку співробітників, ділових партнерів та інших сторін, безпосередньо пов'язаних з його діяльністю, продукцією чи послугами. Ця заява повинна бути загальнодоступною, оприлюдненою і поширеною всередині підприємства для усього персоналу та ззовні – для ділових партнерів та інших сторін, які мають стосунок до діяльності підприємства; відображається в політиці та процедурах діяльності, за рахунок яких ця заява впроваджується у практику функціонування всього підприємства.

У разі якщо підприємство встановить, що воно здійснило несприятливий вплив або сприяло його завданню, його основний обов'язок полягає у *відшкодуванні збитків або співробітництво з метою його відшкодування* в ході законних процедур, в рамках яких можуть використовуватися державні судові і позасудові механізми, а також недержавні механізми розгляду скарг. При цьому підприємствам слід створювати на оперативному рівні ефективні

¹⁰⁵ Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях, A/73/163, 16 июля 2018 года. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/89/PDF/N1822489.pdf?OpenElement>

механізми розгляду скарг, які відповідають основним критеріям, викладеним у КП 31, або брати участь в роботі таких механізмів. Такі механізми є вкрай важливими для ефективного забезпечення належної обачності, оскільки вони допомагають підприємству виявляти проблеми системного характеру і вирішувати скарги на ранній стадії, тим самим запобігаючи зростанню невдоволення¹⁰⁶.

Завдання

Оберіть для кожного сценарію правильний варіант – А чи В. Поясніть свою відповідь.

Сценарій	Варіант А	Варіант В
1. Держава розмістила державні сили безпеки для охорони активів Trail Oil. Деякі з сил безпеки використовували надмірну силу щодо учасників протестів з боку громади.	Trail Oil може розглядатися як співучасник порушень прав людини з боку сил безпеки.	Компанія Trail Oil не просила державні сили безпеки захищати її активи, а, отже, не є причетною до порушень прав людини з боку сил безпеки.
2. У районах, де здійснює свою діяльність Trail Oil, відсутнє належне медичне обслуговування, й місцеві громади звернулися до Trail Oil з приводу фінансування місцевої медичної клініки.	Корпоративна відповідальність поважати права людини вимагає від Trail Oil профінансувати клініку.	Корпоративна відповідальність поважати права людини не вимагає від Trail Oil фінансувати клініку.

¹⁰⁶ Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях / <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N18/224/89/PDF/N1822489.pdf?OpenElement>

<p>3. У Trail Oil значна частина робочої сили працює на умовах контракту. Ці контрактні працівники, які працевлаштовані через третю сторону – агенцію, мають платити за власні засоби індивідуального захисту.</p>	<p>Компанія Trail Oil не несе відповідальності за засоби індивідуального захисту працівників за контрактом, тому що це є обов'язком кадрової агенції.</p>	<p>Trail Oil несе відповідальність за забезпечення достатньої кількості засобів індивідуального захисту.</p>
<p>4. Trail Oil отримала дозвіл від місцевої ради на блокування кількох доріг під час будівництва нового депо. Блокування доріг затримуватиме дітей по дорозі до школи.</p>	<p>Trail Oil може негативно вплинути на реалізацію права на освіту.</p>	<p>Trail Oil не може розглядатися як така, що впливає негативно на право на освіту, оскільки вона отримала відповідний дозвіл місцевої ради.</p>

Тема 4. Доступ до засобів правового захисту

1. Реагування на порушення прав людини, пов'язаних з бізнесом.
2. Судовий захист.
3. Бар'єри щодо доступу до суду.
4. Державні позасудові механізми.
5. Позадержавні засоби правового захисту.

Ключові слова: механізми захисту прав людини від порушень з боку бізнесу, судовий захист, державний позасудовий захист, позадержавний захист.

Ефективні механізми захисту прав людини від порушень з боку бізнесу відіграють важливу роль як у правовому, так і в політичному сенсі. Встановлені державою регулюючі норми, що забороняють порушення корпораціями прав людини, будуть неефективними без створення відповідних механізмів з розслідування, покарання зловживань та відшкодування збитків. Таким самим чином відповідальність корпорацій за дотримання прав вимагає надання тим, хто вважає себе постраждалим, доступу до засобів для того, щоб довести цей факт до відома підприємств і домогтися виправлення становища. При цьому забезпечення доступу до засобів правового захисту не означає, що всі твердження свідчать про реальні порушення або що всі скарги є обґрунтованими¹⁰⁷.

Міжнародне право прав людини визнає:

- матеріальне право на засоби правового захисту в разі порушення, коли засіб правового захисту передбачає, наприклад: відшкодування, такі як реституція, реабілітація, компенсація,

¹⁰⁷*Report of the Special Representative of the Secretary-General, Protect, Respect and Remedy: A Framework for Business and Human Rights*, UN Doc A/HRC/8/5, 7 April 2008, <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>;

публічні вибачення, зміни у відповідних законах і практиці, гарантії неповторення або притягнення винних до відповідальності;

- процесуальні права, які забезпечують доступ до засобів правового захисту, наприклад: право на ефективне розслідування; право на інформацію; а також право на юридичну та іншу допомогу, необхідну для витребування засобу правового захисту.

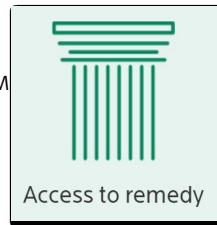
Як визнано статтею 8 Загальної декларації прав людини, кожна людина має право на ефективне відновлення порушених прав компетентними національними судами у випадках, коли прав порушені гарантовані йому конституцією або законом. Це положення було посилено та розширено кількома наступними договорами, включаючи Міжнародний пакт про громадянські і політичні права, згідно зі статтею 2 (3) якого «кожна держава-учасниця цього Пакту зобов'язується: (а) забезпечити, щоб будь-яка особа, чії права або свободи, визнані тут, були порушені, має ефективний засіб правового захисту, незважаючи на те, що порушення було скоєно особами, які діяли в офіційному порядку; (b) забезпечити, щоб будь-яка особа, яка претендує на такий засіб правового захисту, мала право на цей захист компетентними судовими, адміністративними або законодавчими органами або будь-яким іншим компетентним органом, передбаченим правовою системою держави, і розробляти можливості судового захисту; (c) забезпечити, щоб компетентні органи реалізовували такі засоби захисту, коли вони надані».

Відповідно до статті 13 ЄКПЛ «кожна людина, чії права і свободи, викладені в цій Конвенції, порушуються, повинна мати ефективний засіб правового захисту перед національним органом, навіть якщо порушення було вчинене особами, які діють в офіційному порядку». Стаття 13 є важливою складовою системи захисту прав людини ЄКПЛ, разом із вимогами статті 1 щодо зобов'язання держав-учасниць поважати права людини, а також статті 46 щодо виконання рішень Європейського суду. Також це положення тісно пов'язане із на справедливий суд, передбаченим статтею 6 ЄКПЛ, що також є важливим елементом у забезпеченні засобу захисту від порушень на національному рівні.

Виконуючи функцію захисту прав людини від зазіхань з боку бізнесу, держави за допомогою судових, адміністративних,

законодавчих або інших відповідних засобів повинні вживати належних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, коли такі порушення відбуваються на їх території і/або в межах їх юрисдикції, особи, права яких порушені, мали змогу отримувати доступ до ефективних засобів правового захисту. Це основоположний принцип (КП 25), на якому засновується третя Основа Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини – «Доступ до засобів правового захисту»: «у межах свого обов'язку захищати від пов'язаних з бізнесом порушень прав людини держави за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних засобів повинні вживати належних заходів для забезпечення того, щоб у випадках, коли такі порушення відбуваються на їх території і/або в межах їх юрисдикції, особи, права яких порушені, мали змогу отримувати доступ до ефективних засобів правового захисту».

ОСНОВА III



Засоби захисту можуть бути забезпечені шляхом

- a. Державного механізму судового розгляду
- b. Державного механізму позасудового захисту
- c. Недержавного механізму розгляду скарг

Скарги, які подаються на порушення прав людини розуміються як заяви про допущену несправедливість, яка суб'єктивно сприймається з точки зору уявлень окремої особи або групи осіб про своє право, в основі якої може лежати закон, контракт, прямо або непрямо висловлена обіцянка, звичайна практика або загальні уявлення громади, чиї права було порушено, про справедливість. Термін «механізм розгляду скарг» означає будь-який організований судовий або несудовий процес, що здійснюється державними або недержавними органами і в рамках якого можуть бути подані скарги на порушення прав людини в сфері бізнесу та

запит щодо належного правового захисту. Державні механізми розгляду скарг можуть охоплюватися компетенцією органу державної влади, установи або незалежного органу, що має надані законом або конституцією відповідні повноваження. Вони можуть бути *судовими або позасудовими*. У деяких механізмах залучені особи беруть безпосередню участь в пошуку засобів правового захисту; в інших механізмах з вимогою про правовий захист від їх імені звертається посередник. Прикладами можуть слугувати суди (як у кримінальних, так і цивільних справах), суди у трудових спорах, національні правозахисні установи, національні координаційні механізми, що діють в рамках Керівних принципів для багатонаціональних підприємств Організації економічного співробітництва і розвитку, численні управління омбудсменів, а також державні служби з розгляду скарг. Забезпечення доступу до засобів правового захисту в разі порушень прав людини в сфері бізнесу також обумовлює необхідність сприяння з боку держави підвищенню інформованості громадськості і розуміння нею цих механізмів, способів отримання доступу до них і надання будь-якої підтримки з цією метою (фінансової або експертної). Державні судові і позасудові механізми розгляду скарг повинні створювати основу для більш широкої системи правового захисту. В рамках такої системи механізми розгляду скарг на оперативному рівні можуть забезпечити можливість для подачі скарги і вирішення спору на ранньому етапі. Державні механізми і механізми, що діють на оперативному рівні, в свою чергу можуть бути доповнені або посилені за допомогою заходів захисту у межах спільних ініціатив, а також заходами міжнародних і регіональних правозахисних механізмів.

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини

ДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

Керівний принцип 25. У межах свого обов'язку захищати від пов'язаних з бізнесом порушень прав людини держави за допомогою судових, адміністративних, законодавчих або інших відповідних засобів повинні вживати належних заходів для

забезпечення того, щоб у випадках, коли такі порушення відбуваються на їх території і/або в межах їх юрисдикції, особи, права яких порушені, мали змогу отримувати доступ до ефективних засобів правового захисту.

Керівний принцип 26. При усуненні порушень прав людини в сфері бізнесу державам слід вживати належних заходів для забезпечення ефективності національних судових механізмів, в тому числі шляхом відшукування способів усунення юридичних, практичних та інших відповідних бар'єрів, які можуть стати причиною відмови в доступі до засобів правового захисту.

Керівний принцип 27. Поряд з судовими механізмами державам слід забезпечувати ефективні і належні позасудові механізми розгляду скарг, які є частиною загальної державної системи правового захисту в разі порушень прав людини в сфері бізнесу.

НЕДЕРЖАВНІ МЕХАНІЗМИ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

Керівний принцип 28. Держави мають розглянути можливість сприяння доступу до ефективних недержавних механізмів розгляду скарг, які розглядають питання відшкодування шкоди, завданої порушеннями прав людини з боку бізнесу.

КРИТЕРІЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПОЗАСУДОВИХ МЕХАНІЗМІВ РОЗГЛЯДУ СКАРГ

Керівний принцип 31. З метою забезпечення ефективності державних і недержавних позасудових механізмів розгляду скарг слід гарантувати:

- (а) легітимність: забезпечення довіри з боку груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, їх підзвітність з точки зору справедливості процесів розгляду скарг;
- (б) доступність: забезпечення поінформованості всіх груп зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, і надання належної допомоги сторонам, доступу яких до відповідних механізмів перешкоджають бар'єри особливого характеру;

(с) передбачуваність: забезпечення чіткої та зрозумілої процедури із зазначенням орієнтовних термінів проходження кожного етапу, а також внесення ясності щодо наявних типів процесу, результатів і способів контролю за виконанням рішень;

(d) справедливість: прагнення забезпечити, щоб постраждалі сторони мали розумний доступ до джерел інформації, консультацій і експертних знань, необхідних для участі в процесі подачі скарги на основі принципів справедливості, поінформованості та поваги;

(е) прозорість: інформування сторін процесу розгляду скарги про його хід і надання достатньої інформації про результативність механізму з метою зміцнення довіри до його ефективності і відповідності будь-яким суспільним інтересам;

(f) відповідність нормам у сфері прав людини: забезпечення того, щоб результати та засоби правового захисту відповідали міжнародно-визнаним правам людини;

(g) джерело безперервного навчання: аналіз відповідних заходів з метою виявлення уроків, необхідних для вдосконалення механізму і запобігання майбутнім скаргам і заподіянню шкоди;

Механізми на оперативному рівні також повинні бути:

(h) засновані на взаємодії і діалозі: проведення консультацій з групами зацікавлених сторін, для яких призначені ці механізми, з питань їх формування та ефективності їх функціонування, а також приділення уваги діалогу як способу розгляду скарг і прийняття по ним рішень.

Державні судові механізми

Ефективні судові механізми є основою для забезпечення доступу до засобів правового захисту. Їх здатність усувати порушення прав людини в сфері бізнесу залежить від їх

неупередженості, довіри до них і здатності забезпечувати належний судовий процес (Коментар до КП 26).

Держави повинні забезпечити ефективність внутрішніх судових механізмів при вирішенні питань, пов'язаних з правами людини та бізнесом, та усунути всі перешкоди для доступу до засобів правового захисту



Приклад:
Національні суди



Держави зобов'язані вживати заходи для недопущення виникнення бар'єрів, що перешкоджають подачі в суди законних скарг у випадках, коли звернення до суду є основним елементом отримання доступу до засобу правового захисту або коли альтернативні засоби ефективного правового захисту відсутні. Вони також повинні гарантувати, щоб правосуддю в рамках судового процесу не перешкождала корупція, щоб суди не залежали від економічного чи політичного тиску з боку інших державних агентів, а також суб'єктів підприємницької діяльності і щоб не створювалися перешкоди для законної та мирної діяльності правозахисників (Коментар до КП 26).

Державні судові механізми мають важливе значення у межах різних механізмів захисту прав людини. Скажімо, Рекомендація Ради Європи *CM/Rec(2016)3* спонукає держави забезпечити ефективне виконання своїх зобов'язань за статтями 6 і 13 ЄКПЛ та іншими міжнародними та європейськими документами з прав людини, надати кожному доступ до суду при визначенні їхніх громадянських прав, а також кожному, чий права були порушені, у тому числі у сфері господарської діяльності.

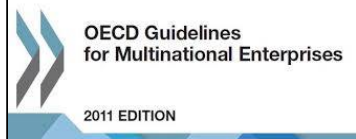
Державні несудові механізми

Поряд з судовими механізмами державам слід забезпечувати ефективні і належні позасудові механізми розгляду скарг, які є частиною загальної державної системи правового захисту в разі порушень прав людини в сфері бізнесу (КП 25).

Адміністративні, законодавчі та інші позасудові механізми відіграють вкрай важливу роль з точки зору доповнення та розширення судових механізмів. Навіть там, де судові системи є ефективними і добре забезпечені ресурсами, вони не можуть нести на собі весь тягар, пов'язаний з розглядом усіх можливих порушень; судові засоби захисту потрібні не в усіх випадках; крім того, не завжди позивачі віддають їм перевагу. Прогалини у забезпеченні засобів правового захисту щодо порушень прав людини, пов'язаних з бізнесом, можуть, за необхідності, бути ліквідовані шляхом розширення повноважень існуючих позасудових механізмів і/або шляхом створення нових механізмів. Такі механізми можуть бути засновані на посередництві (медіації), мати форму третейського суду або бути реалізовані в рамках інших прийнятних з точки зору культурних традицій і сумісних з правозахисними принципами процесів, або в будь-якій формі поєднувати ці підходи з урахуванням поставлених питань, будь-якого публічного інтересу і можливих потреб сторін. Для забезпечення їх ефективності

Держави повинні забезпечувати ефективні та відповідні позасудові механізми захисту, поряд з судовими механізмами, як частину всеохоплюючої системи державного реагування на порушення у сфері прав людини

Приклади:
Національні інституції захисту прав людини
Офіс Обмудсмена
Національний контактний пункт



необхідно, щоб вони відповідали критеріям, викладеним у Керівному принципі 31.

У зв'язку з цим особливу роль повинні відігравати національні правозахисні установи. Як і у випадку судових механізмів, державам слід вивчити способи усунення будь-якої нерівності сторін, які беруть участь у процесі з розгляду позовів, предмет яких – порушення прав людини, пов'язані з бізнесом, і будь-яких інших додаткових бар'єрів на шляху до отримання доступу до засобів судового захисту, з якими стикаються окремі особи з груп або категорій населення, схильних до підвищеного ризику уразливості або маргіналізації (Коментар до КП 27).

Недержавні позасудові механізми

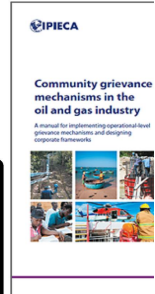
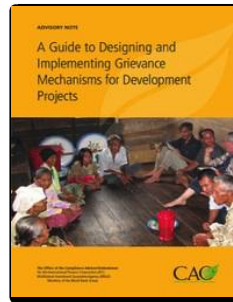


Одним з видів недержавних механізмів розгляду скарг є механізми, що створюються підприємствами самостійно або у взаємодії із зацікавленими сторонами, асоціаціями, що об'єднують підприємства галузі, або групами різних зацікавлених сторін. Ці механізми мають позасудовий характер, але можуть набувати форму третейського суду, дотримуватися підходу, який засновано на діалозі, або проходити в руслі прийнятних з точки зору культурних традицій і сумісних з правами людини процесів. Особливі переваги

таких механізмів полягають в оперативності доступу і забезпечення засобів правового захисту, невисоких витратах і/або в транснаціональному охопленні.

Механізми на операційному рівні

Бізнес повинен створювати або брати участь у ефективних механізмах розгляду скарг для окремих осіб та / або громад, на яких може здійснюватися негативний вплив



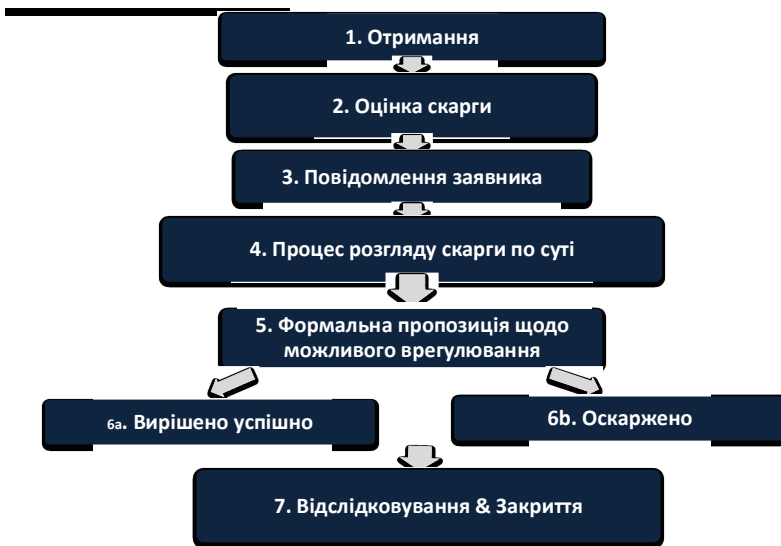
Іншим видом подібних механізмів є регіональні і міжнародні правозахисні органи, які найчастіше займаються питаннями порушень державами своїх зобов'язань у сфері прав людини. Разом з тим, деякі з них також займаються питаннями недотримання державами своїх зобов'язань забезпечувати захист від порушень прав людини з боку підприємств.

Держави можуть відігравати позитивну роль у підвищенні інформованості про такі можливості або іншими способами сприяти доступу до їх використання поряд з механізмами, що забезпечуються самими державами (Коментар до КП 28).

Окремі особи і громади, які можуть постраждати від негативного впливу з боку підприємства, повинні мати безпосередній доступ до механізмів розгляду скарг на операційному рівні. Як правило, такі механізми забезпечуються підприємствами самостійно або у співпраці з іншими сторонами, включаючи відповідні зацікавлені сторони. Крім того, доступ до них може надаватися шляхом звернення до зовнішнього експерта або органу, який задовольняє всі сторони спору. Для доступу до цих механізмів

непотрібно, щоб особа, яка звертається зі скаргою, спочатку використала всі інші можливі засоби захисту. Ці механізми можуть залучати підприємства безпосередньо до проведення оцінки відповідних ситуацій і відшкодування будь-якої нанесеної шкоди. Механізми розгляду скарг на оперативному рівні можуть ставати важливим додатковим аспектом більш широкої взаємодії зацікавлених сторін і процесів колективних переговорів, але не можуть замінити жоден з них. Їх не слід використовувати з метою зменшення ролі профспілок у вирішенні трудових спорів, а також для закриття доступу до судових або інших позасудових механізмів розгляду скарг (Коментар до КП 29).

Кроки функціонування механізму розгляду скарг



Завдання

1. Подумайте про потенційні плюси й мінуси судового механізму захисту.

ПОТЕНЦІЙНІ ПЛЮСИ	ПОТЕНЦІЙНІ МІНУСИ

2. Обміркуйте потенційні плюси та мінуси позасудових механізмів розгляду скарг.

ПОТЕНЦІЙНІ ПЛЮСИ	ПОТЕНЦІЙНІ МІНУСИ

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА ТА ІНШІ ДЖЕРЕЛА ДО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ¹⁰⁸

Посібники		
1.	Dorothee Baumann-Pauly and Justin Nolan (eds.), <i>Business and Human Rights. From Principles to Practice</i> . Routledge, 2016	Перший комплексний та міждисциплінарний посібник у сфері бізнесу та прав людини, в якому представлено не тільки нормативну базу, яка служить базисом для дискурсу навколо питань бізнесу та прав людини, але і висвітлено проблеми, з якими стикаються компанії та зацікавлені сторони у забезпеченні та посиленні поваги до прав людини, а також надано огляд актуальних тем у цій галузі та рекомендацій щодо практичної реалізації. Охарактеризовані галузеві стандарти, представлено огляд існуючих ініціатив в галузі, поточні механізми, що будуть допомогою корпораціям у питанні звітності, супроводжувальні (паралельні) ініціативи, наприклад, ініціативи щодо розробки угоди, що стосується зобов'язань бізнесу у сфері прав людини. Ілюстрування тем кейсами поглиблює практичне спрямування тем. https://www.routledge.com/Business-and-Human-Rights-From-Principles-to-Practice/Baumann-Pauly-Nolan/p/book/9781138833562
Контекстні джерела		
2.	John G. Ruggie, <i>Just Business. Multinational</i>	Книга пропонує погляд зсередини на процес розробки та затвердження Радою з прав людини ООН Керівних принципів

¹⁰⁸ Підготовлено: Беатою Фарачик, Польський інститут прав людини і бізнесу

	<p>Corporations and Human Rights. Amnesty International Global Ethics Series, W.W.Norton & Company, New York, 2013</p>	<p>ООН щодо бізнесу і прав людини у 2011 році. Для студентів книга має особливу цінність, оскільки вона дає уявлення про процеси прийняття глобальних рішень та формування консенсусу.</p>
<p>3.</p>	<p>Christine Bader, The Evolution of a Corporate Idealist. When Girl meets Oil, Bibliomotion, 2014 (In particular: Chapter 1 (p.1-42), Chapter 4 (p. 137-140)</p>	<p>У книзі йдеться про величезний досвід роботи автора, у тому числі у структурах ООН, тим самим демонструється, який вплив може мати окрема людина, будучи одним з елементів великого механізму; у книзі головним чином показано внутрішню сторону зусиль компанії, спрямованих на забезпечення поваги до прав людини та різноманітність способів, за допомогою яких бізнес може сприяти забезпеченню прав людини або запобігти їх порушенням. Особливо рекомендується розділ 1, оскільки у ньому описані процедури та дилеми, які юристи повинні бути готові вирішувати та надавати з приводу них консультації. У розділі 1 також розглядаються питання про те, чи повинні представники компанії піднімати питання про права людини перед політиками в авторитарних державах. https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/bridging-theory-and-practice-through-immersion-innovations-for-teaching-business-and-human-rights-at-business-schools/98ACDC731C698B9CE1D8745E832E26F3</p>
<p>4.</p>	<p><u>Baumann-Pauly, Dorothee</u>, Bridging</p>	<p>У статті обґрунтовується широке використання при вивченні курсів про</p>

	<p>Theory and Practice through Immersion: Innovations for Teaching Business and Human Rights at Business Schools, <i>Business and Human Rights Journal</i>, Vol. 3, Issue 1 (January 2018), pp. 139-144</p>	<p>бізнес і права людини методів навчання, заснованих на «зануренні», оскільки вони пропонують студентам кращу підготовку до реальних сценаріїв та проблем у сфері БіПЛ. Беручи до уваги досвід бізнес-шкіл, які наразі експериментують з інноваційними методами навчання, у статті робиться огляд 3 типів таких методів навчання, а саме: (1) рольові ігри та дебати, (2) курси сценаріїв та (3) та польові дослідження, які виходять за межі зони БіПЛ. Хоча ця стаття написана у співавторстві зі студентами бізнес-шкіл, запропоновані методи можуть бути успішно використані при розробці курсів для студентів-юристів.</p> <p>https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/bridging-theory-and-practice-through-immersion-innovations-for-teaching-business-and-human-rights-at-business-schools/98ACDC731C698B9CE1D8745E832E26F3</p>
5.	<p>Evans, Adrian and Howe, John, Enhancing Corporate Accountability through Contextual Ethical Exercises in Corporate Law Teaching (2007), <i>Journal of Corporate Law Studies</i>, Vol. 7, Issue 2, pp. 337-356</p>	<p>Крах енергетичної компанії Enron в США та страхової компанії НІН в Австралії, поряд з іншими подіями, привернули увагу на помітне зниження значення корпоративної етики та відповідальності у цій сфері. У кожній із цих подій були задіяні юристи, поведінка яких не відповідала етичним та іншим правилам з точки зору широкого соціального контексту. Передбачається, що практична етика, яка викладається для студентів-юристів, багато з яких стануть майбутніми корпоративними службовцями та керівниками, <i>мінімізує ризики при підвищенні стандартів корпоративної</i></p>

		<p><i>відповідальності</i>. Моделювання етичних задач є частиною більш широкого арсеналу стратегій мінімізації ризику майбутньої корпоративної кризи та нанесення шкоди авторитету компаніям. Ця стаття пояснює, як можна ефективно представити перед студентами, які вивчають корпоративне право, практичні етичні конфлікти, які виникають у корпоративних середовищах.</p> <p>Онлайн-моделювання корпоративних етичних дилем дозволяє студентам і слухачам навчатися тому, з чим вони будуть стикатися у корпоративному середовищі, і підготувати їх до застосування альтернативних способів вирішенні заданих дилем. Юридичний коледж Університету Монашу і Мельбурнський юридичний коледж співпрацюють у створенні двох онлайн-вправ, метою яких є ознайомлення учнів з «підводними каменями» в етиці виконання обов'язків директора та ухилення від корпоративних податків. Ефективність моделювання аналізується з урахуванням оцінювання підготовки студентів, і стаття завершується коротким резюме з приводу перспектив майбутніх ініціатив із розвитку етичної освіти.</p>
Корисні веб-сайти		
21.	<p>Веб-сайт Ресурсного Центру з питань бізнесу та прав людини (BHRRC). Зокрема: – розділ «Основні проблеми»</p>	<p>Тематичний веб-сайт, який щоденно оновлюється, метою якого є забезпечення неупередженого та всебічного висвітлення всіх можливих новин, подій, ініціатив та досліджень стосовно бізнесу та прав людини. РЦБіПЛ також розміщує низку тематичних порталів, пов'язаних з питаннями БіПЛ. Він також відстежує</p>

	<p>– розділ із переліком справ; – «Платформа дій компанії»</p>	<p>інформацію про діяльність більш ніж 8000 компаній. Для студентів, які тільки починають знайомство із БіПЛ, особливо корисним буде вступний розділ. Інструменти навігації, вбудовані у веб-сайті, дозволяють користувачам шукати інформацію за різними критеріями пошуку: проблемні питання, компанії, країни, сектори, принципи тощо. https://www.business-humanrights.org/ https://www.business-humanrights.org/en/corporate-legal-accountability/case-profiles/complete-list-of-cases-profiled</p>
22.	<p>Веб-сайт Робочої групи ООН з прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств Website of the UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises</p>	<p>Веб-сайт Робочої групи ООН з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств (РГООН БіПЛ), що працює на базі Управління Верховного комісара з питань підприємництва та прав людини, містить вичерпну інформацію про РГ ООН БіПЛ та її діяльність, а також посилання на всі ключові документи ООН у цій галузі. https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx Особливо цікавими є звіти РГООН БіПЛ за адресою: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx</p>
23.	<p>The UN Forum on Business and Human Rights – website Форум ООН з питань бізнесу та прав людини – веб-сайт</p>	<p>Форум ООН з питань бізнесу та прав людини був створений Радою ООН з прав людини в 2011 році у якості глобальної платформи для «обговорення зацікавленими сторонами тенденцій і проблем, пов'язаних із впровадженням Керівних принципів, а також сприяння діалогу та співпраці з питань, пов'язаних з бізнесом і права людини, включаючи проблеми, що</p>

		<p>стоять перед окремими секторами, сферами діяльності або щодо конкретних прав чи груп, а також з метою визначення найкращих практик». Це найбільша щорічна зустріч з питань бізнесу та прав людини в світі, в якій беруть участь понад 2000 представників урядів, бізнесу, громадських організацій, юридичних фірм, організацій інвесторів, органів ООН, національних правозахисних установ, професійних спілок, наукових кіл та засобів масової інформації. Сеанси, деякі з яких транслюються в прямому ефірі та записані, – часто надають стислий огляд найбільш передового мислення, і таким чином містять значну частину знань про конкретну проблему БіПЛ, а тому можуть слугувати натхненням і стартовою точкою у дискусія із студентами.</p> <p>https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx</p>
24.	<p>United Nations, Human Rights Council, Open-ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect for Human Rights Організація Об'єднаних Націй, Рада з прав</p>	<p>Веб-сайт містить усю ключову інформацію, яка стосується роботи Робочої групи (МРГВ), яка займається розробкою нормативно обов'язкового договору щодо бізнесу та прав людини, включаючи відповідні доповіді та «нульовий проект» договору.</p> <p>http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx</p>

	людини, Міждержавна робоча група відкритого складу з питань транснаціональних корпорацій та інших підприємств стосовно захисту прав людини	
25.	Global NAPs website Веб-сайт Global NAPs	Створений Датським інститутом прав людини (DINR), веб-сайт Global NAPs, містить інформацію про Плани національних дій (НПД) з питань бізнесу та прав людини в усьому світі, є онлайн-вікном «єдиним вікном», яке містить інформацію про розробку Національних планів дій (НПД) з питань бізнесу та прав людини. Веб-сайт акумулює інформацію про 1) країни, які вже мають НПД, 2) країни, які виразили офіційну прихильність до розробки НПД, та 3) країни, де недержавні суб'єкти вживають зусилля для започаткування процесу розвитку НПД. Оскільки окремі НПД розділені за принципами (Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини), щоб краще продемонструвати відповідальність за кожний принцип, а також зважаючи на широке коло питань прав людини, інформацію краще шукати за такими критеріями: країна, проблемне питання і керівний принцип. Коротка інформація про процес розвитку НПД у випадку кожної країни також міститься на цьому сайті. Веб-сайт також вміщує підрозділ із оглядом більш ніж 30

		окремих питань БіПЛ. https://globalnaps.org
26.	<u>The Human Rights Guide to the Sustainable Development Goals</u> (Danish Institute for Human Rights) Керівництво з прав людини щодо цілей сталого розвитку (Датський інститут прав людини)	Веб-сайт Керівництва з прав людини Цілей Сталого Розвитку (ЦСР) ілюструє аспект прав людини 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР) шляхом демонстрації конкретних зв'язків між 169 цілями та відповідним рядом міжнародних та регіональних документів з прав людини, міжнародних стандартів праці та ключових документів з охорони навколишнього середовища – деякі з яких мають аспекти прав людини. Навігаційний інструмент дозволяє користувачеві швидко знаходити права людини, пов'язані з окремими ЦСР, і навпаки – визначити, які ЦСР важливі з точки зору індивідуальних прав людини. Довідник допомагає: <ul style="list-style-type: none"> • зрозуміти зв'язки між ЦСР та правами людини, трудовими стандартами та угодами та документами про охорону навколишнього середовища; • розробити підхід, що ґрунтується на правах людини, у процесі програмування, впровадження, моніторингу, оцінки та звітності щодо сталого розвитку • Зрозуміти зв'язок між регіональними та міжнародними документами з прав людини та договорами про охорону навколишнього середовища. http://sdg.humanrights.dk/
27.	Institute for Human Rights and Business – Commentaries Інститут прав	Підрозділ коментарів веб-сайту Інститут прав людини та бізнесу IHRB вміщує невеликі добробки експертів в галузі бізнесу та права людини, які, крім введення/обговорення різних аспектів БіПЛ, можуть слугувати відправною

	людини та бізнесу – Коментар	точкою для більш глибокого обговорення цих питань зі студентами. https://www.ihrb.org/library/commentary/?quest/beyond-the-guiding-principles.html
Керівні рекомендації й інструменти		
28.	OHCHR, The Corporate Responsibility to respect human rights. An Interpretative Guide, New York & Geneva, 2012 УВКПЛ «Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини». Тлумачний довідник, Нью-Йорк і Женева, 2012	Метою офіційного довідника УВКПЛ є надання додаткового пояснення Керівних принципів для забезпечення всезагального розуміння їхнього значення та мети. Це хороший ресурс для бізнесу, а також для урядів, громадянського суспільства, інвесторів, юристів та інших, хто займається бізнесом у цьому . https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf
29.	Statement on the obligations of States Parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights (46th session), UN Document E/C.12/2011/1 of 12 July 2011 Заява про зобов'язання держав-учасниць стосовно	У цьому виступі, що з'явився незабаром після схвалення Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини Радою з прав людини ООН, Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав знову підтверджує зобов'язання держав-учасниць забезпечити дотримання економічних, соціальних та культурних прав, викладених у Пакті, та належний захист для правозахисників у контексті корпоративних заходів. https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2011%2f1&Lang=en

	<p>корпоративного сектору та економічних, соціальних та культурних прав (46-я сесія), документ ООН E/C.12/2011/1 від 12 липня 2011 р.</p>	
<p>30.</p>	<p>UN CESCR, General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities, UN document E/C.12/GC/24, (2017) КЕСКП ООН, Загальний коментар № 24 (2017) ООН про державні зобов'язання за Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права в контексті підприємницької діяльності, документ ООН E /</p>	<p>Загальний коментар № 24 (2017) спрямований на роз'яснення обов'язків держав-учасниць Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права в таких умовах з метою запобігання та подолання негативного впливу підприємницької діяльності на права людини. http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQcIMOUuG4TpS9jwIhCJcXiuZ1yrkMD%2FSj8YF%2BSXo4mYx7Y%2F3L3zvM2zSUbw6ujlnCawQrJx3hlK8Oodka6DUwG3Y</p>

	C.12 / GC / 24, (2017)	
31.	<p>United Nations Committee on the Rights of the Child (2013), General Comment No. 16 on State obligations regarding the impact of business on children's rights, UN Document CRC/C/GC/16 of 7 February 2013,</p> <p>Комітет ООН з прав дитини (2013 р.), Загальний коментар № 16 про зобов'язання держави щодо впливу бізнесу на права дітей, документ ООН CRC / C / GC / 16 від 7 лютого 2013р.</p>	<p>Прийнятий Комітетом ООН з прав дитини у лютому 2013 року, Загальний коментар № 16 стосується зобов'язань держави у сфері впливу бізнесу на права дітей. Це одне з актуальних положень сучасного міжнародного права щодо питань бізнесу та прав дітей. Документ включає в себе керівництво з приводу здійснення заходів, необхідних для запобігання та подолання порушень прав дітей бізнесовими підприємствами та гарантування того, що бізнес-підприємства виконують свої обов'язки щодо реалізації прав дитини та закликають бізнес позитивно сприяти дотриманню цих прав. Загальний коментар засновується на принципах Конвенції прав дитини: найкращі інтереси дитини (стаття 3 (1)); право на недискримінацію (стаття 2); право дитини бути почутою (стаття 12) та право на життя, виживання та розвиток (стаття 6). https://www.unicef.org/csr/css/CRC_General_Comment_ENGLISH_26112013.pdf</p>
32.	<p>UN Guiding Principles Reporting Framework (with implementation guidance), Shift & Mazars, 2015</p> <p>Основи звітності щодо дотримання Керівних принципів ООН (з</p>	<p>Основи звітності щодо дотримання Керівних принципів ООН, створена у 2015 році, є першим комплексним посібником для компаній, які звітуватимуть про проблеми прав людини у рамках зобов'язань відповідальності за дотримання прав людини, як це визначено в Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини. У документі вміщений короткий набір питань, відповіді на які компанія повинна мати, що свідчатиме про рівень виконання зобов'язань із</p>

	керівництвом щодо імплементації), Shift & Mazars, 2015	дотримання прав людини на практиці. https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPREportingFrameworkwithguidance2017.pdf
33.	“My business and human rights. A guide to human rights for small and medium-sized enterprises”, European Commission, Global CSR & BBI International, 2012 «Мій бізнес та права людини. Довідник з прав людини для малих та середніх підприємств», Європейська комісія, Global CSR & BBI International, 2012	Довідник пояснює доступною мовою тонкощі поваги бізнесу до прав людини. Він транслює Керівні принципи у контексті європейських малих та середніх підприємств, які прагнуть поважати своїх працівників та інших людей, з якими вони мають контакт унаслідок своєї діяльності, але потребують керівництва, натхнення та практичного спрямування у справах посилення та зосередження уваги на права людини. https://tinyurl.com/y88p3uct
34.	Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms, FIDH, 2016 (3 rd Edition) Корпоративна відповідальність за порушення прав людини:	Посібник є практичним керівництвом для жертв порушень прав людини та їх представників, НУО та іншим інституцій громадянського суспільства, включаючи профспілки, громадські рухи та активістів, у питаннях пошуку справедливості та отримання відшкодування збитків від порушень прав людини, вчинених або пов’язаних із діяльністю транснаціональних корпорацій. Довідник обсягом 600 сторінок містить повний набір різних способів, доступних жертвам порушень прав людини, включаючи

	<p>керівництво для жертв порушень, неурядових організацій щодо механізмів відшкодування, FIDH, 2016 (3-є видання)</p>	<p>механізми судового та позасудового відшкодування, а також пропонує порівняння цих різних можливостей та оцінює їхню ефективність.</p> <p>Керівництво складається з п'яти розділів, кожен з яких вивчає альтернативу для відшкодування, включаючи міжурядові механізми, правові засоби, механізми посередництва, такі як національні контактні пункти ОЕСР, механізми подання скарг, що впливають із фінансової підтримки компаній та механізмів, які пов'язані із добровільними зобов'язаннями, взятими на себе компаніями.</p> <p>https://www.fidh.org/en/issues/globalisation-human-rights/business-and-human-rights/updated-version-corporate-accountability-for-human-rights-abuses-a</p>
35.	<p>The International Bar Association guidance: - IBA's Business and Human Rights Guidance for Bar Associations - The International Bar Association, IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers (2016) - Reference Annex to the IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business</p>	<p>В останні роки Міжнародна асоціація адвокатів прийняла ряд важливих документів, спрямованих на те, щоб Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини стали більш доступними для адвокатів.</p> <p>Після прийняття Радою МАА Рекомендації з питань бізнесу та прав людини для адвокатських об'єднань («Рекомендації асоціації адвокатів»), Рада МАА у травні 2016 року прийняла нове керівництво для корпоративних адвокатів щодо практики застосування права орієнтуючись на права людини, призначений допомогти адвокатським асоціаціям та бізнес-юристам завжди розуміти Керівні принципи. У посібнику наведено пояснення контексту та основного змісту Керівних принципів,</p>

	<p>Lawyers (2016)</p> <p>Міжнародна асоціація адвокатів (МАА):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Рекомендації МАА щодо бізнесу та прав людини для адвокатських об'єднань - МАА, Практичне керівництво МАА з питань бізнесу та прав людини для корпоративних юристів (2016 р.) - Довідковий Додаток до Практичного керівництва МАА з питань бізнесу та прав людини для корпоративних адвокатів (2016 р.) 	<p>вивчається, а також продемонстровано, як Керівні принципи можуть застосовуватись в контексті інших, що надаються бізнес-юристами, а також які виклики та можливості створюють Керівні принципи для юристів, які супроводжують бізнес.</p> <p>https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=B9719C7C-212B-4717-8C66-FD028ABD6C6A</p> <p>https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=d6306c84-e2f8-4c82-a86f-93940d6736c4</p> <p>http://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=82b3381d-a27c-4ef8-b869-39d0aa2fcb18</p>
36.	<p>International Bar Association, Handbook for Lawyers on Business and Human Rights (2017)</p> <p>Міжнародна асоціація юристів, Довідник для юристів з питань</p>	<p>Цей довідник, опублікований Міжнародною асоціацією юристів, спрямований на допомогу адвокатам, які прагнуть перетворити знання з питань бізнесу та права людини у поради, які можливо надати клієнтам у питаннях злиття і поглинання та комерційних операцій. Довідник містить колекцію освітніх ресурсів, що стосуються ролі та обов'язків юристів стосовно бізнесу та прав людини, у тому числі історичний</p>

	бізнесу та прав людини (2017)	контекст та пояснення, сценарії ситуацій, дискусійні вправи, перелік питань, які часто задаються та інші ресурси. https://www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Contents.aspx
37.	Joseph, Cheryl, and Cherlow, Julia, Developing Corporate Human Rights Policies and the Role of Legal Counsel. A Good Practice Note endorsed by the United Nations Global Compact Human Rights Working Group (HRWG) in December 2012. Joseph, Cheryl, and Cherlow, Julia, Розвиток корпоративної політики з прав людини та роль юрисконсульта. Пояснення щодо належної практики, затвердженого Робочою групою з прав людини Глобального договору ООН (HRWG) у грудні 2012 року.	Передбачається, що адвокати все частіше звертатимуть увагу на зростання ролі етичних та моральних, а також юридичних питань, з якими стикаються їхні клієнт-транснаціональні корпорації (ТНК), розглядаючи це як аспект професійної відповідальності. Вони часто виконують роль «етичного керівництва». Таке лідерство передбачає усвідомлення та оцінку викликів та можливостей на декілька кроків уперед для уникнення ризиків та узгодження внутрішніх норм поведінки із суспільними нормами суспільства. Адвокатам також важливо допомогти клієнтам використати позитивні можливості для пом'якшення майбутніх викликів, тим самим заохочуючи корпорації робити нові кроки для руху вперед у виконанні зобов'язань з прав людини. Ця Рекомендація з належної практики націлена на ілюстрацію того, як корпоративні адвокати транснаціональних корпорацій стимулюють їх корпорації сприймати практики, які забезпечують повагу до прав людини. https://www.unglobalcompact.org/docs/issue_s_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/HRPolicies_LegalCounsel_GPN.pdf
38.	Global CSR/Sune	The Human Rights Explained намагається

	<p>Skaregaard Thorsen, Human Rights Explained for business, 2013 Global CSR (фірма)/Sune Skaregaard Thorsen (головний адміністративний керівник), Human Rights Explained for business, 2013</p>	<p>дати читачам базові уявлення про те, як підприємства можуть впливати на права людини та як можна керувати таким впливом. Це цінний інструмент для розвитку розуміння прав людини в контексті бізнесу, який також може використовуватися як довідковий інструмент. info@global-csr.com</p>
<p>39.</p>	<p>International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights Business and Human Rights – A Guidebook for National Human Rights Institutions, 2013. Міжнародний координаційний комітет національних інституцій з просування та захисту прав людини (МКК) – Керівництво для національних інституцій із захисту прав</p>	<p>Керівництво для національних установ із захисту прав людини розкриває питання бізнесу та прав людини, включаючи роль національних правозахисних установ у виявленні та усуненні наслідків негативного впливу діяльності підприємств на права людини. http://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_eng.pdf</p>

людини		
Рекомендована література		
40.	Ratner, Steven R., 'Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility' (2001) Yale Law Journal, Volume 111, No. 3, pp. 443-545	У цій статті автор виходить з теорії корпоративної відповідальності щодо захисту прав людини. Спираючись на традиційну парадигму, згідно з якою міжнародне право, як правило, встановлює обов'язки щодо держав, а впродовж останнього часу – і для окремих осіб, розглядається питання про те, чи можливо і яким чином у межах міжнародного правотворчого процесу розробити зобов'язання щодо прав людини безпосередньо для корпорацій. Автор стверджує, що міжнародне право повинно і може передбачати такі зобов'язання та що обсяг цих зобов'язань повинен визначатися з урахуванням особливостей підприємницької діяльності. Зокрема, підприємства матимуть обов'язки і в тому випадку, якщо вони співпрацюватимуть з тими суб'єктами, які міжнародне право вже вважає основними джерелами зловживань – держави, і в тому випадку, якщо їх діяльність порушує принцип людської гідності тих, з ким вони мають особливі зв'язки. Підхід Ратнера поєднує принципи міжнародного права щодо іноземних інвестицій, а також принципи корпоративного права в цілому, з теорією та практикою прав людини. Нарешті, його аргумент співзвучний із більш широкими академічними та політичними дебатами про силу транснаціональних корпорацій та неурядових організацій, про роль держави в захисті прав людини та про те, якою мірою міжнародне право може і повинно

		регулювати діяльність недержавних акторів. http://digitalcommons.law.yale.edu/yj/vol111/iss3/1
41.	Ramasastry, Anita, Corporate Social Responsibility Versus Business and Human Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability (2015). Journal of Human Rights, Vol. 14, No. 2, pp. 237-59 (2015); University of Washington School of Law Research Paper No. 2015-39.	Ця стаття досліджує розвиток бізнесу та прав людини БіПЛ з точки зору адвоката, контекстуальну та концептуальну різницю між корпоративною соціальною відповідальністю (КСВ) та бізнесом і правами людини у її цілях та амбіціях. Хоча КСВ акцентує увагу на відповідальній поведінці, БіПЛ зосереджується на більш чітко визначенні зобов'язань у сфері прав людини. Частково БіПЛ пов'язана із КСВ та нівелює її прогалини. Це призвело до розриву між двома напрямками дискурсу. У цій статті досліджується, як така характеристика БіПЛ як звітність тягне за собою обов'язкове дотримання законодавства, державний фінансовий нагляд та важливість доступу до засобів правового захисту як міри корпоративної відповідальності. Як наслідок, на сучасному етапі БіПЛ і далі віддаляється від КСВ та ролі компаній як добровільних учасників із утвердження прав людини. Автор стверджує, що БіПЛ може спиратися на КСВ, щоб дозволити державам створювати стимули для бізнесу, сприяючи таким чином правам людини у процесі діяльності підприємств. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2705675
42.	Aaronson, Susan Ariel and Higham, Ian, Re-Righting Business: John Ruggie and the	Без прямого наміру фірми, що працюють у державах, де права людини можуть порушуватись, можуть бути співучасниками порушень прав людини. Ця стаття описує, як фірми, держави, а в

	<p>Struggle to Develop International Human Rights Standards for Transnational Firms (2013), <i>Human Rights Quarterly</i>, Vol. 35, Issue 2, pp. 333-364.</p>	<p>меншій мірі неурядові організації (НУО) реагують на схвалення Радою з прав людини Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини та визначення відповідальності бізнесу за дотримання прав людини в. Ця стаття містить чотири основні пункти: 1) Керівні принципи є важливим кроком у глобальному управлінні; 2) процес розробки Керівних принципів був зразком прозорого управління в умовах двадцять першого століття, хоча громадськість взагалі не знає про проблему чи нову політику; 3) Керівні принципи – це творче та широке переосмислення того, як оцінювати діяльність корпорацій у захисті прав людини; 4) Керівні принципи не матимуть великого впливу, якщо політики не навчатимуть національні фірми та громадян відповідальності за права людини при здійсненні бізнесу та примушуватимуть керівників діяти в такому дусі.</p> <p>https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/hurq35&i=343</p>
43.	<p>Mares, Radu (ed.), <i>The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation</i>, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, Volume: 39, Martinus Nijhoff</p>	<p>Цей перевиданий том, опублікований у грудні 2011 року, фіксує увагу на особливому моменті – підведення підсумків успішності роботи Спеціального представника ООН (2005–2011 рр.) та підготовка завдання до подальшого вдосконалення більш дієвого керівництва, механізму ефективного управління та міцного теоретичного підґрунтя. Автор пропонує поглиблений аналіз звітів Раггі з особливим акцентом на питаннях регулювання та управління, що стосуються корпоративної відповідальності.</p>

	<p>Publishers (Leiden, Boston 2012)</p>	<p>Зокрема, див.: Radu Mares, Responsibility to Respect: Why the Core Company Should Act When Affiliates Infringe Human Rights, in: R. Mares (ed.), The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation, Martinus Nijhoff Publishers (Leiden, Boston 2012) pp. 169-192. http://rwi.lu.se/app/uploads/2012/06/Responsibility-to-Respect.pdf</p>
<p>44.</p>	<p><u>Werhane, Patricia H.</u> Corporate Moral Agency and the Responsibility to Respect Human Rights in the UN Guiding Principles: Do Corporations Have Moral Rights? (2016), Business and Human Rights Journal, Volume 1, Issue 1, pp. 5-20.</p>	<p>У Керівних принципах ООН щодо бізнесу і прав людини вказується, що некомерційні корпорації зобов'язані поважати права людини. Автори стверджують, що корпорації не є моральними особами і що будь-яке таке припущення є неоднозначним, оскільки у такому випадку корпорації надається статус моральної особи, подібно людині. Тим не менше, оскільки корпорації як колективні органи створюються, управляються та представляються окремими моральними агентами, то в такому випадку можна приписати корпораціям вторинну статус моральної організації. Автор робить висновок, що така теза розкриває нормативну відповідальність бізнесу, викладену в Керівних принципах, не зважаючи на те, чи корпорації є моральними особами. https://doi.org/10.1017/bhj.2015.1</p>
<p>45.</p>	<p>Friedman, Milton (1970): “The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits,” New York Times Magazine,</p>	<p>Класична стаття Мілтона Фрідмана «Соціальна відповідальність бізнесу – заради збільшення своїх прибутків», опублікована в журналі New York Times у 1970 році. У статті Фрідмен рішуче виступає проти того, що корпорації несуть відповідальність за активізацію</p>

	September 13, 1970.	<p>соціального добробуту незалежно від існуючих норм з цієї проблеми (дискримінація, забруднення чи щось інше). На його думку, менеджери мають моральну відповідальність діяти завжди в довгострокових інтересах акціонерів і що сам капітал на вільному ринку підсилює соціальний добробут. Він також зазначає, що бізнес, безумовно, буде займатися діяльністю, яка збільшить соціальний добробут. Проте, на думку Фрідмана, єдиною мотивацією менеджера для виконання таких зобов'язань завжди повинно залишатися довгострокове збільшення багатства акціонерів.</p> <p>http://graphics8.nytimes.com/packages/pdf/business/miltonfriedman1970.pdf</p>
46.	<p>Sjåfjell, Beate and Taylor, Mark, Planetary Boundaries and Company Law: Towards a Regulatory Ecology of Corporate Sustainability (May 26, 2015). University of Oslo Faculty of Law Research Paper No. 2015-11.</p>	<p>Регуляторний підхід щодо сприяння екологічно-зорієнтованій та соціально-стійкій поведінці компаній проходить радикальну переоцінку. Наразі немає сумніву щодо серйозності ризиків для людей і планети, спричинених тривалою бездіяльністю з боку приватного сектора. Зростають заклики до збільшення регуляторного тягаря, включаючи зобов'язання щодо запобігання нестабільній поведінці компаній. У цій статті представлена аналітична база для перегляду регуляторної політики, яка зараз проводиться. На основі поліцентричних підходів до регулювання автори пропонують «регуляторну екологію корпоративної стійкості», яка об'єднує регуляторний ефект законів з регуляторним впливом ринків, соціальних норм та архітектури (матеріальні обмеження). Компанія знаходиться в</p>

		<p>центрі цієї регуляторної екології з тими моделями регулювання, що їх розглядають автори, які впливають на повагу підприємств до людей і планети. Вони зосереджуються, зокрема, на законодавстві та сталості бізнесу компанії, спираючись на результати порівняльного дослідження в 26 країнах, проведеного у 2015 році, враховуючи нагальність і актуальність сферу бізнесу та права людини. У роботі підкреслено зростаючий вплив зовнішнього регулювання на внутрішнє регулювання діяльності компаній та запропоновані напрямки подальших юридичних досліджень для кращого розуміння та регулювання переходу до сталого розвитку приватного сектора.</p> <p>http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2610583</p>
47.	<p>Anker-Sørensen, Linn, Parental Liability for Externalities of Subsidiaries: Domestic and Extraterritorial Approaches (2014), Dovenschmidt Quarterly, No. 3, pp. 102–118. doi: 10.5553/DQ/22119 9812014002003003</p>	<p>У цій статті автор розглядає проблеми, пов'язані з використанням так званої subsidiarization, завдяки якій материнські компанії можуть експортувати ризики, наприклад, звільнити себе від відповідальності юридично відокремлених дочірніх компаній, отримуючи при цьому прибуток від діяльності, яка генерує ризик. Потенційна відокремленість між прибутком та ризиком пов'язана із розширенням корпоративних привілеїв відкормлених юридичних осіб та обмеженої відповідальності з боку окремої компанії, а об'єднання складних мереж компаній у групи. Загальне питання, яке автор зобов'язується розглянути в цій статті, використовує порівняльний підхід, полягає в тому, чи можуть кредитори, незалежно від наяв-</p>

		<p>ності корпоративних привілеїв, позиватись до суду проти материнської корпорації за негативні зовнішні впливи дочірніх компаній. Відповідно до висновків автора, різні схеми відповідальності можна розділити на 8 різних категорій відповідальності материнських компаній за зовнішні впливи дочірніх компаній, проте існують низка обмежень у всіх цих категоріях для успіху позивачі у таких провадженнях. Найважливішим обмеженням, яке виникає рівні судових способів притягнення до відповідальності материнських компаній, полягає в тому, що тягар доказів покладається на позивача. Таким чином, основний висновок полягає в тому, що існує потреба у зміні механізму тягаря доказів, і що існує потреба в більш функціональному підході у розумінні корпоративних груп з метою встановлення більш міцних принципів та правил для відповідальності материнських компаній за зовнішні наслідки, спричинені дочірнім підприємством.</p> <p>https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/doveq2014&i=112</p>
48.	Methven O'Brien, Claire and Mehra, Amol and Blackwell, Sara and Hansen, Cathrine, National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a New Business and Human Rights	<p>Ця невелика за обсягом стаття визначає НПД як важливий новий інструмент управління взаємовідносинами бізнесу та прав людини та представляє основу для оцінки значення НПД у посиленні поваги до прав людини у бізнесовому контексті. У статті підсумовано сучасні процеси розробки НПД та викладені плюси та мінуси НПД. Далі автори проводять оцінку опублікованих НПД та таких, які у процесі розробки, відповідно до шести</p>

	<p>Governance Tool (August 7, 2015). <i>Business and Human Rights Journal</i> 1(1) 2015, pp.117-126</p>	<p>критеріїв: масштаб, зміст та пріоритети; базове дослідження існуючого стану; консультації із зацікавленими сторонами; прозорість; підвітність та ресурси. На підставі цього аналізу він висвітлює три елементи, які будуть мати вирішальне значення для надійності НПД та їхньої ефективності у сприянні ефективній повазі прав людини в контексті бізнесу в майбутньому. Стаття спирається на розробку авторами значущих рекомендацій щодо НПД, опублікованих у 2014 році, та їхньому досвіді у підтримці процесів НПД у низці країн. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2627568</p>
<p>49.</p>	<p>Blackwell, Sara and Meulen, Nicole Vander, <i>Two Roads Converged: The Mutual Complementarity of a Binding Business and Human Rights Treaty and National Action Plans on Business and Human Rights</i> (2016), <i>Notre Dame Journal of International & Comparative Law</i>, Vol. 6, pp. 51-76</p>	<p>На глобальному рівні в даний час провадяться дві основні ініціативи, спрямованих на вирішення таких завдань шляхом посилення уваги бізнесу до прав людини. По-перше, уряди почали приймати зобов'язання щодо впровадження правових рамок з бізнесу і прав людини у політичні документи, відомі як «Національні плани дій» (НПД). По-друге, міжнародний правотворчий процес, спрямований на створення обов'язкового з юридичної точки договору про бізнесу і права людини, розпочався через прийняття ЮНЕСКО в 2014 році Резолюції, представленої групою держав, яка вимагає вжиття обов'язкових заходів для вирішення завдань, пов'язаних порушенням підприємствами прав людини. Однак після прийняття цієї резолюції деякі зацікавлені сторони висловили занепокоєння з приводу того, що цей новий договірний процес та</p>

		створення НПД конкурують між собою. Ця стаття намагається продемонструвати, що НПД та договірний процес не тільки не конкурують, але фактично ці два глобальних процеси сильно сприяють одне одному. https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol6/iss1/5/
50.	Arnold, Denis G, <i>Corporations and Human Rights Obligations</i> (2016), <i>Business and Human Rights Journal</i> , <u>Volume 1, Issue 2</u> , pp. 255-275	Ця стаття синтезує існуючу корпоративну теорію прав людини і відповідає на заперечення проти того, що транснаціональні корпорації (ТНК) мають зобов'язання з прав людини. Автор починає з опису різних форм ТНК і пояснює, чому ТНК правильно розуміти як моральних агентів, відповідальних за свою політику та практику. Автор робить огляд різних філософських теорій корпоративних зобов'язань з прав людини. Головний висновок цієї статті полягає в тому, що існують численні, переконливі та суперечливі один одному обґрунтування корпоративних зобов'язань з прав людини. https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/23E88D0F8F28CF3CBE61F3D206F8B0BB/S2057019816000195a.pdf/corporations_and_human_rights_obligations.pdf
51.	<u>Backer, Larry Cata, The Human Rights Obligations of State-Owned Enterprises: Emerging Conceptual Structures and Principles in</u>	У цій статті детально розглядається питання щодо обов'язків держав в сфері прав людини як власників державних підприємств та відповідальності державних підприємств за власну поведінку в сфері прав людини. Форма і зміст цих обов'язків та відповідальності розглядаються в світлі трьох останніх подій: 1) все більш помітна увага

<p><u>National and International Law and Policy (2017)</u>, Vanderbilt Journal of Transnational Law, Vol. 50, Issue 4, pp. 827-888</p>	<p>приділяється державним компаніям як правозахисним інституціям у міжнародному м'якому праві та нормах міжнародного права, 2) суттєвих змін в напрямку політики США у торгівлі та глобалізації та 3) дозрівання китайської вихідної економічної та інвестиційної політики, де її побудова виїзної націоналістичної глобалізації – політика One Belt One Road в якійсь мірі залежить від прогнозування комерційної влади через китайські державні підприємства. У статті запропоновано комплекс проблем та рекомендацій щодо подальшого розвитку. Ці рекомендації та виклики дозволяють припустити, що проблеми корпоративної особистості, суверенного імунітету, розподілу активів та регулятивної декомпозиції цілком можуть сприяти створенню прав людини в рамках діяльності держав як власників . Щоб більш ефективно впроваджувати права людини відповідно до розвитку міжнародних стандартів, можливо, треба буде суттєво змінити сучасні та зворотні правові рамки, в яких державні підприємства зараз працюють. У статті також висвітлюються недоліки суто консенсусу про те, що основна увага регуляторного врядування повинна бути заснована на формально створеному підприємстві та державному підприємстві, а не на фокусі регулювання на економічну діяльність, незалежно від форми, в якій вона здійснюється. Автор робить висновок, що до тих пір, поки не будуть розглянуті ці концептуальні питання, ефективного регулювання діяльності дер-</p>
--	--

		<p>жавних підприємств, ланцюгів постачання та транснаціональних корпорацій залишатиметься невлотимим.</p> <p>https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein_journals/vantl50&div=28&start_page=827&collection=journals&set_as_cursor=76&men_tab=srchresults</p>
52.	<p>O'Rourke, Dara, Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labor standards? (2006), World Development, Volume 34, Issue 5, pp. 899-918</p>	<p>Ця стаття оцінює провідні неурядові ініціативи регулювання праці в Сполучених Штатах та Європі. Порівнюються та оцінюються кодекси поведінки та систем моніторингу в межах цих ініціатив, обговорюються їх різні моделі регулювання та пропонуються критерії для оцінки їх ефективності. Вона визначає критичні фактори, які, як видається, підтримують більш ефективне неурядове регулювання, як-то істотна участь місцевих зацікавлених сторін; громадська прозорість методів та висновків; і механізми, що створюють тиск ринку на багатонаціональні корпорації, і одночасно підтримують процеси вирішення проблем багатьох зацікавлених сторін у фабриках та глобальних ланцюжках постачань.</p> <p>https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2005.04.020</p> <p>https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X06000295</p>
53.	<p>«The road from principles to practice: Today's challenges for business in respecting human rights» Economist</p>	<p>У дослідженні «Економічний розвідувальний відділ» розкривається сприйняття бізнесу у всьому світі та його відповідальності при дотриманні прав людини та способів виконання зобов'язань в цій сфері. Згідно з дослідженням, багато компаній в даний</p>

	<p>Intelligence Unit (EIU) report, 13 October 2015</p>	<p>час ставлять собі за мету дотримуватись прав людини та застосовувати УНПГ-2011. Корпоративне визнання бізнесом своєї відповідальності при дотриманні прав людини є поширеним явищем, проте існує велика плутанина у тому, що означає ця відповідальність на практиці. https://www.eiuperspectives.economist.com/strategy-leadership/road-principles-practice</p>
<p>54.</p>	<p>Unilever Report Human Rights Reports 2015 Report: https://www.unilever.com/Images/unilever-human-rights-report-2015_tcm244-437226_en.pdf 2017 Report:</p>	<p>Перша доповідь компанії Unilever про права людини «Підвищення рівня життя, просування прав людини» (2015 рік), яка була першою доповіддю компанії щодо комплексного використання Рамкової системи звітування про керівні принципи ООН, містить глибокий аналіз та опис стратегії компанії та основні кроки, що були здійснені, а також інформація про свої вісім основних питань прав людини. Другий – «Звіт про прогрес у правах людини» (2017) – окреслює прогрес у вирішенні основних проблем прав людини та містить оновлену інформацію про те, як компанія бачить своє майбутнє. https://www.unilever.com/Images/human-rights-progress-report_tcm244-513973_en.pdf</p>
<p>55.</p>	<p>Addo, Michael K., The Reality of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (2014), <i>Human Rights Law Review</i>, Vol. 14, Issue 1,</p>	<p>У цій статті розглядаються кроки, які вживаються для перетворення ідеалів, втілених у Керівних принципах, у повсякденну практику. Чи може PRR Framework та Керівні принципи змінити пошук ефективних механізмів регулювання та управління у відповідь на поступове збільшення впливу корпорацій? Ця стаття стверджує, що підхід PRR</p>

	pp. 133-147	<p>Framework та Керівні принципи до цього питання є унікально іншим і достатньо надійним у порівнянні з обмеженнями та недоліками інших режимів управління. Важливо згадати деякі з ключових характеристик режиму PRR, які роблять його особливим, включаючи його гнучкість, інтелектуальне поєднання процесів та основних стандартів, а також схвалення та залучення зацікавлених сторін з різних секторів. Особливо важливо нагадати також про те, що режим PRR не є власністю чи регулятивним режимом сам по собі, а скоріше платформою керівних принципів, за допомогою яких зацікавлені сторони можуть визначати механізми, використовуючи або примусові регуляторні механізми, або навіть добровільні ініціативи.</p> <p>https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/hrlr14&i=135</p>
56.	Olivier de Schutter et al, 'Human Rights Due Diligence: The Role of States' (December 2012)	<p>Цей остаточний звіт про проект «Належна обачність прав людини» спрямований на визначення того, наскільки правові системи держав вже застосовують правила регулювання належної обачності, щоб гарантувати, що поведінка підприємств відповідає соціальним очікуванням та що підприємства дотримуються встановлених стандартів. Серед основних висновків звіту – встановлення того факту, що вимоги до належної обачності можуть бути використані для забезпечення того, щоб підприємства могли бути притягнуті до відповідальності за порушення законодавства, наприклад, через</p>

		<p>подолання перешкод для ефективного регулювання, спричинених складними корпоративними структурами або їх транснаціональною діяльністю. Крім того, варіанти, описані в Звіті, містять принаймні чотири основні регуляторні підходи, за допомогою яких держави можуть забезпечувати ділову діяльність з належної обачності прав людини. http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2015/05/De-Schutter-et-al.-Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf</p>
<p>57.</p>	<p><u>Kaeb, Caroline</u>, <i>The Shifting Sands of Corporate Liability under International Criminal Law</i> (2016), <i>George Washington International Law Review</i>, Vol. 49, Issue 2, pp. 351-404,</p>	<p>Ця стаття стверджує, що корпоративному управлінню не рекомендується брати до уваги ризику відповідальності на внутрішньому рівні в країнах, де вони інвестують, як у формі інкорпорації, так і в комерційних операціях. Звичайно, мудрість полягає в тому, що компанії, перш за все, повинні дотримуватися місцевого законодавства у відповідних країнах експлуатації. Тим не менш, існує цілий набір законів, який традиційно не входить до складу юридичних і корпоративних підрозділів корпорації, а саме сфери міжнародного кримінального права. З бізнес операціями, що діють більш глобально, ніж будь-коли, часто в країнах з репресивними урядами, компанії стали визначними гравцями на міжнародній арені, які впливають на долю місцевих громад, суспільства та міжнародного співтовариства. https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/gwilr49&div=15&start_page=351&collection=journals&set_as_cursor=15&men_tab=srchresults</p>

58.	De Schutter, Olivier, <i>Towards a New Treaty on Business and Human Rights (2016)</i> , <i>Business and Human Rights Journal</i> , Vol. 1, Issue 1, pp. 41-68.	У цій статті розглядається як юридична, так і політична можливість чотирьох потенційних варіантів юридично обов'язкового міжнародного інструменту у сфері бізнесу та прав людини. Чотири варіанти, які відкрита міжурядова робоча група, можливо, буде розглядати під час переговорів є: (i) уточнення та зміцнення обов'язку держав захищати права людини, включаючи екстратериторіально; (ii) зобов'язувати держави через рамкову конвенцію звітувати про прийняття та реалізацію національних планів дій щодо бізнесу та прав людини; (iii) накладати прямі зобов'язання з прав людини на корпорації та встановити новий механізм контролю за дотриманням таких зобов'язань; і (iv) нав'язати обов'язки взаємної правової допомоги державам для забезпечення доступу до ефективних засобів захисту жертв, яким завдали шкоди операції транснаціональних корпорацій. Оскільки ці варіанти не є взаємовиключними, автор стверджує, що гібридний інструмент, заснований на елементах першого та четвертого варіантів, може стати найкращим шляхом як у політичній реальії, так і у покращенні доступу до ефективних засобів захисту жертв. https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/45E25BD824C6EEB18CD8050752C119E7/S205701981500005Xa.pdf/towards_a_new_treaty_on_business_and_human_rights.pdf
59.	Aaronson, Susan Ariel and Zimmerman, Jamie	У статті йдеться про те, як Oxfam (який надзвичайно успішно допомагає політикам та громадськості розуміти взаємо-

	<p>M., Fair Trade: How Oxfam Presented a Systematic Approach to Poverty, Development, Human Rights, and Trade (2006), <i>Human Rights Quarterly</i>, Vol. 28, Issue 4 pp. 998-1030</p>	<p>зв'язок між бідністю, розвитком, правами людини та торгівлею) намагався змінити глобальну торговельну політику, щоб краще відобразити підхід, що ґрунтується на правах людини, який визначений у стратегічній план В статті аналізується стратегія Oxfam та її зміна з часом – перехід від системного акценту на розвиток бідності, прав людини та торгівлю до більш обмеженого, але видимого, зосередження уваги на «виставці». Нарешті, внесок Oxfam у дискусію в галузі торгівлі розглядається. З точки зору вступного класу з BHR, що особливо цікаво, ця дискусія контексті того, як система COT розглядає питання прав людини, бідності та розвитку. https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/hurq28&i=1006</p>
<p>60.</p>	<p>Beata Faracik, Study: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, European Parliament, February 2017</p>	<p>У цьому дослідженні розглядається прогрес у здійсненні керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини (UNGP) в країнах, що не є членами ЄС, через п'ять років після їх одностайного затвердження Радою з прав людини Організації Об'єднаних Націй в 2011 році. Значний прогрес вже досягнуто, оскільки відповідні основні міжнародні стандарти, такі як ОЕСР для міжнародних підприємств, які узгоджуються з UNGP, розробляються нові інструменти для надання рекомендацій урядам та зацікавленим сторонам, а також основа для конструктивної дискусії. Це призвело до підвищення обізнаності та кращого розуміння, зміцнення довіри та взаємодії між різними зацікавленими сторонами. Проте, незважаючи на всі зусилля,</p>

		<p>зловживання правами людини у сфері бізнесу все ще є серйозною проблемою. Таким чином, необхідна подальша реалізація UNGP та пов'язаних з нею інструментів, з особливим акцентом на доступ до засобів правового захисту та правосуддя для жертв порушень, пов'язаних з бізнесом. Потрібна менша декларація та більш реальна політична воля, оскільки зобов'язання держав щодо розробки Національних планів дій щодо впровадження Керівних принципів були надто повільними для реалізації, і до сьогодні було розпочато лише дванадцять НПД. Проте, кількість поточних процесів є перспективною, особливо в Південній Америці, хоча ми ще не бачимо, наскільки значимими будуть їх результати.</p> <p>http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf</p>
61.	<p>Zhao, Jingchen, Promoting more socially responsible corporations through a corporate law regulatory framework (2017), Legal Studies, Vol. 37, Issue 1, pp. 103-136</p>	<p>Цей документ покликаний закласти основи більш критичного підходу до взаємозв'язку між корпоративною соціальною відповідальністю (КСВ) та корпоративним правом. Критично аналізуються обмеження законодавчих підходів, включаючи обов'язки директора, розкриття інформації, сталі рішення, пряме просування та корпоративну структуру внутрішнього управління, намагаючись знайти добре продумане та ефективно впроваджене рішення, яке дає суттєві настанови щодо регулювання КСВ. У роботі досліджується спосіб, у який корпоративне право може сприяти адаптації принципів КСВ в корпоративних стратегіях, з метою створення</p>

		<p>нормативно-правової бази в рамках корпоративного права шляхом використання авторитетного правового режиму для просування корпоративних регуляторних механізмів. У доповіді критично вивчено кілька законодавчих заходів, які підтримуються відповідним законодавчим досвідом різних юрисдикцій, як приклади наразі застосовуваних законів про КСВ на національному рівні, з тим, щоб запропонувати комплексні та потенційно ефективні законодавчі пропозиції щодо прийняття елементів КСВ. Проте підхід «єдиного розміру для всіх», безумовно, не бажаний, і ці пропозиції повинні інтерпретуватися та виконуватись локально відповідним чином, відповідно до теорії залежності шляху.</p> <p>https://doi.org/10.1111/lest.12140</p>
62.	<p>Cirlig, Ramona Elisabeta, <i>Business and Human Rights: From Soft Law to Hard Law</i> (2016), <i>Juridical Tribune</i>, Vol. 6 (2), pp. 228-246.</p>	<p>У цьому документі досліджується еволюція бізнесу та прав людини, представлені сучасні міжнародні не зобов'язуючі документи, а також обов'язкові ініціативи деяких держав у цій сфері, висвітлюється тенденція переходу від м'якого права до жорсткого права, для того, щоб замінити сферу добровільної корпоративна відповідальність на чисту відповідальність. В цьому контексті науковці обговорюють декілька рішень: від обов'язкового договору або кількох більш вузьких договорів, орієнтованих на конкретні сфери, до Типового закону, який держави можуть використовувати для прийняття законів, що встановлюють зобов'язання перед підприємствами в межах їхньої юрисдикції, або навіть доповнення прав</p>

		людини в міжнародних інвестиційних угодах та використання міжнародного арбітражу як виконавчого механізму. https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein_journals/juridtrib6&div=52&start_page=228&collection=journals&set_as_cursor=7&men_tab=srchresults
63.	Kaeb, Caroline, <i>Emerging Issues of Human Rights Responsibility in the Extractive and Manufacturing Industries: Patterns and Liability Risks</i> (2008), <i>Northwestern Journal of International Human Rights</i> , Volume 6, Issue 2, Article 5, p. 327.	«Ця стаття представляє приклад дослідження корпоративних прав людини в галузі добувної та обробної промисловості в різних країнах. Аналіз складається з двох основних досліджень з Royal Dutch / Shell та Nike, які прояснюють динаміку, яка ґрунтується на сучасних практиках ведення бізнесу в приймаючих країнах, та галузевих моделей проблем прав людини. Зокрема, дослідження вивчають порушення прав людини, пов'язані з підприємницькою діяльністю, з точки зору місцевої політичної ситуації та корпоративних структур материнсько-дочірніх відносин. Додаткові приклади з відповідного промислового сектору пояснюють, поперше, різні види передбачуваних порушень прав людини; по-друге, потенційне залучення корпорації до зловживань у контексті законодавчих стандартів; і, нарешті, наслідки громадської перевірки та судового розгляду корпоративної політики. Таким чином, стаття має на меті розкривати ризики відповідальності як для добувної, так і для галузі виробництва, тісно пов'язаної з параметрами політики» (стор. 328). https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/njihr/vol6/iss2/5
64.	Thompson, Robert and Ramasastry,	Дев'ятий округ виніс рішення про те, що корпорація може бути притягнута до

	<p>Anita and Taylor, Mark, <i>Translating Unocal: The Expanding Web of Liability for Business Entities Implicated in International Crimes</i> (2009). <i>George Washington International Law Review</i>, Vol. 40, No. 4, pp. 841-902.</p>	<p>відповідальності за Федеральним законом про позбавлення майна іноземців за її співучасть у порушенні міжнародного кримінального права, що відбулося за межами США (<i>Doe I v. Unocal Corp.</i>, 395 F.3d 932 (9th Cir. 2002)). З тих пір кількість подібних справ тільки зростає. Ці справи порушують два запитання:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Чи є США єдиною країною, яка забезпечує юридичну відповідальність за суб'єктів господарювання, які беруть участь у міжнародних злочинах за кордоном? - Як інші країни «перекладають» основні види підзвітності, які Unocal визнав у своїх власних правових системах? <p>Ця стаття намагається відповісти на ці питання, представивши результати порівняльного правозастосування за участі шістнадцяти країн, які запросили адвокатів та юристів вивчити питання, що стосуються статусу міжнародного кримінального права в кожній країні. https://ssrn.com/abstract=2279584</p>
<p>65.</p>	<p>Sandra Cossart, Jérôme Chaplier and Tiphaine Beau de Lomenie, <i>The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All, The Business and Human Rights Journal</i>, Volume 2,</p>	<p>Ця стаття, написана адвокатами, які працюють для CSO, які висуваються та підтримують розробку французького Закону про обов'язок догляду, не лише описує його основні характеристики та обговорює Конституційну раду Франції (Рада), яка підтримує більшість тексту закону, але також відображає, як цей французький закон вписується в зростаючу тенденцію впровадження корпоративної поваги до прав людини в різні типи правових вимог. https://doi.org/10.1017/bhj.2017.14</p>

	Issues 2, July 2017, pp. 317-323.	
66.	Martin-Ortega, Olga, Public Procurement as a Tool for the Protection and Promotion of Human Rights: A Study of Collaboration, Due Diligence and Leverage in the Electronics Industry, (2018), <i>Business and Human Rights Journal</i> , 3(1), 75-95	У цій статті досліджується інноваційне використання державних закупівель як інструмент дотримання, захисту та посилення прав людини шляхом використання значного важеля, який публічні покупці мають за корпоративну практику в їх ланцюжку постачання. Вона забезпечує аналіз компанії Electronics Watch, організації, яка зосереджується на ролі власної практики державних закупівель як центральних державних обов'язків щодо захисту прав людини тих, кого торкнулася її діяльність як економічного суб'єкта. За допомогою оцінки моделі Electronics Watch ця стаття стверджує, що, об'єднавши економічний важелі з боку державних покупців та корпоративну правову репутацію, можна створити трансформаційні інструменти для покращення умов праці в глобальних ланцюжках постачань. https://doi.org/10.1017/bhj.2017.35
67.	Claire Methven O'Brien et al., Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions. The International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, 2016 [in particularly pages: 12-24]	Перше велике дослідження з питань державних закупівель та прав людини – початкова доповідь Навчальної лабораторії з питань державних закупівель та прав людини – включає: Огляд основних стандартів, проблем та політичних ініціатив, що стосуються взаємодії державних закупівель та прав людини; Основні висновки з 20 юрисдикційного опитування законодавства, політики та практики державних закупівель та прав людини, проведені у співпраці з місцевими партнерами;

		<p>Рекомендації щодо заходів, необхідних для приведення державних закупівель у відповідність до прав людини та сталого розвитку. https://www.icar.ngo/s/Public-Procurement-and-Human-Rights-A-Survey-of-Twenty-Jurisdictions-Final-9m5s.pdf</p>
68.	<p><u>Buhmann</u>, Karin, <i>Neglecting the Proactive Aspect of Human Rights Due Diligence? A Critical Appraisal of the EU’s Non-Financial Reporting Directive as a Pillar One Avenue for Promoting Pillar Two Action</i> (2018), <i>Business and Human Rights Journal</i>, <u>Volume 3</u>, <u>Issue 1</u>, pp. 23-45</p>	<p>Дослідження щодо дотримання прав людини в компаніях (HRDD) та повідомлення про їх вплив на права людини є не лише елементами корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини (друга опора), але також повинні бути пропаяговані державами в рамках їх державного обов’язку щодо захисту (перша опора) через регуляторні стратегії, спрямовані на формування ділової поведінки. Аналізуючи Директиву ЄС щодо нефінансової звітності за 2014 рік як приклад урядового регулювання щодо сприяння відповідальному веденню бізнесу, в статті розглядаються умови для HRDD та звітності як процесу комунікації для стимулювання організаційних змін відповідно до Керівних принципів ООН, щоб уникнути шкоди, у тому числі через участь у зацікавлених сторін. Застосовуючи соціально-правову теорію регулювання, а також організаційну та бухгалтерську літературу, в статті видно, що переважна увага Директиви до екстенсивних заходів є нехтуваною можливістю стимулювати організаційне навчання та змінювати ділову поведінку з метою запобігання негативним впливам на права людини. Він пропонує рекомендації та зацікавлених сторін для посилення регулювання.</p>

		<p>https://doi.org/10.1017/bhj.2017.24</p> <p>69. Michael Posner, 'Business and Human Rights: A Commentary From the Inside' (2016), <i>Accounting, Auditing and Accountability Journal</i>, Vol. 29, Issue 4, pp. 705-711.</p> <p>Цей документ містить огляд генезису ділової програми та порядку денного з прав людини; має на меті визначити ключові сфери зосередження уваги на порядку денному бізнесу та прав людини; і, нарешті, стверджує, що підхід до залучення бізнесу до порядку денного прав людини є складним і практично орієнтованим.</p> <p>У документі пов'язується ділова програма з правами людини з метою збільшення розмірів та можливостей корпорацій. Вона визначає шість ключових напрямків у цій новітній програмі, зокрема, ланцюжках постачань та трудових правах, добувних галузях, зокрема, у сфері безпеки, інформаційних технологій та питань свободи вираження поглядів, сільського господарства, проблеми дитячої та примусової праці, інвестицій та соціально відповідальних інвесторів. В документі стверджується, що бізнес-школи відіграють вирішальну роль у залученні підприємств у складний та практичний спосіб, щоб забезпечити їм дієві вирішення цих проблем.</p> <p>У документі стверджується, що ми завершили початок обговорення питань бізнесу та прав людини, і зараз вони перебувають у стадії визначення того, які правила в цій глобальній економіці двадцять першого століття. У роботі наводяться важливі міркування для переходу до цієї фази.</p> <p>Цей документ дає оригінальні уявлення про появу порядку денного бізнесу та прав людини. Вона визначає ключові</p>
--	--	--

		сфери уваги та цінний підхід до досягнення прогресу в цих сферах. https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2016-2454
70.	Backer, Larry Cata, <i>Are Supply Chains Transnational Legal Orders: What We Can Learn from the Rana Plaza Factory Building Collapse (2016)</i> , <i>UC Irvine Journal of International, Transnational, and Comparative Law</i> , Vol. 1, pp. 11-66	Починаючи з реакції уряду на будівництво Rana Plaza, ця стаття досліджує, як колективні дії держав, міжнародних організацій, підприємств, ОГС та уражених груп свідчать про міцний транснаціональний правовий порядок. Цей транснаціональний порядок має нормативну структуру, оперативно-правовий процес і структурує рамки, в яких міжнародні організації, а також державні та недержавні приватні суб'єкти прагнуть до побудови функціональної узгодженості в межах формально-поліцентричних розпоряджень про управління. Як альтернатива, Rana Plaza може запропонувати поліцентричне замовлення на управління або нове обличчя старих ієрархічних відносин між розвиненими державами та державами, що розвиваються. У роботі є висновок про те, що реальність контексту, в якій виникає управління, може і надалі протистояти єдиній сильній теоретизації. Теорії можуть переслідувати факти, але складність юридичного замовлення, відображена в дузі історії краху фабрики Rana Plaza, також свідчить про те, що факти можуть незабаром перетворюватися на теорію та змінювати її. https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ucivjtoml1&i=15
71.	Lagoutt, Stephanie, <i>The State Duty To Protect Against</i>	Метою даного дослідження є вивчення та розкриття обов'язків держави щодо прав людини у справах, пов'язаних із

	<p>Business-Related Human Rights Abuses. Unpacking Pillar 1 and 3 of the UN Guiding Principles on Human Rights and Business (2014), Danish Institute for Human Rights, Matters of concern Human rights' research papers Series No. 2014/1</p>	<p>діяльністю суб'єктів підприємницької діяльності, згаданих та деталізованих в УНП ООН. Робочий документ розглядає державні обов'язки у трьох частинах: загальні питання, такі як підхід держави до її обов'язку захищати права людини, державні регулюючі та політичні функції, а також питання екстериторіальності (частина 1); конкретні питання, що охоплюються UNGP, такі як державні підприємства, приватизація та державні закупівлі, райони, що постраждали від конфліктів, та міжнародні економічні угоди, укладені державами (частина 2); і, нарешті, державні обов'язки щодо доступу до засобів правового захисту (частина 3). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2496355</p>
72.	<p>McCorquodale, Robert and Simons, Penelope C., Responsibility Beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of International Human Rights Law (2007), Modern Law Review, Vol. 70, No. 4, pp. 598-625.</p>	<p>Ця стаття досліджує, наскільки екстериторіальна діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК), які порушують міжнародне право в галузі прав людини, може призвести до притягнення до відповідальності держави. Аналіз показує, що в країнах-членах ТНК за певних обставин згідно з міжнародним правом регулюється екстериторіальна діяльність корпоративних громадян або іноземних філій, і вони мають нести міжнародну відповідальність у разі порушень прав людини. https://ssrn.com/abstract=998664 or http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2230.2007.00654.x</p>
73.	<p>Simons, Penelope C., International Law's Invisible</p>	<p>Ця стаття стверджує, що підхід Ruggie для вирішення проблеми безкарності корпоративних прав людини, які не</p>

<p>Hand and the Future of Corporate Accountability for Violations of Human Rights (2012). <i>Journal of Human Rights and the Environment</i>, Vol. 3, No. 1</p>	<p>відповідають рекомендації, що майбутнє розроблення обов'язкових міжнародних зобов'язань має стати однією з цілей її основної політики та керівних принципів, була неправильною. Автор стверджує, що для того, щоб ефективно боротися з безкарністю корпорації, не можна просто боротися з прогалинами в галузі управління, а також визначати і вирішувати корінні причини цих прогалин. Ця стаття стверджує, що безкарність корпоративних прав людини глибоко вписана в міжнародну правову систему. Вона намагається продемонструвати проблеми з підходом SRSG, стверджуючи, що поряд із втручаннями міжнародних фінансових інститутів в економіку країн, що розвиваються, одним з найбільш значних перешкод для корпоративної відповідальності за права людини є структура самої міжнародної правової системи. Дійсність цього твердження досліджується шляхом вивчення критики міжнародної правової системи дослідниками Третього світового підходу до міжнародного права (TWAIL), а також розуміння феміністської критики міжнародного права. Стверджується, що потужні держави використовували міжнародне право та міжнародні інституції для створення глобалізованого правового середовища, яке захищає та полегшує корпоративну діяльність, і хоча SRSG визначив симптоми цієї реальності під час його перебування, він не вивчив глибокі структурні аспекти цієї проблеми. Ця стаття демонструє, що така експертиза дозволила виявити найважливішу потребу у прив'язуванні міжнародних зобов'язань</p>
---	--

		<p>щодо прав людини до суб'єктів господарювання у будь-якій адекватній стратегії, спрямованій на подолання безкарності підприємств. Вона закінчується деякими рекомендаціями щодо поступового розвитку таких зобов'язань. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=1933426</p>
74.	<p>Simons, Penelope C., Corporate Voluntarism and Human Rights: The Adequacy and Effectiveness of Voluntary Self-Regulation Regimes (2004). Industrial Relations, Vol. 59, No. 1.</p>	<p>У відповідь на зростаючу занепокоєність громадськості за підзвітність ТНК за порушення прав людини в державах, в яких вони працюють, уряди, корпорації та неурядові організації сприяли розробці та запровадженню добровільних режимів саморегулювання. Тим не менше, практика ТНК в рамках цих режимів ставить під сумнів їх адекватність та ефективність у запобіганні співучасті у вразливих порушеннях прав людини корпораціями, які працюють у зоні конфліктів та репресивних режимах. Ця стаття розглядає та оцінює мову, зміст прав людини та механізми дотримання добровільної політики та / або кодексів, розроблених багатьма корпораціями, галузевими групами, міжурядовими організаціями та зацікавленими сторонами ініціативами, а також пов'язаними корпоративними практиками. Аналіз показує, що ці добровільні режими є недосконалыми та неадекватними, і тому не можуть забезпечити, щоб ТНК не брали участі в порушеннях прав людини в їх екстратериторіальній діяльності. SSRN: https://ssrn.com/abstract=1661278</p>
75.	<p>United Nations High Commissioner for</p>	<p>У доповіді викладено керівні вказівки щодо посилення підзвітності та доступу до засобів правового захисту жертв</p>

	<p>Human Rights (2016), Improving accountability and access to remedy for victims of business-related human rights abuse, UN Doc A/HRC/32/19</p>	<p>порушень прав людини, пов'язаних з підприємницькою діяльністю, за підсумками Проекту підзвітності та способу вирішення Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини (УВКПЧ). Вступ до керівництва, включаючи пояснення його сфери, потенційного використання та важливих різносторонніх контекстуальних проблем, в додатку слідує самим керівництвом, яке формується у вигляді «цілей політики» для національних юридичних заходів, підтриманих який має на меті демонструвати різні способи, якими держави можуть працювати для досягнення цих цілей на практиці. Доповідь доповнюється додатком (A / HRC / 32/19 / Add.1), підготовленим як супровід до керівництва, що містить додаткові пояснення та контекст, витягнутий з дворічного дослідження УВКПЧ. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/A_HRC_32_19_AEV.pdf</p>
<p>76.</p>	<p>United Nations Human Rights Council (2012), Contribution of the United Nations system as a whole to the advancement of the business and human rights agenda and the dissemination and implementation of the Guiding</p>	<p>У звіті наводиться огляд поточної діяльності суб'єктів та механізмів у системі ООН, що стосуються бізнесу та прав людини. Визначаються можливості та надаються рекомендації щодо покращення порядку денного щодо бізнесу та прав людини в рамках системи Організації Об'єднаних Націй шляхом включення до порядку денного та, зокрема, Керівних принципів у справах підприємців та прав людини в рамках системи в координаційних механізмів та інтеграції UNGP у програми та діяльність,</p>

	Principles on Business and Human Rights, Report of the Secretary-General	включаючи зусилля з нарощування потенціалу. Вона також дає рекомендації щодо узгодження внутрішньої політики та практики ООН з UNGP для управління ризиками та сприяння повазі прав людини через її ділові відносини. http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-21_en.pdf
77.	Dottridge, M., Emerging Good Practice By State Authorities, The Business Community And Civil Society In The Area Of Reducing Demand For Human Trafficking For The Purpose Of Labour Exploitation, Council of Europe (2016).	Цей звіт описує приклади ініціатив, спрямованих на запобігання торгівлі людьми, що в Європі відоме як «експлуатація праці». Звіт зосереджується на зусиллях, спрямованих на відбиття експлуатації, яка веде до торгівлі людьми. У звіті наведено визначення методів, які, на основі наявної інформації, є хорошою практикою. У свою чергу, це приклади ініціатив урядів, бізнесу та організацій громадянського суспільства. Він аналізує їх сильні та слабкі сторони з точки зору їх ефективності у запобіганні торгівлі людьми, ділової практики та ланцюжків постачань (також відомих як продукт і цінні ланцюги). Він також спрямований на заохочення інших урядів, бізнесу та організацій громадянського суспільства переглянути ці приклади з метою розробки власних аналогічних методів. У доповіді містяться деякі приклади ініціатив, взятих з Європи та інших країн, всі з яких вважаються здатними до відтворення в межах Європи. https://rm.coe.int/16806846be
78.	Baumann-Pauly, Dorothee and Nolan, Justine and Van Heerden,	Ініціативи з багатьма зацікавленими сторонами (MSI) все частіше використовуються як механізм за замовчуванням для вирішення проблем прав людини в

	<p>Auret and Samway, Michael, Industry-Specific Multi-Stakeholder Initiatives that Govern Corporate Human Rights Standards – Legitimacy Assessments of the Fair Labor Association and the Global Network Initiative (March 10, 2015). UNSW Law Research Paper No. 2015-12</p>	<p>різних галузях промисловості. MSI є позначенням, яке охоплює широке коло ініціатив, починаючи з дуже загальних (наприклад, Глобального договору ООН) до тих, що стосуються однієї проблеми (наприклад, дитячої праці). Критики заперечують легітимність моделі приватного управління, що пропонуються MSI. Метою цього документу є оцінка переважних підходів до проблем бізнесу та прав людини та обговорення їх легітимності в цілому та щодо підзвітності та ефективності зокрема. Ми стверджуємо, що один тип MSI, а саме галузеві MSI, має потенціал, який може слугувати моделлю демократично законної форми приватного управління. Ми аналізуємо дві галузеві MSI – чесну Асоціацію праці та Глобальну мережеву ініціативу – щоб краще зрозуміти, як формуються ці MSI, як вони визначають і забезпечують виконання стандартів, і як вони прагнуть забезпечити відповідальність. На підставі цих емпіричних ілюстрацій ми обговорюємо цінність цієї специфічної моделі MSI та наслідуюмо демократичну легітимність механізмів приватного управління. https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2012/09/25/fact-sheet-executive-order-strengthening-protections-against-trafficking https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe</p>
79.	<p>Parella, Kishanthi, Outsourcing</p>	<p>Ця стаття присвячена проблемі запобігання порушенням прав людини за</p>

<p>Corporate Accountability (2014), <i>Washington Law Review</i>, Vol. 89, Issue 3, pp. 747- 818</p>	<p>кордоном, що виникають внаслідок глобалізації бізнесу, при цьому особлива увага приділяється проблемі підвищення стандартів праці у глобальних цільових ланцюжках. Сучасний бізнес різко змінився і став «глобальним» для того, щоб судити закордонні ринки та забезпечувати ресурси, включаючи працю. Багато світових компаній, таких як Nike та Apple, «передають» багато функцій своїх постачальників за кордон. Як багатонаціональні покупці, вони домінують на одному кінці глобальної системи вартості. На протилежному кінці ланцюга вартості – місцеві менеджери та власники фабрик і робочих місць, де виробляється їх продукція. Ці об'єкти часто є об'єктами серйозних порушень прав людини, таких як примусова праця та дитяча праця. Деякі актори намагалися запобігати транснаціональним корпоративним правопорушенням через судові процеси в національних судах щодо дій корпорації за кордоном. Однак після того, як <i>Klobel v. Royal Dutch Petroleum</i>, неясно, наскільки успішними будуть такі стратегії в майбутньому. Ця стаття використовує інший підхід і зосереджується на запобіганні порушенням цих прав шляхом вдосконалення трудової практики у глобальних цільових ланцюжках. На жаль, нинішні підходи спрямовані на заохочення кращої належної обачності щодо поведінки своїх постачальників. Однак ця стаття пояснює, що ці та аналогічні зусилля матимуть обмежений ефект через проблему невідповідності стимулів між покупцями та постачальниками у гло-</p>
--	---

		<p>бальних цільових ланцюжках. Постачальники мають різні бізнес-профілі, інтереси та обмеження у порівнянні з їхніми багатонаціональними покупцями. Тому звичайні водії для кращої трудової практики, що покладаються на ризики репутації та споживчий бойкот, не будуть працювати для постачальників. Натомість, громадські діячі та інші зацікавлені сторони повинні визначити стимули, які є належними для постачальників. По-друге, вони також повинні прийняти рефлексивний підхід до управління законодавством, щоб ефективно передавати ці стимули в глобальних ланцюжках вартості. Ця стаття завершується, пропонуючи приклади стратегій, які повинні прийняти державні суб'єкти, щоб запобігти трагедії іншої Foxconn або Rana Plaza. https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/washlr89&i=769</p>
80.	<p>Martin, Jena, <i>Hiding in the Light: The Misuse of Disclosure to Advance the Business and Human Rights Agenda</i> (2018), <i>Columbia Journal of Transnational Law</i>, Vol. 56, Issue 3, pp. 530-592</p>	<p>Мета цієї статті полягає у аналізі, чи є порядок денний бізнесу та прав людини (як це втілено в рамках Рамкової конвенції «Три основи» та «Керівні принципи ООН») добре забезпеченим в національному законодавстві, яке зосереджується на розкритті інформації. У статті основна увага приділяється правилам, що застосовуються в Сполучених Штатах як на субнаціональному, так і на національному рівні, однак він також обговорює підходи, що використовуються в європейських юрисдикціях, таких як Сполучене Королівство та Франція, та загальну тенденцію до створення моделі прозорості захисту прав людини від господарської діяльності. У</p>

		<p>статті також проводиться аналіз того, чи ефективні ці закони при здійсненні керівних принципів ООН, тобто якщо вони досягають мети, яку вони мають досягти. Нарешті, стаття демонструє, що в даний час розкриття інформації в кращому випадку є тимчасовою межею зупинки, яка може призвести до обмеженої корпоративної зміни з питань бізнесу та прав людини. У гіршому випадку, розкриття використовується корпораціями як спосіб отримати перевагу репутації без фактичного внесення суттєвих змін – просто ховаючись у світлі.</p> <p>https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/cjtl56&i=542</p>
Релевантне іноземне законодавство		
81.	UK: Modern Slavery Act 2015	<p>Сучасне рабство – жорстока форма організованої злочинності, в якій люди розглядаються як товари та експлуатуються для злочинного посягання. Щоб запобігти цьому, був прийнятий Закон про сучасне рабство у Великій Британії 2015 року, який набрав чинності в 2016 році, і вимагає, щоб компанії з глобальним оборотом понад 36 мільйонів фунтів стерлінгів щорічно звітували про свою діяльність щодо примусової праці та торгівлі людьми, як своїми операціями, так і їхніми ланцюгами постачання. Розділ 54 Закону зосереджується на «прозорості в ланцюжках постачань» і застосовується до комерційних організацій, які ведуть бізнес або частину бізнесу у Великобританії. Закон складається з семи частин. Частина 1 об'єднує та уточнює існуючі злочини рабства та торгівлі</p>

		<p>людьми, одночасно збільшуючи максимальний строк покарання за такі правопорушення. Частина 2 передбачає два нових цивільних запобіжних розпорядження, Закон про запобігання рабства та торгівлі людьми та розпорядження про ризик торгівлі рабством та торгівлею людьми. Частина 3 передбачає нові повноваження морського судочинства щодо суден. Частина 4 встановлює посаду незалежного комісара з питань боротьби з рабством та визначає функції Уповноваженого. У частині 5 вводяться ряд заходів, спрямованих на підтримку та захист жертв, включаючи законний захист жертв рабства та торгівлі людьми та спеціальні заходи для свідків у кримінальних справах. Частина 6 вимагає, щоб певні підприємства розкривали інформацію про те, яку діяльність вони проводять для усунення рабства та торгівлі людьми з їх ланцюгів постачання та власного бізнесу. У Частині 7 вимагається, щоб Державний секретар опублікував документ про роль Органу ліцензування Gangmasters, та іншого, що стосується загальних питань, таких як послідовне забезпечення та ін.</p> <p>http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted</p> <p>https://www.gov.uk/government/publications/transparency-in-supply-chains-a-practical-guide</p>
82.	California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB657)	<p>У 2010 році уряд штату Каліфорнія (Сполучені Штати Америки, США) прийняв законодавство – Каліфорнійська прозорість у Законі про ланцюг поставок 2010 року (SB657) – вимагаючи від</p>

		<p>компаній, що мають щорічні доходи у світі в розмірі 100 мільйонів доларів США та більше, які здійснюють комерційну діяльність в Каліфорнії розкривати інформацію на своїх веб-сайтах з січня 2012 року про зусилля, спрямовані на викорінення рабства та торгівлі людьми з їх ланцюгів постачання.</p> <p>Прийнявши закон про транспарентність у ланцюгах постачань, Каліфорнійський законодавчий орган визнав, що рабство та торгівля людьми є злочинами за державним, федеральним та міжнародним правом; що рабство та торгівля людьми існують у штаті Каліфорнія та в кожній країні, включаючи Сполучені Штати; і що ці злочини часто приховані від погляду і важко розкрити і відстежити. Також було встановлено, що споживачі та підприємства випадково заохочують та санкціонують ці злочини шляхом придбання товарів та виробів, які були пошкоджені в ланцюжку постачання, і що, у відсутності публічно доступної інформації, споживачі опиняються в невігідному становищі в спроможності відрізнити компанії на заслуги їхніх зусиль, спрямованих на постачання продуктів, позбавлених від занепаду рабства та торгівлі людьми. Тому намір прийняття Закону полягав у забезпеченні того, щоб великі роздрібні торговці та виробники надавали споживачам інформацію про їх зусилля з викорінення рабства та торгівлі людьми з їхніх ланцюгів постачання, виховують споживачів про те, як придбати товари, вироблені компаніями, відповідальними</p>
--	--	--

		за управління ними ланцюгами і, таким чином, поліпшити життя жертв рабства та торгівлі людьми. https://oag.ca.gov/SB657
83.	USA, Executive Order 13627 Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal Contracts (2012)	Як найбільший єдиний покупець товарів і послуг у світі, уряд США несе відповідальність за боротьбу з торгівлею людьми як вдома, так і за кордоном, а також для забезпечення того, щоб американські податкові долари не сприяли посяганню на людську гідність. Тому згідно з наказом 13627 федеральним підрядникам заборонено вести конкретну діяльність, пов'язану з торгівлею людьми, і встановлюються позитивні обов'язки для підрядника та субпідрядників, включаючи кілька стимулів для належної обачності. Щоб забезпечити відповідність, підрядники та субпідрядники повинні підтримувати план дотримання, включаючи конкретні заходи щодо належної обачності. Усі сторони можуть знайти керівництво та підтримку у відповідності з цими вимогами на веб-сайті інструменту «Відповідальне джерело», що розроблений за ініціативою уряду США. https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2012/09/25/fact-sheet-executive-order-strengthening-protections-against-trafficking https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe
84.	The Executive Order 13126 on the Prohibition of Acquisition of	Підписаний 12 червня 1999 року, Наказ 13126 призначений забезпечити, щоб американські федеральні відомства не закуповували товари, виготовлені

	<p>Products Produced by Forced or Indentured Child Labor, 12 June 1999 and US Federal Acquisitions Regulation (FAR): Produced by Forced or Indentured Child Labor,</p>	<p>примусовою дитячою працею. Це вимагає від Міністерства праці, у консультації з департаментами державної та національної безпеки, публікувати та вести перелік продуктів по країні походження, яким ці три відомства мають обґрунтовані підстави вважати, що це могло бути видобуто або виготовлено шляхом примусової дитячої праці. У рамках регулювання закупівель, що здійснюють виконання розпорядження, федеральні підрядники, які постачають продукти в списку, опубліковані Департаментом праці, повинні підтвердити, що вони доклали добросовісних зусиль, щоб визначити, чи використовувалася примусова дитяча праця для виробництва перерахованих предметів.</p> <p>https://www.dol.gov/ilab/about/laws/#eo13126 For list of products see : List of Products https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-products</p>
85.	<p>France : Loi no. 2017-399 du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre / The French Law on Duty of Care of parent and subcontracting companies (so called the French Corporate Duty of Vigilance)</p>	<p>«Французький корпоративний обов'язок щодо нагляду за порушенням вимагає від деяких великих французьких компаній створювати, ефективно впроваджувати та публікувати план захисту людських прав. Компанії, що належать до сфери діяльності, також повинні щорічно звітувати про виконання своїх планів. План пильної уваги компанії повинен містити розумний кроки, які компанія здійснює, щоб визначити ризики щодо прав людини та запобігати серйозним порушенням прав людини в результаті діяльності: самої компанії, компаній, які вона безпосередньо чи опосередковано контролює, а також будь-яких</p>

		<p>субпідрядників або постачальників, які мають встановлені комерційні відносини. Хоча за оцінками, він буде застосовуватися безпосередньо лише до близько 150–200 компаній, зважаючи на те, що переважна більшість (якщо не всі) цих компаній мають дочірні підприємства та/або працюватимуть з постачальниками та субпідрядниками, їхні плани пильності повинні охоплювати ряд різних юридичних осіб у Франції та за кордоном. https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&cat egorieLien=id (accessed 4 April 2017).</p>
86.	<p>Directive 2014/95/ EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/ EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups Text with EEA relevance, OJ L 330, 15.11.2014, p. 1–9</p>	<p>Директива 2014/95/EU (так звана: Директива про нефінансову звітність ЄС) встановлює правила розкриття інформації про нефінансову та діяльність великих компаній. Компанії зобов'язані розкривати певну інформацію, в тому числі щодо їх поваги до прав людини, способів їх функціонування та управління соціальними та екологічними викликами, а також включати нефінансові звіти у свої річні звіти з 2018 року. Це допомагає інвесторам, споживачам, політикам та іншим зацікавленим сторонам оцінювати нефінансові показники компаній та заохочує ці компанії до розробки відповідального підходу до бізнесу. http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN; See also EC NFR subpage: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en</p>

<p>87.</p>	<p>Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act 2010, sec 1502. https://legcounsel.house.gov/Comps/Dodd-Frank%20Wall%20Street%20Reform%20and%20Consumer%20Protection%20Act.pdf</p>	<p>Розділ 1502 Закону Dodd Frank, який є частиною Закону США «Реформа Додда-Френк Уолл Стріт» та «Захист прав споживачів», прийнятий у липні 2010 року, вимагає, щоб компанії, які продавалися на відкритому ринку, гарантували, що сировина, яку вони використовують для виготовлення своєї продукції, не прив'язана до конфлікту в Конго, шляхом відстеження та перевірки своїх мінеральних ланцюгів постачання. Він має на меті зробити прозорими фінансові інтереси, які підтримують збройні групи у регіоні ДРК. Вимагаючи від компаній, що використовують конфліктні мінерали у своїй продукції, розкривати джерело таких корисних копалин, закон має на меті змусити компанії продовжувати займатися торгівлею, яка підтримує регіональні конфлікти.</p> <p>У серпні 2012 року Комісія з цінних паперів та бірж (SEC) опублікувала Положення про мінеральні конфлікти разом із інструкціями щодо того, як компанії повинні звітувати про джерело конфлікту корисних копалин: Алкоголь, Вольфрам, Тантал та Золото.</p>
<p>88.</p>	<p>Brazil, MTE Decree No. 540/2004 'Dirty list' In: Dottridge, M, Emerging Good Practice By State Authorities, The Business Community And Civil Society In</p>	<p>У 2003 році бразильський уряд випустив перший з тих, що отримали назву «брудні списки» – реєстр, який називає роботодавців, які були знайдені мобільною інспекційною групою для експлуатації робітників рабської праці. Через два роки їхні імена були вилучені з переліку, за умови, що вони сплатили всі введені штрафи, надали працівникам будь-яку компенсацію, а не здійснили</p>

	<p>The Area Of Reducing Demand For Human Trafficking For The Purpose Of Labour Exploitation, Council of Europe, 2016, p. 26-27,</p>	<p>подальші злочини. https://rm.coe.int/16806846be</p>
<p>89.</p>	<p>Bueno, Nicolas, The Swiss Popular Initiative on Responsible Business From Responsibility to Liability. Accepted manuscript (18 February 2018), forthcoming in L.F.H. Enneking, I. Giesen, F.G.H. Kristen, L. Roorda, C.M.J. Ryngaert, A.L.M. Schaap (eds.), Accountability and International Business Operations: Providing Justice for Corporate Violations of Human Rights and Environmental Standards, London, New York: Routledge, Taylor & Francis Group,</p>	<p>Швейцарські громадяни будуть вирішувати, чи слід прийняти або відхилити частину перегляду Конституції Швейцарії, яка має на меті ввести положення про відповідальний бізнес. Згідно з пропозицією, компанії, які знаходяться в Швейцарії, зобов'язані виконувати належні правові та екологічні наглядні заходи в Швейцарії та за кордоном. Пропозиція також передбачає надання компаній, які несуть відповідальність за шкоду, заподіяну компаніями, що перебувають під їх контролем, якщо вони не можуть довести, що вони вжили всі належні заходи, щоб уникнути шкоди. Цей внесок подає та оцінює зміст Швейцарської народної ініціативи з питань відповідального бізнесу в світлі Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини та керівних принципів Організації економічного співробітництва та розвитку для багатонаціональних підприємств. Також порівнюється швейцарська народна ініціатива з нещодавно прийнятим французьким законодавством та іншими недавніми законодавчими розробками. Вона визначає тенденцію більш чітких положень про відповідальність щодо</p>

	2018	корпоративних правозахисних прав у міжнародних операціях. https://corporatejustice.ch/wp-content/uploads/2018/06/Nicolas-Bueno-article.pdf https://corporatejustice.ch/about-the-initiative/
90.	Netherlands : SER Agreement on Sustainable Garment and Textile, 4 July 2016 https://www.ser.nl/en/publications/publications/2016/agreement-sustainable-garment-textile.aspx	9 березня 2016 року велика коаліція галузевих організацій, профспілок, організацій громадянського суспільства та уряду Нідерландів представила угоду про міжнародне відповідальність ведення бізнесу в швейному та текстильному секторі. У цій угоді сторони поєднують зусилля з метою досягнення практичних удосконалень і забезпечення стійкості міжнародного ланцюга поставок одягу та текстилю. Наприклад, вони хочуть вирішувати такі проблеми, як небезпечні умови праці та забруднення навколишнього середовища. Угода була розроблена під керівництвом Соціально-економічної ради Нідерландів (СЕА).
91.	European Coalition for Corporate Justice Position Paper, Key Features of Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation, June 2018.	Відсутність правових норм, які визначають обов'язки компаній та забезпечують доступ до правосуддя для жертв корпоративних правопорушень, спричинило серйозні прогалини щодо відповідальності. Представлені в цьому документі 10 особливостей щодо ефективного та всебічного обов'язкового законодавства у сфері захисту прав людини, слід взяти до відома при розробці обов'язкового законодавства у цій сфері. http://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/2018eccj-position-paper-mhrdd-final_june2018.pdf
Вибрані судові прецеденти (для організації дискусії)		

<p>92.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aspen Institute, Caseplace.org <www.caseplace.org> • Harvard Business School cases <http://hbsp.harvard.edu/product/cases> • Fair Food Standards www.caseplace.org <http://hbsp.harvard.edu/product/cases> • <http://fairfoodstandards.org> Council, <http://fairfoodstandards.org> 	<p>Залучення студентів до обговорення на підставі ґрунтовно відібраних кейсів, (як класичних так і нових) часто сприяють їхньому кращому розумінню конкретної ситуації. Існує багато закладів, де навчання здійснюється на прикладах бізнес-кейсів, включаючи Гарвард, Стенфорд, Айві бізнес-школу (Канада) та Університет Гонконгу.</p> <p>Такі курси навчання на кейсах, себто реальних прикладах, допомагають студентам зрозуміти, як слід розуміти правами людини менеджера. Проте, деякі кейси, доступні на їх веб-сайтах, можуть потребувати додавання сильнішого інтерпретаційного юридичного компонента.</p>
Відео-ресурси та онлайн-тренінги		
<p>93.</p>	<p>Council of Europe – Human Rights and Business course</p>	<p>Курс Ради Європи HELP «Бізнес та права людини» розрахований на юристів, які хочуть зрозуміти відносини між бізнесом та правами людини, міжнародні рамки, що регулюють цю взаємодію, а також обов'язки, які в свою чергу накладаються на підприємства, з тим щоб грамотно запобігати випадкам з очікуване значне зростання випадків у цій сфері. Хоча цей курс, головним чином, стосується ЄКПД, Курс був побудований навколо «Структури ООН» та UNGP, окрема сесія, присвячена наскрізному питанню екстериторіальності.</p> <p>Курс доступний безкоштовно, хоча реєстрація потрібна. Матеріал курсу</p>

		<p>потенційно може бути використаний під час занять для ілюстрації деяких його пунктів. Студенти також можуть заохочуватись пройти курс самостійно. http://help.elearning.ext.coe.int/course/index.php?categoryid=356 English version : http://help.elearning.ext.coe.int/course/view.php?id=1761</p>
94.	<p>UN Guiding Principles on Business and Human Rights : An Introduction. (Video by Mike Baab)</p>	<p>Чіткий та зрозумілий вступ у комплексну сферу, яка всього лише за 4 хвилини дає огляд Керівних Принципів ООН та пояснює те, що лежить в їх основі. Примітка: відеоролик англійською мовою з субтитрами доступний кількома мовами. Зверніть увагу, що можна створити українську версію субтитрів і додати їх до фільму Майка Бааба, зробивши його доступним для більшої аудиторії та кращим інструментом для використання у роботі зі студентами. https://www.youtube.com/watch?v=BCoL6JVZHrA</p>
95.	<p>Recording from the Sir J. Chandler Event organized by BHRRC: “Hoffman & Day clip 002”</p>	<p>Запис деякої частини заходу Центру «Можливості бізнесу і права людини», присвяченої вшануванню пам'яті сера Дж. Чандлера, демонструє присутність провідних правозахисників-юристів: Мартін Дея та Пола Гофмана, що подавали знакові позови до суду проти таких компаній, як Trafigura, Shell, Unocal, Talisman та позов, стосовно апартеїду. https://www.youtube.com/watch?v=SCxiOFoj0TQ</p>
96.	<p><u>Equality and Human Rights Commission</u> animated</p>	<p>Підприємства можуть впливати на права людини різними способами. Ця анімація показує, як бізнес взаємодіє з правами людини та демонструє які ж можуть бути</p>

	introduction to business and human rights.	переваги якщо права людини беруться до уваги. https://www.youtube.com/watch?v=McaE4_ivM-Q
97.	Why Should Your Company Care About Human Rights? (Video by Mike Baab)	Скандал та погіршення ситуації з правами людини у вашому ланцюжку постачання може мати серйозні наслідки для вашого бізнесу. Це відео допомагає компаніям виявляти проблеми з правами людини та надає перші кроки для їхнього врегулювання. https://www.youtube.com/watch?v=mCtNx3hHZ08
98.	UN Forum on Business and Human Rights	Сесії, що проводяться на Форумі ООН щорічно, можуть слугувати джерелом натхнення, інформації та відправною точкою для більш широкої дискусії щодо певних проблем. Вони доступні на YouTube та на веб-сайті Форуму ООН. https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx
99.	Interview with John Ruggie “Why should social responsibility and human rights be concern of the private sector.”	У цьому короткому уривку з інтерв'ю колишній Спеціальний представник ООН з питань бізнесу та прав людини, професор Джон Руггі з Урядової Гарвардської школи імені Джона Ф. Кеннеді, обговорює глобальні стандарти щодо запобігання та подолання ризиків несприятливих впливів бізнесу на права людини, і пояснює, чому соціальна відповідальність та права людини – це те, що повинно турбувати приватний сектор. https://www.youtube.com/watch?v=ZLnF4qIL9lk

100.	<u>Essex Business and Human Rights Speaker Series</u>	Серія лекцій EBHR дозволяє прослуховувати подкасти широкого кола дослідників та фахівців-практиків, яких запросили за для того, щоб представити в рамках спільної серії семінарів з питань бізнесу та прав людини в Ессексі. https://www1.essex.ac.uk/ebhr/speaker-library/default.aspx
------	---	---

У18

Уварова, Олена Олександрівна.

Бізнес і права людини : навчальний посібник / О. О. Уварова, К. О. Буряковська. – Харків, 2019. – 148 с.

ISBN 978-966-1681-42-1

Цей посібник базується на уже наявних напрацюваннях за цією тематикою: керівних принципах щодо бізнесу та прав людини, а також рекомендаціях щодо їх імплементації, вироблених на рівні ООН, документах, що приймаються на рівні Ради Європи (серед них – Рекомендації Комітету Міністрів державам-членам щодо прав людини і бізнесу від 2 березня 2016 р.), правовому регулюванні в країнах ЄС, США та інших провідних країнах світу, стандартах, які виробляються міжнародними і регіональними організаціями, правових позиціях судових інституцій. Акцентовано увагу на тому, що завданням держав на національному рівні стає створення ефективного механізму попередження порушень прав людини з боку бізнесу і мінімізація ризиків таких порушень.

У центрі уваги три основи Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини: I. Обов'язок держави захищати права людини від порушень з боку третіх осіб, у тому числі з боку бізнесу; II. Обов'язок бізнесу поважати права людини; III. Забезпечення ефективних засобів захисту – судових, державних позасудових і недержавних.

Посібник призначено для студентів закладів вищої освіти юридичного спрямування, для громадських організацій, які працюють у сфері захисту прав людини, а також для суддів, адвокатів, прокурорів для врахування цього компоненту в їх практиці. Видання також стане корисним доповненням до матеріалів, які використовують у своїй діяльності громадські активісти/ки, науковці, державні службовці, а також всі, хто цікавиться питаннями втілення стандартів захисту прав людини від порушень з боку бізнесу до національної правової системи України.

УДК 340.114.3

Навчальне видання

УВАРОВА Олена Олександрівна
БУРЯКОВСЬКА Катерина Олександрівна

БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ

Навчальний посібник

Випускаючий редактор:
ФОП Голембовська О. О.

Свідотцтво про державну реєстрацію
фізичної особи-підприємця №058079 від 14.10.2002.
03049, Київ, Повітрофлотський пр-кт, б. 3, к. 32.

В авторській редакції
Комп'ютерне верстання І. С. Кордюк
Обкладинка

Підписано до друку 21.01.2019 р. Формат 60×84 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman Суг.
Віддруковано на ризографі.
Ум. друк. арк. 8,60. Обл.-вид. арк. 8,03.
Зам. № 19. Наклад 100 пр. Ціна договірна.