



Совет по правам человека

Сорок седьмая сессия

21 июня — 9 июля 2021 года

Пункт 3 повестки дня

**Поощрение и защита всех прав человека,
гражданских, политических, экономических,
социальных и культурных прав, включая
право на развитие**

**Руководящие принципы предпринимательской
деятельности в аспекте прав человека за десять лет:
итоги первого десятилетия**

**Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека
и транснациональных корпорациях и других предприятиях**

Резюме

В настоящем докладе Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях подводит итоги десятилетия осуществления Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: осуществление рамок Организации Объединенных Наций в отношении защиты, соблюдения и средств правовой защиты, определяя, где они способствовали формированию принципиально новой общей платформы действий, а где темпы их осуществления государствами, предприятиями и другими соответствующими субъектами требуется в срочном порядке нарастить в течение следующего десятилетия.



I. Введение

1. План был ясен: «принятие универсально применимых и вместе с тем практически полезных руководящих принципов, направленных на эффективное предотвращение ущерба правам человека в процессе предпринимательской деятельности, а также предоставление средств правовой защиты», полностью осознавая, что единодушное одобрение Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека¹ Советом по правам человека «само по себе не приведет к устранению противоречий между предпринимательской деятельностью и правами человека». Вместо этого одобрение Руководящих принципов ознаменует завершение первоначального этапа, способствовавшего формированию единой глобальной платформы действий, опираясь на которую можно будет шаг за шагом добиваться постепенного прогресса, не исключая появления в долгосрочной перспективе каких-либо других многообещающих изменений². Руководящим принципам, задуманным в качестве основополагающих рамок для поддержки дальнейшего эволюционного прогресса, исполнилось десять лет. Эта веха дает возможность оценить достигнутый на сегодняшний день прогресс и имеющиеся проблемы, а также, что еще более важно, дать новый импульс для активизации глобального процесса осуществления в предстоящем десятилетии. Именно этому посвящен настоящий доклад, где подводятся итоги.

2. Это мероприятие по подведению итогов проводится еще и в то время, когда мир сталкивается с конвергенцией кризисов — от текущих человеческих и финансовых издержек, связанных с коронавирусной инфекцией (COVID-19), до экзистенциального климатического кризиса, явного и растущего неравенства, повсеместной гендерной и расовой дискриминации, сокращения гражданского пространства и человеческих издержек технологического развития.

3. Будучи глобальным кризисом в области общественного здравоохранения, пандемия COVID-19 по сути представляет собой чрезвычайную ситуацию в области прав человека. Как отметил Генеральный секретарь Организации Объединенных Наций, «На фоне растущего этнонационализма, популизма, авторитаризма и противодействия осуществлению прав человека в некоторых странах этот кризис может стать предлогом для принятия репрессивных мер в целях, не связанных с пандемией. Нестабильность и страх, порождаемые пандемией, усугубляют существующие проблемы в области прав человека, такие как дискриминация в отношении определенных групп, ненавистнические высказывания, ксенофобия, нападения и принудительное возвращение беженцев и просителей убежища, жестокое обращение с мигрантами и сексуальное и гендерное насилие, а также ограниченный доступ к сексуальному и репродуктивному здоровью и правам»³.

4. Руководящие принципы были разработаны в условиях экономического кризиса 2008 года и его последствий. Анализ, проведенный в то время, перекликается с проблемами сегодняшнего дня: «От крупных экономических спадов зачастую больше всего страдают те частные лица и страны, которые уже находились в уязвимом положении. Для ограничения этого ущерба и возобновления экономического развития требуются усилия как на глобальном, так и на национальном уровне. Правительства должны избегать возведения протекционистских барьеров или занижения правозащитных стандартов применительно к предпринимательской деятельности; в своей погоне за сиюминутной выгодой они преследуют иллюзорные цели и подрывают процесс восстановления в более длительной перспективе... Компаниям пришлось признать, что прежние подходы к экономической деятельности не устраивают никого, включая и самих предпринимателей, и что им абсолютно

¹ A/HRC/17/31, п. 16.

² Там же, п. 13.

³ URL:

http://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_policy_brief_on_human_rights_and_covid_23_april_2020.pdf.

необходимо обеспечить более полную интеграцию социальных соображений в свои долгосрочные стратегические цели. Все общество требует исправления ошибок там, где они были допущены. Термины «транспарентность» и «подотчетность» приобретают как никогда актуальное звучание. Все более настойчивыми становятся требования к обеспечению справедливости. Поскольку деятельность в области предпринимательства и прав человека тесно связана с этими изменениями, она одновременно содействует успешному переходу к более инклюзивной и устойчивой модели экономического развития, и сама выигрывает от такого перехода»⁴.

5. Фундаментальная цель Руководящих принципов — устранить дисбаланс между государством, людьми и рынками, а также в сократить и в конечном счете преодолеть разрыв между экономическими силами и уважением к людям, особенно к тем, кто находится в наибольшей опасности, — остается в полной мере актуальной и насущной во время кризисов сегодняшнего дня.

6. Поэтому их десятая годовщина — это не просто веха. Это напоминание о вызовах, которые еще впереди. Руководящие принципы обеспечивают в первую очередь авторитетные рамки и ключевую возможность для государств и предприятий, с тем чтобы вместо отката к шаблонным подходам выстраивать новую и лучшую норму, в которой приоритетное внимание уделяется уважению людей и окружающей среды при поддержке других заинтересованных сторон и на основе инклюзивной многосторонности.

A. Мандат и методология

7. С учетом этого и в рамках своего мандата Рабочая группа в июле 2020 года приступила к осуществлению проекта по подведению итогов осуществления Руководящих принципов на сегодняшний день и определению направления действий на предстоящее десятилетие. Эта инициатива, известная как проект «РП ООН 10+» (UNGPs 10+)⁵, была поддержана Германией и Швейцарией и осуществляется в сотрудничестве с Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека и Программой развития Организации Объединенных Наций, а также другими партнерами⁶.

8. Диалоги с участием многих заинтересованных сторон, консультации экспертов и совместные исследования во всех регионах стали отличительной чертой разработки Руководящих принципов. Этот подход также лежал в основе деятельности Рабочей группы по выполнению ее мандата и проекта «РП ООН 10+», который обеспечил платформу для документирования оценок заинтересованными сторонами развития событий на сегодняшний день и приоритетов на предстоящее десятилетие, в том числе путем обмена ответами на обследования, письменными материалами и резюме консультаций⁷. Рабочая группа и партнеры, оказывающие поддержку проекту, организовали более 30 виртуальных консультаций, в том числе на глобальных и региональных форумах Организации Объединенных Наций. В этих консультациях приняли участие организации гражданского общества из Азии, Африки, Европы, Латинской и Северной Америки; ряд глобальных, региональных и национальных деловых организаций и профсоюзов; инвесторы; государства; национальные

⁴ A/HRC/11/13, пп. 9–10.

⁵ URL проекта: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10.aspx>. См. также портал Ресурсного центра по вопросам предпринимательства и прав человека: <http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/un-guiding-principles-the-next-decade>. См. также <https://geneva-academy.ch/research/our-clusters/non-state-actors/detail/76-business-and-human-rights-towards-a-decade-of-global-implementation>.

⁶ URL: <https://geneva-academy.ch/research/our-clusters/non-state-actors/detail/76-business-and-human-rights-towards-a-decade-of-global-implementation>, <https://geneva-academy.ch/geneva-humanrights-platform/initiatives/detail/81-support-to-un-special-procedures> и <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/10plus-partners.pdf>.

⁷ URL: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-inputs.aspx>.

правозащитные учреждения; правозащитники; организации коренных народов; и научное сообщество⁸.

9. Эти материалы и консультации, а также десятилетие работы Рабочей группы⁹ помогли заложить информационную базу для проекта. Однако из-за ограничений по объему в настоящем докладе не могут быть упомянуты все источники ценного вклада в общую работу.

10. В настоящем докладе содержится обобщенная информация о достигнутом на сегодняшний день прогрессе и возникших проблемах. Он служит основой для будущей «Дорожной карты на следующее десятилетие», в которой будут изложены более подробные рекомендации, цели и задачи для государств, предприятий и других субъектов, таких как организации гражданского общества, профсоюзы, группы коренных народов, профессиональные ассоциации и международные организации. Все эти субъекты играют ключевую роль в более широком и всеобъемлющем осуществлении Руководящих принципов в течение следующего десятилетия и в последующий период. Отдавая должное роли финансовых субъектов в качестве ключевой движущей силы в деле поощрения соблюдения предприятиями прав человека, настоящий доклад сопровождается также добавлением в виде доклада о применении Руководящих принципов институциональными инвесторами и о будущих приоритетах для инвестиционной деятельности, учитывающей права человека¹⁰.

II. Общая глобальная платформа действий и подотчетности

A. Авторитетный стандарт для ответственной предпринимательской деятельности

11. Нет никаких сомнений в том, что Руководящие принципы смогли обеспечить согласованный на глобальном уровне авторитетный стандарт деятельности государств и предприятий, необходимой для соответственно защиты и уважения всего спектра прав человека во всех контекстах предпринимательской деятельности, чего не существовало до 2011 года.

12. Хотя призыв объявить традиционную «корпоративную социальную ответственность» мертвой, возможно, был дерзким, учитывая количество наград, по-прежнему присуждаемых каждый год, в Руководящих принципах четко сформулированы различные и при этом взаимодополняющие роли государств и предприятий. Они напомнили государствам об их правозащитных обязательствах применительно к предпринимательской деятельности и разъяснили ответственность самих предприятий за соблюдение прав человека даже в тех случаях, когда государства могут не выполнять свои собственные обязанности. Руководящие принципы успешно способствовали прекращению дискуссии о «сомнительном различии между «первичной» обязанностью государства и «вторичной» обязанностью корпораций», которые стали бы предметом «бесконечных стратегических игр на местах по поводу того, кто за что отвечает»¹¹. Позиционируя необходимость расширения доступа к эффективным средствам правовой защиты для жертв ущерба, причиненного в результате предпринимательской деятельности, в качестве одного из своих основных компонентов, Руководящие принципы способствовали также

⁸ URL:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/UNGPs10_events_calendar.pdf.

⁹ URL:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_country_visit_recommendations.pdf и http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_thematic_recommendations.pdf.

¹⁰ A/HRC/47/39/Add.1.

¹¹ A/HRC/8/5, п. 55.

смещению акцента с корпоративной благотворительности на подотчетность в качестве одной из важнейших характеристик ответственной деловой практики.

13. Это нормативное изменение — не самый заметный, но крайне важный шаг на пути к прогрессу. Нормы формируют законы, политику и практику. После многих лет путаницы трансформационная концепция¹² международно признанной ответственности предприятий за соблюдение прав человека стала авторитетным стандартом, определяющим ответственную деловую практику.

14. Быстро расширяющийся свод толковательных и практических руководств в поддержку процесса осуществления, в том числе созданных Рабочей группой¹³, показал, что режим, установленный Руководящими принципами, применим ко всем компаниям вне зависимости от их размера и отрасли¹⁴, а также к любым деловым отношениям, странам¹⁵ и правам человека¹⁶.

15. В правозащитной системе Организации Объединенных Наций договорные органы¹⁷ и мандатарии специальных процедур¹⁸ все чаще применяют Руководящие принципы в своей работе, в том числе путем непосредственного взаимодействия с государствами и предприятиями, например посредством «сообщений», касающихся утверждений о нарушениях прав человека, связанных с предпринимательской деятельностью. Анализ сообщений, рассмотренных Рабочей группой и другими мандатариями специальных процедур в период с 2011 по 2020 год, который был проведен для проекта «РП ООН 10+», позволил установить, что в ответах предприятий и государств делались прямые ссылки на Руководящие принципы¹⁹.

16. Руководящие принципы использовались также в качестве авторитетной нормативной основы для поддержки важнейших усилий региональных правозащитных механизмов в Африке²⁰ и Латинской Америке²¹, а также профсоюзов,

¹² URL: <http://www.business-humanrights.org/en/blog/un-guiding-principles-on-business-and-human-rights-at-10-a-vision-for-the-future>. См. также материалы, представленные Международной организацией работодателей и глобальными профсоюзами:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10-inputs.aspx>.

¹³ Рабочая группа представила информацию о том, что подразумевает осуществление Руководящих принципов в ряде тематических областей, например применительно к борьбе с коррупцией, конфликтам, гендерной проблематике, правозащитникам, устойчивому развитию и роли государства как экономического субъекта; URL:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx> и

www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_thematic_recommendations.pdf.

См. также <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Resources.aspx> и <http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/un-guiding-principles-on-business-human-rights/guidance-implementation>.

¹⁴ Например, в отношении банков см.

www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/InterpretationGuidingPrinciples.pdf; в отношении технологического сектора см. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/B-TechProject.aspx>.

¹⁵ См. страновые доклады Рабочей группы:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGCountryVisits.aspx> и

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/wg_country_visit_recommendations.pdf.

¹⁶ URL: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Monash_HRT.pdf. См. также некоммерческое исследование, проведенное «ДЛЯ Пайпер» для проекта «РП ООН 10+»:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/dla_piper.pdf.

¹⁷ URL:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/treaty_bodies_uptake.pdf.

¹⁸ URL:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/special_procedures_uptake.pdf

и <http://www.ihrb.org/other/un-working-group-on-business-human-rights/commentary-business-responsibilities-un-human-rights-council-agenda>.

¹⁹ См. некоммерческое исследование, проведенное «ДЛЯ Пайпер» для проекта «РП ООН 10+». Было рассмотрено в общей сложности 174 сообщения, адресованные предприятиям, и 338 сообщений, адресованных государствам.

²⁰ URL: <http://www.achpr.org/sessions/sessionsp?id=137>.

²¹ URL: http://www.oas.org/en/iachr/media_center/PReleases/2020/014.asp.

коренных народов, организаций гражданского общества и национальных правозащитных учреждений, направленных на осуществление контроля за действиями государств и предприятий и привлечению их к ответственности.

17. И наконец, что не менее важно, Руководящие принципы способствовали проведению диалога с участием многих заинтересованных сторон на основе «*lingua franca*» — общего языка, понятного как частным, так и государственным субъектам²². Рост числа заинтересованных сторон, проводящих с 2012 года совместное обсуждение тенденций и вызовов в деле осуществления Руководящих принципов на глобальных²³ и региональных²⁴ форумах, подтверждает факт формирования движения, сплоченного Руководящими принципами.

В. Проявление должной заботы о правах человека

18. Работа по мониторингу нарушений прав человека, связанных с предпринимательской деятельностью, и обеспечению подотчетности за них все еще продолжается. Тем не менее десятилетие осуществления Руководящих принципов ознаменовалось наиболее заметным нормативным нововведением, а именно переходом от ожидания того, что предприятия будут проявлять должную заботу о правах человека, к стандарту поведения, имеющему обязательную юридическую силу, в то время как государства и предприятия приступили к осуществлению этих рамок для предотвращения и устранения связанного с предпринимательской деятельностью ущерба для людей.

19. Введенные Руководящими принципами стандарты проявления должной заботы о правах человека требуют, чтобы предприятия выявляли, предотвращали и смягчали свое неблагоприятное воздействие и отчитывались о том, как они устраняют его. Это нормативное уточнение является краеугольным камнем ответственности предприятий за соблюдение прав человека и, по всей вероятности, является наиболее весомым вкладом Руководящих принципов. Помимо того что стандарты должной заботы о правах человека все в большей степени инкорпорируются в законодательство, их применение организациями обуславливает предпринимательскую деятельность и принятие решений в рамках различных режимов, что в свою очередь создало то, что лучше всего можно охарактеризовать как консолидированную сеть давления, в которой целый ряд различных субъектов требует от предприятий соблюдать права человека или использует различные стимулы для этого.

20. Применение различными субъектами принципа должной заботы о правах человека на институциональном уровне способствовало достижению одной из центральных целей Руководящих принципов, способствуя сближению многочисленных институциональных структур, формирующих ведение бизнеса. Эта растущая сеть помогла компенсировать соответствующие слабые стороны каждого субъекта и обеспечить взаимодополнение их функций²⁵.

21. Помимо широко известного отражения друг другом Руководящих принципов и Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий, осуществление корпорациями должной заботы о правах человека также включено в стандарт ISO 26000, касающийся социальной ответственности²⁶, и в пересмотренную в 2017 году Трехстороннюю декларацию принципов, касающихся многонациональных

²² Nicola Jägers, “UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo?”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, No. 2 (2021) (готовится к выпуску).

²³ URL:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>.

²⁴ URL: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AboutRegionalForumsBHR.aspx> и <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org/content/bizhumanrights/en/home/our-work.html>.

²⁵ См., например, John G. Ruggie, “Global governance and ‘new governance theory’: lessons from business and human rights”, *Global Governance: A Review of Multilateralism and International Organizations*, vol. 20, No. 1 (2014).

²⁶ URL: <https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html>.

корпораций и социальной политики²⁷, Международной организации труда. Он является также эталонным стандартом для Глобального договора Организации Объединенных Наций и его участников в отношении политики и процессов, которые они должны осуществлять, с тем чтобы обеспечить соблюдение принципов Глобального договора²⁸. Такие организации, как Международная федерация футбола (ФИФА)²⁹ и Международный олимпийский комитет, также приняли этот стандарт³⁰.

22. Важно отметить, что должная забота о правах человека стала проявляться и в мире финансовых учреждений, хотя и неравномерно и относительно узко³¹. Признание такими учреждениями своей ответственности в соответствии с Руководящими принципами и включение ими принципа должной заботы о правах человека в деловые отношения является важным шагом в деле содействия соблюдению корпорациями прав человека, учитывая рычаги воздействия, которые имеются у них в предоставлении услуг и влиянии на государственных и частных экономических субъектов.

23. Если говорить о многосторонних кредиторах, то Европейский инвестиционный банк³², Европейский банк реконструкции и развития³³, Международная финансовая корпорация³⁴ и совсем недавно Межамериканский банк развития³⁵ ссылаются на должную заботу о правах человека в своей операционной политике, что можно сказать и о более широких программных заявлениях других учреждений по финансированию развития, таких как Всемирный банк и Африканский банк развития³⁶. Эти изменения заложили основу для укрепления гарантий соблюдения прав человека, однако в целом уровень интеграции должной заботы о правах человека в проекты, финансируемые по линии финансирования развития и международных финансовых учреждений, остается низким, в том числе в качестве инструмента управления рисками для людей в мегаинфраструктурных проектах³⁷. Остается необходимость продемонстрировать, что эти учреждения эффективно осуществляют должную заботу о правах человека и что они требуют того же от предприятий и государств, пользующихся их услугами.

24. На практике этот разрыв все еще представляется существенным. Так, саммит «Общее финансирование» 2020 года — первый глобальный саммит всех государственных банков развития — отказался включить права человека в повестку дня и в итоговую декларацию саммита. Такое несоответствие Руководящим принципам не смогли предотвратить неоднократные призывы со стороны Рабочей группы, других экспертов Организации Объединенных Наций и гражданского общества³⁸. Как это ни парадоксально, но подход саммита нельзя охарактеризовать как устойчивый в соответствии с Регламентом Европейского Союза о таксономии

²⁷ URL: <http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm>.

²⁸ URL: http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf, <http://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/UNGPs/principle-1> и <http://www.unglobalcompact.org/news/4638-11-16-2020>.

²⁹ URL: <https://img.fifa.com/image/upload/kr05dqyhwr1uhqy2lh6r.pdf>.

³⁰ URL: <http://www.olympic.org/news/ioc-moves-forward-with-its-human-rights-approach>.

³¹ Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), “Benchmarking study of development finance institutions’ safeguards and due diligence frameworks against the UN Guiding Principles on Business and Human Rights” (draft), URL: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Development/DFI/OHCHR_Benchmarking%20Study_HRD_D.pdf.

³² European Investment Bank, “Statement of environmental and social principles and standards” (2009).

³³ European Bank for Reconstruction and Development, “Environmental and social policy” (2019).

³⁴ International Finance Corporation, “Sustainability policy” (2012).

³⁵ URL: <https://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=EZSHARE-2131049523-16>.

³⁶ World Bank Environmental and Social Framework, Vision for Sustainable Development, para. 3; и African Development Bank Group, Integrated Safeguards System: Policy Statement and Integrated Safeguards (2013).

³⁷ OHCHR and the Heinrich Böll Foundation, *The Other Infrastructure Gap: Sustainability, Human Rights and Environmental Perspectives*, URL: http://www.ohchr.org/Documents/Publications/TheOtherInfrastructureGap_FullLength.pdf.

³⁸ URL: http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/20201006_WG_BHR_Submission.pdf.

устойчивого финансирования³⁹, который является обязательным для организаторов и конкретно требует соответствия Руководящим принципам в качестве одного из трех критериев соответствия инвестиций принципу устойчивости.

25. Аналогичным образом другие ключевые международные финансовые учреждения должны задавать более высокую планку и демонстрировать лидерство. Например, продолжающаяся очевидная неспособность Международного валютного фонда увязать социальную защиту и устойчивую экономику привела к тому, что, как заключил Специальный докладчик по вопросу о крайней нищете и правах человека, «социальному воздействию уделялось второстепенное значение»⁴⁰.

26. На фоне немногочисленных изменений в мире финансирования развития, пусть и неполных, контрастно выделяется недостаточная вовлеченность Организации Объединенных Наций как организации в продвижение Руководящих принципов, помимо усилий отдельных структур, таких как Управление Верховного комиссара ООН по правам человека⁴¹, Международная организация труда⁴², Детский фонд ООН (ЮНИСЕФ)⁴³ и Программа развития ООН (ПРООН)⁴⁴.

27. Несмотря на неоднократные призывы Генерального секретаря к системе Организации Объединенных Наций подавать пример⁴⁵, а также на некоторые инициативы в различных областях и структурах, таких как закупки, партнерства⁴⁶, более широкий анализ рисков⁴⁷ и разработка программ⁴⁸, а также по конкретным вопросам⁴⁹, Организация Объединенных Наций все еще не обеспечивает интеграции принципа должной заботы о правах человека в своей собственной деятельности и деловых отношениях.

28. Следствием этого является упущенная возможность для системы Организации Объединенных Наций подкрепить свои слова делом, стимулировать применение на более широкой основе и способствовать повышению общей согласованности в системах глобального управления. Почти десятилетнее бездействие высшего руководства этих учреждений отражает также ограниченное количество просьб государств-членов об интеграции и продвижении Руководящих принципов. На сегодняшний день система Организации Объединенных Наций не разработала достаточных структур или инструментов для дальнейшего укрепления поддержки процесса осуществления, включая систематический сбор данных, широкомасштабное наращивание потенциала или глобальную «справочную службу» для предприятий, государств, гражданского общества и других заинтересованных сторон.

³⁹ URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32020R0852>.

⁴⁰ A/HRC/38/33, п. 72.

⁴¹ URL: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx>.

⁴² Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (Декларация МНК).

⁴³ URL: <https://sites.unicef.org/csr/theprinciples.html>.

⁴⁴ URL: <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org>.

⁴⁵ См. A/HRC/21/21, A/HRC/26/20 и

http://www.un.org/sg/sites/www.un.org.sg/files/atoms/files/The_Highest_Aspiration_A_Call_To_Action_For_Human_Right_English.pdf.

⁴⁶ United Nations Sustainable Development Group, “UNSDG common approach to prospect research and due diligence for business sector partnerships”, URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/genericdocument/wcms_726770.pdf.

⁴⁷ URL: <https://unsdg.un.org/download/82/292>.

⁴⁸ United Nations Environment Management Group, “Moving towards a common approach to environmental and social standards in UN programming”, 8 July 2019, URL: https://unemg.org/wp-content/uploads/2019/07/FINAL_Model_Approach_ES-Standards-1.pdf.

⁴⁹ См., например, “Human rights due diligence policy on United Nations support to non-United Nations security forces: guidance note and text of the policy”, URL: <http://unsdg.un.org/sites/default/files/Inter-Agency-HRDDP-Guidance-Note-2015.pdf>.

29. Ряд деловых и промышленных платформ включили должную заботу о правах человека в свои соответствующие ожидания в отношении своих компаний-членов⁵⁰, в частности Китайской торговой палаты импортеров и экспортеров металлов, полезных ископаемых и химикатов⁵¹ и Международного совета по горнодобывающей деятельности и металлам⁵². В 2020 году Всемирный совет деловых кругов по вопросам устойчивого развития включил в состав пяти критериев членства в совете наличие политики соблюдения прав человека и процесса обеспечения должной заботы о правах человека. Потенциал глобальных организаций деловых кругов еще не используется в полной мере. Например, Международная торговая палата и Международная организация работодателей решительно поддержали Руководящие принципы, но еще не сделали обязательным требованием для своих членов обеспечение должной заботы о правах человека.

III. Защита

30. В Руководящих принципах четко установлено, что государства не должны исходить из того, что предприятия неизменно предпочитают бездействие государства или получают выгоду от него, и что государства должны рассматривать «разумное сочетание» мер — национальных и международных, обязательных и добровольных — для стимулирования соблюдения предприятиями прав человека.

31. Разъяснения, внесенные Руководящими принципами в отношении содержания и масштабов осуществления корпорациями должной заботы о правах человека, позволили добиться прогресса в области правил и законодательства в различных юрисдикциях и перехода к более разумному сочетанию действий государств.

32. Обязанность государства по защите прав человека реализуется различными способами, от регулирования до поощрения, а также тогда, когда государства преследуют цели инвестиционной политики и выступают в качестве экономических субъектов или участвуют в деятельности многосторонних организаций. Все эти случаи рассматриваются ниже.

A. Обязательное обеспечение должной заботы о правах человека

33. Одним из наиболее примечательных изменений последних десяти лет является растущее понимание необходимости правовых требований, основанных на Руководящих принципах. Такое «ужесточение» является нормальной эволюцией норм от узкой практики к более широкому применению, а затем — к мягкому правилу, которое в свою очередь становится жестким. Хотя такие эволюции ожидаемы, обычно они происходят очень медленно. В этой связи следует особо отметить быстрое формирование широкого консенсуса в отношении необходимости правовых требований, основанных на Руководящих принципах, со стороны гражданского общества, профсоюзных организаций и национальных правозащитных учреждений, к которым присоединилось значительное число инвесторов и самих предпринимателей, что сопровождается наращиванием усилий по обязательному обеспечению должной заботы о правах человека на национальном, региональном и международном уровнях⁵³. Хотя национальные и региональные усилия были предприняты в основном в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), они представляют собой многообещающую тенденцию в направлении более всеобъемлющего регулирования ведения бизнеса с глобальным охватом.

⁵⁰ URL:

https://gbih.org/images/docs/UNGPs+10_Compndium_of_Insights_from_Business_Organisations_-_UNAF_November_2020.pdf.

⁵¹ URL: <http://www.cccmc.org.cn/docs/2017-08/20170804141709355235.pdf>.

⁵² URL: <http://www.icmm.com/en-gb/news/2020/drawing-on-ungp-to-give-local-communities-a-voice>.

⁵³ URL: <http://www.business-humanrights.org/en/latest-news/national-regional-movements-for-mandatory-human-rights-environmental-due-diligence-in-europe>.

34. Начиная с усилий, сосредоточенных на серьезном воздействии и определенных секторах или товарах⁵⁴, в качестве инициатив по обеспечению прозрачности, требующих от компаний объяснять, как они осуществляют должную заботу о правах человека в соответствующих аспектах⁵⁵, более поздние меры перешли к законодательному закреплению более полных процессов обеспечения должной заботы с расширением сферы охвата секторов и прав человека. Например, Закон об обязанности материнских и аутсорсинговых компаний проявлять должную осмотрительность⁵⁶, принятый во Франции в 2017 году, стал первой национальной мерой по законодательному закреплению осуществления корпорациями должной заботы о правах человека в различных секторах и вопросах.

35. Другие страны, включая Германию⁵⁷, Нидерланды⁵⁸ и Норвегию⁵⁹, продвигаются к принятию аналогичного законодательства в 2021 году, при этом законы о деятельности корпораций в аспекте прав человека и должной заботе об окружающей среде в цепочках поставок должны быть рассмотрены парламентом.

36. На региональном уровне Европейский союз продвигается к принятию межсекторальной директивы об обязательном проявлении должной заботы о правах человека и окружающей среде⁶⁰, а Межамериканская комиссия по правам человека в 2019 году рекомендовала своим государствам-членам принять положения об обязательном проявлении должной заботы⁶¹. На международном уровне в 2014 году Советом по правам человека была создана межправительственная рабочая группа с мандатом на разработку международного юридически обязательного документа, который бы требовал от государств-участников осуществления обязательных мер обеспечения должной заботы о правах человека⁶².

37. Хотя тенденция ясна, многие государства опасаются разрабатывать обязательные меры из страха оказаться «первопроходцами» и поставить свои национальные предприятия в сравнительно невыгодное положение. Федеральный совет Швейцарии, например, использовал этот аргумент, чтобы обосновать свое несогласие с народной инициативой, требующей обязательного осуществления должной заботы⁶³. Хотя точные очертания будущей европейской директивы еще

⁵⁴ См., например, Соединенные Штаты Америки, закон Додда-Франка о реформе Уолл-стрит и защите потребителей, Public Law No. 111-203 (21 July 2010), sect. 1502 (законодательное положение о полезных ископаемых зоны конфликта); Регламент (ЕС) 2017/821 Европейского парламента и Совета от 17 мая 2017 года; <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>; <http://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>; URL: <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_713924.pdf; и <http://www.congress.gov/bill/114th-congress/house-bill/644/text>.

⁵⁵ См., например, https://icar.ngo/wp-content/uploads/2020/01/ICARFullDisclosureReport_Apr10-WEB.pdf.

⁵⁶ См. <http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626?r=e7rvxfY4rB>.

⁵⁷ См. <http://www.auswaertiges-amt.de/en/aussenpolitik/themen/aussenwirtschaft/wirtschaft-und-menschenrechte/-/2445576>.

⁵⁸ См. <http://www.mvoplatform.nl/en/translation-of-the-bill-for-responsible-and-sustainable-international-business-conduct>.

⁵⁹ См. <http://www.regjeringen.no/no/dokumenter/prop.-150-I-20202021/id2843171/?ch=1>.

⁶⁰ См. [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129\(INL\)&l=en](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?reference=2020/2129(INL)&l=en).

⁶¹ См. <http://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/EmpresasDDHH.pdf>.

⁶² См. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx>.

⁶³ Инициатива набрала 50,7 % голосов избирателей, но не смогла получить необходимое «двойное большинство» в 26 кантонах. Отклонение инициативы означает автоматическое вступление в силу контрпредложения. Оно требует от предприятий отчетности о детском труде и поставках полезных ископаемых из зон конфликтов. См. <http://www.bk.admin.ch/ch/d/pore/va/20201129/can636.html>.

предстоит определить, созданный ею в этом контексте эффект волнового резонанса затронет юрисдикции и за пределами Европейского Союза.

38. Тем не менее благодаря потенциальной возможности повышения правовой определенности, установления более равных условий игры, увеличения рычагов влияния в цепочках создания стоимости, введения более комплексного управления рисками, а также в немалой степени благодаря десятилетнему опыту применения Руководящих принципов, все большее число представителей бизнеса поддерживают обязательные меры должной заботы о правах человека⁶⁴. Короче говоря, внимание сместилось с вопроса о том, *следует ли*, к вопросу о том, *как* сделать обязательные требования эффективными, и далее — к рассмотрению последствий различных вариантов нормативного регулирования.

39. Существует множество способов материализации должной заботы о правах человека — от требований по раскрытию информации до более широкого французского мандата, обязывающего компании проводить должную заботу и разрабатывать планы обеспечения «бдительности», аналогичные программам соблюдения. Однако во всех случаях, и не в последнюю очередь потому, что переговоры по процессам регулирования часто носят транзакционный характер, за этими событиями нужно будет следить с большим вниманием, с тем чтобы обеспечить предметные меры обеспечения должной заботы, соответствующие Руководящим принципам. Рабочая группа подчеркнула, что характер правовых обязательств и режимов ответственности для этих видов мер необходимо будет тщательно выверять и дополнительно уточнять⁶⁵ во избежание разночтений или произвольного толкования и что также важно будет принять меры предосторожности на случай непреднамеренных последствий, таких как обеспечение должной заботы «для галочки» или пустые обещания эффективных средств правовой защиты со стороны государств и предприятий⁶⁶. Рабочая группа, другие мандатарии специальных процедур и учреждения Организации Объединенных Наций подчеркивали также необходимость таких мер для устранения повышенных рисков, с которыми сталкиваются дети⁶⁷, женщины и ЛГБТИ+⁶⁸, коренные народы⁶⁹, правозащитники⁷⁰, религиозные и этнические меньшинства, а также для устранения расовой дискриминации⁷¹.

40. В более широком смысле по мере продолжения перехода к обязательным мерам, импульсом для которого послужили Руководящие принципы, необходимо разработать авторитетные режимы обеспечения соблюдения и санкций для серьезного отношения к этим правилам. Необходимо также, чтобы законодатели, ответственные за разработку и введение в действие этих правовых режимов, и работающие в этих режимах юристы и судьи были знакомы с содержанием Руководящих принципов. В частности, способность этих субъектов понимать и точно отражать то, что предполагает на практике корпоративная ответственность за соблюдение прав, является ключом к обеспечению того, чтобы требования должной заботы о правах человека были понятны и надлежащим образом выполнялись предприятиями⁷².

В. Национальные планы действий

41. Разработка национальных планов действий по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека стала одним из наиболее заметных признаков принятия

⁶⁴ См. <http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/mandatory-due-diligence/companies-investors-in-support-of-mhrdd>.

⁶⁵ См. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/MandatoryHRDD.aspx>.

⁶⁶ См. A/HRC/38/20/Add.2.

⁶⁷ См. <https://sites.unicef.org/csr/theprinciples.html>.

⁶⁸ См. A/HRC/41/43 и <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Discrimination/Pages/Biz4LGBTI.aspx>.

⁶⁹ См. A/68/279 и, например, A/HRC/24/41, A/HRC/33/42 и A/HRC/39/17.

⁷⁰ См. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx>.

⁷¹ См. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RecommendationsLegislativeProposal.pdf>.

⁷² См. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/MandatoryHRDD.aspx> и http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/MandatoryHR_Due_Diligence_Issues_Paper.pdf.

государствами Руководящих принципов. По состоянию на начало 2021 года 25 стран имеют такие планы, 2 страны посвятили предпринимательской деятельности и правам человека отдельные разделы своей более широкой стратегии в области прав человека, а 18 стран находятся в процессе разработки специальных планов⁷³.

42. Процессы разработки национальных планов действий в некоторых случаях способствовали улучшению согласованности политики благодаря установлению контактов между государственными структурами, которые не всегда участвуют в прямом диалоге. Эти процессы обеспечили также внутренние платформы для повышения осведомленности и наращивания потенциала государств и групп заинтересованных сторон. В тех случаях, когда проводились национальные базовые оценки, процесс разработки национальных планов действий позволил получить ранее не существовавшие контрольные показатели, по которым можно оценить выполнение тем или иным государством Руководящих принципов⁷⁴.

43. Тем не менее относительно небольшое количество национальных планов действий, имеющихся на сегодняшний день, свидетельствует о том, что большинству государств еще предстоит сделать осуществление Руководящих принципов приоритетной задачей. Кроме того, относительно низкое качество содержания многих национальных планов действий и ряда процессов подчеркивает слабые стороны этих инициатив без подкрепления в виде конкретных действий государства и всестороннего участия заинтересованных сторон, даже если некоторые из последних национальных планов действий демонстрируют явные признаки улучшения⁷⁵.

44. Ключевой проблемой во многих регионах остается то, что министерства, в ведении которых находятся вопросы предпринимательства и защиты прав человека, часто имеют ограниченные ресурсы для наращивания потенциала или повышения осведомленности государственных структур или не обладают достаточной политической властью и мандатом высшего политического уровня для объединения усилий ключевых министерств, регулирующих и стимулирующих предпринимательство⁷⁶, или оказания на них влияния. Недостаточно внимания уделяется и тому, как расширить права и возможности позитивных проводников перемен внутри государств.

С. Согласованность внутренней политики

45. В Руководящих принципах четко подчеркивается необходимость согласованности политики и разъясняется, что правозащитные обязательства государств применяются не только тогда, когда они преследуют цели инвестиционной политики или когда они выступают в качестве экономических субъектов, и что государства должны использовать эту роль для содействия соблюдению прав человека.

46. Хотя есть области, где государства регулируют инвестиции или товарные потоки, связанные с повышенным риском злоупотреблений, и имеются примеры того, что права человека упоминаются в экономических инструментах, все еще есть возможности для улучшения. Инвестиционное соглашение между Европейским союзом и Китаем, объявленное в декабре 2020 года, представляет собой интересный пример государственной практики. В соответствии с этим соглашением, «каждая сторона соглашается содействовать ответственной деловой практике, в том числе

⁷³ См. <https://globalnaps.org/country> и <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

⁷⁴ См. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf и, например, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/states-igos/switzerland.pdf>.

⁷⁵ См. <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/599c543ae9bdfd40b5b6f055/1503417406364/NAP+Assessment+Aug+2017+FINAL.pdf> и материалы по URL: <https://globalnaps.org/resources>.

⁷⁶ См. A/74/198.

путем поощрения добровольного применения соответствующих видов практики предприятиями, принимая во внимание соответствующие международно признанные руководства и принципы»⁷⁷, включая прямо упомянутые Руководящие принципы.

47. С одной стороны, прямая ссылка на стандарты и принципы ответственного ведения бизнеса является заметным изменением для такого рода соглашений, особенно учитывая, что Китай впервые вступил в соглашение, содержащее такие положения, с торговым партнером. Это демонстрирует прогресс в признании обязанности государств защищать права человека в контексте ведения бизнеса. С другой стороны, добровольное формулирование ожиданий в отношении бизнеса не соответствует исходным условиям Руководящих принципов и неизбежно укрепляет устаревшее мнение о том, что ответственность предприятий за соблюдение прав человека носит факультативный характер.

48. В целом многие государства демонстрируют явные шаги в сторону более «разумного сочетания» стратегий, но в большинстве своем все еще не решаются в полной мере использовать имеющиеся инструменты, делая чрезмерный упор на добровольные меры, такие как повышение осведомленности, обучение, исследования и поощрение передовой практики.

49. В результате этого внедрение Руководящих принципов в международные экономические соглашения или в те области, где государства выступают в качестве экономических субъектов, — будь то государственные предприятия, государственные закупки⁷⁸, суверенные фонды благосостояния и экспортные кредиты, среди прочего, — не достигло значительного прогресса. Как отмечается в докладах Рабочей группы⁷⁹, несмотря на внедрение в некоторых государствах инновационных моделей, на сегодняшний день обещанная Руководящими принципами возможность взаимодействия между государствами и предприятиями и возможность государств подавать пример остаются в основном нереализованными.

D. Согласованность многосторонней политики

50. Руководящие принципы подчеркивают ключевую роль, которую играет согласованность международной политики в содействии развитию ответственного предпринимательства через многосторонние институты, занимающиеся вопросами, связанными с предпринимательством.

51. Как упоминалось ранее, хотя некоторые международные учреждения, занимающиеся вопросами финансирования и развития, приняли стандарт должной заботы о правах человека, большинство остается далеко позади, как в политике, так и на практике. Это подчеркивает явную недоработку со стороны государств как членов этих организаций.

52. То же самое относится и к многосторонним институтам и форумам, к чьей основной проблематике не относятся вопросы, связанные с предпринимательством, где существует такой же обособленный подход. Например, предотвращение и устранение негативного воздействия на людей и планету является основой Руководящих принципов и самым значительным вкладом, который большинство предприятий могут внести в устойчивое развитие⁸⁰. Однако, несмотря на прямую ссылку на Руководящие принципы в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, ключевые стандарты Руководящих принципов в основном

⁷⁷ См. <https://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2237>, в частности sect. IV, art. 2.

⁷⁸ См. <http://www.hrprocurementlab.org>.

⁷⁹ A/HRC/32/45 и A/HRC/38/48.

⁸⁰ См.

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf,

http://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/responsible_business_conduct_as_a_cornerstone_of_the_2030_agenda_dihf_final.pdf и <https://shiftproject.org/resource/the-human-rights-opportunity-in-collaboration-with-wbcsd/introduction>.

отсутствуют в Повестке дня на период до 2030 года, осуществляемой под руководством Организации Объединенных Наций, и в соответствующих целях в области устойчивого развития⁸¹. Аналогичным образом применение Руководящих принципов в сфере изменения климата, в том числе в контексте Парижского соглашения, также было мизерным, что не может не вызывать озабоченность, особенно с учетом того, что стандарт должной заботы о правах человека и акцент на подотчетность делают их ценной основой для практического достижения «справедливого перехода» к «зеленой» экономике⁸².

53. То же самое касается и многих других дебатов, связанных с ролью бизнеса в обществе, таких как борьба с коррупцией, борьба со всеми формами дискриминации, будущее сферы труда, искусственный интеллект и капитализм заинтересованных сторон. Сближение идет медленно и в отношении других ключевых ориентиров для устойчивого предпринимательства, таких как стандарты экологических, социальных и управленческих (ЭСУ) критериев в области инвестиций или различные инициативы в интересах обеспечения устойчивости в более широком плане.

54. Ценность Руководящих принципов неоднократно подтверждалась⁸³. Тем не менее не были установлены достаточные связи, и суровая реальность такова, что согласованность глобальной политики, необходимая для системных улучшений, по-прежнему представляет собой крайне сложную задачу: сохраняется обособленность, а ключевые процессы и организации, устанавливающие стандарты, не обозначили прямой связи с предпринимательством и правами человека.

55. Это ясно показывает, что в следующем десятилетии необходимо более четко формулировать и поощрять решения, которые Руководящие принципы обеспечивают для устранения этих глобальных проблем. Сами государства, а также деловые круги и гражданское общество должны согласованными усилиями восполнить этот пробел и разработать более четкие стратегии и инструменты для обеспечения того, чтобы лица, принимающие решения в государствах, компаниях и финансовых учреждениях, знали и использовали Руководящие принципы.

56. Согласованности действий на национальном, региональном и международном уровнях будет отчасти способствовать стремление к обязательному обеспечению корпорациями должной заботы о правах человека. Однако, как показало первое десятилетие, это развитие должно сопровождаться полным комплексом мер, предусмотренных Руководящими принципами для государств и предприятий, с тем чтобы повысить в целом согласованность политики. Аналогичным образом опыт профсоюзов, организаций гражданского общества и национальных правозащитных учреждений в первом десятилетии четко продемонстрировал их важнейшую роль в пропаганде этих изменений и, в конечном итоге, в практической реализации процесса выравнивания и различных мер на местах.

IV. Уважение

57. Руководящие принципы применяются к десяткам тысяч транснациональных корпораций и дочерних компаний, а также миллионам национальных предприятий в различных политических, экономических, социальных и культурных контекстах. Поэтому фундаментальная задача добиться уважения корпорациями прав человека является масштабной. Даже для тех предприятий, которые наращивают внутренний потенциал, соответствие всем ожиданиям, изложенным в Руководящих принципах, является сложной и постоянной задачей, особенно в тех случаях, когда их деятельность или деловые отношения связаны с районами, затронутыми конфликтами,

⁸¹ См., например, Nicola Jägers, “UN Guiding Principles at 10: permeating narratives or yet another silo?”, *Business and Human Rights Journal*, vol. 6, No. 2 (2021) (готовится к выпуску).

⁸² См. <http://www.ihrb.org/focus-areas/just-transitions/briefing-connecting-just-transitions-business-human-rights-agendas>.

⁸³ См., например, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/SustainableDevelopmentGoals.aspx>.

коррупцией, преступной деятельностью, злодеяниями или другими ситуациями, требующими «повышенной» осмотрительности⁸⁴.

58. Развивающаяся практика последнего десятилетия показывает, что задача соблюдения корпоративной ответственности за уважение прав выполнима. Факты свидетельствуют о том, что Руководящие принципы уже применяются предприятиями на значительном уровне, хотя и неравномерно и недостаточно как по глубине, так и по широте охвата. Ниже рассматриваются тенденции в деловой практике на сегодняшний день, а также остающиеся критические пробелы.

A. Применение принципов предприятиями

59. За последнее десятилетие выросло число компаний, публично заявивших о своей приверженности Руководящим принципам. Многие из этих предприятий развивают непрерывное внутреннее обучение и практику для различных аспектов соблюдения корпорациями прав человека и для устранения негативного воздействия своей деятельности по всей цепочке создания стоимости⁸⁵.

60. Хотя собранные на сегодняшний день данные свидетельствуют о том, что компании стран ОЭСР чаще берут на себя обязательства по соблюдению Руководящих принципов⁸⁶, проведенная в 2019 году оценка 50 крупнейших компаний, зарегистрированных на фондовых биржах Индонезии, Малайзии, Сингапура, Таиланда и Филиппин, показала, что 37,1 % этих компаний публично взяли на себя обязательства по соблюдению прав человека⁸⁷. Та же тенденция, похоже, проявляется и в других регионах, особенно в Латинской Америке⁸⁸, а также в Африке и в арабских государствах⁸⁹, демонстрируя растущее понимание прав человека, которого не было десятилетием ранее.

61. Аналогичным образом, невзирая на тот факт, что число компаний, приверженных Руководящим принципам, остается низким по сравнению с общим числом предприятий, это следует рассматривать в более широком контексте потенциального охвата компаний через их глобальные цепочки создания стоимости. Например, отраслевые коалиции, выступающие за ответственную деловую практику в цепочках поставок, такие как «Амфори»⁹⁰ и «Альянс ответственного бизнеса»⁹¹, охватывают миллионы поставщиков. Даже такая относительно небольшая членская организация, как Глобальная бизнес-инициатива по правам человека, состоящая из 22 компаний, обязавшихся выполнять Руководящие принципы, в совокупности охватывает 190 стран и оказывает влияние на более чем 50 отраслей и более 2 млн поставщиков первого уровня⁹².

62. Несмотря на отсутствие всеобъемлющего обследования по соблюдению корпорациями прав человека, исследования, сопоставительный анализ и рейтинги, разработанные в течение последнего десятилетия, указывают в одном направлении: прогресс есть, но недостаточный. Так, Корпоративный стандарт в области прав человека 2020 года, оценивающий публичное раскрытие информации о соблюдении прав человека 229 глобальных компаний, показал, что все большее число компаний принимают Руководящие принципы, причем соответствующие обязательства и процедуры характеризуются как жесткие и строгие. Однако еще слишком мало

⁸⁴ См. A/75/212.

⁸⁵ См. A/73/163.

⁸⁶ См. <http://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrb>.

⁸⁷ См. http://asean-csr-network.org/c/images/190506-upload/Human_Rights_Disclosure_in_ASEAN-Full_Report.pdf.

⁸⁸ См. A/HRC/47/39/Add.4.

⁸⁹ См. доклады Программы развития Организации Объединенных Наций (ПРООН) о вызовах и возможностях следующего десятилетия в Африке, Азии и арабских государствах, URL: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRsnext10-inputs.aspx>.

⁹⁰ См. <http://www.amfori.org>.

⁹¹ См. <http://www.responsiblebusiness.org>.

⁹² См. <https://gbih.org>.

компаний управляют своей ответственностью на должном уровне. Например, 46,2 % всех компаний, прошедших оценку в 2020 году, не набрали ни одного балла по показателям должной заботы о правах человека в соответствии с этим стандартом⁹³.

63. В целом помимо необходимости географического расширения ключевым приоритетом остается обеспечение соблюдения прав человека на более широкой основе в цепочках создания стоимости, в том числе среди малых и средних предприятий, которые работают в условиях ограниченных ресурсов⁹⁴ и располагают узким набором практических инструментов, учитывающих конкретные ситуации⁹⁵. Аналогичным образом необходимо в срочном порядке решить вопрос неформального сектора экономики, на долю которого приходится более шести из десяти работников и четыре из пяти предприятий в мире⁹⁶.

В. Проблемы осуществления и обеспечения согласованности

64. Факт применения Руководящих принципов является позитивным сигналом и важной отправной точкой для ускоренного продвижения к дальнейшему расширению и углублению их осуществления. Тем не менее инициативы по сравнительному анализу и оценке заинтересованных сторон подчеркивают, в частности, факт очевидного несоответствия между улучшениями на уровне политики и должной заботой о правах человека на практике — как в целом, так и в отношении конкретных проблем в области прав человека⁹⁷.

65. Это несоответствие подчеркивает также тот факт, что, как и для государств, отсутствие согласованности политики в деловой практике остается ключевой проблемой для эффективного осуществления Руководящих принципов. В качестве отправной точки должная забота о правах человека дает предприятиям возможность внедрить принцип соблюдения прав человека в различные виды деятельности и управление деловыми отношениями.

66. Должная забота о правах человека распространяется на все виды деятельности предприятия. После первоначального акцента в основном на *производстве* товаров и услуг или их *использовании*, как, например, показывают дебаты о компаниях — владельцах социальных сетей, внимание более последовательно переключилось на расширенный спектр корпоративной *деятельности*. Наиболее ярким примером этого сдвига в течение десятилетия стало более пристальное внимание к воздействию корпоративной деятельности на правозащитников и более сильный акцент на необходимости проявления компаниями должной осмотрительности в гражданском пространстве. Наглядным выражением этой проблемы стали наиболее знаковые дела десятилетия, связанные с нарушениями прав человека в связи с предпринимательской деятельностью⁹⁸.

67. Действительно, существует острая необходимость в решении проблемы давления на правозащитников. В период с 2015 по 2020 год было зарегистрировано более 2883 нападения на правозащитников, причем в каждый год этого периода

⁹³ См. <http://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/chrp>.

⁹⁴ См. <http://www.ioe-emp.org/news/details/new-ioe-position-paper-inputs-into-the-business-and-human-rights-roadmap> и https://gbhr.org/images/docs/UNGPs+10_Compendium_of_Insights_from_Business_Organisations_-_UNAF_November_2020.pdf.

⁹⁵ См. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/smes_gpsguidance.pdf.

⁹⁶ См. <http://www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang--en/index.htm>.

⁹⁷ См., например, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/world_benchmarking_alliance_chrb.pdf, www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/Gender_consultation_summary.pdf и http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/iwgia_final.pdf.

⁹⁸ См., например, <http://www.business-humanrights.org/en/latest-news/honduras-5th-anniversary-of-bertha-c%C3%A1ceres-murder-impunity-still-persists>.

количество нападений росло⁹⁹. Хотя эта проблема не нова, стандарт должной заботы о правах человека, установленный Руководящими принципами, четко предусматривает, что предприятия должны как минимум гарантировать, что их деятельность, действия или бездействие не приведут к актам возмездия, насилия или стигматизации в отношении правозащитников¹⁰⁰.

68. Несмотря на то, что остаются значительные проблемы, некоторые компании, многосторонние инициативы, отраслевые ассоциации, инвесторы и финансовые учреждения разъяснили свою позицию в отношении правозащитников как посредством индивидуальных заявлений или принятой ими политики, так и посредством коллективных действий¹⁰¹.

69. Это явление в меньшей степени проявляется в других ключевых элементах предпринимательской деятельности, таких как социальный диалог, правовые действия и корпоративное лоббирование. На фоне все более активного участия бизнеса в должной заботе о правах человека корпоративная практика в этих областях свидетельствует о сохраняющемся отсутствии согласованности или правильного понимания того, что на самом деле подразумевает должная забота о правах человека. Так, глобальные профсоюзы отметили, что «мы часто видим, что первые шаги компаний по соблюдению требований в области прав человека сопровождаются отказом от взаимодействия с представителями трудящихся и профсоюзами»¹⁰².

70. В то время как социальный диалог зиждется на столетних международных трудовых стандартах, правовые действия компаний и корпоративное лоббирование создают очень специфические и пока еще плохо решаемые проблемы. И первое, и второе — важные и законные элементы общества, подчиняющегося принципам верховенства права и демократического участия. Однако и тем, и другим можно злоупотреблять для запугивания несогласных или отвода государственной политики в сторону от общественных интересов.

71. В частности, стратегические иски против участия общественности, направленные на то, чтобы заставить замолчать оппонентов корпораций, представляют собой нападки на правозащитников и, похоже, находятся на подъеме: с 2015 года было возбуждено 339 таких дел примерно 120 компаниями (и юридическими фирмами, посредством которых они действуют) в нескольких секторах во всех регионах¹⁰³.

72. Это привело к тому, что, например, Рабочая группа¹⁰⁴ и Рабочая группа ОЭСР по ответственному ведению бизнеса¹⁰⁵ официально выразили свою озабоченность по поводу давления, направленного на то, чтобы заставить замолчать несогласных с использованием как судебных, так и внесудебных механизмов.

73. К сожалению, лишь немногие предприятия признали, что стратегические иски против участия общественности не только не обоснованы с точки зрения соблюдения принципов, поскольку такие иски несовместимы с ответственным ведением бизнеса, но и что участие в таких исках отражает стратегически нецелесообразный подход, поскольку они разрушают всякое доверие к корпоративным обязательствам по

⁹⁹ См. <http://www.business-humanrights.org/en/from-us/human-rights-defenders-database> и https://media.business-humanrights.org/media/documents/HRD_2020_Snapshot_EN_v9.pdf.

¹⁰⁰ Подробно изложено в документе A/HRC/47/39/Add.2.

См. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/HRDefendersCivicSpace.aspx>. См. также <http://www.mindthegap.ngo/harmful-strategies/undermining-defenders-communities>.

¹⁰¹ См. <http://www.business-humanrights.org/en/big-issues/human-rights-defenders-civic-freedoms/how-companies-investors-can-support-hrds>.

¹⁰² См.

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/bwi_itf_ituc_tuac_uni.pdf.

¹⁰³ Представление Ресурсного центра по вопросам бизнеса и прав человека.

¹⁰⁴ См. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

¹⁰⁵ См. [http://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN\(2019\)7%20-%20EN.pdf](http://www.oecd.org/mcm/documents/NCPs%20-%20CMIN(2019)7%20-%20EN.pdf) и, например, <http://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps/ncp-evaluations-outcomes-and-analysis>.

соблюдению прав человека в целом. Должная забота о правах человека является инструментом для достижения большей согласованности¹⁰⁶ и надлежащего баланса, в том числе в отношении ответственной лоббистской или юридической деятельности, а также для оценки и обеспечения того, чтобы такая деятельность не привела к негативным последствиям для прав человека. Необходимо срочно разработать дополнительные рекомендации и разъяснения, особенно в контексте появления обязательных мер обеспечения должной заботы о правах человека, которые, вероятно, приведут к усилению лоббистской деятельности.

С. Бизнес-модели

74. Хотя взаимосвязь между бизнес-моделями и способностью бизнеса соблюдать права человека косвенно признается в Руководящих принципах, присущие бизнес-моделям риски для прав человека стали предметом повышенного внимания в последнее десятилетие. В первой половине десятилетия привлекла к себе внимание индустрия «быстрой моды», а в последнее время предметом споров стали бизнес-модели социальных сетей и поисковых систем по причине своей зависимости от деловой практики, которая может, пусть даже непреднамеренно, способствовать нарушениям прав человека в сети и вне ее¹⁰⁷. Хотя некоторые сектора в большей степени подвержены таким рискам, чем другие, бизнес-модели, которым могут быть присущи систематические риски в области прав человека, существуют в различных секторах и отраслях¹⁰⁸.

75. Отчасти вопрос бизнес-моделей уже решается, в частности в отношении практики закупок¹⁰⁹ или в рамках конкретных инициатив, таких как обязательство компании «Юнилевер» обеспечить, чтобы к 2030 году каждый, кто непосредственно предоставляет компании товары и услуги, получал заработок или доход, обеспечивающий хотя бы прожиточный минимум¹¹⁰. Это может оказать преобразующее воздействие, улучшив жизнь миллионов людей по всему миру. Это может помочь выйти из тупика по вопросу о прожиточном минимуме, который уже много лет рассматривается в рамках трехсторонних переговоров в Международной организации труда¹¹¹. Это пример того, как использование рычагов может быть встроено в бизнес-модель. Это обязательство должны будут выполнять поставщики и компании, закупающие у них продукцию, с тем чтобы создать правильные стимулы и устранить препятствия для выплаты прожиточного минимума. Поэтому его фактическая реализация позволит извлечь интересные уроки о видах бизнес-моделей, которые способствуют или препятствуют соблюдению прав человека корпорациями применительно к конкретному предприятию и его партнерам.

76. Хотя бизнес-модели, безусловно, являются вопросом корпоративного управления, вопрос о том, совместима ли та или иная бизнес-модель с соблюдением корпорациями прав человека, начинается с базового вопроса, которым редко задаются или не задаются вообще руководители компаний и советы директоров: какова связь бизнес-модели компании или способа ее функционирования с воздействием на людей? До сих пор этот простой вопрос, который отражает суть заложенной в Руководящих принципах корпоративной ответственности за соблюдение прав и который тесно связан с долгосрочной жизнеспособностью компании, не попадал во вступительные строки корпоративных отчетов об устойчивом развитии.

¹⁰⁶ См., например, http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/mind_the_gap_project_team.pdf.

¹⁰⁷ См. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/B-Tech/B_Tech_Foundational_Paper.pdf.

¹⁰⁸ См., например, <https://shiftproject.org/resource/business-model-red-flags/red-flags-foreword>.

¹⁰⁹ См., например, <https://betterbuying.org>.

¹¹⁰ См. <http://www.unilever.com/news/press-releases/2021/unilever-commits-to-help-build-a-more-inclusive-society.html>.

¹¹¹ См. <http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>.

D. Финансовые субъекты

77. Финансовые субъекты, такие как коммерческие банки частного сектора, институциональные инвесторы, учреждения по финансированию развития и другие источники финансового капитала, обладают уникальной способностью влиять на компании и наращивать прогресс в реализации Руководящих принципов. Многие из них все больше признают свою ответственность в соответствии с Руководящими принципами и выясняют у компаний, которые они финансируют или в которые они инвестируют, каким образом их бизнес-модели и процессы принятия решений учитывают соблюдение прав человека, что отчасти поддерживается более широким использованием ЭСУ-критериев в инвестиционных процессах.

78. Так, созданный в 2018 году Союз инвесторов за права человека был основан с целью вооружить инвестиционное сообщество опытом и возможностями для реализации на практике принципа ответственности инвесторов за соблюдение прав человека¹¹². В русле этой же тенденции «Принципы ответственного инвестирования», крупнейшая инициатива ответственных инвесторов, объединяющая 3000 подписантов и активы стоимостью более 103 трлн долл. США, опубликовала в 2020 году рекомендации и ожидаемые действия в отношении интеграции прав человека в инвестиционную практику своих членов на основе Руководящих принципов¹¹³.

79. Потенциал инвестиционных учреждений и поставщиков данных об ЭСУ в деле повышения достигаемых компаниями показателей в области прав человека по-прежнему далек от своей полной реализации. Например, только 16 из 56 фондовых бирж, включенных в обследование Инициативы по обеспечению устойчивости фондовых бирж, прямо ссылаются на Руководящие принципы в своих руководствах по раскрытию информации об ЭСУ¹¹⁴. Основная проблема заключается в том, что большинство финансовых субъектов не видят связи стандартов и процессов в области прав человека с критериями ЭСУ и инвестиционной практикой из-за преобладающего в секторе непонимания того, что социальные критерии, а также многие экологические и управленческие показатели отражают вопросы прав человека¹¹⁵.

80. Это еще больше усугубляется отсутствием единых стандартов и даже понимания того, что представляет собой практика в области ЭСУ. Это, безусловно, серьезная проблема, но также и возможность подчеркнуть полезность Руководящих принципов в этой области. Как указано в пособии для инвесторов 2020 года, выпущенном Союзом инвесторов за права человека, Руководящие принципы «обеспечивают подход на уровне управленческой системы... который может помочь инвесторам систематически оценивать и учитывать широкий спектр рисков и последствий в области ЭСУ. Такой подход позволяет инвесторам делать акцент на заслуживающих доверия процессах и результатах, который более целесообразен, чем зачастую непрактичные и неэффективные подходы «по конкретному вопросу» или «по конкретному сектору»¹¹⁶.

81. Этот подход начинает получать официальное признание, например в Регламенте (ЕС) 2020/852 о создании рамочной основы для содействия устойчивому инвестированию, более известном как Регламент о таксономии¹¹⁷. Данный Регламент представляет собой шаг к большей согласованности в этой области и позволяет квалифицировать экономическую деятельность предприятий как экологически устойчивую только в том случае, если она осуществляется в соответствии с Руководящими принципами¹¹⁸. Соответствующий Регламент о раскрытии информации

¹¹² См. <https://investorsforhumanrights.org>.

¹¹³ См. <http://www.unpri.org/sustainability-issues/environmental-social-and-governance-issues/social-issues/human-rights-and-labour-standards>.

¹¹⁴ См. http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/unctad_esgmapping.pdf.

¹¹⁵ См. <http://www.responsible-investor.com/articles/fiona-reynolds-and-john-ruggie-what-institutional-investors-need-to-know-about-the-s-in-esg>.

¹¹⁶ См. <https://investorsforhumanrights.org/investor-toolkit-human-rights>.

¹¹⁷ См. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32020R0852>.

¹¹⁸ Ibid., см. п. 35.

в области устойчивого финансирования начиная с марта 2021 года требует от определенных финансовых субъектов раскрытия информации о принимаемых ими мерах должной заботы о правах человека¹¹⁹.

82. Эти изменения представляют большой потенциал для согласования принципа устойчивости с Руководящими принципами, так как регулирующие органы и организации по стандартизации адаптируют свои требования для обеспечения соответствия требованиям Регламента о таксономии. Эти изменения являются прежде всего четким сигналом для бизнеса о необходимости рассматривать вопросы устойчивого развития, изменения климата и прав человека как взаимосвязанные¹²⁰. Несмотря на то, что эти требования можно только приветствовать, пока еще слишком рано оценивать их функционирование на практике. Особенно важно будет избежать риска несогласованности при оценке заявлений предприятий о том, что их деятельность соответствует Руководящим принципам, а также избежать риска сведения соблюдения прав человека к формальному подходу «для галочки».

83. Однако движение среди субъектов финансового сектора в целом происходит медленно. В то время как одни субъекты демонстрируют признаки некоторого прогресса, другие практически не движутся. Сопоставительное исследование в области прав человека, проведенное в 2019 году организацией «Бэнктрэк» среди 50 крупнейших в мире коммерческих банков¹²¹, показало, что сейчас больше банков, чем когда-либо, внедрили политику в области прав человека, но при этом 4 из 5 банков выполняют менее половины требований Руководящих принципов, и в большинстве случаев эта политика охватывает кредитование проектов, а не все виды деятельности банков. Несмотря на то, что они еще не добились соответствия стандартам Руководящих принципов, некоторые банки начали решать вопросы своей ответственности, и такие инициативы, как Принципы ответственной банковской деятельности, открывают возможности для достижения прогресса¹²². Частные акционерные компании и фонды венчурного капитала сильно отстают, не проявляя заметной активности в отношении Руководящих принципов, и в будущем необходимо будет уделять больше внимания их продвижению вперед.

Е. Проблема данных

84. Для инвесторов и всех других заинтересованных сторон прошедшее десятилетие высветило необходимость получения более точных данных для оценки фактического состояния дел в области корпоративной ответственности за соблюдение прав человека по двум различным направлениям.

85. Во-первых, необходимо получить более подробную картину того, как корпорации используют Руководящие принципы на национальном уровне. Национальные федерации работодателей и торговые палаты могли бы сыграть уникальную роль в оказании поддержки для выполнения этой задачи, однако до сих пор их потенциал не был задействован.

86. Во-вторых, что еще более важно, до сих пор нет точных данных для оценки *результатов* деятельности предприятий в области прав человека. Например, такой показатель как количество заявлений о негативном воздействии, обычно используемый для примерной оценки, отнюдь не является достаточным для оценки результатов деятельности предприятий, не в последнюю очередь из-за проблем с доступом пострадавших правообладателей к механизмам подачи жалоб.

87. Эта проблема была подтверждена обследованием 8 крупнейших ЭСУ-рейтингов и индексов, а также раскрытием информации примерно 400 компаний. Оно показало, что подавляющее большинство компаний уделяют внимание затраченным средствам, производимой продукции и различным видам своей

¹¹⁹ См. <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2019/2088/oj>.

¹²⁰ См. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32020R0852>.

¹²¹ См. <http://www.banktrack.org/hrbenchmark>.

¹²² См. <http://www.unepfi.org/banking/bankingprinciples>.

деятельности, а не итогам или результатам¹²³. Это — важные элементы, однако измерение затраченных средств, производимой продукции и деятельности означает, что компании тратят время на сбор данных о том, что они делают, а не о том, чего они достигли. Другими словами, компании не знают, оптимально ли реализуется их политика в области прав человека и эффективно ли они реагируют на выявленные последствия для прав человека¹²⁴.

88. Эта проблема еще более осложняется все еще преобладающим неправильным пониманием взаимосвязи между целями в области устойчивого развития и соблюдением прав человека предприятиями, а именно того, что каждое предприятие вносит свой вклад в достижение целей в области устойчивого развития, выполняя свою обязанность по устранению потенциального и фактического негативного воздействия на людей. Однако обратное утверждение, что, поддерживая реализацию одной или нескольких конкретных целей в области устойчивого развития, компании автоматически выполняют свою обязанность по соблюдению прав человека, не всегда верно. Поэтому показатели, относящиеся к Целям, такие как показатели, разрабатываемые Всемирным альянсом сопоставительного анализа¹²⁵, могут быть тревожным сигналом о потенциальном негативном воздействии, если показатель низкий, однако высокий показатель вклада в достижение Целей необязательно адекватно отражает эффективность корпоративной деятельности в области прав человека.

89. Аналогичным образом текущие инициативы, такие как Корпоративный стандарт в области прав человека, дают полезные указания на осведомленность или принятие корпоративной ответственности за соблюдение прав человека, но их методологии и наборы данных не предназначены для предоставления адекватной информации о фактических результатах деятельности компаний.

90. Переход от измерения того, что сделано, к тому, что достигнуто, несомненно, является сложным. Но при этом он крайне необходим, поскольку наблюдаемое отсутствие данных о результатах деятельности влияет на способность компаний направлять ресурсы на те направления, где они наиболее необходимы или эффективны. Это влияет также на способность инвесторов, организаций гражданского общества и директивных органов выявлять и оценивать выполнение обязательств предприятиями, которые выполняют свои обещания, по сравнению с теми, кто просто обещает¹²⁶, и в свою очередь разрабатывать эффективные стратегии и политику.

91. Устранение этих постоянных пробелов в оценках требует поддержки инноваций в интересах измерения эффективности, таких как коллективные усилия в рамках текущих инициатив, включая инициативы Совета по стандартам раскрытия климатической информации, Глобальной инициативы по отчетности¹²⁷, Международного совета по интегрированной отчетности и Совета по стандартам учета по вопросам устойчивости, а также обновленные методологии Корпоративного стандарта в области прав человека¹²⁸ и проекта «Ценность уважения»¹²⁹.

V. Средства правовой защиты

92. Подчеркивая, что расширение доступа к эффективным судебным механизмам «лежит в основе обеспечения доступа к средствам правовой защиты», причем внесудебные механизмы являются их существенным дополнением, Руководящие

¹²³ См. https://shiftproject.org/wp-content/uploads/2020/06/VRP_Reserach_ESGRankings_Presentation.pdf.

¹²⁴ См. руководящий принцип 20 и комментарий к нему.

¹²⁵ См. <http://www.worldbenchmarkingalliance.org>.

¹²⁶ См. <https://shiftproject.org/what-we-do/valuing-respect/why-we-need-change>.

¹²⁷ См. <http://www.globalreporting.org/standards/standards-development/topic-standard-project-for-human-rights>.

¹²⁸ См. <http://www.corporatebenchmark.org/2020-methodology-review>.

¹²⁹ См. <https://shiftproject.org/what-we-do/valuing-respect/why-we-need-change>.

принципы позиционируют подотчетность как центральный элемент обязанности государства защищать и обязанности предприятий соблюдать права человека.

93. Руководящие принципы призывают использовать потенциал для устранения нарушений, связанных с предпринимательской деятельностью, с помощью оперативности, более низких затрат и/или транснационального охвата, а также взаимодополняющей роли судебных и внесудебных механизмов, и такой потенциал имеется. К сожалению, как четко указано, например, в проекте в области подотчетности и средств правовой защиты, начатом Управлением Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека в 2014 году¹³⁰, многие, если не большинство, барьеров для доступа к судебным и внесудебным механизмам, указанным в Руководящих принципах, пока еще в значительной степени сохраняются, в том числе по таким базовым вопросам, как доступ к информации.

A. Негосударственные механизмы рассмотрения жалоб

94. За последнее десятилетие все большее число компаний разработали механизмы рассмотрения жалоб с целью рассмотрения жалоб и заявлений о нарушении прав человека. Компании разрабатывали их на индивидуальной основе при поддержке деловых ассоциаций¹³¹ и/или в рамках коллективных инициатив¹³². Эти механизмы внесли ценный вклад в обеспечение подотчетности и средств правовой защиты, хотя ограничения остаются¹³³. Так, оценки заинтересованных сторон указывают на проблемы, связанные с отсутствием доверия и неэффективностью этих механизмов на концептуальном уровне, в том числе в отношении создания механизмов, учитывающих гендерный и культурный аспекты¹³⁴, а также на проблемы обеспечения реальной прозрачности и действенного мониторинга¹³⁵. Тем не менее инициативы в области социальной ответственности¹³⁶, выдвинутые самими трудящимися, такие как Программа «Справедливое продовольствие» Коалиции трудящихся Иммокали, демонстрируют преимущества разработки механизмов рассмотрения жалоб на местном уровне, а также то, что их обычных недостатков можно избежать, если предоставить трудящимся ведущую роль в формировании и мониторинге этих механизмов. То же самое можно предусмотреть и для механизмов, опирающихся на инициативу общин, в дополнение к тем, которые сосредоточены на защите прав трудящихся.

B. Государственные внесудебные механизмы рассмотрения жалоб

95. Государственные внесудебные механизмы рассмотрения жалоб могут иметь различные формы¹³⁷. Например, национальные правозащитные учреждения рассматривают жалобы, связанные с предпринимательской деятельностью, проводя расследования и внутристрановые проверки¹³⁸. В то же время многие национальные правозащитные учреждения продолжают сталкиваться с серьезными проблемами

¹³⁰ См. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>.

¹³¹ См., например, <http://www.icmm.com/en-gb/guidance/social-performance/grievance-mechanism>.

¹³² См. <https://bangladeshaccord.org/updates/effective-remedy>.

¹³³ См. A/HRC/44/32.

¹³⁴ См.

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/Gender_consultation_summary.pdf и http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/iwgia_final.pdf.

¹³⁵ См., например, Индекс ответственной добычи полезных ископаемых 2020 года.

¹³⁶ См. <https://wsr-network.org>.

¹³⁷ См. A/HRC/38/20.

¹³⁸ См. <http://www.humanrights.dk/publications/national-human-rights-institutions-access-remedy-business-human-rights>.

из-за недостаточности своих мандатов, нехватки ресурсов и ограничений на исполнение своих решений или рекомендаций, особенно в трансграничных делах¹³⁹.

96. Национальные контактные центры, созданные в соответствии с Руководящими принципами ОЭСР для многонациональных предприятий, остаются одним из наиболее заметных механизмов, рассматривающих споры относительно предпринимательской деятельности в аспекте прав человека¹⁴⁰. Эффективность деятельности некоторых национальных контактных центров повысилась, несмотря на значительные различия между странами, в рамках предусмотренных их мандатом или выбранных ими ограничений по предоставлению преимущественно процедур примирения. Гражданское общество и сама ОЭСР подчеркивают, что для полной реализации потенциала национальных контактных центров необходима надлежащая государственная поддержка¹⁴¹. То же самое относится и к национальным правозащитным учреждениям, что подчеркивает более активную роль, которую государства должны играть в поддержке этих органов.

C. Судебные средства защиты

97. Количество дел о злоупотреблениях, связанных с деятельностью корпораций, которые рассматриваются в судах, может свидетельствовать об улучшении доступа жертв к средствам правовой защиты на судебном уровне¹⁴². К сожалению, жертвы по-прежнему сталкиваются с различными системными или процедурными препятствиями для доступа к эффективным средствам судебной защиты¹⁴³.

98. В крупном докладе, подготовленном по заказу Рабочей группы, изучался охват и влияние Руководящих принципов на решения региональных и национальных судебных и квазисудебных механизмов в более чем 50 юрисдикциях¹⁴⁴. В докладе был сделан вывод, что ссылки на Руководящие принципы ограничены, поскольку судебные органы выносят решения по искам на основе внутреннего законодательства, а Руководящие принципы не имеют форму внутреннего законодательства. При этом Латинская Америка является наиболее активным регионом в использовании Руководящих принципов: ряд национальных судов, включая конституционные суды Колумбии¹⁴⁵ и Перу¹⁴⁶, и Межамериканский суд по правам человека¹⁴⁷ прямо ссылались на них в своих постановлениях или судебных решениях. Что еще более интересно, исследование показало, что отсутствие ссылок со стороны судебного или квазисудебного органа само по себе не означает, что сами Руководящие принципы не применяются или не соблюдаются. Напротив, каждый раз, когда один из этих органов предлагает способ и результат возмещения ущерба за несоблюдение предприятием положений о защите прав человека, он поддерживает Руководящие принципы.

99. Наблюдаемое в настоящий момент отсутствие ссылок на Руководящие принципы, вероятно, изменится в связи с появлением законодательства, которое прямо

¹³⁹ См., например, материалы, представленные национальными правозащитными учреждениями: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/UNGPsBizHRnext10-inputs.aspx>. См. также A/HRC/47/39/Add.3.

¹⁴⁰ См. <http://mneguidelines.oecd.org/database>.

¹⁴¹ См. [http://www.oecd.org/mcm/documents/NCPS%20-%20CMIN\(2019\)7%20-%20EN.pdf](http://www.oecd.org/mcm/documents/NCPS%20-%20CMIN(2019)7%20-%20EN.pdf) и, например, <http://www.oecdwatch.org/oecd-ncps/national-contact-points-ncps/ncp-evaluations-outcomes-and-analysis>.

¹⁴² См. <http://www.business-humanrights.org/en/from-us/lawsuits-database>.

¹⁴³ См. A/HRC/32/19.

¹⁴⁴ Некоммерческое исследование, проведенное компанией «Дебевуаз энд Плимптон». URL: <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/debevoise.pdf>.

¹⁴⁵ Acción de tutela instaurada por José Eliecer Díaz Bohórquez contra el Oleoducto Central Andino – Ocesa – y el Consorcio de Tierras Boyaca, Sentencia T-732/16, La Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional (19 December 2016).

¹⁴⁶ Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades Conexas de Lima y Callao (Sutrel).

¹⁴⁷ Inter-American Court of Human Rights, Advisory Opinion OC-23/17, judgment of 15 November 2017, para. 155.

ссылаются на них, такого как упомянутые ранее регламенты Европейского Союза, которые будут приняты в ближайшем будущем, или законодательства, которое прямо отмечает Руководящие принципы в числе положений, давших импульс его разработке, например, французский Закон об обязанности материнских и аутсорсинговых компаний проявлять должную осмотрительность. Так или иначе, Руководящие принципы используются заявителями в качестве стандарта для подкрепления аргументов о том, что предприятия должны быть привлечены к ответственности за несоблюдение прав человека. Примеры дел, в которых есть ссылка на Руководящие принципы, приводимая сторонами или в консультативных заключениях, были найдены в английских судах^{148, 149}, в судах Соединенных Штатов Америки¹⁵⁰ и в судах Канады^{151, 152, 153}.

100. С 2019 года ряд решений, которые можно назвать принципиально новыми, свидетельствует об открытости юрисдикции некоторых государств для привлечения материнских компаний к ответственности за действия их дочерних компаний, в том числе в Канаде, Нидерландах и Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии¹⁵⁴. Эти решения могут внести весьма существенный вклад в изменение правового положения компаний, даже если фундаментальные проблемы, связанные с дисбалансом власти в плане финансовых и юридических ресурсов или политического влияния, остаются серьезным препятствием на пути к эффективным средствам правовой защиты¹⁵⁵.

101. В своей основе этот вопрос отражает более фундаментальную проблему верховенства права, и сложившаяся тенденция не дает поводов для оптимизма. Проблема не только в том, что большинство стран показывают низкие результаты по ежегодному индексу верховенства права, составляемому Всемирным проектом по обеспечению правосудия: индекс 2020 года показывает, что в большинстве юрисдикций положение в области верховенства права еще более ухудшилось¹⁵⁶.

102. Это еще раз подтверждает взаимодополняющую и важнейшую роль судебных и внесудебных механизмов и, как ранее отмечала Рабочая группа, подхода «все пути к правовой защите»¹⁵⁷ для реализации эффективных средств правовой защиты. Для поддержки политических действий в этой области проект УВКПЧ в области подотчетности и средств правовой защиты разработал осуществимые на практике рекомендации по повышению эффективности государственных и негосударственных механизмов правовой защиты¹⁵⁸. Следующим шагом для реализации этого важнейшего аспекта Руководящих принципов является их применение государствами.

¹⁴⁸ *Dominic Liswaniso Lungowe and Others v. Vedanta Resources Plc and Konkola Copper Mines Plc* (2016) EWHC 975 (TCC); (2017) EWCA Civ 1528; and (2019) UKSC 20.

¹⁴⁹ *Okpabi and Others v. Royal Dutch Shell Plc and Another* (2017) EWHC 89 (TCC); (2018) EWCA Civ 191; and (2021) UKSC 3.

¹⁵⁰ 2020 WL 4368895 (United States District Court for the Northern District of California).

¹⁵¹ *Choc v. HudBay Minerals Inc.* (2013), Ontario Superior Court of Justice 1414.

¹⁵² *Das v. George Weston Limited* (2017), Ontario Superior Court of Justice 4129.

¹⁵³ См. *Nevsun Resources Ltd. v. Araya* (2020), Supreme Court of Canada 5 (CanLII), URL: <https://canlii.ca/t/j5k5j>; и *Araya v. Nevsun Resources Ltd.* (2016), Supreme Court of British Columbia 1856 (CanLII), URL: <https://canlii.ca/t/gv11z>.

¹⁵⁴ См. *Kiobel v. Royal Dutch* (2019), URL: <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBDHA:2019:6670>; *Vedanta Resources PLC and another v. Lungowe and others* (2019), URL: <http://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2017-0185.html>; *Okpabi and others v. Royal Dutch Shell PLC and another* (2021), URL: <http://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2018-0068.html>; и *Nevsun Resources Ltd. v. Araya* (2020), URL: <https://decisions.scc-csc.ca/scc-csc/scc-csc/en/item/18169/index.do>. Дела *Vedanta* и *Nevsun* были урегулированы во внесудебном порядке.

¹⁵⁵ См., например, https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-business-human-rights_en.pdf.

¹⁵⁶ См. https://worldjusticeproject.org/sites/default/files/documents/WJP-ROLI-2020-Online_0.pdf.

¹⁵⁷ См. A/72/162.

¹⁵⁸ См. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRaccountabilityandremedyproject.aspx>.

D. Арбитраж

103. Инновационная мера, направленная на снижение барьеров в доступе к средствам правовой защиты, была продемонстрирована организацией «Соглашение о противопожарных мерах и безопасности зданий» в Бангладеш, созданной после обрушения здания «Рана Плаза» в 2013 году. В это соглашение входят более 200 мировых брендов, розничных сетей и импортеров из 20 стран, 8 бангладешских профсоюзов, 2 глобальных профсоюза и 4 неправительственные организации. Эта организация создала не только процесс и механизм рассмотрения жалоб работников, но и арбитражный механизм, в рамках которого стороны Соглашения, профсоюзы и компании могут передать любой спор на рассмотрение арбитражного механизма¹⁵⁹.

104. Эти инициативы могут показаться удивительными, поскольку *инвестиционный* арбитраж долгое время считался практически противоречащим правам человека. Однако *международный* арбитраж, безусловно, может быть эффективным механизмом рассмотрения жалоб в соответствии с Руководящими принципами, обеспечивая как механизм для предприятий, так и возможность получения средств правовой защиты для тех, кто пострадал от деятельности предприятий, при соблюдении определенных критериев, а именно: если он разработан с учетом ключевых вопросов, связанных со спорами относительно предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, таких как потенциальный дисбаланс власти между сторонами, общественный интерес в разрешении таких споров и необходимость привлечения арбитров с опытом в области прав человека.

105. В этом духе принятые в 2019 году Гаагские правила арбитража по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека предоставляют набор процедур для арбитражного рассмотрения споров, касающихся воздействия на права человека, связанного с предпринимательской деятельностью¹⁶⁰. Гаагские правила основаны на Арбитражном регламенте Комиссии Организации Объединенных Наций по праву международной торговли, измененном с учетом контекста споров относительно предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. В Правилах указано, что арбитраж не заменяет государственные судебные или внесудебные механизмы и представляет собой механизм рассмотрения жалоб в соответствии с Руководящими принципами. Примеры, когда Правила могут применяться, многочисленны¹⁶¹: например, для компании, стремящейся обеспечить соблюдение договорных обязательств в области прав человека в отношении делового партнера; для предприятия, прибегающего к арбитражному разбирательству по Гаагским правилам как самой крайней мере в рамках предусмотренного механизма рассмотрения жалоб; для сторон, включающих арбитраж в документацию по проекту или проектному финансированию; или аналогично соглашению в контексте «Рана Плаза» или новым контрактам с городами, принимающими Олимпийские игры, в отраслевых кодексах поведения или соглашениях.

106. Точный вклад Гаагских правил в содействие восполнению пробелов в доступе к средствам правовой защиты будет определяться их применением с течением времени, в том числе в отношении таких ключевых проблем, как согласие сторон и приведение в исполнение арбитражных решений¹⁶². Однако, учитывая происхождение международного арбитража и его роль в урегулировании споров между сторонами, которые мало доверяют друг другу и происходят из разных стран, имеют противоположные правовые традиции, разные культуры мировоззрения и зачастую несовершенные судебные системы, представляется логичным, при условии наличия необходимых гарантий, рассматривать международный арбитраж как один из

¹⁵⁹ См. <https://bangladeshaccord.org>.

¹⁶⁰ См. http://www.cilc.nl/cms/wp-content/uploads/2019/12/The-Hague-Rules-on-Business-and-Human-Rights-Arbitration_CILC-digital-version.pdf.

¹⁶¹ См., например, <http://www.allens.com.au/insights-news/insights/2020/02/the-new-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration-effective-remedy-or-strange-chimera>.

¹⁶² См., например, <https://www.ejiltalk.org/public-consultation-period-until-august-25-for-the-draft-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration>.

потенциальных вариантов в ряду решений, позволяющих улучшить доступ к средствам правовой защиты.

107. В целом ситуация со средствами правовой защиты хорошо охарактеризована африканскими организациями гражданского общества, которые скрупулезно подметили, что существует «широкий спектр возможных средств правовой защиты, но недостаточно реальных средств правовой защиты»¹⁶³.

VI. Регионализация

108. Движение за правозащитный подход к предпринимательству с самого начала признавало, что один лишь глобальный подход не приведет к широкому и всеобъемлющему применению Руководящих принципов и он должен быть дополнен региональными платформами, включая различные региональные форумы, которые были созданы за эти годы¹⁶⁴.

109. В дальнейшем необходимо будет уделять внимание как поддержанию динамики в регионах, где в первое десятилетие наблюдался относительно более высокий уровень активности, таких как Европа, Латинская Америка и некоторые части Азии, так и другим регионам (Африка, Ближний Восток и Центральная Азия), где уровень активности был значительно ниже. Существующие усилия показали, что при наличии более серьезных финансовых ресурсов возникает ощутимый рост усилий по осуществлению и взаимному обучению¹⁶⁵.

VII. Поддержка осуществления

110. Многие из проблем, актуальных для Руководящих принципов в следующем десятилетии, в целом показывают, что движение за правозащитный подход к предпринимательству набрало скорость и охват, но не преуспело в достаточной степени в удовлетворении массовых потребностей в наращивании потенциала. Это не новое наблюдение. Эта проблема была обозначена в качестве стратегического вопроса в 2011 году в рекомендациях Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о предпринимательстве в аспекте прав человека о необходимых в тот момент последующих шагах.

111. Поскольку проблема сохраняется, возможно, пришло время пересмотреть вопрос о целесообразности создания фонда для поддержки усилий по осуществлению. Как было предложено в 2011 году и дополнено в 2014 году¹⁶⁶, такой фонд станет механизмом поддержки проектов, разработанных на местном и национальном уровнях, который повысит потенциал государств по выполнению своих обязательств в этой области и укрепит усилия деловых ассоциаций, профсоюзов, организаций гражданского общества и других сторон, стремящихся содействовать осуществлению Руководящих принципов. Он может стать средством оказания поддержки малым и средним предприятиям в выполнении их обязанностей, а также поддержки организаций гражданского общества, работающих с пострадавшими сторонами, в усилиях по мониторингу.

112. Действенное наращивание потенциала и поддержка осуществления в целом означает осознание того, что эффективно, а что неэффективно. Таким образом, в дальнейшем необходимо укреплять мониторинг прогресса как со стороны предприятий, так и со стороны государств. Универсальный периодический обзор стал платформой для рассмотрения осуществления государствами Руководящих

¹⁶³ См. <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/acca.pdf>.

¹⁶⁴ См. <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/AboutRegionalForumsBHR.aspx>.

¹⁶⁵ См. совместный проект УВКПЧ, МОТ и ОЭСР «Ответственное ведение бизнеса в Латинской Америке и Карибском бассейне», URL: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/JointProjectResponsibleBusinessConduct.aspx>; и проект ПРООН «B+HR», URL: <https://bizhumanrights.asia-pacific.undp.org>.

¹⁶⁶ См. A/HRC/26/20/Add.1.

принципов¹⁶⁷. Это необходимо систематизировать в контексте как универсального периодического обзора, так и Форума Организации Объединенных Наций по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека в рамках более широкой архитектуры по содействию защите и уважению прав человека.

VIII. Заключение

113. Количественная оценка «успеха» Руководящих принципов — занятие в принципе бесполезное: во-первых, десять лет — лишь мгновение для так называемого «международного времени». Во-вторых, руководитель корпорации подчеркнет многочисленные позитивные изменения, произошедшие за десятилетие, в то время как жертвы, страдающие от злоупотреблений, связанных с деятельностью корпораций, будут видеть множество проблем, с которыми они по-прежнему сталкиваются.

114. Сохранение злоупотреблений, связанных с деятельностью предприятий, вызывает серьезную озабоченность и глубокое разочарование и должно стать предметом первоочередного внимания государств и бизнеса. Последнее десятилетие подчеркнуло один из тезисов Руководящих принципов: одних только добровольных подходов недостаточно. Развитие обязательных мер, несомненно, ускорит как применение, так и прогресс. В то же время опыт многих десятилетий показал, что правовые меры являются необходимыми, но недостаточными для обеспечения соблюдения предприятиями прав человека.

115. Руководящие принципы и должная забота о правах человека, ориентированная в первую очередь на тех, кто подвергается наибольшему риску, представляют собой план действий для государств и бизнеса по ответственному выходу из кризиса, вызванного COVID-19. Если рассматривать не только пандемию, но и другие крупные глобальные проблемы, то значимый прогресс потребует от всех заинтересованных сторон продолжения системного подхода и настойчивых усилий по задействованию многочисленных субъектов, помимо государств, которые определяют политику, практические подходы и, разумеется, правила, формирующие поведение компаний, в виде разумного сочетания мер, которые в совокупности позволят добиться нужного нам результата, не уповая на единственно правильное решение.

116. Обеспечение соблюдения корпорациями прав человека — отнюдь не простая задача. Усилия по содействию осуществлению Руководящих принципов на сегодняшний день позволили расширить уровень участия и круг заинтересованных сторон, бросая им вызов и объединяя их, с тем чтобы учиться друг у друга и находить разнообразные ответы, которых требует сложная природа предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. «Дорожная карта» на будущее опирается на общую платформу, созданную в 2011 году, и она определит курс действий государств, предприятий и других сторон.

117. Благодаря усилиям последнего десятилетия, как успехам, так и неудачам, мы начали подниматься по склону, лучше понимая, что эффективно и что неэффективно, кто лидирует, а кто отстает. В следующем десятилетии необходимо увеличить темпы, всегда стремясь к тому, чтобы «затрагиваемые отдельные лица и общины могли добиваться осязаемых результатов»¹⁶⁸.

¹⁶⁷ См., например, www.humanrights.dk/publications/kenya-national-action-plan-business-human-rights-case-study-process-lessons-learned и <http://www.business-humanrights.org/en/latest-news/china-commits-to-un-human-rights-council-to-respect-human-rights-in-its-foreign-investments>.

¹⁶⁸ A/HRC/17/31, приложение.