

БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Практическое пособие

Москва
2009

Издание осуществлено при поддержке Фонда Г. Джексона

Бизнес и права человека: практическое пособие — М.: Агентство социальной информации, 2009. — 160 с.

Представляемое читателям издание посвящено правам человека и их роли в корпоративной ответственности. В сборник включены материалы о том, зачем бизнесу заниматься вопросами прав человека, как они могут быть интегрированы в деятельность компании, как гарантировать соблюдение прав человека на рабочих местах и в цепочках поставок, как тема прав человека отражается в отчетах российских компаний и др.

Пособие адресовано представителям бизнеса и всем, кто интересуется темой прав человека в бизнес-среде.

Авторы: *А. Севортьян, А. Бутрим, А. Гвоздицких,
А. Тополев, Л. Аленичева, П. Шелищ*

Редактор: *Н. Шувалова*

Координатор проекта: *В. Подольская*

Верстка: *М. Рускова*

Пособие предназначено для некоммерческого распространения

Тираж – 300 экз.

© Агентство социальной информации, 2009 год

Предисловие

*Елена Тополева,
директор Агентства социальной информации*

Еще совсем недавно очень трудно было объяснить людям, работающим в российских компаниях, какое отношение может иметь бизнес к теме «права человека». Само понятие «права человека» до сих пор не вполне понятно российским гражданам, а уж тем более его связь с деятельностью конкретного предприятия. Две новейшие тенденции заставили многие корпорации задуматься об этой связи, а людей – о том, как конкретно их права могут соблюдаться или нарушаться компаниями.

Первая тенденция – это возросший в последние пять-семь лет интерес российского бизнеса к теме корпоративной социальной ответственности (КСО) и высокая активность общественной дискуссии на эту тему. Многие российские компании, а также глобальные и иностранные корпорации, работающие в нашей стране, стали уделять теме КСО все больше внимания. Российские компании захотели разобраться, что такое ответственность перед обществом и каким образом она должна соотноситься с ожиданиями акционеров, сотрудников, потребителей, сообществ, где работают компании, и других стейкхолдеров. Как КСО связана с бизнесом, помогает ли снизить риски и увеличить капитализацию и инвестиционную привлекательность. Компании пытались быстро перенимать лучший западный опыт в области КСО и учиться у иностранных коллег. Некоторые из них изначально пришли в Россию с задачей не только успешно зарабатывать прибыль для акционеров, но и способствовать оздоровлению и улучшению благосостояния сообществ, в которых они работали. Большинство же предпочитали помалкивать о своей ответственности, так как еще десять лет назад в России не существовало никакого общественного запроса на эту составляющую функционирования бизнеса. Тем не менее, времена быстро изменились, международные и иностранные корпорации осознали, что время простого зарабатывания быстрых денег в России прошло, придется и здесь демонстрировать свою ответственность и вклад в развитие общества, как они давно уже делают на Западе.

Согласно всем международным документам, регламентам и рекомендациям, соблюдение прав человека является одним из осново-

полагающих принципов корпоративной ответственности. Этой теме посвящены напрямую два, а по сути – все десять принципов Глобального договора ООН (*UN Global Compact*) и девять индикаторов Глобальной инициативы по отчетности (*Global Reporting Initiative, GRI*). Всем компаниям, решившим проанализировать свою ответственность и вклад в устойчивое развитие общества, рассказать об этом заинтересованным сторонам в специальном нефинансовом отчете, пришлось задуматься о том, что же такое для них соблюдение или несоблюдение прав человека. Задача оказалась сложной, так как в компаниях нет соответствующих специалистов, нет глубокого знания темы в целом и международных документов в частности, нет понимания их возможной применимости к бизнесу, не налажено взаимодействие с правозащитными организациями.

Вторая новейшая тенденция сформировалась из-за разразившегося финансово-экономического кризиса и его разрушительного воздействия на бизнес. Многие компании, серьезно пострадавшие от кризиса, вынуждены закрывать производственные мощности, сокращать штат сотрудников, рабочий день, заработную плату, социальный пакет. Кто-то старается предпринимать эти вынужденные меры ответственно и взвешенно, а кто-то действует, не соблюдая законодательство и не задумываясь о пострадавших людях. Столкнувшись с таким поведением работники впервые почувствовали на себе, что такое грубое нарушение трудовых прав, и начали требовать их соблюдения от безответственных компаний.

Пришло время, когда акционерам и топ-менеджерам компаний, сотрудникам, а также другим заинтересованным сторонам необходимо серьезно разобраться в тематике «бизнес и права человека». Компаниям надо задуматься о том, как предотвращать конфликты, возникающие из-за несоблюдения прав человека, и выстраивать такие управленческие процессы, которые позволяют анализировать и совершенствовать работу механизмов реализации прав сотрудников и других групп стейкхолдеров. В свою очередь, сотрудники и внешние заинтересованные стороны, правозащитные организации должны контролировать и оценивать поведение компаний в отношении соблюдения прав человека, а для этого важно самим глубже разобраться в предмете.

Мы надеемся, что данная брошюра поможет это сделать. В ней вы найдете статьи о том, что такое права человека, зачем бизнесу права человека, как они интегрируются в деятельность компании, как отражаются в нефинансовых отчетах и т.д.

В мире ведется множество споров о правах человека, они вызывают много вопросов, и взгляды на сам предмет заметно отличаются. Для одного права человека – это глубоко прочувствованная нравственная позиция, требующая исправлять несправедливость. Для другого – не более чем вызывающий настороженность слоган. Для третьего – специальный термин, отсылающий к нормам национальных и международных правовых актов... В России нередко первой ассоциацией с этим словосочетанием становятся «западные ценности». Кого-то может сбить с толку то, что слово «право» в русском языке означает и «совокупность законов», и «требование». Впрочем, взглянув под другим углом, возможно, мы увидим в этом залог особой близости идей и ценностей прав человека для тех, чей родной язык – русский.

Из истории идей

Непростой разговор о правах человека мы начнем с истории идей – люди размышляют над этим вопросом давно и интенсивно.

Несмотря на распространенные ассоциации с «западными ценностями», идеи неких неотъемлемых прав, присущих людям в силу их принадлежности к роду человеческому (свобода, достоинство, забота о благоденствии), встречаются в самых разных обществах и традициях, в текстах мировых философских и религиозных школ. Один из самых ранних – это свод законов Хаммурапи в Древнем Вавилоне, созданный около 1780 г. до н.э.

Во всех древних правовых документах есть признание определенной универсальности принципов и стандартов поведения, утверждает Эндрю Клэпхем, профессор женевской Академии гуманитарного права и прав человека, автор сборника «Самое короткое введение в права человека»¹. Наиболее

¹ *Clapham A. Human Rights. A Very Short Introduction. Oxford University Press, 2007.*

полное оформление такие традиции и нормы получили, пожалуй, у древних греков и римлян. В этот период в правовой практике появляется понятие *jus gentium*, «закон для всех».

Идеи, подпитывающие и слагающие права человека, появлялись и развивались на протяжении веков. Так, в английской Великой хартии вольностей в 1215 г. был сформулирован важнейший принцип – никто не может быть подвергнут наказанию без суда себе подобных по законам данной земли. Через столетия идейное наполнение, осмысление темы ограничения власти короны и расширения индивидуальных свобод продолжили философы-просветители – Джон Локк, Жан-Жак Руссо, Томас Пейн и другие.

Эпоха Просвещения, собственно, и позволила отдельным идеям соединиться в относительно последовательную философскую концепцию прав человека. В конце XVIII в. мы уже видим и саму эту формулировку – например, во французской Декларации прав человека и гражданина 1789 г. В ней нашли отражение т.н. идеи естественного права, восходящие в упрощенном виде к тому, что все люди рождены свободными и равными. И, как известно, во Франции идея прав человека и гражданина оправдывала Французскую революцию.

Чуть более ранняя американская Декларация независимости 1776 г. и вовсе подарила нам формулу «право на жизнь, свободу и стремление к счастью», которую ряд современных отечественных мыслителей, например Александр Даниэль, находят, возможно, самым простым и емким определением прав человека.

Естественные vs политические

Кстати, на примере Декларации независимости становится явным и разрыв между «буквой» и «делом», между принятием и реализацией высоких норм. Так, идея индивидуальных прав, ставшая в Соединенных Штатах оправданием независимости, применительно к реализации прав человека носила ограниченный характер. Декларация положила конец рабству, но предоставила политические права только ограниченному числу частных собственников, оставив в стороне женщин, неимущих, людей с небелым цветом кожи.

Как сформулирует несколькими десятилетиями позднее английский философ и правовед Джером Бентам, стремление к правам и обладание ими – не одно и то же («голод не есть хлеб»). В своих трудах он утверждает, что правительства не смогут управляться с делами, если начнут опираться на естественные права, и поэтому настоящие права – те, что подкреплены законами, юридические.

По Бентаму, важно, чтобы независимые законодатели нашли формулировки и определили справедливые пределы прав – дали гражданам «позитивные» права. Спор между сторонниками естественных и позитивных прав остается предметом размышлений и по сей день. Так, современный философ Амартья Сен, касаясь этих вопросов, предупреждает об опасности смешать, спутать права человека и «законодательно установленные законные права». Отголоски этого спора слышны сегодня во всем мире и в России. Например, когда утверждается, что отдельные права человека чужды определенным культурам и те предпочитают ставить во главу угла другие принципы (уважение к власти и пр.).

Но вернемся к истории. XIX в. в силу активных и разнонаправленных политических процессов привел к появлению множества новых течений вокруг идеи о правах. Виктор Осятынский, профессор Центрально-европейского университета в Будапеште, в одной из своих статей¹ обобщает эти течения.

Так, появились новые концепции, которые призывали пожертвовать индивидуумом ради групп: наций, обществ, неограниченного большинства и общественных классов. В Европе, где обострились социальные проблемы, в идее прав стал акцентироваться элемент защиты основных социальных и экономических нужд каждого члена общества (с целью исключить безжалостную эксплуатацию работника). Отдельные кружки проповедовали идеи прав человека, осмысляя такие явления, как колонизация, национализм, классовая борьба. Кроме того, в части концепций путь к лучшей жизни виделся вовсе не через права человека, а через обеспечение благосостояния, больших благ для большего числа людей и пр.

¹ Осятынский В. Введение в концепцию прав человека: <http://www.hro.org/ngo/discuss/os.htm>.

Век XX – прорыв

При том, что первые международные соглашения и договоренности в сфере прав человека начали появляться уже в XIX в., концепция стала общепризнанной после Второй мировой войны.

«Мир увидел, что происходит при отрицании естественных и неотъемлемых прав человека... Геноцид, осуществленный демократически выбранным немецким фашистским режимом, открыл глаза на необходимость ограниченного во власти правления, способного регулировать страсти большинства. Моральный императив осуждения нацистских преступников выразился в возрождении концепции естественного права. Крушение расизма привело к расширению концепции индивидуальных прав для всех людей, что в свою очередь ускорило падение колониальной системы. В 1948 г. Всеобщая декларация прав человека закрепила гражданские, политические и социальные права как всемирные универсальные поведенческие стандарты», – пишет Виктор Осятынский.

Казалось бы, от появления общего и фундаментального документа, подписанного большинством государств, «голод» не стал «хлебом», идеальные послышки не перестали быть таковыми. Тем не менее, с этой минуты на надгосударственном и внутригосударственном уровне стало возможным создание механизмов, которые позволяют наблюдать и исправлять несправедливость, диспропорции в отношениях государства и отдельного человека или огромных групп людей, чьи важные жизненные права не соблюдаются.

После 1948 г. постепенно права человека становятся «метаправом», или общими правилами для установления правовых систем. Как «метаправо» права человека вынесены за пределы политического процесса, вознесены над ним. Но, безусловно, и спустя 60 лет с момента создания Всеобщей декларации очень многие укоряют саму концепцию прав человека в бесконечном идеализме, который сплошь и рядом подвергается суровой проверке, если не поспрашивая, в мире политики и международных отношений.

Определения и наполнение

Рассматривая эволюцию идей, мы уже предложили несколько формулировок того, что такое права человека. Если бы мы задались целью найти формальное определение, им могло бы стать такое. Права человека – это система норм поведения на стыке морали и права, отражающая современные представления об оптимальном общественном устройстве.

На этом уровне беседы у большинства людей есть понимание и согласие. Однако по мере того, как в разговоре появляются определения – права «моральные», «естественные», «позитивные», тема начинает казаться отвлеченной и сложной. Ради ясности заглянем в книгу для современных учителей, преподающих права человека в школе: «С философской точки зрения права человека – это универсальные моральные права. Обычные моральные права порождены конкретной жизненной ситуацией, в которой находится человек, его статусом, положением в системе отношений между людьми. Например, глава семейства имеет моральное право знать, что происходит в его доме. Универсальные моральные права не зависят от конкретных обстоятельств и присущи любому человеку в любой ситуации как необходимые и минимальные компоненты человеческого достоинства. Эти права проистекают из самой природы человека, и поэтому их еще называют “естественными правами”... Следующий шаг в обществе, свидетельствующий об определенной его зрелости, – когда моральные права находят закрепление в общем договоре, правовых документах. Такие права называются “позитивными”»¹.

Здесь мы подходим к еще одной важной мысли – об «индивидуальном измерении» прав человека. Они всегда проявляются в отношениях человека и государства, держась на трех «сваях»:

- власть ограничена определенными рамками;
- у каждого человека есть своя автономная часть жизни, сфера, в которую не вторгается государство;
- каждый человек может требовать от государства уважения и защиты своих прав.

¹ Из опыта преподавания прав человека в начальной и средней школе. Сборник методических материалов. М., 1999.

Виктор Осятынский приводит такую метафору: «Государство размахивает мечом над головами людей. Фактически же меч находится в руках ответственных официальных лиц государства с их человеческими слабостями, страстями и интересами. А ведь они могут злоупотребить той силой, которую им дает меч. Таким образом, людям нужен щит, прикрывающий их от несправедливых ударов меча. Таким щитом, дающим индивидууму безопасность перед деятельностью государства, и являются права человека».

Разные права по-разному защищают свободу и достоинство человека и могут быть объединены в более крупные группы. Так, личные свободы защищают автономию индивида. Политические права позволяют получать информацию о делах общества, в котором он живет, и участвовать в решениях, принимаемых этим обществом (через объединение, возможность высказываться, быть избранным и пр.). Так называемые «процедурные права» защищают человека от произвола решений государства. И, наконец, социально-экономические права предусматривают минимальную экономическую безопасность для каждого (без чего тот не сможет заявить о своих правах достойным образом).

«Щит» этот универсален, утверждают теоретики. Но в чем же состоит универсализм прав человека по сравнению с другими моральными и юридическими правами?

Прежде всего, права человека неотъемлемы, от них нельзя добровольно отказаться. Они принадлежат человеку по той только причине, что он человек. Этих прав – в отличие от многих других – не просят, а требуют их соблюдения. Права человека неделимы и взаимозависимы, и эта максима – не предмет торга («мы обеспечим вам право на труд, но больше обещать не беремся») ... Государства и общества принимают на себя обязательства стремиться к тому, чтобы все категории прав были на деле гарантированы людям.

Повестка – XXI

XX и XXI вв., без сомнения, время самых значительных изменений, поисков, становления принципов и механизмов

защиты прав человека. Как написала накануне 2000 г. газета «Нью-Йорк Таймс», скромно называющая свои тексты «ежедневным черновиком истории», «идеалы универсальных прав человека... одно из самых значительных политических наследий столетия».

В большинстве нынешних обществ, в том числе и в России, права человека стали основой действующего законодательства, закреплены в основном законе государства и международных соглашениях.

Конечно, это не снимает очевидных противоречий... Прежде всего путь от деклараций к реализации покажется еще более долгим, если принять во внимание, что права человека ограничивают власть государства, которая их же и легализовала. К тому же, будучи фундаментальными, права человека, тем не менее, не абсолютны – они могут быть ограничены другими ценностями. Например, запрет пропаганды расизма ограничивает свободу высказывания, следствие может нарушать тайну частной жизни и т.д.

Как с этим быть? Принципиальный стандарт здесь – это конституционность ограничений. Все случаи вмешательства государства, когда возможно временное «сокращение» объема обязательств по правам человека, не произвольны, а подробно оговорены в основном законе.

На международном уровне уже давно выработано понимание того, что означает относиться к правам человека уважительно. Первый шаг – государство признает права человека в полном объеме. Второй шаг – оно не нарушает права, и третий – соблюдает их. Это, казалось бы, нюансы, но чрезвычайно важные, поскольку именно таким эволюционным способом люди во всем мире пытаются добиться внимания к вопросам прав человека и создать работающие механизмы защиты от нарушений.

Таких вопросов сейчас немало – причем, кроме описанных нами дилемм, ежедневно возникают новые. Осмыслить их пытаются не только ученые, но и очень многие люди, не вовлеченные напрямую в проблематику прав человека, – через ис-

кусство: кино, литературу, музыку. Острые вопросы ставятся прямо и в творчески иносказательной форме. К примеру, чешско-французский писатель Милан Кундера в своем романе 1988 г. «Бессмертие» одну из глав называет «Жест протеста против нарушения прав человека».

Благодаря всем этим процессам повестка дня прав человека сегодня расширяется и осовременивается, включая все новые действующие лица и организационные уровни.

«В XXI в. одно из самых значительных изменений – это признание связи между правами человека и бизнесом и возрастающее внимание к ней. Первые четыре десятилетия после принятия Декларации [Всеобщей декларации прав человека. – *Прим. ред.*] основной рамкой для видения мира была холодная война, и права человека проецировались, прежде всего, на государственный уровень как уровень влияния и достижения перемен. С окончанием этого противостояния мир очень изменился. И бизнес, без сомнения, оказался как раз в центре современных вопросов, связанных с правами человека», – с этими словами Мэри Робинсон, бывший верховный комиссар ООН по вопросам прав человека, обратилась к мировому сообществу еще в 2000 г.¹

Почему права человека важны для бизнеса? Каково их место в системе задач компаний? Как предприниматели могут содействовать соблюдению прав человека? Эти и другие вопросы сегодня ставятся и обсуждаются на самых разных уровнях и в самых разных аудиториях. Данная брошюра вносит свою лепту в инициацию подобного диалога в России.

¹ Business and Human Rights: An Update. OHCHR Report for the Global Compact meeting (New-York, 2000) / Бизнес и права человека: новый взгляд. Доклад верховного комиссариата ООН по вопросам прав человека к встрече участников Глобального договора (Нью-Йорк, 2000): <http://www.unhchr.ch/businesupdate.htm>

Основные документы в области прав человека¹

Анна Севортьян

За 60 лет с момента принятия Всеобщей декларации произошло немало событий, которые позволяют отчасти умерить скепсис в отношении «декларативности» прав человека. Следуя общей логике нормотворческого процесса, многие государства, подписавшие Всеобщую декларацию прав человека (ВДПЧ), сделали следующие шаги – к внедрению новых, более справедливых норм. Их целью была защита определенных прав. Некоторые из этих документов имели лишь рамочный характер, другие были более детальны. Корпус международных документов постоянно увеличивается. В числе активно развивающихся направлений – тема прав человека в предпринимательстве.

Общие подходы

Основной задачей в сфере прав человека в последние несколько десятилетий становится переход к инкорпорированию прав человека в национальное законодательство, т.е. переход от их признания к ненарушению и соблюдению. Повторим лозунг советских диссидентов, смысл нынешней правозащитной деятельности в широком понимании – сделать так, чтобы государство «уважало собственные законы». А также чтобы соблюдался баланс в отношениях «человек–государство».

Технически это означало не только последовательное движение государств к признанию и ратификации новых, более подробных и тематически ориентированных международных актов, но и появление структур (наднациональных и местных), которые контролировали бы соблюдение таких документов. Как студенты движутся по пути усложнения учебной программы, так государства постепенно переходят от пактов и соглашений – к принятию дополнительных протоколов, а затем подробных стандартов.

В идеале это последовательные усилия по отлаживанию всех общественных институтов в соответствии с духом и буквой данных обязательств. Однако если взглянуть, с 1948 г.

¹ Перечень основных международных документов в области прав человека см. в Приложении 1 на стр. 129.

в мировой практике найдется предостаточно случаев, когда государства подписывали «бумаги» лишь формально, не делая попытки к реализации, или не принимали их вовсе, подрывая таким образом действенность многосторонних соглашений. Тому, конечно же, масса причин – геополитических, экономических, исторических и пр.

«Несмотря на то, что права человека изначально появились как инструмент защиты против тирании недемократических властей, они нужны как при демократии, так и при автократии, – разъясняет профессор Осятынский. – Со времен суда над Сократом хорошо известно, как нечувствительны и безразличны к меньшинствам и индивидууму могут быть демократии. Пока демократия определяет путь, на котором будут приняты социальные решения, права человека устанавливают ограничения на содержание решений, которые могут быть приняты любой властью, включая демократическую».¹

Тем не менее, даже то, что удалось сделать, серьезно изменило жизни миллионов людей.

Иерархия международных документов

Всеобщая декларация прав человека недавно занесена в Книгу рекордов Гиннеса как самое распространяемое печатное произведение. Будучи текстом поистине универсальным, сейчас она переведена более чем на 300 мировых языков и диалектов. Что же важного произошло в данной сфере после принятия ВДПЧ?

Уже в 1950 г. была подписана Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод. Казалось бы, это еще один документ по теме, регионального уровня. Однако конвенция стала важной инновацией, поскольку предусматривала создание действующего механизма защиты – Европейского суда по правам человека. Появление наднационального судебного института означало структурные изменения в национальных системах правосудия и, более того, в представлениях о правосудии (кстати, последнее очень показательно на примере России).

В 1966 г. под эгидой ООН приняты Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт

¹ Осятынский В. Введение в концепцию прав человека: <http://www.hro.org/ngo/discuss/os.htm>

об экономических, социальных и культурных правах. Эти и последующие документы утвердили международный стандарт прав человека и гражданина, воспринятый конституционным правом государств-участников, и гарантии обеспечения этих прав.

Далее, в логике движения от общего к частному, началось развитие международных соглашений по отдельным темам. Сегодня подобных конвенций существует несколько десятков¹, например:

- Конвенция по ликвидации всех форм расовой дискриминации (1965);
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979);
- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1984);
- Конвенция о правах ребенка (1989);
- Международная конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990) и др.

Конечно, с принятием подобных интегральных документов стали появляться соответствующие договорные и наблюдательные структуры (как правило, комитеты, комиссии) в рамках ООН. Возникли процедуры периодических докладов стран по международным соглашениям. Собственно, в рамках ООН развитие системы договоров сейчас продолжает идти тем же путем. С одной стороны, происходит разработка новых документов, с другой – улучшение координации между договорными органами и системы отчетности государств по принятым обязательствам.

Следующий этап в увеличении операционального потенциала прав человека – 1975 г., подписание Заключительного акта Хельсинкской конференции Организации по безопасности и сотрудничеству в Европе. В Хельсинкских соглашениях существенным продвижением вперед стала договоренность о том, что страны-подписанты могут осуществлять наблюдение за ситуацией с правами человека в других странах и требовать сокращения масштабов нарушений.

¹ См.: рубрицированный список в Приложении 1.

Что еще важнее, Хельсинкские соглашения были восприняты на индивидуальном уровне и дали почву для роста многих гражданских, диссидентских сообществ. В частности, на этой волне несколько советских ученых-интеллектуалов основали первые правозащитные организации, в том числе Московскую Хельсинкскую группу (МХГ). Вслед за ней «хельсинкские» группы стали возникать и в других странах.

Это движение и знаменует нынешний этап, когда стали распространяться и внедряться стандарты, принципы, кодексы в сфере прав человека, разработанные наднациональными институтами, тематическими международными организациями, международными общественными коалициями и – в том же ряду – международными корпорациями.

Международные документы, затрагивающие бизнес

Всеобщая декларация прав человека, адресованная в момент создания государствам, а не индивидуумам, получила в XXI в. более «универсальное» звучание – в 2008 г. стартовала всемирная кампания по индивидуальному подписанию ВДПЧ. Кроме того, она стала нередко использоваться как документ, имеющий отношение к предпринимательству. Агентства системы ООН, в свою очередь, восприняли язык делового мира и рассуждают о роли ООН как «ключевого партнера бизнеса» в сфере соблюдения прав человека.

С точки зрения экспертов ООН¹, в бизнес-среде может применяться целый ряд стандартов в области прав человека. Среди них можно выделить следующие группы:

- принципы, напрямую затрагивающие наемных работников предприятия или компании;
- принципы, относящиеся к бизнес-партнерам компании или их персоналу (как в частном, так и в государственном секторе);
- принципы, относящиеся к местному сообществу в широком понимании, а также общей ситуации с правами человека, в стране или регионе, где работает компания;
- «межсекторные» вопросы, которые могут влиять на компанию и общественные институты, представлять угрозу для индивидуальных прав человека, окружающей среды или местного сообщества.

¹ Business and Rights: A Progress Report Human: <http://www.unhchr.ch/business.htm>.

Некоторые документы представляются для бизнес-среды и вовсе фундаментальными, как, в частности, конвенции Международной организации труда (МОТ)¹, в особенности те, которые касаются вопросов использования рабочей силы (в отношении детского труда, эксплуатации, свободы собраний и коллективных соглашений, запрета дискриминации работников). Эти стандарты включены в законодательство десятков государств и служат основой большинства корпоративных руководств о труде.

Однако это лишь первая веха в растущей массе инициатив, направленных на то, чтобы в глобальной цепочке удовлетворения потребительского спроса компании оперировали справедливыми трудовыми стандартами.

Запущенный в 1999 г. на Всемирном экономическом форуме в Давосе процесс создания и продвижения Глобального договора предполагает продвижение в бизнес-среде документа, состоящего из 10 принципов. В них, по сути, отражены универсальные ценности и подходы, экстрактированные из множества международных документов в области прав человека.

Также созданы международные своды правил и стандартов в специфических областях. Например, Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (*UN Code of Conduct for Law Enforcement Officials*, 1979), Руководство Организации экономического сотрудничества и развития для транснациональных предприятий (*OECD Guidelines for Multinational Enterprises*), Трехсторонняя декларация МОТ для транснациональных компаний (*ILO Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy*) или Международная конвенция по защите прав рабочих-мигрантов и их семей.

Нельзя обойти вниманием и тот факт, что расширение сферы принятия обязательств по правам человека дало множество документов, связанных с установлением корпоративных и общественных стандартов в данной области. Поначалу тоже рамочные и формальные, после 2000 г. эти нормы понемногу переходят в операциональную плоскость. То есть наряду с декларациями об уважении к правам человека бизнес-структуры начинают задумываться о стандартах публичной отчетности, открытости.

¹ См.: International Labor Organization, www.ilo.org.

Зачем бизнесу права человека?

Анна Севортьян

Права человека и бизнес – при кажущейся «удаленности» соседство этих понятий быстро и незаметно перестает удивлять. Для многих весьма влиятельных компаний это направление успело стать мейнстримом. В этой сфере по-прежнему масса вопросов, но появились уже и некоторые ответы. Например, о том, что компании могут достигнуть реального прогресса в соблюдении прав человека и одновременно преуспеть в ведении бизнес-операций. И все же остановимся на том, почему права человека важны для бизнеса, откуда берутся принципы и стандарты в этой области и как они воплощаются на практике.

Воззрения и тенденции

Понятия «права человека» и «бизнес» стоят в одном ряду сравнительно недавно. Но скорость, с которой происходило сближение двух сфер, оказалась действительно большой – совпало сразу несколько тенденций. Экономика стала глобальной, и вопросы международной торговли приобрели мировое значение. За пару десятилетий произошла революция в области информационных технологий, и объемы коммуникации, информационных связей возросли до небывалого уровня. Потребители тоже изменились, стали куда активнее и придирчивее, особенно в вопросах трудовой политики компаний-производителей и их подотчетности. Несколько громких историй, когда бизнес был замешан в серьезных нарушениях в сфере прав человека, – все это сыграло свою роль.

В западной бизнес-культуре появилась концепция рассмотрения прав человека как части проблематики повседневных деловых операций. Распространение идеи шло практически тем же путем, что и прижившейся поколением раньше теории стейкхолдеров, заинтересованных сторон. Эта теория утверждает, что для компании критически важно, в какой среде она оперирует – дружественной или враждебной. И вот в 90-е годы предпринимательский мир заговорил о необходимости разви-

вать «человеческое измерение» своей работы и чувство корпоративной социальной ответственности.

В этот период часть компаний обзавелись корпоративными кодексами поведения и специальными руководствами, направленными на защиту прав человека, в частности, трудовых прав наемных работников и партнеров по бизнесу. Помимо благородных устремлений, к подобным мерам компании активнейшим образом подталкивали внешние обстоятельства. «Обычные люди» стали задавать гораздо больше вопросов. Например, такие:

1. Что вами делается для соблюдения трудовых прав по версии Международной организации труда? Что делается для преодоления дискриминации, свободы ассоциаций?
2. Не мешает ли компания существованию свободных профсоюзов?
3. Использует ли компания или ее партнеры детский, принудительный труд? Принимает ли на работу мигрантов?
4. Не считает ли компания зазорным работать в странах, известных нарушениями прав человека?
5. Как используются компанией службы безопасности?
6. Не кажется ли компании, что ее бизнес влияет на жизнь больших групп населения, скажем, коренных и малочисленных народов?
7. Что делает компания, чтобы предотвратить коррупцию в своих рядах?

Эти же вопросы оказались в 1999 г. в повестке Всемирного экономического форума в Давосе. Тогдашний генеральный секретарь ООН Кофи Аннан выступил с инициативой создания глобального свода ценностей и принципов, которые приблизили бы появление «глобального рынка с человеческим лицом», отвечающего нуждам людей во всем мире. Через 12 месяцев Глобальный договор утвердил эту идею через два основных принципа:

- бизнес должен поддерживать и уважать международно утвержденные принципы прав человека в своей сфере влияния и содействовать их соблюдению;
- бизнес должен убедиться, что он ни прямо, ни косвенно не участвует в нарушении прав человека.

В 1999 г. во вступительном слове перед встречей, посвященной Глобальному договору, Мэри Робинсон, тогда верховный комиссар ООН по правам человека, скажет: «Вопросы прав человека центральны для корпоративного гражданства и для здорового устройства организации в целом. Многие компании считают своей сильной стороной показатели соблюдения прав человека, другие страдают вследствие невнимания к этой важной части корпоративной жизни. Соблюдение прав человека сегодня – ключевой показатель успешности функционирования компаний по всему миру. <...> Гармонизация экономического роста с защитой прав человека – одна из главных возможностей и один из вызовов сегодняшнего дня. Если этот вызов будет принят, то великая сила экономического роста, возможно, наконец будет поставлена на службу великому принципу человеческого достоинства»¹.

Дилеммы для предпринимателей

Безусловно, продекларировать права намного проще, чем их обеспечить. Об этом в полный голос заявили в 2002 г. немецкие предприниматели, разработавшие вместе с профсоюзами и неправительственными организациями национальный документ «Заявление о международной защите прав человека».

В нем, в частности, говорится: «Предприятия могут и должны использовать имеющиеся возможности для улучшения положения дел с правами человека. Они ни в коем случае не должны становиться сообщниками местных властей, нарушающих права человека»². Однако немецкие предприниматели поспешили предостеречь: не следует преувеличивать возможности бизнеса в вопросах защиты прав человека – предприниматель, работающий в другой стране, не имеет права нарушать ее законы.

Что же в этом случае принимать за нарушение прав человека? Является ли таковым строительство гидроэлектростанции в Индии, из-за которого пришлось переселить сотни ты-

сяч человек вопреки их воле? Если да, то какова степень вины немецких фирм-участниц строительства? И главное, как быть с тем, что основная задача любого бизнеса – все же зарабатывать прибыль, платя налоги?

В отношении транснациональных корпораций и обязательств по правам человека¹ сейчас выделяется три уровня ответственности, каждый со своими сложностями и дилеммами:

- 1) обязательства по соблюдению прав на локальном уровне в отношении непосредственных участников бизнес-операций (персонал, бизнес-партнеры, клиенты, жители и пр.);
- 2) обязательства не нарушать права на локальном и национальном уровнях (что может происходить вследствие работы с подрядчиками и поставщиками, нарушающими права человека);
- 3) обязательства по соблюдению прав при работе в других странах (где правительства могут участвовать в массовых нарушениях прав человека).

Представим себе многопрофильную международную компанию. Если на первом уровне у нее, вероятно, возникнут вопросы о справедливой зарплате для работников, заботе о персонале и пр., то на втором начнутся сложности. Можно ли покупать хлопок у поставщиков, которые, вероятно, используют детский труд и систему «потогонок»? Можно ли требовать инспекции на предприятиях подрядчиков или поставщиков? А работать в странах, подобных современной Зимбабве или ЮАР во времена апартеида? С одной стороны, бизнес способен оказать положительное воздействие на страну, с другой – компания может стать заложницей конфликта и поставить под угрозу безопасность своих сотрудников и активов. В докладе Джона Рагги, специального представителя генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека², физическая безопасность сотрудников, активов и окружающего сообщества в регионах со слабой властью или переживающих

¹ Business and Rights: A Progress Report Human: <http://www.unhchr.ch/business.htm>.

² Большой бизнес и права человека. Deutsche Welle – 15.05.2002: <http://www.dw-world.de>.

¹ Де Джордж Ричард Т. Этика бизнеса. – М.: ИД «Равновесие», 2005.

² Special Representative of the UN Secretary-General on business & human rights. Security of People and Assets. Discussion paper (версия для обсуждения от 21 июля 2006 г.).

период конфликтов называется наиболее явной и сложной задачей с точки зрения взаимоотношений прав человека и бизнеса¹.

В бизнес-секторе нет единства в ответах на эти вопросы. Впрочем, общий подход таков: компании, по меньшей мере, должны делать все от них зависящее, чтобы не нарушать права человека ни прямо, ни косвенно.

Способ улучшить показатели?

И все же бизнесмены не были бы бизнесменами, если бы не попытались увидеть коммерческую сторону принимаемых обязательств в сфере прав человека. И не пришли бы к выводу, что права человека могут стать инструментом улучшения бизнес-показателей компании. Вот какие аргументы приводятся в пользу такого подхода².

<i>Принципы ведения бизнеса, уважающего нормы прав человека</i>	<i>Положительные следствия принципа для бизнеса</i>
Продвижение идей верховенства права	Последовательное и безоговорочное применение стандартов и принципов Всеобщей декларации прав человека помогает развить и укрепить правовые системы государств.
Соблюдение национального и международного законодательства	Соблюдение прав человека позволяет компаниям избегать правовых и судебных затруднений в случае претензий к их деятельности.

Кроме этих фундаментальных принципов есть и немало других.

¹ По данной теме в 2000 г. группой правительств, НПО и компаний также разработаны Добровольные принципы по безопасности и правам человека. Это руководство для компаний добывающего сектора по оценке риска и взаимодействию с общественными и частными силами обеспечения безопасности и правопорядка. Кстати, компании *Barrick Gold* и *BP* уже инкорпорировали данные принципы в контракты с государственными структурами. Первая – на примере шахты Поргера в Папуа – Новой Гвинее, вторая – в проектах «Тангу» и «Баку–Джейхан» с Азербайджаном.

² Разработано нами на основе материалов встречи участников Глобального договора.

<i>Принципы ведения бизнеса</i>	<i>Положительные следствия</i>
Поддержка системы открытого рынка	Соблюдение прав человека гарантирует от применения санкций по ограничению международной торговли.
Качественное удовлетворение запросов потребителей (в том числе связанных с общей политикой компании)	Соблюдение прав человека – важный компонент репутации компании в глазах населения. Акции протеста, связанные с нарушениями прав, способны серьезно навредить корпоративному имиджу.
Поддержание хорошей атмосферы в сообществе	Прилагая усилия в сфере прав человека, компания может оказать положительное действие в налаживании связей в сообществе и, таким образом, создать более комфортную среду для работы бизнеса.
Улучшение качества партнерских отношений	За счет хороших показателей в соблюдении прав человека компании могут выбирать бизнес-партнеров с такими же показателями, что дает рост доверия.
Улучшение управления рисками	Открытость, серьезная работа по соблюдению прав человека позволяет сокращать прямые расходы на урегулирование споров и разногласий на высоком уровне.
Увеличение продуктивности труда	Принятие четких и гласных политик в духе прав человека способствует появлению дополнительной мотивации.
Последовательность в применении корпоративных норм и ценностей	Неукоснительное соблюдение корпоративных норм и ценностей повышает доверие, лояльность в отношении компании.

Судя по тому, что деятельность компаний в области прав человека уже ведется в самых разных формах, предприниматели находят немало побуждающих к тому причин. Большая часть из них – экономические, но далеко не все.

Например, несколько лет назад такие компании, как *Royal Dutch Shell*, *BP Amoco*, *Novo Nordisk* публично признали от-

ветственность за соблюдение норм и принципов, закрепленных Всеобщей декларацией прав человека. Это был очень значимый шаг – прежде бизнес отказывался признавать власть таких документов. Подобные меры, кроме того, создают четкие рамки для определения обязанностей компании по соблюдению прав человека.

Вовсе не одни только крупные компании (и, естественно, не только бизнес) включаются в продвижение идей прав человека. Так, в этой области появились такие коллективные инициативы, как проект Всемирного альянса рабочих¹ для максимизации экономического и персонального развития молодых людей в бизнесе или проект Ассоциации справедливого труда² по внедрению новой трудовой политики для компаний, связанных с производством одежды и аксессуаров. Ряд инициатив по продвижению идей справедливой торговли и производства сельскохозяйственной продукции, игрушек и пр. (*fair trade*) появились в Азии, Латинской Америке, Африке.

Если проследить за тем, как появляются инициативы в теме «права человека и бизнес», можно увидеть, что это поле вольно или невольно в чем-то само существует по законам рынка. Здесь есть важные международные документы, как Глобальный договор, Глобальная инициатива по отчетности, Глобальные принципы Салливана и др. Есть свои «производители» идей и смыслов, свои «разработчики» норм, «исполнители» и, конечно, «контролеры» – как государственные, так и общественные (например, «Международная амнистия» или Международная конфедерация обществ потребителей).

Кстати, именно неправительственные организации в последнее время нашли очень простую формулу, зачем предпринимателям и корпорациям заниматься права человека: «Соучаствующие в нарушениях... попросту ставят под угрозу собственный бизнес».

Принято считать, что защита прав человека – это обязанность прежде всего государства. Государства обязаны обеспечивать защиту граждан от нарушений прав человека негосударственными субъектами, включая бизнес, затрагивающие лица, находящиеся на территории государств или под их юрисдикцией¹.

Проблема заключается в том, что правовые стандарты, которые должны создавать рамки для бизнеса, не успевают за его развитием.

Когда речь заходит о роли, которую компании должны играть в вопросах соблюдения прав человека, основное внимание обычно сосредоточено на выявлении ограниченного набора прав, за соблюдение которых бизнес может нести ответственность. Однако такая попытка заведомо обречена на провал. Вряд ли вообще есть права, на которые бизнес тем или иным образом не способен оказать воздействие. Конечно, это не совсем верно в отношении любой отдельно взятой корпорации (в каждом конкретном случае ее возможности влияния все-таки ограничены), но в отношении бизнеса в целом это так.

Более эффективен другой подход – определить конкретные обязанности компаний в отношении прав человека. Концепция должной осмотрительности предписывает учитывать следующие группы факторов:

- 1) условия в стране, где осуществляется предпринимательская деятельность, на основе которых выявляются конкретные правозащитные проблемы;
- 2) деятельность компании – ее воздействие в качестве производителя или поставщика товаров и услуг, работодателя;
- 3) деятельность партнеров по бизнесу, поставщиков, государственных учреждений, негосударственных субъектов.

¹ Поощрение и защита всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных, включая право на развитие. Доклад Джона Рэгги, специального представителя генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 7 апреля 2008 г.

¹ <http://www.ilyfnet.org>.

² The Fair Labor Association: <http://www.lchr.org/lchr/sweatshop/main.htm>).

В данном случае нужно выяснить, не способствует ли сотрудничество корпорации и ее партнеров каким-либо нарушениям прав человека. Этот аспект часто недооценивается, но, тем не менее, он очень важен. Чтобы его раскрыть, необходимо прояснить два понятия – «сфера влияния» и «соучастие».

Сфера влияния

Впервые концепция сферы влияния была введена в Глобальном договоре ООН. Модель выглядела так¹:



Модель предполагает, что влияние, а значит, предположительно, и ответственность компании, уменьшается по мере удаления от центра. Представляется, что влияние также зависит от степени вовлеченности компании в конкретный проект. На это в своих заявлениях, связанных с защитой прав человека, в частности, обращает внимание компания *Petro-Canada*. Конечно, в тех случаях, когда она является «младшим» партнером, возможности влияния на бизнес ограничены. Тем не менее, и в этом случае полностью ответственность с компании не снимается.

Сфера влияния включает в себя два понятия: воздействие, которое деятельность компании или система ее связей оказывает на права человека, и рычаги, с помощью которых компания может влиять на субъектов, допускающих нарушение

¹ Поощрение и защита всех прав человека, гражданских, политических, экономических, социальных и культурных прав, включая право на развитие. Доклад Джона Рагги, специального представителя генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека, 15 мая 2008 г.

прав. Ясно, что в отношении второго понятия говорить об ответственности компании имеет смысл только условно, ведь она не может отвечать за всех субъектов, на которых способна оказывать влияние. Поэтому возможности практического применения данного понятия ограничены.

Была предпринята попытка дать новое определение сферы влияния через призму контроля – т.е. компания ответственна за действия тех субъектов, которые могут быть ей подконтрольны. Недостатки этой концепции очевидны – поставщики, партнеры не находятся под контролем компании, и получается, что их воздействие на права человека учитывать не нужно. Такое понимание заведомо сужает сферу ответственности бизнеса. Вместе с тем сфера влияния – это полезное понятие, позволяющее корпорации определить круг субъектов, которых ее деятельность так или иначе затрагивает, и убедиться в том, что ограничиваться защитой прав работников нельзя.

Соучастие

Соучастие – это не прямое участие компании в нарушениях прав человека. Конечно, определить вклад компании в нарушение прав человека – так, чтобы указать, за какой чертой начинается соучастие, – невозможно. Зато компании могут предвидеть, предупреждать и устранять риски соучастия, ориентируясь в своей деятельности на правовые и общественные ориентиры. Но и при должной осмотрительности бизнес не застрахован от публичных обвинений. Тем не менее, он должен наращивать свои возможности по распознаванию и устранению рисков соучастия и показывать заинтересованным сторонам, что стремится исключить содействие совершению правонарушений.

Определенные ориентиры дает международное уголовное право, которое запрещает содействие международным преступлениям и подстрекательство к ним. Содействие и подстрекательство предполагают:

- действия или бездействие, имеющие существенные последствия для совершения деяния;
- осведомленность о содействии в совершении деяния.

Действия или бездействие, имеющие существенные последствия

Содействие и подстрекательство – это помощь, поощрение или моральная поддержка в совершении деяния. При этом помощь необязательно должна быть его причиной или необходимым вкладом – таким, без которого правонарушение не имело бы места. Помощь, оцениваемая как содействие и подстрекательство, может быть оказана до, во время или после преступления и необязательно в географической близости от места, где было совершено деяние.

В связи с этим возникает важный вопрос: достаточно ли присутствия компании в регионе, где нарушаются права человека, достаточно ли факта получения выгоды от нарушений прав человека для того, чтобы признать факт соучастия?

Здесь применяются разные подходы. Так, специальный представитель генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека придерживается мнения, что одного только присутствия компании в месте нарушения прав человека недостаточно, также недостаточно и факта получения выгоды от нарушения прав человека. А Южноафриканская комиссия по установлению истины и примирению отметила, что извлечение выгод из правонарушений – это фактор, имеющий отношение к установлению ответственности компаний за причастность к нарушению¹. Более жесткий подход изложен в Глобальном договоре, где выделяются такие формы соучастия, как соучастие, приносящее выгоду, – когда компания непосредственно извлекает выгоду из нарушений прав человека, совершаемых кем-либо еще², а также молчаливое соучас-

¹ Подробнее см.: <http://www.polity.org.za/polity/govdocs/comissions/1998/trc/4chap2.htm>.

² Яркий пример соучастия был приведен на сайте «Международной амнистии» (МА) www.amnesty.org. В ноябре 2002 г. МА сообщила о том, что иностранные компании, в том числе *Websense, Sun Microsystems, Cisco Systems, Nortel Networks и Microsoft*, предоставили властям Китая технологии, позволяющие осуществлять цензуру в Интернете. Названные компании не пытались этого отрицать, заявив, что не могут распоряжаться тем, как используется их продукция. «Если правительство Китая хочет контролировать Интернет, это его дело. Мы придерживаемся нейтральной позиции в политических вопросах», – заявил официальный представитель *Cisco Systems*.

тие – когда компания отказывается поднимать вопрос о систематических или длящихся нарушениях прав человека в своем общении с органами власти.

Осведомленность

Вопрос о том, что требуется для доказательства осведомленности компании о правонарушении, конечно, зависит от контекста. Если провести параллель с уголовным правом, можно привести в пример обвинения в преступлениях, совершенных во время Второй мировой войны. Осведомленность физических лиц доказывалась на основе уже имеющейся информации об исполнителе преступления в тот момент, когда компания оказывала содействие: протоколы заседаний или контекст деловой операции, такой как, например, необычно крупные заказы на вредные химические вещества. В некоторых случаях осведомленность вменялась в вину с учетом опыта и положения в компании¹.

Приведенные выше доводы показывают, что включение программ по правам человека во все сферы деятельности компании может представлять определенные сложности. Правозащитные аспекты деятельности компании зачастую рассматриваются изолированно. Это может привести к несогласованным или противоречивым действиям. Разработчики продукции могут не учитывать нюансы, связанные с соблюдением прав человека. Службы сбыта, отделы снабжения могут не знать о риске, возникающем при взаимоотношениях с определенными

К сожалению, все не так просто. Всеобщая декларация прав человека призывает «каждого человека и каждый орган общества» внести свой вклад в обеспечение уважения и защиты прав человека. Коммерческие предприятия обязаны сделать все возможное для того, чтобы не оказывать содействия правительствам в нарушении прав человека. После 2002 г. ситуация не улучшилась, и сегодня все больше компаний отказываются от своих принципов ради завоевания прибыльных секторов Интернет-рынка. В прошлом году в Китае *Microsoft* открыл Интернет-портал, блокирующий в текстах блогов такие слова, как «свобода». В этом году *Google* запустил китайскую версию своей поисковой системы, предусматривающую автоцензуру.

¹ См., например, *United States v. von Weizsaecker, Trials of War Criminals*. Vol. XIV. P. 622.

партнерами. Лоббисты компании могут действовать вопреки ее обязательствам в области прав человека. Выход – компании должны выработать политику в области прав человека и придерживаться ее в ходе своей деятельности.

Для того чтобы эта деятельность компании не оказалась всего лишь декларированием, была наполнена конкретным содержанием, необходимо осуществить несколько шагов в следующей последовательности:

- 1) разработка политики компании в области прав человека;
- 2) анализ текущей ситуации, потенциальных рисков, уже принимаемых мер и ключевых целей;
- 3) декларирование защиты прав человека в качестве одной из целей компании во внутренних и внешних документах;
- 4) разработка процессов и процедур управления рисками и возможностями в области прав человека;
- 5) налаживание контактов для обсуждения текущих проблем и получения поддержки от заинтересованных сторон;
- 6) подготовка кадров;
- 7) оценка последствий и проверка;
- 8) подготовка и публикация отчетности.

Рассмотрим каждый шаг подробнее.

Разработка политики компании в области защиты прав человека

На первом этапе необходимо ознакомиться с международными правовыми актами, а также национальным законодательством.

В первую очередь необходимо обратить внимание на следующие документы:

- 1) Всеобщая декларация прав человека;
- 2) Международный пакт о гражданских и политических правах;
- 3) Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах.

Организация *Business Leaders Initiative on Human Rights* разработала матрицу по правам человека, которая учитывает

Всеобщую декларацию прав человека и другие международные соглашения. Данная матрица выделяет следующие категории:

- 1) право на равные возможности и отсутствие дискриминации;
- 2) право на личную безопасность;
- 3) трудовые права;
- 4) права, связанные с национальным суверенитетом;
- 5) права, связанные с обязанностями компаний по обеспечению защиты потребителей;
- 6) права, связанные с обязанностями компаний в области защиты окружающей среды.

Вырабатывая политику компании в области защиты прав человека, нужно иметь в виду, что видения менеджмента может быть недостаточно. Необходимо провести консультации с ключевыми заинтересованными сторонами, чтобы определить их нужды и ожидания.

Конечно, основной заинтересованной стороной являются сами работники, как лица, которые в наибольшей степени подвергаются влиянию компании. Поддержка образовательных, практических программ для молодежи, отказ от использования детского труда, принудительного труда, предоставление равных возможностей, четкие и ясные критерии оплаты труда, свобода объединений, развитие персонала, совершенствование системы мотивации работников, развитие корпоративных социальных программ, создание социально-бытовых и производственных условий, соответствующих передовым нормам, развитие корпоративной культуры, обеспечение социальной стабильности и благоприятного морально-психологического климата в трудовых коллективах – вот далеко не полный перечень того, что компания и может, и должна сделать для своих работников. Формулировки в документах, отражающих корпоративную политику в области прав человека, не повторяют дословно перечни из международных нормативных актов и вместе с тем отражают то, что действительно важно и нужно для компании, то, что она уже сейчас готова делать.

Для некоторых компаний очень важным вопросом является безопасность персонала. Службы охраны для обеспечения

безопасности сотрудников могут применять меры, несовместимые с соблюдением прав других лиц, поэтому необходимо искать сбалансированную модель, которая позволит исключить такие правонарушения.

Так, принятые в концерне *Shell* стандарты обеспечения безопасности определяют меры по защите сотрудников и активов с учетом соблюдения прав других лиц, включая местных жителей. В 2007 г. концерн эти стандарты ужесточил, более точно сформулировав требования, предъявляемые к предприятиям *Shell* по всему миру. В стандарты безопасности были включены Принципы добровольного соблюдения норм безопасности и прав человека (*Voluntary Principles on Security and Human Rights*), разработанные неправительственными организациями, правительствами и бизнесом в качестве руководства для компаний нефтяной, газовой и горнорудной отраслей.

Согласно обновленным стандартам обеспечения безопасности, все предприятия *Shell* должны управлять своими рисками с помощью одних и тех же методов, основываясь на стандартной оценке риска, подлежащей ежегодному пересмотру. Она затрагивает ряд пунктов, перечисленных в Принципах добровольного соблюдения норм безопасности и прав человека. Среди них – проверка личных дел сотрудников службы безопасности, позволяющая убедиться, что в их биографии нет случаев нарушения прав человека, и что они прошли соответствующую подготовку по надлежащему использованию Принципов. *Shell* требует, чтобы каждый из примерно 300 сотрудников службы безопасности, работающих по всему миру, прошел стандартную программу подготовки и процедуру оценки навыков. Концерн ужесточил требования, подлежащие обязательному включению в контракты, заключаемые с частными охранными компаниями. Эти требования касаются соблюдения Принципов и более четко определяют обязательства подрядчиков по немедленному расследованию любых обвинений в нарушении прав человека и принятию в случае необходимости надлежащих дисциплинарных мер. Сейчас Принципы используются также при работе с правительственными службами безопасности.

При выработке политики в области защиты прав человека полезно учитывать интересы и ожидания тех лиц, которые, возможно, станут работниками компании в будущем. Соответственно политика фиксирует права, связанные с наймом персонала.

В круг основных заинтересованных сторон входят поставщики, иные компании, работающие на том же рынке, местное население. Например, ГМК «Норильский никель» в качестве партнера региональных и местных администраций участвует в реализации программ укрепления социальной инфраструктуры, улучшения качества услуг в жилищной, социальной и культурной сферах. Компании, работающие в регионах проживания малых коренных народов, обычно уделяют особое внимание защите их прав.

Анализ текущей ситуации, потенциальных рисков, уже принимаемых мер и ключевых целей

Этот этап тесно связан с первым. Чтобы оценить, какие права могут нарушаться компанией, необходимо выявить потенциальные риски. Они выявляются и в ходе общения с заинтересованными сторонами. И в то же время для того, чтобы точно определить заинтересованные стороны, надо понимать потенциальные риски, сферу влияния компании.

На данном этапе проводится анализ ситуации на рынке, где действует компания, – стандарты работы, типичные проблемы, связанные с правами человека, решения, используемые другими участниками рынка. Эта информация сопоставляется с практикой компании, выявляются основные проблемы, с которыми она сталкивалась раньше.

На основании всех сведений, собранных на первом и втором этапах, формулируются ключевые цели компании в области защиты прав человека. И только в этом случае политика может стать рабочим документом, реально направляющим деятельность компании.

ВАЖНО: Политика компании в области защиты прав человека должна определять общее направление и цели компании. Необходимо, чтобы она поддерживалась другими программами, действующими в компании, – они как минимум не должны противоречить политике в области защиты прав человека, а в идеале прямо или косвенно работать на нее.

На каком уровне должна приниматься политика в области защиты прав человека? Чем выше, тем лучше. Вот некоторые примеры:

- провозглашение в учредительных документах компании – *Novo Nordisk*;
- на уровне комитета совета директоров – *National Grid*;
- на уровне исполнительного органа – *ABB*, *TATA*;
- на уровне директора по персоналу – *Valeo*.

Разрабатывая политику в области защиты прав человека, в 2004 г. компания Barclays подготовила ряд документов – политик защиты прав человека компанией в качестве работодателя, покупателя товаров и услуг, поставщика финансовых услуг. Эти документы были утверждены главами бизнес-подразделений, основные положения политик были учтены в Стандарте корпоративной ответственности совета директоров. Права человека стали в обязательном порядке учитываться при принятии существенных решений. В ходе внедрения политики были проанализированы те меры, которые уже принимались для предотвращения правонарушений, и найдены имеющиеся в этой системе бреши.

Декларирование защиты прав человека в качестве одной из целей компании во внутренних и внешних документах

Компания публично объявляет, что защита прав человека является ее целью. Такой шаг выделяют в отдельный этап, хотя фактически это имеет место и на первых двух этапах. Соответствующая информация публикуется на внутрикорпоративном и внешнем уровнях.

Разработка процессов и процедур управления рисками и возможностями в области прав человека

Фактически этот шаг – самый важный из упомянутых, хотя, конечно, без предварительной работы, проведенной на предыдущих этапах, он невозможен. Это этап «операционализации» деклараций, это, собственно, установление тех конкретных правил, по которым живут все работники компании. От того, насколько тщательно будут проработаны все процессы и процедуры, зависит, будут ли декларируемые принципы работать, или останутся пожеланиями менеджмента.

Данный этап можно разбить на несколько шагов:

1. Определяем, какие именно документы необходимо подготовить.

Мы уже выяснили, какие именно права человека затрагивает или потенциально может затронуть деятельность нашей компании, выявили ключевые заинтересованные стороны, определили их первоочередные потребности и ожидания от компании и ее политики, проанализировали ситуацию в отрасли, типичные ошибки и нарушения компаний, работающих на том же рынке, а также свой собственный опыт работы.

Теперь нужно определить, какие конкретно процедуры необходимо описать, до какой степени подробно, что необходимо учесть. Если при создании политики стояла задача донести саму идею, то теперь надо детально, максимально конкретно сформулировать, что именно должны делать работники, чтобы воплотить идею в жизнь, – желательно пошагово.

Здесь необходимо тщательно прописать сферы ответственности, чтобы не допускать, с одной стороны, «белых пятен», с другой – деления одной функции между несколькими подразделениями. Соответственно – меняем должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, руководства для персонала. При этом процедуры не должны противоречить друг другу, не должны существенно затруднять деятельность подразделений. В идеале процедуры нужно «вписать» в действующие процессы, деликатно поправляя то, что исправить необходимо.

Важно также включать соответствующие положения в документы, регулирующие отношения с партнерами – прежде всего в договоры.

2. Проводим регулярный мониторинг норм в области защиты прав человека.

Законодательство достаточно изменчиво, регулярно появляются новые правила. Чтобы процедуры компании отвечали требованиям действующего законодательства, необходимо отслеживать эти изменения и вносить соответствующие поправки в действующие процедуры.

Возможна ситуация, когда процедуры, хорошо работающие в одной стране, в другом государстве должны быть под-

корректированы с учетом местного законодательства. Так, *Shell* приводит следующий пример.

В Бразилии *Shell* нужно было принять дополнительные меры, чтобы соблюсти свои обязательства по предоставлению равных прав для всех работников и одновременно выполнить требования правительства о предоставлении инвалидам не менее 5% мест в штате. В результате в компании *Shell Brazil* были внедрены новые программы, поощряющие прием на работу людей с инвалидностью, а также организацию их профессиональной подготовки с помощью специализированных неправительственных организаций.

3. Вводим контроль за исполнением процедур.

Даже самые совершенные процедуры могут остаться простой формальностью в случае, если их исполнение не контролируется и не подкрепляется санкциями против нарушителей. Здесь важно не только отслеживать, исполняется ли процедура, но и использовать индикаторы, показывающие, работает ли данная процедура на цель, и если да, то насколько эффективно. Вполне возможно, что следует в процедуре что-то поменять, а возможно – и полностью пересмотреть ее.

Самое сложное – обеспечить контроль за исполнением процедур со стороны поставщиков. Но и это реально. Об этом свидетельствует, например, опыт компании Н&М. На фабриках поставщиков Н&М регулярно проводится аудит соблюдения Кодекса корпоративной этики, и в случае нарушений компания контролирует, были ли приняты надлежащие меры (подробнее об этом см. статью «Управление цепочками поставок, корпоративная ответственность и права человека»). Вообще в отношении нарушителей могут применяться жесткие санкции: так, в 2007 г. компанией *Shell* было расторгнуто 35 контрактов по причине невыполнения подрядчиками принципов деятельности *Shell*.

4. Учитываем опыт других компаний.

Фактически данный этап – это повторение этапа, на котором проводился анализ текущей ситуации, но уже в динамике: ведь рынок постоянно меняется, в том числе меняются ме-

тоды и решения, используемые другими компаниями. Обмен опытом может идти на разных уровнях – на уровне специалистов, отвечающих за защиту прав человека в разных компаниях одной отрасли, на уровне собственников компаний, на уровне высшего менеджмента. Часто обмен опытом осуществляется в рамках различных тематических семинаров и круглых столов.

5. Продумываем, что делать, если процедуры не работают.

Очень сложно сразу же, «с листа» подготовить действительно эффективную процедуру, которая идеально впишется в действующий порядок управления компанией. Чаще всего уже после «запуска» обнаруживаются недоработки, недоделки, неясности, требующие дополнений, разъяснений, а часто и пересмотра структуры и порядка применения процедур. Здесь самое важное – чтобы после обнаружения таких фактов принимались оперативные меры.

Хорошим индикатором эффективности процедур является реакция сотрудников, которые их осуществляют. Однако и тут нужны определенные фильтры, чтобы отместить случаи саботажа и иные ситуации, когда мнение сотрудника не основывается на желании добиться большей эффективности работы.

Налаживание контактов для обсуждения текущих проблем и получения поддержки от заинтересованных сторон

Задача на этом этапе – завязать конструктивный диалог с ключевыми заинтересованными сторонами, чтобы из первоисточника получать информацию относительно качества процедур, наличия/отсутствия положительных сдвигов, об изменениях в приоритетах/ожиданиях заинтересованных сторон. Например, ВР вела диалог с рыбаками Тринидада и Тобаго – они рассказали, как сейсморазведка отражается на рыболовных хозяйствах.

Важно обеспечить свободный доступ заинтересованных сторон к документам. Сайт компании, годовые отчеты – вот только некоторые способы обеспечения такого доступа. Нельзя забывать и работников – публикации в корпоративной газете, во внутренней сети позволяют информировать сотруд-

ников о том, какие задачи компания ставит перед собой в настоящий момент.

Если говорить о защите прав работников, диалог может вестись в рамках комиссий по индивидуальным трудовым спорам, где представители работников и работодателя на паритетных началах принимают решения, для работодателя обязательные. От имени всех работников могут выступать социально-трудовые советы, производственные советы и иные уполномоченные работниками органы. Другой механизм, прямо предусмотренный российским законодательством, – это коллективный договор. Однако нужно отметить, что данные органы имеют достаточно ограниченную компетенцию: все, что они могут, – это защищать работников в рамках трудового законодательства. В отношении остальных прав такая система не работает.

Часто компании организуют специальные телефонные линии, предназначенные для сообщений о фактах нарушения прав человека, а также для получения разъяснений. Важно, что для этих целей привлекаются независимые компании, – это позволяет обеспечить объективность и беспристрастность.

Другая серьезная задача – обсуждение с заинтересованными сторонами всех проблем, которые возникают как в ходе реализации процедур, так и в ходе основной деятельности компании. *Merck*, например, для этого организует общественные советы, которые собираются на регулярной основе.

Конструктивный диалог с заинтересованными сторонами – это не только критика, но и поддержка. Возможно, на данном этапе заинтересованные стороны также пожелают пойти на встречу компании, чтобы достигнуть наилучшего результата.

Подготовка кадров

Чтобы персонал мог эффективно работать в соответствии с политикой в области защиты прав человека и процедурами, необходимы специальные тренинги. Основная их цель – дать сотрудникам информацию о правах человека, задачах компании в этой области, должностных обязанностях персонала.

Данный процесс можно представить в виде следующих этапов.

1. Определяем целевые группы для тренингов.

Конечно, определение основных целевых групп происходит гораздо раньше. Идеально – на стадии подготовки политики, но, во всяком случае, до написания конкретных процедур. Иначе для кого же процедуры написаны?

На данном этапе нужно определить, кого необходимо обучить в первую очередь. Возможно, какие-то структурные подразделения стоит обучать совместно (например, если они тесно взаимодействуют и комплексно выполняют одну производственную задачу), а какие-то – наоборот обязательно разделить (особенно это касается контролирующих подразделений).

Можно выбрать пробную, тестовую группу для апробации тренингов, чтобы можно было в дальнейшем скорректировать какие-то основные моменты, бросающиеся в глаза недочеты.

Здесь важно не «забыть» и бизнес-партнеров: чтобы быть уверенными, что они действительно не нарушают права человека, необходимо им объяснить подходы компании к данному вопросу.

2. Определяем формы проведения тренингов.

На данном этапе необходимо учитывать несколько факторов.

Психологические особенности целевой группы

Действительно эффективные тренинги должны учитывать специфику подразделения компании. Не может одинаково проводиться тренинг для сотрудников отдела по работе с персоналом и службы безопасности.

Задача, стоящая перед соответствующей группой

Так, обязанности топ-менеджеров в области защиты прав человека отличаются от тех, которые ставятся, например, перед супервайзерами. Соответственно – иные раздаточные материалы, другая форма подачи, другие примеры.

Опыт обучения

Если компания регулярно проводит различные тренинги, задача для нее упрощается. По знакомой схеме легче работать и ведущему, и участникам. Например, для сотрудников *Shell* было организовано интерактивное и очное обучение по ключе-

вым вопросам, затронутым в принципах деятельности, включая вопросы предупреждения взяточничества и коррупции и соблюдения требований антимонопольного законодательства. К концу 2007 г. почти 20 тыс. сотрудников концерна прошли обучение в области антимонопольного законодательства. Так же начали проводить занятия по разъяснению требований, предъявляемых к персоналу Кодексом деловой этики *Shell*. В 2007 г. во всех подразделениях и на всех предприятиях концерна проводилось обязательное интерактивное обучение.

Материальный фактор

Время, которое может быть выделено на проведение обучения, а также бюджет имеют большое значение.

Оценка последствий и проверка

Как уже упоминалось, чтобы отслеживать динамику процесса, контролировать, насколько эффективны применяемые процедуры, необходимо определить специальные индикаторы. Идеально, если такие показатели будут количественными (их легче контролировать), однако во многих областях это нереально. Но и работая с качественными индикаторами, желательно выработать какие-то количественные критерии.

На данном этапе целесообразно привлечение сторонних консультантов. Внешний, непредвзятый подход может быть очень полезен – основываясь на своем опыте и видя работающую «машину», консультант может дать какие-то новые идеи для более эффективной реализации намеченных целей, указать на слабые места в процедурах, предложит другие подходы.

Ну и конечно, основная задача данного этапа – это не только сбор информации о том, как работает механизм, но и внесение необходимых изменений в политики и процедуры.

Подготовка и публикация отчетности

Это последний из выделяемых этапов. Говорить о нем как о главном итоге процесса, конечно, нельзя, ведь основная задача – это не выпуск отчета, а, собственно, работающий механизм, обеспечивающий реальную защиту прав человека. Но значение отчетности переоценить сложно.

Как и на предыдущем этапе, перед нами стоит задача описать существующий механизм, принципы работы, его достижения и проблемы. Но прежде механизм оценивался более лояльно – все-таки это делали менеджеры, принимающие непосредственное участие в создании процедур, консультанты, осознающие всю сложность многоуровневого процесса, т.е. люди, понимающие, какой труд был во все это вложен. Дальше оценивать механизм будут те, для кого он создавался. И они будут основываться не на том, сколько в общей сложности сделано, а на том, удалось ли достигнуть необходимых результатов, оправдались ли ожидания.

Здесь, как и на этапе подготовки процедур, очень важно, чтобы отчетность была понятна для целевой аудитории, была изложена в доступной форме и позволяла человеку, не включенному в процессы, происходящие в компании, адекватно оценить проделанную работу.

Вот только несколько советов, которые можно дать для подготовки эффективной отчетности:

1. Определить, какие права человека должны в первоочередном порядке отражаться в отчетности.

Относительно прав совет простой – должны быть указаны все права, отраженные в политике. Это, кстати, хороший тест для компании, способ проверить, все ли цели, заявленные в политике, отражены в соответствующих процедурах. Если нет, стоит признать, что в данной части политика – только декларация.

2. Определить целевую аудиторию.

Конечно, аудитория, которая представляет собой ключевые заинтересованные стороны, определяется гораздо раньше. Задача данного этапа – чтобы отчетность учитывала все выявленные группы.

3. Выбрать эффективный формат подачи материала.

Часто это очень сложный этап, так как специалисты, ответственные за контроль процесса, собирают значительные массивы информации, и каждый факт, каждая цифра кажутся

им очень важными и нужными. Но форма представления должна быть такой, чтобы доступно, ясно и прозрачно изложить основные факты. Важно, чтобы детали не мешали восприятию основного материала.

4. Выбрать способ публикации отчетности – отдельно, либо в составе общего отчета.

Это определяется политикой самой компании – выбирается тот вариант, который наиболее соответствует принятой форме представления информации. Главное, чтобы форма публикации способствовала пониманию материала, а не затрудняла его.

Бизнес постоянно развивается. Появляются новые виды и методы ведения бизнеса, появляются новые преимущества и, к сожалению, новые нарушения. Вместе с тем растет и уровень социальной ответственности компаний, возникает понимание, что задача компании – не только наращивать прибыль, но и приносить максимум пользы обществу, а также сводить к минимуму возможный вред. Защита прав человека – один из ключевых вопросов, основа основ, поэтому ему уделяется первостепенное внимание. Уже сейчас делается многое. Однако данный путь еще до конца не пройден.

Права человека на рабочем месте

Анна Гвоздицких

Права человека действуют во всех сферах его жизни, в том числе и в трудовых отношениях, на рабочих местах. Работа по найму не должна приводить к потере жизни или здоровья, унижению человеческого достоинства, вмешательству в частную жизнь или к нарушению других конституционных прав.

Компании, нанимая людей, самым непосредственным образом влияют на реализацию прав человека на рабочих местах. Права человека пронизывают все трудовые отношения: начиная с приема на работу и заканчивая увольнением. При приеме на работу возникают следующие вопросы: на каком основании возможен отказ соискателю, какую информацию о нем можно собирать, как именно и т.д. В процессе работы – на каком основании возможно продвижение по службе и повышение зарплаты, можно ли устанавливать индивидуальные оклады работникам, как взаимодействовать с профсоюзами и пр. При увольнении – как не допустить дискриминации...

Таким образом, права человека в сфере труда – вовсе не отвлеченное понятие из сферы международного права, напротив, вопрос об их соблюдении возникает в повседневной жизни. Ведь наемный труд – это труд, осуществляемый в рамках отношений власти-подчинения. Управлять людьми можно по-разному, в том числе применяя технологии, которые идут вразрез с трудовым законодательством и правами человека. Следовательно, государство должно, с одной стороны, предоставить работодателям возможность управления трудом работников, а с другой – защитить их от возможных злоупотреблений со стороны работодателей. Речь идет об установлении баланса прав работников и работодателей, о взаимном ограничении этих прав. Нормативно эта мысль выражена следующим образом. Согласно ст. 1 Трудового кодекса РФ, целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей. Одна из основных задач трудового законодательства – это создание необходимых право-

вых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений.

Работодатели на рынке труда конкурируют за лучших специалистов, самых эффективных работников. Соблюдение трудового законодательства, несомненно, составляет одно из конкурентных преимуществ работодателя. Это обстоятельство не теряет своего значения и сейчас, в период кризиса.

Сфера ответственности компаний

Сфера ответственности компании в качестве работодателя за соблюдение прав человека ограничена ее работниками и не распространяется на подрядчиков, субподрядчиков, клиентов, партнеров и т.д.

Компания отвечает за соблюдение прав не только постоянных, но и временных сотрудников. Отдельно стоит оговорить заемный труд. Специализированные кадровые агентства предоставляют услуги по лизингу/аренде персонала, и многие российские компании применяют труд заемных работников, несмотря на то, что, с точки зрения действующего ТК РФ, заемный труд является незаконным. Практика показывает, что условия труда у заемных работников, как правило, хуже, чем у штатных сотрудников компании: заемные работники получают меньшую заработную плату, на них не распространяется коллективный договор. Возникает непростой вопрос о том, кто несет ответственность за условия их труда. Предприятие-пользователь? Кадровое агентство? Они совместно? Безусловно, в случае принятия закона о заемном труде эти вопросы будут решены. В настоящее время, с точки зрения ТК РФ, именно компания-пользователь, являясь фактическим работодателем, должна нести всю ответственность¹. Сами заемные работники и общество в целом склонны думать, что за условия труда заемных работников ответственно предприятие-пользователь.

¹ Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Согласно ч. 2 ст. 67 ТК РФ, трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Основные документы

Права человека признаны, прежде всего, международным правом. Ратифицированные Россией международные договоры, общепризнанные нормы и принципы международного права являются составной частью ее правовой системы (ч. 4 ст. 15 Конституции РФ). Речь идет о Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, конвенциях Международной организации труда (МОТ).

Конституция РФ содержит главу «Права и свободы человека и гражданина». Также мы будем обращаться к основному отраслевому федеральному закону – Трудовому кодексу РФ и другим источникам.

Основные права

Нельзя сказать, что компании должны соблюдать вот это право работника, а другое не должны. Никаких исключений из перечня признанных на международном уровне прав человека с точки зрения ответственности компаний нет.

Ниже мы подробно рассмотрим следующие позиции:

- свобода объединения, включая право на ведение коллективных переговоров;
- запрет дискриминации;
- запрет принудительного труда;
- право на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены;
- право на справедливое и достаточное вознаграждение;
- право на уважение частной и семейной жизни;
- гражданские права работников (свобода совести и религии, свобода мысли и слова и др.).

Каждая из этих позиций будет рассматриваться по следующей схеме:

- где предусмотрено право (ссылки на статьи и положения международных документов, Конституции РФ, Трудового кодекса РФ);
- краткое содержание права;
- примеры нарушений;
- как не допустить нарушений.

Свобода объединения

Право на объединение

Где предусмотрено:

- Конвенция МОТ № 87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (ратифицирована Россией);
- Конвенция МОТ № 98 о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (ратифицирована Россией);
- ст. 30 Конституции РФ;
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ;
- Федеральный закон «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ;
- ТК РФ (ст. 21, ст. 22, раздел II).

Краткое содержание

И работники, и работодатели свободны объединяться в целях защиты своих прав и интересов, т.е. создавать новые объединения и вступать в уже существующие, создавать федерации и конфедерации объединений, которые, в свою очередь, имеют право вступать в международные объединения. У всех этих объединений есть свои права: на свободное формулирование уставов и других учредительных документов; на отсутствие административного вмешательства в разработку программы действий, на запрет роспуска в административном порядке (т.е. без решения суда). Также организации работников и работодателей имеют право свободно выбирать своих представителей, свободно организовывать свой аппарат, формировать бюджет, формулировать свою программу действий.

Во взаимодействии с профсоюзами компании должны исходить из следующего:

- работники имеют право создавать профсоюзы без какого бы то ни было различия, т.е. вне зависимости от их профессии, возраста, цвета кожи, пола, вероисповедания, национальности, гражданства и других обстоятельств;
- работники имеют право создавать профсоюзы по своему выбору, т.е. такие, какие они считают нужным (кого объе-

динить, на каком уровне, как называться, в какой отрасли или отраслях действовать и т.д.);

- работники имеют право создавать профсоюзы без предварительного на то разрешения, либо уведомления, либо согласования со стороны властей или работодателя;
- каждый работник имеет право вступать в профсоюз по своему собственному выбору и решению, без давления со стороны работодателя, без указания, в какой профсоюз вступить, а в какой не вступать;
- работодатели не имеют права запрещать работникам создавать профсоюзы или вступать в них.

Примеры нарушений

Нередко профсоюзных лидеров, а также членов профсоюзов увольняют за профсоюзную деятельность. Так, в одном из портов помимо уже действующей профсоюзной организации был создан новый профсоюз, в который вошли докеры. Он организовал забастовку. Работодатель стал оказывать давление на членов профсоюза: выводить их в отдельные «профсоюзные» бригады, малокомплектные и потому не способные выполнять высокооплачиваемую работу; увольнять лидеров по надуманным причинам. Члены профсоюза стали меньше зарабатывать, ухудшились другие условия труда.

В государственном учреждении здравоохранения Москвы наряду с существующим отраслевым профсоюзом был создан второй. Лидеры второго профсоюза критиковали несправедливую, по их мнению, кадровую политику главного врача, пытались привлечь внимание к тяжелым условиям труда медиков, для чего, в частности, размещали информацию на специально созданном сайте, публиковали заметки в прессе. Сразу же после того, как главный врач получил уведомление о создании нового профсоюза, он разослал по всем подразделениям письмо, в котором говорилось, что новый профсоюз не обладает ни полномочиями, ни ресурсами для защиты своих членов, у него отсутствует своя программа действий, в то время как со старым профсоюзом сложились длительные отношения, заключаются коллективные договоры. Также в письме было разъяснено, что в случае выхода из старого профсоюза и

вступления в новый, работники потеряют все льготы и компенсации, которые установлены коллективным договором¹.

Нарушением права на свободу объединения является также любое вмешательство работодателя в формулирование устава, внутренних документов профсоюза, в формирование выборных профсоюзных органов, вплоть до определения «нужных» кандидатур и др., вступление в альянс со старым профсоюзом против новых и т.п.

Как не допустить нарушений

Работодатель не должен ущемлять работников в связи с реализацией ими права на свободу объединения. К нарушениям относится принятие работодателем любых кадровых решений, в основе которых лежит *дискриминационный мотив* – т.е. побуждение принять кадровое решение в связи с членством работника в профсоюзе или с тем, что он занимает выборную профсоюзную должность, осуществляет активную профсоюзную деятельность. Работодатели должны воздерживаться от любого вмешательства в деятельность профсоюзов, их создание и управление ими.

Свобода объединения не является абсолютным правом, но ограничивать его может только государство и только на основании федерального закона. В принципе, правила о регистрации и создании профсоюзов, установленные профсоюзным и трудовым законодательством, уже регулируют свободу объединения. Работодателю же, чтобы не нарушить права работников, нужно соблюдать Трудовой кодекс РФ.

Свобода объединения, как сказано выше, предусматривает и права самих объединений. К основным профсоюзным правам относятся право на ведение коллективных переговоров, право на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку, право на иные коллективные акции (митинги, шествия, демонстрации) и др.

Среди этих прав важнейшее значение имеет право на ведение коллективных переговоров. МОТ уделяет ему повышенное внимание, и его мы рассмотрим подробнее.

¹ Что на самом деле не соответствует ст. 43 ТК РФ, которая гласит, что коллективный договор распространяется на всех работников организации, индивидуального предпринимателя, т.е. как на членов одного профсоюза, так и на членов других профсоюзов, а также на работников, не являющихся членами какого бы то ни было профсоюза.

Право на ведение коллективных переговоров

Где предусмотрено:

- Конвенция МОТ № 98;
- ТК РФ.

Краткое содержание

Право на ведение коллективных переговоров принадлежит профсоюзам независимо от того, зарегистрированы они в качестве юридического лица или нет (согласно международному праву и российскому законодательству).

МОТ специально подчеркивает, что и работодатели, и работники должны при ведении коллективных переговоров соблюдать *принцип добросовестности*. Это означает, что переговоры ведутся честно, конструктивно, без неоправданных задержек. Стороны вольны определять, насколько жесткую позицию занимать в коллективных переговорах, и в то же время должны делать все возможное, чтобы в результате достичь договоренности. Этот принцип также означает, что достигнутые договоренности должны соблюдаться.

С какими организациями работников работодатель обязан вести коллективные переговоры? Согласно международному праву, государство может установить, что работодатели обязаны признавать наиболее представительные организации работников и вести переговоры с ними. Наиболее представительные организации работников – это организации, объединяющие не менее определенной доли работников предприятия, отрасли.

Российская Федерация воспользовалась этим правом – в Трудовом кодексе предусмотрены специальные права профсоюзных организаций, объединяющих более половины работников данного работодателя (ч. 3 ст. 37 ТК РФ). Другие профсоюзы также имеют право участвовать в коллективных переговорах в рамках единого представительного органа работников (ЕПО), который они формируют с т.н. «мажоритарной» первичкой [профсоюзом, в который входят 50% + 1 работник компании. – *Прим. ред.*]. Если в ЕПО входят несколько профсоюзов, то работодатель должен вести переговоры с этим органом, не делая исключений или предпочтений для представителей тех или иных профсоюзов.

На практике профсоюзы сами иногда не могут договориться о том, каким образом формируется единый представительный орган и о чем вести переговоры. Работодатель не должен вмешиваться в отношения профсоюзов, вставать на одну или другую сторону.

Таким образом, Трудовой кодекс РФ устанавливает случаи, когда работодатель обязан вести коллективные переговоры с определенными профсоюзными организациями. Помимо этих обязательных случаев, безусловно, коллективные переговоры могут вестись с любыми профсоюзными организациями на любом уровне, если стороны социального партнерства примут соответствующее решение.

Примеры нарушений

Примером могут служить случаи, когда коллективные переговоры от имени работников ведут лица, назначенные работодателями или находящиеся под их контролем.

Резюмируя, еще раз отметим, как избежать нарушения свободы объединения работников:

- 1) не вмешиваться в деятельность профсоюзов, ни прямо, ни опосредованно (через обращение к третьим структурам, например, к государственным органам с запросом о правомочности создания и регистрации профсоюза для роспуска собрания/митинга, устрашения бастующих и т.п.);
- 2) не допускать дискриминации в связи с принадлежностью или непринадлежностью работника к тому или иному профсоюзу;
- 3) вести коллективные переговоры с представительными профсоюзными организациями, соблюдая принцип добросовестности.

Запрет дискриминации в сфере труда, право на защиту от дискриминации

Где предусмотрены:

- Конвенция МОТ № 100 о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности 1951 г. (ратифицирована Россией);
- Конвенция МОТ № 111 о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. (ратифицирована Россией);

- Конституция РФ (ст. 19, ч. 3 ст. 37);
- ТК РФ (в частности ст. 3, ст. 64, ст. 132).

Приведем полностью текст ст. 3 ТК РФ, так как он чрезвычайно важен:

Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Краткое содержание

Запрет дискриминации – это запрет необоснованно различного обращения с работниками. Этот запрет адресован, в первую очередь, государству, которое не должно дискриминировать граждан в законодательстве и правоприменительной деятельности. Этот запрет адресован также работодателю. Дискриминационными могут быть как индивидуальные решения работодателя (например, приказ об увольнении, решение об отказе принять на работу соискателя), так и внутренние положения компании (например, какие-то правила в положении об оплате труда).

Согласно тексту ст. 3 ТК РФ, дискриминация – это ограничение в трудовых правах в сравнении с другими работниками, ущемление в трудовых правах по обстоятельствам, которые не связаны с деловыми качествами работника.

В каких же случаях кадровое решение не является дискриминационным, а в каких – является?

Работодатель, принимая кадровые решения, утверждая внутренние положения, должен руководствоваться трудовым законодательством. ТК РФ предусматривает порядок приема на работу, оформления трудовых отношений, основания и порядок для увольнения, привлечения к материальной и дисциплинарной ответственности и др.

В большинстве случаев ТК *однозначно* устанавливает, что работодатель вправе делать, а что нет. Как правило, предусмотрен *закрытый перечень* оснований для принятия кадрового решения и урегулированы *процедурные вопросы* его принятия, гарантии, предоставляемые работникам. Например, ч. 1 ст. 59 ТК РФ предусматривает список случаев, когда срочный трудовой договор заключается в обязательном порядке (т.е. когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения). Статья 192 ТК РФ предусматривает основания для привлечения к дисциплинарной ответственности, законные дисциплинарные взыскания и т.д. Если причина кадрового решения есть в перечне оснований, то оно будет законным. Например, работодатель может произвести удержание из заработной платы за неотработанный аванс, выданный работнику в счет заработной платы. Если же указанного в законе основания нет, то принимать решение нельзя. Например, в отсутствие оснований, прямо предусмотренных в ст. 137 ТК РФ, удерживать какие-то суммы из заработной платы незаконно. Причем реальная причина (основание) для принятия решения должна соответствовать формальной, например, причина увольнения, указанная в трудовой книжке, действительно должна иметь место.

В других случаях ТК РФ перечней оснований для принятия тех или иных кадровых решений не предусматривает, но устанавливает общие правила, принципы, которые тоже нужно соблюдать. Таким общим принципом и правилом является, безусловно, запрет дискриминации. Например, выплата премии в определенном размере, прием на работу первого обратившегося соискателя, обязательное продвижение по службе после двух лет работы, предоставление социального пакета не пре-

дусмотрены Трудовым кодексом в качестве обязанности работодателя. Все это примеры реализации прав работодателя, т.е. он вправе предусмотреть социальный пакет и вправе этого не делать. Тем не менее, пользуясь такими правами, можно допустить дискриминацию, а это уже будет нарушением.

То есть в принципе любое кадровое решение может стать дискриминационным, если оно основывается на дискриминационном мотиве. Если этот мотив доказан, суд должен удовлетворить требования работника о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального ущерба и компенсации морального вреда (ст. 3 ТК РФ). При этом наличие умысла со стороны работодателя вовсе не является обязательным условием для привлечения работодателя к ответственности.

Примеры нарушений

В магазине была создана профсоюзная организация, которую возглавила М., работавшая продавцом-кассиром. Она была выбрана председателем профкома и активно отстаивала права членов профсоюза перед руководством. С момента создания профсоюзной организации и вплоть до увольнения М. по собственному желанию работодатель не выплачивал ей ежемесячную премию, которая была предусмотрена ее трудовым договором в случае, если выручка магазина превышает определенную сумму. В положении о премировании было прямо сказано, что в случае неначисления премии причина этого обязательно обосновывается сотруднику в приказе. Руководитель таких приказов не издавал, дисциплинарных взысканий у М. не было. Но премия М. не начислялась, в то время как всем другим продавцам она выплачивалась постоянно. Все это послужило основанием для обращения работницы в суд.

В лизинговой компании в социальном пакете была предусмотрена доплата до 100% фактического заработка по больничным листам за период не более 21 календарного дня. Однако данная доплата не распространялась на беременных сотрудниц, занимающих должности профессиональных специалистов и вспомогательного персонала. Иными словами, право на эту доплату имели мужчины и не беременные женщины этих же категорий. Это послужило причиной обращения беременной сотрудницы Е. в суд.

После того, как председатель первичной профсоюзной организации в очередной раз написал критическое письмо о действиях руководства, было принято решение искать причины для его увольнения. В итоге были объявлены три выговора, и сотрудник был уволен за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин.

Один из сетевых парфюмерных магазинов, который предоставляет площади для отдельных марок косметики и парфюмерии, принимал на работу представителей компаний. В качестве обязательных требований к соискателям указывалось наличие медицинской книжки и постоянной регистрации по месту жительства в Москве или Московской области. Молодого человека, который был формально трудоустроен в фирме-дистрибьюторе одной из торговых марок, не приняли, поскольку он не смог предъявить паспорт с московской или подмосковной регистрацией. Его формальный работодатель вынудил его уволиться по собственному желанию, а на все попытки апеллировать к трудовому законодательству и Конституции заявлял, что это проявление нелояльности сотрудника.

В коллективном договоре авиакомпании были предусмотрены разные часовые ставки для летного состава, проживающего в Москве, и для летного состава, проживающего в Якутске. При этом все летчики совершали полеты на одних и тех же судах, по одному и тому же маршруту «Москва–Якутск».

Мужчине 53 лет, который пришел устраиваться на работу по направлению службы занятости на должность главного бухгалтера в ООО, было отказано. На направлении службы занятости работодатель сделал отметку о причине отказа: не подходит по возрастному критерию. Кроме того, работодатель в своей заявке в службу занятости указал, что ему на эту вакансию нужна женщина в возрасте до 35 лет.

Как видим, во всех этих примерах вырисовывается избирательный подход, различия в обращении с работниками в зависимости от принадлежности к профсоюзу, беременности, возраста, места жительства. Иными словами причиной для принятия решения служили не деловые качества работника, т.е. способность выполнять работу, его знания и навыки, а другие обстоятельства. Такие обстоятельства принято называть *основаниями* дискриминации. Необходимо иметь в виду, что пе-

речень оснований дискриминации, сформулированный в ст. 3 ТК РФ, является *открытым*, т.е. суд может признать таковыми и другие обстоятельства, например, внешний вид работника, наличие вредных привычек, срок трудового договора и др.

Ситуация немного усложняется тем, что одни и те же обстоятельства могут быть основаниями для принятия как законных решений, так и дискриминационных. Условия их разграничения установлены законом. Например, таким обстоятельством может быть пол работника. Предоставление женщине отпуска по беременности и родам не дискриминирует мужчин, так как этот отпуск связан с особой характеристикой пола и предусмотрен законодательством. С другой стороны, увольнение беременной женщины в связи с ее беременностью является дискриминационным.

Рассмотрим подробнее, что же не признается дискриминацией.

Что не является дискриминацией

Дискриминацией не являются *обоснованные* различия. Каким образом определяется эта обоснованность? На основании ст. 3 ТК РФ и Конвенции МОТ № 111.

Так, согласно ст. 3 ТК РФ, не являются дискриминацией различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников в двух случаях.

1. Если они определены свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом или обусловлены деловыми качествами работников.

Вот некоторые примеры. Труд руководителя очевидно отличается от труда рядовых сотрудников, это, в частности, отражено в объеме его материальной ответственности. Согласно ст. 277 ТК РФ, руководитель организации несет полную материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причиненный организации, в то время как рядовой сотрудник по общему правилу несет ограниченную материальную ответственность (ст. 241 ТК РФ).

В отношении педагогических работников предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора в сравнении с другими работниками (ст. 336 ТК РФ).

Ряд федеральных законов предусматривает обязательные требования к соискателям при приеме на работу. Как правило, речь идет о государственной службе.

С другой стороны, в федеральных законах невозможно предусмотреть всю специфику той или иной должности. Пленум Верховного Суда РФ в связи с этим применительно к вопросам приема на работу разъяснил, что работодатель в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям вправе предъявить к соискателю и иные требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)¹. Но, по сути, эти требования относятся именно к деловым качествам работника, а ст. 3 ТК РФ позволяет отказывать в приеме на работу как раз тем, кто не соответствует данной должности по своим деловым качествам. Такой отказ в приеме на работу будет обоснованным. Под деловыми качествами работников, по мнению Верховного Суда РФ, следует, в частности, понимать: способность работника выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли)².

2. Если они [различия, исключения, предпочтения, а также ограничение прав работников. – Прим. ред.] обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Примеры: дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска, которые предоставляются лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, к ним приравненных (ст. 321 ТК РФ); запрет направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, в вы-

ходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ); запрет расторгать трудовой договор с беременной женщиной по инициативе работодателя, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (ст. 261 ТК РФ).

Могут быть такие ситуации, когда работник считает, что он подвергается дискриминации, но при этом работодатель действует строго в соответствии с действующим законодательством. Например, работодатель при проведении процедуры сокращения штата предоставляет преимущественное право на сохранение рабочего места семейным сотрудникам при наличии двух или более иждивенцев (в соответствии со ст. 179 ТК РФ), но работник, который таким правом не обладает, считает, что это дискриминация. В таком случае работнику можно посоветовать обжаловать сам закон, который он считает дискриминационным.

Как не допустить нарушений

Основой для принятия любого кадрового решения должны быть предписания законодательства, а также деловые качества работников. Если работодатель действует в соответствии с действующим законом, то он не допускает нарушений: увольняет, привлекает к дисциплинарной или материальной ответственности и т.д. только при наличии законного основания и с соблюдением установленного порядка; в отсутствие законного основания не принимает решения; формальное основание, примененное работодателем, совпадает с реальным и т.д.

В тех случаях, когда ТК РФ не предусматривает каких-либо перечней оснований, работодатель все равно должен соблюдать запрет дискриминации. Чтобы избежать споров и не допустить появления дискриминационного мотива, следует предусмотреть четкие правила, критерии и процедуры принятия решений. Например, проводить конкурсы на вакантные должности по заранее утвержденным правилам; при приеме на работу и при расстановке кадров провозглашать свою приверженность принципу равных возможностей; установить объективные основания для выплаты премий и т.п.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (в ред. от 28.12.2006 № 63).

² П. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

Запрет принудительного труда

Где предусмотрены:

- Конвенция МОТ № 29 о принудительном труде 1930 г. (ратифицирована Россией);
- Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда 1957 г. (ратифицирована Россией);
- Конституция РФ (ст. 37);
- ТК РФ (ст. 4).

Краткое содержание

Труд свободен. Принудительный труд запрещен.

Согласно ст. 4 ТК РФ, принудительный труд – это выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- в целях поддержания трудовой дисциплины;
- в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности.

Наказание (насильственное воздействие) может быть как-то оформлено (например, как дисциплинарное взыскание), но может носить и внеэкономический характер. Для квалификации действий в качестве принудительного труда достаточно наличия самой угрозы наказания, реализация угрозы необязательна.

Согласно ч. 1 ст. 2 Конвенции МОТ № 29, принудительный или обязательный труд означает всякую недобровольную работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания. То есть труд, который осуществляется против воли человека, является принудительным или обязательным и запрещен.

ТК РФ несколько шире, чем конвенции МОТ, определяет понятие принудительного труда. Согласно ч. 2 ст. 4 ТК РФ, к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия). «В соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами, – говорится в ТК, – он [работник. – *Прим. ред.*] имеет право *отказаться* от ее выполнения, в том числе в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности не обеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами»¹.

Появление этих положений в ТК РФ обусловлено, конечно, российской спецификой, массовыми нарушениями трудовых прав именно в сфере оплаты и охраны труда.

Примеры нарушений

Не стоит думать, что принудительный труд – это чуть ли не рабство, и если компания не занимается работоторговлей, то она не рискует нарушить запрет принудительного труда. Принудительным или обязательным трудом может быть и оплачи-

¹ Отказ работника от работы – это форма защиты своих трудовых прав. Так, согласно ст. 379 ТК РФ, в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться: а) от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (также ст. 60 ТК РФ), б) отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (см. также ст. 220 ТК РФ). Также работник вправе приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ). В ряде случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник не имеет права отказываться от работы в целях самозащиты. Однако в тех случаях, когда работник имеет право отказаться от работы, на время этого отказа за ним сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

ваемый труд. Так, администрация одного из муниципальных предприятий, занимающихся водоснабжением подмосковного города, обязывала своих сотрудников в течение двух месяцев заниматься уборкой городских территорий, покраской бордюров и другой работой в рамках так называемых субботников. Отказ не допускался под угрозой увольнения или иного наказания. По сути, работники без их согласия были переведены на работу, не предусмотренную их трудовыми договорами. Между тем, свободного (т.е. без принуждения, без каких-то угроз) согласия работники на это не давали, хотя они и продолжали получать свою зарплату.

Другие примеры нарушений раскрыты в ст. 4 ТК РФ. Так, требование работать без обеспечения средствами индивидуальной или коллективной защиты, что создает непосредственную угрозу жизни или здоровью работника, признается принудительным трудом.

Что не является принудительным трудом

Как и в случае с запретом дискриминации, и ТК РФ, и конвенции МОТ определяют те меры, которые принудительным трудом не считаются.

Итак, принудительный труд, согласно ч. 4 ст. 4 ТК РФ, не включает в себя следующие виды работы.

1. Работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской обязанности и военной службе или заменяющей ее альтернативной гражданской службе (АГС)

Воинская обязанность – это государственная обязанность, военная служба не является наемным трудом. Согласно ст. 2 ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» от 28.03.1998 № 53-ФЗ прохождение военной службы гражданами РФ осуществляется по призыву и в добровольном порядке (по контракту). Граждане, проходящие военную службу, являются военнослужащими и имеют статус, устанавливаемый федеральным законом. Речь идет о ФЗ «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ, который, в свою очередь, предусматривает, что военнослужащие реализуют свое право на труд путем прохождения военной службы (ст. 10). Трудовой кодекс

также прямо указывает, что его положения не распространяются на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы (ст. 11). Конечно же, не считается принудительным трудом именно *военная* служба; направление военнослужащих на строительство дач или на обслуживание каких-то частных лиц и компаний будет нарушать запрет принудительного труда.

Альтернативная гражданская служба – особый вид трудовой деятельности в интересах общества и государства, осуществляемой гражданами взамен военной службы по призыву (п. 1 ст. 1 Федерального закона «Об альтернативной гражданской службе» от 25.07.2002 № 113-ФЗ). АГС в частных компаниях проходить нельзя, поэтому проблемы, связанные с АГС, затрагивать здесь не будем.

2. Работа, выполнение которой обусловлено введением чрезвычайного или военного положения в порядке, установленном федеральными конституционными законами

В России действуют Федеральный конституционный закон «О военном положении» от 30.01.2002 № 1-ФКЗ и Федеральный конституционный закон «О чрезвычайном положении» от 30.05.2001 № 3-ФКЗ. Оба закона в качестве временных мер допускают привлечение граждан к выполнению работ для нужд государства. Нам же важно отметить, что в трудовых отношениях допускается привлечение работодателем работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ), а также к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ) без его согласия при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения. Таким образом, только в этом случае – если работодатель каким-то образом вовлечен в работы, вызванные введением чрезвычайного или военного положения, – он может реализовать это свое право. Если же к работам в связи с чрезвычайным или военным положением привлекают власти, то речь идет уже о выполнении государственных обязанностей, и работодатель обязан освободить работника от выполнения работы по трудовому договору с сохранением за ним места работы (должности) (ст. 170 ТК РФ).

3. Работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств

В случае бедствия или угрозы бедствия (пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе или работе в выходные и нерабочие праздничные дни для производства неотложных работ без его согласия (ст. 99, ст. 113 ТК РФ).

4. Работа, выполняемая вследствие вступившего в законную силу приговора суда под надзором государственных органов, ответственных за соблюдение законодательства при исполнении судебных приговоров

В России все учреждения, исполняющие уголовные наказания, являются государственными, а порядок привлечения осужденных к труду регулируется Уголовно-исполнительным кодексом РФ. Использование труда осужденных частными лицами или компаниями недопустимо.

Как не допустить нарушений

Для этого необходимо привлекать работников к труду только с их согласия, которое должно быть свободным. Названные исключения из понятия «принудительный труд» в целом соответствует требованиям Конвенции МОТ № 29. Она предусматривает еще один вид работ, которые при определенных условиях не являются принудительным или обязательным трудом. Речь идет о *мелких работах общинного характера*. Они выполняются для прямой пользы коллектива¹ его членами и не должны приносить выгоду более широкой группе, иначе можно будет говорить уже об экономической мобилизации. Важно, что при этом население или его непосредственные представители (например, сход, деревенский совет) имеют право высказывать свое мнение относительно целесообразности таких работ (пп. «е» п. 2 ст. 2 Конвенции МОТ № 29). Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод, ратифицированная Россией, в ст. 4 характеризует такого рода деятельность как «работу или службу, которая входит в

¹ Общины, если пользоваться калькой с английского языка *community, communal services*.

обыкновенные гражданские обязанности». Применительно к российской практике обычно про это исключение вспоминают, когда речь идет о субботниках. Отметим, что согласно действующему ТК РФ *каждый* имеет право принять решение об участии в субботнике полностью самостоятельно и добровольно. Никакого понуждения, угроз уволить, лишить премии и т.п. не должно быть. Иначе субботник превращается в принудительный труд. Конечно, власти и заинтересованные органы и организации могут побуждать граждан к участию в субботниках. Они могут обращаться и к работодателям, чтобы те «организовали» своих работников, но это побуждение не должно сопровождаться угрозами в какой-либо форме.

Добровольное участие в субботнике не оплачивается, потому что этот труд не является наемным.

Рассмотрим еще несколько ситуаций.

Временный перевод по производственной необходимости без согласия работника

Достаточно долгое время в трудовом законодательстве России существует временный перевод работника по производственной необходимости на другую работу без его согласия. Причем под производственной необходимостью раньше понимались не только чрезвычайные обстоятельства, но также и *простой*¹, который, как известно, может быть связан и с экономическими причинами. Такое правовое регулирование нарушало международные обязательства России, так как позволяло использовать труд без согласия работника под угрозой привлечения к дисциплинарной ответственности за отказ от перевода, т.е. применялся труд в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития. В Постановлении «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17.03.2004 Пленум Верховного суда РФ предпринял попытку исправить это несоответствие, а в 2006 г. оно было устранено законодательно. Согласно новой редакции статей о временном переводе, он возможен исключительно в чрезвычайных обстоятельствах. А в соответ-

¹ Под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера (ч. 3 ст. 72_2 ТК РФ).

Временный перевод на работу, не обусловленную трудовым договором, без согласия работника

Случай, когда перевод возможен	Общие условия правомерности перевода	Особые условия правомерности перевода
В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части и для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.	1. Перевод может носить только временный характер, на срок до одного месяца. 2. Запрещено переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. 3. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.	
В случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника.	1. Перевод может носить только временный характер, на срок до одного месяца. 2. Запрещено переводить работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. 3. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.	1. Если простой или необходимость предотвращения порчи или уничтожения имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами (катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, голод, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части). 2. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

вии со ст. 4 ТК РФ и Конвенцией МОТ № 29, работа, выполняемая в условиях чрезвычайных обстоятельств, не признается принудительным трудом. Таким образом, если привлечение к работе без согласия работника вызвано поименованными в законе чрезвычайными обстоятельствами, то это не будет признано принудительным трудом. Безусловно, работодатель должен либо быть непосредственно «пострадавшим» от этих чрезвычайных обстоятельств, либо быть вовлеченным в их предотвращение. Например, если производственная авария произошла на шахте, принадлежащей компании А, это не дает право компании Б временно переводить своих шахтеров на другие работы, привлекать их к сверхурочным работам, работе в выходные или нерабочие праздничные дни без согласия сотрудников.

Сверхурочные работы и работы в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работника

Сверхурочная работа без согласия работника допускается, согласно ч. 3 ст. 99 ТК РФ, в следующих трех случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия населения или его части.

Согласно ст. 113 ТК РФ, допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без согласия работников в трех аналогичных случаях.

Труд добровольцев (волонтеров)

В последнее время много говорят о том, что нужно расширять применение труда добровольцев (волонтеров), включать граждан в активную общественную жизнь и т.д.

Могут ли коммерческие организации привлекать добровольцев?

Сначала рассмотрим вопрос теоретически. Кто такие добровольцы? Доброволец – это помощник. Он не принимает обязательств выполнять какую-либо работу в течение установленного времени и вступать в трудовые отношения власти и подчинения с той организацией, которой он помогает. Он оказывает помощь бесплатно. Можно сравнить труд добровольца с пожертвованием – он дарует свое свободное время и свой свободный труд (пусть это сравнение и не совсем корректно с точки зрения действующего Гражданского кодекса РФ). В свою очередь, и организация, привлекая труд добровольца, не принимает обязательств предоставлять ему работу по обусловленной трудовой функции. Таким образом, *доброволец – это не работник*, между ним и организацией, которой он помогает, трудовые отношения не возникают. Тем не менее, организация, привлекающая труд добровольца, организует его труд, дает поручения, предоставляет место для выполнения этой работы, инструменты и материалы. Кроме того, часто за добровольцами наблюдает супервизор или иное лицо, ответственное за работу с волонтерами. То есть имеются признаки трудовых отношений. Поэтому и в законодательстве, и на практике чрезвычайно остро стоит вопрос о разграничении трудовых отношений и отношений с добровольцами. В зарубежных странах существует обширная судебная практика по этому вопросу – добровольцы нередко обращаются в суды с исками о признании возникших отношений трудовыми.

Суммируя вышесказанное, можно сказать, что добровольческий труд – это исключение из общего правила о том, что между организацией и физическим лицом, предоставляющим ей услуги, возникают договорные отношения (трудовые или гражданско-правовые). Полагаем, что для квалификации труда как добровольческого, помимо указанных выше факторов (отсутствие обязательств в отношении организации, безвозмезд-

ность труда и др.), важны еще и такие: цель и характер работ, для выполнения которых привлекаются волонтеры; цели деятельности организации, привлекающей труд добровольцев.

Перейдем на уровень действующего российского законодательства. Оно о добровольцах не говорит практически ничего. Юридический статус добровольца раскрывается только в Федеральном законе «О благотворительных организациях и благотворительной деятельности» от 11.08.1995 № 135-ФЗ. Согласно ст. 5, добровольцы – это участники благотворительной деятельности, которые осуществляют ее в том числе путем поддержки существующей или создания новой благотворительной организации. Добровольцы – это граждане, осуществляющие благотворительную деятельность в форме безвозмездного труда в интересах благополучателя, в том числе в интересах благотворительной организации. Также в ст. 5 отмечается, что благотворительная организация может оплачивать расходы добровольцев (командировочные, затраты на транспорт и др.). В ст. 15 труд добровольцев признается источником формирования имущества благотворительной организации.

Совершенно очевидно, что коммерческая организация не может быть адресатом благотворительной деятельности, не может быть получателем пожертвований, не может быть благополучателем по данному закону. Более того, коммерческая организация не может быть и получателем любого другого безвозмездного труда со стороны привлеченного физического лица, так как это противоречит целям ее деятельности. Как известно, коммерческие организации – это юридические лица, основной целью деятельности которых является извлечение прибыли (ст. 50 Гражданского кодекса РФ). При этом сделаем несколько оговорок. Труд собственников не является привлеченным, точно так же, как и труд членов советов директоров (наблюдательных советов), они по общему правилу исключены из сферы действия ТК РФ, о чем прямо сказано в ст. 11 кодекса (за исключением лиц, заключивших с коммерческой организацией трудовой договор). Труд членов производственных кооперативов и общественных организаций также не является привлеченным (опять же за исключением случаев, когда с такими лицами заключены трудовые договоры).

Как уже было сказано, отношения организации с добровольцами во многом похожи на трудовые, хотя труд добровольцев и не является наемным. На наш взгляд, исключения из общего правила о том, что между организацией и физическим лицом, работающим в ее интересах, возникают договорные отношения, должны быть четко и однозначно установлены в законодательстве. В противном случае появляется риск квалификации возникших отношений как трудовых. Согласно ч. 3 ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. Кроме того, в этой ситуации высоки налоговые риски.

Таким образом, коммерческие организации не вправе привлекать труд добровольцев, даже если речь идет о социально значимых проектах. С формальной точки зрения, с точки зрения законодательства, цель коммерческой организации – это извлечение прибыли, и поэтому невозможно разграничить, где организация зарабатывает прибыль, где реализует социально значимый проект, и означает ли реализация социально значимого проекта полное отсутствие какой бы то ни было коммерческой составляющей, даже если собственники компании ничего при этом не зарабатывают.

В настоящее время расширяется практика т.н. корпоративного добровольчества, когда компании поощряют добровольческую активность своих сотрудников. Никакого понуждения к деятельности такого рода быть не должно. Речь может идти только о создании условий для этого: предоставить возможность написать заявление в бухгалтерию о перечислении своего дневного заработка на лечение нуждающемуся ребенку, позволить в рабочее время навестить детей в детском доме или больнице и т.п.

В ряду социально значимых проектов компании нередко практикуют оказание бесплатных услуг для ряда получателей или программы *pro bono* [от лат. *pro bono publico* – ради общественного блага. – Прим. ред.]. Между тем, от имени компаний эти услуги фактически оказывают их работники. Для

них это такое же выполнение трудовой функции, как и при работе с «платными» клиентами, нередко работники должны потратить на такие услуги определенное количество рабочих часов. Важно подчеркнуть, что речь идет именно о рабочем времени, которое оплачивается заработной платой. Тот факт, что сотрудник оказывает услугу *pro bono*, не должен повлечь для него увеличение рабочего времени или пропорциональное уменьшение заработной платы. Компания фактически оказывает такие услуги за счет своей прибыли и не вправе заставлять своих работников выполнять трудовую функцию в свободное от работы время либо бесплатно.

Право на условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены

Где предусмотрено:

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 7 (п. «b»)) предусматривает право на условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены);
- конвенции МОТ¹: например, Конвенция № 155 о безопасности и гигиене труда в производственной среде 1981 г. (ратифицирована Россией; предусматривает, что каждое государство по согласованию с наиболее представительными организациями трудящихся и предпринимателей должно разрабатывать, осуществлять и периодически пересматривать политику в области труда, здоровья и гигиены производственной среды);
- ТК РФ (ст. 21, ст. 22, раздел X; ст. 56: одна из основных обязанностей работодателя по трудовому договору – обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям законодательства и других актов).

Краткое содержание

Работодатель должен обеспечить работникам *безопасные условия труда*. Жизнь не стоит на месте, появляются новые

¹ В международном праве принят термин «безопасность и гигиена труда» в то время как российское законодательство традиционно оперирует понятием «охрана труда». Здесь эти термины применяются как синонимы.

виды работ, удастся устранить ранее существовавшие вредные производственные факторы, появляются новые. Поэтому эта обязанность носит постоянный характер, а ее содержание меняется с течением времени. Эта мысль нормативно выражена следующим образом: безопасные условия труда – это условия, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (ст. 209 ТК РФ).

Конечно, современный уровень развития производства и техники не позволяет устранить воздействие всех вредных или опасных производственных факторов. Поэтому работодатель должен, во-первых, сообщать работникам полную информацию об условиях труда на предприятии, во-вторых, предоставлять компенсации в связи с работой во вредных условиях труда.

Вообще обязанности работодателя по обеспечению охраны труда весьма многочисленны. Только в ст. 212 «Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда» ТК РФ перечислено 22 позиции, и каждая из них – это целый комплекс мероприятий!

Международное право требует, что в вопросе обеспечения безопасных условий труда не было дискриминации, в частности, женщины имеют право на условия труда не хуже, чем у мужчин.

Примеры нарушений

Нередко информация о реальном состоянии дел не доводится до работников, либо не предоставляются все положенные работникам гарантии и компенсации. На одном предприятии в Мурманской области труд работников реально соответствует Списку № 1¹ по тяжести и вредности условий. Тем не менее, работодатель не фиксирует данный уровень вредности, т.е. он не учитывает полностью фактическое время, которое работники отработали в этих условиях труда, не представляет в Пенсионный фонд сведения о специальном страховом стаже по Списку № 1. В результате работники либо вообще не могут подтвердить свой «вредный» стаж для получе-

¹ Список № 1 и Список № 2 применяются для определения права на досрочное назначение трудовых пенсий по старости.

ния права на досрочные трудовые пенсии, либо вынуждены работать дольше, чтобы выработать более длительный стаж как при менее вредной работе.

Другой пример. Грузчика наняли, чтобы перевезти груз, о реальном содержании которого он не имел ни малейшего представления. Он перевозил и грузил крайне токсичное вещество, контакт с которым чрезвычайно опасен. Упаковка в некоторых местах была нарушена, в результате за один день «подработки» человек заработал себе опасное заболевание. Для лечения требовались средства, он не мог защищать себя в суде либо пригласить профессионального юриста, а работодатель всячески отказывался признавать тот факт, что он каким-то образом был связан с истцом.

Необеспечение работника средствами индивидуальной или коллективной защиты является грубейшим нарушением прав человека. Трудовой кодекс требует, чтобы эти средства были сертифицированы, что должно гарантировать реальную защиту жизни и здоровья работающих.

Однако не только физические, химические и иные факторы рабочего процесса составляют на современном этапе содержание охраны труда. В цивилизованном мире признано, что психологические условия труда являются не менее важной составляющей безопасности труда. Речь идет о запрете моббинга, т.е. психологического давления, издевок, причем как со стороны сослуживцев, так и со стороны начальства. Хамство, неуважительные высказывания по отношению к коллегам и подчиненным (или, наоборот, по отношению к начальникам) не должны иметь место. Со временем психологические, психические, и даже эстетические аспекты производственной среды будут учтены в Трудовом кодексе. Современные компании, заботящиеся о своем имидже, могут обеспечивать комфортные с этой точки зрения условия труда уже сейчас.

В принципе, соблюдение требований охраны труда в широком смысле призваны обеспечить нормы о рабочем времени и времени отдыха, праве на отпуск и праздничные дни. Таким образом, соблюдение требований ТК РФ об ограничении рабочего времени, своевременном предоставлении отпусков, выходных дней и т.д. также способствуют охране жизни и здоровья работников.

Право на справедливое и достаточное вознаграждение

Где предусмотрено:

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (ст. 7 предусматривает: право на справедливую заработную плату (п. «а» (i)); право на равное, недискриминационное вознаграждение за труд равной ценности (п. «а» (ii)); право женщин на равную оплату за равный труд (п. «а» (i)); право трудящегося на вознаграждение, обеспечивающее удовлетворительное существование для него и его семьи (п. «а» (ii)); право на вознаграждение за работу в праздничные дни (п. «d»));
- конвенции МОТ: например, Конвенция № 95 об охране заработной платы 1949 г.;
- Конституция РФ (ст. 37);
- ТК РФ (ст. 2: принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном объеме выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда; а также ст. 133, 136, 137, ст. 138).

Краткое содержание

Хотя понятия «достойное вознаграждение», «справедливая заработная плата» являются оценочными, при установлении конкретного размера заработной платы работодатель не должен допускать установления чрезмерно низкой заработной платы и дискриминации работников.

От чрезмерно низкой заработной платы должна гарантировать минимальная заработная плата. Уровень ее, на наш взгляд, в России по-прежнему низок.

Рассматриваемое право предполагает право на получение заработной платы деньгами, в валюте, имеющей законное хождение на территории государства, а также право на ограничение оснований и размера удержаний из заработной платы.

Примеры нарушений

Нарушения могут возникать при выплате заработной платы «натурой», товарами собственного производства. ТК РФ специально не запрещает этого делать, но ограничивает объем

натуральных выплат: не более 20% от начисленной месячной заработной платы. При этом в любом случае запрещено платить бонами, купонами, долговыми обязательствами, расписками, а также осуществлять натуральные выплаты в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот (ст. 131 ТК РФ). Кроме того, Конвенция МОТ № 95 об охране заработной платы предусматривает, что в тех случаях, когда разрешается частичная выплата заработной платы в виде пособия «натурой», принимаются соответствующие меры, чтобы такие пособия были нужны работнику и его семье, приносили ему пользу (пп. «а» ч. 2 ст. 4 Конвенции). Это означает, что постоянно выплачивать зарплату плюшевыми мишками невозможно, натуральная часть заработка должна иметь для работника потребительскую ценность.

В штатном расписании одной компании были предусмотрены четыре должности водителя, по каждой из которых были установлены разные оклады: от 25 тыс. до 36 тыс. рублей. Работник, получавший меньше всех, обратился в суд с иском о взыскании разницы в оплате труда, признании действий работодателя дискриминационными. Работодатель пытался обосновать свою позицию тем, что у всех четырех работников разный объем работ, который определяется приказом генерального директора: два водителя развозят сотрудников 12 департаментов, один – четырех, а истец – только трех. Во-первых, это не соответствовало действительности, а во-вторых, не соответствует ст. 3 ТК РФ и установленной в организации повременной оплате труда. Повременная оплата труда предполагает, что мера труда работника – это количество рабочего времени, поэтому объем работ может отличаться только количеством времени, фактически затраченным каждым работником в том или ином месяце: у кого-то могли быть сверхурочные, которые подлежат повышенной оплате, кто-то по соглашению с работодателем мог работать неполный рабочий день. Если же предусматривать разный объем работ, то тогда и система оплаты труда должна быть сдельной. Но для водителей обоснованность сдельной оплаты чрезвычайно сомнительна.

Другая крупная компания предлагала своим сотрудникам, имевшим бессрочные трудовые договоры, перейти на срочные трудовые договоры с повышением заработной платы в качестве «бонуса». Часть сотрудников согласились, а часть – остались на бессрочных трудовых договорах, в результате чего стали получать меньшую заработную плату, хотя условия труда, объем работ, квалификация и прочие обстоятельства остались абсолютно теми же, были такими же, как у сотрудников, перешедших на срочные трудовые договоры.

Право на достойное и справедливое вознаграждение обеспечивается и через уважение права работников на ведение коллективных переговоров, в результате которых заключаются коллективные договоры и устанавливаются размеры оплаты труда.

Право на уважение частной и семейной жизни

Где предусмотрено:

Статья 23 Конституции РФ: «Каждый имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту своей чести и доброго имени. Каждый имеет право на тайну переписки, телефонных переговоров, почтовых, телеграфных и иных сообщений. Ограничение этого права допускается только на основании судебного решения».

Защиту права на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну в трудовых отношениях обеспечивает ст. 65 Трудового кодекса, предусматривающая допустимый перечень документов, которые работодатель вправе требовать от соискателя при приеме на работу. Также большое значение имеет глава 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника». К сожалению, не все практические ситуации покрываются указанными положениями. Так, в некоторых странах подробно разработаны категории вопросов, которые работодатель может задавать соискателям, включая вопросы о состоянии здоровья, семейной ситуации и т.д. Но даже в отсутствие таких подробных «инструкций» знания общих принципов достаточно для того, чтобы не нарушить право на уважение частной и семейной жизни, личную тайну.

Краткое содержание

Содержание этих прав сложно определить исчерпывающе. Можно отметить, что право на уважение частной жизни предполагает свободу выбора имени, сексуальных отношений, определяет порядок доступа к личным данным, их сбора, хранения и раскрытия, включает вопросы моральной и физической неприкосновенности, право устанавливать и развивать отношения с другими людьми, внешним миром. Очень важно, что, например, практика Европейского суда по правам человека исходит из того, что частная жизнь может включать в себя профессиональную и деловую активность.

Понятия «частная жизнь» и «личная жизнь» идентичны.

Право на тайну телефонных переговоров и переписки, поименованное в ст. 23 Конституции РФ, означает, что никто не вправе нарушать эту тайну, прослушивать переговоры, просматривать переписку без согласия человека и без его ведома. Исключения возможны только на основании решения суда. Также никто не вправе предавать огласке какие-то аспекты частной жизни гражданина без его согласия.

Примеры нарушений

Нередко анкеты, которые соискатели заполняют для того, чтобы их кандидатуры были рассмотрены, включают вопросы, не имеющие никакого отношения непосредственно к деловым качествам, способностям соискателя выполнять работу, на которую он хочет устроиться. Это могут быть вопросы о числе членов семьи, их именах, возрасте, месте работы и месте проживания, судимостях и прочем. Все это незаконно.

Нередко втайне от соискателя запрашиваются рекомендации с его прежнего места работы, причем не в виде письма за подписью руководителя, а звонком сотруднику кадрового отдела или непосредственному руководителю. Кроме слухов, не подтвержденных фактами, такие расспросы ничего дать не могут. И более того, такие действия нарушают правило о том, что все персональные данные работника нужно получать у него самого. Если персональные данные работника можно получить только у третьей стороны, он должен быть уведомлен об этом заранее, от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о це-

лях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение. Эти правила установлены в ст. 86 ТК РФ. Они означают, что прежде, чем звонить или писать на прежнее место работы соискателя, нужно запросить у него письменное согласие на это и в уведомлении четко указать, у кого, в каких целях и в каком объеме будет запрошена информация.

Нарушением прав работников является осуществление за ними негласного наблюдения через видеокамеры, другие специальные средства, в том числе установленные в туалетных комнатах, прослушивание телефонных переговоров, просмотр электронной почты и другой корреспонденции. К сожалению, многие работодатели практикуют те или иные формы негласной слежки за работниками, полагая, что частной жизни на работе быть не может. При этом декларируются самые разные цели такой слежки: от защиты частной собственности работодателя от недобросовестных работников или клиентов до своевременного выявления «дезертиров», т.е. тех работников, которые планируют уволиться по собственному желанию и начинают подыскивать себе новое место работы. Также целью негласной слежки может быть проверка эффективности использования работниками рабочего времени. Методы, которые используют работодатели, весьма различны: от прослушивания телефонных переговоров до видеонаблюдения и пользования услугами частных охранных предприятий.

Как не допустить нарушений

Права человека, гарантированные главой 2 Конституции РФ, могут быть ограничены только федеральным законом и только в предусмотренных Конституцией целях (ст. 55), одна из них – это защита прав и свобод других лиц.

Нередко специалисты указывают на такой критерий разграничения законных и незаконных методов защиты собственности работодателя, как *характер информации*, которую работодатель собирается отслеживать или получать. Так, указывается, что ТК РФ позволяет собирать персональные данные работника, но только в определенных целях, в частности

с целью контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества (п. 1 ст. 86 ТК РФ). Следовательно, рабочую информацию, информацию, имеющую отношение к осуществлению работником своей трудовой функции, можно собирать и обрабатывать, а личную информацию – запрещено. Представляется, что на практике найти границу между *рабочей* информацией и *личной* чрезвычайно сложно, а иногда и невозможно. Таким образом, риск превысить свои полномочия велик и может перекрыть все усилия по организации сбора т.н. рабочей информации.

Чтобы не нарушить права человека, работодатели при установлении мер по защите своей собственности (как от недобросовестных работников, так и от клиентов), включая меры по защите коммерческой тайны, должны руководствоваться следующим:

1. Все меры должны быть гласными, урегулированными в соответствующих внутренних положениях компании, которые должны быть доведены до сведения всех работников.
2. У этих мер должны быть внятные цели, не противоречащие Конституции РФ и Трудовому кодексу РФ. Защита собственности, контроль за правильным выполнением работником своей трудовой функции, количеством отработанного рабочего времени – примеры правомерных целей.
3. Принятые меры должны быть пропорциональны провозглашенным целям, иными словами, если цель можно достигнуть меньшими ограничениями, то именно они и должны быть установлены. Любая форма контроля и наблюдения должна быть четко ограничена своими целями и не превышать допустимых пределов.
4. Невозможно полностью лишить работника того или иного права, ограничение его прав возможно только в какой-то их части, касаться только одного аспекта этого права. Тотальный контроль недопустим.

Рассмотрим, как эти правила применять на практике, обратившись к ряду типовых ситуаций.

Ведение видеонаблюдения. В больших торговых залах компания, безусловно, заинтересована в предупреждении возможных краж товара как клиентами, так и работниками. Эта цель правомерна. Но в данной ситуации рабочие места продавцов

непосредственно попадают в зону наблюдения, что в определенной мере ограничивает их права. Они должны быть проинформированы об этом, знать о порядке видеонаблюдения, его процедура должна быть четко прописана в правилах внутреннего трудового распорядка фирмы или ином локальном нормативном акте. В нем должны быть указаны цели этой формы контроля и его обоснование, работники должны быть ознакомлены с этим порядком под роспись. Это позволит работникам защитить свои интересы в случае несогласия с установленным контролем. Помимо этого, с помощью специальных объявлений должны быть предупреждены не только работники, но и клиенты организации. Правило пропорциональности означает, что для предупреждения краж видеонаблюдения достаточно, а одновременное прослушивание или запись разговоров будут нарушать личные права как работников, так и клиентов – это явное несоответствие провозглашенной цели контроля.

Возможные ограничения тайны телефонных переговоров. Эта тайна как минимум включает в себя такие аспекты, как кто, куда, кому, в котором часу звонил, не говоря уже о самом содержании переговоров.

Личный мобильный телефон. Все перечисленные аспекты, которые касаются пользования личным мобильным телефоном, находятся под защитой Конституции РФ и уголовного закона. То есть узнавать, куда, в котором часу, кому звонил работник и о чем он говорил, без его согласия категорически запрещено. Другое дело, что работодатель на основании положений Трудового кодекса совершенно правомерно может ограничить пользование личным мобильным телефоном в рабочее время. Основание для этого – норма ст. 91 ТК РФ, согласно которой в рабочее время работник, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора, должен исполнять свои трудовые обязанности¹. В связи с этим работодатель может установить правило о том, что личные мобильные телефоны в течение рабочих часов должны быть переведены в режим вибровызова либо

¹ В рабочее время, согласно законодательству, включаются и иные периоды, но эти исключения не имеют отношения к рассматриваемому здесь вопросу.

отключены. Поскольку отключение может вызвать негативную реакцию, можно установить более «мягкое» правило, например, предусмотреть, что разговаривать можно в случае острой необходимости, непродолжительное время и в специально отведенных местах, чтобы не мешать работе других сотрудников.

Некоторые работодатели в качестве бонуса оплачивают своим работникам личную мобильную связь полностью или предоставляют им определенную компенсацию на оплату услуг сотового оператора. Этот факт никоим образом не увеличивает права работодателя, не ограничивает права работника, не позволяет работодателю прослушивать звонки, не отменяет все, сказанное выше о тайне телефонных переговоров.

Служебная связь. Многие компании предоставляют сотрудникам в пользование служебные мобильные телефоны – либо для того, чтобы непосредственно выполнять служебные звонки, т.е. трудовые обязанности, либо в качестве бонуса. Служебная мобильная связь в таких случаях оплачивается работодателями. При предоставлении служебной мобильной связи работодатель может оговорить условия пользования ею: например, установить ограничения по междугородним и/или международным вызовам, предусмотреть лимит оплаты в месяц и др. Эти и другие ограничения и правила должны быть предусмотрены в локальном нормативном акте. В интересах работодателя фиксировать факт выдачи телефона актом, приказом или иным распорядительным документом. Работодатель обязан ознакомить работников с правилами пользования служебной мобильной связью. Для контроля за соблюдением указанных ограничений работодатель вправе запрашивать информацию у оператора сотовой связи, например, об общей стоимости произведенных звонков, о направлениях вызовов. Информация о том, что такая информация будет запрашиваться у оператора, также должна быть указана в правилах пользования служебной связью. При этом совершенно очевидно, что прослушивать телефонные разговоры, даже если они ведутся со служебного мобильного телефона, работодателю категорически запрещено.

В исключительных случаях возможна, тем не менее, запись переговоров, например, в *call*-центрах, либо запись перегово-

ров консультантов с клиентами. Правила ведения такой записи должны быть опять-таки четко установленными, гласными, с ними нужно ознакомить работников, о записи должны предупреждаться и клиенты. Также необходимо соблюдать ограничения по обработке полученной с помощью записи информации, в том числе необходимо защитить ее от простого любопытства других работников, от размещения в сетях общего доступа и т.п.

Деятельность ЧОПов, корпоративных служб безопасности. Случается, что сотрудники частных охранных предприятий, или ЧОПов, а также сотрудники корпоративных служб безопасности, выполняя распоряжения работодателя, досматривают личные вещи сотрудников (проверяют содержимое сумок, пакетов и т.д.), осуществляют личный досмотр, что означает нарушение физической и моральной неприкосновенности сотрудника. Были случаи, когда работники крупных торговых сетей жаловались, что, пока они находятся в торговом зале и исполняют свои трудовые обязанности, проверяют содержимое их личных ящиков.

Работодателю нужно четко понимать, какими полномочиями обладают ЧОПы, вневедомственная охрана, а также корпоративные службы безопасности.

Полномочия частных охранных предприятий установлены в Законе РФ «О частной детективной и охранной деятельности» от 11.03.1992 № 2488-1. Частная охранная деятельность осуществляется для охраны, в том числе охраны имущества (ч. 1 и ч. 3 ст. 3). Частная охранная деятельность не может осуществляться физическими и юридическими лицами, не имеющими соответствующего правового статуса и лицензии (ст. 11). Такие действия, как личный досмотр, досмотр личного имущества и др., относятся к оперативно-розыскным мероприятиям, которые ЧОПы осуществлять не вправе. Охранники имеют право задержать лицо, совершившее противоправное посягательство на охраняемое имущество, и незамедлительно сообщить об этом в орган внутренних дел. Причем задерживать нарушителя охранник имеет право только на месте правонарушения, т.е. в том случае, если он сам был очевидцем произошедшего, а не получил информация об этом от кого-то.

Более широкие полномочия у вневедомственной охраны, услуги которой предоставляют органы внутренних дел. Их полномочия установлены Постановлением Правительства РФ от 14.08.1992 № 589 «Об утверждении Положения о вневедомственной охране при органах внутренних дел РФ». Согласно п. 8 указанного Положения, работникам вневедомственной охраны для выполнения возложенных на них обязанностей предоставляется, в частности, право требовать от работников охраняемых объектов и других лиц соблюдения пропускного режима; задерживать нарушителей; доставлять в служебные помещения охраны или в милицию подозреваемых; производить досмотр вещей, а в исключительных случаях – личный досмотр; использовать технические средства; применять огнестрельное оружие. Все эти права реализуются в соответствии с условиями договора об охране и нормами законодательства.

Полномочия корпоративной службы безопасности не равны ни полномочиям ЧОПов, ни, тем более, полномочиям вневедомственной охраны, они не отличаются от прав работодателя, описанных выше.

Подведем итоги. Чтобы не нарушить неприкосновенность частной жизни работников, нужно:

- 1) определить объективную потребность в осуществлении той или иной формы контроля (например, защита имущества работодателя);
- 2) установить наблюдение и контроль в гласных формах, предусмотреть соответствующие пункты в правилах внутреннего трудового распорядка или иных локальных нормативных актах; с указанными локальными нормативными актами всех работников, на кого они распространяются, нужно знакомить под роспись;
- 3) если цель, установленную в п. 1, можно достичь меньшими мерами, то именно они и должны быть применены;
- 4) не препятствовать обжалованию правил работниками в случае несогласия с установленным порядком;
- 5) учитывать, что закон не допускает никакого тотального и негласного контроля.

Гражданские права работников

Свобода совести и религии

В международном праве вопрос о взаимодействии таких прав, как свобода совести и религии работника, с одной стороны, и свобода осуществления экономической деятельности работодателя – с другой, рассматриваются в связи с запретом дискриминации. Законодательство и судебная практика многих зарубежных государств предусматривают, во-первых, запрет дискриминации по религиозным убеждениям, и, во-вторых, обязанность работодателя по разумному учету установлений религии работника. Это означает, например, уважение права женщин-мусульманок покрывать голову, предоставление работникам возможности соблюдать религиозные праздники (работодатель не привлекает сотрудников к работе в эти дни) и др. Однако учет религиозных убеждений работника не должен создавать для работодателя чрезмерного бремени (например, чрезмерных финансовых, организационных и других издержек).

В России не принято рассматривать эти вопросы в таком ракурсе, хотя совершенно очевидно, что конфликт религиозных убеждений работника и его трудовых обязанностей также возможен. Например, возьмем правила дресс-кода, которые не предполагают никаких головных уборов¹. На первый взгляд, это вторжение в соблюдение мусульманками установлений их религии. Как этот конфликт решается Трудовым кодексом РФ? Напрямую – никак. Много будет зависеть от всех обстоятельств в конкретной ситуации. Одно дело, когда дресс-код введен с самого начала и для всех, и работники, устраиваясь на работу, знакомятся с этими правилами и соглашаются их соблюдать. Другое дело, если дресс-код вводится

¹ Попутно отметим, что требовать соблюдения дресс-кода как трудовой обязанности работодатель вправе только в том случае, если он предоставляет работникам форму или выдает компенсацию на покупку одежды, соответствующей дресс-коду.

тогда, когда люди уже работают. Может оказаться, что работница-мусульманка, с которой у руководства конфликт, будет поставлена в ситуацию выбора: либо противоречить своим религиозным убеждениям и перестать носить головной убор, либо уволиться по собственному желанию. В такой ситуации возможно судебное разбирательство между работницей и работодателем.

Также может встать вопрос о том, должен ли работник обязательно принадлежать к той или иной религии. Этот вопрос обсуждался при создании коммерческой поликлиники, которая, как предполагалось, будет оказывать медицинскую помощь мусульманам. Учредители поликлиники провозгласили, что медицинские работники также обязательно должны быть мусульманами. Но такие требования к соискателям и работникам прямо нарушают ст. 3 ТК РФ. Ведь религиозные убеждения не являются деловыми качествами работника, необходимыми для качественного выполнения трудовой функции врача.

Только религиозные организации могут предъявлять подобные требования к своим сотрудникам, и то не ко всем: например, к служителям культа могут, а к уборщикам – нет.

Свобода мысли и слова, свобода объединения

Работник свободен реализовать в полном объеме свои права в области политической жизни: работодатель не вправе указывать, каким образом голосовать, равно как обязывать приходить на голосование; указывать, в какую политическую партию или иную организацию вступать или не вступать, и т.д. Работодатель не может за отказ реализовать данные указания угрожать работнику каким-либо наказанием, равно как и подвергать работника этому наказанию (например, уменьшить зарплату, лишить премии, отказать в повышении в должности и т.д.). Вспомним, как относительно недавно обсуждалась ситуация с увольнением учителей, отказавшихся вступить в одну из политических партий.

Свобода собирать информацию

Работник свободен в нерабочее время заниматься тем, чем он хочет, в том числе собирать информацию. Работодатель вправе ограничивать доступ в рабочее время к определенным Интернет-ресурсам, к тем или иным сайтам, не связанным с работой. Поскольку за доступ в Интернет платит работодатель, он вправе определять, каким именно образом работник выполняет свою трудовую функцию, в частности, какими информационными ресурсами он может пользоваться, а какими нет. Также ограничения по доступу в Интернет вводятся для того, чтобы работники в рабочее время занимались именно свои должностными обязанностями. Если работодатель хочет воспользоваться указанным правом, он должен разработать правила пользования средствами информации, информационными ресурсами, доступа к Интернету и уведомить об их содержании работников.

Права человека, как видно из изложенного, пронизывают все трудовые отношения. Соблюдать их не так уж и трудно. Зато это создает работодателю положительный имидж и дает компании другие важнейшие преимущества.

Управление цепочками поставок, корпоративная ответственность и права человека

Андрей Тополев

Под цепочками поставок (ЦП) понимается движение людей, ресурсов (включая сырье, материалы и денежные средства) и информации с момента закупки сырья до предоставления продукта или услуги конечному потребителю. Управление ЦП подразумевает процесс планирования, внедрения и контроля операций в этих цепочках.

Поскольку ЦП становятся все более глобальными, влияние крупных корпораций на экономическую и социальную ситуацию регионов и стран растет. Используя инструменты управления ЦП, бизнес получает возможность сократить свои расходы, снизить себестоимость готовой продукции, в том числе за счет переноса производств ближе к источникам сырья, в страны с более выгодным режимом налогообложения и менее высоким уровнем заработной платы. В последние годы все чаще бизнес-процессы передаются внешним исполнителям (т.н. аутсорсинг).

Однако увеличение количества поставщиков является источником рисков для крупных компаний, поскольку сбой в ЦП может серьезно отразиться на производстве и соответственно повлечь финансовый ущерб. Кроме того, ненадлежащая организация бизнес-процессов, нарушения местного законодательства или общепринятых принципов ведения бизнеса компанией-поставщиком могут нанести ущерб репутации компании-заказчика.

В связи с этим компании, которые реализуют в своей практике принципы устойчивого развития и корпоративной социальной ответственности, ставят вопрос о распространении КСО на управление цепочками поставок и, в частности, о предъявлении соответствующих требований своим поставщикам. Как правило, от поставщиков ожидается проявление социальной ответственности в следующих аспектах:

- охрана здоровья и безопасность на рабочем месте;
- достойная оплата труда;

- отказ от детского и принудительного труда;
- отсутствие дискриминации по национальному, расовому или половому признаку;
- соблюдение прав работников на объединение;
- соблюдение экологических норм.

Для этого создаются специальные правила или кодексы поведения, которые фиксируют обязательства поставщиков. Руководствуясь такими документами, компания выбирает поставщиков и периодически проверяет, соблюдают ли они установленные правила.

Сеть магазинов модной одежды и обуви **H&M**¹, объединяющая 1700 торговых точек по всему миру, не имеет собственного производства. Она закупает продукцию примерно у 700 поставщиков, в основном из стран Азии и Европы, которые в свою очередь привлекают субпоставщиков. Это 2500 производственных единиц и сотни тысяч людей. Компания не может обеспечить контроль за условиями труда на всех производствах, где выпускается продукция для магазинов H&M, но она обязывает своих поставщиков соблюдать Кодекс корпоративной этики, который предъявляет целый ряд требований к организации труда.

В Кодексе использованы положения Конвенции ООН о правах ребенка и Конвенции об условиях труда и правах на рабочем месте Международной организации труда. Базовые положения Кодекса должны выполняться поставщиками всегда. Компания, которая запрещает создание профсоюзов или использует труд работников младше допустимого законодательством страны и Кодексом корпоративной этики возраста, не может быть поставщиком H&M. Кроме того, поставщики должны ставить компанию в известность обо всех задействованных в производстве субпоставщиках.

Помимо стандартных требований, указанных выше, в Кодексе зафиксировано право компании-заказчика на осуществление мониторинга цепи поставщиков и проведение аудита на фабриках. В настоящее время в 19 офисах компании работают в общей сложности около 50 аудиторов, которые следят за тем, как поставщики H&M и их субпоставщики соблюдают

Кодекс. Компания проводит запланированные и внеплановые проверки. При этом аудиторы проводят интервью с руководством и персоналом компании-поставщика, инспектируют производственные площади, проверяют документацию. В своей работе они ориентируются на список критериев, состоящий более чем из 300 пунктов. По результатам каждого аудита определяются области, требующие улучшения. Поставщик обязуется составить план действий по устранению выявленных недостатков, а аудиторы в дальнейшем отслеживают результаты его реализации.

Если аудиторы обнаружили факты использования детского труда на фабрике поставщика или субпоставщика, компания требует, чтобы они серьезно отнеслись к своим обязательствам и вместе с H&M решили проблему. При этом политика компании в вопросах детского труда не сводится к тому, чтобы просто уволить ребенка. Она готова принять дополнительные меры, чтобы он не попал в еще более трудную ситуацию. Для этого H&M поддерживает контакты со школами и волонтерскими организациями, которые знакомы с положением дел на местах и могут помочь найти наилучшее решение.

В большинстве случаев семья соглашается на следующую схему. Ребенок учится, пока не достигнет возраста, с которого по закону получает право работать в данной стране (но не менее 14 лет). На время обучения ребенку выплачивается заработная плата, чтобы семья не потеряла доход. Иногда работа, которую выполнял ребенок, предлагается более взрослому члену семьи. Если семья ребенка предпочитает, чтобы он вернулся домой, и дом находится далеко от места работы, поставщик единовременно компенсирует стоимость проезда и потерю заработной платы.

H&M требует, чтобы поставщики постоянно совершенствовали учет кадров, чтобы они могли представить аудиторам убедительные доказательства того, что все работники достигли установленного законом возраста. При приеме на работу поставщики обязаны требовать документ, в котором зафиксирован возраст соискателя или, в отсутствие такового, проводить врачебный осмотр для определения приблизительного возраста. Если аудиторы повторно обнаруживают случай использования детского труда на фабрике поставщика или суб-

¹ http://www.hm.com/ru/__supplychainworkintroduction.nhtml.

поставщика, компания раз и навсегда прекращает с ним сотрудничать.

Чтобы поставщики могли совершенствовать уровень соответствия требованиям H&M, компания предоставляет им возможность участвовать в мастер-классах по международным стандартам труда и практике их применения.

Компания **Siemens** также разработала для своих поставщиков специальные правила, изложенные в Кодексе поведения поставщиков *Siemens*¹. Осуществляя закупки в разных странах, компания осознает, что ее деятельность оказывает заметное влияние на экономику, социальную сферу и окружающую среду этих государств. *Siemens* ожидает, что, внося свой вклад в экономический успех компании, поставщики будут неукоснительно соблюдать Кодекс. Они также должны обеспечить соблюдение этих правил в собственных цепочках поставок. Помимо запрета на детский труд, обеспечения здоровья и безопасности служащих, защиты окружающей среды, Кодекс поведения поставщиков *Siemens* обязывает их соблюдать законы соответствующей правовой системы (систем) и в отдельный пункт выделяет борьбу с коррупцией и взяточничеством. Подробно зафиксированы в Кодексе требования соблюдения основных прав человека в отношении служащих. Поставщики обязаны:

- предоставлять равные возможности и проявлять одинаковое отношение к собственным служащим независимо от цвета кожи, расы, национальности, социального происхождения, физических недостатков, сексуальной ориентации, политических и религиозных убеждений, пола или возраста;
- уважать личное достоинство, частную жизнь и права каждого человека;
- отказывать в найме по принуждению и не заставлять кого-либо работать против его воли;
- быть нетерпимыми к любому недопустимому обращению со служащими, включая психологическую жестокость, сексуальные домогательства или дискриминацию;
- запрещать любое поведение, включая жесты, слова и физический контакт, подразумевающие принуждение, запугивание, оскорбление или эксплуатацию;

¹ <http://w3.siemens.ru/files/29542.pdf>.

- обеспечивать справедливое вознаграждение и гарантировать минимальную заработную плату в соответствии с национальным законодательством;
- соблюдать законодательно установленные нормы максимальной продолжительности рабочего времени;
- признавать, насколько позволяет законодательство, право служащих на свободу объединений, не отдавать предпочтения членам объединений служащих и профсоюзов и не подвергать их дискриминации.

Siemens проверяет, насколько последовательно выполняются обязательства и соблюдаются принципы, изложенные в Кодексе, с помощью механизма самооценки поставщиков в сфере корпоративной ответственности, аудита соблюдения требований модуля «Корпоративная ответственность», а также инспекций, обусловленных происшествиями.

При нарушении Кодекса компания и поставщик договариваются предпринять меры, которые позволят в приемлемые сроки усовершенствовать работу поставщика. При существенных нарушениях – например, если риск для работников не был проанализирован и устранен даже после тяжелых несчастных случаев, если необходимые меры не были приняты или полностью реализованы в оговоренные сроки – деловые отношения с поставщиком прекращаются.

К соблюдению принципов корпоративной ответственности в цепочках поставок компании зачастую подталкивает растущий интерес потребителей к происхождению товаров и условиям, в которых они производятся. Все больше людей предпочитают покупать продукцию социально ответственных компаний и даже готовы платить за нее дороже.

Нельзя не отметить и роль неправительственных организаций, в том числе международных НПО, которые оказывают давление на корпорации, когда те нарушают права человека или наносят невосполнимый ущерб окружающей среде. В начале 90-х годов прошлого века по инициативе экологических и правозащитных организаций был создан Лесной попечительский совет (ЛПС)¹. Это международная организация, которая занимается вопросами ответственного лесопользова-

¹ http://www.fsc.ru/about_fsc.html

ния, вовлекая в этот процесс владельцев лесов, организации, управляющие лесными ресурсами, перерабатывающие компании, НПО и другие заинтересованные группы.

Органы сертификации, аккредитованные при ЛПС, выдают сертификаты двух видов. Сертификат системы качества ведения лесного хозяйства подтверждает, что продукция получена в результате ответственного лесопользования. Но, прежде чем продавать свою продукцию как сертифицированную по схеме ЛПС, лесопользователь должен пройти сертификацию системы качества отслеживания источников происхождения продукции – так называемую сертификацию цепочки от производителя к потребителю. При этом отслеживаются все стадии переработки продукции. Сертификация цепочки от производителя к потребителю позволяет ставить на сертифицированной продукции торговую марку ЛПС. Она показывает потребителю, что товар изготовлен из сырья, которое поступило из лесов, где внедрено ответственное лесопользование.

Частью корпоративной социальной ответственности компании **UPM**, одного из ведущих лесопромышленных концернов мира, является ответственное управление цепочкой поставок. Компания руководствуется принципом ответственного лесосырьевого обеспечения, в рамках которого отслеживает происхождение древесины. Концерн учитывает экономическую, экологическую и социальную составляющую лесопользования и требует от внешних поставщиков ответственных действий, согласованных с политикой и правилами UPM. Прежде всего, речь идет о соблюдении национального и местного законодательства, нормативных требований и указаний органов власти в отношении источников лесного сырья, заготовки и обработки.

Компания UPM одной из первых начала разрабатывать систему отслеживания происхождения российской древесины. Эта система включает три компонента: получение сведений о происхождении древесины, программа картографирования ГИС и аудиторские проверки поставщиков. Сведения о происхождении древесины помогают UPM удостовериться, что древесина поступает из законных источников, в соответствии с принципами устойчивого развития, а также оценить надежность и ответственность поставщика. Сведения должны

предоставляться для любых поставок из России и государств Балтии, включать информацию о каждой партии в течение месяца с момента начала поставки и регулярно обновляться. Концерн не принимает древесину с охраняемых территорий, где лесозаготовки официально запрещены, генетически модифицированную и зараженную радиоактивными веществами древесину, а также древесину видов, внесенных в Конвенцию о международной торговле исчезающими видами флоры и фауны. Программа картографирования ГИС вместе с базой данных UPM позволяют компании точно знать, кто несет ответственность за каждую партию товара. Аудиторские проверки каждого поставщика концерна проходят по крайней мере раз в три года. Их результаты представляют собой фактическую информацию о качестве лесопользования. Она используется для подтверждения законности лесозаготовок.

Ответственное поведение UPM в отношении поставок является для концерна неременным условием конкурентоспособности и рентабельности, благодаря которому компанию воспринимают как надежного делового партнера, хорошего работодателя и прибыльный бизнес для инвестирования.

Все большее число компаний не ограничиваются проверками поставщиков и организуют для них обучение, которое позволяет поставщику повысить свой уровень в плане соответствия кодексу поведения, предложенному компанией-заказчиком, и лучшим образцам устойчивого развития.

Компания **PUMA AG**, один из крупнейших мировых производителей спортивной одежды и аксессуаров, стала первым членом Глобальной сети действий по обеспечению прозрачности цепочки поставок (*Global Action Network for Transparency in the Supply Chain*). Эта сеть создана совместно Германским обществом по техническому сотрудничеству (GTZ GmbH), Германской правительственной корпорацией, которая принимает участие в проектах международного развития и сотрудничества во всем мире, и Глобальной инициативой по отчетности. В рамках этого проекта крупные корпорации оказывают содействие своим поставщикам из числа предприятий малого и среднего бизнеса в оценке их деятельности в области устойчивого развития и подготовке соответствующих отчетов с использованием показателей GRI.

PUMA, в частности, оказывает поддержку в подготовке отчетов об устойчивом развитии трем южноафриканским поставщикам, чтобы они внедрили на своих предприятиях принципы корпоративной социальной ответственности. В подготовке отчетов поставщикам помогают внешние консультанты по нефинансовой отчетности, которые пользуются для этого руководством GRI для малых и средних предприятий (МСП). Обучение на тренингах и семинарах помогают МСП, задействованным в цепочках поставок, наращивать свой потенциал, повышать свою устойчивость и эффективность управления. В целом этот проект выходит за рамки существующей системы контроля поставщиков, основанной на аудите. Он предлагает решение проблемы устойчивого развития, основанное на взаимном доверии и равных экономических отношениях между заказчиком и поставщиком.

К Глобальной сети действий по обеспечению прозрачности цепочки поставок подключились также такие известные корпорации, как автомобильный концерн *Daimler*, крупнейшее торгово-посылочное предприятие *Otto Group*, телекоммуникационная компания *Telefonica*, а также португальская энергетическая компания *Energias de Portugal* (EDP). GRI призывает все компании, которые хотят повысить уровень прозрачности и содействовать устойчивому развитию участников цепочек поставок, к вступлению в члены сети.

Правительства ряда стран также уделяют все возрастающее внимание охране окружающей среды и корпоративной социальной ответственности. Для уменьшения нагрузки на окружающую среду многие страны на правительственном уровне поддерживают внедрение новых технологий и систем управления, проводя, например, так называемые «зеленые закупки», когда привлекаются только те поставщики, которые соответствуют определенным экологическим приоритетам и требованиям, подтвержденным соответствующими сертификатами. Такую практику внедряют и многие компании.

Таким образом, соблюдение принципов корпоративной социальной ответственности в цепочке поставок означает создание определенных правил поведения для поставщиков, системы проверки исполнения этих правил и обучения поставщиков принципам ведения бизнеса и устойчивого развития.

Права человека в нефинансовых отчетах российских компаний

Любовь Аленичева

Тема прав человека начала появляться в нефинансовых отчетах российских компаний: из 62 отчетов, опубликованных в 2007–2008 гг. компаниями и организациями, более чем в половине документов¹ содержатся отдельные разделы/подразделы или абзацы, посвященные этой теме. В наиболее общем виде представление о правах человека в интерпретации организаций, отражено в таблице 1. Примеры, включенные в таблицу, исчерпывающе характеризуют восприятие российскими компаниями этого понятия в применении к своей деятельности. Для сравнения приведены также выдержки из адаптированного отчета компании *Shell*, выпущенного на русском языке.

Для правильной интерпретации данных, представленных в таблице, следует отметить, что все компании, за исключением ОК РУСАЛ и «Норильского никеля», отчитываются о своей деятельности на территории РФ. Это оказывает существенное влияние на представление темы в отчетах.

Тема прав человека возникает в отчетах при описании деятельности компаний в следующих сферах (по мере убывания количества отчетов, в которых освещена данная тема):

- 1) трудовые отношения (более 90%);
- 2) право на безопасную окружающую среду (30%);
- 3) права коренных и малочисленных народов (12%);
- 4) право на безопасность продукции (1 компания).

Таким образом, права человека воспринимаются абсолютным большинством компаний в контексте социально-трудовых отношений, и это вполне объяснимо. Отчеты, в которых присутствует тема прав человека, подготовлены с использованием двух основных систем отчетности – Глобальной инициативы по отчетности в области устойчивого развития и Глобального договора. Оба документа применяют термин «права человека» исключительно в отношении показателей и принципов, фиксирующих выполнение базовых трудовых прав, от-

¹ Правда, необходимо отметить, что существенную роль в достижении столь высокого процента освещения темы сыграли отчеты дочерних компаний РАО ЕЭС (в силу того, что использовался единый формат отчета).

части провоцируя сужение этого понятия до одного из его составляющих. Конечно, можно порекомендовать компаниям «думать шире» (как это делает *Shell*), но, строго говоря, это будет избыточным, так как система отчетности этого не требует.

Таблица 1

Права человека в отчетах компаний

Компания	Тип прав	Отражение в отчете конкретной деятельности по соблюдению данного вида прав
Нефтегазовый сектор: «Лукойл» «Газпром нефть» «Татнефть» «Новатэк» «Роснефть» «Газпром»	Право на ведение переговоров и свободу ассоциаций Ответственная реструктуризация производства Права коренных и малочисленных народов Право на безопасную окружающую среду	Мероприятия, предусмотренные коллективными договорами, выполнение требований Трудового кодекса РФ. Денежные компенсации, закупка транспорта, строительство жилья, лечение. У «Лукойла» – грантовый конкурс. Комплекс плановых мероприятий.
Энергетический сектор: РАО ЕЭС России и 15 бывших дочерних организаций (ныне – ОГК и ТГК)	Социально-трудовые права (в соответствии с законодательством РФ) Право на безопасную окружающую среду	Мероприятия по охране труда, взаимодействие с профсоюзами, заключение коллективных договоров, ориентация на выполнение требований Отраслевого соглашения. Отраслевой конкурс, проведение круглых столов с жителями территорий, попадающих в планы строительства новых объектов, диалоги с экологическими организациями.
Химическая промышленность: «ЕвроХим»	Социально-трудовые права	Декларация о соблюдении основных прав.
Горно-металлургический сектор: «Магнитогорский металлургический комбинат» ГМК «Норильский никель» Чусовский металлургический завод ОК РУСАЛ	Социально-трудовые права Право на безопасную окружающую среду (Чусовский МЗ)	Процедуры (системы управления) и практика по следующим аспектам: заключение трудовых и коллективных договоров, условия труда, оплата труда и объем социального пакета, поддержка отдельных категорий работников. Система профилактики, выявления и принятия мер по устранению нарушений социально-экономических прав работников («Норильский никель»).

Транспорт: «Российские железные дороги»	Социально-трудовые права	Декларация о соблюдении прав работников.
Финансовый сектор: «ФИА-Банк» «УРСА банк» АФК «Система»	Трудовые отношения Права собственности акционеров	Заключение коллективного договора, уважение личности работника, обеспечение личной безопасности, справедливое отношение к работнику, право работника на участие в принятии решений. Выплаты дивидендов, эффективность управления активами.
Пищевая промышленность: «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» Союз российских пивоваров	Право на безопасную продукцию	Система управления качеством, система маркировки продукции.
Концерн Shell	Трудовые права: право на безопасные условия работы Право на труд (для местного населения) Право на место жительства (переселение) Право на информацию (прозрачность доходов)	Порядок применения вооруженной охраны производственных объектов. Обеспечение личной безопасности сотрудников (в странах с нестабильной политической ситуацией). Поддержка правительственных программ по переселению населения районов добычи. Внедрение системы оценки рисков, связанных с возможными нарушениями прав человека. Обучение работников в области прав человека (не только работников охраны). Система обратной связи по статусу соблюдения прав человека

Рассмотрим теперь подробнее, что можно прочитать в отчетах о каждом из обозначенных прав.

Дискриминация и запрещенные виды труда

Те базовые трудовые права, которые GRI и Глобальный договор напрямую связывают с термином «права человека» (не-

Отражение данных по показателям GRI в отчетах компаний

Трудовые права	Показатель GRI	Отражение информации в отчетах компаний
Равное вознаграждение мужчин и женщин за труд равной ценности	LA14. Соотношение базового оклада мужчин и женщин...	Единичные случаи, например, ОГК-2.
Право на участие в принятии решений	LA6. Процент от общего количества работников, представленных в официальных совместных комитетах по охране труда и безопасности...	Единичные случаи: «Лукойл» (с переформулировкой показателя), «Норникель».
Равные возможности	LA13. Состав руководящих органов и персонала организации в разбивке по полу, возрасту... и другое разнообразие	Данные по персоналу в целом – около 70% отчетов. Данные по составу руководящих органов – около 10% (ТГК-5, «Татнефть», РАО ЕЭС и др.).
Социальная поддержка	LA3. Выплаты и льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости, которые не предоставляются сотрудникам, работающим на условиях неполной занятости...	Как правило, в отчетах описывается полный состав социального пакета и другие социальные льготы и гарантии. Из чего следует, что работники, работающие на условиях неполного рабочего дня или временные сотрудники, не имеют никаких льгот.

В то же время, если внимательно читать отчеты, в них заметны очень позитивные изменения, которые происходят в системах управления компаний, и они напрямую касаются перечисленных вопросов. Например, отчетливой тенденцией последних лет является появление в крупных компаниях процедур и мероприятий, которые объективно могут препятствовать дискриминации (или субъективному подходу руководителей и менеджеров, принимающих решения). Приведем примеры:

использование детского, принудительного и обязательного труда) уже давно присутствуют в российском законодательстве как обязательная норма (но оторванная от термина). Поэтому, строго говоря, объявляя о соответствии этим базовым нормам, компании демонстрируют всего лишь законопослушность, а не добровольную ответственность или повышенные обязательства. Вероятно, этим объясняется то, что в $\frac{2}{3}$ отчетов тема прав человека полностью «закрывается» декларацией, которую с теми или иными модификациями формулируют почти все: «В области соблюдения прав человека компания в первую очередь руководствуется Конституцией РФ и российским законодательством. Мы не используем детский труд, не применяем принудительного или обязательного труда». Это беспроблемный подход, но в отношении зарубежных активов, расположенных в странах, законодательство которых не обязательно содержит такие нормы, информации в отчетах пока нет.

Сложнее дело обстоит с дискриминацией. На уровне деклараций в отчетах объявляется о приверженности международно-признанным нормам. Но как только доходит до описания практической деятельности, слово дискриминация исчезает со страниц отчета. Фактическая информация о деятельности в этой области либо не присутствует вовсе, либо замещается описанием того, как различные департаменты выполняют поставленные перед ними бизнес-цели исходя из общей стратегии развития компании, т.е. текущие бизнес-процессы. Эти бизнес-процессы включают все те аспекты, в которых, как утверждают юристы (см. статью «Права человека на рабочем месте» в этом сборнике), содержится риск дискриминации или иных нарушений прав работника: прием на работу, увольнение, повышение в должности, предоставление бонусов или льгот. Подход, когда отчитывающаяся организация предлагает читателю самостоятельно интерпретировать представленную информацию, возможно, закономерен, но в этом случае он, скорее всего, сам выберет те индикаторы, которые дадут ему необходимые ответы. Например так, как показано в таблице 2.

То есть получается мрачноватая картина.

- подписание отраслевых соглашений, которые стимулируют работодателей на повышенную готовность находить баланс интересов бизнеса и работников (например, РАО ЕЭС);
- подписание коллективных договоров на тех предприятиях, где такой практики не было на протяжении десятка лет (ряд промышленных компаний);
- введение системы оценки результативности работников («Норильский никель», ОК РУСАЛ и др.);
- система мер, применяемых в ходе реструктуризации бизнеса;
- повышение открытости процесса приема на работу: публикация информации о наличии вакансий в открытых источниках информации (на корпоративных сайтах, других посещаемых Интернет-ресурсах); внедрение систем работы с выпускниками вузов («Лукойл») и др.

Поэтому отчеты явно прибавили бы в убедительности, если бы в них, помимо демонстрации того, как подобные новшества помогают повышению эффективности бизнеса, содержался анализ того, как они изменяют «социальную ауру» трудовых отношений. Также было бы не лишним показать читателю, как выполняются на практике все эти политики и корпоративные стандарты, потому что конечный результат зависит не только от того, насколько грамотно написан документ, но и от «человеческого фактора».

В целом, поиск баланса интересов в сфере трудовых отношений – достойная гуманитарная и экономическая задача. Но соблюдение прав человека в трудовых отношениях – это не тождественный аспект, поскольку он требует, прежде всего, своего определения внутри компании (с учетом отраслевой и пр. специфики), своего осознания со стороны руководящих работников и специального внимания руководства компании.

Между тем, обучение применению прав человека в профессиональной деятельности пока нельзя назвать распространенной практикой. Однако это уже другая тема.

Свобода объединений

О соблюдении права на свободу ассоциаций заявляют в основном те компании промышленного сектора (нефтегазовые, металлургические), в которых профсоюзы существуют давно. Как правило, формат взаимодействия сохраняется в том виде,

как он был задан много десятилетий назад, иногда, впрочем, подвергаясь модернизации. Насколько факт наличия такого профсоюза доказывает толерантное отношение компании к свободе ассоциаций, – трудно сказать.

При этом только СУЭК упоминает в своем отчете о наличии другого профсоюза (из тех, которые в обиходе называют «свободными» или «независимыми»). Но это, пожалуй, максимальная открытость, на которую может рассчитывать читатель отчета: никаких данных о характере взаимоотношений с такими профсоюзами в отчетах нет, как, впрочем, и о проблемных вопросах в отношениях со «старыми» профсоюзами.

Поэтому декларация о соблюдении права на ассоциации и – фактически – на участие в принятии решений, касающихся условий труда работников, до сих пор проиллюстрирована в отчетах крайне слабо. Нельзя же признать в качестве такой иллюстрации информацию о том, сколько путевок в санатории было распределено через профсоюз, или сколько спартакиад и конкурсов профессионального мастерства им организовано.

В принципе, если отчет не адресован работникам и членам их семей (когда речь идет о предприятиях, работающих в моногородах), то вдаваться в подробности по поводу свободы ассоциаций, возможно, и не стоит, потому что заинтересованными в ней сторонами, действительно, являются ограниченные группы (при этом следует все-таки более тщательно подходить к подбору доказательной базы – т.е. информации, подтверждающей высказанный тезис). Однако если сотрудники являются целевой аудиторией, то уходить от более подробного представления позиции компании, вероятно, было бы нецелесообразно.

Экология

Эта тема не является редкой или уникальной для отчетов российских компаний, что естественно: более 80% из них – крупные промышленные организации, воздействие которых на окружающую среду значительно. Тем не менее, представляют свою природоохранную деятельность как право граждан на безопасную окружающую среду (или хотя бы упоминают вскользь об этом праве) только 30% компаний. Экологические результаты и самими читателями отчетов, возможно, воспри-

нимаются как самоценная информация, не ассоциируемая напрямую с правами человека. Почему так происходит?

Экологические последствия деятельности – тема настолько обширная и проблемная, что вокруг нее образовалось много различных инициатив и добровольных конвенций по широкому спектру тем (Киотский протокол, Хартия земли, Базельская конвенция и т.д.). Все они, разумеется, направлены на достижение одной цели – уменьшить негативные антропогенные воздействия и двигаться в сторону сбалансированной модели развития, что, собственно, и должно обеспечить право на безопасную окружающую среду. Однако каждая из инициатив имеет свои цели и задачи, показатели результативности, иногда связанные с непростыми методиками их подсчета. Таким образом, толкование и собственно измерение этих воздействий оказывается само по себе настолько увлекательной задачей, что конечная гуманитарная цель зачастую утрачивает свое целевое значение, становясь «целью по умолчанию».

В принципе такая ситуация не мешает читателю адекватно воспринимать информацию из экологических разделов отчетов. Однако об этой конечной цели стоит помнить самим отчитывающимся организациям при подготовке текстов: трактовки представляемых данных и позиций, а также выбор существенных тем могут в этом случае оказаться иными. Например, за годы отчетности очень мало сдвинулась с нулевой точки тема «Биоразнообразия» – она по-прежнему присутствует в отчетах в основном в виде практических примеров (всегда позитивных) отдельных проектов. Другой пример – ни в одном из отчетов нет информации о том, какие меры предпринимаются для обеспечения прав коренных народов на безопасную окружающую среду (даже несмотря на отражение самой темы коренных народов в отчете).

Если попытаться сконструировать представления среднестатистического жителя о том, что он понимает под безопасной окружающей средой, то результат будет, скорее всего, таким:

- воздух, вода, земля (как ландшафт или место обитания) – эти темы находят отражение в практике отчетности компаний;
- природные ресурсы, которые люди привыкли использовать для собственной жизнедеятельности (грибы, ягоды, рыба,

луга, водоемы и т.д.) – тема практически не отражается в отчетах;

- экологические свойства продуктов питания – данное направление отражается крайне мало;
- экология жилища (качество строительных материалов и т.д.) – тема не отражена совсем, т.к. не существует ни одного отчета строительных компаний;
- экологическое состояние и степень благоустройства населенного пункта или его района – тема хорошо и подробно отражена в отчетах.

Таким образом, в целом из отчетов можно получить информацию о том, что делается для обеспечения самых базовых потребностей человека, без которых невозможна жизнь, и благоустройства среды «за окном» – двора, района или города.

Права коренных и малочисленных народов

Данная тема естественным образом возникает в отчетах компаний, работающих на северных территориях, в Сибири и на Дальнем Востоке (хотя малочисленные народы на территории РФ живут не только в этих областях). Указанные права подразумевают право на развитие коренных народов в соответствии с их потребностями и интересами (право на культурное своеобразие и традиционный уклад жизни, право на ассимиляцию, недопущение дискриминации и т.д.), т.е. речь идет опять-таки о балансе интересов.

О чем пишут в своих отчетах компании?

Речь идет в основном о компенсациях (в денежном или натуральном выражении), которые предоставляются коренным жителям за использование мест традиционного обитания в промышленных целях: строительство домов (видимо, не чумов), закупка снегоходов и другой техники, помощь в разведении оленей (вакцинация), медицинские услуги для жителей «с доставкой на дом» и т.д. Только у «Лукойла» есть более инновационные формы поддержки в виде грантовых конкурсов для местных общин (кооперативов). Трудно интерпретировать такую информацию – она может свидетельствовать как о тенденции в сторону ассимиляции коренных народов, так и о реальных усилиях сохранить их образ жизни.

Право на безопасность продукции

Вопрос о том, как производятся продукты, которые мы едим, интересует абсолютно любого потребителя. И он совершенно не ново для компаний, поскольку пищевая промышленность – одна из самых зарегламентированных; плюс существует не-малое количество добровольных инициатив в этой области.

Однако пока мы имеем только два отчета компаний пищевого сектора. Особенно подробно тема представлена в единственном отраслевом отчете – отчете пивоваренных компаний, что должно производить весомое впечатление: ведь это не одна компания, а 90% рынка. В отчетах Союза российских пивоваров описаны системы управления качеством продукции, работа с поставщиками сырья и материалов, подходы к информированию потребителей и взаимодействию с ними. Наоборот, в отчете «Кока-Кола ЭйчБиСи Евразия» информация сфокусирована на системе управления качеством, а вопрос безопасности продукции для здоровья потребителя оставлен без освещения (такой же подход использует и головная компания).

В целом это очень и очень мало. На таком ограниченном количестве исходных документов невозможно делать какие-либо выводы о том, как компании понимают и соблюдают это важное право. Будем надеяться, что те, кто нас кормит и поит, станут более открытыми в будущем.

Выводы

1. Из-за сильной неравномерности в отраслевой принадлежности компаний, которые выпускают отчеты в области устойчивого развития в России, права человека представлены неполно. Однако не имеющие отраслевой специфики виды прав находят отражение в отчетах.
2. Несмотря на то, что по объему разделы отчетов, посвященные правам человека, невелики, нельзя говорить о том, что тема слабо представлена. Многие аспекты деятельности компаний, в которых есть место анализу с точки зрения соблюдения прав человека, представлены в отчетах, но не проанализированы с этой точки зрения.
3. Поэтому можно говорить о том, что тема пока не получила глубокого осмысления и наполнения. Соблюдают ли наши компании права человека? Это вопрос, на который каждый из читателей даст свой ответ.

Защита прав потребителей: российский опыт

Петр Шелищ

председатель Союза потребителей России

Цель любого бизнесмена – получение прибыли, а единственное средство легального достижения этой цели – это предложение своих товаров или услуг тому, у кого есть или может появиться намерение их купить или заказать, потребителю. Если потребителя не найдется, бизнеса не будет, хотя есть товары или возможность оказывать услуги. Если потребитель есть, но сегодня нет нужного ему товара или услуги, завтра они обязательно появятся, и возникнет бизнес. Ибо сущность бизнеса не в производстве товаров или готовности оказывать услуги, а в добровольном соединении того, кто готов это делать, и потребителя. Добровольность обеспечивается конкуренцией на рынке товаров и услуг.

В рыночной экономике всякий обман потребителя или злоупотребление, оставшиеся безнаказанными, обеспечивают конкурентное преимущество тому, кто это делает, и, следовательно, подрывают конкуренцию как основу добросовестного бизнеса. Конкуренция, заставляющая предпринимателя улучшать соотношение качества и цены его продукции, и есть главный защитник интересов потребителя.

Хотя бизнес не может существовать без потребителя, потребитель без бизнеса жить может. Как именно – помнят те, кто жил в условиях административной экономики. Тогда чиновник определял, кому, что, сколько производить, по какой цене, в каком месте, а то и кому продавать. Переполненные склады сочетались с пустыми прилавками, а огромные очереди – с закрытыми спецраспределителями. Производителем, продавцом, контролером качества всего, что продавалось, и защитником прав тех, кому оно продавалось, было государство. Так что смена экономического уклада в России стала настоящей потребительской революцией.

Отношения между теми, кто продает, и теми, кто покупает товары или услуги, регулируются гражданским законодательством, опирающимся на принципы равенства сторон, свободы не нарушающих закон условий договора, самозащиты и су-

дебной защиты нарушенных прав. Когда обеими сторонами договора являются предприниматели, этого вполне достаточно. Однако, если в роли потребителя выступает обычный гражданин, не имеющий ни знаний, ни возможностей для проверки предоставленной ему информации о товаре или услуге и об их соответствии этим сведениям, если за его спиной не стоит юрист, готовый проверить законность всех предложенных условий сделки и при необходимости добиться восстановления его нарушенных прав, то принцип равенства сторон договора становится фикцией.

В 50–70-х годах прошлого века этот факт был осознан в странах с наиболее развитой рыночной экономикой, что привело к признанию необходимости юридического закрепления предпочтений гражданину-потребителю как заведомо более слабой стороне в отношениях с предпринимателем. Тогда-то и потребовалось сформулировать те права граждан-потребителей, которые нуждаются в дополнительной защите со стороны государства помимо общих гражданских прав.

Впервые это сделал президент США Джон Кеннеди, который 15 марта 1962 г. сформулировал в послании конгрессу четыре неотъемлемых права каждого американского гражданина как потребителя: право на безопасность того, что он потребляет; право на выбор товаров и услуг; право на информацию о товарах и услугах, необходимую для рационального выбора; и право быть выслушанным, то есть представлять свои интересы при принятии органами власти решений, которые касаются потребителя.

В столь высоком признании естественных прав потребителей немалую роль сыграли общественные потребительские организации, которые начали создаваться в США в начале прошлого века и к 60-м годам набрали немалый лоббистский потенциал. В последующие годы такие объединения появились во всех странах с рыночной экономикой, что позволило создать Международную организацию союзов потребителей (IOCU, сейчас CI – *Consumers International*). Эта организация, получившая признание ООН, дополнила перечисленные четыре права еще четырьмя: на удовлетворение основных нужд; на компенсацию вреда, причиненного товарами или услугами; на потребительское образование и на окружающую среду. С се-

редины 80-х годов, после того, как Генеральная ассамблея ООН консенсусом приняла резолюцию «Руководящие принципы для защиты интересов потребителей», 15 марта стал отмечаться как Всемирный день прав потребителей.

Поскольку Советский Союз на сессии Генеральной ассамблеи в 1985 г. голосовал за принятие указанной резолюции, встала задача закрепить права советских потребителей в едином законодательном акте. Защитить граждан от массового брака отечественных предприятий – это считалось тогда главным, поэтому подготовка такого акта была поручена Госстандарту СССР.

В результате в конце 1988 г. в газетах для «всенародного обсуждения» был опубликован проект Закона СССР «О качестве продукции и защите прав потребителей». Проект содержал четыре главы, три из которых были посвящены управлению качеством товаров, а четвертая – правам потребителей. Что касается качества, проект обязывал всех производителей выпускать продукцию с уровнем качества не ниже лучших мировых образцов и возлагал на Госстандарт контроль за неуклонным соблюдением этого требования. Пока предприятия выполняли государственный план, такую норму можно было бы считать очередной советской благоглупостью, не чреватой какими-либо экономическими последствиями, но для любого свободного предпринимателя она ставила такой барьер, преодолеть который мало кому удалось бы. Самих предпринимателей, которые могли бы побороться за свои права, в то время почти не было. Однако и потребителей, ради которых предлагалось запретить продажу товаров качеством ниже лучших мировых образцов, это не могло радовать. Они знали простую истину, видимо недоступную разработчикам законопроекта: качество стоит денег, а у редкого потребителя их столько, чтобы покупать товары и услуги только высшего качества.

Незадолго перед этим была создана первая в Советском Союзе общественная потребительская организация – Ленинградский клуб потребителей. Он стал проводить публичные обсуждения этого законопроекта, привлекая к ним известных правоведов, специалистов в области качества продукции, журналистов. По итогам обсуждений было решено начать разработку собственного проекта закона о защите прав потреби-

лей. Качество же продукции, если только она не опасна для здоровья и имущества потребителя (за чем обязано следить государство), по нашему убеждению, должен был регулировать не закон, а потребительский спрос. А чтобы этот спрос не искажался в результате недобросовестной конкуренции или сговора предпринимателей, должна быть надежно обеспечена защита потребительских прав.

В декабре 1989 г. была создана Федерация обществ потребителей СССР, ее президентом был избран А.А. Собчак. Разработка законопроекта стала одной из важнейших задач Федерации. В процессе многочисленных дискуссий, в том числе с появившимися уже предпринимательскими объединениями, на основе перечня потребительских прав ИОСУ был подготовлен проект закона СССР «О защите прав потребителей». Соответствующий закон был принят Верховным Советом СССР 25 мая 1991 г. со сроком вступления в силу 1 января 1992 г. Но к этому сроку СССР уже перестал существовать, и правительство России решило разработать российский закон, который был принят 7 февраля 1992 г. Он был основан на нормах так и не вступившего в силу закона СССР, однако существенно развил эти нормы в направлении конкретизации прав потребителя при приобретении некачественных товаров и услуг.

К сожалению, при этом «потерялась» статья закона СССР о праве граждан на обеспечение минимального уровня потребления (первое право потребителя в перечне ИОСУ, которое фактически воспроизводит ст. 25 Всеобщей декларации прав человека). Для подготовки специального закона о прожиточном минимуме понадобилось немало лет. Он был принят только второй Государственной Думой, причем, в отличие от упомянутого закона СССР, не содержал гарантий обеспечения прожиточного минимума тем потребителям, собственные доходы которых по независящим от их воли причинам недостаточны для этого. К сожалению, предпринимательское сообщество не поддержало тогда позицию Союза потребителей России о необходимости сохранения этой важнейшей для социального, а значит и морального здоровья страны нормы. Тем не менее, закон «О защите прав потребителей» сразу же стал одним из самых популярных и востребованных гражданами. И до сих пор это единственный закон, который видит и

который может взять в руки каждый, кто заходит в любой магазин, кафе или мастерскую.

Следует отметить, что зарождение гражданского общества в сфере потребления товаров и услуг в России в конце 80-х годов происходило в условиях не только тотальной монополии государства на производство и распределение всех потребительских благ, но и массового недовольства населения их дефицитом, низким качеством и своим бесправием перед продавцами и исполнителями услуг, низкого уровня правовой и товароведческой культуры потребителей. Основными целями общественного движения по защите прав потребителей в те годы были переход к рыночной экономике, формирование у потребителей правового сознания и создание устойчивой государственно-общественной системы защиты прав потребителей.

Первая цель была в основном достигнута к середине 90-х годов, однако до сих пор высокая доля монопольных секторов, распространенность и безнаказанность картельных соглашений и фактов недобросовестной конкуренции остаются главным источником потребительских проблем. В результате, по данным опросов Союза потребителей России, на потребительском рынке с нарушениями своих прав хотя бы раз в год (а в среднем – трижды) сталкиваются 80% потребителей. Вряд ли есть такая сфера, где права граждан нарушаются чаще и им причиняется больший материальный и моральный вред.

О реализации второй цели можно судить по данным упомянутых выше опросов, которые Союз потребителей России ежегодно проводит с 1994 г.¹: доля лиц, которые определенно знают свои потребительские права, за 13 лет выросла с 20% до 32%, тех же, кто ничего о них не знает, уменьшилась вдвое – с 50% до 24%. С 34% до 62% выросла за последние 11 лет доля граждан, пытающихся восстановить свои нарушенные потребительские права. На 11% больше стало за эти годы тех, кому это удалось, на 5% больше еще добивающихся этого и надеющихся на положительный результат. Всего же добившихся успеха или движущихся к нему в 2007 г. оказалось 83% от числа тех, кто решился защищать свои нарушенные права.

¹ СПРФ ежегодно опрашивает от 1200 до 1500 российских потребителей. Выборка представительна для взрослого городского населения и охватывает от 30 до 35 регионов во всех федеральных округах России.

Однако в последние годы рост такого рода позитивных показателей существенно замедлился, потому что в числе совсем не просвещенных потребителей остались в основном представители социально слабых слоев населения, нуждающиеся в государственной поддержке, в том числе и правовой.

Рост правосознания потребителей при крайней неразвитости государственной и муниципальной правозащитной инфраструктуры сопровождался очень существенным повышением востребованности гражданских институтов, существующих в этой сфере. Число обращений граждан в региональные общества потребителей с конца 90-х годов выросло втрое¹, но в последние годы этот рост замедлился, в определенной мере повторяя динамику правосознания потребителей. Одновременно замедлялось и развитие гражданских институтов защиты потребителей.

Как показал проведенный в октябре 2008 г. опрос региональных руководителей и активистов потребительского движения², 58% из них полагают, что потребительское движение в России находится в стадии развития, 23% считают, что оно пребывает в стагнации, а 9% – что оно деградирует. По мнению 56% опрошенных потребительское движение сегодня – это объединение энтузиастов-общественников, стремящихся бескорыстно помогать людям. А для 44% – это объединение профессионалов, оказывающих востребованные услуги. Очевидно, что эффективные гражданские институты нуждаются и в тех, и в других (на разных этапах своего развития – в разных пропорциях). Те, кто позиционирует себя как общественники, и те, кто считает себя профессионалами, заинтересованы в создании устойчивой системы защиты прав потребителей (для первых это цель, а для вторых – надежный способ приложения своих сил).

¹ В 2007 г. только в региональные организации–члены Союза потребителей России обратились свыше 234 тыс. потребителей и, судя по результатам социологического опроса, 61% из них уже получили положительный результат, еще 33% на него надеются. Всего же за 18 лет своего существования Союз потребителей не только оказал консультативную юридическую помощь 2,5 млн граждан, но и выиграл более 50 тыс. судебных исков в их интересах, провел для них 150 тыс. экспертиз.

² Всего было проинтервьюировано 40 руководителей и 26 активистов общественных объединений потребителей.

По данным ежегодных опросов, проводимых Союзом потребителей России, хотя за последние 10 лет доля потребителей, чьи права нарушались минимум один раз в течение года, снизилась не очень кардинально – с 96% до 81%, наши соотечественники стали гораздо лучше ориентироваться в потребительском законодательстве. Доля лиц, которые ничего не знают о своих правах, снизилась почти в два с половиной раза. В два раза возросло число граждан, которые решились защищать нарушенные потребительские права в суде. Значительно выросла и результативность защиты прав потребителей. Тех, кому удалось добиться положительного результата, стало на 10% больше. В целом результаты опросов свидетельствуют о положительных тенденциях в знании и реализации российскими потребителями своих законных прав.

Сейчас Союз потребителей России поставил перед собой задачу создания в России сети информационно-консультационных центров для потребителей по образцу Германии, где существует более 200 таких учреждений в составе Союза потребителей ФРГ. Потребители обращаются сюда за информацией, советом, с просьбой о защите своих прав.

В перспективе подобные центры смогут ориентировать граждан на более здоровое потребление. Так, *Consumers International* одной из важнейших задач потребительских организаций считает защиту детей от *junk food* – «помойной», нездоровой пищи с повышенным содержанием жиров, углеводов, соли или сахара (биг-маки, чипсы, сникерсы, пепси и т.п.), что при систематическом потреблении чревато многими хроническими болезнями. Тем не менее миллиарды долларов тратятся производителями и продавцами такой пищи, чтобы побудить людей, и в первую очередь детей, потреблять ее как можно больше. Поэтому потребительские организации добиваются законодательного ограничения свободы рекламы, распространения, а в будущем, возможно, и производства таких продуктов.

Это не значит, однако, что защита прав потребителей сводится к их противостоянию с предпринимателями. Противостояние – крайняя форма защиты, когда невозможным или безуспешным оказался диалог. Диалог нужен даже по поводу прямых нарушений закона бизнесом, если эти нарушения являются частью сложившейся деловой практики и имеют мас-

Компания РАО «ЕЭС России»

Из отчета о социальной ответственности и корпоративной устойчивости за 2006–2007 гг.¹

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

Трудовые и социальные права. Социальное партнерство

Механизмом защиты трудовых и социальных прав работников является социальное партнерство работодателей и работников, которое на практике реализуется через заключение отраслевых тарифных соглашений. В 2006 и 2007 гг. в электроэнергетике действовали, соответственно, ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 гг. (ОТС-05/06) и ОТС в электроэнергетике Российской Федерации на 2007–2008 гг. (ОТС-07/08). ОТС-07/08 распространялось на работодателей и работников 210 организаций электроэнергетики (ОТС-05/06 – 201 организация).

Консолидированную позицию работодателей в диалоге с профсоюзами выражает Общероссийское отраслевое объединение работодателей электроэнергетики.

По состоянию на 31 декабря 2007 г. Объединение РаЭл представляло интересы 117 организаций электроэнергетики различных форм собственности, действующих в большинстве субъектов Российской Федерации. Деятельность Объединения РаЭл определяется Уставом и «Стратегией работодателей по развитию социального партнерства в электроэнергетике Российской Федерации». Информационный обмен участников Объединения РаЭл осуществляется в соответствии с Декларацией о едином пространстве информационного обмена организаций электроэнергетики Российской Федерации.

¹ http://www.raoees.ru/ru/info/about/resp/RAO_SocialReport_06-07.pdf.

совый характер. Бывает так, что в наших общих интересах добиться не строгого соблюдения закона, а его изменения в соответствии со здравым смыслом. Ведь у потребителей и бизнеса в рынке общая судьба. Если плохо потребителям, предприниматели получают меньший доход.

Это можно увидеть в отношении каждого из базовых потребительских прав. Так, очень высокие требования к безопасности продукции существенно удорожают ее производство, что может сделать ее недоступной по цене для многих потребителей. Слабость механизмов досудебного разрешения споров, заставляя потребителей обращаться в суды, обрекает их на длительное «выбивание» компенсации причиненного ущерба, но и ответчику-предпринимателю, как правило, это стоит немалых дополнительных расходов на выплату неустойки и штрафа в бюджет.

Решение всех этих обоюдоострых проблем зависит от законодательства и от правоприменительной практики. Поэтому так важна общая согласованная позиция всех участников рыночных отношений перед органами власти. А ее выработка невозможна без диалога. Именно для этого Союз потребителей России вместе с ведущим предпринимательским объединением малого и среднего бизнеса ОПОРА России несколько лет назад создали Союз участников потребительского рынка, в состав которого в дальнейшем включились свыше 30 общероссийских отраслевых ассоциаций производителей и продавцов потребительской продукции. Совместный поиск решений, улучшающих положение каждой из сторон без ухудшения положения другой стороны – путь, возможно, самый трудный, но, мы уверены, и самый эффективный.

Полезные ресурсы

Онлайн-библиотеки по правам человека на русском языке:

- Организация Объединенных Наций (www.un.org/russian/hr/).
- Университет Миннесоты (www.umn.edu/humanrts/russiah/Rindex.html).
- Библиотека международных документов по правам человека (www.hri.ru).

Ресурсные центры:

- Business & Human Rights Resource Centre (<http://www.business-humanrights.org>).

Защиту социально-трудовых прав и гарантий работников осуществляет Общероссийское объединение «Всероссийский Электропрофсоюз» (ВЭП). ВЭП – общероссийский профессиональный союз, созданный в форме некоммерческой организации для представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов членов профсоюза в органах государственной власти, местного самоуправления и объединениях работодателей. ВЭП действует на территории более 70 субъектов Российской Федерации, объединяя на добровольных началах более 700 тыс. граждан – членов профсоюза (в том числе около 500 тыс. – непосредственно энергетиков).

Новое Отраслевое тарифное соглашение должно улучшить положение работников.

«Наличие у работодателя обязательств, связанных с выполнением условий Отраслевого тарифного соглашения, должно рассматриваться не в контексте дополнительного груза затрат, но как инвестиции в человеческий капитал, отдача от которых дает дополнительные конкурентные преимущества организации, а также укрепляет позиции работодателя на конкретном рынке труда».

Из «Отчета о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике РФ на 2005–2006 гг.».

Добровольное медицинское страхование работников стало рассматриваться в качестве безусловного обязательства работодателей в соответствии с положениями Отраслевого тарифного соглашения.

В 2006 г. впервые в практике отраслевого социального партнерства Объединение РаЭл и ВЭП организовали совместную Комиссию по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в электроэнергетике.

Начиная с 2005 г. стороны проводят совместный мониторинг исполнения ОТС. В апреле 2006 г. РаЭл и ВЭП подготовили и подписали первый, а в мае 2007 г. – второй Отчет о выполнении условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации».

В 2007 г. среди организаций, принявших на себя обязательства по выполнению условий Отраслевого тарифного соглашения в электроэнергетике Российской Федерации на 2005–2006 гг. был проведен конкурс «Социально ответствен-

ная организация электроэнергетики в сфере взаимодействия с персоналом». Помимо энергетиков в состав Оргкомитета конкурса вошли представители Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Федеральной службы по труду и занятости, Российского союза промышленников и предпринимателей.

Лидерами стали ОАО «ОГК-1», ОАО «Свердловэнерго» и ОАО «Липецкая энергосбытовая компания». Отдельной номинацией, в которой победило ОАО «Костромаэнерго», были отмечены лучшие практики выстраивания отношений с работниками.

Генеральный директор ОАО «ОГК-1» Владимир Хлебников: «Залог нашего успеха – это люди, которые работают в этой непростой сфере. Признание кадровой политики Компании лучшей среди генерирующих компаний – большая честь для нас. Несомненно, мы будем продолжать работу в этом направлении».

Директор по управлению персоналом и общим вопросам ОАО «Костромаэнерго» Надежда Муравьева: «Эта высокая награда – результат работы всего коллектива. Энергокомпания накопила неплохой опыт в работе с кадрами, который мы стараемся развивать и совершенствовать. А это не только сегодняшний имидж компании, но и ее будущее».

В ОАО «Костромаэнерго» выстраивается система работы с кадрами, включающая комплектование, формирование резерва руководителей, подготовку специалистов, зачисленных в резерв на выдвижение к осуществлению управленческой деятельности. Новым моментом, дающим немалый эффект, является индивидуальное планирование профессионального роста специалиста. В план включены такие формы и методы, как привлечение кандидата к обучению персонала; включение в творческие группы по решению технических организационных проблем; стажировка на более высоких должностях на период отсутствия на работе основного работника; поручение подготовки проектов документов, инструкций, докладов; привлечение в качестве наставников, а также к преподаванию на курсах, к разработке учебных программ и методических рекомендаций».

Резерв, сформированный в 2007 г., является основой для назначения на руководящие должности при изменении организационной структуры ОАО «Костромаэнерго».

В течение 2007 г. 43,6% персонала прошли обучение в 28 учебных заведениях Костромы, а также в Иванове, Белгороде, Санкт-Петербурге, Москве.

Консультации с заинтересованными сторонами по отдельным аспектам прав человека

По инициативе РАО «ЕЭС Россия» в 2006 г. состоялась встреча в рамках круглого стола «Соблюдение прав малочисленных народов при реализации инвестиционных энергетических проектов». Была достигнута договоренность о сотрудничестве между Ассоциацией коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока и Штабом РАО «ЕЭС России» по работе с потребителями по вопросам электроснабжения поселений, в которых проживают представители коренных малочисленных народов.

В декабре 2007 г. состоялись общественные слушания, посвященные обсуждению экологической политики ОАО «ГидроОГК», в которых также приняли участие представители Центра содействия коренным малочисленным народам Севера, Сибири и Дальнего Востока.

Этические кодексы

В ОАО РАО «ЕЭС России» и в ряде компаний Холдинга приняты кодексы профессиональной этики.

Дополнительно к Кодексу профессиональной этики для работников кадровых служб разработан Кодекс профессиональной этики специалиста в области кадрового менеджмента. ОАО РАО «ЕЭС России» внесло вклад в разработку этого документа, подготовленного Комиссией по этике Национального союза кадровиков. Полный текст кодекса опубликован на Интернет-портале развития человеческих ресурсов электроэнергетики. Кодекс предусматривает, в частности, что специалист в области кадрового менеджмента: исключает в своей работе дискриминацию по признаку возраста, пола, гражданства, национальности, расы, религии, в строгом соответствии с российским законодательством; обеспечивает равные возможности для развития, профессионального роста и продвижения по служебной лестнице всех категорий персонала компании; обеспечивает каждому работнику возможность участия в социальных программах компании в соответствии с действующими в ней локальными нормативными актами.

Гражданская акция

При строительстве объектов энергетики в 1930–1950 гг. в массовых масштабах использовался труд политзаключенных. В структуре экономики ГУЛАГа электроэнергетика занимала значительную долю – при строительстве объектов энергетики в бывшем СССР было задействовано более полумиллиона узников лагерей. Условия труда привели к гибели и инвалидности многих тысяч этих людей. Жертвами политических репрессий стали многие специалисты энергетики.

Документы, свидетельствующие о масштабе использования заключенных при строительстве объектов энергетики и условиях их жизни и труда, собраны в подготовленной по заказу РАО «ЕЭС России» книге «Заключенные на стройках коммунизма. ГУЛАГ и объекты энергетики СССР. Собрание документов и фотографий».

До завершения реорганизации ОАО РАО «ЕЭС России» должна быть реализована программа мероприятий по увековечению памяти политзаключенных, задействованных при строительстве объектов электроэнергетики, и репрессированных специалистов-энергетиков. При поддержке Общества «Мемориал» будут проведены выставки и презентации книги.

Компания Shell

Из Отчета об устойчивом развитии за 2007 г.¹

Поддержка фундаментальных прав человека отражена в Общих принципах деятельности *Shell* и является неотъемлемой частью нашей работы.

Мы полагаем, что компании могут и должны сыграть конструктивную роль в деле обеспечения и укрепления прав человека как практическими способами, напрямую связанными с их коммерческой деятельностью, так и через стимулирование и поддержку работы правительств в области соблюдения прав человека в своих странах.

Какова роль бизнеса?

Граница между ответственностью компаний и ответственностью правительств очень неопределенна. Особенно много неясного в том, какую роль должны играть компании, действующие в стране, правительство которой не соблюдает свои обязанности в области прав человека.

Джон Рагги, специальный представитель генерального секретаря ООН по вопросам прав человека и транснациональных корпораций, четко определил существующую проблему: «Там, где правительства не имеют возможности или отказываются выполнять свои обязанности, сфера влияния корпораций возрастает по умолчанию, а не вследствие существования какой-либо принципиальной подоплеки».

Мы принимали участие в консультациях, проводившихся Рагги в 2007 г., и поддерживаем возглавляемую им инициативу ООН по определению границ ответственности. Мы приветствуем его итоговый доклад, опубликованный в апреле 2008 г., который вносит ясность в этот вопрос и представляет собой практическое руководство к действию.

Управление рисками по странам

Иногда поиски новых месторождений нефти и газа энергетические компании ведут в странах, где права человека соб-

людаются слабо или совсем не соблюдаются. Это, несомненно, создает трудности и вынуждает компании искать компромисс. Отказаться от работы в таких странах означает открыть двери для менее принципиальных конкурентов. Остаться – означает подвергнуть концерн риску быть представленным в роли соучастника правительственной политики нарушения прав человека. Мы решаем такие проблемы в зависимости от конкретного случая, исходя из возможностей соблюдения наших принципов деятельности.

Для оценки рисков нарушения прав человека, с которыми приходится сталкиваться нашим проектам и предприятиям, мы используем методики, разработанные специалистами датского Института прав человека (*Danish Institute for Human Rights*). Согласно одной из таких методик положения местных законов и политики сравниваются с положениями Всеобщей декларации ООН по правам человека (*Universal Declaration of Human Rights*) и 80 других международных договоров. Для стран, где в ходе такого сравнения выявляются подобные риски в каких-либо областях, мы разрабатываем планы действий, позволяющие нашим компаниям избегать нарушения прав человека. Еще одна методика сводится к проверке процедур, принятых в *Shell*, на соответствие местным законам, нормам и правилам. Например, в Бразилии эти методики помогли нам определить необходимость принятия дополнительных мер, для того чтобы соблюсти свои обязательства по предоставлению равных прав для всех работников и одновременно выполнить требования правительства о предоставлении не менее 5% мест в штате компаний инвалидам. В результате этого в компании *Shell Brazil* были внедрены новые программы, поощряющие прием на работу людей, имевших инвалидность, а также организацию их профессиональной подготовки с помощью различных НПО, функционирующих в этой сфере.

В 2007 г. мы начали более тесно сотрудничать с организацией «Международная тревога» (*International Alert*) – независимой неправительственной организацией, специализирующейся на миротворческой деятельности. Цель этого сотрудничества – снизить вероятность того, что наши принципы деятельности и методы ведения бизнеса могут непреднамеренно спровоцировать конфликт или привести к его обострению. На-

¹ http://sustainabilityreport.shell.com/2008/servicepages/downloads/files/russian_sustain_review_lowresweb.pdf.

чина с 2008 г. эксперты организации *International Alert* будут работать с нашим персоналом непосредственно на местах в отдельных регионах повышенного риска и разрабатывать программы обучения предупреждению конфликтных ситуаций для их применения на всех предприятиях концерна.

Права сотрудников

Мы взяли на себя обязательства уважать права наших сотрудников и соблюдать принципы, изложенные в Декларации Международной организации труда (*International Labour Organization*) «Об основополагающих принципах и правах человека в сфере труда» (*Declaration of Fundamental Human Rights at Work*), включающих:

- Обязательство не использовать детский труд ни напрямую – путем найма детей на работу непосредственно в наши компании, ни косвенно – через создаваемые нами СП, предприятия подрядчиков или поставщиков. Согласно результатам нашего ежегодного внутреннего опроса руководителей высшего уровня, представляющих *Shell* в каждой стране, в 2007 г. в 99% стран, где мы работаем, компании концерна «Шелл» проводили политику, запрещающую применение детского труда на наших предприятиях.
- Недопущение всех форм принудительного или обязательного труда. В 99% стран, где мы работаем, мы применяем на местах соответствующие процедуры, обеспечивающие соблюдение этого требования.
- Недопущение дискриминации в области занятости и профессий. Соблюдение данного требования обеспечивается за счет предоставления равных возможностей при приеме на работу, продвижении по службе, карьерном росте, обучении и вознаграждении с учетом правительственной политики и с соблюдением местных обычаев.
- Свобода создания различных ассоциаций. В тех странах, где это разрешено законом, персонал имеет право вступать в профсоюзы.

Кроме обеспечения защиты трудовых прав наших сотрудников, мы также стремимся создавать стимулирующие и интересные рабочие места, которые способствуют раскрытию талантов у сотрудников и обеспечивают для них гибкие условия работы, отвечающие их индивидуальным запросам.

При заключении контрактов мы подвергаем проверке способность наших потенциальных подрядчиков соблюдать требования наших стандартов, включая соблюдение прав человека. Например, исходя из результатов ежегодного внутреннего опроса руководителей высшего звена концерна *Shell* в разных странах, в 2007 г. в 98% стран, где мы осуществляем свою деятельность, компании концерна *Shell* требовали, чтобы в компаниях-подрядчиках действовала процедура, запрещающая использование детского труда. В прошлом году мы также начали включать во все наши новые контракты, заключаемые с подрядчиками, требование о соблюдении нашего Кодекса деловой этики (*Shell Code of Conduct*). Этот Кодекс среди прочего устанавливает стандарты условий работы, обеспечивающие равные возможности для всех работников и исключаящие любые оскорбления и притеснения.

Безопасность и права человека

Принятые в масштабах всего концерна стандарты в области обеспечения безопасности определяют меры по защите наших сотрудников и наших активов с учетом соблюдения прав других, включая местных жителей. Например, применение вооруженной охраны разрешается только в случаях, предусмотренных законом, или когда отсутствуют другие приемлемые способы устранения угрозы безопасности. Эти стандарты устанавливают конкретные требования и инструкции по применению силы.

В 2007 г. вооруженная охрана применялась нами примерно в 15% стран, где мы осуществляли свою деятельность. При этом в двух из каждых трех случаев мы привлекали для этого компании, специализирующиеся на оказании охранных услуг. В прошлом году мы смогли постепенно отказаться от использования вооруженных охранников на всех наших АЗС на Филиппинах вследствие создания условий, способствующих повышению безопасности, например, за счет улучшения освещенности и изменения условий хранения наличности на АЗС.

В 2007 г. мы ужесточили наши стандарты безопасности, более точно и более конкретно сформулировав требования, предъявляемые к нашим предприятиям по всему миру, и включив в них Принципы добровольного соблюдения норм безо-

пасности и прав человека (*Voluntary Principles on Security and Human Rights*). Эти «добровольные принципы» были разработаны неправительственными организациями (НПО), правительствами и компаниями в качестве руководства для компаний добывающих отраслей (нефтяной, газовой и горнорудной).

Согласно нашим обновленным стандартам обеспечения безопасности все предприятия теперь должны управлять своими рисками с помощью одних и тех же методов, основываясь на стандартной оценке риска, подлежащей ежегодному пересмотру. Эта оценка затрагивает ряд пунктов, перечисленных в Принципах добровольного соблюдения норм безопасности и прав человека, среди которых проверка личных дел сотрудников службы безопасности, позволяющая убедиться, что в их биографии нет случаев нарушения прав человека и что они прошли соответствующую подготовку по надлежащему использованию этих принципов.

Теперь мы требуем, чтобы каждый из примерно 300 сотрудников нашей службы безопасности, работающих по всему миру, прошел стандартную программу подготовки и процедуру оценки необходимых навыков, позволяющих выполнять свои обязанности. Мы ужесточили свои требования, подлежащие обязательному включению в контракты, заключаемые нами с частными охранными компаниями. Эти требования касаются соблюдения «добровольных принципов» в области безопасности и прав человека и более четко определяют обязательства подрядчиков по немедленному расследованию любых обвинений в нарушении прав человека и принятию в случае необходимости надлежащих дисциплинарных мер. Сейчас мы используем «добровольные принципы» также при работе с правительственными силами безопасности.

Общие принципы деятельности Shell (Shell General Business Principles) определяют наши цели и поведение уже более 30 лет. Мы намерены продолжать руководствоваться ими в своей деятельности и в последующие 50 лет, внося свой вклад в будущее, в котором энергия будет производиться экологически и социально ответственными способами.

В Кодексе деловой этики Shell (Code of Conduct), принятом в концерне год назад, более подробно объясняются правила поведения персонала, отвечающие нашим принципам деятельности.

Добросовестное отношение

В основе наших принципов деятельности лежат три ключевые ценности: честность, добросовестность и уважение к людям. Добросовестность в бизнесе на практике понимается просто и недвусмысленно: нетерпимость к взяточничеству и мошенничеству, включая недопущение выплат с целью упрощения или ускорения различных процедур в обход формальностей. Обо всех случаях взяточничества и мошенничества сообщается в Комитет по аудиту (*Audit Committee*) при совете директоров концерна *Shell*. В 2007 г. в комитет поступило 112 сообщений о подобных нарушениях. В результате мы расторгли договорные отношения с 151 штатным сотрудником и подрядчиком.

Подрядчики

Мы ожидаем от подрядчиков, что во всех аспектах своей работы с нами они будут соблюдать наши или аналогичные принципы деятельности, а также наши стандарты в области ОЗТОС. Во всех странах мира при работе с подрядчиками мы стараемся помочь им понять эти принципы и научиться применять их. Если они по каким-либо причинам не готовы соблюдать их, мы вынуждены пересматривать наши отношения с ними. Согласно данным, полученным в ходе ежегодного внутреннего опроса руководителей высшего звена, представляющих концерн *Shell* в каждой стране нашего пребывания, в 2007 г. мы расторгли 35 контрактов по причине несоблюдения подрядчиками наших принципов деятельности. В половине случаев отмечалось нарушение требований наших стандартов ОЗТОСБ. Так, мы аннулировали ряд контрактов в Индии, на Мадагаскаре и в США.

Законы о конкуренции

Мы поддерживаем свободную конкуренцию и стремимся вести дела честно, с соблюдением моральных норм и применимых законов о конкуренции, запрещающих практику фиксирования цен. Как сказано в нашем Кодексе деловой этики, мы не потерпим никаких нарушений закона о конкуренции в концерне *Shell*. К сожалению, подобные нарушения иногда все же происходят. В 2007 г. в Сальвадоре на концерн был наложен штраф в размере 852 тыс. долларов за якобы имевшее

место применение нечестных методов ценообразования в розничной торговле. Мы подали апелляцию на пересмотр этого дела.

В Аргентине была отклонена поданная нами апелляция на пересмотр дела о наложении на нас в 1998 г. штрафа в 33 тыс. долларов за установление фиксированных цен на сжиженный природный газ.

Помощь персоналу и партнерам в соблюдении наших принципов

С 2005 г. в концерне *Shell* действует глобальная горячая линия и специальный сайт, предназначенные для наших сотрудников и деловых партнеров, которые могут получить совет и конфиденциально сообщить о любых подозрениях на нарушение законодательства или Общих принципов деятельности *Shell*. Обслуживание этой горячей линии осуществляется независимыми внешними специалистами, которые работают 24 часа в сутки каждый день в течение всего года. В 2007 г. почти 40% всех сообщений о подозрениях на нарушения были получены по горячей линии. В остальных 60% случаев персонал сообщал о нарушениях напрямую, непосредственно своему линейному руководству или в отдел кадров.

Мы организовали интерактивное и очное обучение по ключевым вопросам, затронутым в наших принципах деятельности, включая вопросы предупреждения взяточничества и коррупции и соблюдения требований антимонопольного законодательства. К концу 2007 г. почти 20 тыс. сотрудников концерна прошли обучение в области антимонопольного законодательства. Мы также начали проводить занятия по разъяснению требований, предъявляемых к персоналу Кодексом деловой этики, принятым в *Shell* в 2006 г. В 2007 г. во всех подразделениях и предприятиях концерна проводилось обязательное интерактивное обучение применению наших принципов деятельности на практике. В эти занятия был включен ряд сценариев из реальной жизни, демонстрирующих затруднительные ситуации, с которыми сотрудники сталкивались в ежедневной работе, работе, и способы выхода из этих ситуаций.

Компания ВР

Из Отчета об устойчивом развитии за 2006 г.¹

Права человека

Мы осознаем, что наша деятельность может серьезно повлиять на местные сообщества. Особенно существенными могут стать перемены в жизни людей в развивающихся странах, но и не только в них.

В некоторых случаях это влияние может потенциально сказаться на правах человека. Компания ВР поддерживает Всеобщую декларацию прав человека. Многие права и свободы, закрепленные во Всеобщей декларации прав человека, особенно значимы для ВР как крупнейшего работодателя, инвестора и поставщика энергии.

Наш подход к правам человека описан в Корпоративном руководстве ВР по правам человека, опубликованном в 2006 г. Этот документ приводится целиком на нашем сайте. Руководство использовалось как основа для тренинга по правам человека в ряде подразделений ВР.

Дополнительная информация: www.bp.com/humanrights

Добровольные принципы обеспечения безопасности и соблюдения прав человека

ВР является одним из создателей Добровольных принципов обеспечения безопасности и соблюдения прав человека (VPs), разработанных для того, чтобы помочь добывающим компаниям обеспечивать промышленную и общую безопасность на основе уважения прав человека. За последние пять лет эти Принципы были в первую очередь внедрены в Прикаспийском регионе и Индонезии. Признавая лидерство ВР, внешние заинтересованные стороны призвали компанию распространить данную инициативу в других ключевых зонах деятельности.

¹ http://www.bp.com/liveassets/bp_internet/russia/bp_russia_russian/STAGING/local_assets/downloads/pdfs/s/BPsustain2006_access_RU.pdf.

В ответ на это мы инициировали двухлетний проект, цель которого – повсеместно использовать наш опыт по внедрению и обеспечению Добровольных принципов. В 2006 г. мы ввели штатную должность специалиста по вопросам безопасности и прав человека.

В 2006 г. профессионалы, работающие в ВР, и привлеченные специалисты провели тренинги по различным аспектам VPs на наших предприятиях в Пакистане, Анголе, Азербайджане, Грузии, Индонезии и Колумбии, а также на совместном предприятии ТНК-ВР в России. В рамках нашего проекта Танггу в Папуа (Индонезия) в 2006 г. была введена в действие система охраны общественного порядка. Это часть нашей Комплексной системы обеспечения безопасности местного сообщества, и ее торжественное открытие было организовано полицией Индонезии, что свидетельствует о признании нашего подхода на самом высоком уровне. Система была введена в действие при поддержке Исламского университета Индонезии и Центра по правам человека, известного как *Pusham UII*.

Обеспечение многообразия и недискриминационный подход

В Кодексе поведения, экземпляр которого имеется у каждого сотрудника ВР, говорится, что в компании запрещена дискриминация по признаку расы, пола, возраста, ограничений здоровья, сексуальной ориентации или самоидентификации.

Важная роль в продвижении принципов многообразия кадрового состава принадлежит руководству компании. В марте 2006 г. Главный управляющий директор и члены Совета директоров были приглашены в Нью-Йорк на церемонию вручения престижной премии *Catalyst Award* за многообразие кадрового состава, которой были отмечены усилия ВР в области развития трудовых ресурсов по всему миру.

Наша позиция, запрещающая дискриминацию и притеснения, и наши усилия по формированию благоприятной среды для всех социокультурных групп были отмечены организацией «Борьба за права человека» (*Human Rights Campaign*) в годовом справочнике «Руководства для покупателей» (*Buyer's Guide*).

Мы оказываем поддержку организациям, выступающим за предоставление рабочих мест женщинам и представителям меньшинств в США, где 34% наших сотрудников относятся к расовым меньшинствам. В их число входят *Working Mother Media* и *Centre for Work Life Policy*, а также *Executive Leadership Council* и *Leadership Institute*, которые стремятся развивать потенциал афроамериканцев.

Во Франции ВР, другие компании и французское правительство подписали *Charte Diversité de l'entreprise*, взяв на себя обязательство содействовать культурному, этническому и социальному многообразию кадрового состава на своих предприятиях в этой стране. Подписавшие хартию стороны дали обещание активно поощрять плюрализм и многообразие, инициировать конструктивный социальный диалог и содействовать улучшению трудовых отношений путем недопущения дискриминации в политике и практике приема на работу, развития и продвижения работников. Мы сотрудничаем с немецкими компаниями и правительством Германии в разработке аналогичной хартии и в этой стране.

Особое замечание от компании Ernst & Young

Хотя в течение 2006 г. мы не наблюдали новых инициатив на уровне Группы, мы по-прежнему видели приверженность принципу многообразия кадрового состава на всех предприятиях, которые мы посетили. Например, при подборе руководящего персонала и списки кандидатов, и состав отборочных комиссий повсеместно отличались многообразием. На предприятиях *Castrol India* и *Power Americas* в США нам сообщили, что при подборе кандидатов на вакантные должности в компании они просят кадровые агентства соблюдать принцип многообразия.

Авиакомпания «Трансаэро»

Права потребителей-инвалидов. Социальная программа авиакомпании «Трансаэро» по улучшению качества жизни и адаптации людей с ограниченными возможностями

Свыше 500 млн человек во всем мире являются инвалидами в результате умственных, физических или сенсорных расстройств, и независимо от того, в какой стране они живут, их возможности ограничены – физически и социально.

По данным Министерства здравоохранения и социального развития, в России насчитывается почти 14,5 млн инвалидов. Это 10-я часть населения страны, проблемы людей с ограниченными возможностями заботят каждую четвертую семью.

Только в столице живут 1,2 млн инвалидов, причем большинство из них – молодые люди с активной жизненной позицией. Низкая транспортная доступность не позволяет им в полной мере реализовать свое право на свободу передвижения. Это вопрос не только мобильности, это мешает вести нормальный образ жизни.

Для авиакомпании «Трансаэро» соблюдение права на свободу передвижения для людей с ограниченными возможностями является приоритетом не только в области качества предоставляемых услуг, но в сфере социальной политики. Авиакомпания проявляет самый внимательный и доброжелательный индивидуальный подход к перевозке пассажиров с ограниченными возможностями. Главную цель «Трансаэро» видит в том, чтобы они могли осуществлять перелеты в максимально комфортных условиях. Весь персонал авиакомпании ориентирован на то, чтобы на земле и в воздухе оказывать таким пассажирам необходимое содействие.

Авиакомпания имеет многолетний опыт перевозки инвалидов-колясочников, инвалидов по зрению и слуху, а также тяжелобольных людей. Например, осенью 2008 г. «Трансаэро» совместно с компанией «Газпроммедсервис» и организацией

«Благовест» провела уникальную акцию – перевезла более 300 детей-инвалидов с заболеваниями опорно-двигательного аппарата на лечение и оздоровление в Израиль и Германию.

«Трансаэро» приобрела дорогостоящее оборудование – уникальную авиационную кровать для перевозки лежащих больных, находящихся в тяжелом состоянии. Для ее обслуживания в полете вместе с больными за счет авиакомпании направляются сопровождающие специалисты «Трансаэро». Оборудование используется достаточно часто – 2–3 раза в месяц.

В 2008 г. совместно с региональной общественной организацией инвалидов «Перспектива» авиакомпания запустила социальную программу, которая включает два основных компонента:

- 1) обеспечение транспортной доступности для людей с ограниченными возможностями (услуги компании для инвалидов);
- 2) улучшение качества жизни людей с инвалидностью (проекты социальных инвестиций).

Первое направление охватывает деятельность по предоставлению услуг пассажирам с инвалидностью. Обслуживание таких пассажиров связано не только с особыми условиями, которые им могут потребоваться во время рейса, но и с выполнением ряда обязательных формальных процедур, предшествующих полету. При содействии экспертов из «Перспективы» авиакомпания работает над совершенствованием стандартов обслуживания пассажиров с инвалидностью по ряду направлений.

Обучение сотрудников «Трансаэро»

Бортпроводники, сотрудники службы бронирования и офисов продаж учатся работать с пассажирами с ограниченными возможностями на базе учебного центра «Трансаэро».

Специалисты «Перспективы» провели вводный тренинг «Понимание инвалидности». На нем рассматривались распространенные стереотипы об инвалидах, терминология и этикет общения с клиентами с инвалидностью, способы корректного выхода из сложных ситуаций. Сотрудники «Трансаэро» и эксперты «Перспективы» обсудили конкретные случаи, возник-

шие при работе с пассажирами с инвалидностью, и наметили дальнейшие пути взаимодействия.

Первый тренинг состоялся в конце марта 2009 г. В нем приняли участие около 30 ключевых сотрудников авиакомпании, отвечающих за различные направления организации авиаперевозок. В дальнейшем тренинги будут проводиться для инструкторов учебного центра. Они войдут в обязательную образовательную программу подготовки персонала «Трансаэро».

Информационная кампания

Информационная кампания включает издание информационных материалов по работе с инвалидами для сотрудников, а также для пассажиров, летающих рейсами «Трансаэро». Авиакомпания работает над тем, чтобы людям с ограниченными возможностями было удобнее получать информацию о предоставляемых услугах, «Трансаэро» размещает ее на сайте и в офисах продаж, предлагает рекомендации для путешествующих инвалидов.

Участие в Совете по вопросам инвалидности

В Совет по вопросам инвалидности входят российские и международные компании. При поддержке РООИ «Перспектива» он занимается вопросами адаптации услуг для клиентов с инвалидностью, трудоустройства людей с ограниченными возможностями и другими социальными проблемами. Участие «Трансаэро» в консультационном совете бизнеса позволяет перенимать опыт других компаний, а также транслировать собственную практику среди партнеров и коллег по гражданской авиации.

Компания «Алкоа»

Благополучие сообщества – условие успешного бизнеса

«Алкоа» является ведущим мировым производителем первичного алюминия, алюминиевых изделий и глинозема. Одна из наиболее устойчиво развивающихся корпораций мира, «Алкоа» работает в 35 странах. В Россию компания пришла в 1993 г., а в 2005-м приобрела Самарский металлургический завод и Белокалитвинское металлургическое производственное объединение. С 2005 г. компания инвестировала в модернизацию своих российских предприятий более 750 млн долларов.

«Алкоа» и сообщество – общий подход

Компания напрямую связывает успех своего бизнеса с благополучием сообществ, в которых работают предприятия «Алкоа», и стремится внести свой вклад в его повышение. Каждое из предприятий «укоренено» в местном сообществе, где нанимает сотрудников, выбирает поставщиков, ищет партнеров. Все они являются неотъемлемой частью местной социальной структуры. Для «Алкоа» очевидно, что проблема сообщества становится и проблемой компании, и что ее намного легче решать с друзьями, чем с совершенно чужими людьми.

Компания заявляет о том, что в бизнесе и в работе с сообществом руководствуется одними и теми же неизменными ценностями. Во всем, что делает «Алкоа», ею движет приверженность принципам прав человека, честности, ответственности и прозрачности. При планировании бизнеса и ведении производственной деятельности в центре внимания находится устойчивое социальное развитие. Компания считает себя ответственной за экономические и социальные последствия ее решений в бизнесе даже в условиях изменчивой экономической ситуации.

Программа работы с сообществом

С 2001 г. предприятия «Алкоа» реализуют Программу работы с сообществом (*Alcoa Community Framework*). Она помогает развивать отношения с заинтересованными сторонами –

сотрудниками и их семьями, лидерами сообщества, НПО, органами власти – и оценивать эффективность этой работы. Программа позволяет предприятиям использовать самые разные возможности взаимодействия: от брифингов, форумов, дней открытых дверей до активного участия членов сообщества в консультационных комитетах.

Стратегическая программа устойчивого развития «Алкоа» до 2020 г. (2020, *Strategic Framework*) ставит целью к 2010 г. довести долю предприятий компании, которые выполняют Программу работы с сообществом, до 100%. Российские предприятия «Алкоа» активно применяют программу для управления своей корпоративной политикой с 2008 г.

Российские проекты «Алкоа»

Российское подразделение «Алкоа» на сегодня участвует в жизни сообщества в Москве, Самаре и Белой Калитве. С 2005 г. «Алкоа Россия» и Фонд «Алкоа» инвестировали в российские сообщества около 2,7 млн долларов США.

Долгосрочные программы, финансируемые Фондом «Алкоа», осуществляются в сфере технического образования, кардиологической помощи детям, охраны окружающей среды и устойчивого развития. Необходимым условием каждой из них является активное взаимодействие с сообществом. Примером может служить программа по охране окружающей среды и устойчивому развитию «В ответе за будущее» для средних школ и детских организаций. Она помогает школьникам лучше понять социальные и экологические проблемы сообщества, и предоставляет возможность самостоятельно их решить. Программа включает практическую работу, экологические лагеря, выделение грантов на реализацию школьных проектов в области охраны окружающей среды и устойчивого развития. В программе участвуют более 20 школ, а ее партнерами стали органы образования, муниципальные структуры, местные некоммерческие организации.

Основные международные документы в области прав человека (по материалам Пермского центра гражданского образования и прав человека¹)

Уставные документы:

- Устав Организации Объединенных Наций;
- Статут Международного суда;
- Римский статут Международного уголовного суда;
- Устав Международного трибунала по бывшей Югославии;
- Устав Международной организации труда;
- Устав Совета Европы.

Универсальные международные документы по правам человека:

- Всеобщая декларация прав человека;
- Международный пакт о гражданских и политических правах;
- Факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах;
- Второй факультативный протокол к Международному пакту о гражданских и политических правах, направленный на отмену смертной казни;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах;
- Конвенция о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 4 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 6 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 7 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод;
- Протокол № 12 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Предотвращение дискриминации:

- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации;
- Декларация о ликвидации всех форм нетерпимости и дискриминации на основе религии или убеждений.

Предотвращение пыток:

- Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания;
- Европейская конвенция по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания.

¹ <http://www.cgo.perm.ru/modules/info/index.php?id=57>

Права человека в отправлении правосудия; предупреждение преступности:

- Основные принципы обращения с заключенными;
- Минимальные стандартные правила обращения с заключенными;
- Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка;
- Руководящие принципы для эффективного осуществления Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка;
- Основные принципы, касающиеся независимости судебных органов;
- Процедуры эффективного осуществления Основных принципов независимости судебных органов;
- Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций, касающиеся отправления правосудия в отношении несовершеннолетних (Пекинские правила);
- Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию и заключению в какой бы то ни было форме;
- Минимальные стандартные правила Организации Объединенных Наций в отношении мер, не связанных с тюремным заключением (Токийские правила);
- Декларация основных принципов правосудия для жертв преступлений и злоупотреблений властью;
- Декларация о защите всех лиц от насильственных исчезновений;
- Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка;
- Принципы эффективного предупреждения и расследования незаконных, произвольных и суммарных казней;
- Европейская конвенция о выдаче (экстрадиции);
- Руководящие принципы Организации Объединенных Наций для предупреждения преступности среди несовершеннолетних (Эр-Риядские руководящие принципы);
- Правила Организации Объединенных Наций, касающиеся защиты несовершеннолетних, лишенных свободы;
- Конвенция о борьбе с торговлей людьми и эксплуатации проституции третьими лицами;
- Конвенция Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности;
- Протокол против незаконного изготовления и оборота огнестрельного оружия, его составных частей и компонентов, а также боеприпасов к нему, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности;
- Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, и наказании за нее, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности;
- Протокол против незаконного ввоза мигрантов по суше, морю и воздуху, дополняющий Конвенцию Организации Объединенных Наций против транснациональной организованной преступности.

Гуманитарное право; военные преступления и преступления против человечества, включая геноцид:

- Женевская конвенция об улучшении участи раненых и больных в действующих армиях;
- Женевская конвенция об улучшении участи раненых, больных и лиц, потерпевших кораблекрушение, из состава вооруженных сил на море;
- Женевская конвенция об обращении с военнопленными;
- Женевская конвенция о защите гражданского населения во время войны;
- Дополнительный протокол к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 г., касающийся защиты жертв международных вооруженных конфликтов (Протокол I);
- Дополнительный протокол к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 г., касающийся защиты жертв вооруженных конфликтов немеждународного характера (Протокол II);
- Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказания за него;
- Конвенция о неприменимости срока давности к военным преступлениям и преступлениям против человечества;
- Принципы международного сотрудничества в отношении обнаружения, ареста, выдачи и наказания лиц, виновных в военных преступлениях и преступлениях против человечества;
- Доклад Подготовительной комиссии Международного уголовного суда – «Окончательный проект текста Правил процедуры и доказывания»;
- Доклад Подготовительной комиссии Международного уголовного суда – «Окончательный проект текста Элементов преступлений»;

Права женщин:

- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин;
- Декларация об искоренении насилия в отношении женщин;
- Пекинская декларация, принятая четвертой Всемирной конференцией по положению женщин.

Права ребенка:

- Конвенция о правах ребенка;
- Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах;
- Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии;
- Европейская конвенция об использовании прав ребенка.

Права беженцев:

- Устав Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по делам беженцев;
- Конвенция о статусе беженцев;
- Протокол, касающийся статуса беженцев.

Права меньшинств:

- Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам;
- Рамочная конвенция о защите национальных меньшинств;
- Европейская хартия о региональных языках и языках меньшинств;
- Рекомендация 1474 (2000) – «Положение лесбиянок и гомосексуалистов в странах–членах Совета Европы».

Права мигрантов:

- Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Права человека в области труда и занятости; социальные права:

- Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы;
- Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров;
- Конвенция об упразднении принудительного труда;
- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий;
- Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности;
- Конвенция о политике в области занятости;
- Европейская социальная хартия;
- Дополнительный протокол к Европейской социальной хартии.

Права человека и биомедицина:

- Универсальная декларация о человеческом геноме и правах человека;
- Конвенция о защите прав и достоинства человека в связи с применением достижений биологии и медицины;
- Дополнительный протокол к Конвенции о защите прав и достоинства человека в связи с применением достижений биологии и медицины относительно запрещения клонирования людей.

Правозащитники:

- Декларация о праве и обязанности отдельных лиц, групп и органов общества поощрять и защищать общепризнанные права человека и основные свободы;
- Принципы, касающиеся статуса национальных учреждений, занимающихся поощрением и защитой прав человека.

Региональные документы по правам человека:

- Европейская хартия о местном самоуправлении;
- Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека.

Свобода информации:

- Конвенция о международном праве опровержения.

Заключительные материалы конференций и совещаний по правам человека:

- Документ Копенгагенского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, 1990 г.;
- Документ Московского совещания Конференции по человеческому измерению СБСЕ, 1991 г.;
- Парижская хартия для новой Европы – итоговый документ встречи на высшем уровне глав государств и правительств государств–участников СБСЕ, 1990 г.;
- «Вызов времени перемен» – итоговый документ встречи на высшем уровне глав государств и правительств государств–участников СБСЕ, 1992 г.



ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

Distr.
GENERAL

A/HRC/8/5
7 April 2008

RUSSIAN
Original: ENGLISH

СОВЕТ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА
Восьмая сессия
Пункт 3 повестки дня

**ПООЩРЕНИЕ И ЗАЩИТА ВСЕХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, ГРАЖДАНСКИХ,
ПОЛИТИЧЕСКИХ, ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ
ПРАВ, ВКЛЮЧАЯ ПРАВО НА РАЗВИТИЕ**

**Защищать, соблюдать и восстанавливать в правах: Основные положения,
касающиеся бизнеса и прав человека**

**Доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу
о правах человека и транснациональных корпораций
и других предприятиях Джона Рагги**

Резюме

Настоящий доклад подготовлен в соответствии с просьбой Совета по правам человека к Специальному представителю Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпораций и других предприятиях изложить свое мнение и рекомендации для рассмотрения их Советом. В нем излагаются основные концептуальные и политические положения, призванные состыковать проблематику бизнеса и прав человека и помочь сориентироваться всем соответствующим участникам процесса. Эти положения охватывают три основных принципа: обязанность государства обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая бизнес, ответственность корпораций за соблюдение прав человека и необходимость обеспечения более эффективного доступа к средствам правовой защиты. Эти три принципа образуют единое целое, в котором каждый из них дополняет другие, ведя к устойчивому прогрессу.

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Введение	1 – 9	3
I. ЗАЩИЩАТЬ, СОБЛЮДАТЬ, ВОССТАНАВЛИВАТЬ В ПРАВАХ	10 – 26	6
А. Задачи	11 – 16	6
В. Основные положения	17 – 26	8
II. ОБЯЗАННОСТЬ ГОСУДАРСТВА ОБЕСПЕЧИВАТЬ ЗАЩИТУ	27 – 50	12
А. Корпоративная культура	29 – 32	13
В. Регулирование политики	33 – 42	14
С. Международный уровень	43 – 46	17
D. Зоны конфликта	47 – 49	18
Е. Подведение итогов	50	19
III. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОРПОРАЦИЙ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	51 – 81	19
А. Соблюдение прав	54 – 55	22
В. Должная осмотрительность	56 – 64	23
С. Сфера влияния	65 – 72	26
D. Соучастие	73 – 81	28
IV. ДОСТУП К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ	82 – 103	30
А. Судебные механизмы	88 – 91	31
В. Несудебные механизмы рассмотрения жалоб	92	33
С. Механизмы рассмотрения жалоб на уровне компании	93 – 95	34
D. Государственные несудебные механизмы	96 – 99	34
Е. Многосторонние или отраслевые инициативы и спонсоры	100 – 101	36
F. Пробелы в доступе	102 – 103	37
V. ВЫВОДЫ	104 – 107	37

Введение

1. Международное сообщество пока еще находится на ранней стадии адаптации режима прав человека к задачам обеспечения более эффективной защиты отдельных людей и групп людей от вреда, наносимого правам человека корпорациями. В настоящем докладе, подготовленном для Совета по правам человека, излагаются основанные на принципах положения концептуального и политического характера, призванные помочь в достижении этой цели.
2. Сфера бизнеса является важным источником инвестиций и занятости, а рынки могут быть весьма эффективным инструментом распределения дефицитных ресурсов. Они представляют собой мощные силы, способные обеспечить экономический рост, уменьшение бедности и более строгое соблюдение законности, способствуя тем самым осуществлению широкого спектра прав человека. Но рынки оптимально функционируют только тогда, когда они регулируются правилами, обычаями и учреждениями. Если сами рынки нуждаются в этом для того, чтобы выжить и расширяться, то общество нуждается в них для того, чтобы регулировать негативные последствия игры рыночных сил и обеспечивать производство общественных благ, которые недопоставляются рынками. Действительно, история учит нас, что деятельность рынков сопряжена с огромными рисками - для общества и для самого бизнеса, - когда их размеры и мощь намного превосходят пределы институциональных ограничений, которые позволяют им бесперебойно функционировать и обеспечивают их политическую устойчивость. Так обстоит дело сегодня, и издержки, связанные с нарушениями прав человека корпорациями, являются своего рода сигнальной лампочкой, предупреждающей о том, что не все ладно в этой области.
3. Коренная причина трудностей в отношениях между бизнесом и правами человека кроется сегодня в вызванных глобализацией управленческих брешах - между размерами и влиянием экономических сил и участников и способностью общества разных стран регулировать создаваемые ими негативные последствия. Такие брешы в управлении создают условия, допускающие совершение противоправных актов самыми разными компаниями без каких-либо адекватных санкций или возмещения ущерба. Основная трудность состоит в том, как сократить и в конечном счете закрыть эти брешы применительно к правам человека.
4. Специальный представитель Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях был назначен в июле 2005 года. За прошедшее время в рамках выполнения своего мандата он провел 14 консультаций с участием различных заинтересованных сторон на пяти континентах; осуществил свыше

двух десятков исследовательских проектов, в том числе при содействии международных юридических фирм и других экспертов по правовым вопросам, неправительственных организаций (НПО), международных учреждений и отдельных заинтересованных лиц; подготовил свыше 1 000 страниц документов; получил и рассмотрел около 20 докладов; а также представил два доклада Комиссии по правам человека и Совету по правам человека¹. В предыдущих докладах содержались ответы на положения мандата, требующие от Специального представителя выявить, прояснить и изучить ключевые правовые и политические аспекты проблематики бизнеса и прав человека². Настоящий доклад вместе с сопутствующим докладом и добавлением³ отвечает на положение мандата, требующее от Специального представителя изложить свои мнения и рекомендации для их рассмотрения Советом. Предусмотренная мандатом широкая, всесторонняя и транспарентная программа работы позволила Специальному представителю отразить существующие трудности, выслушать и изучить мнения различных сторон, а также выработать идеи о том, как лучше действовать.

5. Дебатам по вопросу о связи бизнеса и прав человека в настоящее время не хватает авторитетного координационного центра. Число жалоб и контржалоб растет, инициативы в избытке, но ни одна из них пока не достигла значительного размаха. А посреди всей этой неразберихи вечные отстающие - государства и компании - по-прежнему остаются вне зоны контроля.

6. Некоторые заинтересованные стороны видят решение в составлении ограниченного списка прав человека, за соблюдение которых должны были бы нести ответственность компании, при этом в тех областях, в которых компании имеют влияние, на них должен налагаться по существу тот же круг обязанностей, какие лежат и на государствах. В силу причин, изложенных в настоящем докладе, Специальный представитель не пошел этим путем. Если говорить сжато, то бизнес может оказывать влияние практически на все международно признанные права. Следовательно, в любом ограниченном списке почти наверняка будет пропущено одно или несколько прав, которые могут оказаться важными

¹ The mandate is contained in Commission on Human Rights resolution 2005/69. All documentation produced by and for the mandate is posted on the Business and Human Rights Resource Centre's website:

<http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentative>. The Special Representative thanks all those who contributed to the mandate.

² E/CN.4/2006/97; A/HRC/4/35 and addenda 1-4; A/HRC/4/74.

³ A/HRC/8/5/Add.1 и 2 и A/HRC/8/16.

при определенных обстоятельствах, и это может ввести в заблуждение. В то же время как экономические субъекты компании обладают своими специфическими обязанностями. Если эти обязанности налагаются на обязательства государства, то в этом случае трудно, если вообще возможно, сказать, кто за что несет ответственность на самом деле. Поэтому в настоящем докладе взята более перспективная линия на рассмотрение конкретных обязательств компаний в связи со всеми правами, на которые они могут оказать воздействие.

7. Никаких простых решений проблемы несогласованности институтов в сфере бизнеса и прав человека не существует. Вместо этого все социальные партнеры - государства, предприятия и гражданское общество - должны научиться многое делать по-другому. Но эти действия должны быть взаимосвязаны и давать совокупный эффект, из-за чего чрезвычайно важно создать прочную основу.

8. Каждая группа заинтересованных участников, несмотря на другие различия между ними, выражала настоятельную потребность в общей концептуальной и политической основе, в некоем основании, на котором можно строить идеи и действия. Работая над выполнением своего мандата в течение первых двух лет, Специальный представитель в ходе консультаций с участием нескольких заинтересованных сторон осенью 2007 года предложил рассмотреть элементы основных положений⁴.

9. Эти основные положения зиждутся на дифференцированных, но взаимодополняющих обязанностях и охватывают три ключевых принципа: обязанность государства обеспечивать защиту от нарушений прав человека третьими сторонами, включая бизнес, ответственность корпораций за соблюдение прав человека, и необходимость обеспечения более эффективного доступа к средствам правовой защиты. Каждый из этих принципов является важным компонентом основных положений: обязанность государств обеспечивать защиту - поскольку это составляет самую суть международного режима прав человека⁵, ответственность корпораций за соблюдение прав человека - поскольку именно этого в первую очередь общество ожидает от бизнеса, и доступ к средствам правовой защиты - поскольку даже самые согласованные усилия не могут предотвратить все нарушения, в то время как доступ к средствам судебной защиты зачастую является проблематичным, а несудебные средства ограничены по числу, сфере

⁴ Each of these consultations was co-convened with a non-governmental organization (NGO).

⁵ The duty to protect is well established in international law and must not be confused with the concept of the “responsibility to protect” in the humanitarian intervention debate.

охвата и своей эффективности. Эти три принципа образуют единое целое, в котором каждый из них дополняет другие, ведя к устойчивому прогрессу.

I. ЗАЩИЩАТЬ, СОБЛЮДАТЬ И ВОССТАНАВЛИВАТЬ В ПРАВАХ

10. Обозначение круга задач в области политики может иметь глубокие последствия для установления обязанностей соответствующих субъектов и определения того, способна ли данная комбинация обеспечить достижение общеполитических целей. Трудности на пути выработки повестки дня по вопросам бизнеса и прав человека продолжают возникать потому, что она до сих пор не очерчена с необходимой четкостью, отражая сложности и динамику процесса глобализации и давая правительству и другим социальным субъектам эффективные ориентиры.

A. Задачи

11. Как сегодня нам следовало бы обозначить круг проблем, чтобы уловить их основные отличительные черты? Как отмечалось в самом начале, наше внимание должно быть сосредоточено на том, как сократить или восполнить пробелы, вызванные глобализацией, оставляют возможность нанесения правам человека вреда, связанного с деятельностью корпораций, причем даже там, где этого совсем не предполагалось.

12. Возьмем случай транснациональных корпораций. За последние годы их юридические права значительно расширились. Это дало стимул потокам инвестиций и товаров, но в ряде случаев привело также к возникновению дисбаланса между фирмами и государствами, который может оказаться пагубным для прав человека. Наглядным примером этого служат свыше 2 500 действующих в настоящее время двусторонних инвестиционных договоров. Обеспечивая законную защиту иностранных инвесторов, эти договоры также позволяют этим инвесторам привлекать принимающие государства к международным арбитражным процедурам, имеющим обязательную силу, в том числе в связи с предполагаемым ущербом, являющимся следствием осуществления законодательства по улучшению национальных социальных и экологических нормативов, даже когда это законодательство применяется единообразно ко всем предприятиям, как иностранным, так и национальным. Одна европейская добывающая компания, действующая в Южной Африке, недавно на этом основании опротестовала в суде действие национального закона о расширении экономических прав чернокожего населения⁶.

⁶ Piero Foresti, *Laura De Carli and others v. Republic of South Africa* (International Centre for Settlement of Investment Disputes, case No. ARB (AF)/07/1).

13. В то же время правовые стандарты, регулирующие деятельность транснациональных корпораций, продолжают действовать так же, как они действовали в течение длительного времени до недавней волны глобализации. Компания-учредитель и ее дочерние предприятия по-прежнему создаются как отдельные в юридическом смысле учреждения. В результате головная компания, как правило, не несет ответственности за нарушения, совершаемые дочерним предприятием, даже когда она является единственным акционером, если только это дочернее предприятие не находится под столь строгим оперативным контролем со стороны головной компании, что может считаться просто ее агентом. Кроме того, несмотря на радикальные изменения глобальной экономической ситуации, вызванные оффшорными источниками финансирования, приобретение товаров и услуг даже с территорий поставщиков остается не относящейся к делу частью сделки. В таких условиях чрезвычайно трудно требовать от расширенных предприятий отчета за ущерб, нанесенный правам человека.

14. На каждую юридически самостоятельную корпоративную структуру распространяется право страны, в которой она базируется и действует. Однако у государств, особенно у некоторых развивающихся стран, даже если у них есть для этого воля, может не быть институционального потенциала для обеспечения выполнения национальных законов и регламентирующих актов транснациональными фирмами, занимающимися предпринимательской деятельностью на их территории, или же они могут чувствовать себя вынужденными воздерживаться от этого в условиях международной конкуренции за привлечение инвестиций. Государства базирования транснациональных фирм могут испытывать нежелание принимать регулирующие акты в отношении ущерба, наносимого этими фирмами за рубежом, поскольку допустимая сфера охвата национального законодательства экстерриториального действия по-прежнему неясна, или же из опасений, что эти фирмы могут упустить возможности инвестирования или перенести свои штаб-квартиры в другое место.

15. Эта динамика отнюдь не ограничивается только транснациональными корпорациями. Чтобы привлечь капиталовложения и расширить экспорт, правительства могут освобождать национальные фирмы от некоторых юридических и нормативных требований или же могут оказаться не в состоянии собственно принять такие стандарты.

16. Ну и каков же результат? В своем докладе 2006 года Специальный представитель проверил сообщения о худших случаях вреда, причиненного правам человека корпорациями. Как и предполагалось, они имели место там, где наибольшими были трудности в управлении: непропорционально часто — в странах с низким доходом, в странах, которые зачастую только вышли из состояния конфликта или все еще пребывают

в нем, и в странах с низкой степенью обеспечения законности и высоким уровнем коррупции. Значительная часть сообщений касалась компаний, являющихся соучастниками деяний, совершенных правительствами или вооруженными формированиями⁷. Одно исследование, недавно проведенное в рамках мандата Управления Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ), подтверждает эти выводы, хотя и показывает также, что негативное воздействие бизнеса на права человека не ограничивается только этим⁸.

В. Основные положения

17. Постольку поскольку пробелы в управлении являются коренной причиной трудностей в отношениях между бизнесом и правами человека, эффективные усилия должны быть направлены на устранение этих пробелов. Однако отдельные действия, предпринимаемые со стороны государств или фирм, могут сдерживаться только что описанной динамикой конкурентной борьбы. Следовательно, здесь нужны более последовательные и более согласованные подходы. Положения "защищать, соблюдать и восстанавливать в правах" могут помочь всем социальным партнерам - правительствам, компаниям и гражданскому обществу - уменьшить негативные последствия всех этих несогласованностей для прав человека⁹.

18. Взять для начала обязанность государства обеспечивать защиту. У нее есть как юридические, так и политические аспекты. Как отмечалось в докладе Специального представителя 2007 года, международное право предусматривает, что государства обязаны обеспечивать защиту от нарушений прав человека негосударственными субъектами, включая бизнес, затрагивающих лиц, находящихся на их территории или под их юрисдикцией¹⁰. Чтобы помочь государствам уяснить, как выполнять эту обязанность в соответствии с основными правозащитными конвенциями Организации Объединенных Наций, органы по наблюдению за выполнением международных договоров, как правило, рекомендуют государствам принимать все необходимые меры для обеспечения защиты от подобных злоупотреблений, включая меры по их предупреждению, расследованию и

⁷ E/CN.4/2006/97.

⁸ See Addendum 2 to this report.

⁹ Multi-stakeholder initiatives like the Kimberley Process reflect elements of all three principles; they were discussed at length in last year's report (A/HRC/4/35, paras. 52-61).

¹⁰ A/HRC/4/35 and A/HRC/4/35/Add.1. Some States hold that this duty is limited to protecting persons who are both within their territory and jurisdiction.

наказанию, а также по обеспечению доступа к средствам правовой защиты¹¹. Государства могут по своему усмотрению решать, какие меры принимать, но договорные органы указывают, что регулирование и юридическая оценка деятельности корпораций, затрагивающей права человека, в данном случае целесообразны. Они также рекомендуют, чтобы эта обязанность распространялась на все виды предпринимательской деятельности - национальной и транснациональной, крупной и малой - и чтобы она распространялась на все права, которые частные партнеры способны нарушить. Региональные правозащитные системы пришли к аналогичному заключению.

19. Эксперты расходятся во мнениях о том, требует ли международное право от государств базирования оказывать содействие в предотвращении нарушений прав человека, совершаемых за рубежом корпорациями, находящимися на их территории. Широкий консенсус сложился в отношении того, что этим государствам не запрещается так поступать, если для этого существует какая-либо признанная юрисдикционная основа¹² и если действия государства происхождения отвечают определенным общим разумным критериям, в число которых входит невмешательство во внутренние дела других государств¹³. Действительно, на международном уровне, в том числе со стороны договорных органов, государства происхождения все больше поощряются к принятию регулирующих норм для предупреждения нарушений прав человека своими компаниями за рубежом¹⁴.

20. В докладе 2007 года говорится о расширяющейся сети потенциальной корпоративной ответственности за международные преступления, которая отражает международные стандарты, но устанавливается национальными судами¹⁵. Как отмечается в следующем разделе, в юридической практике некоторых стран нововведения в области нормотворчества и судопроизводства тяготеют к более широкому признанию сложных

¹¹ A/HRC/4/35/Add.1.

¹² Recognized bases include where the actor or victim is a national, where the acts have substantial adverse effects on the State, or where specific international crimes are involved. See A/HRC/4/35/Add.2.

¹³ The entire human rights regime may be seen to challenge the classical view of non-intervention, but the debate here hinges on what is considered coercive.

¹⁴ For instance, the Committee on the Elimination of Racial Discrimination recently encouraged a State party to “take appropriate legislative or administrative measures” to prevent adverse impacts on the rights of indigenous peoples in other countries from the activities of corporations registered in the State party (CERD/C/CAN/CO/18, para. 17).

¹⁵ A/HRC/4/35, paras. 19-32.

организационных форм, характерных для современных торгово–промышленных предприятий.

21. Весьма желательно дальнейшее уточнение юридического понятия обязанности государств обеспечивать защиту через авторитетные органы на национальном и международном уровне. Но даже с учетом существующих правовых принципов политические параметры обязанности обеспечивать защиту требуют повышенного внимания и более изобретательного подхода со стороны государств.

22. Часто подчеркивается, что правительства являются подходящими субъектами для принятия трудных уравнивающих решений, необходимых для примирения различных общественных нужд. Однако в процессе работы Специального представителя возникли вопросы о том, правильно ли правительства устанавливают такой баланс. Проведенные им консультации и исследования, в том числе вопросник, разосланный всем государствам-членам, показали, что многие правительства придерживаются узкого подхода к проблематике бизнеса и прав человека¹⁶. Зачастую они замыкаются в своем собственном концептуальном и (как правило слабом) институциональном видении, отстраненном или с трудом вписывающемся в другие сферы политики, которые формируют предпринимательскую практику, в том числе коммерческую и инвестиционную политику, нормы безопасности и корпоративного управления. Эта недостаточная последовательность внутренней политики отражается и на международном уровне. Правительства не должны считать, что они помогают бизнесу, не давая надлежащих руководящих указаний или не принимая должных регулирующих актов по вопросам, касающимся влияния прав человека на корпоративную деятельность. Наоборот, чем меньше правительства делают в этом направлении, тем больше они повышают угрозу репутации или вероятность других рисков для бизнеса. В главе II ниже подробно рассматриваются эти вопросы.

23. Второй принцип - ответственность корпораций за соблюдение прав человека. Она признана в таких правовых актах рекомендательного характера, как Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики¹⁷ и в Руководящих принципах Организации экономического сотрудничества и

¹⁶ A/HRC/4/35/Add.3.

¹⁷ ILO Official Bulletin, Series A, No. 3 (2000).

развития (ОЭСР) для многонациональных предприятий¹⁸. О ней упоминают крупнейшие международные предпринимательские организации в своих программных заявлениях по данному вопросу, в которых предусматривается, что компании "должны подчиняться закону, даже если его выполнение не контролируется, а также должны соблюдать принципы соответствующих международных договоров в случаях, когда соответствующие национальные нормы отсутствуют"¹⁹. Это одно из обязательств, которое компании берут на себя, присоединяясь к Глобальному договору²⁰. И в обзорах, подготовленных Специальным представителем, подтверждается тот факт, что компании во всем мире все чаще требуют соблюдения прав человека²¹.

24. Соблюдать права в основном означает не нарушать права других или попросту не навредить. Поскольку компании могут затронуть практически все международно признанные права, они должны рассматривать ответственность за соблюдение прав человека в отношении всех этих прав, хотя в особых случаях некоторые из них могут потребовать большего внимания. Бывают ситуации, когда компании могут иметь дополнительные обязательства, например, когда они осуществляют определенные публичные функции или потому, что они добровольно взяли на себя дополнительные обязательства. Но ответственность за соблюдение прав является исходным пунктом ожиданий, адресуемых всем компаниям в любых ситуациях.

25. А как компании узнают, что они соблюдают права? Есть ли у них действующие механизмы, позволяющие им заявлять об этом с какой-либо степенью уверенности? У большинства нет. Что требуется в этом случае, так это должная осмотрительность - метод, с помощью которого компании не только обеспечивают соблюдение национальных

¹⁸ See Organisation for Economic Co-operation and Development, DAF/FE/IME/WPG(2000)15/ FINAL.

¹⁹ International Organisation of Employers, International Chamber of Commerce, Business and Industry Advisory Committee to the Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), "Business and Human Rights: The Role of Government in Weak Governance Zones", December 2006, paragraph 15, <http://www.reports-and-materials.org/Role-of-Business-in-Weak-Governance-Zones-Dec-2006.pdf>.

²⁰ See <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/humanRights.html>.

²¹ A/HRC/4/35/Add.3, A/HRC/4/35/Add.4 and "Human Rights Policies of Chinese Companies: Results from a Survey", available at <http://www.business-humanrights.org/Documents/Ruggie-China-survey-Sep-2007.pdf>.

законов, но и отводят риск нарушения прав человека, стараясь вообще избежать его²². Сфера должной осмотрительности в отношении соблюдения прав человека определяется условиями, в которых действует компания, характером ее деятельности и контактами, связанными с этой деятельностью.

26. Третий принцип - доступ к средствам правовой защиты. Даже если учреждения функционируют в оптимальном режиме, споры по поводу воздействия компании на права человека вполне возможны. В настоящее время доступ к официальным судебным системам зачастую наиболее всего затруднен там, где в нем наибольшая нужда. А несудебные механизмы - начиная с уровня компании и кончая национальным и международным уровнем - только-только налаживаются. В главе IV ниже определяется критерий эффективности механизмов рассмотрения жалоб и высказываются рекомендации о способах укрепления существующей системы.

II. ОБЯЗАННОСТЬ ГОСУДАРСТВА ОБЕСПЕЧИВАТЬ ЗАЩИТУ

27. Суть обязанности обеспечивать защиту однозначно понимается экспертами по правам человека и в государственных органах, и за их пределами. А вот что, похоже, в меньшей степени увязывается с действиями правительств, так это различные сферы политики, в которых государство может выполнять свою обязанность уважать предпринимательскую деятельность, включая способы формирования корпоративной культуры, уважительно относящейся к правам человека у себя в стране и за рубежом. Это должно рассматриваться в качестве первоочередной задачи политики правительств, обусловленной растущей уязвимостью людей и групп людей по отношению к злоупотреблениям со стороны корпораций, а также растущей подверженностью компаний социальным рискам, с которыми они явно не могут надлежащим образом справиться сами.

28. Цель последующего изложения состоит не в том, чтобы настаивать на конкретных законодательных и других мерах в политике, а в том, чтобы проиллюстрировать важные моменты и новаторские подходы, которые, по мнению Специального представителя, заслуживают серьезного рассмотрения. Вопрос о подсудности нарушений прав человека рассматривается в главе IV ниже.

²² A traditional definition of due diligence is “the diligence reasonably expected from, and ordinarily exercised by, a person who seeks to satisfy a legal requirement or discharge an obligation”. *Black’s Law Dictionary*, 8th edition (2006).

A. Корпоративная культура

29. Правительства обладают уникальными возможностями для того, чтобы поощрять корпоративную культуру, в которой соблюдение прав составляет часть бизнеса. Это будет подкреплять меры, которые компании призваны принимать, чтобы продемонстрировать свое уважительное отношение к правам человека, как это показано в главе III ниже. Здесь проиллюстрированы два подхода.

30. В первом случае правительства могут поддерживать и повышать давление, оказываемое рынками на компании в целях соблюдения прав. Отчеты об устойчивом развитии могут позволить заинтересованным сторонам сравнивать показатели в области соблюдения прав. Несколько государств, наднациональные органы и биржи призывают к приданию таких сведений гласности²³. От своих государственных предприятий Швеция требует представления отдельных отчетов об устойчивом развитии с учетом руководящих принципов Глобальной инициативы в области отчетности, а Китай недавно подготовил консультативное заключение по этому вопросу²⁴. В некоторых юридических системах пошли еще дальше, видоизменив фидуциарные обязанности. Недавно пересмотренный в Соединенном Королевстве Закон о компаниях требует от директоров "уделять внимание" таким вопросам, как "влияние деятельности компании на общество и окружающую среду"²⁵, а регулирующие органы все чаще пресекают попытки компаний помешать внесению акционерами предложений о том, чтобы вопросы прав человека рассматривались на ежегодных общих собраниях²⁶.

²³ Among other examples, the Johannesburg Securities Exchange mandates sustainability reporting, as does France's law on new economic regulations.

²⁴ "Guidelines for external reporting by Swedish State-owned companies", adopted 29 November 2007, available at <http://www.sweden.gov.se/sb/d/8194/a/93506>; and "Instructing opinions about central State-owned enterprises fulfilling social responsibility", issued by China's State-owned Asset Supervision and Administration Commission of the State Council, 4 January 2008.

²⁵ Section 172 (1) (d) of the United Kingdom Companies Act (2006), which came into effect 1 October 2007.

²⁶ "Trends in the use of corporate law and shareholder activism to increase corporate responsibility and accountability for human rights" prepared for the Special Representative by the law firm Fried Frank, available at <http://www.business-humanrights.org/Documents/Fried-Frank-Memo-Dec-2007.pdf>.

31. Во втором случае некоторые государства начинают использовать "корпоративную культуру" в связи с решениями, касающимися уголовной ответственности корпораций²⁷. Для определения уголовной ответственности и меры наказания они изучают политику компании, ее внутренние правила и практические действия, а не связывают подотчетность с действиями ее отдельных служащих или представителей. Эти принципы могут быть применены на стадии определения ответственности или при вынесении приговора и осуществлении обвинителем своих дискреционных полномочий²⁸. И то и другое побуждает компании иметь соответствующие системы внутреннего контроля за соблюдением норм.

32. В принципе внедрения корпоративной культуры, предусматривающей соблюдение прав человека, легче добиться в государственных предприятиях. Высшее руководство государственных предприятий, как правило, назначается государственными учреждениями и подчиняется им. В сущности само государство, в соответствии с международным правом, может быть признано ответственным за международно противоправные деяния своих государственных предприятий, если последние рассматриваются как государственные органы или действуют от имени государства или по его указанию. Помимо любых правовых обязательств, ущерб, наносимый государственными предприятиями правам человека, непосредственно отражается на репутации государства, побуждает его в национальных интересах осуществлять более строгий контроль за соблюдением прав человека. То же самое относится к независимым инвестиционным фондам и последствиям их политики для прав человека.

В. Согласованность политики

33. О негативных последствиях несогласованной внутренней политики неоднократно говорилось в ходе недавних консультаций, проведенных Специальным представителем: о несогласованности "по вертикали", когда правительство принимает обязательства в области прав человека, не думая об их осуществлении, и о несогласованности "по горизонтали", когда ведомства, занимающиеся, например, вопросами торговли, поощрения инвестиций, развития и иностранными делами, - действуют вразрез с обязательствами государства в области прав человека и целями учреждений, которым

²⁷ "Corporate culture as a basis for the criminal liability of corporations" prepared for the Special Representative by the law firm Allens Arthur Robinson, available at <http://www.reports-and-materials.org/Allens-Arthur-Robinson-Corporate-Culture-paper-for-Ruggie-Feb-2008.pdf>.

²⁸ For examples of the former, see section 12.3 of Australia's Criminal Code Act 1995 (Cth) and article 102 of the Swiss Penal Code. For an example of the latter, see chapter 8 of the United States Federal Sentencing Guidelines Manual: (2006) § 8C2.5(b)(1).

поручено их осуществлять²⁹. Рассмотрим два случая, когда последнее может происходить в принимающих государствах и в государствах базирования.

34. Для привлечения иностранных инвестиций принимающие государства предлагают защиту в виде двусторонних инвестиционных договоров и межгосударственных соглашений. Они обещают справедливо, равноправно и без дискриминации обращаться с инвесторами и не вносить в одностороннем порядке никаких изменений в условия инвестирования. Однако меры защиты инвесторов существенно расширились без малейшего учета обязанности государства обеспечивать защиту прав человека, нарушив равновесие между двумя обязательствами. В результате принимающие государства могут считать затруднительным повышение своих внутренних социальных и экологических стандартов, в том числе касающихся прав человека, из опасений судебного разбирательства с иностранным инвестором, которое может происходить в рамках международного арбитража, имеющего обязательную силу.

35. Этот дисбаланс создает потенциальные трудности для всех стран. Соглашения между правительствами принимающих стран и компаниями иногда включают обязательства "заморозить" действие существующего нормативного режима на весь срок осуществления проекта, что в случае крупных инфраструктурных и горнодобывающих проектов может составить полвека. На протяжении всего срока инвестирования даже внесение изменений в социальные и экологические нормативы, которые в равной степени применяются к национальным компаниям, может быть опротестовано в суде иностранными инвесторами, которые потребуют предоставления им льготных условий или компенсации.

36. Этот дисбаланс особенно проблематичен для развивающихся стран. Исследование, проведенное для целей этого мандата при участии Международной финансовой корпорации, показывает, что контракты, подписываемые со странами, не входящими в ОЭСР, ограничивают регулирующие полномочия принимающего государства гораздо в большей степени, чем контракты, подписываемые со странами - членами ОЭСР, и что это различие объясняется не одними лишь рейтингами странового риска³⁰. А ведь именно развивающиеся страны, возможно, больше всего нуждаются в развитии нормативно-правовой базы.

²⁹ See Addendum 1 to this report.

³⁰ See "Stabilization clauses and human rights", available at <http://www.reports-and-materials.org/Stabilization-Clauses-and-Human-Rights-11-Mar-2008.pdf>.

37. Когда инвестиционные дела передаются в международный арбитраж, они обычно рассматриваются как коммерческие споры, в которых соображения, связанные с государственными интересами, играют небольшую роль или вообще не играют никакой роли. Кроме того, арбитражные процедуры зачастую носят строго конфиденциальный характер, так что общественность страны, которой предъявлено требование, может даже не знать об их существовании. Там, где речь идет о правах человека и других государственных интересах, руководящим принципом должна быть транспарентность без ущерба законной коммерческой конфиденциальности.

38. Государства, компании, учреждения, оказывающие содействие инвестированию, а также учреждения, разрабатывающие арбитражные процедуры, должны прилагать усилия с целью разработки более эффективных средств, позволяющих уравновесить интересы инвесторов и потребности принимающих государств, связанные с выполнением теми своих обязательств по соблюдению прав человека³¹.

39. Теперь рассмотрим случай государства происхождения на примере агентств по экспортным кредитам (АЭК), которые финансируют или гарантируют экспортные и инвестиционные сделки в регионах и секторах, представляющих слишком большой риск для одного лишь частного сектора. АЭК могут быть государственными или приватизированными учреждениями, но все они получают мандат от государства и осуществляют государственную функцию. Однако, несмотря на эту связь с государством, относительно немногие АЭК специально учитывают права человека на какой-либо стадии своего вмешательства; так, в неофициальных беседах целый ряд из них отмечали, что они должны получать на это специальные полномочия от своих кураторов в правительстве.

40. Исходя из одних лишь политических соображений, можно определенно заключить, что АЭК, представляющие не только коммерческие интересы, но и более широкие государственные интересы, должны требовать от своих клиентов проявления должной осмотрительности с учетом возможных последствий их деятельности для прав человека. Это позволило бы АЭК давать сигнал там, где серьезные правозащитные проблемы могли бы потребовать более строгого контроля, и, возможно, указывать, где государственная поддержка не должна оказываться или продолжаться.

³¹ Similar concerns have been raised regarding international and regional trade agreements, specifically about the State's ability to ensure access to essential services and protect the right to health. The Special Representative has not had the opportunity to conduct independent research on these trade-related issues.

41. Желательным также является более тесное согласование действий между государственным АЭК и его официальным агентством по вопросам развития. Агентство развития может рассматривать появление поддерживаемых АЭК частных инвестиций в каком-либо конкретном районе данной страны как основание для переноса своих собственных усилий в другое место. Но если инвестиционная деятельность оказывает большое экономическое и социальное воздействие, то вполне возможно, что это вызовет ряд требований, для удовлетворения которых местным властям понадобится помощь, и, возможно, эту помощь будет способно оказать агентство по вопросам развития страны базирования.

42. Это всего лишь некоторые примеры ситуаций, в которых требуется более эффективное регулирование политики государствами для оказания поддержки в вопросах бизнеса и прав человека.

С. Международный уровень

43. Эффективное руководство и поддержка, оказываемые на международном уровне, могли бы помочь государствам добиться большей согласованности в политике. Международные правозащитные органы могут играть важную роль в подготовке рекомендаций государствам относительно осуществления теми своих обязательств по защите прав человека в связи с деятельностью корпораций³². Мандатарии специальных процедур также могут обращать внимание на соответствующие вопросы³³. Предоставляя технические консультации, УВКПЧ может оказать содействие в наращивании потенциала государству, которому, возможно, не хватает необходимых инструментов.

44. Государства призываются обмениваться информацией о трудностях и оптимальной практике, способствуя тем самым выработке более согласованных подходов и, возможно, повышению уровня взаимных ожиданий в плане защиты прав человека от злоупотреблений со стороны корпораций. Государства могли бы наладить обмен опытом, в том числе за счет включения информации о бизнесе в свои доклады, представляемые в рамках универсального периодического обзора.

³² In June 2007, the Special Representative met with treaty body representatives to discuss their emerging guidance.

³³ In June 2007, the Special Representative met with other human rights mandate holders to share experiences.

45. Там, где государствам не хватает технических или финансовых ресурсов для эффективной регламентации деятельности компаний и контроля за соблюдением теми норм, помощь со стороны других государств, обладающих соответствующими знаниями и опытом, является важным средством более эффективного обеспечения соблюдения правозащитных стандартов. Подобные партнерские отношения могли бы быть особенно плодотворными между государствами, имеющими широкие торговые и инвестиционные связи, а также между принимающими государствами и государствами базирования одних и тех же транснациональных корпораций.

46. Наконец, руководящие принципы ОЭСР в настоящее время являются наиболее широко применимым сводом поддерживаемых правительствами стандартов по вопросам корпоративной ответственности и прав человека. Однако обновленные в последний раз в 2000 году их нынешние положения по правам человека не только лишены конкретики, но и во многих отношениях отстают от добровольных стандартов, принимаемых на себя многими компаниями и коммерческими организациями. Своевременным был бы пересмотр Руководящих принципов по этим вопросам.

D. Зоны конфликта

47. Давно установлено, что некоторые из наиболее вопиющих нарушений прав человека, в том числе связанных с корпорациями, происходят в зонах конфликта. Режим прав человека не может нормально функционировать в необычных условиях sporadic или постоянных вспышек насилия, сбоев в управлении и отсутствия законности. Для предотвращения нарушений прав человека корпорациями нужны конкретные нововведения в сфере политики, а многие государства, как представляется, отстают от международных учреждений и ответственных предприятий в попытках решить эти трудные вопросы³⁴.

48. Государственная политика и практика - там, где они вообще существуют, - ограничены, раздроблены и, как правило, односторонни. Использование санкций Совета Безопасности против некоторых компаний, которые, как считалось, способствовали конфликтам в Демократической Республике Конго, Сьерре-Леоне и Либерии, имело сдерживающий эффект. В недавнем докладе Генерального секретаря рекомендуется

³⁴ To explore these issues, the Special Representative held a consultation in collaboration with Global Witness; see Addendum 1 to this report.

продолжать и расширять применение этого механизма воздействия³⁵. Однако, для того чтобы предотвратить пагубное участие корпораций в конфликтных ситуациях, необходимы более активные политические меры. Как отмечает Генеральный секретарь, государствам нужно делать еще больше для "внедрения принципов, учитывающих риск конфликтов, в их предпринимательских секторах"³⁶.

49. Государства базирования могли бы установить показатели для подачи сигнала тревоги в отношении компаний в зонах конфликта. В этом случае они могли бы предоставлять или облегчать доступ к информации и консультациям у себя в стране или через свои посольства за рубежом - для того, чтобы помочь предприятиям понизить уровень риска в области прав человека и добиться, чтобы в отношениях с местными партнерами они действовали надлежащим образом. Может даже настать момент, когда государство базирования захочет совсем прекратить свою поддержку. Однако это не освобождает его от обязанности обеспечивать защиту от всех злоупотреблений со стороны корпораций в пределах своей юрисдикции, включая зоны конфликта.

Е. Подведение итогов

50. Краеугольным камнем режима защиты прав человека является роль государств. Вот почему обязанность обеспечивать защиту является ключевым принципом основных положений, касающихся бизнеса и прав человека. Однако для решения задач, стоящих в области бизнеса и прав человека, необходимо также активное участие самого бизнеса. А теперь перейдем ко второму принципу.

III. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КОРПОРАЦИЙ ЗА СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

51. Когда речь заходит о роли, которую должны играть сами компании, то основное внимание в дискуссии сосредотачивается на выявлении ограниченного набора прав человека, за соблюдение которых они могут нести ответственность. Например, проект норм, касающихся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека, вызвал бурные дебаты по поводу того, является ли список указанных прав слишком длинным или слишком кратким и почему некоторые права туда были включены, а другие нет. В то же время эти нормы должны распространить на компании в основном весь круг обязанностей, которые несут государства, разделяемых

³⁵ S/2008/18, particularly paragraphs 16-18. In some instances, the lists identifying individuals and companies for sanctions has been criticized on due process grounds.

³⁶ Ibid, para. 20.

только расплывчатыми понятиями противопоставляемых "первичных" и "вторичных" обязанностей и "корпоративной сферы влияния". В данной формулировке акцент делается совсем не на той стороне сравнения: делается попытка определить ограниченный список прав человека, увязываемых с расплывчатыми и широко понимаемыми обязанностями, вместо того, чтобы определить конкретные обязанности компаний в отношении всех прав человека.

52. Приведенная ниже таблица показывает, почему любая попытка ограничить международно признанные права человека заведомо проблематична. Составленная на основе более чем 300 сообщений о предполагаемых нарушениях прав человека корпорациями, она отражает важный момент: существует не так много международно признанных прав, если вообще таковые есть, на которые бизнес тем или иным образом не способен оказать реальное или предполагаемое воздействие. Поэтому компаниям следовало бы принимать в расчет все эти права. Для целей практического руководства к действию было бы полезно составить список прав, которые могли бы быть чаще затронуты компаниями в конкретных секторах или ситуациях³⁷. Полезным для компаний было бы также уяснить себе, как права человека соотносятся с их управленческими функциями, например, в области людских ресурсов, обеспечения безопасности активов и персонала, системы снабжения и участия в жизни общества³⁸. Компаниям следовало бы использовать оба эти средства для разработки руководящих указаний и не ограничивать список прав человека, которые должны учитываться компаниями.

³⁷ For example, the International Council on Mining and Metals conducted a study of 38 cases of allegations of human rights or related abuses involving mining companies in order to uncover patterns of human rights impacts. Second submission to the Special Representative, October 2006, available at <http://www.icmm.com/newsdetail.php?rcd=119>.

³⁸ The companies in the Business Leaders Initiative on Human Rights (BLIHR) are developing this approach. See <http://www.blihr.org>.

Воздействие бизнеса на права человека

Трудовые права

Свобода ассоциации	Право на равную плату за равный труд
Право на проведение коллективных переговоров и участие в них	Право на равенство на рабочем месте
Право на недискриминацию	Право на справедливое и достаточное вознаграждение
Отмена рабства и принудительного труда	Право на безопасные условия труда
Отмена детского труда	Право на отдых и досуг
Право на труд	Право на семейную жизнь

Нетрудовые права

Право на жизнь, свободу и безопасность личности	Право на мирные собрания	Право на достаточный жизненный уровень (в том числе на питание, одежду и жилище)
Свобода от пыток и жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство видов обращения	Право вступать в брак и основывать семью	Право на физическое и психическое здоровье; доступ к медицинским услугам
Равное признание правосубъектности и право на защиту закона	Свобода мысли, совести и религии	Право на образование
Право на справедливое судебное разбирательство	Право придерживаться своих мнений, свобода информации и выражения своего мнения	Право на участие в культурной жизни, пользование достижениями научного прогресса и защиту авторских интересов

Право на самоопределение	Право на участие в политической жизни	Право на социальное обеспечение
Право на передвижение	Право на защиту от вмешательства в личную жизнь	

Источник: Эта таблица основана на исследовании 320 случаев (по всем регионам и секторам) предполагаемых нарушений прав человека корпорациями, о которых сообщалось на вебсайте Информационного центра предпринимательства и прав человека с февраля 2005 года по декабрь 2007 года. Каждый случай был помечен кодом в зависимости от того, какое право (права) было затронуто предполагаемым нарушением, исходя из списка прав, перечисленных во Всеобщей декларации прав человека, Международном пакте о гражданских и политических правах, Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и основных конвенциях МОТ. Полностью это исследование, в т.ч. источники и методологию, см. в Приложении 2 к настоящему докладу.

53. Гораздо меньше внимания было уделено более трудному вопросу о том, какие конкретно обязанности компании несут применительно к правам человека. Если корпорации можно считать "органами общества", то они являются специальными экономическими органами, а не демократическими учреждениями, служащими общественным интересам. В этом качестве их обязанности не могут и не должны быть простым зеркальным отражением обязанностей государства. Соответственно Специальный представитель сосредоточился на выявлении характерных для компаний обязанностей по соблюдению прав человека.

А. Соблюдение прав

54. Помимо соблюдения национальных законов, основной обязанностью компаний является соблюдение прав человека. Из-за невыполнения этой обязанности компании могут оказаться перед судом общественного мнения, включая работников, общественность, потребителей, гражданское общество и инвесторов, а в некоторых случаях - и настоящим судом. Если сфера соблюдения юридических норм определяется государством, то более широкая сфера ответственности за соблюдение прав человека

определяется общественными ожиданиями, как части того, что иногда называют социальной лицензией на деятельность компании³⁹.

55. Ответственность корпораций за соблюдение прав человека существует независимо от обязанностей государств. Поэтому нет никакой необходимости в проведении сомнительного различия между "первичной" обязанностью государства и "вторичной" обязанностью корпораций, которые в любом случае на местах станут предметом бесконечных "стратегических игр" по поводу того, кто за что отвечает. Кроме того, поскольку обязанность соблюдать права человека является важнейшим ожиданием, компания не может компенсировать ущерб, нанесенный правам человека, совершением добрых дел где-либо еще. Наконец, принцип "не навредит" является не просто пассивной обязанностью фирм, но и может повлечь за собой и активные шаги, например, для проведения антидискриминационной политики на рабочем месте от компании может потребоваться принятие конкретных программ по набору и профессиональной подготовке кадров.

В. Должная осмотрительность

56. Выполнение обязанности соблюдать права человека требует проявления должной осмотрительности. Это понятие означает шаги, которые компания должна предпринять, чтобы уяснить себе, предотвратить и устранить негативные последствия своей деятельности применительно к правам человека. Аналогичные процедуры, как правило, уже введены в практику компаний, поскольку во многих странах закон требует создания информационно-контрольных систем для оценки финансовых и прочих рисков и управления ими⁴⁰.

57. Если компании должны проявлять должную осмотрительность, то в каких пределах? Этот процесс неизбежно будет индуктивным и эмпирическим, но можно сжато изложить его главные принципы. Компании должны учитывать три группы факторов. Первая - это условия в стране, в которой осуществляется их предпринимательская деятельность,

³⁹ There are situations where national laws and international standards conflict. Further guidance for companies needs to be developed, but companies serious about seeking to resolve the dilemma are finding ways to honour the spirit of international standards.

⁴⁰ "There are due diligence processes that a corporation must undertake to meet its general legal obligations that either accommodate or are at least amenable to consideration of human rights laws or standards". Allens Arthur Robinson, "Corporate duty and human rights under Australian law", prepared for the Special Representative, p. 1, available at <http://www.business-humanrights.org/Updates/Archive/SpecialRepPapers>.

с выделением каких-либо конкретных правозащитных проблем, которые та может вызывать. Вторая группа связана с воздействием на права человека, которое их деятельность может оказывать в конкретных условиях, например, в их качестве производителей, поставщиков услуг, работодателей или соседей. Третья группа факторов связана с вопросом о том, не могут ли компании способствовать злоупотреблениям в силу обусловленных их деятельностью связей, например с партнерами по бизнесу, поставщиками, государственными учреждениями и другими негосударственными субъектами. То, как далеко или глубоко должен пойти этот процесс, будет зависеть от обстоятельств.

58. Что касается содержательной части метода должной осмотрительности, то компании должны, как минимум, свериться с Международным биллем прав человека и основными конвенциями МОТ, поскольку содержащиеся в них принципы фиксируют те параметры, по которым другие социальные партнеры судят о последствиях деятельности компаний для прав человека.

59. Исследования и консультации, проведенные Специальным представителем, показывают, что метод должной осмотрительности применительно к правам человека должен включать следующее⁴¹.

Политика

60. Компании должны выработать политику в области прав человека. Для описания необходимости соблюдать права человека должны использоваться широкие обращения в перспективу формулировки, но для наполнения этих обязательств конкретным содержанием следует использовать более подробные руководящие принципы в конкретных функциональных областях.

Оценки последствий

61. Многие вопросы прав человека, связанные с деятельностью корпораций, возникают потому, что они не учитывают потенциальные последствия своей деятельности до ее начала. Компании должны предпринимать активные шаги для обеспечения понимания того, как их текущая и будущая деятельность может отразиться на правах человека. Шкала оценки правозащитных последствий будет зависеть от отрасли, а также от

⁴¹ The principles are the same for all companies, although specific procedures may differ in small and medium-sized enterprises.

национальных и местных условий⁴². Хотя эти оценки могут быть связаны с другими процедурами, например, с оценкой риска или экологических и социальных последствий, они должны включать четкие конкретные ссылки на международно-признанные права человека. Опираясь на имеющуюся информацию, компании должны уточнять свои планы, чтобы на постоянной основе выявлять потенциальные негативные последствия для прав человека и избегать их.

Интеграция

62. Включение программ по правам человека во все сферы деятельности компании может представлять самую большую трудность при осуществлении обязанности корпораций соблюдать права человека. Как и в случае государств, правозащитные аспекты деятельности компании зачастую рассматриваются изолированно. Это может привести к несогласованным или противоречивым действиям: разработчики продукции могут не учитывать ее последствия для прав человека, сбытовые или снабженческие службы могут не знать о риске, связанном с установлением взаимоотношений с определенными партнерами, а лоббисты компании могут действовать вразрез с обязательствами компании в области прав человека. Высшему руководству принадлежит ключевая роль в деле искоренения идеи соблюдения прав человека во всех сферах деятельности компании, причем такую же роль играет организация соответствующей профессиональной подготовки персонала к практической реализации этой идеи и его способность надлежащим образом реагировать на возникновение непредвиденных ситуаций⁴³.

Отслеживание результатов

63. Процедуры мониторинга и аудита позволяют компании отслеживать развитие ситуации. Эти процедуры могут варьироваться в зависимости от сектора и даже между отделами компаний, но существенно важным является регулярная проверка последствий деятельности компании применительно к правам человека и результатов принимаемых мер. Отслеживание результатов позволяет получить информацию, необходимую для

⁴² The Special Representative submitted a separate report on this subject in 2007 (A/HRC/4/74).

⁴³ BLIHR, OHCHR, and the Global Compact, *A Guide for Integrating Human Rights into Business Management*, available at www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf.

создания надлежащих стимулов и санкций для работников и обеспечивает непрерывное улучшение положения дел.

64. Поскольку компании разрабатывают и корректируют свои методы должной осмотрительности, многосторонние и отраслевые инициативы могут способствовать расширению обмена информации, совершенствованию инструментов и стандартизации показателей. Эту роль вполне мог бы играть Глобальный договор, пользующийся платформой Организации Объединенных Наций и широко охватывающий корпоративное сообщество, в том числе в развивающихся странах.

С. Сфера влияния

65. Мандат Специального представителя требует от него изучить и прояснить понятие корпоративной "сферы влияния" и корпоративного "соучастия". Их подробный анализ содержится в отдельном докладе⁴⁴. Здесь же эти понятия рассматриваются конкретно в связи с ответственностью корпораций за соблюдение прав человека.

66. Понятие сферы влияния было введено в область корпоративной социальной ответственности Глобальным договором. Оно мыслилось как пространственная метафора: "сфера" представляла собой концентрические круги с деятельностью компании в центре и расширяющиеся в сторону поставщиков, общества и далее с тем пониманием, что "влияние" - а предположительно и ответственность - компании сокращается от одного круга к следующему. Позднее, в проекте норм, это понятие было предложено в качестве основы для наделения компании юридическими обязательствами и использовалось, как если бы оно была аналогично понятию юрисдикции государства.

67. Сфера влияния остается полезной метафорой, если размышлять о последствиях деятельности компаний для прав человека за пределами рабочего места, а также определять условия оказания поддержки правам человека, к достижению чего стремится Глобальный договор⁴⁵. Однако для определения параметров ответственности за соблюдение прав и такого ее компонента, как должная осмотрительность, требуется более доскональный подход.

68. Для начала, сфера влияния объединяет два весьма различных понятия влияния: одним является воздействие, когда деятельность или система связей компании наносят ущерб правам человека; другое связано с вопросом о том, какие рычаги может иметь

⁴⁴ A/HRC/8/16.

⁴⁵ See <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.

компания для оказания влияния на субъектов, наносящих ущерб. Первое прямо относится к ответственности за соблюдение прав; второе же может действовать только при определенных обстоятельствах.

69. Включение корпоративной ответственности во второе понятие влияния требует признания того, что, пользуясь терминологией этики, это "может предполагать обязательство". Однако компании не могут нести ответственность за последствия для прав человека деятельности каждой структуры, на которую они могут иметь влияние, потому что это должно было бы включать случаи, когда они не являются прямым или косвенным виновником ущерба, о котором идет речь. Это нежелательно делать также в случаях, когда компании имеют влияние, в частности, на правительства. Просить влиятельные компании добровольно оказывать поддержку правам человека - это одно, а возлагать на них ответственность только на этом основании - совсем другое.

70. Кроме того, влияние может быть определено только в отношении кого-либо или чего-либо. Соответственно, оно само является объектом влияния: правительство может сознательно не выполнять свои обязанности, надеясь или ожидая, что какая-либо компания использует рычаги социального давления для расширения или реализации некоторых прав, что вновь показывает, почему обязанности государства и ответственность корпораций должны определяться независимо друг от друга.

71. Наконец, акцент на близости расположения в сфере влияния может вводить в заблуждение. Ясно, что компаниям нужно беспокоиться о своем воздействии на трудящихся и местных жителей. Но их деятельность может в равной степени затрагивать права людей, находящихся далеко от источника, например нарушение прав на неприкосновенность личной жизни провайдером услуг Интернета может создать угрозу для находящихся в самых разных местах конечных пользователей. Таким образом, не близость расположения определяет тот факт, связаны или нет последствия для прав человека с ответственностью за соблюдение прав, а скорее совокупность действий и связей компаний.

72. Короче, сфера должной заботливости в соблюдении корпоративной ответственности за уважение прав человека не является замкнутой сферой и не основывается на влиянии. Скорее она зависит от возможных и реальных последствий для прав человека, вызванных предпринимательской деятельностью компании и совокупностью связанных с ней взаимоотношений.

D. Соучастие

73. Ответственность корпораций за соблюдение прав человека включает обязанность избегать соучастия. Эта концепция имеет правовую и неправовую подоплеку, и последствия обеих важны для компании. Соучастие означает не прямое участие компании в нарушении прав человека, когда реальный ущерб наносится другой стороной, в том числе правительствами и негосударственными субъектами. Избежать соучастия компания может с помощью должной осмотрительности.

74. Юридическое содержание соучастия наиболее четко проявляется в случае содействия международным преступлениям и подстрекательства к ним, т.е., как это отмечалось в докладе Специального представителя в 2007 году, сознательной практической помощи или поощрения, оказывающих значительное влияние на совершение преступления.⁴⁶ Растет число национальных правовых систем, в которых корпорациям могут быть предъявлены обвинения в совершении международных преступлений, но компании могут также нести неуголовную ответственность за соучастие в нарушениях прав человека.

75. В неправовом контексте соучастие корпораций стало важным показателем для социальных партнеров, включая государственных и частных инвесторов, Глобальный договор, пропагандистские организации и сами компании. Обвинение в соучастии может нанести ущерб репутации и даже привести к изъятию капиталов без установления юридической ответственности⁴⁷. В этом контексте сообщения о предполагаемом соучастии охватывали косвенные нарушения широкого круга прав человека - политических, гражданских, экономических, социальных и культурных прав.

76. В силу относительно ограниченного числа прецедентов, особенно касающихся компаний, а не отдельных лиц, и с учетом существенных различий в определениях соучастия в рамках правовой и неправовой сфер, а также на стыке между ними, не представляется возможным дать окончательный и конкретный ответ на вопрос о том,

⁴⁶ A/HRC/4/35, paras. 22-32.

⁴⁷ The Norwegian Government pension fund excludes and has divested from companies, including Wal-Mart, for complicity in human rights violations. Council on Ethics for the Government Pension Fund, annual reports 2006 and 2007, available at http://www.regjeringen.no/en/sub/Styrer-rad-utvalg/ethics_council/annual-reports.html?id=458699.

что же в данном контексте является соучастием. Однако компаниям следует помнить о высказанных выше соображениях.

77. Просто присутствие в стране, уплата налогов или молчание перед лицом злоупотреблений вряд ли можно рассматривать как практическую помощь, что требуется для установления юридической ответственности. Вместе с тем в отдельных случаях бездействие, когда оно узаконивало или поощряло злоупотребления, приводило к установлению юридической ответственности конкретных лиц⁴⁸. Кроме того, в соответствии с нормами международного уголовного права практическая помощь или поощрение должны либо быть причиной реального нарушения, либо быть временно или физически связаны с нарушением.

78. Точно так же извлечение выгоды из нарушения прав человека само по себе не может привести к установлению юридической ответственности, тем не менее это может иметь негативные последствия для восприятия компании общественным мнением.

79. Правовое толкование понятия "быть осведомленным" варьируется. Применительно к компаниям может потребоваться, чтобы это была реальная осведомленность или что компания "должна была бы знать", что ее действия или бездействие могут привести к нарушению прав человека. Осведомленность может проистекать из знания как непосредственных, так и сопутствующих фактов. Формула "должна была бы знать" означает, что согласно разумным предположениям при данных обстоятельствах компания могла бы знать.

80. В международном уголовном праве соучастие не требует осведомленности о конкретном нарушении или желании, чтобы оно произошло, постольку-поскольку имеется осведомленность о содействии нарушению прав человека. Поэтому может не иметь значения тот факт, что компания просто занималась своей нормальной предпринимательской деятельностью, если эта деятельность способствовала нарушению прав и компания была осведомлена или должна была бы знать о своем содействии. Тот факт, что компания следовала указаниям, выполняла контрактные обязательства или даже соблюдала положения национального закона, само по себе не дает ей гарантий правовой защиты.

81. В общем, взаимосвязь между соучастием и должной осмотрительностью является ясной и очевидной: компании могут избежать соучастия, прибегнув к описанным выше

⁴⁸ For example, International Criminal Tribunal for the former Yugoslavia, Trial Chamber judgement *Kvočka et al* (IT-98-30/1-T), 2 November 2001, paras. 257-261.

методам должной осмотрительности, которые, как было отмечено, применяются не только к их собственной деятельности, но и ко всей совокупности взаимоотношений, связанных с этой деятельностью.

IV. ДОСТУП К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

82. Эффективные механизмы рассмотрения жалоб играют важную роль как в правовом, так и в политическом смысле при выполнении государством своей обязанности обеспечивать защиту, а также в связи с ответственностью корпораций за соблюдение прав человека. Установленные государством регулирующие нормы, запрещающие некоторые действия корпораций, будут неэффективными без создания соответствующих механизмов по расследованию, наказанию злоупотреблений и возмещению ущерба. Точно так же ответственность корпораций за соблюдение прав требует предоставления тем, кто считает себя пострадавшим, средств для того, чтобы довести этот факт до сведения компаний и добиться исправления положения без ущерба для существующих юридических каналов. Обеспечение доступа к средствам правовой защиты не означает, что все утверждения свидетельствуют о реальных нарушениях или что все жалобы являются добросовестными.

83. Растут ожидания того, что государства будут предпринимать конкретные шаги для рассмотрения в суде ущерба, нанесенного правам человека действиями корпораций. Договорные органы все чаще рекомендуют государствам проводить расследования и устанавливать наказания за нарушения прав человека корпорациями, а также обеспечивать доступ к средствам возмещения ущерба, нанесенного этими нарушениями, когда это затрагивает лиц, находящихся под их юрисдикцией⁴⁹. Возмещение ущерба может включать компенсацию, реституцию, гарантии неповторения, внесение изменений в соответствующий закон и принесение публичных извинений. Как отмечалось раньше, законодатели прибегают также к новым способам установления ответственности корпораций в соответствии с гражданским и уголовным правом, акцентируя внимание на пробелах в их организационной культуре.

84. Наряду с судебными процедурами важную роль играют также несудебные механизмы. Они могут иметь особое значение в стране, где суды по каким-либо причинам не способны обеспечить адекватный и эффективный доступ к средствам правовой защиты. Однако они также играют важную роль и в обществах, с четко

⁴⁹ For instance, the Committee on the Rights of the Child increasingly recommends that States parties comply with article 3 (4) of the Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the sale of children, child prostitution and child pornography, which requires them to take measures, where appropriate and, subject to national law, to establish criminal, civil or administrative liability of legal persons for treaty offences. See A/HRC/4/35/Add.1, para. 64.

функционирующими институтами правового государства, где они могут предоставить более быструю, доступную и легко адаптируемую возможность первоначального обращения.

85. В число государственных несудебных механизмов входят учреждения, осуществляющие контроль за соблюдением определенных норм (например, в области охраны здоровья и обеспечения безопасности); финансируемые государством посреднические службы, например такие, которые рассматривают трудовые споры в Соединенном Королевстве и Южной Африке; национальные правозащитные учреждения; или механизмы наподобие национальных контактных центров ОЭСР.

86. Негосударственные механизмы могут быть связаны с отраслевыми или многоотраслевыми организациями; с инициативами, в которых участвуют многие заинтересованные стороны, направленными на соблюдение их членами определенных стандартов; спонсорами проектов, требующих соблюдения определенных стандартов от клиентов, или с определенными компаниями или проектами. Негосударственные механизмы не должны мешать усилению государственных учреждений, особенно судебных механизмов, но могут открывать дополнительные возможности правовой защиты и возмещения ущерба.

87. Вся эта мозаика механизмов остается неполной и несовершенной и должна улучшаться как в отдельных своих частях, так и в целом.

А. Судебные механизмы

88. Судебные механизмы зачастую недостаточно оснащены для того, чтобы предоставить эффективные средства правовой защиты жертвам корпоративных злоупотреблений со стороны корпораций. Жертвы сталкиваются с особыми трудностями, добиваясь личной компенсации или возмещения ущерба, не связанных с более общими санкциями в отношении корпорации, такими, как штрафы или административные процедуры. В национальном законодательстве могут отсутствовать положения, служащие основанием для обращения с жалобой в суд. Даже если жертвы нарушений могут возбудить судебное дело, политические, экономические или юридические соображения могут помешать его рассмотрению.

89. Некоторые истцы искали средства правовой защиты за пределами государства, где был нанесен ущерб, в частности, в судах государства базирования корпораций, но сталкивались с чрезвычайными трудностями. Связанные с этим затраты, особенно в отсутствие юридической помощи, могут быть непомерно высокими; неграждане могут не

иметь процессуальной правоспособности; а путь к жалобам может быть прегражден сроками исковой давности. Ситуация может еще более усложниться, если истец добивается возмещения ущерба от корпорации-учредителя за действия, совершенные ее дочерней компанией за рубежом. В странах обычного права суды могут отклонить иск на основании принципа *forum non conveniens*, особенно если существует более подходящая инстанция для его рассмотрения. Даже самые независимые судебные органы могут находиться под влиянием правительств, требующих прекращения дела со ссылкой на "государственные интересы". Эти препятствия могут помешать рассмотрению жалоб или оставить жертве средства правовой защиты, которыми ей будет трудно воспользоваться.

90. Реагируя на некоторые из этих трудностей, право медленно эволюционирует. В некоторых юридических системах истцы возбуждали иск против компаний-учредителей, требуя, чтобы те были признаны ответственными за их собственные действия и бездействие в отношении ущерба, нанесенного их зарубежными дочерними компаниями⁵⁰. Кое-где компаниям-ответчикам становится все труднее добиваться прекращения дел о нанесении ущерба за рубежом на том основании, что существует более подходящая инстанция⁵¹, а зарубежные истцы пользуются Законом Соединенных Штатов Америки о возбуждении деликатных исков иностранцами, чтобы преследовать в судебном порядке даже неамериканские компании за ущерб, нанесенный за рубежом⁵².

91. Государствам следует укреплять возможности судов по рассмотрению жалоб и обеспечению эффективности средств правовой защиты в отношении всех корпораций, действующих или зарегистрированных на их территории, обеспечивая одновременно защиту от беспочвенных жалоб. Государства должны устранять препятствия на пути доступа к правосудию, в том числе для иностранных истцов, особенно когда инкриминируемые злоупотребления приобретают характер широких и систематических нарушений прав человека.

⁵⁰ For example, *Connelly v. RTZ Corporation plc and others* [1998] AC 854, and *Lubbe v. Cape plc* [2000] 4 All ER 268 (House of Lords, United Kingdom).

⁵¹ The European Court of Justice has confirmed that national courts in an EU member State may not dismiss actions against companies domiciled in that State on *forum non conveniens* grounds. *Owusu v. Jackson* [2005] ECR-I-1283. And in Australia, defendants must now prove that the forum is "clearly inappropriate". *Voth v. Manildra Flour Mills Pty. Ltd.* (1990) 171 C.L.R. 538 (H.C.A.).

⁵² More than 40 cases have been brought against companies under this statute since 1993, when the first was filed.

В. Несудебные механизмы рассмотрения жалоб

92. Для того чтобы иметь вес и эффективность, несудебные механизмы по рассмотрению предполагаемых нарушений правозащитных норм должны отвечать определенным принципам. Основываясь на проведенных в течение года в рамках своего мандата двусторонних и многосторонних консультациях⁵³, Специальный представитель считает, что как минимум эти механизмы должны быть:

а) Законными: Любой механизм должен иметь четкую, транспарентную и достаточно независимую структуру управления для обеспечения того, чтобы ни один из участников какого-либо процесса рассмотрения жалоб не мог помешать справедливому ходу этого процесса.

б) Доступными: Любой механизм должен быть открыт для тех, кто может пожелать иметь доступ к нему, и должен оказывать необходимую помощь потерпевшим сторонам, которые могут встречать препятствия на этом пути, в том числе связанные со знанием языка, уровнем грамотности, осведомленностью, финансовым положением, расстоянием или опасением репрессий.

с) Предсказуемыми: Любой механизм должен предлагать ясную и понятную всем процедуру с указанием точных сроков и задач для каждой стадии процесса, результатов, которые он может (или не может) обеспечить, а также средств контроля за осуществлением любых полученных результатов.

д) Справедливыми: Любой механизм должен обеспечивать разумный доступ потерпевших сторон к источникам информации, консультациям и экспертизе, необходимым для осуществления процесса рассмотрения жалобы справедливым и равноправным образом.

е) Правозащитными: Любой механизм должен обеспечивать, чтобы его результаты и предоставляемые средства правовой защиты соответствовали международно признанным нормам прав человека.

ф) Транспарентными: Любой механизм должен обеспечивать достаточную прозрачность процесса рассмотрения жалоб и его результатов в соответствии с

⁵³ The process involved experts from all stakeholder groups and regions. These principles, based on more specific guidance developed for companies, apply across non-judicial mechanisms of different kinds. See http://www.business-humanrights.org/Links/Repository/308254/link_page_view.

затрагиваемыми в этой связи общественными интересами и должен исходить из необходимости обеспечения транспарентности при любых обстоятельствах; негосударственные механизмы должны быть особенно прозрачными в том, что касается регистрации жалоб и основных результатов их рассмотрения.

С. Механизмы рассмотрения жалоб на уровне компании

93. Основными средствами урегулирования конфликта с компаниями в настоящее время являются гражданское судопроизводство и общественные кампании. Выиграть судебный процесс или успешно противодействовать враждебным компаниям - это для корпорации в лучшем случае оптимистическое управление рисками. Компаниям следует заранее выявлять и рассматривать жалобы на раннем этапе, не дожидаясь того, чтобы вопрос встал со всей остротой. Эффективный механизм рассмотрения жалоб является частью ответственности корпораций за соблюдение прав человека.

94. Компания может прямо создать механизм рассмотрения жалоб и быть в полной мере вовлеченной в его функционирование. Это может включать использование внешних ресурсов, возможно на паях с другими компаниями, таких, как телефон доверия для получения жалоб, предоставление консультативных услуг или посредников-экспертов. Или же это может быть полностью внешний механизм. Какой бы ни была форма механизма, компания должна следить за тем, чтобы он действовал, руководствуясь вышеизложенными принципами.

95. Когда компания непосредственно участвует в управлении таким механизмом, проблемы могут возникнуть, если она выступает одновременно в качестве ответчика и судьи. Поэтому основные усилия в рамках механизма должны быть сосредоточены на установлении прямого или опосредствованного диалога. Внимание следует также уделить устранению несбалансированности между сторонами в плане имеющейся информации и профессиональной компетенции, что позволяет вести эффективный диалог и находить устойчивые решения. Эти механизмы не должны оказывать негативного влияния на возможности, имеющиеся в распоряжении истцов для поиска судебных решений через государственные механизмы, включая суды.

D. Государственные несудебные механизмы

96. Согласно исследованию, проведенному в рамках мандата, из 85 признанных национальных правозащитных учреждений (НПЗУ) не менее 40 способны рассматривать жалобы, связанные с влиянием деятельности компаний на права человека. Из них

31 учреждение аккредитовано в соответствии с Парижскими принципами⁵⁴. Некоторые из них ограничиваются рассмотрением предполагаемых нарушений прав человека, совершаемых государственными предприятиями или частными компаниями, предоставляющими услуги общего пользования. Другие могут рассматривать любые жалобы на любую компанию, но только в связи с конкретными жалобами, касающимися прав человека, часто в связи с дискриминацией. Эти группы - в основном в Африке - принимают жалобы на все компании в связи с любыми нарушениями прав человека⁵⁵.

97. Нынешнее и будущее значение этих учреждений трудно переоценить. Там, где НПЗУ способны рассматривать жалобы на компании, они могут предоставлять средства осуществления контроля за ходом предпринимательской деятельности. Положение НПЗУ особенно удобно для осуществления процедур - основанных на судебных или третейских решениях, - которые адекватны по содержанию, доступны и скоры. Кроме того, если они сами не могут рассматривать жалобы, они могут предоставлять информацию и консультации тем, кто ищет средства правовой защиты по другим судебным каналам. Осуществляя интенсивный взаимный обмен информацией, они могут служить координационным центром в рамках широкой системы механизмов по рассмотрению жалоб, играя связующую роль на местном, национальном и международном уровнях между странами и регионами. НПЗУ, которые в настоящее время не публикуют информацию о своей работе со сферой бизнеса, должны делать это. Специальный представитель приветствует поддержанные УВКПЧ планы Международного координационного комитета НПЗУ рассмотреть вопрос о том, как активизировать эту работу.

98. 40 государств, присоединившихся к Руководящим принципам ОЭСР для многонациональных предприятий, должны создать у себя Национальный контактный центр (НКЦ), в задачи которого входит рассмотрение жалоб. ОЭСР обеспечивает общее процедурное руководство, а отдельные НКЦ могут гибко применять Руководящие принципы. НКЦ потенциально являются важными каналами доступа к средствам правовой защиты. Вместе с тем, за некоторыми исключениями, опыт показывает, что на практике им слишком часто не удается задействовать этот потенциал. Как правило, они не имеют точных сроков начала или завершения процедур, а результаты работы зачастую

⁵⁴ The Paris Principles relate to the status of national human rights institutions (NHRIs) and establish criteria for their composition, guarantees of independence and pluralism, competence, responsibilities and methods of operation. See <http://www.nhri.net/default.asp?PID=312&DID=0>.

⁵⁵ "Business and Human Rights: A Survey of NHRI Practices", at <http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentative>.

не предаются огласке. В целом многие процедуры НКЦ оказываются несостоятельными, если их оценивать по тем минимальным принципам, которые изложены в пункте 92 выше.

99. Признавая эти недостатки, отдельные НКЦ пытались искать новаторские решения. Некоторые из них вовлекли в свою деятельность различные государственные ведомства и создали консультативные группы с участием многих заинтересованных сторон. Возможно, наиболее интересным является решение голландского правительства о реорганизации НКЦ таким образом, чтобы многопрофильная группа из четырех человек рассматривала жалобы, независимо от правительства, хотя и при административной поддержке с его стороны. В качестве альтернативы предлагалось подчинять НКЦ законодательной ветви власти или включать их в состав НПЗУ. ОЭСР и присоединяющиеся государства должны рассмотреть эти и другие варианты для устранения имеющихся недостатков, сохранив при этом важную роль правительств в популяризации Руководящих принципов и стимулировании готовности корпораций соблюдать нормы и осваивать новое.

Е. Многосторонние или отраслевые инициативы и спонсоры

100. Для того чтобы инициативы с участием многих заинтересованных сторон или отраслевые инициативы служили укреплению правозащитных стандартов в практической деятельности их корпоративных членов, механизм рассмотрения жалоб предполагает осуществление серьезного контроля за их деятельностью. То же самое касается финансовых учреждений, стремящихся в ходе осуществляемых с их помощью проектов действовать в соответствии с правозащитными стандартами. При отсутствии эффективного механизма рассмотрения жалоб значимость этих инициатив и учреждений может оказаться под вопросом. Добровольные принципы безопасности и прав человека недавно столкнулись с этой проблемой, и Специальному представителю известно о других инициативах, в том числе о Принципах Экватора, направленных на разработку механизмов рассмотрения жалоб. Кроме того, хотя многие из этих механизмов требуют от своих корпоративных членов или клиентов вводить свои собственные процедуры рассмотрения жалоб в качестве первого шага, немногие из них установили для себя четкие процедурные нормативы. Это рискует подтолкнуть установление на оперативном уровне чисто символических, а не эффективных процедур.

101. Поскольку число инициатив, направленных на разработку нормативов растет, наиболее ценными скорее всего станут модели совместных механизмов по рассмотрению жалоб. Это облегчит доступ к этим механизмам жалобщиков за счет предоставления самым различным организациям единого канала для обращения в суд; поможет сгруппировать и направить усилия организаций и их членов на достижение решений; а

также сократить материальные издержки отдельных предприятий, участвующих в процессе. Соответствующие организации должны и далее нести ответственность за обеспечение того, чтобы любой такой механизм отвечал изложенным выше минимальным принципам.

Г. Пробелы в доступе

102. Выше описывались разнообразные механизмы рассмотрения жалоб на различных уровнях международной системы, с различной клиентурой и различными процедурами. Однако многие люди, на чьи права человека оказывают влияние корпорации, не имеют доступа к механизмам, способным предоставить средства правовой защиты. Это вызвано отчасти неосведомленностью о том, где расположены эти механизмы, как они действуют и какие существуют вспомогательные средства. НПЗУ, НПО, научные учреждения, правительства и другие субъекты могут восполнить этот пробел, совершенствуя распространение информации.

103. Но дело не только в отсутствии информации. Пробелы вызваны также умышленной и неумышленной ограниченностью компетенции и сферы действия существующих механизмов. В этой связи некоторые игроки предлагали учредить должность некоего глобального омбудсмана, который принимал бы и рассматривал жалобы. Подобный механизм должен был бы обеспечивать прямой доступ к процедурам рассмотрения жалоб, не будучи первой инстанцией; предлагать эффективные процедуры, не подрывая развитие национальных механизмов; своевременно реагировать на запросы, даже будучи расположенным далеко от участников; а также предлагать адекватные решения, работая с различными секторами, в различных культурных и политических условиях. Для того чтобы вера в его возможности не была подорвана, этот механизм должен был бы продемонстрировать быстрый успех. Но для выполнения этой задачи любая подобная должность должна быть обеспечена ресурсами. Поэтому, прежде чем начать движение в этом направлении, следовало бы уделить пристальное внимание вопросу о том, могут ли быть и будут ли на деле соблюдены данные критерии.

В. ВЫВОДЫ

104. Ведущаяся ныне дискуссия по проблемам бизнеса и правам человека началась в 90-е годы, когда либерализация, научно-технический прогресс и новшества в корпоративной структуре все вместе раздвинули прежние границы понимания того, где и как бизнес должен действовать в планетарном масштабе. Многие страны, в том числе в развивающемся мире, смогли воспользоваться преимуществами этой новой ситуации для повышения уровня процветания и сокращения масштабов

нищеты. Но, как это бывало в истории, быстрое расширение рынка привело также к возникновению пробелов в различных сферах политики, а именно к разрыву между параметрами экономической деятельности, ее участниками и способностью политических учреждений устранять ее негативные последствия. Область бизнеса и прав человека является одной из таковых.

105. В сущности прогресс был достигнут за последнее десятилетие, по крайней мере в некоторых отраслях и растущим числом фирм. В докладе Специального представителя 2007 года подробно говорилось о новых инициативах с участие новых заинтересованных сторон, государственно-частных гибридах, сочетающих обязательные меры с добровольными, а также о саморегулировании отраслей и компаний. Все эти меры имеют свои сильные стороны и свои недостатки, но немногие из них можно было представить себе всего десятилетие назад. Точно так же сегодня расширяется сфера потенциальной ответственности корпораций за международные преступления, отражающей международные стандарты, но устанавливаемой национальными судами. Правительствами принято большое количество мер, хотя все еще робких, для внедрения корпоративной культуры, уважительно относящейся к правам человека. Этим же целям служат отдельные международные институциональные положения.

106. никоим образом не принижая значения этих шагов, следует отметить, что наша фундаментальная проблема состоит в том, что этих шагов слишком мало и ни один из них не достиг масштабов, сопоставимых со стоящими задачами, взаимообогащение опытом незначительно и все эти шаги не выстроены в логическую цепочку, как элементы более системного реагирования, обладающего совокупным эффектом. А необходимо именно это. И достижению именно этой цели призваны помочь основные положения "защищать, соблюдать и восстанавливать в правах".

107. Организация Объединенных Наций не является централизованной командно-управляющей системой, которая может навязать свою волю всему миру - на самом деле у нее нет "воли", помимо той, которой ее наделяют государства-члены. Но она может и должна лидировать в интеллектуальном смысле и в смысле порождения ожиданий и чаяний. Совет по правам человека может внести уникальный вклад в устранение пробелов в управлении в сфере бизнеса и прав человека, поддержав эти основные положения, призвав к их дальнейшей разработке и содействуя их принятию всеми соответствующими социальными партнерами.



ГЕНЕРАЛЬНАЯ АССАМБЛЕЯ

Distr.
GENERAL

A/HRC/8/16
15 May 2008

RUSSIAN
Original: ENGLISH

СОВЕТ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА

Восьмая сессия

Пункт 3 повестки дня

**ПООЩРЕНИЕ И ЗАЩИТА ВСЕХ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА, ГРАЖДАНСКИХ,
ПОЛИТИЧЕСКИХ, ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ И КУЛЬТУРНЫХ
ПРАВ, ВКЛЮЧАЯ ПРАВО НА РАЗВИТИЕ**

Разъяснение концепций "сфера влияния" и "соучастие"

**Доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу
о правах человека и транснациональных корпорациях
и других предприятиях Джона Рагги***

* Настоящий документ представляется после установленного срока, с тем чтобы отразить в нем самую новую информацию.

Резюме

В ответ на просьбу, содержащуюся в пункте 1 с) резолюции 2005/69 Комиссии по правам человека, на основании которой был утвержден мандат Специального представителя, предусматривающий «изучение и разъяснение последствий для транснациональных корпораций и других предприятий таких концепций, как "соучастие" и "сфера влияния"», в настоящем дополнительном докладе к докладу Специального представителя Совету по правам человека за 2008 год разъясняется, каким образом эти две концепции вписываются в обязательство корпораций по осуществлению прав человека - один из трех принципов, включающих стратегическую политическую основу, определенную им в своем докладе за 2008 год. Концепция "сферы влияния" считается слишком широкой и неоднозначной концепцией для определения сферы охвата должной осмотрительности, необходимой для выполнения обязательства по осуществлению прав человека, и Специальный докладчик излагает альтернативный подход. И наоборот, обязанность избегать соучастия рассматривается как важнейший ингредиент должной осмотрительности в области соблюдения прав, поскольку он характеризует подмножество не прямых способов, с помощью которых компании могут оказывать неблагоприятное воздействие на права из-за собственной системы поддерживаемых отношений.

СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
I. ВВЕДЕНИЕ.....	1 – 4	4
II. СФЕРА ВЛИЯНИЯ И ВНЕ ЕЕ	5 – 25	5
A. Происхождение и современное использование сферы влияния.....	7 – 9	6
B. Ограниченность концепции для сегодняшней повестки дня бизнеса и прав человека	10 – 18	7
C. Сфера охвата должной осмотрительности	19 – 22	9
D. Подведение итогов.....	23 – 25	11
III. ПОСЛЕДСТВИЯ СОУЧАСТИЯ.....	26 – 72	11
A. Представление концепции	29 – 32	12
B. Правовые ориентиры	33 – 53	14
C. Социальные ожидания: компании обязаны избегать соучастия	54 – 69	22
D. Выводы.....	70 – 72	29

I. ВВЕДЕНИЕ

1. В своей резолюции 2005/69 от 20 апреля 2005 года Комиссия по правам человека учредила мандат Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях и в пункте 1 с) этой резолюции просила его провести «изучение и разъяснение последствий для транснациональных корпораций и других предприятий таких концепций, как "соучастие" и "сфера влияния"».

2. Настоящий доклад представляет собой ответ Специального представителя на эту часть положений мандата. В нем рассматриваются эти две концепции в конкретной увязке с ответственностью корпораций за соблюдение прав человека - принципа, образующего часть стратегической политической основы, разработанной им в его докладе Совету по правам человека за 2008 год¹. Эта основа состоит из трех основных принципов: обязанность государства обеспечивать защиту от злоупотребления правами человека со стороны третьих сторон, включая деловые предприятия; ответственность корпораций за соблюдение прав человека; необходимость более эффективного доступа к правовым средствам защиты.

3. Уважение прав по сути своей означает не нарушать права других или, попросту говоря, не причинять вреда. Но каким же образом компании убеждаются в том, что они соблюдают права человека? Созданы ли ими системы, позволяющие подтвердить истинность этого утверждения с какой-либо степенью уверенности? В большинстве компаний таких систем нет. Необходимой поэтому является должная осмотрительность - процесс, с помощью которого компании не только обеспечивают соблюдение внутренних законов, но и управляют также риском нарушения прав человека, с тем чтобы не допускать его.

4. В концепциях сферы влияния и соучастия заложены возможные последствия для сферы охвата должной осмотрительности - комплекса факторов и игроков, которых компании необходимо принимать во внимание при осуществлении своей должной осмотрительности. Однако после углубленного обсуждения вопроса и консультаций Специальный докладчик пришел к выводу о том, что "сфера влияния" представляет собой слишком широкую и неоднозначную концепцию, чтобы сколько-нибудь строго очертить сферу действия должной осмотрительности, и поэтому он предлагает альтернативный подход. Вместе с тем соучастие остается важной концепцией, поскольку оно включает подмножество не прямых способов, с помощью которых компании могут оказывать

¹ A/HRC/8/5.

неблагоприятное воздействие на соблюдение прав через систему своих взаимоотношений. Надлежащим образом реализованный процесс должной осмотрительности помогает компаниям управлять рисками соучастия в нарушении прав человека.

II. СФЕРА ВЛИЯНИЯ И ВНЕ ЕЕ

5. Концепция корпоративной "сферы влияния" широко используется в корпоративном дискурсе о социальной ответственности. В порядке реагирования на предусмотренное в мандате Специального представителя требование изучить и разъяснить данную концепцию им было заказано исследование имеющихся прецедентов и рассмотрены смежные правовые концепции. Им была просмотрена литература по вопросам, касающимся деловой практики и прав человека, корпоративной социальной ответственности, теории заинтересованных сторон и моральной философии. Данная проблема рассматривалась в рамках организованной Специальным представителем² консультации с участием многих заинтересованных сторон, и два представителя его исследовательской группы опубликовали в журнале "Этичная корпорация" статью, на которую поступило множество откликов по электронной почте³. Исходя из этого, он пришел к выводу о том, что концепция сферы влияния совмещает в себе слишком много различных аспектов, чтобы быть в состоянии служить основой для определения сферы охвата должной осмотрительности и что само по себе влияние не является надлежащей основой для распределения корпоративной социальной ответственности.

6. Данный раздел, посвященный сфере влияния, разделен на три части. В первой из них обобщается информация о происхождении и современном использовании этой концепции, причем признается, что она выступала как полезная метафора для компаний, которые использовали ее для концептуального осмысления обязательств в области прав человека и возможностей за пределами рабочего места. Во второй части отмечается, что область отношений бизнеса и прав человека развивалась очень быстро с тех пор, как впервые была введена эта концепция, и что сегодня необходима большая степень строгости, с тем чтобы обеспечить компаниям достаточный объем руководящих указаний для выявления конкретных действий, которые им необходимо предпринимать, чтобы соблюдать права человека. В третьей части содержится краткое описание альтернативного подхода к определению сферы охвата должной осмотрительности.

² The December 2007 consultation focused on the corporate responsibility to respect. For a summary report, see A/HRC/8/5/Add.1.

³ The article is available at: <http://www.ethicalcorp.com/content.asp?ContentID=5504>.

А. Происхождение и современное использование сферы влияния

7. Впервые концепция сферы влияния была введена в корпоративный дискурс о социальной ответственности в Глобальном договоре Организации Объединенных Наций. Предполагалось, что она поможет компаниям "поддерживать и обеспечивать защиту международно признанных прав человека" на рабочих местах и за их пределами⁴. В Глобальном договоре разработана модель визуализации сферы влияния, которая была принята рядом компаний. Она представляет собой набор концентрических окружностей, образующих схему распределения заинтересованных сторон в соответствии с исповедуемой компанией цепочкой ценностей: служащие находятся в центральном круге, а затем круги расширяются в сторону поставщиков рынка, общества и правительства. Модель подразумеваемого предполагала, что "влияние", а значит, предположительно, и ответственность компании уменьшается по мере движения в направлении от центра⁵.



9. Данная модель помогла компаниям рассмотреть вопрос о своей роли в обществе за пределами места работы и понять, какие меры необходимо принять для обеспечения соблюдения и поддержки прав человека. Например, проведенный Специальным представителем опрос 500 крупнейших компаний мира показал, что респонденты, по-видимому, придают приоритетное значение своим обязательствам перед заинтересованными сторонами примерно в таком порядке; при этом единственным значимым вариантом было то, что фирмы в добывающем секторе ставили общество впереди поставщиков⁶.

⁴ "The concept of sphere of influence seeks to establish the scope of corporate responsibility for human rights issues based on the extent of a particular business' influence". Office of the High Commissioner for Human Rights, United Nations Global Compact, E-Learning, Module 2, <http://www.unssc.org/web/hrb/details.asp?mod=2&sec=2&cur=1>.

⁵ Concerns about this model are reflected in the Special Representative's most recent report to the Human Rights Council, A/HRC/8/5, paras. 65-72.

⁶ A/HRC/4/35/Add.3.

**В. Ограниченность концепции для сегодняшней повестки дня бизнеса
и прав человека**

10. По мере того, как компании пытались более точно определить, каких действий от них могут потребовать их социальные обязательства и перед кем у них возникают конкретные виды ответственности, неточность и неопределенность концепции сферы влияния становились все более очевидными. Кроме того, потребность в большей ясности увеличилась во много раз, когда в проекте норм Организации Объединенных Наций, касающихся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий, была предпринята попытка использовать концепцию сферы влияния для разграничения юридических обязательств компаний с использованием данной концепции, как если бы она была функциональным эквивалентом юрисдикции государств⁷.

11. Неточность и неоднозначность концепции проистекают из ряда факторов и в первую очередь того обстоятельства, что модель концентрических окружностей не проводит различия между такими заинтересованными сторонами, как общины, права которых могут быть затронуты практикой компаний, и теми субъектами, на деятельность которых компания может в определенной степени влиять, будь то поставщики, общество или правительство.

12. Однако при этом происходит слияние двух весьма различных значений "влияния". Одно из них - это "воздействие", когда деятельность или связи компании наносят вред правам человека. Второе - это любые "рычаги", которые компания может применять в отношении субъектов, которые причиняют вред или могут предупредить причинение такого вреда. Воздействие прямо относится к сфере обязательств, которые необходимо соблюдать; средства достижения цели могут иметь такие же последствия только при определенных обстоятельствах.

13. Включение корпоративной ответственности во второе понятие влияния требует признания того, что, пользуясь терминологией этики, это "может предполагать обязательство"⁸. Однако компании не могут нести ответственность за последствия для

⁷ E/CN.4/Sub.2/2003/12.

⁸ "The sphere of influence concept implies that the more control, authority or influence a business has over a situation giving rise to human rights abuses (or the means to improve respect for human rights), the greater the business responsibility to act." OHCHR, UN Global Compact, E-Learning, Module 2, <http://www.unssc.org/web/hrb/details.asp?mod=2&sec=1&cur=1>.

прав человека деятельности каждой структуры, на которую они могут иметь влияние, потому что это должно было бы включать случаи, когда они не являются прямым или косвенным виновником ущерба, о котором идет речь. Это нежелательно делать также в случаях, когда компании имеют влияние, в частности, на правительства. Просить влиятельные компании добровольно оказывать поддержку правам человека - это одно, а возлагать на них ответственность только на этом основании - совсем другое.

14. Влияние как основа распределения ответственности предполагает манипулирование. Это происходит от того, что влияние может быть определено только в отношении кого-либо или чего-либо. Соответственно оно само является объектом влияния: правительство может сознательно не выполнять свои обязанности, надеясь или ожидая, что какая-либо компания использует рычаги социального давления для расширения или реализации некоторых прав, что вновь показывает, почему обязанности государства и ответственность корпораций должны определяться независимо друг от друга.

15. Концепция сферы влияния получила дальнейшее развитие за счет использования понятия связи: «"Сфера влияния" предприятия охватывает, как правило, отдельных лиц, которые характеризуются наличием определенных политических, договорных, экономических или географических связей с данным предприятием. Каждое предприятие, независимо от его размера, будет обладать сферой влияния; чем больше само предприятие, тем больше должна быть, вероятно, эта сфера⁹». Однако точное значение связи остается неясным. Например, что представляет собой "политическая связь"? Самое наглядное значение связи - географическая связь - может ввести в заблуждение. Ясно, что компаниям необходимо беспокоиться о том, какое воздействие они оказывают на работников и окружающие общины, однако их деятельность может в равной степени затрагивать права людей, находящихся далеко от соответствующего источника, например нарушение прав на неприкосновенность личной жизни провайдером услуг Интернета может создать угрозу для находящихся в самых разных местах конечных пользователей. Следовательно, отнюдь не близость расположения определяет тот факт, связаны или нет последствия для прав человека с ответственностью за соблюдение прав, а скорее совокупность действий и связей компании.

16. С тем чтобы выполнить предусмотренное мандатом требование "разъяснить" концепцию сферы влияния и ее последствий, Специальный представитель проанализировал возможность дать новое определение корпоративному "влиянию" через призму "контроля" или "причинной обусловленности". Однако эти концепции в свою

⁹ "Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights on the Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises" (E/CN.4/2005/91).

очередь могут оказаться слишком ограничительными для компаний, которые стремятся не только соблюдать права, но также и на добровольных началах "поддерживать" их, как, например, в контексте Глобального договора.

17. Кроме того, концепции контроля или причинной обусловленности могут неправомерным образом ограничить изначальную основу обязанности предприятий по соблюдению прав. Обязанность соблюдения требует, чтобы предприятия проявляли должную осмотрительность в вопросах выявления, предупреждения и пресечения связанных с их деятельностью неблагоприятных воздействий на права человека. Если бы сфера должной осмотрительности определялась контролем и причинной обусловленностью, это могло бы означать, например, что от предприятий не требовалось бы учитывать воздействия на права человека со стороны поставщиков, которые в юридическом смысле не находятся под их контролем, или же возникновение ситуаций, когда их собственные действия, возможно, и не причиняли бы прямого вреда, но косвенно приводили бы к нарушениям.

18. Эти соображения побудили Специального представителя сделать вывод о том, что, хотя сфера влияния остается полезной для предприятий метафорой широкого осмысления своих обязанностей и возможностей в соблюдении прав человека за пределами производственной единицы, она представляется ограниченно полезной в разъяснении конкретных параметров их обязанностей по соблюдению прав человека.

С. Сфера должной осмотрительности

19. Если предприятия должны проявлять должную осмотрительность в отношении прав человека, то какова сфера охвата этой должной осмотрительности? Процесс неизбежно будет индуктивным и основанным на фактах, однако направляющие его принципы могут быть сформулированы сжато. Компаниям следует учитывать три ряда факторов. Первый из них - это страновой контекст, в котором протекает их хозяйственная деятельность, что позволяет высветить любые конкретные трудности с правами человека, которые могут в этой связи возникать. Второй ряд - это вопрос о том, какого рода воздействие на права человека может оказывать в этом контексте их собственная деятельность, например, в их качестве товаропроизводителей, поставщиков услуг, работодателей и соседей. Третий ряд - это вопрос о том, могут ли они приводить к нарушениям через связанные с их деятельностью отношения, такие, как отношения с деловыми партнерами, поставщиками, государственными органами и другими негосударственными субъектами. Насколько далеко или насколько глубоко может пойти этот процесс, будет зависеть от обстоятельств.

Понять контекст

20. Компании должно быть известно о проблемах в области прав человека в тех местах, где она занимается хозяйственной деятельностью, с тем чтобы оценить, какие особые трудности могут возникать для нее в этом контексте. Такую информацию легко почерпнуть из докладов работников, НПО, правительств и международных учреждений¹⁰. Анализ должны подвергаться национальное законодательство страны и ее международные обязательства в области прав человека, а также возможный разрыв между международными стандартами и национальным законодательством и практикой.

Оценка собственной деятельности компании

21. Компания должна проанализировать потенциальные и фактические виды воздействия, являющиеся следствием ее собственной деятельности для таких групп, как лица наемного труда, общины и потребители. Ей следует определить, какая политика и практика может причинить вред правам человека, и отрегулировать свою деятельность таким образом, чтобы не допустить причинение такого вреда. Иллюстративный перечень видов деятельности, оказывающей прямое воздействие, может включать сам производственный процесс, продукцию или услуги, предоставляемые компанией, ее практику в сфере труда и занятости, обеспечение безопасности для персонала и активов и лоббистскую или иную политическую деятельность компании.

Анализ связей компании

22. Компания должна быть уверена, что она не причастна к нарушению прав, совершаемому третьей стороной, через свою связь с такими сторонами. Такая возможность может возникнуть вследствие собственной деловой активности компании, включая поставку товаров или выполнение подрядных работ, оказание услуг и даже непроизводственную деятельность, например, в виде сдачи в аренду оборудования или транспортных средств. Поэтому компании необходимо отслеживать результат деятельности субъектов, с которыми она поддерживает деловые отношения, с тем чтобы понять, может ли она стать причиной вреда или быть каким-либо образом связана с ущербом, причиняемым этими субъектами, с которыми она ведет или собирается вести дело или поддерживать другую деятельность. Такой анализ связей должен включать рассмотрение случаев, когда компания может быть признана соучастницей нарушения,

¹⁰ For guidance on how to assess the local context, see *Guide to Human Rights Impact Assessment and Management*, Road-testing Draft, a joint publication of the International Finance Corporation, the Global Compact, and the International Business Leaders Forum, June 2007, p. 31, available at: http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/HRIA_final.pdf.

спровоцированного другими. Данный вопрос более подробно рассматривается в части III ниже.

D. Подведение итогов

23. Должная осмотрительность предполагает совершение предприятиями разумных шагов, чтобы осознавать, предупреждать и устранять негативное воздействие своей деятельности и связей. Подобные шаги могут зависеть от таких факторов, как страновой контекст, характер деятельности и отрасли и масштабы инвестирования или обменов.

24. Аналогичным образом, действия компаний в плане мониторинга и уменьшения вреда также могут различаться в зависимости от этих же факторов. Например, шаги, которые компания предпринимает для устранения и мониторинга воздействия на права человека своих собственных операций, могут отличаться от тех, которые определяются ее деловыми связями или связями с другими социальными игроками. Кроме того, требуемые действия в отношении воздействия на права человека со стороны дочерней фирмы могут отличаться от тех, которые осуществляются в виде реагирования на потенциальные или фактические воздействия поставщиков, удаленных на несколько уровней.

25. В целом сфера охвата должной осмотрительности для выполнения обязательства корпорации по соблюдению прав человека не является жестко фиксированной областью и не базируется на влиянии. Она скорее зависит от потенциальных и фактических воздействий на права человека, являющихся следствием собственной деловой активности компании и связей, поддерживаемых при осуществлении такой деятельности.

III. ПОСЛЕДСТВИЯ СОУЧАСТИЯ

26. Обязанность корпораций по соблюдению прав человека предполагает необходимость избегать соучастия. Специальный представитель организовал в 2006 году многодисциплинарный семинар, специально посвященный проблеме соучастия, и эта концепция обсуждалась на многих проводившихся им консультациях с участием многих заинтересованных сторон, включая самое последнее также мероприятие, состоявшееся в декабре 2007 года, посвященное характеру обязанности корпорации по соблюдению прав человека¹¹.

¹¹ See A/HRC/8/5/Add.1.

В рассуждениях Специального представителя нашла также отражение работа двух неправительственных организаций, обладающих обширным опытом в этой области¹².

27. Концепция соучастия корпораций в нарушении прав человека привлекает внимание правительств, компаний, юристов, философов, адвокатов и жертв нарушений прав человека. У них может быть несовпадающее понимание того, что на практике означает этот термин. Некоторые наблюдатели подчеркивают юридическое происхождение "соучастия" и указывают на новые явления в международном уголовном праве как на путеводный маяк в определении соучастия в деловом и правозащитном контексте. Другие делают упор на осуждении корпоративной непрямого причастности к нарушениям прав человека, указывая на нее как на нечто не отвечающее социальным ожиданиям независимо от фактической правовой ответственности.

28. В настоящем разделе дается характеристика наиболее важным соображениям в отношении соучастия как с правовой, так и с неправовой точек зрения. Международное уголовное право представляет собой удобную стартовую позицию, и в данном разделе в определенной степени рассматриваются международные правовые стандарты, действующие в области способствования совершению правонарушений и соучастию в них. Здесь же анализируются важнейшие неправовые контексты, в условиях которых непрямого причастность к нарушениям прав человека влечет за собой важные последствия для компаний.

A. Представление концепции

29. Концепция соучастия имеет весьма важное значение в контексте деятельности предприятий и соблюдения прав человека. Из более чем 40 дел, возбужденных против компаний в Соединенных Штатах на основании Закона об иностранных деликтных исках (АТКА) - в настоящее время это крупнейший свод внутренних норм, касающихся корпоративной ответственности за международные преступления, - большинство было связано с обвинениями в соучастии, где фактическими виновниками являлись государственные или частные силы безопасности, другие государственные агенты или вооруженные группировки в гражданских конфликтах или иные подобные субъекты¹³. Кроме того, в подготовленном недавно для Специального представителя, проведенном

¹² See the Fafo Institute's project on Business and International Crimes, information available at: <http://www.fafo.no/liabilities/index.htm>. See also the International Commission of Jurists Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes, information available at: <http://www.business-humanrights.org/Updates/Archive/ICJPaneloncomplicity>.

¹³ ATCA is discussed further in section B below.

Управлением Верховного комиссара по правам человека (УВКПЧ) исследовании, в котором приводится информация о предполагаемых совершенных компаниями правонарушениях, указано, что в 41% случаев (было исследовано в общей сложности 320 случаев по всем регионам и секторам) можно говорить о непрямых формах участия компаний в различных нарушениях прав человека¹⁴.

30. Под соучастием в деловом и правозащитном контексте следует понимать не прямое участие компаний в нарушениях прав человека. В сущности соучастие означает, что компания заведомо содействовала какой-либо другой компании в нарушении прав человека. Такое соучастие рассматривается как не прямое участие, поскольку сама компания фактически не совершала этого нарушения. В принципе о соучастии можно говорить применительно к заведомому способствованию совершению любого вида нарушений прав человека - будь то гражданские или политические права или же экономические, социальные или культурные права.

31. Обвинения компаний в соучастии обычно касаются участия в совершении правонарушений государственными или негосударственными субъектами. Например, в юридической сфере этим термином обозначают не прямое участие в правонарушениях как со стороны правительства, так и со стороны негосударственных субъектов, таких, как полувоенные формирования¹⁵. Кроме того, в качестве ответа на обвинения в косвенном участии компании в нарушении прав человека поставщиками принимались решения о выводе акционеров из-под ответственности.

32. Понимание последствий соучастия требует оценки того, каким образом законодательство и различные социальные субъекты могут рассматривать вклад компании в нарушение прав человека и возможные последствия таких подходов. Это может показаться непосильной задачей. И тем не менее компании могут предвидеть, предупреждать и устранять риски соучастия за счет включения общих особенностей правовых и общественных ориентиров в свои действия по соблюдению должной осмотрительности. И в самом деле, обязательство избегать соучастия является важнейшей составной частью должной осмотрительности, для того чтобы компании соблюдали права человека. Хотя никаких гарантий того, что проявление такой должной

¹⁴ See A/HRC/8/5/Add.2.

¹⁵ For examples of cases brought against companies for aiding and abetting alleged State abuse, see: *Doe v. Unocal*, 395 F.3d 932 (9th Cir., 2002) (settled out of court); *Khulumani v. Barclay National Bank*, 504 F.3d 254 (2d Cir., 2007) (ongoing) and *Xiaoning v. Yahoo! Inc.* (N.D.Cal., case filed on 18 April 2007) (ongoing). For examples of cases against companies for aiding and abetting non-State abuse, see: *Carrizosa v. Chiquita* (S.D. Fla., case filed on 13 June 2007) (ongoing); *Doe v. Chiquita* (D.N.J., case filed on 18 July 2007) (ongoing).

осмотрительности защитит компанию от юридической ответственности или публичных обвинений, не существует, она должна помочь расширить возможности компании по распознаванию и устранению рисков соучастия и показать заинтересованным сторонам, что она имеет серьезные намерения не содействовать совершению правонарушений другими.

В. Правовые ориентиры

33. Вследствие сравнительно ограниченного числа прецедентных судебных решений в отношении компаний по сравнению с физическими лицами и с учетом несовпадения определений соучастия в различных юридических контекстах невозможно сформулировать четкие критерии того, что составляет соучастие даже в правовой сфере. Специальный докладчик отмечает, что наиболее четкие указания можно извлечь из международного уголовного права и дел, касающихся содействия и подстрекательства. В этих делах просматривается ряд ключевых принципов, которые могут стать основой полезных указаний и ориентиров для компаний¹⁶. Международное уголовное право также имеет значение, поскольку оно может влиять на внутренние уголовные и неуголовные стандарты.

1. Ориентиры в уголовных стандартах: содействие и подстрекательство с точки зрения международного уголовного права

34. Юрисдикция специальных международных уголовных трибуналов, таких, как Международные военные трибуналы после второй мировой войны, Международный уголовный трибунал по бывшей Югославии (МТБЮ) и Международный уголовный трибунал по Руанде (МУТР), охватывает только физических лиц, но не юридических лиц, таких, как компании. Постоянный Международный уголовный суд (МУС) имеет такую

¹⁶ There are other ways in which involvement with another who commits a crime is prohibited in international criminal law. Examples include joint criminal enterprise and superior responsibility. Joint criminal enterprise criminalizes participation with others for a common plan, design or purpose to commit an international crime. Those who participate in such a group and take actions intentionally to bring about the common plan can be guilty. Superior responsibility criminalizes the failure of either a military or civilian superior to carry out their duty to prevent or punish the crimes committed by a subordinate.

же особенность¹⁷. Поэтому при перенесении применяемых к физическим лицам стандартов на компании следует проявлять осторожность. Тем не менее затрагивавшиеся при рассмотрении этих дел стандарты международного уголовного права имеют важное значение для анализа соучастия корпораций по меньшей мере по двум причинам. Во-первых, эти стандарты могут послужить ориентиром для внутренних уголовных судов, часть из которых допускает уголовное преследование компаний. Во-вторых, международное уголовное право может оказывать прямое влияние на внутренние неуголовно-правовые судебные разбирательства, затрагивающие компании.

35. Как уже отмечалось выше, международное уголовное право запрещает содействие и подстрекательство в совершении международных преступлений. Содействие и подстрекательство предполагают i) действие или бездействие, имеющее существенные последствия для совершения международного преступления, и ii) осведомленность о содействии в совершении преступления¹⁸.

а) Действие или бездействие, имеющее существенные последствия

36. Рассмотрение дел в случаях содействия и подстрекательства, слушавшихся в специальных международных трибуналах, показало, что содействие и подстрекательство заключаются в "деяниях [физических лиц], направленных на то, чтобы оказать помощь, поощрить или обеспечить моральную поддержку в совершении преступления, имевшего существенные последствия"¹⁹.

¹⁷ Pursuant to article 123 of the Rome Statute establishing the International Criminal Court, seven years after the entry into force of the Statute, the Secretary-General of the United Nations will convene a Review Conference. Such review will take place in 2009, and some have signalled that the idea of including legal persons in the jurisdiction of the Court might be re-proposed for discussion.

¹⁸ The Statutes for the ICC, ICTY and ICTR as well as other international criminal tribunals provide for individual liability based on aiding and abetting. In the jurisprudence before the ICTY and ICTR, the tribunals have emphasized that such liability will depend on proving a physical element (substantial assistance) and a mental element (knowledge). For example, see *Furundžija* (ICTY Trial Chamber), 10 December 1998, para. 249; *Simić* (ICTY Appeals Chamber), 28 November 2006, paras. 85-86; *Blagojevic and Jokic* (ICTY Appeals Chamber), 9 May 2007, para. 127; and *Ntagerura* (ICTR Appeals Chamber), 7 July 2006, para. 370.

¹⁹ For example, see *Simić* (ICTY Appeals Chamber), 28 November 2006, para. 85; *Blagojevic and Jokic* (ICTY Appeals Chamber), 9 May 2007, para. 127; *Blaskic* (ICTY Appeals Chamber), 29 July 2005, paras. 45-46; *Vasiljevic* (ICTY Appeals Chamber), 25 February 2004, para. 102; and *Ntagerura* (ICTR Appeals Chamber), 7 July 2006, para. 370.

37. Помощь необязательно должна служить причиной или быть необходимым вкладом в совершение преступления. Иными словами, нет необходимости доказывать, что без такого вклада преступление не имело бы места. Кроме того, помощь может иметь место до, во время или после совершения главного преступления, и она необязательно должна иметь место в географической близости от места совершения преступления²⁰.

38. Кодекс Комиссии международного права устанавливает, что соучастник должен обеспечить такого рода помощь, которая "способствует, непосредственно и существенно", совершению преступления. Существенным и непосредственным вкладом может быть, например, предоставление средств для совершения преступления. Помощь должна существенным образом содействовать совершению преступления²¹.

Бездействие и молчаливое присутствие

39. В контексте предпринимательской деятельности и прав человека часто возникает вопрос о том, может ли простое присутствие в стране, где совершаются нарушения прав человека, быть приравнено к соучастию. Юридическая ответственность за соучастие, если компания просто присутствует в стране, представляется маловероятной. Если проводить аналогию с делами, рассматривавшимися по нормам международного уголовного права, пришлось бы доказывать, что молчание компании составляет существенное содействие в совершении преступления, как, например, легитимизация или подстрекательство к преступлению, а также то, что компания заведомо оказывала такое содействие.

40. В международном уголовном праве физические лица признавались виновными в содействии и подстрекательстве к совершению международных преступлений, когда они молчаливо присутствовали на месте совершения преступления или поблизости от этого места. Однако в этих случаях присутствие было лишь одним фактором, который приводил к выводу о том, что действие или бездействие физического лица обусловило

²⁰ *Blaskic* (ICTY Appeals Chamber), 29 July 2004, para. 48. Also see *Blagojevic and Jokic* (ICTY Appeals Chamber), 9 May 2007, para. 127; *Simić* (ICTY Appeals Chamber), 28 November 2006, para. 85; and *Ntagerura* (ICTR Appeals Chamber), 7 July 2006, para. 372.

²¹ According to the International Law Commission, this standard is consistent with the other relevant international provisions including the Nuremberg Charter and the ICTY and ICTR Statutes. See *Yearbook of the International Law Commission*, 1996, vol. II, Part Two, document A/51/10, p. 21, para. (11) of the commentary to article 1.

легитимизирующее или подстрекательское воздействие на преступления в конкретном контексте и что все обвиняемые обладали также определенной формой более высокого статуса²².

Приобретение выгод в результате правонарушений

41. Как и в случае простого присутствия, одного простого факта, что компания приобретает выгоды от нарушений прав человека, едва ли будет достаточно для того, чтобы наступила юридическая ответственность за соучастие. Тем не менее Южноафриканская комиссия по установлению истины и примирению отметила, что извлечение выгод из правонарушений - это фактор, имеющий отношение к установлению ответственности компаний за причастность к правонарушениям²³. Как будет видно из дальнейшего обсуждения, приобретение выгод представляет собой релевантное соображение в неюридических контекстах²⁴.

b) Осведомленность

42. В делах, рассматривавшихся в международных уголовных трибуналах, условием ставилось то, чтобы обвиняемые знали о преступных намерениях основного исполнителя преступления и чтобы их собственные деяния представляли собой существенную помощь

²² See *Kvočka* (ICTY Trial Chamber), 2 November 2001, paragraphs 257-261, summarizing the ICTY cases dealing with presence and accomplice liability.

²³ In 1998, the South African Truth and Reconciliation Commission found that there were three levels of business involvement in apartheid: (i) playing a central role in designing and implementing apartheid; (ii) profiting directly from activities that promoted apartheid; and (iii) benefiting indirectly by operating in apartheid society. (Truth and Reconciliation Commission, Final Report 1998, at Vol. 4, Chap. 2) The Commission said that the first two levels must result in accountability (paras. 23 and 27). However, it said that benefiting indirectly from apartheid policies was of a “different moral order.” (para. 23) It implied that it would be inappropriate to hold such companies accountable for furthering apartheid per se, (para. 32) notwithstanding the Commission’s support for companies to engage in “realistic moral behaviour grounded in a culture of international human rights law.” (para. 148) The Final Report is available at: <http://www.polity.org.za/polity/govdocs/commissions/1998/trc/4chap2.htm>.

²⁴ See section C below.

в совершении преступления²⁵. Однако в случае содействия и подстрекательства не требовалось, чтобы физическое лицо разделяло то же самое преступное намерение, что и основной исполнитель преступления, или даже желало, чтобы преступление имело место²⁶. Не было также необходимости и в том, чтобы доказывать, что обвиняемому было известно о том, замышлялось ли именно данное конкретное преступление, которое и было фактически совершено, или же это преступление было одним единственным из целого ряда возможных преступлений, которые могли быть совершены²⁷.

43. Наличие осведомленности может быть установлено с помощью непосредственных и непрямых, или косвенных доказательств. Для заключения о субъективном настроении ума обвиняемых могут использоваться объективные факты²⁸, а вывод о юридически конструктивном знании может быть сделан даже в том случае, если обвиняемые прямо не признали, что обладали таким знанием, или фактически отрицали такое знание²⁹.

44. Вопрос о том, что требуется для доказательства наличия осведомленности у компании, будет зависеть от контекста. В делах по международному уголовному праву по обвинению физических лиц за их роль в правонарушениях, совершавшихся компаниями во время второй мировой войны, осведомленность физических лиц доказывалась на основании анализа уже имеющейся у представителя компании информации об

²⁵ The ICC has yet to interpret the Rome Statute's provision on aiding and abetting, which states that liability will arise if "for the purpose of facilitating" a crime, an individual, "aids, abets or otherwise assists in its commission or its attempted commission, including providing the means for its commission." There is some disagreement whether the words "for the purpose of" place an additional requirement that what has been used in the ad hoc tribunals and what is now considered custom, that is whether there is an extra requirement of proof that the contribution was given for the *purpose* of facilitating a crime.

²⁶ *Simić*, (ICTY Appeals Chamber), 28 November 2006, para. 86; and *Aleksovski*, (ICTY Appeals Chamber), 24 March 2000, para. 162.

²⁷ *Blaskić*, (ICTY Appeals Chamber), 29 July 2005, para. 50; and *Simić*, (ICTY Appeals Chamber), 28 November 2006, para. 86.

²⁸ See *United States v. Carl Krauch, et al (The Farben Case)*, Trials of War Criminals, Vol. VIII p. 1187; Trial of the Major War Criminals Before the International Military Tribunal (1947) Vol 1, Judgment, pp. 305-306; *Tadić*, (ICTY Trial Chamber), 7 May 1997, paras. 675-676 and 689; *Akayesu*, (ICTR Trial Chamber), 2 September 1998, para. 548; and *Aleksovski*, (ICTY Trial Chamber), 25 June 1999, para. 65.

²⁹ *Limaj*, (ICTY Trial Chamber), 30 November 2005, para. 518; see also *Fofana & Kondewa*, (Special Court for Sierra Leone Trial Chamber), 7 August 2007, para. 231.

исполнителе преступления в тот момент, когда компания оказывала содействие. Такая информация включала протоколы заседаний³⁰ или контекст деловой операции, такой, как, например, необычно крупные заказы на вредные химические вещества³¹. В некоторых из этих случаев знание вменялось в вину с учетом опыта и занимаемого положения физического лица в компании, например, когда данное физическое лицо занимало конкретную должностную позицию, наделенную авторитетом или влиянием³².

2. Уголовная ответственность по внутреннему законодательству

45. Уголовный закон во многих государствах запрещает оказание заведомой помощи кому бы то ни было, кто совершает преступление. Даже если термины содействие и подстрекательство не всегда используются во внутренних правовых системах, внутренние правовые стандарты обычно имеют сходство с применяемой в международном уголовном праве концепцией содействия и подстрекательства³³.

46. В некоторых странах внутренняя юрисдикция допускает привлечение юридических лиц, включая компании, к уголовной ответственности по меньшей мере за некоторые виды международных преступлений. При условии, что такая юрисдикция может устанавливать также ответственность за содействие и подстрекательство, в целом допускается возможность уголовного преследований компаний за содействие и подстрекательство в совершении таких преступлений³⁴.

³⁰ *The Zyklon B case Trial of Bruno Tesch and two others*, Law Reports of Trials of War Criminals, Vol. I, p. 95, available at: <http://www.ess.uwe.ac.uk/WCC/zyklonb.htm>.

³¹ Ibid., p. 101.

³² See *United States v. von Weizsaecker*, Trials of War Criminals, Vol. XIV pp. 622.

³³ Anita Ramasastry and Robert C. Thompson, *Commerce, Crime and Conflict: Legal Remedies for Private Sector Liability for Grave Breaches of International Law* (2006), Executive Summary, p. 17, available at: www.fafo.no/liabilities. [hereinafter Fafo Report]

³⁴ Ibid. The survey of 16 countries from a cross-section of jurisdictions and regions found that 11 countries had established criminal liability for corporations. These countries were Australia, Belgium, Canada, France, India, Japan, the Netherlands, Norway, South Africa, the United Kingdom and the United States. (p. 13) While there were some differences in what international crimes corporations could be prosecuted for depending on whether the State was a party to and had fully incorporated the Rome Statute's three crimes into its domestic law, all of these States had incorporated international crimes in some fashion. (p. 15) Further, all of these States had legislation in place establishing aiding and abetting liability. (p. 17)

47. Конкретные условия установления факта осведомленности и вида предоставленной помощи будут варьироваться в зависимости от национального законодательства³⁵.

Однако в тех случаях, когда рассматриваемое преступление представляет собой нарушение международного уголовного права, национальные суды могут остановить свой выбор на использовании стандартов международного уголовного права³⁶.

48. В общем плане ни в международной, ни в национальной уголовной юрисдикции установление ответственности соучастника не зависит от признания вины главного исполнителя преступления³⁷.

3. Гражданская ответственность по внутреннему праву

49. Вопрос о юридической ответственности за участие компании в нарушениях прав человека поднимался также и в не относящихся к уголовным делам, возбуждавшихся против компаний во внутренних судах.

50. В Соединенных Штатах закон АТКА разрешает неамериканским гражданам возбуждать иски о гражданских правонарушениях в случае нарушений международного права³⁸. Параметры того, каким образом этот закон может быть использован в отношении компаний, все еще находятся на стадии определения, и ни одно из дел, возбужденных против какой-либо компании, пока еще не было рассмотрено по существу. Как уже было сказано ранее, возбуждавшиеся в последнее время иски против компаний по закону АТКА, обычно представляли собой обвинения в соучастии, а не в прямой причастности к нарушению международного права.

51. Единственное решение Верховного суда США по делу, возбужденному в соответствии с АТКА, не исключает, по-видимому, возможности предъявления корпорациям обвинения в содействии и подстрекательстве в соответствии с этим

³⁵ Ibid., pp. 17-22. For instance, the concept of “corporate culture” may be a relevant element in deciding whether the company had the requisite knowledge or intent to aid or abet the commission of the crime. For more information see: “Corporate Culture as a Basis for the Criminal Liability of Corporations” prepared for the Special Representative by the law firm Allens Arthur Robinson, available at: <http://www.reports-and-materials.org/Allens-Arthur-Robinson-Corporate-Culture-paper-for-Ruggie-Feb-2008.pdf>.

³⁶ Fafo Report, p. 19.

³⁷ Ibid., p. 18. See also, *Akayesu* (ICTR Trial Chamber), 2 September 1998, para. 531.

³⁸ 28 U.S.C. §1350.

законом³⁹, и складывающееся в настоящее время в среде американских юристов мнение, судя по всему, свидетельствует о поддержке представления о существовании такой ответственности⁴⁰. Кроме того, некоторые суды, рассматривавшие иски по АТКА в отношении соучастия компаний в нарушениях прав человека, напоминали и применяли нормы международного уголовного права, действующие в отношении содействия и подстрекательства в этом контексте⁴¹.

52. Вне контекста АТКА в подтверждение того, что корпорации следует привлекать к ответственности за их не прямое участие в нарушении прав человека, все чаще используются другие виды неуголовного права, такие, как нормы о намеренных гражданских правонарушениях, небрежности или о недоговорных обязательствах⁴². Такие притязания обычно не строятся на международном праве, и их едва ли можно отнести к категориям дел о "правах человека" как таковых, но скорее предполагают вменение ответственности за исполнение обязанности по соблюдению основных неуголовных правовых принципов.

53. Следовательно, юридическое расследование в данных случаях может отличаться от видов разбирательства по международному уголовному праву, о которых говорилось выше. Даже в тех случаях, когда расследование оказывается сходным, например, когда суд главным образом анализирует соблюдение правил об осведомленности и помощи, конкретные элементы этих правил могут различаться. Например, в случае небрежности доказывание осведомленности может потребовать лишь демонстрации того, что компании должно было быть известно, что она шла на предвидимый риск содействия в совершении

³⁹ *Sosa v. Alvarez-Machain*, 542 US 692 (US, 2004).

⁴⁰ For a recent discussion of the ways in which US courts have approached this question, see *Khulumani v. Barclay National Bank*, 504 F.3d 254 (2d Cir., 2007), part of the so-called "Apartheid litigation". Note that the defendants in the Apartheid litigation recently asked the Supreme Court to review the Second Circuit's decision, arguing, inter alia, that the Second Circuit erred in deciding that aiding and abetting liability exists under ATCA (re: *American Isuzu Motors, Inc., et al. v. Ntsebeza, et al.*). See <http://www.scotusblog.com/wp/petitions-to-watch-conference-of-42508/> for relevant documentation. The Supreme Court will consider the petition on 25 April 2008.

⁴¹ For example, see: *Khulumani v. Barclay National Bank*, 504 F.3d 254, 276 (2d Cir., 2007); *Almog v. Arab Bank, PLC*, 471 F. Supp. 2d 257, 285-286 & n.33 (E.D.N.Y. 2007); and *Presbyterian Church of Sudan v. Talisman Energy, Inc.*, 453 F. Supp. 2d 633, 668 (S.D.N.Y. 2006).

⁴² For commentary on a selection of cases, see Jennifer A. Zerk, *Multinationals and Corporate Social Responsibility* (Cambridge University Press, 2006), Chap. 5.

правонарушения в противовес необходимости доказывать наличие фактической осведомленности. Такой подход известен как критерий разумности, или, проще говоря, должно ли было бы разумное лицо взвесить, существовала ли опасность содействия совершению правонарушения, и изменило ли оно свое поведение, чтобы избежать такой опасности⁴³. Выяснение этого вопроса не может рассматриваться как применение критерия осведомленности, но скорее как вопрос о том, действовала ли компания в соответствии с требуемыми стандартами осторожности⁴⁴.

С. Социальные ожидания: компании обязаны избегать соучастия

54. Хотя юридические нормы, особенно нормы международного уголовного права, представляют интерес с точки зрения понимания концепции соучастия, это всего лишь одна сторона дела. В неюридических контекстах соучастие корпораций становится важным ориентиром, исходя из которого другие социальные игроки составляют свое мнение о компаниях. Стремление не оказаться в роли соучастника является характерной особенностью международных норм и принципов деловой практики, устанавливаемых, например, Глобальным договором. Аналогичным образом, государственные и частные инвесторы и правозащитные организации также судят о компаниях, исходя из предполагаемого непрямого участия в совершении нарушений прав человека.

55. Важно, что компании и сами признают возможность соучастия в нарушениях прав человека, и разрабатываемые ими кодексы поведения включают и принцип недопустимости соучастия⁴⁵. Некоторые коллективные инициативы, разработанные для

⁴³ Ibid., Zerk provides that “in identifying the substantive obligations of the parent company, the courts will take account of the general state of knowledge about the risks posed by the particular industry, process or technology and how to minimize them. To this end, home state regulatory requirements, codes of conduct, industry ‘best practice’, safety cases and risk control manuals are likely to be important sources of evidence” (pp. 220-221).

⁴⁴ For instance in *Lubbe v. Cape plc* [2000] 1 Lloyd’s Rep 139, which concerned parent company liability for harm caused by a subsidiary, the plaintiff alleged that the parent company’s negligence consisted of instructions and advice it gave or failed to give its subsidiaries in following health and safety practices. It was alleged that “the instructions and advice ... showed a careless disregard for the foreseeable risk of injury to those who were closely affected by the asbestos operations in South Africa, taking account of the knowledge which they [defendant company’s directors and senior employees] had or ought to have had of the health risks involved” (p. 146). (The case settled so this argument was not decided on its merits.)

⁴⁵ See for example the International Code of Ethics for Canadian Business which includes amongst its “Principles” that signatories agree to “not be complicit in human rights abuses”. The Code is available at: <http://www.lib.uwo.ca/business/intlethi.html>.

того, чтобы предотвратить правонарушения в таких контекстах, где более вероятно не прямое, нежели чем прямое соучастие корпораций в правонарушениях, таких, как Кимберлийский процесс и Добровольные принципы безопасности и прав человека также имплицитно содержат рекомендации о том, как избежать соучастия⁴⁶.

56. Иногда применение норм о соучастии в неправовом контексте во многом повторяет применимые критерии, используемые в соответствии с международным и внутригосударственным правом, и в то же время они могут и не требовать ту же степень осведомленности и помощи, которая предусмотрена законом, как, например, в тех случаях, когда в стране, где имеют место нарушения прав или же извлекаются выгоды из общения с известным правонарушителем. Такого рода иски могут приводить к неодинаковым результатам, включая неодобрение со стороны держателей акций, ущерб для репутации и даже лишение полномочий.

1. Международные стандарты, принципы и другие ориентиры

а) Глобальный договор Организации Объединенных Наций

57. В 1999 году занимавший тогда пост Генерального секретаря Организации Объединенных Наций Кофи Аннан, представляя Глобальный договор, обратился к лидерам делового мира со следующими словами:

*Вы можете работать на благо прав человека и укрепление подобающих норм в области труда и экологии непосредственно за счет того, как вы сами ведете свой собственный бизнес. Фактически, вы можете использовать эти универсальные ценности как цементный раствор, связывающий воедино ваши мировые корпорации, поскольку это именно те ценности, которые люди всего мира признают своими собственными. **Вы можете обеспечить, что в своей собственной корпоративной практике вы будете поддерживать и соблюдать права человека и не допустите того, что сами станете соучастниками нарушений прав человека***⁴⁷ (выделено нами).

⁴⁶ The Kimberley Process was established to help stem the flow of conflict diamonds (see <http://www.kimberleyprocess.com/>) while the Voluntary Principles on Security and Human Rights promote corporate human rights risk assessments and training of security providers in the extractive sector (see <http://www.voluntaryprinciples.org/>).

⁴⁷ Press Release, SG/SM/6881, 1 February 1999, available at: <http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html>.

58. В принципе 2 Глобального договора конкретно говорится о соучастии: "деловые круги не должны быть причастны к нарушениям прав человека". В пояснительном примечании к этому принципу указано, что соучастие корпораций в нарушениях прав человека может проявляться в трех основных формах: в прямой форме, в форме, приносящей выгоды, и в молчаливой форме⁴⁸:

"Прямое соучастие имеет место, когда компания заведомо помогает государству в нарушении прав человека. Примером этого могут служить обстоятельства, при которых компании содействует насильственному переселению людей в условиях, имеющих отношение к деловой активности.

Соучастие, приносящее выгоды, предполагает, что компания непосредственно извлекает выгоду из нарушений прав человека, совершаемых кем-либо еще. Например, в этом отношении часто упоминаются нарушения, совершаемые силами безопасности, такие, как подавление мирных протестов против деятельности предприятий или применение репрессивных мер в процессе охраны производственных объектов компаний.

Молчаливое соучастие - это такая форма соучастия, которая, по мнению правозащитников, свидетельствует о том, что компания отказывается поднимать вопрос о систематических или длящихся нарушениях прав человека в своем общении с соответствующими властями. Например, основанием для предъявления обвинений в молчаливом соучастии могут служить бездействие или согласие компаний с систематической дискриминацией в сфере занятости, направленной против конкретных групп, дискриминируемых по признакам этнического происхождения или пола".

59. Применительно к принципу 2 Глобальный договор предполагает ряд возможных мер, которые должны помочь компаниям обеспечить "непричастность к нарушениям прав человека", включая оценки воздействия деятельности компаний на права человека, для выявления опасности причастности компании к правонарушениям; ясно сформулированная политика защиты трудящихся, непосредственно занятых в компании и на всем протяжении их производственно-сбытовой цепочки; ясно сформулированная политика обеспечения того, чтобы принимаемые компанией меры безопасности, даже

⁴⁸ See commentary on Principle 2 from the Global Compact, available at: <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html>.

осуществляемые с помощью государства или другой стороны, не приводили к нарушениям прав человека⁴⁹.

60. Глобальный договор предполагает также, что предприятия устанавливают четкие гарантии, с тем чтобы в случае предоставления силам безопасности финансовой или материальной поддержки такая поддержка не использовалась для нарушения прав человека и чтобы компании "в любых соглашениях с силами безопасности недвусмысленно заявляли о том, что предприятие не потерпит никаких нарушений международного права прав человека"⁵⁰. В более общем плане предлагается, чтобы деловые круги "в частном порядке и публично осудили систематические и непрекращающиеся нарушения прав человека"⁵¹.

b) Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий

61. В соответствии с Руководящими принципами ОЭСР с вносившимися в них в 2000 году изменениями компании должны "уважать права человека лиц, затрагиваемых их деятельностью, с учетом международных обязательств правительства принимающей страны"⁵². Государства-члены и другие страны, которые взяли обязательства по выполнению Руководящих принципов, должны создавать национальные контактные пункты, в которые можно обратиться с заявлениями, направленными против компаний, при наличии нарушений "в конкретных случаях". Эти случаи часто предполагают наличие утверждений о непрямой причастности к нарушениям прав человека.

62. Одна такая жалоба касалась компании, оказывавшей услуги государственным учреждениям принудительного содержания, где, как утверждалось, имели место нарушения прав человека. Рассматривая жалобу, Национальный контактный пункт подчеркнул, что "компании вследствие своих собственных действий или бездействия могут оказаться замешанными в нарушении прав человека или же извлечь из этого

⁴⁹ Ibid.

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Ibid.

⁵² See Organization for Economic Co-operation and Development, DAF/FE/IME/WPG(2000)15/FINAL, available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/56/36/1922428.pdf>.

выгоды"⁵³. Хотя в докладе Национального контактного пункта было сказано, что характер и объемы деятельности компаний в учреждении принудительного содержания представлялись неясными, контактный пункт "установил", что компания не включила Руководящие принципы в основу своих этических оценок. В докладе была подчеркнута важность непрерывной оценки компанией вопросов соблюдения прав человека, возникающих в контексте операций этой компании⁵⁴.

2. Инвесторы

63. В последние годы как государственные, так и частные инвестиционные фонды официально заявили о своей готовности приостанавливать, прекращать или пересматривать условия своих связей с компаниями, которые замешаны, пусть даже и опосредованным образом, в нарушениях прав человека. Такие изъятия соответствующей готовности приобретали форму опубликования инвестиционной политики и решений об отторжении от инвестиционных фондов и исключения из числа участников.

64. Инвестиционная политика может содействовать инвесторам в принятии решений о том, в каких случаях исключать компании из сферы капиталовложений с учетом нефинансовых факторов, включая соблюдение прав человека, и, если говорить точнее, оценивать опасность того, что и сам фонд может считаться причастным к правонарушениям вследствие инвестирования средств в такие компании. Используемые Норвежским советом по этике этические принципы Государственного пенсионного фонда служат в этом отношении одним из важнейших примеров⁵⁵. По просьбе министерства финансов Совет по этике формулирует рекомендации, позволяющие судить о том, могут ли те или иные инвестиции оказаться противоречащими этическим принципам и не могут ли они стать причиной нарушения Норвегией своих обязательств по международному праву.

⁵³ Statement by the Norwegian National Contact Point, 29 November 2005, Enquiry from the Forum for Environment and Development (ForUM) on Aker Kværner's activities at Guantanamo Bay, p. 69, available at: <http://www.oecd.org/dataoecd/23/33/37439881.pdf>.

⁵⁴ Ibid., p. 70.

⁵⁵ The Ethical Guidelines are available at: <http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Selected-topics/andre/Ethical-Guidelines-for-the-Government-Pension-Fund---Global-/The-Ethical-Guidelines.html?id=434894>.

65. В соответствующем разделе Норвежских этических принципов говорится, что этическая основа фонда должна подкрепляться благодаря использованию трех механизмов. Во-первых, хотя Фонд должен осуществлять свои права собственности для содействия получению долгосрочных финансовых прибылей, он должен делать это, опираясь на Глобальный договор Организации Объединенных наций и Руководящие принципы ОЭСР. Во-вторых, Фонд должен отслеживать и "отсекать от общей совокупности инвестиционных институтов те компании, которые непосредственно или через находящиеся под их контролем образования производят оружие, которое в случае его обычного использования может привести к нарушению основополагающих гуманитарных принципов". И наконец, Фонд должен исключать из сферы инвестирования компании "в тех случаях, когда считается, что существует неприемлемая опасность содействия серьезным или систематическим нарушениям прав человека, таким, как убийства, пытки, лишение свободы, использование принудительного труда, наихудших форм детского труда и других форм эксплуатации детей; серьезным нарушениям прав отдельных людей в ситуациях войны или конфликта; серьезному экологическому ущербу; широкомасштабной коррупции; другим особенно тяжким нарушениям основополагающих этических норм"⁵⁶.

66. Таким образом, обеспокоенность вызывает не только вложение средств в компании, которые могут быть причастны к правонарушениям, но и то, что сам Фонд может быть отнесен к числу субъектов, которые, как считается, могли способствовать правонарушениям вследствие своих связей с такими компаниями⁵⁷.

67. В последние годы все чаще можно видеть, как проводятся кампании отказа от сотрудничества с учетом размера участия инвестора в деятельности предприятия, которое, как считается, прямо или опосредованно нарушает права⁵⁸. Инвесторы будут,

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ For another example of an investment policy dealing with human rights issues, see the Corporate Governance Policy of the Second Swedish National Pension Fund, chapter 10, available at: <http://www.ap2.se/template/Page.aspx?id=468>. The Special Representative has also learnt that in May 2008, ABP, the pension fund for employers and employees in the Dutch government and educational sector, will publish a responsible investment policy, with the United Nations Global Compact amongst its guiding principles. The policy provides that ABP expects companies in which it invests to follow the Global Compact's principles, thus effectively requiring that companies must not be complicit in human rights abuses, with divestment a possible consequence of persistent failure to improve practices in this regard.

⁵⁸ For background information on recent divestment campaigns, see: <http://www.business-humanrights.org/Categories/Issues/Investmenttrade/globalisation/Divestment>.

по-видимому, основывать свои решения о необходимости проведения таких кампаний на проводимой ими самими инвестиционной политике и мнении своих членов. Например, Норвежский государственный пенсионный фонд опирался на этические принципы, для того чтобы публично отмежеваться от кампаний, предположительно замешанных в нарушениях прав человека⁵⁹.

3. Правозащитная деятельность

68. На протяжении последнего десятилетия крупные международные правозащитные организации обращают внимание на вопрос косвенного участия предприятий в нарушениях прав человека, часто используя для характеристики такого участия термин "соучастие". В 1998 году организация "Международная амнистия" опубликовала свой свод правозащитных принципов под названием "Принципы защиты прав человека, которыми надлежит руководствоваться компаниям", где, в частности, говорится, что "компаниям надлежит устанавливать процедуры, обеспечивающие, чтобы все операции проверялись на их потенциальное воздействие на права человека, и разрабатывать гарантии, призванные обеспечивать, чтобы персонал компании никогда не оказывался соучастником совершения нарушений прав человека"⁶⁰. Организация по наблюдению за соблюдением прав человека также публикует доклады о предполагаемом соучастии компаний⁶¹. Другие правозащитные группы все чаще предъявляют компаниям обвинения в предполагаемом непрямом участии в нарушениях прав человека зачастую и в государственной сфере.

⁵⁹ In 2006, following consideration of allegations that Wal-Mart was "implicit in violations of human rights and labour rights in its business operations," the Norwegian Ministry of Finance announced the Government Pension Fund's divestment from the company based on recommendations from the Council of Ethics, which were made pursuant to the Ethical Guidelines. The Ministry said the Fund would "incur an unacceptable risk of contributing to serious or systematic violations of human rights by maintaining its investments in the company." The June 6, 2006 press release is available at <http://www.regjeringen.no/en/dep/fin/Press-Center/Press-releases/2006/Two-companies---Wal-Mart-and-Freeport---.html?id=104396>.

⁶⁰ See "Human Rights Principles for Companies" page 7, Amnesty International, document number ACT 70/001/1998, available at: <http://www.amnesty.org/en/library/info/ACT70/001/1998>.

⁶¹ See for example "The Enron Corporation: Company Complicity in Human Rights Violations" (2002), available at: <http://www.hrw.org/reports/1999/enron/>; and "Race to the Bottom, Corporate Complicity in Chinese Internet Censorship" (2006), available at: <http://www.hrw.org/reports/2006/china0806/>.

69. Как отмечалось выше, в недавнем подготовленном для Специального представителя докладе УВКПЧ, где систематизируются виды нарушений компаниями прав человека, примерно в 41% из 320 случаев говорилось о косвенных формах участия компаний в нарушениях прав человека⁶². В докладе приводится набор возможных претензий в отношении косвенного участия, которые могут быть предъявлены компаниям, от заявления о том, что компании предоставляют средства для совершения правонарушений, до утверждений о предоставлении кредитов игрокам, которые, как утверждается, нарушают права человека, и даже до жалоб о молчаливом присутствии в регионе, где, как известно, имеют место нарушения прав человека.

D. Выводы

70. То, что представляет собой соучастие как в юридическом, так и в неправовом отношении, не является чем-то единообразным или статичным. Несмотря на такую запутанную реальность, имеющиеся на сегодняшний день свидетельства позволяют сделать несколько выводов. Во-первых, заведомое существенное участие в нарушениях прав человека может привести к тому, что компания будет считаться ответственной как с правовой, так и неправовой точек зрения. Во-вторых, доказанность извлечения выгоды из правонарушений может привлечь к себе внимание социальных игроков, даже если это и не приведет к юридической ответственности. В-третьих, и аналогичным образом, простое присутствие в контексте совершения правонарушений может привлечь внимание других социальных игроков, хотя само по себе, по-видимому, и не приведет к юридической ответственности. Иными словами, и деятельность в контексте правонарушений, и видимость извлечения выгоды из таких правонарушений должны служить предупреждающим сигналом для компаний, с тем чтобы они проявляли должную осмотрительность, учитывающую характерные особенности осуществляемой ими деятельности.

71. Откат от соучастия является неотъемлемой составной частью обязательства по соблюдению прав человека, влекущего за собой необходимость действия с должной осмотрительностью, с тем чтобы не оказаться заведомо вовлеченным в содействие нарушениям прав человека, независимо от того, влечет ли эта опасность юридическую ответственность. Должная осмотрительность будет помогать компаниям выявлять и

⁶² See A/HRC/8/5/Add.2. For the purposes of the study, "direct" involvement was considered to occur when the company caused the abuse through its own acts or omissions. "Indirect" involvement was considered to occur where firms were alleged to contribute to or benefit from the abuse of third parties, such as suppliers, individuals, arms of a state, and other businesses.

соответствующим образом устранять опасности, которые требуют от компаний разбирательства или шагов по недопущению, с тем чтобы обеспечить, что они не способствуют преднамеренно нарушениям прав человека и не извлекают сознательно для себя выгоды из таких нарушений.

72. В целом использование компаниями важнейших инструментов для определения воздействия их деятельности на права человека в целях исполнения обязательства по соблюдению этих прав, будь то политика в отношении прав человека, оценка воздействия, интеграционная политика и/или практика отслеживания эффективности деятельности, должно быть нацелено не только на собственную предпринимательскую деятельность компании, но также и на отношения с другими субъектами, связанными с этой деятельностью, для того чтобы компания не имела отношения или не была каким-либо иным образом причастна к нарушениям прав человека, совершаемым другими субъектами.
