

Рамка Организации Объединенных наций касательно «Защиты, соблюдения и средств правовой защиты»

Рамка и руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека

Резюме для профсоюзов

Что представляет собой рамка ООН касательно «Защиты, соблюдения и правовой защиты» для предпринимательской деятельности в аспекте прав человека?

Рамка ООН для бизнеса в аспекте прав человека представляет собой «концептуальную рамку», созданную с целью подведения общего основания для решения проблем бизнеса в аспекте прав человека. Ее целью является влияние на общественно-политический порядок на международном и национальном уровнях. Положения Рамки могут стать составной частью законов, соглашений, регламентов, деятельности КСО и корпоративной политики. Рамка разъясняет различные роли бизнеса и правительства, а также особые понятия и термины.

Рамка основана на трех основных составляющих:

1. долг государства защищать права человека от нарушений третьими лицами, в том числе и бизнесом;
2. корпоративная (предпринимательская) ответственность соблюдать права человека; и
3. требование более свободного доступа к инструментам правовой защиты для жертв нарушений прав человека.

Это носит официальное название «Рамка ООН для предпринимательской деятельности в аспекте прав человека «Защита, соблюдение и инструменты правовой защиты» (далее по тексту «Рамка ООН»), ее также часто называют «рамка Рагги» (<http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>)

Рамка была создана и представлена Совету по правам человека ООН в апреле 2008 года профессором Джоном Рагги, который был назначен специальным представителем Генерального секретаря ООН по проблемам прав человека в транснациональных корпорациях (далее - «Специальный представитель»).

Что такое «Руководящие принципы для предпринимательской деятельности в аспекте прав человека»?

«Руководящие принципы для предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: реализации рамки ООН «Защита, соблюдение и инструменты правовой защиты» состоят из 31 принципа, направленных на активизацию рамки ООН. Они были единогласно приняты в июне 2011 года Советом ООН по правам человека.

http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/17session/A.HRC.17.31_en.pdf

Почему «рамка ООН» и «руководящие принципы» так важны?

Рамка ООН и Руководящие принципы являются наиболее значимыми документами за последние 30 лет в области международных стандартов делового поведения. Рамка ООН получила официальную поддержку Совета по правам человека ООН в 2008 году, что наделило документы официальным статусом и стало первым случаем, когда орган ООН по правам человека принял предметную политику для бизнеса в аспекте прав человека (http://ap.ohchr.org/documents/E/HRC/resolutions/A_HRC_RES_8_7.pdf). Руководящие принципы ООН присоединились к Руководящим принципам по многонациональным корпорациям ОЭСР (далее — руководящие принципы ОЭСР) (<http://www.oecd.org/dataoecd/43/29/48004323.pdf>) и к Трехсторонней декларации принципов по многонациональным корпорациям и социальной политике Международной организации труда (далее декларация МОТ) http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf в качестве третьего авторитетного международного инструмента, не влекущего юридические обязательства, в области норм делового поведения.

«Руководящие принципы являются глобальным стандартом, применение которого в настоящее время ожидается от всех правительств и бизнесов по отношению к предпринимательской деятельности и правам человека. Руководящие принципы не представляют собой юридически обязательный документ, однако объясняют следствия существующих стандартов и практики для государств и бизнесов, а также включают пункты, раскрытые в различных международных законодательных актах и практике». (из Введения публикации «Корпоративная ответственность в соблюдении прав человека — Руководство по интерпретации» Управления Верховного комиссара по правам человека, ноябрь 2011 года)
<http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/RtRInterpretativeGuide.pdf>

Многие наиболее важные инструменты и инициативы по социальной ответственности бизнеса были обновлены (или находятся в процессе обновления) в соответствии с руководящими принципами ООН. Руководящие принципы ОЭСР по многонациональным корпорациям были пересмотрены в мае 2011 года, с целью включения в них главы по правам человека на основе руководящих принципов ООН. Примечательно, что также туда включили концепцию комплексного анализа в соответствии с руководящими принципами ООН (далее будет подробнее рассмотрена в резюме) в качестве основного принципа формирования ожиданий ответственного поведения бизнеса в областях, отличных от прав человека. Стандарт ISO 26000 по социальной ответственности Международной организации по стандартизации полностью соответствует Руководящим принципам. (http://www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf) Окончание пересмотра Принципов отчетности по устойчивому развитию Глобальной инициативы по отчетности намечен на конец 2013 года. Ожидается соответствие этих принципов «Руководящим принципам ООН».

Наиболее важные положения

Рамка ООН и руководящие принципы призваны поменять ситуацию, в том числе привнести новое мышление о нормах делового поведения и корпоративной социальной ответственности (КСО). Основные положения перечислены ниже:

Роль бизнеса и государства различны и не зависят друг от друга. Государство не может использовать власть бизнеса в качестве предлога не выполнять свои обязательства по защите прав человека. Бизнес не может использовать неэффективную защиту государством прав человека как повод избежать ответственности по соблюдению прав человека.

Ответственность бизнеса соблюдать права человека применима ко всем видам деловой деятельности повсеместно и включает все международно признанные права человека. Руководящие принципы ООН в частности ссылаются на Декларацию МОТ о фундаментальных принципах и правах на рабочем месте, которая основана на восьми конвенциях МОТ по фундаментальным правам трудящихся.

Ответственность по соблюдению прав человека заключается в том, что бизнес «должен избегать посягательства на права человека и разрешать проблемы неблагоприятных последствий, в которые они вовлечены».

Под ответственным поведением подразумевается, что бизнес использует процедуры «комплексного анализа» для выявления, предотвращения и смягчения неблагоприятных эффектов. Помимо этого, бизнес несет ответственность за восстановление после любых неблагоприятных воздействий, которые он вызвал или к которому был причастен.

Бизнес также несет ответственность за предотвращение и смягчение неблагоприятных эффектов, напрямую связанных с деятельностью, продукцией и услугами своих бизнес-партнеров, даже если он не был причастен к формированию таких эффектов.

Обязанность государства по защите и ответственность бизнеса по соблюдению включает также обязательства по правовой защите за вред, нанесенный неблагоприятным воздействием на права человека бизнесом.

Что означают эти положения?

Вышеупомянутые положения имеют важные последствия для целого ряда вещей.

Существенная поправка к наихудшим представлениям, связанным с КСО

КСО бизнеса не может заменить государство, роль которого отлична от роли бизнеса. Ответственность — это не «добровольная концепция», а права человека должны соблюдаться не «по желанию», даже если юридические обязательства не закреплены. В концепции КСО акцент делается на «положительный вклад», который бизнес решает внести в одностороннем порядке. В новом понимании акцент ставится на неблагоприятном воздействии на окружение, *проблему чего и должен решать бизнес.*

У бизнеса не должно быть выбора какие права человека соблюдать, а какие нет. Бизнес должен соблюдать все международно признанные права человека. Так как бизнес должен нести ответственность за вред, нанесенный другим: речь идет не об устойчивом развитии компании, речь идет о тех, кто пострадал от бизнеса, в том числе тех, кто не имеет отношения к этому бизнесу или какой-либо заинтересованности в успехе бизнеса или долгосрочной перспективе. Они являются субъектами права, чьи права нарушаются или находятся под угрозой. Между бизнесом и государством нет «коллективной ответственности». У них разные роли, не зависящие друг от друга. Благотворительность находится за рамками ответственности бизнеса в соблюдении прав человека. Нарушение прав человека не связано с программой сокращения выбросов углерода.

Ответственность за действия бизнес-партнеров

Ответственность бизнеса не определяется его «сферой влияния», т.е. его способностью влиять на другой бизнес за счет своего «веса», но скорее ответственность определяется воздействием его деятельности на других. Ответственность бизнеса не прекращается на «первом уровне» цепочки поставок, но распространяется на все негативные последствия, которые могут быть напрямую связаны с производством, продукцией или услугами такого бизнеса. Это должно привести к глубоким изменениям как в подходе следования за инициативой бизнеса, так и в подходе вовлечения всех заинтересованных сторон, которые имеют место в практике трудовых отношений в цепочках поставок. Концепт бизнес-партнерства шире, чем «цепочка поставок» и может включать косвенные трудовые отношения (например, заемный труд и зависимые подрядчики), которые негативно влияют на увеличение числа трудящихся и препятствуют объединению трудящихся и коллективным переговорам.

Комплексный анализ в настоящий момент является международным консенсусом в аспекте ответственного делового поведения

Понятие комплексного анализа относится к различным постоянным процессам — это не «инструмент», который можно применить при необходимости, а затем вновь «убрать» на место. Процессы же могут иметь своей целью выявление потенциальных негативных последствий с целью их предотвращения или смягчение пагубного воздействия. Стандартом является не просто «ненанесение вреда», но и активные шаги для предотвращения нанесения вреда и возможность продемонстрировать, какие конкретно шаги были предприняты. Комплексный анализ подразумевает, что меры должны соотноситься с *риском* или вероятностью нанесенного вреда и со *степенью опасности* потенциального вреда. Ответственность должна охватывать все негативные последствия. Сюда относится и реабилитация, что может означать помимо прочего извинения, обещания воздерживаться от вредоносных действий, выплату компенсаций жертвам, а также ряд других мер исправления ситуации причиненного вреда. Бизнес должен быть в состоянии продемонстрировать, какие шаги были предприняты. Эти шаги могут включать несудебные механизмы разрешения споров, которые относятся к части правовой защиты Руководящих принципов. Профсоюзы должны принять к сведению, что там содержится предупреждение, что такие механизмы разрешения споров «не должны быть использованы для размывания роли легитимных профсоюзов».

Следующие шаги

Руководящие принципы не предлагают механизм ООН для анализа вопросов по их значению, для рассмотрения жалоб на конкретные компании, для разрешения споров или для расследования обвинений в корпоративных проступках. Совет по правам человека ООН объединил пять членов в Рабочую группу, в которую вошли независимые эксперты, в чьи полномочия входят такие функции как продвижение Руководящих принципов, выявление и обмен передовой практикой и предъявление рекомендаций. Значимость Руководящих принципов ООН не будет определяться такой последующей процедурой, а скорее их влиянием на организации и институты, на государственную политику и возможности, создаваемые в результате их применения правительствами и бизнесом. Их значимость также следует оценивать в свете создания необходимых условий для дальнейшего прогресса в развитии глобальных институтов управления: например, с помощью связи наиболее важных социальных последствий экономической активности с поведением бизнеса при заключении соглашений, в процедурах международных финансовых институтов, а также через требования экспортно-кредитных агентств и политику закупок.

Действия профсоюзов:

Профсоюзы могут использовать Руководящие принципы ООН:

- для решения проблем и наполнения значимостью процедуры комплексного анализа с применением механизмов руководства ОЭСР и других межправительственных механизмов, таких как МФК;
- для воздействия на политику правительства и законодательство в области поведения бизнеса;
- для борьбы с неустойчивой занятостью и требований трудовых отношений в цепочке поставок;
- для влияния на межправительственные организации (МОТ, Всемирный банк, ОЭСР и другие)
- для оценки и изменения программ КСО;

Профсоюзы также могут использовать Руководящие принципы для вовлечения компаний:

- в решение конкретных проблем
- в расширение диапазона рамочных соглашений
- в изменение концепции социального диалога; решение проблем неустойчивой занятости и отношений в цепочке поставок; а также
- в оценку политики компаний и нефинансовой отчетности.

