

Университет Монаша

Центр Кастана по правам человека

**ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**

**ВЕРСИЯ 2.0**

**Справочное руководство для бизнеса**

Подготовлено в сотрудничестве с Управлением  
Верховного Комиссара ООН по Правам Человека  
и Глобальным договором ООН

# ВЫРАЖЕНИЕ БЛАГОДАРНОСТИ

Университет Монаша выражает большую благодарность за поддержку Фонду Алана и Элизабет Финкель, чьи щедрые пожертвования сделали возможным выпуск этого второго издания.

## [Центр Кастана по правам человека](#)

Университет Монаша, Клейтон ВИК 3800, Мельбурн, Австралия

Центр Кастана, основанный на юридическом факультете в университете Монаша, всемирно известный академический центр, использующий свой опыт в области прав человека для создания более справедливого мира в котором соблюдаются и защищаются права человека, предоставляя людям возможность жить в условиях свободы и сохранения достоинства. Инновационный подход центра к общественному участию и вовлечению в вопросы прав человека ставит задачей пересмотреть, каким образом академическое учреждение может осуществить важные и долгосрочные изменения.

В сотрудничестве с:

## [Управлением Верховного Комиссара Организации Объединенных Наций по Правам Человека](#)

УВКПЧ, Си Эйч-1211 Женева 10, Швейцария

Управление Верховного Комиссара Организации Объединенных Наций по Правам Человека (УВКПЧ) является главным подразделением структуры ООН по правам человека. Верховный комиссар несет ответственность перед Генеральным секретарем ООН за поощрение международного сообщества и государств в поддержании универсальных стандартов в области прав человека. УВКПЧ стремится работать с широким кругом субъектов, включая частный сектор, с целью содействия в соблюдении и уважении прав человека в наивысшей степени. УВКПЧ выступает в качестве Секретариата Совета по правам человека - межправительственного органа ООН.

## [Глобальный Договор Организации Объединенных Наций](#)

685 Третья авеню, 12-ый этаж, г. Нью-Йорк, штат Нью-Йорк 10017, США.

Глобальный договор Организации Объединённых Наций (Глобальный договор ООН) призывает компании по всему миру согласовывать свою деятельность и стратегии с десятью общепринятыми принципами в области прав человека, трудовых отношений, защиты окружающей среды и борьбы с коррупцией, а также предпринимать действия в поддержку целей и задач ООН, реализуемых в целях устойчивого развития.

Глобальный Договор ООН - это ведущая платформа по разработке, внедрению и выявлению практики корпоративной ответственности. Запущенная в 2000 году, она является самой большой инициативой в мире в области корпоративного устойчивого развития и объединяет более 8800 компаний и 4000 некоммерческих организаций из более чем 160 стран и свыше 80 национальных сетей.

Главным автором от имени Центра Кастана выступила Сара Джозеф при содействии Эмиля Линдблада Кернелла и Адама Флетчера. Дальнейшая помощь была предоставлена Сэмом Дипноллам, Одрией Ху, Мушдой Худа, Эйприл Скарлетт, Хао Ци и Сити Уокером. От имени Управления Верховного Комиссара Организации Объединенных Наций по Правам Человека главными составителями выступили коллеги из Группы по Вопросам Бизнеса и Прав Человека.

*Политика УВКПЧ состоит в том, чтобы не приписывать авторство публикации частным лицам.*

Урсула Винховен и Шубха Чандра выступили основными составителями от Глобального договора ООН.

Необходимо также указать основных участников первого издания этой книги Люси Эмис и Рейчел Чемберс.

Фотография:

**Обложка:** фотография ООН/Эван Шнайдер

**Страницы vi и vii:** фотографии ООН / Альберт Гонсалес Фарран

**Страницы xx и 1:** фотографии ООН / Мартин Перрет

**Страницы 10 и 11:** фотографии ООН / Джавад Джалали

**Страницы 18 и 19:** фотографии ООН / Пауло Филгейрас

**Страница 26:** фотография ООН / Люсьен Раджаонина

**Страница 40 и 41:** фотография ООН / Эскиндер Дебебе

**Страница 46:** фотография ООН / Киба Парк

**Страницы 58 и 59:** фотографии ООН / Логан Абасси

**Страница 64:** фотография ООН / Мартин Перрет

**Страницы 80 и 81:** Творческое сообщество/ Ивайло Иванов

**Страница 86:** фотографии ООН / Эскиндер Дебебе

**Страницы 102 и 103:** фотографии ООН / Эскиндер Дебебе

**Страницы 116 и 117:** фотографии ООН / Эван Шнайдер

ISBN: 978-0-6480346-0-5 (Монаш)

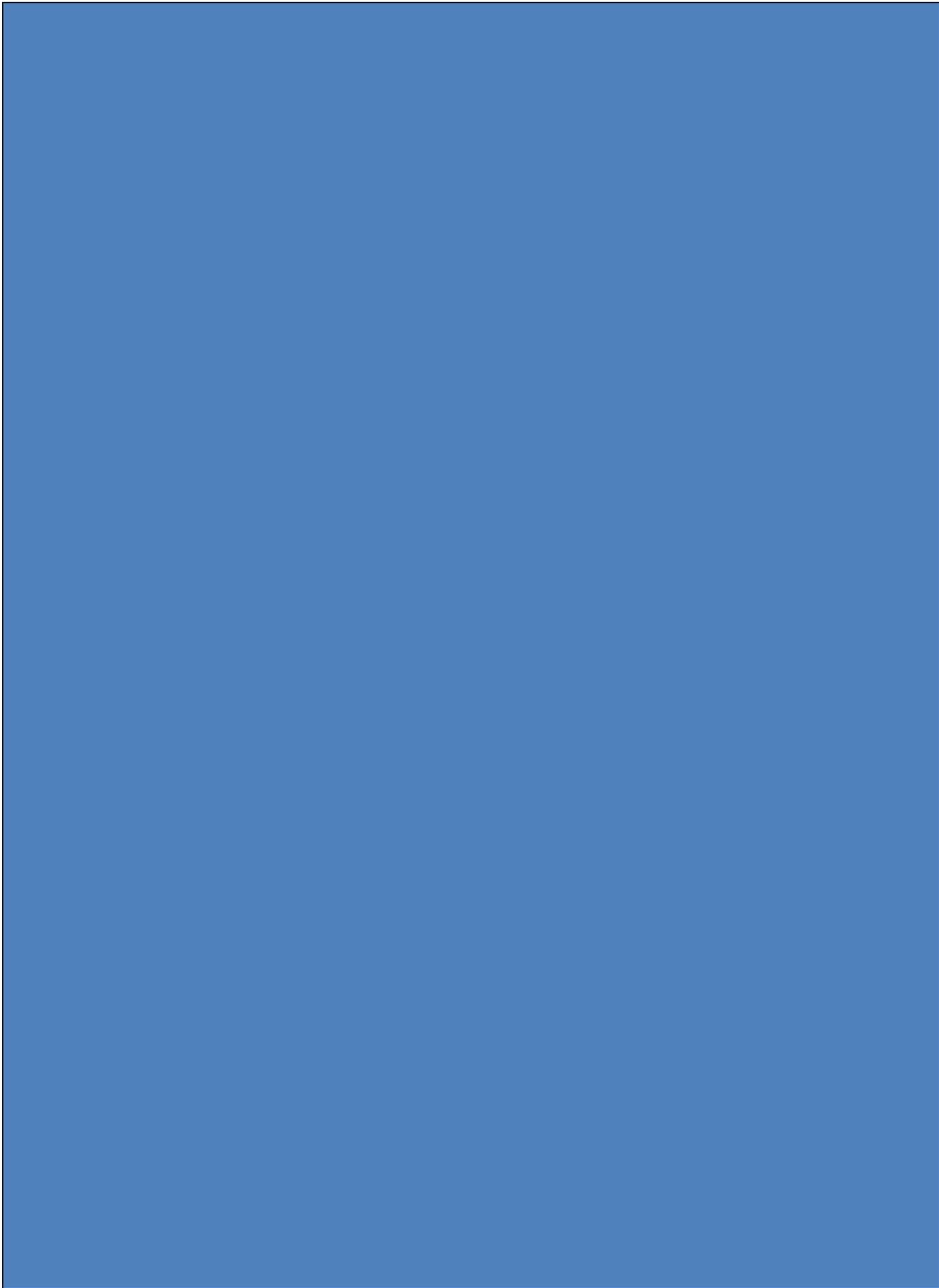
Публ./ 17 / 1 (ООН)

Авторское право: Университет Монаша 2016

Все права защищены

#### **ПРИМЕЧАНИЕ**

Описание прав, содержащихся в настоящей публикации, не является официальным толкованием прав Управлением Верховного Комиссара Организации Объединенных Наций по Правам Человека (УВКПЧ), Глобальным договором Организации Объединенных Наций (Глобальным договором ООН) или любым другим подразделением Организации Объединенных Наций. Эта публикация предназначена исключительно в качестве учебного документа. Включение примеров опыта компаний никоим образом не означает одобрение или осуждение отдельных компаний, их политики или практики в области прав человека Центром Кастана по правам человека, УВКПЧ или Глобальным договором ООН.



# ОГЛАВЛЕНИЕ

Глава 1: Правила работы с публикацией	
Ведение.....	8
Примечания для пользователей и методология.....	17
Глоссарий ключевых терминов.....	19
Глава 2: Применение принципов на практике.....	23
Глава 3: Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП)	
Статья 1: Право на самоопределение.....	33
Статья 2-5: Основополагающие принципы.....	36
Статья 6: Право на жизнь.....	37
Статья 7: Право не подвергаться пыткам, жестокому, бесчеловечному и унижающему достоинство обращению.....	41
Статья 8: Право быть свободным от рабства, принудительного труда.....	47
Статья 9: Право на личную свободу и безопасность.....	51
Статья 10: Право задержанных лиц на гуманное обращение.....	54
Статья 11: Запрет лишения свободы за долги.....	56
Статья 12: Право на свободное передвижение и выбора места жительства.....	57
Статья 13: Ограничение возможности высылки иностранцев.....	59
Статья 14: Равенство всех перед судом.....	61
Статья 15: Запрет уголовного наказания за действия, ранее не считавшимися преступными.....	63
Статья 16: Право на признание правосубъектности.....	64
Статья 17: Запрет на вмешательство в личную и семейную жизнь.....	64
Статья 18: Право на свободу мысли, совести и религии.....	68
Статья 19: Право на свободу слова.....	72
Статья 20: Запрет на пропаганду войны, расовой или религиозной ненависти.....	75
Статья 21: Свобода собраний.....	79
Статья 22: Свобода ассоциаций.....	81
Статья 23: Право вступать в брак.....	86
Статья 24: Права детей.....	88
Статья 25: Право принимать участие в общественных делах.....	93
Статья 26: Запрет дискриминации.....	96
Статья 27: Права меньшинств.....	99
Глава 4: МПЭСКП	
Статья 1: Право на самоопределение.....	103
Статья 2: Основополагающие принципы.....	104
Статья 6: Право на труд.....	105
Статья 7: Право на справедливые и благоприятные условия труда.....	108
Статья 8: Право на создание профсоюзов и участие в забастовках.....	113
Статья 9: Право на социальное обеспечение.....	116
Статья 10: Право на семейную жизнь.....	120
Статья 11: Право на достаточный жизненный уровень.....	122
Статья 12: Право на здоровье.....	129
Статья 13 и 14: Право на образование.....	133
Статья 15: Право на участие в культурной жизни и пользование преимуществами научного прогресса.....	137





ГЛАВА 1:

# ПРАВИЛА РАБОТЫ С ПУБЛИКАЦИЕЙ



# ВВЕДЕНИЕ

Бизнес все чаще признает важность прав человека. [Исследовательский обзор 2015 года](#) компании «Экономист интеллидженс юнит» (Аналитическое подразделение группы компаний Economist Group) показал, что большинство руководителей признают, что бизнес является важным игроком в сфере прав человека, и то, что делают или не делают компании, затрагивает или не затрагивает эти права. Исследование показывает, что с этим согласны 83% респондента (74% из которых выражают абсолютное согласие), что права человека являются весьма значимыми для бизнеса, так же как и для правительств. Сотни компаний в настоящее время публикуют свою политику в области прав человека и внедряют права человека в соответствующие процессы компании. На сегодняшний день более 8800 компаний в 146 странах, подписавшие Глобальный договор ООН, обязались выполнять десять принципов Глобального договора ООН, включая шесть принципов, касающихся прав человека и трудовых норм.

И те и другие являются отражением и частью тенденции все большего признания бизнесом прав человека как имеющих отношение к его деятельности. Совет по правам человека Организации Объединенных Наций в 2011 единогласно одобрил<sup>1</sup> [Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека](#) (далее - Руководящие принципы ООН), в которых излагаются обязанности бизнеса по отношению к правам человека. В Руководящих принципах ООН разъясняется, что ответственность бизнеса состоит в том, чтобы соблюдать права человека, как минимум, те права, которые отражены в Международном билле о правах человека и принципах, касающихся основных прав, закрепленных в Декларации об основополагающих принципах и правах в сфере труда Международной организации труда.

Несмотря на эти факты, многие компании все еще пытаются понять смысл прав человека, а также то, каким образом права человека могут иметь отношение к их деятельности и что они могут сделать для выполнения своих обязательств по соблюдению прав человека, изложенных в первом принципе Глобального договора ООН и в Руководящих принципах ООН.

Цель данной публикации заключается в том, чтобы объяснить значение общепризнанных прав понятным для бизнеса языком. Для облегчения понимания различных прав будут даны наглядные примеры реальных случаев применения прав человека в контексте бизнеса в мире.

Следует подчеркнуть, что примеры включены только для наглядности и никоим образом не представляют собой одобрение или осуждение отдельных компаний или их политики и практики в области прав человека.

## Что такое Права Человека?

Концепция прав человека является одновременно простой и действенной - люди имеют право на достойное обращение. Правами человека обладают все люди вне зависимости от их национальности, места жительства, пола, происхождения и этнической принадлежности, цвета кожи, вероисповедания, языка или любого другого статуса. Каждый человек имеет право пользоваться правами человека, не подвергаясь дискриминации. Все эти права являются взаимосвязанными, взаимозависимыми и неделимыми. Права человека часто зафиксированы и гарантируются законом в форме конвенций, обычного международного права, общих принципов и других источников международного права. Международное законодательство по правам человека устанавливает обязательства для государства действовать определенным образом или воздерживаться от некоторых действий, а также оказывать содействие и защищать права человека и основные виды свобод отдельных личностей и групп<sup>2</sup>.

[Всеобщая декларация прав человека](#) от 1948 года была составлена представителями многих стран для предотвращения повторения зверских преступлений Второй мировой войны и является основой современных прав человека. На Всемирной конференции по правам человека в Вене в 1993 году каждая из 171 стран-участниц подтвердила свою приверженность стремлениям, отраженным в этой Декларации.

Всеобщая декларация закреплена в международном праве в [Международном пакте о гражданских и политических правах](#) (МПГПП) и в [Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах](#) (МПЭСКП), каждый из которых был ратифицирован более чем 160 государствами (что составляет более трех четвертей всех наций). Считается, что два документа неразделимы, взаимосвязаны и равнозначны. В совокупности три документа известны как Международный билль о правах человека.

Два данных пакта составляют основу данной публикации.

<sup>1</sup> [Резолюция Совета По Правам Человека 17/4.](#)

<sup>2</sup> УВКПЧ: [Часто задаваемые вопросы о Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека](#) (2014).

## Международный пакт о гражданских и политических правах

Гражданские и политические права включают в себя права по обращению с физической и духовной свободой, справедливому обращению, и реальному участию в политическом процессе. Они включают: право на жизнь, свободу от истязаний, свободу от рабства, право на неприкосновенность частной жизни, свободу от произвола при содержании под стражей, право на справедливое судебное разбирательство, свободу вероисповедания, свободу слова и собраний, а также права меньшинств и свободу от дискриминации.

Страны-участницы этого пакта обязаны соблюдать и защищать эти утвержденные права, избегая дискриминации, и обеспечивать их выполнение для всех лиц, находящихся на их территории и под их юрисдикцией. Компании также несут ответственность за соблюдение этих прав.

## Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах

Экономические, социальные и культурные права включают в себя: а) трудовые права, такие, как право на справедливую заработную плату, право на безопасные и здоровые условия труда, а также право на создание профсоюзов и вступление в них; б) и социальные права такие, как, право на образование, право на надлежащую медицинскую помощь и достаточный уровень жизни, а также право на участие в культурной жизни.

Экономические, социальные и культурные права призваны «освободить от нужды». Государства, являющиеся участниками этого пакта, обязаны принять меры по активной реализации соответствующих прав при условии наличия ресурсов. Таким образом, допускается, что государства могут быть не в состоянии достичь полной реализации прав, заявленных в этом пакте, если они являются недостаточно развитыми. Однако государства имеют неукоснительные обязательства принять меры по полному осуществлению этих прав насколько это возможно в рамках их ограниченных ресурсов. Они также имеют неукоснительные обязательства гарантировать, что экономические, социальные и культурные права осуществляются без дискриминации. Более того, меры, снижающие существующий уровень обеспечения прав или неспособность обеспечить минимальный уровень каждого права являются нарушением пакта, если только государство не докажет, что такие меры продиктованы подлинным отсутствием необходимых ресурсов.

Ожидается, что компании будут уважать.

экономические и социальные права, но это не означает, что от них ожидают решения глобальных проблем, таких, например, как бедность. Вместо этого от них ожидают гарантий отсутствия противодействия реализации этих прав. Если компания обнаруживает, что она создала препятствия для реализации этих прав, то ей следует принять корректирующие меры. Подобным образом, когда компании просят поддержать эти права, это означает, что их призывают внести значимый вклад, например, поддержать правозащитную инициативу в сообществах, где они осуществляют свою деятельность. Компании не призывают и от них не ожидают, что они будут выполнять обязательства правительства, например, по обеспечению права на здоровье.

## Ограничение прав и нарушение баланса

Некоторые права человека являются абсолютными. Ряд прав, таких, как право на свободу от истязаний, не могут быть нарушены ни при каких обстоятельствах. Однако большинство гражданских и политических прав могут быть ограничены государствами (хотя и произвольно), и только в исключительных обстоятельствах. Например, когда ограничения предусмотрены законом и необходимы для защиты национальной безопасности, общественного порядка, общественного здоровья и морали или прав всех остальных лиц. Выполнение государствами экономических, социальных и культурных прав, тем не менее, осуществляется при условии наличия ресурсов.

## Другие соответствующие документы и стандарты

Права, содержащиеся в Международном билле о правах, были в дальнейшем доработаны в других международных документах и стандартах. К ним относятся документы о правах человека лиц, принадлежащих к группам или населению, которые могут нуждаться в особом размещении или защите с целью полного осуществления прав человека без дискриминации<sup>3</sup>. В зависимости от обстоятельств своей деятельности компаниям следует учитывать эти дополнительные стандарты<sup>4</sup>.

В области прав трудящихся [Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда](#) Международной организации труда возлагает обязательства на все страны-участницы соблюдать четыре вида принципов и прав, которые включают: свободу ассоциации и право на коллективные переговоры, отмену принудительного труда, запрещение детского труда и ликвидацию дискриминации в области трудового найма. Эти права изложены в восьми основных конвенциях Международной организации труда (МОТ).

<sup>3</sup> Документы Организации Объединенных Наций по правам человека, закрепляющие права лиц, принадлежащих к конкретным группам или народам: Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин; Конвенция о правах ребенка; Международная конвенция о защите прав всех трудящихся мигрантов и членов их семей; Конвенция о правах инвалидов; Декларация Организации Объединенных Наций о правах коренных народов; Декларация о правах лиц, принадлежащих к национальным или этническим, религиозным и языковым меньшинствам.

<sup>4</sup> УВКПЧ: [Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека: руководство по интерпретации](#) (2012).

### Регулирующие (договорные) органы ООН по правам человека

Каждый из этих пактов, а также другие основные договоры ООН по правам человека контролируются, проверяются и авторитетно интерпретируются договорным органом ООН. Договорным органом по МПГПП является Комитет по правам человека, а договорным органом по МПЭСКП, является Комитет по экономическим, социальным и культурным правам.

### Значение прав человека для бизнеса

«Бизнес может процветать только в обществах, в которых соблюдаются, поддерживаются и предусматриваются права человека. Люди – это наш главный ресурс, и оказание им поддержки в системе нашей деятельности является не только правильной тактикой, но и обеспечивает устойчивое будущее для бизнеса. Наша цель состоит в том, чтобы внедрять поддержку прав человека в каждую функцию, каждую роль, и каждый уголок нашей организации».

**Пол Полман, генеральный директор Unilever.**

Бизнес является основным фактором экономического роста во всем мире и необходимым двигателем развития человека; он помогает поддерживать глобальные права человека. Увеличивается число компаний, который сегодня также вносят существенный вклад в защиту прав человека путем внедрения международных стандартов в области прав человека в свою деловую политику и практику. В принципах Глобального договора ООН, а с недавних пор и в [Повестке в области устойчивого развития на период до 2030 года](#) и [Целях в области устойчивого развития](#)

отражено, что от компаний ожидается не только соблюдение прав человека, но также анализ возможностей осуществления положительного вклада в поддержку прав человека.

В то же время, бизнес может представлять собой угрозу правам человека, например, путем непризнания права работников на организацию профсоюзов или принудительного перемещения коренного населения без обсуждения и компенсации за освобождение территории для горнодобывающего проекта. Действительно, как показывает опыт, компании могут нарушить и нарушают права человека в случаях, когда не уделяют достаточного внимания этим вопросам<sup>5</sup>.

«В области цифровых технологий, влияние на права человека может возникать на уровне внутренних решений по таким вопросам, как, например, реагирование на запросы правительства об ограничении данных или доступе к информации о клиентах, по вопросам принятия условий обслуживания, дизайна и инженерных решений, которые подразумевают безопасность и конфиденциальность, решений о предоставлении или прекращении предоставления услуг на определенном рынке».

**Дэвид Кей, специальный докладчик ООН по развитию и защите права на свободу мнения и его выражения.**

<sup>5</sup> УВКПЧ: [Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека: руководство по интерпретации](#) (2012).

Появляется все больше примеров, свидетельствующих о преимуществах, которые получает бизнес от соблюдения прав человека. Они включают в себя не только совершенствование способов управления рисками во время судебных разбирательств, но также уменьшение вероятности сбоев в деятельности, проведения общественных кампаний и критики, ущерба для репутации и убытков при удержании и найме сотрудников. Компании, которые соблюдают права человека, получают более широкий доступ к возможностям для ведения бизнеса с правительствами, финансистами, деловыми клиентами и потребителями, которые все чаще признают снижение риска для себя при работе с компанией, которая эффективно управляет рисками в области прав человека<sup>6</sup>.

Еще одним важным преимуществом является улучшение отношений с работниками, сообществами и другими заинтересованными сторонами в обществах, в которых, в свою очередь, формируется более сильное доверие и социальное одобрение деятельности компании. Соблюдение прав человека также улучшает способность компании сохранять свою репутацию в случае негативных событий и получать понимание общественности в целом, когда она прикладывает усилия по предотвращению таких инцидентов<sup>7</sup>. Это может также дать сравнительное преимущество, связанное с растущим количеством биржевых акций и государственных и частных финансовых учреждений, тщательно исследующих нефинансовые показатели деятельности компаний, в том числе в отношении прав человека<sup>8</sup>. В дополнение к этому, исследования показывают, что молодежь все чаще выражает стремление работать в организациях, соблюдающих нормы этики и проявляющих приверженность к осуществлению справедливого бизнеса. То есть, компании, которые следуют таким универсальным стандартам, как права человека и трудовые права, имеют преимущества в привлечении молодых талантов.

Понимание и интеграция прав человека в деловую практику укрепит ту положительную роль, которую может выполнять бизнес, как самостоятельно, так и в партнерстве с Организацией Объединенных Наций и другими структурами, на пути к созданию справедливой, устойчивой и всеобъемлющей глобальной экономики, в которой полностью соблюдаются права человека.

**Руководящие принципы по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН**

## «Нормативный вклад Руководящих принципов

заключается не в создании новых международных юридических обязательств, но в освещении существующих стандартов и практик для государств и бизнеса и их интеграции в рамках единого, логически согласованного и полного шаблона, а также в выявлении, где именно нынешний режим не дотягивает до этого стандарта, и каким образом он может быть улучшен».

**Профессор Джон Рагги, Специальный представитель Генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека (2005-2011)**

Международный билль о правах и другие документы и стандарты ООН в области прав человека, устанавливают обязательства государств в отношении прав человека. На протяжении десятилетий происходили энергичные дебаты между учеными, гражданским обществом и представителями бизнеса по поводу того, в какой степени, если таковая имеется, документы накладывают ответственность на бизнес. В 2011 году Совет ООН по правам человека дал разъяснение соответствующих обязанностей и видов ответственности государств и бизнеса в отношении прав человека с помощью единогласно одобренных [Руководящих принципов по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека Организации Объединенных Наций](#) (Руководящие принципы ООН.)

Руководящие принципы ООН были разработаны Джоном Рагги, который являлся Специальным представителем Генерального секретаря Организации Объединенных Наций по вопросу прав человека и транснациональных корпораций, и других деловых компаний с 2005 по 2011 год. После шести лет обширных исследований и большого количества консультаций между заинтересованными сторонами и экспертами по всему миру, Специальный представитель представил Руководящие принципы на рассмотрение Совета ООН по правам Человека в июне 2011 года.

<sup>6</sup> Shift and Mazars: [Отчетность УНГП](#) (2015).

<sup>7</sup> Там же.

<sup>8</sup> Там же

Руководящие принципы ООН основываются на трех постулатах:

- Долг государства - защищать права человека от злоупотребления этими правами со стороны третьих лиц, включая бизнес, через соответствующую политику, законодательство, нормативные акты и судебные решения;
- Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека означает необходимость действовать с должной осмотрительностью, чтобы избежать нарушения прав других лиц и устранять негативные последствия, с которыми они связаны;
- Необходимость более расширенного доступа к эффективным средствам правовой защиты, как судебным, так и не судебным, для жертв злоупотребления правами человека, связанных с бизнесом.

С момента одобрения Советом по правам человека Руководящие принципы ООН были признаны государствами, компаниями и отраслевыми объединениями, гражданскими общественными организациями и другими субъектами как обеспечивающие существенную ясность и основное оперативное руководство с целью помочь и государствам и компаниям выполнять свои соответствующие обязанности.

Павел Суляндзига, Председатель Рабочей группы по вопросам прав человека и транснациональных корпораций, а также других компаний

### Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека

В Руководящих принципах ООН разъясняется, что стандартная ответственность бизнеса в отношении прав человека – это соблюдать эти права. В них подробно излагаются действия, которые компании должны осуществлять, чтобы «осознавать и демонстрировать», что они поступают соответствующим образом.

Ввиду особой важности для целей данной публикации в Руководящих принципах ООН уточняется, что ответственность корпораций за соблюдение прав относится к международно признанным права человека, под которыми «понимаются, как минимум, те права, которые отражены в Билле о правах человека и принципах, касающихся основных прав, закрепленных в Декларации об основополагающих принципах и трудовых правах МОТ»<sup>9</sup>. Также там подчеркивается, что в зависимости от обстоятельств компаниям может потребоваться изучить дополнительные стандарты.

Эта ответственность означает, что компании должны знать о своем **неблагоприятном воздействии на права человека**, избегать нарушения прав человека в отношении других лиц и устранять любые потенциальные или фактические неблагоприятные последствия ущерба для прав человека, которые произошли по их вине или которым они способствовали.

Но компании не в состоянии этого делать, если у них нет определенной политики и отработанных схем действий. Во-первых, компании должны принять **политику** исполнения обязательств по соблюдению прав человека. Во-вторых, они должны продолжать осуществлять комплексную проверку соблюдения прав человека для выявления, предотвращения, смягчения и учета своего влияния на эти права. И наконец, у них должны быть отработанные схемы действий по обеспечению возможности **восстановления** любых нарушенных прав человека, вызванных их воздействием или при их содействии<sup>10</sup>.

Корпоративная социальная ответственность часто понимается как добровольный вклад компаний в общественное развитие, в благотворительность и другие социальные и экологические усилия. На все компании возлагаются большие ожидания по соблюдению Руководящих принципов ООН. Глобальным ожиданием от компаний является следование принципам, которое отличается от добровольных усилий компании, решение об участии в которых она может принять в соответствии с другими своими целями и приоритетами и / или частью социального одобрения или законного разрешения на осуществление деятельности в конкретной ситуации<sup>11</sup>. В Руководящих принципах ООН однозначно заявляется, что компании могут брать на себя обязательства или осуществлять деятельность по поддержке или продвижению прав человека, которые могут содействовать осуществлению этих прав. Но подобные действия не снимают с них ответственность за соблюдение прав человека в процессе их собственной деятельности.

<sup>9</sup> Руководящий принцип 12.

<sup>10</sup> УВКПЧ: [Часто задаваемые вопросы о Руководящих принципах предпринимательской деятельности в аспекте прав человека](#) (2014).

<sup>11</sup> Там же.

«...[корпоративная] ответственность за соблюдение [прав человека] является основным ожиданием, [и] компания не может компенсировать вред, причиненный ею правам человека, путем осуществления добрых дел в другом месте. «Не причинение вреда» – это не просто пассивное обязательство компаний, но оно также способно принести положительные результаты».

**Профессор Джон Рагги, Специальный представитель Генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека (2005-2011)**

В то время как обязанностью корпораций является соблюдение международно признанных прав человека, на практике некоторые виды прав являются более актуальными или явными, чем другие, в зависимости от конкретной индустрии и обстоятельств, и компаниям необходимо уделять им больше внимания<sup>12</sup>. Например, виды угроз правам человека, которые наиболее характерны для предприятий швейной отрасли с продукцией, которая вырабатывается работниками на фабриках, находящихся в ряде стран, будут отличаться от компаний, осуществляющих деятельность в добывающем секторе, которые должны организовать переселение коренных жителей. Но, в принципе, не существует ничего, что исключало бы возможность того, что любая компания может оказывать негативное воздействие на любые международно признанные права человека. Следовательно, невозможно ограничить применение ответственности за соблюдение прав человека по отношению к определенному подмножеству прав для конкретных секторов<sup>13</sup>. Руководящие принципы ООН дают ясно понять, что бизнес не должен сосредотачиваться исключительно на наиболее явных аспектах, касающихся прав человека, и игнорировать другие, которые могут возникать.

**Взаимосвязь между Руководящими принципами ООН и Принципами**

## Глобального договора ООН

Руководящие принципы ООН, касающиеся ответственности компаний в сфере соблюдения прав человека, имеют прямое отношение к исполнению Глобального договора ООН его участниками. Принципы №1 и №2 Глобального договора ООН призывают компании к соблюдению и поддержанию международно признанных прав человека и гарантированию своей непричастности к нарушениям прав человека.

В качестве глобального стандарта, применимого ко всем компаниям, Руководящие принципы ООН обеспечивают дальнейшую концептуальную и оперативную ясность в отношении двух принципов прав человека, которые защищает Глобальный договор ООН. Они усиливают Глобальный договор ООН и обеспечивают общепринятые рамки для участников в отношении политики и процессов, которым они должны следовать для того, чтобы гарантировать выполнение своих обязательств соблюдать права человека.

**«Руководящие принципы ООН по предпринимательской деятельности в аспекте прав человека обеспечивают практические рамки для реализации обязательств в области прав человека, которые компании принимают как неотъемлемую составляющую своего участия в Глобальном договоре ООН».**

**Лиз Кинго, Исполнительный директор Глобального договора ООН.**

Помимо соблюдения прав человека, участники Глобального договора ООН обязались поддерживать продвижение прав человека, то есть осуществлять позитивный вклад в реализацию прав человека, особенно в тех направлениях, которые касаются их бизнеса. Подобные усилия могут осуществляться через основные виды деятельности, социальные инвестиции и филантропию, государственную политику, информационную поддержку, партнерство и коллективные действия. Усилия по поддержке прав человека считаются добровольным дополнением, а не заменой ответственности за соблюдение прав человека, которую несут все компании, независимо от того, являются ли они участниками Глобального договора ООН или нет.

<sup>12</sup> УВКПЧ: [Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека: руководство по интерпретации](#) (2012).

<sup>13</sup> Там же.



# ПРИМЕЧАНИЯ ПОЛЬЗОВАТЕЛЕЙ И МЕТОДОЛОГИЯ

Настоящая публикация предоставляет руководителям и сотрудникам компаний необходимые знания о правах человека и о том, насколько они актуальны для бизнеса. В ней также содержатся ключевые элементы того, что означает соблюдение и поддержание прав человека на практике, и цель этой публикации - помочь обеспечить фундамент, на котором компании могут построить осознание своих возможностей в отношении прав человека и содействовать более тесной интеграции прав человека в свою корпоративную культуру, процессы и деловые отношения.

## Применение принципов на практике

В этом разделе представлен обзор ответственности компаний за соблюдение прав человека в рамках Руководящих принципов ООН. В частности, в нем излагаются политика и алгоритм действий, которые компаниям необходимо усвоить для того, чтобы знать и показывать, что они соблюдают права человека.

Для получения информации о контексте или пояснений к определенным отраслям и средствам оказания содействия в реализации Руководящих принципов ООН по конкретным вопросам, касающимся прав человека, смотрите ресурсы, указанные ниже:

- \* [Библиотека Глобального договора ООН;](#)
- [Управление Верховного комиссара ООН по правам человека;](#)
- \* [Ресурсный центр по вопросам бизнеса и прав человека.](#)

## Описание прав

Читателям будут предоставлены пояснения по каждому из прав, содержащихся в договорах ООН – Международном пакте о гражданских и политических правах (1966 год) и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966), а также приводится описание значения каждого права в общих чертах и его отношения к деятельности компании.

В этих описаниях принимается в расчет текст соответствующего договора, а также последующее толкование договоров соответствующим договорным органом, и особенно, замечания общего порядка<sup>14</sup>. В описаниях основное внимание уделяется тем аспектам прав, которые являются наиболее актуальными для компаний. Иногда, ссылка делается на Конвенцию Международной организации труда (МОТ) с целью дополнить предписания из соответствующего договорного органа ООН.

Международные права человека освещаются во многих других договорах ООН, в региональных договорах, конвенциях и декларациях, некоторые из которых, возможно, уже знакомы читателям, представляющим бизнес<sup>15</sup>. Авторы решили сосредоточиться на двух договорах 1966 года ввиду их широкого международного признания и того факта, что они формулируют широкий спектр международно признанных прав человека, содержащихся во Всеобщей декларации по правам человека.

Попыток ранжировать права в порядке их отношения к бизнесу не предпринималось. Хотя некоторые права (такие, как право на безопасное и здоровое рабочее место), вероятно, будут приоритетными для всех отраслей и во всех частях мира, а другие права (например, свобода от ретроактивного уголовного права) вряд ли повлияют на бизнес. Постоянного набора правил не существует. Например, нередко обнаруживается, что такие права, как право на свободу вероисповедания или выражение мнения, требуют от компаний реагирования в зависимости от определенного сектора или конкретного месторасположения.

---

<sup>14</sup> Замечания общего порядка - это интерпретации или пояснения требований основных договоров по правам человека, которые составляются договорными органами ООН. Большинство общих комментариев требуют подробных разъяснений значения конкретного права.

<sup>15</sup> Среди наиболее примечательных конвенций, упомянутых в сноске 3 в дополнение к Конвенции против издевательств и других жестоких, бесчеловечных или унижающее достоинство способов обращения или наказания, существуют также Международная конвенция о защите всех лиц от насильственных исчезновений, и Конвенция Международной организации труда (МОТ), а также Европейская конвенция о правах человека, Американская конвенция, Африканская хартия прав человека и народов; и Арабская хартия прав человека.

«Существует лишь несколько признаваемых на международном уровне прав, если таковые вообще существуют, на которые бизнес не может воздействовать или считаться воздействующим каким-либо образом. Следовательно, компании должны учитывать все подобные права».

**Профессор Джон Рагги, Специальный представитель Генерального секретаря ООН по вопросам бизнеса и прав человека (2005-2011)**

#### Наглядные примеры

Чтобы воплотить эти права в реальной жизни, каждое описание права иллюстрируется одним или более небольшими примерами из реальной жизни<sup>16</sup>, с целью продемонстрировать, как данное право появилось в отношении бизнеса. Примеры приводятся только в той мере, в какой они имеют отношение к конкретному виду права – другие потенциальные аспекты применения права опускаются во избежание путаницы.

Не предполагается рассматривать права человека, связанные с компанией вне контекста конкретного примера. Цель состоит в том, чтобы извлечь уроки из некоторых сложных ситуаций, с которыми сталкиваются компании во всем мире. Примерам не дается оценка как «лучшим» или «худшим»; они просто выбираются по такому принципу, чтобы с их помощью показать значимость соответствующего права в реальной жизни.

Некоторые показательные примеры имеют отношение к подлежащим изменениям ситуациям. Примеры являются актуальными (насколько известно авторам) по состоянию на июнь 2016. Для получения информации о любых последних событиях, читателям рекомендуется посетить Ресурсный Центр Бизнеса и Прав Человека, ведущий независимый ресурс по данному вопросу. Сайт ежедневно пополняется новостями и отчетами о влиянии компаний на права человека во всем мире – положительном и негативном.

Некоторые из продемонстрированных проблем в области прав человека являются характерными или имеют простые решения. В ряде случаев компании, похоже, обратили, якобы негативное воздействие на права человека в пользу и обеспечили долгосрочные преимущества, нередко с помощью совместной работы с коллегами по отрасли или гражданскими общественными группами. Некоторые компании, которые, каким-либо образом столкнулись с трудностями, извлекли из этого уроки и осуществили внедрение моделей надлежащей практики и систем управления с целью выполнения и поощрения прав человека. С другой стороны, некоторые компании, которые приняли позитивные меры в отношении прав человека в каких-либо аспектах, подверглись критике со стороны групп по правам человека относительно их действий в других. Разного рода отчеты показывают, что это развивающаяся область, и что соблюдение прав человека компаниями требует постоянной бдительности.

Все материалы, включенные в примеры, не были отобраны на основе исключений или предпочтений из информации, находящейся в общественном доступе. Также не выносятся никаких решений в пользу или против компании или групп подобных активистов. В электронной версии данной публикации, ссылки снабжаются указанием интернет-источников, из которых был взят конкретный пример для исследования. Множество источников использовались с целью показать целый ряд точек зрения по этому вопросу, включая, во многих случаях, сайты по корпоративной ответственности компании. Использование определенного веб-сайта не следует рассматривать как одобрение этого источника<sup>17</sup>.

Цель наглядных примеров состоит в том, чтобы предложить решения для других компаний, которые могут оказаться в аналогичных ситуациях. Мы призываем читателей подходить к каждому случаю с точки зрения уроков, которые могут быть извлечены.

<sup>16</sup> Исключение составляют случаи, когда конкретное право имеет лишь незначительное отношение к деловому сообществу.

<sup>17</sup> В некоторых случаях ссылки могут не открываться или устарели. Доступ к информации о соответствующем исследовании можно получить с помощью обычных поисковых систем.

# ГЛОССАРИЙ КЛЮЧЕВЫХ ТЕРМИНОВ<sup>18</sup>

## **Фактическое влияние на права человека**

«Фактическое влияние на права человека» - это неблагоприятное воздействие, которое уже произошло или происходит.

## **Соучастие**

Соучастие имеет как юридическое, так и неюридическое значение. Как правовой вопрос, большинство национальных законодательств запрещают соучастие в совершении преступления, а ряд допускает уголовную ответственность бизнеса в таких случаях. Из практики международного уголовного права следует, что соответствующим стандартом пособничества и подстрекательства является «сознательное оказание практического пособничества или поощрения, которые оказывают существенное влияние на совершение преступления».

Примерами внеправового соучастия могут служить ситуации, в которых бизнес, как считается, извлекает выгоду из злоупотреблений другими лицами, например, в случаях снижения цены из-за практики применения рабского труда в цепочке создания стоимости, или не сознается в злоупотреблениях, связанных с его собственной деятельностью, продукцией или услугами, несмотря на то, что для этого есть принципиальные причины. Хотя судом еще не были признаны соучастники этого типа причастности к злоупотреблениям, общественное мнение снижает планку и может значительно повлиять на их сложности с их выявлением.

Проверка должной осмотрительности в отношении прав человека служит для раскрытия рисков как внеправового (или предполагаемого), так и правового соучастия, а также для создания соответствующих ответных мер.

## **Должная осмотрительность**

Должная осмотрительность была определена как «такая мера осмотрительности, активной деятельности или исполнительности, какая обычно ожидается от благоразумного лица и осуществляется им в конкретных обстоятельствах и которая не измеряется никаким абсолютным стандартом, но зависит от относительных фактов частного случая»<sup>19</sup>. В контексте Руководящих принципов ООН должная осмотрительность в области прав человека включает непрерывный процесс управления, который согласуется с целями разумного и предусмотрительного бизнеса в свете определенных обстоятельств (включая сектор, направление, размер и аналогичные факторы) для выполнения своих обязательств по соблюдению прав человека.

## **Риски в области прав человека**

Риски компании в области прав человека - это любые риски, к которым могут приводить ее виды деятельности, по причине ее неблагоприятного влияния.

Поэтому их относят к потенциальному воздействию компании на права человека. В традиционной оценке факторы рисков – это и последствия события (его степень тяжести), и его вероятность. В контексте риска в области прав человека преобладающим фактором является тяжесть. Вероятность риска может быть значительной, помогая расставить приоритеты в том порядке, в котором потенциальное влияние рассматривается в определенных обстоятельствах. Важно отметить, что риски компании в области прав человека – это риски, которые ее деятельность представляет для прав других лиц. Это риски следует отделять от любых рисков, которые возникают при воздействии компании на права человека, хотя оба вида сильно взаимосвязаны.

## **Потенциальное влияние на права человека**

Потенциальное влияние на права человека - это негативное влияние, которое может произойти, но еще не произошло.

## **Рычаги управления**

Рычаги управления - это преимущество, которое дает потенциал оказывать воздействие. В контексте Руководящих принципов ООН они имеют отношение к способности компании вносить изменения в противоправную практику другой стороны или способствовать неблагоприятному воздействию на права человека.

## **Восстановление / исправление**

Восстановление и исправление относятся как к процессам обеспечения средств правовой защиты от неблагоприятного воздействия на права человека, так и к существенным результатам, которые могут противодействовать или исправить неблагоприятное воздействие. Эти результаты могут принимать различные формы, такие как извинения, возмещение убытков, реабилитация, финансовые или нефинансовые виды компенсаций и штрафных санкции (уголовных или административных, таких, как штрафы), а также предотвращение вреда посредством, например, предписаний или гарантий неповторения.

## **Основные права человека**

Наиболее важные права человека для компании – это те права, которые выделяются как наиболее подверженные риску. Они, как правило, могут изменяться в зависимости от сектора и вида деятельности. В Руководящих принципах четко указывается, что бизнес не должен фокусироваться исключительно на большей части основных вопросов, касающихся прав человека и игнорировать другие, которые могут возникать. Но наиболее значимыми правами логически будут те права, на которые компания направляет свои основные усилия.

<sup>18</sup> Эти определения являются такими же, как и в публикации УВКПЧ от 2012 [«Корпоративная ответственность за соблюдение прав человека: руководство по интерпретации»](#) (2012).

<sup>19</sup> Юридический словарь Блэка, 6-е изд. (Св. Павла, Миннестота, Уэст, 1990).





ГЛАВА 2

ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ НА  
ПРАКТИКЕ

# ПРИМЕНЕНИЕ ПРИНЦИПОВ НА ПРАКТИКЕ

В этой главе рассматриваются ключевые действия в рамках корпоративной ответственности по соблюдению прав человека (постулат II Руководящих принципов ООН) с целью обеспечения отсутствия негативного влияния бизнеса на права людей через свою собственную деятельность и деловые отношения. Пока [Руководящие принципы ООН](#) ориентированы на соблюдение прав человека, они подтверждают, что компании могут брать на себя обязательства или осуществлять мероприятия по поддержке и поощрению прав человека, к которым призывает Глобальный договор ООН.

Однако обязательство поддерживать права человека не исключает ответственность компании соблюдать права человека в процессе осуществления всей своей деятельности. В ключевых мерах, приведенных ниже, рассматривается разработка политики в области прав человека, проявление должной осмотрительности в области прав человека, обеспечение корректирующих мер и объединение внутри компании в том случае, если компания стала причиной негативного воздействия или способствовала ему.

<b>Корпоративные обязательства по соблюдению прав человека</b>		
<b>Обязательства, предусмотренные политикой</b>	<b>Должная осмотрительность в области прав человека</b>	<b>Исправление</b>
Принятие и осуществление политики рассмотрения вопросов, связанных с правами человека и осуществление деятельности в соответствии с соблюдением прав человека.	<ul style="list-style-type: none"><li>- Оценивать фактическое или потенциальное воздействие на права человека</li><li>- Интегрировать полученные результаты и принимать меры по предотвращению или смягчению последствий потенциального влияния.</li></ul>	Создание или сотрудничество в правовых процессах с целью обеспечить или сделать возможным исправление причинённого отдельным лицам вреда, если компания явилась причиной или способствовала негативному воздействию.

## Обязательства, предусмотренные политикой

В качестве основы для внедрения ответственности по соблюдению прав человека, компании должны принять обязательство по поводу политики, изложенное в Руководящем Принципе ООН номер 16. Политика должна быть одобрена правлением или соответствовать всем функциям компании. Она может быть автономным заявлением или может быть интегрирована в более широкую политику компании или кодекс поведения. Политика должна предоставлять содержательное руководство для сотрудников компании и лиц, связанных с компанией (например, через деловые отношения).

Как минимум, политика должна включать в себя приверженность соблюдению всех международных стандартов в отношении прав человека, включая [Всеобщую декларацию по правам человека](#) и [Декларацию об основополагающих принципах и правах в сфере труда](#) Международной организации труда.

Обязательство должно:

- быть одобрено на самом высоком уровне бизнеса;
- быть одобрено лицами с использованием соответствующих внутренних и/или внешних экспертиз;
- определить ожидания персонала компании, деловых партнеров и других, напрямую связанных с ее деятельностью, продуктами или услугами, сторон в отношении прав человека;
- инициировать разработку внутренних процедур и систем, необходимые для выполнения обязательств на практике;
- быть общедоступной и поддерживать контакт со всеми сотрудниками, деловыми партнерами и прочими соответствующими сторонами;
- отражение в оперативной политике и процедурах необходимы для ее размещения в бизнесе.

Интеграция политики в области прав человека в бизнес имеет первостепенное значение для того, чтобы компания соблюдала права человека. Лидерство в управлении необходимо для обеспечения того, чтобы результаты были рассмотрены на соответствующих уровнях организации и обучение в области прав человека необходимо с той целью, чтобы убедиться, что сотрудники знают, как реагировать должным образом при возникновении непредвиденных ситуаций.

### Основные вопросы:

- Политика может включать обязательство соблюдать аспекты прав человека (определение приводится ниже).
- Политика может быть адресована конкретным лицам или группам, которые могут быть затронуты деятельностью компании или через ее деловые отношения, или группам, которым компания уделяет повышенное внимание.
- При распространении обязательств на общественность, компания должна учитывать:
  - являются ли эти обязательства полностью доступными, особенно для ее главных

Долж  
облас  
Должн  
облас  
позво  
предп  
забла  
преду  
напра  
риско  
челов  
показ  
соблю  
практи  
в руко  
под н  
рассм  
руков  
под н  
включ  
•оцен  
потен  
права  
• инте  
приня  
мер;  
•отсл  
•всес  
способ  
влиян  
Проце  
осмот  
учить  
призн  
Перво  
являе  
решен  
компа  
осмот  
быть н  
по той

облас  
со вре  
поско  
делов  
услов  
необх  
можн  
новой  
созда  
отнош  
должн  
необх  
если д  
отнош  
госуда  
желан  
выпол  
по за  
отнош  
рамка  
прибе  
если н  
други  
подде  
напри  
благо  
компа  
компе  
обяза  
прав ч  
продв  
Должн  
облас  
разли  
сложн  
разме  
риска  
челов  
напра  
Компа  
цепоч  
стоим  
сталки  
при о

осмотрительности по всем видам влияния их операций на права человека, должны уделять приоритетное внимание рискам в области основных прав человека. Основные риски в области прав человека - это такие риски, чей потенциал негативных последствий будет наиболее серьезным и который основывается на приведённых ниже критериях.

- **Наиболее серьезны** с точки зрения масштабов, охвата и возможности исправления
    - *масштаб*: серьезность воздействия на права человека; и/ или
    - *область*: количество лиц, которые вовлечены или были затронуты; и / или
    - *возможность исправления* : способность к восстановлению прав пострадавших (до прежнего уровня)
  - **Потенциал** воздействия: воздействие, которое с определённой вероятностью будет иметь место в будущем
  - **Негативные последствия для прав человека**: с акцентом на риски для прав человека, а не на риски для бизнеса.
- В то время как основные риски в области прав человека обычно различаются в зависимости от сектора и вида деятельности, по степени серьёзности, они могут быть тесно связаны с рисками, представленными в бизнесе. Смотрите диаграмму ниже.

Степень риска для бизнеса



Вопросы основных прав человека

Потенциальное влияние на права человека

Социальное, экологическое, экономическое воздействие на людей

Для выявления основных проблем в области прав человека<sup>20</sup> компании следует:

- Определить все права человека, которые могут подвергнуться влиянию через ее операции, цепочки и другие деловые отношения. Этот процесс должен осуществляться с привлечением соответствующих функций и подразделений компании и предупреждать возможное негативное влияние компании.
- Определять и уделять пристальное внимание тому потенциальному негативному влиянию, которое может быть наиболее серьезным. (смотрите определение выше );

- При необходимости также уделять пристальное внимание негативному влиянию, основанному на вероятности его возникновения, но при этом отдавать отчет, что какой-либо влияние может иметь высокую степень серьезности, но быть маловероятным.
- Разъяснять свои выводы заинтересованным сторонам (внешним и внутренним), чтобы убедиться, что какие-либо вопросы не были упущены из виду.

Ключевые действия по должной осмотрительности в области прав человека, отражены на диаграмме ниже:



<sup>20</sup> см. Ключевые концепции отчетности в Руководящих принципах ООН <http://www.ungpreporting.org/key-concepts/salient-human-rightsissues/>.

## А. Выявление и оценка рисков и последствий

Первым шагом, который необходимо предпринять компаниям, должно быть активное исследование их воздействия на людей, которое они могут вызвать или которому могут поспособствовать в рамках своей деятельности, или которые могут иметь прямое отношение к их деятельности, продуктам или услугам, связанным с их деловыми отношениями.

Выявление и оценка влияния на права человека могут быть связаны и с другими процессами, такими как оценка рисков или оценка экологических и социальных последствий.

Однако эти процессы иногда оценивают риск возможных рисков для компании; должной осмотрительности в области прав человека, а не оценку и обращение пристального внимания на риски с точки зрения людей или народов, испытывающих неблагоприятное влияние, то есть, правообладателей. В то время как оценку влияния на права человека, признанные на международном уровне, следует рассматривать с точки зрения возможного потенциального влияния компании на любое из этих прав.

Оценка воздействия на права человека может иметь различные формы. Например, они могут иметь оценку общесекторального влияния или оценку автономного влияния, таких видов, например, как: связанные с самой компанией, связанные с сообществом, связанные с какими-то проблемами, и связанные с продукцией. Пока не существует ни одного способа провести оценку влияния на права человека, но, как минимум, оценка влияния должна включать:

- получение информации от внутренних и / или внешних независимых экспертов по правам человека; и
- проведение содержательных консультаций с потенциальными заинтересованными сторонами по мере необходимости и в зависимости от размера компании, характера и направления её деятельности. При вступлении в диалог с какими-либо сообществами, важно учитывать:
  - о соответствующие языки;
  - о потенциальные препятствия для эффективного взаимодействия;
  - о каким образом привлечь группы, которые могут представлять повышенный риск уязвимости или маргинализации и
  - о различные риски, с которыми могут столкнуться мужчины и женщины.

Иногда прямые консультации с потенциально затронутыми заинтересованными сторонами могут быть невозможны; в таких обстоятельствах второй наилучшей альтернативой будет консультация с независимыми экспертами, такими, как

правозащитные организации по правам человека и гражданские общественные организации, которые разбираются в подобных вопросах.

Функции компании могут сыграть главную роль в содействии в выявлении и оценке рисков и последствий. Например:

- *Департамент КСО / по устойчивому развитию:* обеспечивает экспертизу прав; сотрудничество, связанное с операциями; возглавляет деятельность по оценке влияния на права человека.

- *Юридические:* Оценка рисков и предоставление информации о проблемах в условиях различных стран.

- *Управление рисками:* обеспечение внедрения (которое, возможно, приведёт) к картированию рисков в области прав человека; интеграция прав человека в основной процесс управления рисками.

- *Отношения между заинтересованными сторонами и сообществом:* взаимодействие с внешними заинтересованными сторонами при оценке влияния включает консультации с соседствующими странами, общинами, и другими.

*Функции / Операции, Которые Особенно Оказывают Влияние на Права Человека.*

Права: участие в оценке рисков и обращение пристального внимания на такие действия как, например: безопасность, управления цепочками поставок, а также управление человеческими ресурсами.

## В. Интеграция: принятие мер на основе выводов сделанных при оценке рисков

После того, как компания определила потенциальное или фактическое влияние на права человека, важно, чтобы эти выводы и были интегрированы в соответствующие функции и процессы в компании.

Для эффективной интеграции выводов, ответственность за устранение фактического или потенциального влияния должна быть распределена между соответствующими уровнями и функциями бизнеса. Кроме того, внутренние процессы принятия решений, бюджетные ассигнования и процессы контроля должны обеспечивать эффективное реагирование на влияние (компания).

Принятие мер на основе результатов оценки влияния зависит от того, является ли влияние потенциальным или фактическим (т. е. оно уже произошло). Потенциальное влияние на права человека

необходимо предотвратить или смягчить путем интеграции этих результатов во все деловые операции.

Фактическое влияние на права человека необходимо устранять (Далее в этой главе рассматриваются способы его устранения).

Как бизнес должен действовать также зависит от

- если компания продолжает

связи бизнеса с этим влиянием, как указано в Руководящем Принципе ООН 19. То есть, бизнес может стать причиной, способствовать или быть непосредственно связан с влиянием на права человека через свои деловые отношения.

- Если компания стала причиной или может стать причиной негативного влияния на права человека ей следует остановить это влияние и исправить последствия влияния или предотвратить их.
- Если компания внесла или может внести свой вклад в негативное влияние на права человека, ей следует прекратить это и устранить последствия или предупредить их. Необходимо также максимально использовать рычаги управления другими участниками для смягчения последствий влияния.
- Если негативное влияние на права человека непосредственно связано с операциями, продуктами или услугам деловых отношений компании, принятие соответствующих действий зависит от того, могут ли рычаги воздействия быть использованы, а также от тяжести злоупотребления и важности отношений.

Считается, что компания имеет рычаги воздействия над субъектами, участвующими в оказании влияния на права человека, если она имеет возможность внести изменения в практику организации. Компания может усилить рычаги воздействия, путём предложения о наращивании потенциала, стимулов к прекращению воздействия, возможности пройти альтернативный курс, или сотрудничества с другими вовлечёнными сторонами, чтобы использовать коллективные рычаги воздействия.

Если рычаги воздействия могут быть применены к определённой организации, то компания должна использовать свои рычаги для ликвидации остальных негативных последствий. Если рычаги воздействия не могут быть применены к определённой организации, то компания должна определить, может ли она в достаточной мере усилить свои рычаги воздействия на организацию. Если компания может усилить свои рычаги воздействия, то ей следует использовать их для смягчения влияния насколько это возможно.

- Если компания не может существенно усилить свои рычаги воздействия, то она должна определить, являются ли отношения с данной организацией важными для её бизнеса.
  - если организации не представляет собой важности для компании, то компания должна рассмотреть вопрос о прекращении отношений, принимая в расчёт неблагоприятные последствия этого решения для прав человека;
  - если организация имеет решающее значение для компании, то компания должна учитывать серьёзность влияния. Чем серьёзнее влияние, тем более важно как можно быстрее заметить изменения в организации до принятия решения о прекращении отношений.

взаимодействовать с данной организацией, тогда следует рассмотреть вопрос о том, будут ли предприниматься постоянные усилия для смягчения негативного влияния, и готова ли компания принять любые финансовые, юридические негативные последствия и последствия для репутации в результате продолжения взаимодействия с организацией.

В некоторых ситуациях будет относительно просто предотвратить или смягчить неблагоприятное влияние. Но ряд других ситуаций может вызвать сложности и не иметь легкого или простого решения. Когда ситуация сложная, часто необходимо привлекать высшее руководство с целью принятия решений о надлежащих мерах, с привлечением внутренних экспертов по данному вопросу. Во многих случаях, получение консультации от внешних экспертов может также быть полезным.

### С. Отслеживание эффективности

Мониторинг и аудит процессов позволяют бизнесу отслеживать текущие события и имеют важное значение для компании для того, чтобы знать и показывать, что права человека действительно соблюдаются. На практике применяемые методы отслеживания могут различаться в зависимости от сектора и даже в различных департаментах бизнеса, но регулярный обзор влияния на права человека и эффективность ответных мер в отношении этого влияния имеют решающее значение.

Отслеживание должно осуществляться на основе соответствующих качественных и количественных показателей и при опоре на обратную связь от обоих, внутренних и внешних источников, включая затронутые заинтересованные стороны. Компании должны особенно стремиться к отслеживанию эффективности и своего реагирования на влияние на особо уязвимые или маргинализированные группы. Необходимый уровень механизмов рассмотрения жалоб также может обеспечить важный источник информации, а также механизмы подачи жалоб для сотрудников и конфиденциальные средства сообщения о несоблюдении прав, такие как горячие линии.

Система отслеживания должна соответствовать бизнесу и его влиянию. Для небольших компаний с ограниченным влиянием, номера телефона и адреса электронной почты для сообщения о несоблюдении прав может быть достаточно. Компаниям большего размера, с потенциально сильным влиянием на права человека потребуется более обширная отчетность и системы отслеживания.

### Д. Обсуждение/Отчетности по рискам и реагирование

Обсуждение результатов деятельности в области прав человека показывает прозрачность и подотчетность, а также демонстрирует, что бизнес соблюдает права человека на практике. Как часто и каким образом бизнесу следует сообщить о рисках в области прав человека, - этот аспект может варьироваться. Это могут быть официальные публичные отчеты, или неофициальные коммуникации, такие как личные встречи, онлайн - диалоги и консультации с заинтересованными сторонами.

Компаниям, чьи конкретные сектора или операции создают риски серьезного влияния на права человека, следует официально отчитываться о том, как компания решает такие риски и предоставлять регулярные отчеты. Эти отчеты должны:

- быть по форме и периодичности такими, которые бы отражали влияние компании на права человека и были бы доступными для ее предполагаемых заинтересованных сторон;
- предоставлять достаточно информации для заинтересованных сторон и оценки адекватности реагирования компании на конкретное воздействие на права человека; и
- не делать из рисков коммерческую тайну для заинтересованных сторон, персонала или законных запросов от других групп.

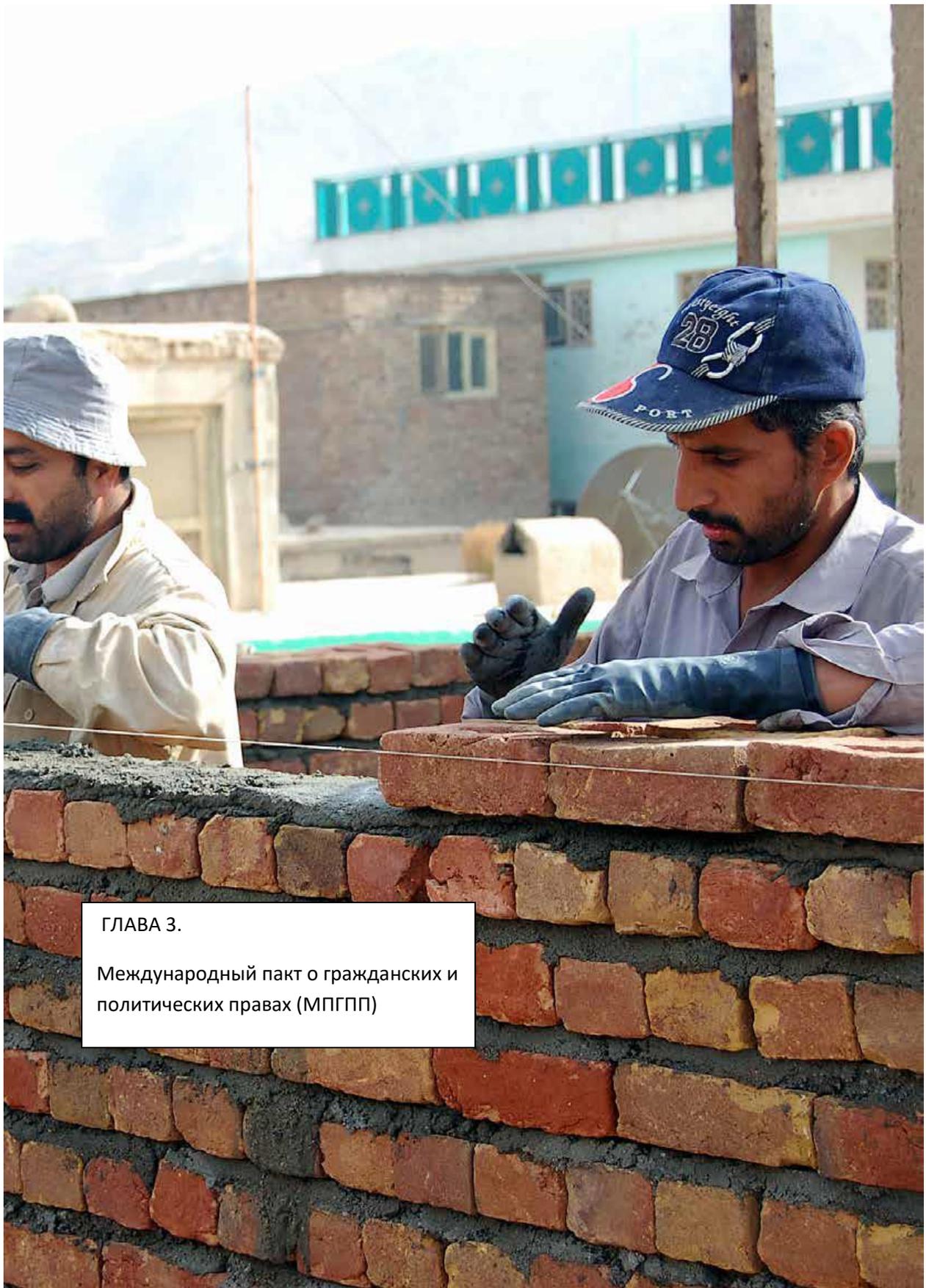
Важно, чтобы компании отчитывались о том, что *важно* для оценки, а не о том, что можно измерить. Кроме того, компании не должны сосредотачиваться на мониторинге и аудите в ущерб укреплению потенциала и мерам по исправлению.

#### **Е. Исправление**

Бизнес не выполняет свои обязательства по соблюдению прав человека, если было установлено, что он стал причиной или поспособствовал неблагоприятному воздействию на права человека и затем не смог исправить ситуацию. Компания может выяснить, что вызвало неблагоприятное воздействие на права человека или поспособствовало ему через использование процесса должной осмотрительности в области прав человека. Или внимание к такому воздействию может быть привлечено через другие источники и затем подтверждено путем собственного расследования. Бизнес должен обеспечивать сотрудничество в процессе устранения последствий негативного воздействия или стать его участником путем легитимных действий в соответствии с руководящим принципом ООН под номером 22. Механизмы рассмотрения жалоб по поводу потенциального воздействия деятельности компании являются способом устранения его последствий, соответствующим критериям эффективности, изложенным в руководящем принципе ООН под номером 31.

Обратите внимание, что там, где компания не является причиной негативно воздействия и не способствует ему, но «напрямую связана» с деятельностью, продуктам или услугам компании через деловые отношения, то в этом случае компании не требуется самой осуществлять меры по устранению последствий, хотя она может взять на себя определенную роль в этом процессе.





ГЛАВА 3.

Международный пакт о гражданских и политических правах (МПГПП)



# СТАТЬЯ 1: ПРАВО НА САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

## Связанные права:

Статья 25 МПГПП (право принимать участие в государственных делах)

Статья 27 МПГПП (права меньшинств)

Статья 1 МПЭСКП (право на самоопределение)

Данное право позволяет людям определять свой политический статус и своё место в международном сообществе. Оно отражает право людей развиваться в социальном, экономическом и культурном плане, распоряжаться своими земельными ресурсами и богатствами, не испытывать недостатка в собственных средствах к существованию. Право на самоопределение имеет отношение к свободе от господства иностранной («чужой») державы. Это коллективное или групповое право «народов», часто понимаемых как народы, находящиеся под колониальной или подобной формой правления. Право на самоопределение коренных народов также признано международным сообществом. Поскольку данное право используется группой, оно отличается от большинства других прав человека, которые рассматриваются как права личности.

Хотя в некоторых случаях право на самоопределение может привести к притязаниям народов на независимость от государства, самоопределение также охватывает такие принципы, как право народов на выбор своего политического статуса в государстве, и оно играет важную роль в политическом процессе.

Аспекты права на самоопределение, которые имеют особое значение для компаний, включают права на осуществление экономического, социального и культурного развития и право распоряжаться природными богатствами и ресурсами земли. Деятельность компании может оказать негативное влияние на данное право, если, например, компании было разрешено строить объект на землях, имеющих традиционное значение для народов, которые населяют этот регион. Также, если компания получила лицензию на добычу природных ресурсов на землях без консультаций с народом, который населяет данные земли, компания затронуть право жителей на распоряжение своими природными богатствами и ресурсами или средствами к существованию. Компания может уменьшить негативное влияние на данное право с помощью проведения консультаций с заинтересованными лицами, получения их согласия и принимая во внимание их точку зрения на события.

Более подробную информацию о статье 1 можно найти в Замечании общего порядка 21, Комитета ООН по правам человека (1984).<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> 1 см. также Резолюцию 2625 (XXV) Генеральной Ассамблеи ООН от 24 октября 1970 года и Общие Рекомендации 21 (1996 год) Комитета ООН по ликвидации всех форм расовой дискриминации.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Энергетический и горнодобывающий сектор Австралия	
<p>Корпорация «Энергетические Ресурсы Австралии» (ЭРА), дочерняя компания британско-австралийской транснациональной горнодобывающей корпорации «Рио Тинто», уже более 30 лет разрабатывает урановую шахту в Австралии на Северной территории. Шахта «Рейнджер» расположена в центре национального парка «Какаду», но данная территория умышленно исключена из охраняемой парковой зоны.</p> <p>Шахта расположена в районе «Аллигатор Риверс», который также является территорией проживания аборигенов. Таким образом, аборигены получают роялти от продаж урана. Корпорация ЭРА проводит политику, направленную на поддержку экологической стабильности, и стремится к «доверию со стороны коренных народов, всего сообщества и его жителей». Ее целью провозглашается уважение к культуре и целям коренных народов сообщества.</p> <p>В декабре 2013 г. в данной местности произошло повреждение резервуара, и радиоактивное вещество распространилось по близлежащей территории. По оценкам местной неправительственной организации - «Экологический центр Северной территории» - около миллиона литров радиоактивного вещества вытекло из треснувшего резервуара. Данная утечка стала третьим нарушением компанией правил безопасности за месяц.</p> <p>Интересы коренных народов, обитающих на территории, племени Миррар, представляет «Корпорация Аборигенов Гунджейхми» (КАГ). Она заявила, что данный инцидент является одним из опаснейших из случившихся на территории Австралии, и что нужно провести проверку всей аппаратуры компании.</p>	<p>В 2014 г. исследовательская группа, назначенная правительством, пришла к выводу, что уран не просочился в охраняемую 14 зону парка. Комиссия также постановила, что инцидент не угрожает здоровью людей или окружающей среде национального парка. В 2016 г. Министерство горнодобывающей промышленности и энергетики Северной территории объявило, что корпорации ЭРА не будет предъявлено никаких обвинений. В тот момент корпорация добивалась продления разрешения на добычу урана в данном регионе, в октябре 2015 г. КАГ подтвердила, что выступает против продления разрешения, и отметила, что компания «Рио Тинто» также не поддерживает данное решение.</p> <p>ЭРА опубликовала заявление, в котором говорится, что компания «уважает мнение коренных народов» и пересмотрит в соответствии с ними свою деятельность. Кто-то посчитал, что ЭРА не будет стремиться к продлению разрешения. Однако на собрании акционеров в мае 2016 г. председатель корпорации подтвердил, что ЭРА оставляет за собой возможность продления разрешения в будущем.</p> <p>Текущая горнодобывающая концессия заканчивается в 2021 г, и корпорация может вести деятельность по восстановлению данных земель до 2026 г.</p> <p>В декабре 2015 г. ЭРА отметила, что в ее распоряжении находится почти 100 млн. австралийских долларов, которые могут быть направлены на восстановление поврежденной территории. В апреле 2016 г КАГ поприветствовала новость о том, что головная корпорация «Рио Тинто» предоставит ЭРА 100 млн. австралийских долларов для покрытия возможной нехватки денежных средств.</p>

<p>Горнодобывающий сектор Панама</p>	
<p>Горнодобывающая компания «Инмет», приобретенная корпорацией «Ферст Квантум Минералс» в 2013 г., ведет разработку медного рудника в Панаме. Проект, названный «Кобре Панама», является одним из крупнейших месторождений меди в мире, которое еще предстоит разработать. Оно расположено в 120 км к западу от Панамы, примерно в 20 км от побережья Карибского моря.</p> <p>В районе разработок проживают коренные народы. На начальных стадиях разработки проекта было установлено, что для начала работы на руднике их необходимо будет переселить на близлежащие территории. В 2007 г. до того, как контроль над проектом получила корпорация «Ферст Квантум», местные общины были обеспокоены тем, что переселение негативно повлияет на их образ жизни. Беспокойство некоторых было сильнее, поскольку ранее они уже подвергались агрессивным попыткам компаний заставить их сменить место жительства.</p> <p>Так как более двух третей жителей местности составляют коренные народы, необходимо уважать их право на свободное, приоритетное и осознанное согласование места жительства, программа по переселению была разработана после проведения консультаций с заинтересованными сторонами.</p>	<p>Выяснив, что необходимо переселить более 600 жителей, компания гарантировала, что процесс переселения будет соответствовать наивысшим международным требованиям открытости процесса, и переселение будет проведено с уважением к языковым барьерам, культурным различиям, гендерным различиям и особенностям, связанным с вопросами разных поколений, семей и общин.</p> <p>Хотя план корпорации «Инмет» получил много положительных отзывов, можно отметить, что по крайней мере один глава общины по-другому оценил этот процесс, что было выяснено в ходе интервью 2013 г. в рамках исследования по вопросу о свободном, приоритетном и осознанном согласовании переселения.</p> <p>Проект был описан в 2012 г. компанией «Бизнес и социальная ответственность», которая является стабильной неправительственной бизнес-организацией, как «положительный и инновационный пример компании, применяющей согласование по вопросам, которые остаются неразработанными на уровне национального законодательства».</p>

## Статьи 2-5:

### ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

В то время как статья 1 и статьи 6-27 определяют основные права в Международном Пакте о гражданских и политических правах (МПГПП) и достаточно подробно их разъясняют, в том числе и для компаний, статьи 2-5 раскрывают основополагающие принципы, и представлены ниже для полноценного изложения доклада и удовлетворения любопытства некоторых читателей. В качестве основополагающих принципов статьи 2-5 могут применяться только в сочетании с определенным правом, изложенным в МПГПП.

**Статья 2** содержит общие обязательства государства, согласно которым оно должно уважать и без притеснений обеспечивать всех жителей, находящихся на его территории и попадающих под его юрисдикцию, правами, признанными в МПГПП, и предоставлять пострадавшим от дискриминации эффективные средства правовой защиты.

**Недискриминация — основополагающий и всеобъемлющий принцип международных прав человека. Любой человек не должен подвергаться дискриминации на основании цвета кожи, пола, религии, этнического, социального или национального происхождения, политических или иных убеждений, материального статуса, обстоятельств, связанных с рождением и пр.** Комитет ООН по правам человека, который отслеживает и истолковывает МПГПП, определил, что принцип недискриминации включает в себя и такие основания дискриминации как **возраст, национальность, инвалидность и сексуальная ориентация.** Статья 2(1) обязывает государства запрещать

проявления любых отличий, исключений, ограничений со стороны государственных и неправительственных органов по данным положениям при осуществлении изложенных в МПГПП прав. Государства должны контролировать тот факт, что предприятия осуществляют свою деятельность и предоставляют свои услуги в рамках недискриминационного поведения.

Статья 2(3) гарантирует право на правовую защиту в случае нарушения предусмотренных Пактом прав. Следовательно, средства правовой защиты должны быть доступны любому лицу, права которого были нарушены по причине действий или бездействия коммерческой организации.

Общие правовые обязательства государств по статье 2 подробно исследуются в Замечании общего порядка 31 (2004) Комитета ООН по правам человека.

**Статья 3** требует от государств обеспечивать мужчин и женщин равными правами. Государствам позволено предпринимать положительные меры по искоренению условий, которые способствуют дискриминации по половому признаку. Для подробной информации см. Замечание общего порядка 28 (2000).

В **статье 4** рассматривается вопрос об «отступлении», т. е. об обстоятельствах, которые позволяют государству приостановить действие прав по причине чрезвычайного положения, например из-за войны или природной катастрофы. Статья также отмечает особые неотъемлемые права, например, право на свободу от пыток, которые остаются неотъемлемыми в любых обстоятельствах. Подробное объяснение

статьи 4 см. в Замечании общего характера 29 (2001).

**Статья 5** известна как «оговорка». В ней уточняется, что МПГПП не будет использоваться кем-либо (правительством или другим субъектом, например,

корпорацией) для оправдания деяний, в ходе которых были нарушены права других лиц. МПГПП также не может применяться в качестве оправдания снижения уровня внутригосударственных стандартов в сфере прав человека.

## СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ЖИЗНЬ

### Связанные права:

статья 7 МПГПП (право не подвергаться пыткам, жестокому, бесчеловечному и/или унижающему достоинство обращению или наказанию)

статья 9 МПГПП (право на свободу и личную неприкосновенность)

Право на жизнь сопровождается правом не быть произвольно или незаконно лишены жизни и правом на защиту жизни. Право на жизнь является основополагающим правом и включает в себя обязанности правительств расследовать подобные убийства и наказывать виновных.

Данное право касается компаний, которые сотрудничают с государственными силами безопасности для обеспечения безопасности своих служащих или объектов.<sup>22</sup> Данное право также касается компаний, размещенных в странах с репрессивными режимами, если компания извлекает непосредственные преимущества от нарушений прав человека со стороны государства: обе ситуации могут привести к соучастию компании в государственных нарушениях права на жизнь.

Право на жизнь требует от государств воздерживаться от незаконных или случайных убийств. Оно также требует действий по внедрению права на жизнь. В широком смысле оно истолковывается как право на доступ к предметам первой необходимости (еда, основные медикаменты) и обеспечение разумной

защиты от угроз для жизни. Угрозы могут появляться вне насильственного контекста, например, в контексте безопасности труда. Действия компаний могут нанести прямой урон праву на жизнь, если в них осуществляются неадекватные стандарты по охране труда, приводящие к смерти сотрудников или иных лиц. Эта обязанность распространяется за пределы рабочего места, если произведенные и проданные изделия несут смертельную угрозу.

Компании могут принимать меры, направленные на укрепление данного права. Одним из примеров служит использование информационных каналов компаний для распространения информации о том, как избежать заражения ВИЧ/СПИДОМ или другими инфекционными заболеваниями. Они также могут продавать по доступным ценам жизненно важные товары и услуги.

Обвинения относительно участия компаний в нарушениях права на жизнь могут возникать в том случае, если произведенные товары неправильно используются покупателями, как, например, в случае фармацевтических товаров. Компании, которые производят или поставляют оружие также могут ущемлять право на жизнь. Производителям оружия следует гарантировать, что они не связаны с нелегальным производством вооружений, и

---

<sup>22</sup> 2 Данные темы рассматриваются в Добровольных принципах в отношении безопасности и прав человека

что они соблюдают международные эмбарго на поставки оружия.

Более подробную информацию о статье 6 можно найти в Замечании общего порядка 6 (1982) Комитета ООН по правам человека и **ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ**

Замечании общего порядка 14 о ядерном оружии и праве на жизнь (1984). На момент подготовки доклада Комитет по правам человека разрабатывал новое Замечание общего порядка по статье 6.

<b>Пищевая промышленность</b> Колумбия	
<p>«Чикита Брэндс Интернационал» — американский производитель и дистрибьютор бананов и другой продукции — столкнулась с обвинениями в соучастии в убийстве сотен людей в Колумбии.</p> <p>Убийства совершила колумбийская военная организация «Объединенные Силы Колумбии» (ОСК). В 2007 г. «Чикита» признала, что в период с 1997 по 2004 гг. одна из ее бывших дочерних компаний - «Банадекс» - перечисляла средства военной группировке. После того как в 2001 г. ОСК были признаны террористической организацией правительством США, «Чикита» обнародовала платежи Министерству юстиции США. Компания признала, что выплаты совершались незаконно, и согласилась оплатить штраф в размере 25 млн. долларов США.</p> <p>Тем не менее, компания продолжала утверждать, что «Банадекс» была вынуждена выплатить деньги в качестве «защитной меры» в ответ на угрозы со стороны ОСК убить сотрудников и уничтожить плантации.</p> <p>В 2007 г. члены семей некоторых убитых колумбийцев подали на компанию в суд, заявляя, что компания была связана с убийствами, так как она платила деньги ОСК в 90-е и начале 2000-х годов. Они обвинили «Чикиту» в подстрекательстве к террористическим актам, военным преступлениям и преступлениям против человечества и человечности.</p>	<p>Произошло объединение множества подобных исков, которые в конечном счете касались смертей более 4000 граждан Колумбии.</p> <p>В 2014 г. в апелляционный суд США вынес решение в пользу «Чикита», отклонив иск на основании того, что он не попадал под юрисдикцию американских судов. Представитель «Чикиты» заявил, что он сочувствует пострадавшим гражданам Колумбии, но вся ответственность за убийства лежит на военных группировках.</p> <p>Тем не менее, из-за большого числа принятых обвинений, часть дела все еще находится на рассмотрении Федеральным судом штата Флориды.</p> <p>В июле 2015 г. апелляционный суд США призвал Комиссию по ценным бумагам и акциям США обнародовать записи, касающиеся выплат, совершенных компанией «Объединенным силам Колумбии» в соответствии с законодательством о свободе информации, и передать записи в организацию, поддерживающую доступность информации — «Архив национальной безопасности». «Чикита» безуспешно пыталась заблокировать этот процесс, заявляя что обнародование информации нанесет ей ущерб в ходе судебного разбирательства во Флориде.</p>



## Внегосударственный сектор безопасности

Ирак

Компания «Академи», ранее известная как «Блэкуотер», а затем «Икс-И Сервисес», является компанией по обучению служб безопасности, она была основана в США в 1997 г. Компания предоставляет правительству США услуги по обеспечению безопасности на основе заключенных контрактов, и ее деятельность была связана с ЦРУ.

16 сентября 2007 г. сотрудники «Блэкуотер» были вовлечены в инцидент со стрельбой, в ходе которого были убиты 17 иракцев и десятки человек были ранены на площади Нисур в Багдаде, Ирак.

Судебное дело было заведено в октябре 2007 г. в США по инициативе выживших в нападении людей и родственниками погибших. Они обвинили «Блэкуотер» в допущении и поощрении «чрезмерного и необоснованного применения смертоносной силы». Гражданские иски также затрагивали темы «внесудебных убийств», «военных преступлений» и «противоправной смерти».

«Блэкуотер» отметила, что ее сотрудники отреагировали на потенциальную угрозу автоколонне, которую она защищала, и все действия были правомерными.

Судебный иск был объединен с пятью другими в 2007 г. «Блэкуотер», к тому времени известная как «Икс-И», урегулировала последние пять исков к 2010 г. В 2012 г. «Академи» - преемница компании, в конце концов урегулировала первичный иск 2007 г. за неизвестную сумму выплат.

В 2008 г. федеральные прокуры США выдвинули обвинения против пяти сотрудников «Блэкуотер» на основании того же обвинения. Против самой компании не было выдвинуто никаких обвинений. Обвинения были отклонены судьей в 2009 г., однако в последствии они были восстановлены апелляционными судами в отношении четырех сотрудников. Дальнейшие обвинения были выдвинуты в 2013 г.

Присяжные признали четырех бывших членов организации «Блэкуотер» виновными в убийстве и неумышленном убийстве в октябре 2014 г. Одного из обвиняемых приговорили к пожизненному заключению, трех других приговорили к тридцати годам тюремного заключения.

Четверо осужденных подали апелляцию против вынесенных им приговоров в феврале 2016 г.



## Фармацевтическая отрасль

### Европа

Основным методом проведения казни в штатах США, где сохраняется смертельная казнь, является введение инъекции со смертельной смесью медикаментов. Недавно, в некоторых из них смертные казни пришлось отложить, после того, как несколько производителей медикаментов запретили поставки своих препаратов для проведения казней.

В январе 2011 г. «Хоспира инк.», фармацевтическая компания, базирующаяся в США, объявила о прекращении производства тиопентала натрия — анестетика, который применяется для введения заключенных в состояние обморока перед введением остальных смертельных препаратов. «Хоспира» была единственным производителем данного лекарства в США.

В мае 2011 г. датская фирма «Юнипеншион» продала все активы фармацевтической компании «Ландбек» из-за опасений, что один из ее продуктов — анестетик пентобарбитал — применялся для проведения казней. Тюрем, в которых действовала смертная казнь, стали применять пентобарбитал после того, как «Хоспира» перестала выпускать тиопентал натрия. «Юнипеншион» продала акции после того, как «Ландбек» не смогла предоставить подробной информации относительно того, что ее продукты не применяются нежелательным

«Милан» — голландский производитель рокурониум бромида (препарата, который был одним из трех компонентов, применяемых для составления летальной смеси инъекций в штате Алабама) столкнулся с негативной реакцией после распространения среди общественности информации о компонентах смеси. В 2014 г. компания столкнулась с оказываемым на нее давлением после того, как немецкая финансовая фирма «Де-Джей-И Капитал» вывела из компании «Милан» инвестиции на сумму в 70 млн. долларов США, поскольку компания не смогла гарантировать, что ее продукты не будут применяться при проведении казней.

Управляющий директор «Де-Джей-И Капитал» прокомментировал, что фирма не может рисковать и размещать акции в компаниях, которые поставляют препараты, применяемые для проведения смертных казней, так как клиенты не поддержат подобные инвестиции.

С тех пор «Милан» выпустила заявление, что ее продукт не получил одобрения для использования в качестве компонента, составляющего летальную смесь, и что фирма не будет поставлять препарат клиентам,

<p>образом.</p> <p>«Ландбек» ввела новые механизмы по контролю за дистрибуцией продукции в июле 2011 г. Новые контрольные меры включают в себя требования о том, что покупатели должны предоставлять письменное соглашение, что они не будут передавать препарат кому-либо, таким образом не содействуя американским тюрьмам, в которых до сих пор действует смертная казнь.</p>	<p>которые не соблюдают наложенные ограничения.</p> <p>Некоммерческая организация, выступающая против казней, «Реприев» в конце 2015 г. сообщила, что более десятка производителей начали выступать против того, что их препараты используются для составления летальной инъекции в США. В 2016 г. к этим компаниям присоединился фармацевтический гигант «Пфайцер».</p>
--	--

## СТАТЬЯ 7: ПРАВО НЕ ПОДВЕРГАТЬСЯ ПЫТКАМ, ЖЕСТОКОМУ, БЕСЧЕЛОВЕЧНОМУ И/ИЛИ УНИЧИЖАЮЩЕМУ ДОСТОИНСТВО ОБРАЩЕНИЮ ИЛИ НАКАЗАНИЮ

### Связанные статьи:

статья 6 МПГПП (право на жизнь)

статья 9 МПГПП (право на свободу и личную неприкосновенность)

статья 10 МПГПП (право задержанных лиц на гуманное обращение)

Данное право имеет особый статус в рамках международного права и должно выполняться в любых ситуациях без каких-либо исключений.<sup>23</sup> В дополнение к свободе от пыток, жестокого, бесчеловечного и унижающего достоинство обращения и наказания, данная статья также защищает людей от медицинских и научных экспериментов, проводимых без их согласия. Пытки являются наиболее серьезным из запрещенных видов бесчеловечного обращения: они связаны с сильной болью или страданиями (физическими или психическими), которые причиняются намеренно для достижения какой-либо цели (например, получения признания). Жестокое и бесчеловечное обращение также

подразумевает под собой сильные страдания жертвы, хотя и чуть меньшие по сравнению с пытками, в то время как унижающее достоинство обращение характеризуется крайним проявлением унижения жертвы. Изнасилование и акты сексуального насилия попадают под действие статьи 7.

Право не подвергаться бесчеловечному или унижающему достоинство обращению может относиться к компаниям, если, к примеру, ее сотрудники подвергаются жестоким издевательствам или работают в опасных условиях, которые вызывают серьезные психические расстройства и страдания. Фармацевтические компании и другие компании, связанные с медицинскими и научными исследованиями, могут попасть под действие данной статьи, если они проводят медицинские или научные эксперименты без согласия

<sup>23</sup> См. также Конвенцию против пыток и жестокого, бесчеловечного и унижающего достоинство обращения или наказания (1984)

испытуемых. Компании также могут столкнуться с обвинениями относительно соучастия в нарушениях права, совершенных третьими лицами, если их продукция используется для проведения пыток. Компаниям могут выдвигать обвинения в нарушении права не подвергаться пыткам, если они имеют деловые связи с репрессивными государственными режимами, в которых могут применяться

пытки. Подобными деловыми связями могут стать совместные коммерческие предприятия или сотрудничество с государственными службами безопасности для защиты объектов компании.

Более подробную информацию по статье 7 можно найти Замечании общего порядка 20 (1992).

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

### Сектор обрабатывающей промышленности Германия/Венгрия

Европейский миграционный кризис привел к появлению более миллиона заявлений с требованием о предоставлении мигрантам статуса беженцев в 2015 г. и еще большему числу таких заявлений в 2016 г.

В сентябре 2015 г. Венгрия обратилась к двум немецким компаниям, которые производят колючую проволоку, с целью закупить колючую проволоку для забора, который планировалось построить на границе Венгрии с Сербией и Хорватией, чтобы удержать мигрантов от въезда в страну.

Первая немецкая компания — «Мутанокс» — отказалась от участия в тендере (по сообщениям на сумму в 500.000 евро) из-за опасений что проволока будет использована «неправильно». Проволока создавалась с целью предотвращать взломы и кражи, но компания возражала против использования проволоки в условиях, когда ищущим убежища мигрантам, могут быть нанесены повреждения или травмы опасные для жизни.

Колючая проволока может нанести серьезный вред и рваные раны, особенно если человек, ищущий убежища, пытается перелезть через нее в ситуации, когда он находится в отчаянии.

Вторая компания, которая осталась неизвестной, подала заявку, но не выиграла тендер, и затем выступила с заявлением: «В итоге мы были рады, что проиграли» - сказал исполнительный директор компании.

Позже было обнародовано заявление, что тендер выиграла китайская компания.



<b>Фармацевтическая отрасль</b> Нигерия	
<p>Во втором предложении статьи 7 сказано, что «никто не должен подвергаться медицинским и научным экспериментам без его свободного согласия». Несколько компаний и научно-исследовательских институтов столкнулись с проверкой со стороны средств массовой информации и законодательных органов относительно согласия участников экспериментов, независимо от того были эксперименты успешными или нет.</p> <p>«Пфайцер» — одна из крупнейших фармацевтических компаний в мире, столкнулась с затяжным судебным разбирательством по поводу клинических испытаний антибиотика, названного «трован», проводимых в Кано, Нигерии. Было объявлено, что испытание привело к вспышке менингита, и что «Пфайцер» не соблюдала правила проведения клинических испытаний. Сообщалось, что действия компании привели к смерти 11 детей, и нанесли значительные увечья многим другим. «Пфайцер» отрицала все обвинения.</p> <p>В 2015 г. иск в США был отклонен на юридических основаниях, но в ходе апелляции это решение было отменено в 2009 г. Последующее решение апелляционного суда США было отчасти основано на том, что запрет о проведении медицинских экспериментов на людях без их согласия является обязательным согласно обычному международному праву. В 2011 г. процесс был урегулирован компанией «Пфайцер» на конфиденциальных условиях.</p> <p>В мае 2007 г. местные власти Кано и государственные власти Нигерии начали гражданские и уголовные судопроизводства против компании. В 2009 г. «Пфайцер» урегулировала оба иска, поданных властями</p>	<p>Иск государственных властей Нигерии был также урегулирован на конфиденциальных условиях.</p> <p>Судебные процессы касались использования антибиотика «трован», который испытали в инфекционной больнице на детях, болеющих менингитом. Примерно половине детей ввели препарат «трован», другим дали похожий антибиотик. Представители детей утверждали, что вспышка менингита произошла после проведения опыта с «траваном», хотя представители «Пфайцер» имеют другое мнение по этому вопросу. Первые утверждали, что компания знала о рисках, но не предупредила детей или их родителей о них, не предупредила об экспериментальном характере лечения и об их праве отказаться от него, не объяснила, что существуют альтернативные препараты для лечения.</p> <p>«Пфайцер» решительно отрицала обвинения, утверждала, что прежде, чем препарат был введен детям, цель исследования была объяснена их родителям или опекунам и было получено устное согласие на их родном языке (из-за высокого уровня неграмотности). Компания заявила, что «нигерийское правительство имело полное представление об исследовании, и оно проводилось в соответствии с этическими нормами и приверженности компании к безопасности пациентов».</p> <p>«Пфайцер» обязуется соблюдать приверженность к международным</p>

Кано, выплатив сумму в 75 млн. долларов США.	стандартам относительно клинических испытаний и проводит внутреннюю политику для обеспечения получения добровольного согласия на основе предоставленной информации. Политика «Пфайцер» основывается на работе со «следователями ... местными органами здравоохранения или представителями общин ... для обеспечения правомерности процесса получения согласия».
--	---

**Горнодобывающая отрасль**  
Гватемала

<p>В 2008 г. канадская горнодобывающая компания «Хадбэй Минералс» приобрела горнодобывающую компанию Гватемалы и ее рудник «Феникс», который является крупнейшим никелевым рудником Центральной Америки. «Хадбей» продала рудник «Феникс» и прекратила вести деятельность в Гватемале в августе 2011 г.</p> <p>В марте 2011 г. однанадцать гватемальских женщин подали в суд Онтарио иск против «Хадбэй» и ее дочерней компании «Эйч-Эм-Ай Никель». Они заявили, что стали жертвами группового изнасилования, совершенного сотрудниками службы безопасности, нанятыми компаниями. Эти женщины отметили, что групповые изнасилования произошли в начале 2007 г., когда общину майя «Квекки» силой заставили переселиться из района Эль-Эстор.</p> <p>В «Хадбэй» ответили, что обвинения связаны с событиями, которые произошли до того, как компания купила рудник «Феникс». В компаниях также отметили, что они впервые узнали об утверждениях об изнасилованиях из судебного иска. Компания подтвердила, что в указанную дату происходило законное переселение. В компании также отметили, что переселение было ненасильственным и происходило под контролем невооруженной полиции, согласно законодательным требованиям Гватемалы.</p>	<p>В «Хадбэй» отрицали какую-либо ответственность за инцидент и заявили, что компания будет решительно защищаться от судебных исков. Компания снова подтвердила, что она «серьезно относится к роли корпоративного гражданина» и что она уважает и защищает права человека в ходе своей деятельности.</p> <p>30 июня 2015 г. суд Онтарио приказал «Хадбэй» раскрыть внутреннюю информацию о структуре корпорации и степени ее контроля за дочерней компанией в Гватемале. Суд заявил, что информация важна для вынесения решения о том, была ли компания «Хадбэй» намерено халатна, или ее дочерняя компания действовала в качестве агента «Хадбэй».</p> <p>Адвокаты истцов заявили, что этот случай стал первым, когда канадской компании было приказано по решению суда предоставить внутреннюю документацию в связи с жалобой по поводу нарушения прав человека в других странах.</p> <p>Компании также получила предписание обнародовать детали, касающиеся мер безопасности в ходе проведения других горнодобывающих операций, например, в некоторых регионах Канады, для того, чтобы суд мог определить наличие каких-либо отличий между мерами безопасности, принятыми в Гватемале и в других местах, и</p>
--	--

<p>С самого начала представители «Хадбэй» утверждали, что дело должно рассматриваться в Гватемале, а не в Канаде, но они оставили возражения в феврале 2013 г. В июле 2013 г. Верховный суд Онтарио постановил, что данный иск и другие, связанные с ним, иски могут рассматриваться в Онтарио. (Связанные с первым, иски касались права не подвергаться пыткам).</p>	<p>оправданы ли возможные отличия.</p> <p>В июне 2016 г. судебное разбирательство все еще продолжалось.</p>
---	---

<p><b>Банковский сектор</b> Китай</p>	
<p>В июне 2016 г. китайская газета «Пиплс дэйли» выпустила видео, в котором были показаны телесные наказания восьми сотрудников сельскохозяйственного коммерческого банка «Чангжи Зангзи», расположенного в северном Китае. На видео восемь сотрудников находятся на сцене перед своими коллегами. В ходе специального тренировочного занятия преподаватель неоднократно бил их толстой деревянной палкой.</p> <p>Сообщалось, что преподаватель наказывал восьмерых сотрудников за полученные низкие результаты в упражнении. Удары предшествовали объяснениям стажеров причин, почему они показали плохие результаты, и сопровождались уничижительными признаниями, такими как «я недостаточно храбр». За телесными наказаниями, как сообщалось, последовали «наказание стрижкой», в ходе которых женщины остригали волосы, а мужчины брили головы.</p>	<p>Банк приостановил тренировочные занятия, преподаватель принес извинения, объясняя свое поведение тем, что данную модель обучения он применял в течение многих лет.</p> <p>По сообщениям банк после этого инцидента отстранил от должностей нескольких руководителей, включая президента, за неспособность адекватно оценивать обучающую программу. Также обсуждался вопрос о выплате компенсации. Инцидент также расследуется Союзом сельскохозяйственных кредитных кооперативов Шанкси.</p> <p>Телесные наказания являются нарушением статьи 7 МПГПП и подразумевают жестокое, бесчеловечное и унижающее достоинство обращение. Ритуальные унижения, такие как принудительная стрижка волос и самоуничижительные публичные признания, также нарушают данную статью.</p>





## СТАТЬЯ 8: ПРАВО НЕ ПОДВЕРГАТЬСЯ РАБСТВУ, ПОДНЕВОЛЬНОМУ ИЛИ ПРИНУДИТЕЛЬНОМУ ТРУДУ

Связанные права:

статья 7 МПЭМКП (право на справедливые и благоприятные условия труда)

Рабство возникает тогда, когда один человек фактически владеет другим. Право не подвергаться рабской зависимости охватывает и другие формы господства, очевидную экономическую и сексуальную эксплуатацию, деградацию человека, которые могут возникнуть в результате торговли людьми, крепостного права и долговой кабалы. Учитывая исключительную природу этих нарушений прав человека, право быть свободным от рабства и подневольного состояния не должно ограничиваться.

Принудительный или обязательный труд также запрещен, и определяется МОТ как «любая работа или услуга, которая выполняется любым человеком под угрозой какого-либо наказания, и которую названный человек не согласился выполнять добровольно».<sup>24</sup> Вероятно, что данное в статье 8 определение вполне соответствует определению МОТ. Тот факт, что человеку оплачивают работу, не означает, что она не является принудительной, если присутствуют другие составляющие принудительного труда. В отличие от свободы от рабства и подневольного состояния, право на свободу от принудительного труда может быть ограничено при определенных обстоятельствах, таких как чрезвычайные ситуации. Согласно статье 8 (3) (с) гражданские обязательства, такие как тушение пожаров, и особые обязанности врачей по предоставлению медицинской помощи не классифицируются как «принудительный труд».<sup>25</sup>

Формы принудительного труда встречаются по всему миру. Сюда относятся ситуации, когда человека вынуждают работать бесплатно для погашения долга, или когда мигрант передает документы, подтверждающие личность, работодателю, и он вынужден работать, чтобы получить обратно свои документы.

Труд заключенных разрешается в статье 8 при определенных обстоятельствах: однако необходимо отметить, что правила МОТ запрещают использование труда заключенных частными компаниями.

Компании рискуют быть обвиненными в злоупотреблениями данными правами, если они фактически используют рабский, принудительный, подневольный или недобровольный труд заключенных. Компании также рискуют быть обвиненными в соучастии в преступлениях, если они получают выгоды от использования такого труда своими поставщиками, субподрядчиками или прочими деловыми партнерами.

Компании, занятые в авиационной, судоходной или других транспортных отраслях, а также занятые в туристической отрасли, могут столкнуться с торговлей людьми, когда лиц перевозят из одного места в другое для принудительного труда, например, принудительной проституции или домашнего рабского труда.

Компании содействуют распространению данного права, если они участвуют в коллективных инициативах, способствующих повышению уровня осведомленности о принудительном труде и торговле людьми.

<sup>24</sup> Конвенция 29 МОТ, Конвенция о принудительном труде (1930), статья 2 (1)

<sup>25</sup> См. также Конвенцию 29 МОТ, Конвенция о принудительном труде (1930), статья 2 (с)

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Сектор швейной промышленности Иордания	
<p>Институт международного труда и прав человека — некоммерческая правозащитная организация — в конце 2014 г. сообщил, что швейная фабрика «Сенчури Миракл» в Иордании не соблюдает основные права рабочих.</p> <p>Институт утверждал, что около 2700 мигрантов, преимущественно из Китая, Бангладеш, Бирмы, Шри-Ланки и Вьетнама, работали на фабрике. Согласно данным Института, у рабочих конфисковали паспорта. Их вынуждали работать до 16 часов в день, семь дней в неделю, в общей сложности 110 часов в неделю. Средняя заработная плата составляла чуть выше 0.53 долларов США в час. Рабочих разместили в общежитиях, в которых не было горячей воды и отопления, и, по заявлениям, в постелях жили клопы. Институт сообщил, что фабрика была поставщиком товаров нескольким крупным компаниям, таким как Ральф Лоран, Кохлс, Джей Си Пеннейс и Эдди Бо.</p> <p>9 февраля 2015 г. «Сенчури Миракл» прокомментировала обвинения, выдвинутые Институтом. Компания заявила, что в докладе была неправильно описана сложившаяся на фабрике ситуация. Например, компания отрицала факт удержания паспортов и заявляла, что они были изъяты у сотрудников по административным причинам.</p>	<p>Что касается заработной платы, то компания заявила, что в действительности она равнялась 0.69 долларам США в час, что выше минимальной заработной платы в Иордании. Компания также заявила, что в общежитиях проводится регулярная борьба с насекомыми. В компании отметили, что в зимнее время во всех общежитиях имеется система отопления, а горячая вода доступна в течении всего года.</p> <p>В марте 2015 г. Институт выпустил новый доклад относительно действий фабрики. В нем говорилось, что предыдущий доклад привел к возвращению сотрудникам паспортов, 90% которых до этого хранилось у руководства. Институт утверждал, что после доклада сотрудники стали работать меньше часов в сутки, 13 часов вместо 16 часов, и заработная плата стала выплачиваться вовремя, включая оплату за сверхурочные часы. Однако Институт отметил, что в течение многих лет отсутствовало повышение заработной платы. Кроме того, в Институте сообщили, что с 2015 г. пятница стала выходным днем для всех работников фабрики. Что касается ситуации с жилищными условиями, Институт сообщил, что 75% сотрудников получили доступ к горячей воде. Проблема с клопами все еще находилась на стадии решения.</p>

## Сфера розничной торговли

### Австралия

В 2015 году сеть розничных круглосуточных магазинов «Севен-Илевен», столкнулась с обвинениями, касающимися эксплуатации ее работников в Австралии. Сеть круглосуточных магазинов обвинили в выплатах работникам заработной платы, которая была ниже минимальной. По данным самого франчайзера, около двух третей магазинов сети платили своим работникам меньше положенного по закону.

По сообщениям СМИ, мошенничество с заработной платой чаще всего касалось иностранных студентов и других приезжих работников. Один из студентов утверждал, что работал до 16-ти часовых смен без перерывов, и получил заработную плату вдвое меньше положенного. Отработав столько часов он нарушил визовые условия. Владелец магазина пригрозил жалобой властям, если студент сообщит о плохих условиях труда и его низкой зарплате, что могло бы привести к отмене его студенческой визы.

Документы компании показали проблемы с выплатами заработной платы в каждом четвертом отделении. Согласно сообщениям, незаконная деятельность франчайзи также связана с удержанием водительских прав и паспортов сотрудников.

В головном офисе «Севен-Илевен» заявили, что ожидают от франчайзи выполнения их юридических обязательств, и что нарушителей не будет «слишком много». Председатель компании пообещал «исправить» ситуацию с оплатой. Исполнительный директор после начала скандала ушел в отставку в октябре 2015 г.

Была создана Комиссия для независимого

По сообщениям, сумма выплаченных компенсаций к концу марта 2016 г. составила почти 10 млн. австралийских долларов.

Однако в том же месяце новый исполнительный директор компании признал, что компания все еще ведет переговоры с сотрудниками, и что проблемы в компании являются «укоренившимися».

В апреле 2016 г. омбудсмен Австралии по справедливым условиям труда обнародовал доклад о системных несоблюдениях трудового законодательства. Было установлено, что в некоторых магазинах «была полностью проигнорирована минимальная заработная плата». Омбудсмен возбудил судебный иск в отношении ряда магазинов. Сеть магазинов рассмотрела доклад и пообещала провести реформу своей деятельности. В мае 2016 г. согласно сообщениям случился конфликт между руководством «Севен-Илевен» и независимой комиссией, компания была обеспокоена ложными обвинениями. 11 мая «Севен-Илевен» передала функции комиссии новому «независимому подразделению, действующему в рамках компании». Алан Фелс, который возглавлял независимое подразделение заявил, что изменения были произведены «корыстными людьми, которые стремились к минимизации выплат». Исполнительный директор «Севен-Илевен» ответил, что изменения были предприняты для ускорения рассмотрения жалоб. В июне 2016 г. руководитель одного из магазинов был оштрафован на 400.000 австралийских долларов за «безмерную эксплуатацию своих сотрудников».

Данный пример также относится к свободе передвижений (статья 12), поскольку изъятие паспортов ограничивало возможность людей

исследования франчайзи и претензий персонала по вопросам выплат заработной платы. Была создана горячая линия для приема претензий.	покинуть страну. Пример касается условий труда и также относится к статье 7.
--	--



# СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СВОБОДУ И ЛИЧНУЮ НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ

## Связанные статьи:

Статья 6 МПГПП (право на жизнь)

Статья 7 МПГПП (право не подвергаться пыткам, жестокому, бесчеловечному и/или уничижающему достоинство обращению или наказанию)

Право на свободу и личную неприкосновенность запрещает незаконные или необоснованные аресты или задержания любого рода. Арест или задержание являются «законными» в случае, когда они проводятся в соответствии с законами государства. Однако арест противоречит статье 9, если он является «необоснованным», даже если он является «законным» с точки зрения государственного законодательства. «Произвол» ареста или задержания определяется совокупностью различных факторов, включая его соразмерность, обоснованность, уместность и степень предсказуемости.

Статья 9 применима ко всем местам содержания под стражей, таким как тюрьмы, психиатрические учреждения и места временного содержания мигрантов. Корпорации могут столкнуться с обвинениями в оказании поддержки правительству страны в нарушениях данной статьи, если они содействуют необоснованному или незаконному задержанию лиц, как, например, в случае, когда компании являются тюремными

организациями или предоставляют прочие услуги содержания лиц под стражей.

В данной статье также признает право лиц, находящихся под стражей или на свободе, на личную неприкосновенность. Личная неприкосновенность включает в себя защиту от физического и психического вреда, независимо от того находится жертва под стражей или нет. Компании могут защищать личную неприкосновенность людей в случаях, когда они предлагают свои услуги по обеспечению безопасности и оказывают поддержку в проведении расследований, касающихся нарушений этой статьи. Компании, напротив, могут негативно влиять на осуществление данного права, если они, к примеру, угрожают сотрудникам насилием или если нанятые ими сотрудники, например, службы безопасности, являются соучастниками преступлений, касающихся домогательств.

Более подробную информацию о статье 9 можно прочитать в Замечании общего порядка 35 (2014) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<b>Ювелирное дело</b> Австралия	
<p>Дело Лассана против штата Новый Южный Уэльс рассматривалось окружным судом Нового Южного Уэльса в 2010 г. Гражданский иск против владельца магазина часов «Тэг» в Сиднее был подан умственно отсталым г-ном Одди и нанятым им социальным работником г-ном Лассаном за незаконное лишение свободы.</p>	<p>Суд постановил, что полиция действовала на основании ложных обвинений сотрудников магазина, которые и привели к незаконному задержанию г-на Одди и г-на Лассана. Суд пришел к выводу, что поскольку магазин являлся причиной незаконного задержания мужчин, то, следовательно, магазин обязан возместить причиненный ущерб.</p>
<p>Г-н Лассана и г-н Одди зашли в магазин в поисках часов. Сотрудники магазина ошибочно решили, что они выглядят подозрительно и подняли тревогу, в результате которой приехала полиция, которая задержала и провела в общественном месте обыск мужчин. Во время допроса они были вынуждены находиться на пешеходной дороге, где их и обвиняли в умышленном ограблении. В общей сложности они были задержаны примерно на девять минут.</p>	<p>Объясняя решение, суд описал действия персонала как «злонамеренные», потому что «из доказательств было установлено, что кнопка тревоги была нажата после того, как истцы вышли из магазина, в обстоятельствах, когда угроза отсутствовала, и когда, согласно записям камеры наблюдения, было очевидно, что ничего неблагоприятного не произошло».</p>
<p>Суд постановил выплатить истцам компенсацию за незаконное лишение свободы.</p>	<p>Владелец магазина принес в суде извинения обоим мужчинам. Несмотря на это суд обязал магазин выплатить компенсацию за клевету и незаконное лишение свободы в размере 30000 австралийских долларов г-ну Лассану и 40000 г-ну Одди.</p>

## Сфера управления безопасностью

### Австралия

«Бродспектрум» ранее известный как «Трансфилд Сервисес» является глобальным поставщиком инфраструктуры и прочих услуг. Компания имеет контакты с австралийским правительством в рамках управления офшорными центрами обработки данных о миграциях, расположенных на островах Науру и Манус в Папуа-Новой Гвинее.

В 2015 г. общественная организация «Нет злоупотреблениям компаний» обвинила «Трансфилд Сервисес» в нарушениях прав человека. Организация изучает корпорации, которые, по ее мнению, нарушают права человека, связанные с миграцией, в Австралии. В ноябре 2015 г. организация «Нет злоупотреблениям компаний» опубликовала всеобъемлющий доклад, обвиняя «Трансфилд Сервисес» в нарушении прав задержанных, включая их право быть свободными от необоснованного задержания.

В нескольких случаях Комитет ООН по правам человека, который контролирует соблюдение МПГПП государствами, выявил, что обязательное задержание лиц, ищущих убежища, равноценно необоснованному задержанию лиц, ищущих убежища, поскольку задержание не учитывает индивидуальные особенности каждого случая, и реальную необходимость

*что обязательная, длительная, неопределенная и неподлежащая пересмотру природа задержаний лиц, ищущих убежища, в специальных центрах нарушает фундаментальные принципы международных прав человека».*

В том же месяце компания «Трансфилд Сервисес» выразила пожелание, чтобы новый контракт с австралийским правительством (подписанный в октябре 2015 г.) позволил ей приглашать инвесторов на объекты. Компания отметила, что доклад организации «Нет злоупотреблениям компаний» от октября 2015 г. является ошибочным, и что правительство Науру изменило свою политику. Оно предложило перенести центр содержания мигрантов так, чтобы они могли свободно перемещаться по острову. «Трансфилд Сервисес» заявила, что поддержала это решение, и выразила надежду на дальнейшую работу с правительствами Науру и Австралии по созданию безопасного и открытого центра для лиц, ищущих убежища. Данная программа стартовала в феврале 2016 г., хотя свободный доступ к мигрантам первоначально ограничивался определенными часами три дня в неделю. 26 апреля 2016 г. Высший суд Папуа-Новой Гвинеи постановил, что порядок содержания лиц под стражей на острове Манус нарушает конституционные положения страны, относительно личной свободы.

задержания данных лиц. Таким образом, Комитет пришел к выводу, что обязательное задержание лиц, ищущих убежища, нарушает статью 9 (1) МПГПП.

В своем расследовании организация «Нет злоупотреблениям компаниям» отметила инвесторов «Трансфилд Сервисес», таких как основные банки Австралии, фонды и инвесторы. В августе 2015 г. «ХЕСТА» (крупный пенсионный фонд) продал свой пакет акций в «Трансфилд Сервисес» частично из-за «повышенного риска будущих судебных разбирательств». Другой причиной являлось то, что: *«Ряд независимых неправительственных организаций выявил,*

Правительство Папуа-Новой Гвинеи объявило о закрытии центра.

«Трансфилд Сервисес» (к тому времени «Бродспектрум») был поглощен испанской компанией «Ферровиал», которая 30 апреля 2016 г. приобрела 59% акций компании. «Ферровиал» объявила, что не намерена содержать центры в Науру или на Манусе. В феврале 2016 до проведения сделки по поглощению, «Нет злоупотреблениям компаниям» направила в «Ферровиал» доклад о возможном соучастии «Ферровиал» в нарушении прав человека, если сделка будет совершена.

## СТАТЬЯ 10: ПРАВО ЗАДЕРЖАННЫХ ЛИЦ НА ГУМАННОЕ ОБРАЩЕНИЕ

### Связанные права:

статья 7 МПГПП (право не подвергаться пыткам, жестокому, бесчеловечному и/или уничижающему достоинство обращению или наказанию)

Право задержанных лиц на гуманное обращение обеспечивает особую защиту для лиц, которые лишены свободы, это группа людей, которая является крайне уязвимой перед нарушениями прав человека. Статья 10 накладывает обязательства на организации, связанные с содержанием лиц под стражей, такие как тюремные организации или психиатрические учреждения. Эти обязанности включают в себя: гуманное обращение с заключенными, уважение их человеческого достоинства, отделение осужденных от задержанных лиц, проведение отличий несовершеннолетних от прочих заключенных и обеспечение режима, который способствует социальной реабилитации задержанных лиц. «Гуманное

обращение» состоит из предоставления минимального набора услуг для удовлетворения основных потребностей заключенных, таких как достаточное питание, одежда, предоставление лечения и средств связи.

Деятельность компаний, которые осуществляют контроль над местами содержания задержанных лиц или оказывают услуги по управлению тюрьмами, наиболее значительно влияет на данное право.

Более подробную информацию о статье 10 можно найти в Замечании общего порядка 21 (1993) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Исправительный сектор США	
<p>Тюремная компания, находящаяся в штате Флорида, «ГЕО Групп» оказывает управленческие услуги по исправлению и задержанию лиц правительственным организациям ряда стран. В 2014 г. компания руководила примерно одной четвертой всех мест лишения свободы в США.</p> <p>Одним из учреждений под руководством компании с 2010 по 2012 гг. являлось исправительное учреждение «Волнат Грив Юф» в Миссисипи. По сообщениям в 2012 г. в нем содержались заключенные в возрасте от 13 до 22 лет.</p> <p>В 2010 г. Юридический центр по проблемам бедности в Южном регионе подал иск от имени подростков, находящихся в «Волнат Грив», в котором говорилось о жестоком обращении с заключенными.</p> <p>В 2012 г. Министерство Юстиций США сообщило, что заключенные подростки подвергались одим из худших</p>	<p>«ГЕО Групп» прекратила деятельность в «Волнат Грив», а также в остальных исправительных учреждениях Миссисипи, вскоре после урегулирования конфликта. Представитель «ГЕО Групп» отметил, что нарушения прав человека происходили до того, как компания приняла руководство «Волнат Грив» в 2010 г. Представитель Министерства юстиции США оспорил данное заявление. Комиссар исправительных учреждений Миссисипи одобрил работу «ГЕО» в «Волнат Грив» в 2012 г., но позднее отметил, что новое руководство сможет показать лучшие результаты.</p> <p>В 2013 г. «ГЕО Групп» приняла Глобальную Политику в области прав человека, которая касается уважения верховенства права, прав сотрудников и заключенных.</p> <p>Подобного рода противоречия, связанные с частными тюрьмами, спровоцировали движения за изъятие акций из таких</p>

неправомерных действий, которые были связаны с правонарушениями сексуального характера. В докладе был выявлен ряд проблем, такие как безразличие руководства в отношении данных правонарушений со стороны сотрудников по отношению к заключенным, применение необоснованной силы и незаинтересованность сотрудников в отношении обеспечения безопасности несовершеннолетних заключенных.

В 2012 г. в ходе судебного разбирательства было достигнуто соглашение, в соответствии с которым все подростки были перемещены из учреждения «Волнат Грув» в государственные учреждения штата Миссисипи.

компаний. Например, по сообщениям, в декабре 2015 г. Университет Калифорнии продал акции на сумму 30 млн. долларов США, которые касались частных тюрем, в том числе и «ГЕО Групп».

Данное исследование также относится к статье 7 МПГПП, праву не подвергаться пыткам, бесчеловечному и унижающему достоинство обращению, и к правам детей в соответствии со статьей 24 МПГПП.

## СТАТЬЯ 11: ЗАПРЕТ ЛИШЕНИЯ СВОБОДЫ ЗА ДОЛГИ

Данное право запрещает лишать свободы лиц, которые не могут выплатить долги, если долговое обязательство является частным, а не государственным (таким как обязанность выплачивать налоги), и возникает, когда лицо не способно (понятие отличается от нежелания) выплатить долг или исполнить договор. Данное право направлено на государство, которое должно ограничивать

виды наказаний, которые могут быть наложены за неспособность выполнить частные договорные обязательства.

Деятельность компаний вряд ли оказывает непосредственное влияние на данное право, однако, возможно, компании принимают в нем участие в случаях, когда задействованы их сотрудники или держатели акций.

## СТАТЬЯ 12: ПРАВО НА СВОБОДУ ПЕРЕДВИЖЕНИЙ

### Связанные статьи:

статьи 11 МПЭСКП (право на достаточный жизненный уровень: право на жилище)

Данное право состоит из четырех частей. Оно позволяет законно находящимся в стране людям свободно передвигаться по стране, выбирать место жительства и покидать страну, если они пожелают. Данные три части права могут быть ограничены при необходимости защиты национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения и нравственных норм, и прочих прав и свобод других лиц. Право на свободу передвижения также предоставляет лицам право не быть необоснованно лишены права на въезд в страну своего гражданства.

Деятельность компаний может повлиять на данное право, если, к примеру, местной общине приходится менять место жительства из-за деятельности компании,

что ограничивает право людей на выбор места жительства.

Подобная деятельность разрешена только в случае крайней необходимости и до тех пор, пока она не начинает осуществляться необоснованным или произвольным образом. Свобода передвижений должна рассматриваться в связи с любыми обсуждениями относительно переселений. Переселение должно осуществляться на законных основаниях после консультаций с переселяемыми лицами, их уведомления и выплаты им компенсаций, в идеале — с достижения согласия обеими сторонами. Принудительный труд в ситуациях, когда удерживается паспорт или иные документы сотрудника, нарушает право на свободу передвижений.

Более подробную информацию о статье 12 можно найти в Замечании общего порядка 27 (1999) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Горнодобывающая промышленность Перу	
<p>В 2015 г. китайская горнодобывающая компания - «Чиналко» разрабатывала горнодобывающий проект, названный «Торомоко», в районе Морокоча в регионе Хунин в Перу. Рудник является одним из крупнейших месторождений меди в мире. Из-за его расположения требовалось переселить приблизительно 5000 человек.</p> <p>Морокоча является шахтерским городом с 1930-х годов. Однако слабый контроль за горнодобывающей деятельностью привел к тому, что город находился в уязвимом положении. По словам ученого из Перуанского университета, старый шахтерский город был построен на токсичных отходах.</p>	<p>Чтобы жители охотнее согласились на переселение, новый город был значительно улучшен по сравнению со старым. «Чиналко» построила школы, церкви, больницы и детские площадки, а также оборудовала каждый дом душевой и туалетом. Жители также получили бы право собственности на новые дома, однако передача прав была отложена. Некоторые противники переселения требовали от компании большего. Они хотели предоставления гарантий занятости и достойной оплаты труда в горнодобывающем секторе за разрушение старого города. Некоторые утверждали, что размер новых домов слишком мал.</p> <p>После длительных переговоров большинство жителей согласилось на переезд. Компания потратила более 50 млн. долларов США на переселение.</p>

## СТАТЬЯ 13: ОГРАНИЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ВЫСЫЛКИ ИНОСТРАНЦЕВ

Данная статья гарантирует, что иностранцы, находящиеся в стране на законных основаниях, не могут быть высланы из страны без надлежащего судебного разбирательства, проведенного в соответствии с законом. Статья включает в себя право иностранца получить возможность обнародовать причины, по которым он или она не должны быть высланы из страны, и право на пересмотр любого решения о высылке. Следовательно процесс (справедливая процедура)

относительно депортации должен проходить в соответствии со статьей 13, если существуют надлежащие требования, касающиеся национальной безопасности.<sup>26</sup>

<sup>26</sup> Все случаи депортации требуют соблюдения надлежащей процедуры. Например, государство не может депортировать лицо в другое государство, если существует реальная опасность, что данное лицо будет подвергнуто пыткам или жестокому обращению (статья 7 Пакта). Следовательно, когда возникает достоверная информация о возможном применении пыток после депортации, государство должно внимательно изучить данный вопрос для

Компании редко оказывают непосредственное влияние на данное право, однако они могут стать соучастниками правительственной депортации, которая нарушает статью 13. В случаях, когда на сотрудников компаний или держателей акций оказывается негативное воздействие, компании могут сыграть позитивную роль в оказании помощи данным лицам.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<p>Авиационная отрасль США</p>	
<p>«Джеппесен» является дочерней компанией фирмы «Боинг» и оказывает услуги в авиационной сфере по предоставлению навигационной информации.</p> <p>В 2007 г. американский Союз гражданских свобод подал судебный иск от имени пяти истцов против фирмы «Джеппесен Датаплан», которая является частью «Джеппесен». Иск был подан в федеральный суд США за ее предполагаемое участие в программу «экстраординарная выдача», которая инициирована правительством США и действовала с 2001 г. По утверждениям, рамках программы происходило насильственное перемещение подозреваемых террористов в секретные тюрьмы в ходе попытки избежать применения к ним национальных и международных законов о правах человека.</p> <p>Пятеро истцов заявили, что они стали жертвами похищений, пыток, жестокого, бесчеловечного и унижающего достоинство обращения. Согласно их заявлениям, «Джеппесен» содействовала в составлении планов полетов, в ходе которых перевозили жертв. Кроме того, компания предоставляла ЦРУ услуги, связанные с авиационным обслуживанием, логистикой и расписанием полетов.</p>	<p>Истцы заявили, что «Джеппесен» была полностью осведомлена о причинах чрезвычайных полетов.</p> <p>Правительство США вмешалось в дело и потребовало отозвать его, поскольку оно связано с секретной информацией. Оно утверждало, что информация по делу не может быть раскрыта без компрометирования национальной безопасности. В 2008 г. окружной суд принял сторону правительства и удовлетворил ходатайство об изъятии дела.</p> <p>В 2009 г. Апелляционный суд постановил вновь рассмотреть данное дело. В 2010 г. дело было пересмотрено, и пять из шести судей Апелляционного суда отклонили его рассмотрение по причинам национальной безопасности.</p> <p>Истцы пытались возобновить рассмотрение дела, подав апелляцию в Верховный суд США. В 2011 г. Верховный суд отклонил рассмотрение дела, положив конец судебному разбирательству.</p> <p>Данное дело также относится к статье 7 МПГПП, которая гласит, что никто не должен подвергаться пыткам, жестокому, бесчеловечному и унижающему обращению.</p>

## СТАТЬЯ 14: ПРАВО НА СПРАВЕДЛИВОЕ СУДЕБНОЕ РАЗБИРАТЕЛЬСТВО

Право на справедливое судебное разбирательство и равенство всех перед судом является обязательным как в ходе уголовных, так и гражданских судебных разбирательств для обеспечения надлежащего судебного правосудия. Данные права включают в себя право на публичное рассмотрение дела в беспристрастном суде или трибунале. Уголовные процедуры требуют предоставления дополнительных гарантий обвиняемым, такие как презумпция невиновности, право обвиняемого на допрос свидетелей, право пользоваться услугами переводчика, если обвиняемый не понимает языка, используемого в суде, право на пересмотр приговора вышестоящей судебной инстанцией.

Деятельность компаний редко влияет на данное право. Компании могут негативно воздействовать на данное право, если они пытаются подкупить судей или присяжных, уничтожить доказательства по судебному делу. Компании могут продвигать данное право, обеспечивая юридическое представительство сотрудникам или акционерам, которые не могут себе этого позволить.

Более подробная информация по статье 14 может быть найдена в Замечании общего порядка 32 (2007) Комитета ООН по правам человека.



## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

### Табачная отрасль

#### Австралия

«Бритиш Американ Тобакко» (БАТ) является одной из крупнейших компаний в табачной отрасли.

Рола МакКейб — курильщица, умирающая от рака легких, подала иск в штате Виктория (Австралия) против БАТ в конце 2001 г. Она утверждала, что компания была «небрежна в ходе производства и сбыта сигарет», что и привело к ее смертельному заболеванию. БАТ намеревалась доказать отсутствие связи между выпускаемой продукцией и болезнью истца.

Однако в апреле 2002 г. Верховный суд штата Виктория обнаружил, что до возбуждения разбирательства, компания, вероятно, действующая по совету юристов, систематически уничтожала тысячи документов, включая доказательства о химическом воздействии никотина, воздействия курения на здоровье, документы о маркетинговой политике и прочие документы относительно табачной отрасли промышленности. Судья постановил, что уничтожение данных документов затруднило возможности МакКейб доказать обвинения, и, следовательно, ее право на справедливое судебное разбирательство было нарушено. Суд присяжных постановил выплатить МакКейб 700.000 австралийских долларов.

Апелляционный суд штата Виктории, однако, предупредил, что стороны не должны уничтожать документы, которые могут относиться к возможным судебным разбирательствам с целью искажения правосудия. Суд также отметил несколько разбирательств, проходивших в Северной Америке, в которых суды поддерживали необходимость хранить доказательства, которые могут относиться к возможным судебным разбирательствам. Судебный процесс продолжался до 2011 г., дело с наследниками МакКейб было урегулировано на конфиденциальных условиях.

Последствия дела, несмотря на его урегулирование, являются значимыми. Министерство юстиции США использовало доказательства из данного дела для обоснования многомиллиардного иска против табачной промышленности.

В 2006 г. в штате Виктория был принят закон, обязывающий хранить документы, которые могут потребоваться в качестве доказательств в ходе судебного разбирательства, максимальное наказание в котором определяется тюремным заключением на срок до пяти лет. Второй статут 2006 г. наделил суды полномочиями делать собственные выводы относительно стороны в ходе

<p>МакКейб умерла в октябре 2002 г. от рака легких.</p> <p>В декабре 2002 г. апелляционный суд штата Виктория отменил решение Верховного суда, постановив, что не существует обязательства сохранять документы, которые однажды могут стать материалами судебного разбирательства. Наследникам было приказано вернуть выплаченную сумму. Дело было возвращено на рассмотрение судом низшей инстанции для выявления доказательств.</p>	<p>судебного разбирательства, если необходимые документы были ими уничтожены или утрачены, и если отсутствие документов может привести к несправедливому решению суда.</p>
---	--

**Исправительный сектор  
США**

<p>В 2009 г. двум судьям из суда общей юрисдикции в Люцерне, Пенсильвания было предъявлено обвинение в том, что они получили взятку в размере 2.8 млн. долларов США в виде материального поощрения («откат») за приговорение многих несовершеннолетних правонарушителей к тюремным заключениям, даже если такая мера наказания не была оправданной.</p> <p>Материальное стимулирование предоставила компания «ПА Чайлд Кейр», которой принадлежали два частных учреждения для содержания под стражей несовершеннолетних, в соответствии с порядком компании, согласно которому учреждения должны быть заполнены заключенными (для получения хорошего финансирования).</p> <p>Судьи были признаны виновными, приговор был вынесен в 2011 г. по различным обвинениям в мошенничестве и коррупции. Одного из них приговорили к 28 годам тюремного заключения, другого к 17.5.</p>	<p>Сотни приговоров, связанных с материальными стимулами, были отменены Верховным судом Пенсильвании после того, как судьи были признаны виновными. В дополнение к неоправданно суровым приговорам, на многие разбирательства повлиял тот факт, что судьи не позволяли детям консультироваться с законными представителями.</p> <p>Два владельца мест заключения также получили 18 и 12 месяцев тюремного заключения соответственно. Оба владельца урегулировали последующие многомиллионные иски. Коллективные иски, впрочем, продолжают появляться, включая иски против бывших судей.</p> <p>Скандал привел к тому, что была проведена судебная и законодательная реформа ювенальной юстиции в штате Пенсильвания, затронувшая положения, направленные на укрепление прав несовершеннолетних обвиняемых на адвоката.</p>
--	--

## СТАТЬЯ 15: ЗАПРЕТ УГОЛОВНОГО НАКАЗАНИЯ ЗА ДЕЙСТВИЯ, НЕ ПРИЗНАВАВШИЕСЯ ПРЕСТУПНЫМИ НА МОМЕНТ ИХ СОВЕРШЕНИЯ

Данное право запрещает государству наказывать за действие, которое не являлось незаконным во время его совершения. Оно также не позволяет государствам налагать более суровые наказания за преступления, чем те, которые были предписаны на момент совершения преступления. Кроме того, уголовное законодательство должно быть достаточно ясным и точным, настолько, чтобы люди могли понимать, является ли их

деятельность преступной с законодательной точки зрения или нет.

Маловероятно, что деятельность компании может оказывать непосредственное влияние на данное право, если только компания не лоббирует данное право или не извлекает из него выгоду иным способом, или не содействует принятию подобных законодательных актов.

## СТАТЬЯ 16: ПРАВО НА ПРИЗНАНИЕ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ

Статья 16 гарантирует, что каждый человек имеет право на признание его правосубъектности. Человек должен быть признан как лицо, обладающее «правосубъектностью». Отказ в признании правосубъектности лица часто предшествует отказу в прочих основных правах человека, таких как право на свободу и жизнь. Примерами нарушения данной статьи являются законы, которые касаются

замужних женщин, считающихся собственностью мужей, и детей, считающихся собственностью родителей.

Маловероятно, что компания может оказывать непосредственное влияние на данное право, хотя компании могут быть замешаны в нарушениях данного права в ходе злоупотребления им со стороны других лиц.

## СТАТЬЯ 17: ЗАПРЕТ НА ВМЕШАТЕЛЬСТВО В ЛИЧНУЮ ЖИЗНЬ

Данное право защищает людей от произвольного, необоснованного или незаконного вмешательства в их личную жизнь, семью, жилище или корреспонденцию, а также от незаконного посягательства на их честь и репутацию. Необоснованные ограничения личной жизни запрещаются, даже если они разрешены внутригосударственным законодательством. Правительства обязаны защищать лиц от

необоснованного вмешательства государственных или частных органов, таких как работодатели или средства массовой информации.

Право на личную жизнь не является неприкосновенным. Правительства могут ограничивать право с помощью мер, необходимых для защиты легитимных общественных интересов, таких как

общественный порядок (например, выдача ордера на обыск для определения преступления и задержания подозреваемых) или национальной безопасности (например, законное слежение за лицами, подозреваемыми в терроризме).

Деятельность компаний может влиять на право запрета на вмешательство в личную жизнь. Защита личной жизни стала крайне важной проблемой в связи с развитием электроники и хранения больших объемов информации, и разработки сложных методов ее получения. Компании часто участвуют в масштабных сборах данных о своих клиентах, сотрудниках и прочих заинтересованных лицах, следовательно, возникает потребность обеспечения конфиденциальности подобной информации.

Компании могут нарушать данное право или рисковать стать причастными к прочим нарушениям прав человека, если, к примеру, ИТ или телекоммуникационные фирмы незаконно или необоснованно передадут конфиденциальную информацию относительно клиентов правительству без их согласия.

Понятие неприкосновенности личной жизни, согласно Европейскому суду по правам человека, включает в себя свободу от необоснованного вмешательства в чье-то личное пространство. Например, согласно данной теории, выброс паров газа компанией может нарушить права на неприкосновенность личной жизни жителей данной местности.

Более подробную информацию о статье 17 можно найти в Замечании общего порядка 16 (1998) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

### Сектор информационных технологий

#### Различные страны

Гугл является крупнейшим и наиболее часто используемым поисковиком в мире.

В 2011 г. правительство Испании приказало Гуглу удалить определенную информацию относительно десятков испанских граждан из поисковых индексов. Этому действию предшествовали жалобы в испанское «Агенство по защите данных» от людей, чьи имена, если их набрать в поисковике, выдавали результаты, которые они не хотели бы выкладывать на публичное обозрение (например, рассказы о судимостях и финансовых трудностях). Гугл оспорил требование Испании.

Ранее в том же году Советник по глобальной конфиденциальности компании Гугл опубликовал в блоге запись, в которой он критически отнесся к идее о так называемом «праве на забвение», заявив, что все «больше и больше требований о конфиденциальности

Гугл видит свою роль в «установлении баланса между правом лиц контролировать свою личную информацию и правом общественности знать и распространять информацию». Решения компании могут быть обжалованы в местном учреждении по защите информации.

Редакция «Нью Йорк Таймс» утверждала, что решение Европейского суда нарушило баланс между свободой слова и правом на личную жизнь. Она предсказывала проведение большой «чистки» миллионов поисковых результатов, которая «сделает европейцев менее информированными, и а голос журналистов и инакомыслящих будет сложнее услышать». За два года после решения суда, Гугл получил более 450000 запросов на удаление информации и одобрил 57% из них.

В марте 2016 г., после запроса французского агентства по защите информации «Си-Эн-Ай-

используется для оправдания цензуры».

В 2014 г. Европейский суд поддержал требования Испании, отметив, что законы Европы предоставили гражданам право на удаление результатов (ссылок), если они являются «неадекватными, неуместными или неактуальными, или чрезмерными по отношению к целям, в соответствии с которыми они были опубликованы, и относительно истекшего времени».

Теперь Гугл принимает заявки на удаление информации и рассматривает данные запросы в соответствии с установленным судом стандартом.

Эл» и обсуждения с другими европейскими агентствами, Гугл объявил о возможности удаления результатов из списков всех поисковых доменов компании (а не только из европейских, таких как google.de или google.fr). Сейчас геолокационные сигналы используются для установления местонахождения пользователя. Компания заявила «мы полагаем, что данный дополнительный пункт относительно удаления информации позволяет нам обеспечить расширенную защиту, о которой просят европейские законодатели, а также права жителей других стран на доступ к законно опубликованной информации».

Данное дело демонстрирует как компаниям, возможно, придется преодолевать противоречия между соблюдением права на защиту личной жизни и права на свободу слова.

## Новостной сектор

### Великобритания

В 2007 г. Глен Малкер, частный детектив, и Клайв Гудмэн, «королевский редактор» британского таблоида «Ньюс оф ве Ворлд», были осуждены за взлом голосовых сообщений членов Британской Королевской семьи.

Британская Комиссия по жалобам на прессу провела расследование по обвинениям последующих взломов телефонных звонков, совершенных таблоидом. В 2009 г. Комиссия опубликовала доклад о расследованиях и не обнаружила доказательств в пользу обвинений.

В июле 2011 г. газета «Гардиан» сообщила, что телефон жертвы убийства Милли Даулер был также взломан таблоидом, когда женщина исчезла в 2002 г. Это откровение шокировало британскую общественность и вынудило политиков и прессу уделять больше внимания обвинениям о систематическом взломе телефонов и прочим вторжениям таблоидов в личную жизнь.

Многие свидетели заявляли, что страдали от возросших вторжений в личную жизнь и прочих унижений, включая порочащие их честь сообщения, исходящие от прессы. Например, родители пропавшего ребенка рассказывали о том, как пресса объявила на них охоту из-за исчезновения дочери. По их утверждениям, «Ньюс оф ве Ворлд» опубликовали личные дневники матери и не проявили никакого уважения к ее горю. Согласно утверждениям, фотографы разбили лагерь возле их дома и преследовали семью, стучали в окна, пугая двух других маленьких детей. Родители также пережили клеветническую статью в «Дэйли Экспресс», в которой утверждалось, что они продали дочь, чтобы выплатить долги.

Лорд-судья Левессон сообщил о первой части своего расследования в конце 2012 г. Он обнаружил ряд серьезных проблем относительно культуры и практик некоторых британских СМИ. Левессон отметил, что Комиссия по жалобам на прессу не приняла

Через несколько дней было объявлено решение о закрытии газеты «Ньюс оф ве Ворлд», которая существовала с 1843 г. С тех пор, газеты, в том числе и «Ньюс оф ве Ворлд» и «Миррор Груп», выплатили миллионы фунтов в качестве компенсаций за взлом телефонов.

13 июля 2013 г. правительством была создана организация «Левесон Инквайри» для изучения культуры, практик и этики британской прессы. Также были исследованы связи между прессой, полицией и политиками. Показания были даны многочисленными свидетелями, включая журналистов, издателей, знаменитостей, политиков и людей, чьи родственники пропали без вести или были убиты.

адекватных мер. В конце 2014 г. Комиссия была заменена «Независимой Организацией по медиа стандартам». Однако «Организация» столкнулась с критикой, в том числе со стороны активистской группы «Хакд Офф», которая утверждает, что «Организация» не выполняет рекомендации Левессона.

Вторая часть расследования Левессона касается исследования незаконного поведения британской прессы, а также соучастия полиции в таких нарушениях. Расследование не могло состояться до завершения ряда уголовных разбирательств и расследований с участием журналистов и редакторов нескольких СМИ. По состоянию на июнь 2016 г. не ясно будет ли продолжаться второй этап расследования.



## СТАТЬЯ 18: ПРАВО НА СВОБОДУ МЫСЛИ, СОВЕСТИ И РЕЛИГИИ

Право на свободу мысли, совести и религии состоит из свободы лица выбирать, исповедовать и соблюдать выбранную им религию или веру. Данная свобода также защищает право не исповедовать никакой религии. Статья 18 запрещает принуждение, которое ущемляет право иметь или принимать религию или верование, включая угрозы или применение силы, уголовные или гражданские санкции, для того, чтобы заставить человека придерживаться или отказаться от религии. Право демонстрировать религию или верование включает в себя право на религиозные обряды, а также обучение религиозным ритуалам или их соблюдение, такие как ношение определенной одежды или головных уборов.

Право демонстрировать религиозные или другие верования может быть ограничено законом, если необходимо защищать общественную безопасность, общественный порядок, здоровье, нравственность или права других людей. Введение подобных ограничений может возникать, к примеру, в случае, если религия выступает за употребление опасных наркотиков и, следовательно, она считается опасной для общества.

Нарушения данного права часто встречаются в контексте дискриминации по религиозному признаку. Однако данное право может быть нарушено и при отсутствии дискриминации, например, в

случае, если государство подавляет любые проявления религии.

Деятельность компаний, скорее всего, оказывает влияние на реализацию сотрудниками данного права. Например, вероятно, компаниям придется соблюдать религиозные обряды сотрудников, которым требуется молиться в рабочее время или которые просят отгул для соблюдения определенных важных религиозных событий. Могут появиться вопросы связанные с ношением сотрудниками религиозной одежды, головных уборов и украшений. Компании должны уравнивать свободу вероисповедания с законными интересами, такими как здоровье и безопасность, права других работников и легитимные потребности бизнеса.

Компании, возможно, могут сталкиваться с данными проблемами, если они действуют в условиях, когда право на свободу мысли, совести и религии нарушаются, а сотрудники или прочие заинтересованные лица являются жертвами нарушений. Компании могут содействовать реализации данного права с помощью поощрения культуры религиозной терпимости и взаимопонимания среди сотрудников на рабочем месте.

Более подробную информацию по данной статье можно найти в Замечании общего порядка 22 (1993) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Сектор розничной торговли США	
<p>«Аберкромби &amp; Фитч» является американской розничной сетью по продаже повседневной одежды. Компания столкнулась с судебными исками из-за своей политики найма сотрудников и влияния компании на свободу религии.</p> <p>Молодой мусульманке была отказано в трудоустройстве в компанию, поскольку она не придерживалась «политики дресс-кода компании». Женщина утверждала, что именно тот факт, что она надела платок на собеседование, привел к тому, что ее не взяли на работу. Американская Комиссия по обеспечению равных возможностей при трудоустройстве подала судебный иск от имени той женщины. В 2015 г. Верховный суд США вынес решение в пользу Комиссии и заявил, что «Аберкромби &amp; Фитч» должна понести ответственность в соответствии с федеральным анти-дискриминационным законом, вернув дело для его рассмотрения нижестоящими судами и вынесения ими окончательного решения. Решение Верховного суда означает, что компании должны уважать религиозные взгляды каждого сотрудника. Кроме того, компании должны правильно обучать руководство и персонал для обеспечения внедрения и соблюдения политики компании относительно уважения свободы вероисповедания.</p>	<p>«Аберкромби &amp; Фитч» отметил, что компания заменила «политику дресс-кода» новой концепцией, согласно которой сотрудники получили большую свободу самовыражения. Однако компания отметила, что в постановлении Верховного суда не было сказано, что компания вела дискриминационную политику в отношении интервьюируемой женщины.</p> <p>В ответ на это, «Национал Лоу Ревью» выпустил краткое руководство о том, как учитывать религию на рабочем месте. В руководстве отмечено, что компании должны быть готовы к разумному восприятию религий любого возможного или нынешнего сотрудника, если это не влечет за собой чрезмерных сложностей для работодателя.</p> <p>Примером согласования религии и работы являются изменение рабочего расписания или предоставление неоплачиваемого отпуска для соблюдения религиозных практик, а также некоторые послабления в дресс-коде. Это побуждает компанию быть открытой к уважению религий.</p>

Сектор розничной торговли  
Великобритания

«Теско» — британское многонациональное предприятие розничной торговли бакалейной продукцией и товарами общего потребления — проиграло судебный процесс относительно дискриминации двух мусульманских сотрудников в 2013 г. С 2006 г. в городе Крик, Нортгемптоншир несколько мусульманских сотрудников просили компанию выделить им на складе комнату для молитв. В 2008 г. офис службы безопасности был переделан под комнату для проведения молитв. В 2012 г. были введены ограничения на пользование помещением. Согласно ограничениям работники-мусульмане должны были подавать запросы своим руководителям и, когда они хотели помолиться, вносить вносить свои имена и желаемое время для молитвы в реестр.

Сотрудникам было разрешено молиться один раз в течении рабочего времени. Совет Нортгемптоншира по обеспечению прав и равенства который представлял истцов, утверждал, что данные правила использовались руководством магазина для того, чтобы контролировать, следить и унижать сотрудников-мусульман.

В 2013 г. компания «Теско» была признана Судом по трудовым спорам Бедфорда виновной в непрямой дискриминации работников по религиозному признаку. Представитель истцов назвал это решение победой всех религиозных людей.

Компания «Теско» заявила, что «серьезно относится к обязанностям предоставления равных возможностей всем сотрудникам».



## СТАТЬЯ 19: ПРАВО НА СВОБОДУ СЛОВА

### Связанные статьи:

статья 20 МПГПП (запрет на пропаганду войны и подстрекательства к конфликтам на основе расовой, религиозной или национальной ненависти)

статья 21 МПГПП (право на свободу собраний)

статья 22 МПГПП (свобода ассоциаций)

статья 25 МПГПП (право на участие в государственных делах)

Статья 19 защищает право каждого человека беспрепятственно придерживаться своего мнения. Данное право не может быть ограничено ни при каких обстоятельствах. Статья 19 также защищает право на свободное выражение мнения, это право состоит из свободы искать, получать и распространять всякого рода информацию. Информация состоит из различных форм, такие как письменные и устные сообщения, невербальные выражения, такие как изображения и художественные объекты. Данное право охраняется в печатной, аудиовизуальной и электронной формах. Выражение мнения может касаться любой темы, включая политические вопросы. Статья 19 также предусматривает право на доступ к информации государственных органов. Данное право может ограничиваться законодательными мерами и необходимостью защиты прав или репутации других лиц, защиты национальной безопасности, общественного порядка, здоровья или нравственности населения. Все ограничения свободы слова должны быть пропорциональны преследуемым целям.

«Общественный порядок» относится к порядкам страны, которые обеспечивают мирное и эффективное функционирование общества. Примером закона, который защищает общественный порядок, является

закон, накладывающий разумные ограничения на выступления, которые способны вызвать беспорядки. «Национальная безопасность» относится к ситуации, в которой политическая независимость страны или ее территория находится под угрозой. Например, правительство может запретить публикацию имен действующих агентов разведки. Примером ограничения данного права для защиты «общественного здоровья» является запрещение или ограничение рекламы табачной продукции. Примером защиты «общественной нравственности» служит телевизионная цензура, не позволяющая транслировать откровенные программы раньше наступления позднего вечера. Неправомерное ограничение свободы слова может иногда ущемлять права других людей, например, право неприкосновенности личной жизни (в случае раскрытия конфиденциальной личной информации), в случае проявления неуважения к суду, ущемления права на справедливый суд. Законы об ответственности за распространение клеветы защищают репутацию людей, однако они не должны охватывать слишком большое число аспектов и не могут предусматривать уголовное наказание.

Данное право имеет особую значимость для СМИ, включая кинематографов и дистрибьютеров, издателей, телевизионные и музыкальные компании, интернет компании. Правительствам следует поддерживать различные СМИ, не допуская появления монополий и предотвращая чрезмерную концентрацию СМИ или доминирование частных медиа групп. Нарушения свободы слова также возникают, когда правительство оказывают давление на СМИ или технологические компании по

вопросам цензуры или ограничения доступа клиентов к информации. СМИ не должны ограничивать свободу слова журналистов. Кроме того, частные интернет-провайдеры не должны ограничивать доступ в интернет за исключением предусмотренных законом случаев и обоснованных обстоятельств.

Более подробную информацию о статье 19 можно найти в Замечании общего порядка 34 (2011) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Социальные сети Различные страны	
<p>Фейсбук является крупнейшей в мире социальной сетью, компания базируется в США.</p> <p>Согласно политике Фейсбук люди должны предоставлять свои подлинные данные для пользования сайтом. Страница с данными о политике гласит: «мы требуем от людей предоставлять имена, которые они используют в реальной жизни, чтобы вы всегда знали с кем устанавливаете контакт. Это помогает сделать сообщество безопасным».</p> <p>В середине 2010 г. Ваэль Гоним, на тот момент являвшийся исполнительным директором Фейсбук, проживающим в Дубае, создал страницу в арабской версии Фейсбук под названием «Мы все Халед Саиды», в знак протеста против (сейчас уже бывшего) египетского правительства Мубарака. Саид был молодым человеком, которого пытал и убила египетская полиция.</p> <p>В ноябре 2010 г. Фейсбук деактивировал аккаунт и удалил страницу, поскольку Гоним основал ее под псевдонимом. Страница была восстановлена после того, как житель США согласился взять на себя роль номинального руководителя страницы.</p> <p>Гоним полагал, что использование псевдонима было разумной мерой безопасности в ходе публикации</p>	<p>Тридцатилетнее правление режима Мубарака закончилось в феврале 2011 г., и, по заявлениям, социальные сети внесли значительный вклад в поддержку продемократического движения, которое и привело к падению режима. По сообщениям, многие из протестующих на площади Тахрир в Каире в январе/феврале 2011 г. узнали о демонстрациях из Фейсбук. В знак признания важности страницы Гонима, Фейсбук предоставил его странице специальную защиту от взломов во время протестов.</p> <p>Другой пример, который иллюстрирует как свобода слова и мнений имеет отношение к Фейсбук (а также Гуглу и Твиттеру) связан с 2015 г, когда компания согласилась сотрудничать с немецкими властями, чтобы подвергнуть цензуре ненавистнические высказывания о беженцах и мусульманах. Разжигающие ненависть высказывания запрещены согласно статье 20 МПГПП, компании и правительства должны учитывать данное право при проведении своей политики.</p> <p>Другим примером начала 2016 г. является ситуация, когда Фейсбук удалил сообщение христианского активиста, который критиковал равенство людей, состоящих в браке, так как это не соответствовало «общественным стандартам». Содержание сообщения было восстановлено после вмешательства австралийского Уполномоченного по правам</p>

политических материалов, обвиняющих правительство Мубарака. Законодатели США, в частности председатель комитета Сената США по правам человека Ричард Дурбин, продвигали идею изменения политики анонимности Фейсбук для защиты продемократических активистов, но Фейсбук отказался это сделать. Компания утверждает, что данная политика необходима для предотвращения мошенничества и обеспечения возможности учета пользователей.

человека, который поддержал право активиста на свободу мнения.

### Сфера интернет поисковиков

#### Китай

Гугл — всемирная интернет-компания — начала свою деятельность в Китае в 2000 г. Чтобы сделать доступными услуги в Китае, компания должна была заблокировать определенные веб-сайты в соответствии с китайскими правительственными законами о цензуре. В 2006 г. глобальная правозащитная организация «Амнисти Интернэшннал» призвала Гугл и Майкрософт не соглашаться на условия китайского правительства относительно цензуры.

После начала деятельности, Гугл внедрил специальные алгоритмы поиска, чтобы соответствовать китайскому законодательству. Некоторые результаты, которые считались вульгарными, порнографическими, а также результаты, касающиеся некоторых политических тем, такие как резня на площади Тяньаньмэнь в 1989 г., были удалены.

Став объектом кибератаки в Китае в 2009 г., Гугл изменил свою стратегию относительно политики в Китае в январе 2010 г.

Гугл прекратил следовать политике цензуры и подал запрос китайскому правительству относительно позволения компании работать в стране без правил о цензуре. Китайское правительство отклонило данные требования.

Два месяца спустя новая политика Гугл привела к закрытию компании в Китае (адреса google.cn) и перенаправлению всего трафика на сайты в Гонконге (google.com.hk). Гугл потерял свою долю рынка поисковых систем в Китае.

В конце 2015 г., по сообщениям, компания планировала вернуться на китайский рынок, предоставив «Апп стор» для операционной системы Андроид, которая является доминирующей на китайском рынке.

Такой шаг может способствовать восстановлению присутствия Гугл в Китае, однако нет никаких признаков того, что поисковая система смогла бы работать в стране без соблюдения цензуры.

## СТАТЬЯ 20: ПРАВО НА ЗАПРЕТ ПРОПАГАНДЫ ВОЙНЫ И ПОДСТРЕКАТЕЛЬСТВА К КОНФЛИКТАМ НА ОСНОВЕ РАСОВОЙ, РЕЛИГИОЗНОЙ ИЛИ НАЦИОНАЛЬНОЙ НЕНАВИСТИ.

### Связанные права:

статья 19 МПГПП (право на свободу слова)

Данная статья требует запрета пропаганды войны и запрета любой пропаганды национальной, расовой или религиозной нетерпимости, равнозначной подстрекательству к дискриминации, вражде и насилию. Статья относится к речи, которая не защищена правом на свободу слова статьей 19. Запрет на пропаганду войны охватывает все формы пропаганды, угрожающей или приводящей к акту агрессии или нарушению мира, что является незаконным согласно Уставу ООН. Не запрещается поддерживать военные действия в целях самообороны или борьбы народа за право на самоопределение.

Вторая часть статьи направлена на запрет «агрессивной речи», т. е. высказываний,

которые порочат людей и разжигают ненависть по отношению к ним из-за их расовой, религиозной или национальной принадлежности. Данный аспект права имеет особое значение для медийных компаний, а также телекоммуникационных и интернет-компаний, которые создают чаты, вебсайты или другие средства общения, через которые могут передаваться ненавистнические высказывания. Компании, поддерживающие или участвующие в акциях по борьбе с расизмом и поощрению этнического разнообразия, помогают продвигать данное право.

Более подробную информацию о статье 20 можно найти в Замечании общего порядка 11 (1983) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Сфера производства стройматериалов Шри-Ланка	
<p>«Лафадж Холким» является поставщиком стройматериалов во многие страны, базирующемся в Швейцарии. «Холким (Ланка)» была дочерней швейцарской компанией на Шри-Ланке до того, как она была продана в июле 2016 г.</p> <p>В 2015 г. немецкая провозащитная организация под названием «Сообщество народов, находящихся под угрозой», заявила, что «Холким» была причастна к ведению военной пропаганды на Шри-Ланке. «Сообщество народов» утверждало, что «Холким» спонсировала строительство военных музеев и монументов, поставляя цемент для строительства. Вклад «Холким» был отмечен на мемориальных досках памятников и музеев.</p> <p>Данные военные мемориалы являются противоречивыми из-за серьезных обвинений в военных преступлениях, совершенных военными Шри-Ланки в ходе гражданской войны в стране. В 2011 г. группа, назначенная Генеральным секретарем Пан Ги Муну, обнаружила «достоверные заявления» о том, что военные преступления и преступления против человечности были совершены военными Шри-Ланки и Тамильскими</p>	<p>На Шри-Ланке были предприняты шаги по проведению внутригосударственного расследования военных преступлений, однако по состоянию на июнь 2016 г. никакого конкретного механизма не было создано.</p> <p>В ответ на доклад «Сообщества народов» компания «Холким» заявила, что она «серьезно рассмотрит проблемы Шри-Ланки как страны, в которой произошел конфликт», и что цель компании всегда заключалась в повышении качества жизни местных сообществ. Компания «Холким» также пояснила, что ей не было известно о том, что поставляемый цемент будет использоваться для строительства военных мемориалов. Компания отметила, что не одобрила бы использование цемента для данной цели, и что все знаки, связывающие компанию с военными мемориалами, будут изъяты.</p>

тиграми. В 2015 г. следующий доклад Верховного комиссара ООН по правам человека призвал Шри-Ланку создать специальный суд с участием международных судей для суда над военными преступниками.

## Спортивный сектор

### Европа

УЕФА является головной организацией для всех ведущих национальных футбольных ассоциаций в Европе. Одной из целей УЕФА является «продвижение футбола в духе единства, солидарности, мира, взаимопонимания и честной игры без дискриминации». В последние годы УЕФА сделала своим приоритетом искоренение расизма, нетерпимости и дискриминации в спорте.

В рамках компании под названием «Нет расизму» УЕФА не только повышает осведомленность о дискриминации и нетерпимости в футболе, но и разрабатывает методы борьбы с расизмом. Дочерние клубы УЕФА поддерживают ее, распространяя анти-дискриминационные сообщения через свои публичные каналы, и также демонстрируя видео с ведущими игроками, продвигающими проект.

В целях дальнейшего развития проекта УЕФА сотрудничает с сетью «Футбол против расизма в Европе». Данная организация борется с неравенством в футболе и содействует социальной интеграции маргиналов и бесправных групп.

«Футбол против расизма в Европе» состоит из 150 членов из более, чем 35 европейских стран. К данным участникам организации относятся любительские футбольные клубы, клубы низшей лиги и неправительственные организации.

В 2014 г. УЕФА, «Футбол против расизма в Европе» и союз игроков ФИФПро организовали конференцию в Риме, названную «Уважай разнообразие». Цель конференции заключалась в том, чтобы повысить осведомленность о том, как бороться с расизмом в футболе.

Спортивные состязания иногда становились местами наблюдения ужасных и громких расистских скандалов как среди игроков, так и поклонников футбола. Такие кампании, как УЕФА и другие спортивные организации со всего мира могут стать важными посредниками распространения идей абсолютной нетерпимости к расистскому поведению. Популярность и влияние спорта также способствует распространению идей относительно борьбы с расизмом среди широкой аудитории.

## Новостной сектор

### Уганда

«Ролинг Стоун» являлась новостной газетой в Кампале, Уганде (сейчас упразднена) и никак не была связана с известным музыкальным журналом с таким же названием.

В октябре 2010 г. газета «Ролинг Стоун» опубликовала статью, названную «Повесьте их», в которой были опубликованы фотографии и имена более ста человек, которые считались гомосексуалистами. Заголовок, по-видимому, был придуман под влиянием действующих на тот момент законодательных предложений о введении смертной казни за гомосексуализм в Уганде.

Для некоторых из представленных в той статье людей последствия публикации были крайне серьезными. Некоторые из них были вынуждены покинуть свои дома из-за насилия или страха насилия, угрозы исходили от соседей или других людей из их общин.

«Сексуальные меньшинства Уганды» является неправительственной организацией, созданной в 2004 г. для защиты прав ЛГБТ в Уганде. Трое членов организации

Данные участники организации обратились в суд, чтобы заставить газету прекратить публикации имен, фотографий и адресов людей, которых авторы статей посчитали гомосексуалистами. Главный редактор «Ролинг Стоун» защищал статью, заявляя, что она разоблачает безнравственность.

В ноябре 2010 г. суд поддержал истцов и наложил временный запрет на публикацию списков людей, определенных газетой как гомосексуалисты. В декабре 2010 г. Верховный суд Уганды постановил, что статья нарушает права истцов на неприкосновенность личной жизни и их безопасность, и приказал газете возместить ущерб.

К несчастью, через четыре недели после победы в суде один из истцов, Дэвид Като, был убит в своем доме в Кампале. После убийства редактор «Ролинг Стоун» не выразил никаких сожалений по поводу публикации статьи.

25 февраля 2014 г. «Ред Пеппер», другая газета, опубликовала статью, в которой были перечислены имена 200 человек, которых

«Сексуальные меньшинства Уганды» подали иски против газеты после того, как были опубликованы их фотографии и имена в статье под заголовком «Повесть их»

объявили гомосексуалистами. Статья была опубликована на следующий день после принятия закона, который увеличил в стране число преступлений, связанных с гомосексуализмом.

## СТАТЬЯ 21: ПРАВО НА СВОБОДУ СОБРАНИЙ

### Связанные права:

статья 19 МПГПП (право на свободу слова)

статья 22 МПГПП (свобода ассоциаций)

статья 25 МПГПП (право на участие в государственных делах)

Право на мирные собрания защищается статьей 21 и подлежит лишь тем ограничениям, которые предусматриваются законом как необходимые для защиты интересов национальной безопасности, общественного порядка, здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц. «Собрание» в данном контексте может относиться к собраниям, которые проводятся с определенными целями, на которых наблюдается публичное обсуждение или на котором

провозглашаются определенные идеи. Свобода собраний включает в себя право на проведение групповых демонстраций в ходе постоянных собраний или маршей.

Очевидно, что именно государства чаще всего нарушают данное право. Однако были зафиксированы случаи, когда компании обвинялись в соучастии с правительством по подавлению демонстраций против деятельности компаний.



## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

### Горнодобывающий сектор Гватемала

Канадская горнодобывающая компания — «Тахое ресорсес» — управляет серебрянным рудником «Эскобаль» в Гватемале.

«Тахое ресорсес» приобрела рудник в 2010 г., и проект все еще находился на стадии разработки, когда в 2013 г. начались мирные протесты жителей соседней общины. Жители опасались, что шахта негативно повлияет на водоснабжение данной области. В апреле 2013 г. охранники компании нанесли огнестрельные ранения шестерым протестующим.

В заявлении, опубликованном «Тахое ресорсес» в 2013 г. компания признала, что в начале года после того, как она получила разрешение на начало своей деятельности, были зафиксированы как мирные, так и насильственные протесты. Компания отметила, что после того, как протестующие,

В 2014 г. жители близлежащего города Сан-Рафаэль подали судебный иск в суде Канады на «Тахое ресорсес» в отношении открытия огня против протестующих. Истцы утверждали, что «Тахое ресорсес» приказала сотрудникам службы безопасности подавить мирный протест, организованный местными жителями, стреляя в них. По словам истцов, компания либо побудила охранников начать стрельбу, либо одобрила ее, не пытаясь предотвратить насилие.

В ноябре 2015 г. Верховный суд Британской Колумбии отклонил рассмотрение дела, постановив, что Гватемала является более подходящим местом для судебного процесса.

В Гватемале было возбуждено уголовное преследование охранника, который, по заявлениям, отдал приказ о стрельбе. Гражданское дело, по состоянию на май 2016

вооруженные мачете, начали проявлять агрессию, охранники компании использовали слезоточивый газ, не приводящий к летальному исходу, и резиновые пули для защиты себя и сотрудников компании.

г., возбуждено не было.



## СТАТЬЯ 22: ПРАВО НА СВОБОДУ АССОЦИАЦИЙ

### Связанные статьи:

статья 19 МПГПП (право на свободу слова)

статья 21 МПГПП (право на свободу собраний)

статья 25 МПГПП (право принимать участие в государственных делах)

статья 8 МПЭСКП (право создавать профсоюзы, присоединяться к профсоюзам и организовывать забастовки)

Статья 22 защищает право создавать ассоциации или вступать в ассоциации, такие как политические партии, религиозные организации, спортивные и рекреационные клубы, неправительственные организации и профсоюзы. Данное право не может быть ограничено, за исключением случаев, когда это необходимо для защиты интересов национальной безопасности, общественного порядка, здоровья и нравственности или защиты прав и свобод других лиц.

Деятельность компаний, вероятно, окажет влияние на данное право в той степени, в которой их деятельность касается профсоюзов и прочих представительных органов работников. Статья 8 МПЭСКП посвящена исключительно профсоюзам. Дополнительную информацию и исследования можно найти на стр. 92.

Компании содействуют данному праву, если они уважают право сотрудников на создание профсоюзов, или, если они ведут деятельность в стране, в которой создание профсоюзов считается незаконным, и признают легитимные ассоциации работников, с которыми компании выстраивают диалог по связанным с работой вопросам. Компании также должны быть

уверены, что их деятельность не подрывает право сотрудников вступать в другие законные организации, такие как политические партии. Компании также могут содействовать продвижению данного права, критикуя публично или частным образом (в зависимости от обстоятельств) законы, которые нарушают данное право.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Сектор производства напитков Нигерия	
<p>Компания «Ла Касера» является индийской корпорацией, базирующейся в Лагосе, Нигерии. Сферой ее деятельности является производство, маркетинг и распространение безалкогольных напитков.</p> <p>С момента начала своей деятельности в 2000 г., компания стала одним из ведущих брендов безалкогольных напитков в стране. 11 сентября 2015 г. Национальный союз работников пищевой промышленности, сферы производства напитков и табачной отрасли подал жалобу на «Ла Касера» в</p>	<p>15 сентября 2015 г. Национальный промышленный суд в городе Лагос издал приказ относительно компании, предписывая ей не увольнять сотрудников и приостановить конфликт с Национальным союзом работников до конца судебного процесса. Суд также аннулировал уведомления об увольнении, направленные работникам. Всем сторонам было приказано придерживаться мирного сотрудничества.</p> <p>После того, как представители Национального союза встретились с</p>

Национальный промышленный суд, добиваясь наложения запрета на увольнение сотрудников компании.

14 сентября 2015 г. компания отстранила от работы более 1300 сотрудников. Союз утверждал, что причиной увольнений послужили намерения работников вступить в профсоюз, хотя «Ла Касера» утверждала, что увольнения последовали после актов вандализма и угроз со стороны протестующих.

руководством «Ла Касера» в октябре 2015 г., все уволенные сотрудники были восстановлены в должностях. Компания возобновила полномасштабную деятельность и заявила, что конфликт был решен, и все стороны удовлетворены принятыми решениями.

## Горнодобывающий сектор ЮАР

«Лонмин» - британо-южноафриканская горнодобывающая компания, занимающаяся добычей металлов платиновой группы. Одна из ее горнодобывающих шахт расположена в северо-западной части ЮАР в регионе Марикана.

В 2011 г. компания «Лонмин» и шахтеры вели переговоры по вопросам заработной платы. Согласно сообщениям, в ходе переговоров рабочие были уволены. Вспыхнули протесты, беспорядки продолжались даже после достижения договоренностей.

Одна акция протеста, состоявшаяся в январе 2012 г., привела к смерти четырех человек.

В июне 2015 г. комиссия опубликовала доклад с выводами о том, что «Лонмин» не несет ответственности за действия полиции, произошедшие в августе 2012 г. однако в докладе был сделан вывод, что компания пренебрегла своими обязанностями по приложению усилий для урегулирования спора. В докладе также было отмечено, что «Лонмин» не отреагировала на вспышку насилия должным образом и не смогла обеспечить безопасность своих сотрудников.

Комиссия также сделала выводы в отношении остальных участников спора: профсоюзов, отдельных забастовщиков и полицию.

Новое восстание шахтеров началось в августе 2012 г, они добивались повышения заработной платы и улучшения жилищных условий.

16 августа 2012 г. полиция ЮАР открыла огонь по протестующим в Мириконе, в результате 34 человека погибли и более 70 получили ранения. Более 250 человек были арестованы. Несколько правозащитных организаций обвинили компанию «Лонмин» в использовании связей с правительством и полицией для прекращения забастовки, что привело к эскалации конфликта.

В октябре 2012 г. правительство ЮАР учредило судебную комиссию для расследования ситуации. Согласно мандату, было предусмотрено «расследовать вопросы, вызывающие общественную, национальную и международную обеспокоенность в связи с трагическими событиями на шахте «Лонмин» в Мариконе, которые произошли в субботу, 11 августа и в четверг 16 августа 2012 г.». Комиссии было поручено проанализировать степень ответственности всех сторон конфликта, включая «Лонмин».

«Лонмин» выпустила заявление, в котором признала, что доклад является «важным этапом в процессе исцеления» семей жертв, и заявила о полной поддержке мнения комиссии. Она также обязалась спонсировать образование детей, которые потеряли родителей, и выплачивать пенсии и пожизненные пособия, как того требует законодательство.

В 2015 г. против «Лонмин» был подан иск от имени жертв полицейской стрельбы. Вдовы погибших также требовали компенсации от немецкой химической компании «БАСФ», которая закупает продукцию у «Лонмин».

Данный пример также относится к статье 8 МПЭСМП.

## Сектор информационных технологий Россия

Майкрософт является одной из крупнейших мировых компаний в области информационных технологий.

Как сообщалось, в январе 2010 г. российская полиция вошла в офис российской неправительственной организации «Байкальская волна», которая организовывала антиправительственные демонстрации. Согласно полицейским отчетам, рейд не имел ничего общего с акциями неправительственной организации. Целью рейда был поиск компьютеров организации с установленным пиратским

С тех пор Майкрософт выпустила «одностороннюю лицензию на программное обеспечение» для неправительственных организаций 30 стран, включая и Россию, чтобы гарантировать, что в данных организациях задействованы легальные копии продукции Майкрософт. Бесплатные лицензии гарантируют, что неправительственные организации не могут подвергаться полицейским рейдам на основании предполагаемого пиратства. Главный советник Майкрософт отметил, что хотя компания и стремится к сокращению масштабов пиратской деятельности,

програмным обеспечением Майкрософт.

Согласно докладу о расследованиях «Нью-Йорк Таймс», такая тактика часто применялась российской полицией для совершения расправ с неправительственными организациями, выступающих против правительства.

После данных заявлений, корпорация Майкрософт решила, что привлечет третью сторону для проведения независимого расследования данных отчетов и воспользуется данными третьей стороной рекомендациями для внесения последующих изменений в свою политику.

связанной с ее продукцией, она стремится делать это «в соответствии с соблюдением основных прав человека».

Управление данными бесплатными лицензиями для программного обеспечения осуществляется через портал Майкрософт. С помощью данной программы, Майкрософт следит за тем, чтобы права компании на интеллектуальную собственность не использовались в целях подавления свободы политических ассоциаций в соответствии со статьей 22 МПГПП.



## СТАТЬЯ 23: ПРАВО НА ЗАЩИТУ СЕМЬИ И ПРАВО ВСТУПАТЬ В БРАК

### Связанные статьи:

статья 24 МПГПП (права детей)

статья 7 МПЭСКП (право на справедливые и благоприятные условия труда)

статья 10 МПЭСКП (право а семейную жизнь)

Право на семейную жизнь требует защиты семьи со стороны общества и государства. Понятие семьи трактуется в разных странах по-разному; каждое сообщество имеет собственное определение семьи. Оно включает в себя права мужчин и женщин, достигших брачного возраста, на вступление в брак и создание семьи, а также право свободно и добровольно вступить в брак.

Государства должны принимать необходимые меры для обеспечения равенства прав и обязанностей супругов во время действия брака и после его расторжения. Данная статья актуальна для

компаний в той степени, в соответствии с которой некоторая трудовая деятельность может помешать или, напротив, способствовать возможности людей находить здоровый баланс между работой и семейной жизнью.

Дальнейшие исследования, связанные со статьей 23 и с аналогичным правом статьи 10 МПЭСКП, можно найти на стр. 98.

Более подробную информацию о статье 23 можно найти в Замечании общего порядка 19 (1990) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Сфера информационных технологий США	
<p>В 2015 г. вебсайт fatherly.com рассмотрел политику американских компаний по предоставлению отпусков по уходу за детьми и составил список лучших компаний для мужчин, недавно ставших отцами. Согласно списку, ИТ-сфера является лучшей отраслью для отцов, желающих пойти в отпуск по уходу за новорожденным. Сектор финансовых услуг занял второе место.</p> <p>В 2015 г. США не вошли в список из 70 стран, в которых был гарантирован оплачиваемый декретный отпуск. Тем не менее, компании разработали собственную политику уважения прав мужчин на семейную жизнь. Согласно сообщениям, лишь 15% компаний США предоставляют оплачиваемый декретный отпуск отцам.</p> <p>Однако в ИТ-сфере сложилась иная ситуация.</p>	<p>Фейсбук предоставляет родителям новорожденных четырехмесячный отпуск, причем пол родителей не имеет значения.</p> <p>Гугл гарантирует 12-ти недельный отпуск родителю, если он или она являются основным опекуном ребенка. Женщина после рождения ребенка получает 18 недель отпуска и еще 4 недели, если роды прошли с осложнениями.</p> <p>Компания «Нетфликс» сейчас предлагает 12 месяцев оплачиваемого отпуска родителям новорожденных. Майкрософт и Адоб также проводят изменения политики отпусков по уходу за детьми.</p> <p>Исследования показывают, что подобный оплачиваемый отпуск приводит к повышению производительности и доходов компаний за счет снижения текучести кадров и большей вовлеченности персонала.</p>

Авиационная отрасль

Катар

«Катар Эйрвэйс» является одной из ведущих авиакомпаний в мире, в которой работает более 19.000 человек.

В 2013 г. Международная Транспортная Федерация (МФТ) добилась от Международной организации гражданской авиации принятия мер против авиалиний Катара по причине того, что компания не уважает право женщин на вступление в брак и право на семью. МФТ утверждала, что согласно стандартному трудовому договору сотрудницам требовалось получить от компании разрешение на брак и уведомить компанию в случае беременности. В случае подобных заявлений, «Катар Эйрвэйс» оставлял за собой право расторгнуть договор о найме.

В 2015 г. МОТ постановила, что Катар нарушил обязательства МОТ, не приняв меры по предотвращению систематической дискриминации по половому признаку со стороны государственной авиакомпании, в том числе в отношении расторжения трудового контракта в случае беременности. Однако МОТ признала, что «Катар Эйрвэйс» удалила из договора положение об обязательном получении разрешения на вступление в брак.

В настоящее время компания изменила свою политику в отношении вступления в брак и беременности сотрудниц. Например, забеременевших работниц больше не увольняют, а предлагают им временные должности наземного персонала до тех пор, пока они снова не смогут совершать перелеты.

## СТАТЬЯ 24: ПОЛОЖЕНИЯ, КАСАЮЩИЕСЯ ЗАЩИТЫ ДЕТЕЙ

### Связанные статьи:

статья 23 МПГПП (право на защиту семьи и право вступать в брак)

статья 10 МПЭСКП (право на семейную жизнь)

Дети признаются данной статьей как лица, нуждающиеся в особой защите в связи с их несовершеннолетним статусом. Обязанность защищать ребенка возлагается на семью, сообщество и государство. Ребенок имеет право на регистрацию и присвоение ему имени сразу после рождения, а также на получение гражданства. Возраст, при котором ребенок достигает совершеннолетия и более не нуждается в защите, исходящей из статьи 24, определяется правительствами с учетом социальных и культурных норм, однако он не должен быть неоправданно низким или высоким. Защита детей включает в себя защиту от сексуальной и экономической эксплуатации. Компания (например, отель) может считаться соучастницей нарушения данного права, если она закрывает глаза на сексуальную эксплуатацию несовершеннолетних, которая происходит в непосредственной близости от компании. Кроме того, цифровые СМИ должны гарантировать, что они не замешаны в нарушениях прав детей, таких как распространение и/или продвижение кибериздевательств, детского секс-туризма, детской порнографии, торговли людьми и киббер-груминга. Детские изображения сексуального характера не должны использоваться в массовом маркетинге. Дети особо восприимчивы к рекламе и маркетингу. Следовательно, компании должны избегать рекламирования неуместных и вредных для детей продуктов, таких как сигареты и алкоголь. Дети не могут

заниматься опасной или тяжелой работой или работать столько же часов, сколько и взрослые. Работающие дети часто лишаются возможности получать образование, а их психическое и физическое здоровье может пострадать в результате плохих условий труда, продолжительного рабочего дня и плохого отношения со стороны работодателей.

Ограничение детского труда в соответствии со статьей 24 зависит от стандартов МОТ в данной области. Стандарты МОТ запрещают работать лицам, не достигшим 15 лет. Однако государства могут устанавливать минимальный возраст приема на работу с 14 лет и ограничивать действие правил МОТ, если экономика и административные механизмы государства недостаточно развиты. Общеизвестно, что ликвидация детского труда является крайне затруднительной задачей, так как некоторые семьи полагаются на доходы детей для покупки продовольствия или предметов первой необходимости. Однако МОТ запрещает заниматься опасной работой всем лицам моложе 18 лет. Существуют некоторые понятные случаи детского труда, если, например, дети помогают взрослым во время сбора урожая, или когда дети старше 15 лет работают в неопасных условиях.

Компании содействуют укреплению данного права, если они соблюдают минимальный возраст при приеме на работу. Проблемы могут возникнуть, если дети занимаются

опасной деятельностью, такой как проституция или торговля наркотиками. Следовательно, компании должны содействовать развитию данного права на основе различных способов, помимо простого отказа детям в рабочих местах, но также участия в развитии образовательных возможностей для детей, участия в коллективных обсуждениях по вопросам

проблемы детского труда и выплачивания взрослым работникам заработной платы не меньше прожиточного минимума для того, чтобы их дети могли не работать.

Более подробную информацию можно найти в Замечании общего порядка 17 (1989) Комитета ООН по правам человека.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<p>Производство сахарного тростника Эль Сальвадор</p>	
<p>В 2004 г. гражданская организация «Хьюман Райтс Вотч» сообщила об использовании детского труда на плантациях сахарного тростника в Сальвадоре. В докладе говорится, что дети работают сверхурочно и при этом используют опасные инструменты для работы, такие как мачете. Около трети всех трудящихся в сахарной промышленности были в возрасте до 18 лет.</p> <p>В докладе эксперты заявили, что работа на плантации тростника является наиболее опасной формой сельскохозяйственной работ. Пять лет спустя, «Хьюман Райтс Вотч» сообщила, что детский труд на плантациях сахарной промышленности сократился почти почти на три четверти с 2004 г., согласно статистическим данным Министерства Сальвадора.</p> <p>«Фандацукер» — это благотворительный фонд, основанный в 1998 г. всеми сахарными заводами Сальвадора. Фонд сотрудничает МОТ по Программе искоренения детского труда.</p>	<p>К 2009 г. в ходе реализации программы была оказана помощь более, чем 7.000 работающих детей, им помогли оставить данные рабочие места, и предотвратили найм еще 13.000 детей. Сотрудничество с «Фандацукер» имело важное значение, поскольку оно помогло Программе получить доступ к плантациям сахарного тростника, к которым в ином случае она не имела бы доступа.</p> <p>«Фандацукер» также создал центры негосударственного образования, чтобы помочь детям, бросившим школу, чтобы работать в сахарной промышленности, вновь вернуться к занятиям. Фонд также обучает учителей способам включения обсуждения вопросов детского труда в образовательную программу. Кроме того, предпринимаются усилия по повышению осведомленности родителей о проблемах детского труда и разработке способов выявления реального возраста работников плантаций.</p> <p>Работа, проведенная «Фандацукер» и его партнерами, согласно сообщениям, привела к сокращению на 92% числа детей, занятых в сахарной промышленности в период с 2004 по 2014 гг.</p>

## Сфера производства косметики

### Индия

«Лореаль» и «Лаш», штаб-квартиры которых находятся во Франции и Великобритании, являются двумя розничными продавцами косметики во многих странах. Для своих косметических продуктов, таких как тени для век, лак для ногтей, губная помада, компании использовали минеральную слюду для особого блеска косметических продуктов.

Индия производит 60% всей слюды в мире. В Джаркханде, который является малоразвитым регионом, находятся крупные месторождения слюды. Согласно исследовательскому отчету за 2014 г., при производстве слюды часто используется неквалифицированная рабочая сила, включая и детский труд. В докладе было отмечено, что некоторые из детей сообщили, что работают на шахтах по возвращению из школы, в то время как другие были зачислены в школы лишь для соблюдения формальностей и никогда там не появляются. Дети получают низкую заработную плату (около 1 доллара США в день), но данная сумма очень важна для их семей, что и вынуждает детей работать в таком раннем возрасте.

«Лореаль» владеет такими брендами как «Ланком», «Мейбелин», «Редкен», «Ив Сен Лоран». В ответ на доклад, в компании «Лореаль» сообщили, что ожидают от поставщиков выполнения условий компании по закупке товаров, согласно которым компания запрещает детский труд.

«Лореаль» сообщила, что в настоящий момент закупает меньше слюды из Индии,

«Мерк» является одной из крупнейших фармацевтических корпораций в мире, которая заявила, что использует прозрачную систему отслеживаний поставок слюды для обеспечения контроля над всей цепочкой. Благодаря установленным деловым контактам, компания поставляла слюду прямо из шахт, а не через посредников, чтобы сократить число задействованных в добыче слюды детей. Компания также проводит регулярные независимые аудиты своих партнеров. Наконец, она уменьшила зависимость от индийских поставщиков.

«Лаш» — британский розничный продавец косметики, заявил, что в течение нескольких лет требовал от поставщиков гарантий того, что при производстве слюды не был задействован детский труд. Однако после сообщений СМИ об использовании детского труда на слюдяных месторождениях, компания решила полностью отказаться от использования слюды в своих продуктах.

Международная правозащитная организация - «Анти-Слейвери Интернэшионал» - утверждает, что в ходе проверок, подобных тем, которые проводит «Мерк», часто не удается найти доказательств использования детского труда, поскольку они дают лишь некоторое представление об условиях труда, а системы аудита могут быть подвержены коррупции.

В октябре 2015 г. и в июне 2016 г. вновь появились сообщения об использовании детского труда на месторождениях слюды в

чтобы избежать поощрения использования детского труда. Компания добавила, что ее главные поставщики, такие как «Мерк» могут лучше прокомментировать усилия, предпринятые для ликвидации детского труда.

регионе Джаркханд, который тесно связан с косметической отраслью.

## Сфера производства шоколада

### Кот-д'Ивуар

Шоколадная промышленность на протяжении многих лет страдает от серьезных и обоснованных обвинений относительно использования детского труда, данная проблема в частности касается поставок из Кот-д'Ивуара.

Данные обвинения привели к созданию «Протокола Харкин-Энгеля» в 2001 г., это международное соглашение, согласно которому предприятия какаодобывающей отрасли подтвердили приверженность к стремлению искоренения детского труда в данной отрасли.

Например, кодекс поведения поставщиков, разработанный швейцарским гигантом пищевой промышленности «Нестле», прямо запрещает использование детского труда, хотя «Нестле» признает, что ни одна компания, поставляющая какао из Кот-д'Ивуара не может гарантировать полное отсутствие использования детского труда.

В 2012 г. «Нестле» приняла план действий по «ответственной закупке» какао-бобов из Кот-д'Ивуара, который включал в себя планы по мониторингу различных поставщиков. «Нестле» также закупала большинство какао-бобов на основе программы «Какао План», который гарантировал отсутствие при производстве использования детского труда.

«Херши» является одним из крупнейших производителей шоколада в Северной Америке и во всем мире. В своем докладе об устойчивом корпоративном развитии за 2014 г. компания сообщила, что к 2020 г. она

Кодекс поведения для поставщиков компании «Херши» ясно гласит, что компания не потерпит эксплуатацию детского труда и что детям запрещается работать в то время, когда они должны посещать школу.

Несмотря на данные постановления, против «Нестле» и «Херши», и других предприятий шоколадной промышленности были возбуждены и все еще продолжаются судебные иски в отношении использования их поставщиками детского и принудительного труда. Один судебный процесс против «Нестле» был начат в Калифорнии в 2005 г., истцами были Каргил и Арчер Дэниэлс Мидланд, апелляционный суд разрешил продолжение рассмотрения дела в 2014 г., однако приговор по делу все еще не вынесен. Дальнейшее рассмотрение дела было подтверждено в 2015 г. апелляционным судом, несмотря на несогласие восьми судей. В январе 2016 г. компании обжаловали данное решение в Верховном суде США, однако суд отказался рассматривать дело, сохранив в силе решение апелляционного суда.

В сентябре 2015 г. в суд Калифорнии фирмой по защите прав потребителей был подан новый иск против «Нестле», «Херши» и «Марс». Обвинения касаются возможного сокрытия компаниями факта использования их поставщиками детского труда. Иск был отклонен на том основании, что законы Калифорнии о защите прав потребителей не требуют раскрытия информации о детском труде на этикетках продукции.

В докладе 2015 г. университета Тулейн,

обязуется использовать только на 100% сертифицированное какао и продолжит сотрудничать с неправительственными организациями для выполнения обещаний.

подготовленном по заказу Министерства труда США, было установлено, что в действительности занятость детей в производстве какао на западе Африки лишь растёт, а не уменьшается. Однако в докладе отмечается, что все больше детей, занятых в какао-промышленности, посещают школы.

## СТАТЬЯ 25: ПРАВО ПРИНИМАТЬ УЧАСТИЕ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДЕЛАХ

### Связанные статьи:

статья 1 МПГПП (право на самоопределение)

статья 1 МПЭСКП (право на самоопределение)

статья 19 МПГПП (право на свободу слова)

статья 21 МПГПП (право на свободу собраний)

статья 22 МПГПП (право на свободу ассоциаций)

Право принимать участие в государственных делах касается права граждан участвовать в общественной жизни и свободно выбирать представителей для выполнения правительственных функций от имени граждан. Данная статья определяет особые положения права на участие в политической жизни, такие как право голосовать и быть избранным в ходе проведения честных выборов, а также право равного доступа к должностям на государственной службе. Любые установленные законом меры, ограничивающие данные права, должны основываться на разумных и объективных критериях. Примером таких ограничений является требование о минимальном возрасте избирателей.

Правительствам следует принимать позитивные меры для преодоления затруднений в отношении свободного и справедливого голосования, таких как неграмотность, слабое развитие транспортных или коммуникационных сетей в отдаленных регионах, языковые барьеры или бедность населения. Важно, чтобы идеи и информация относительно общественно-

политических вопросов передавались без ограничений.

Медиа-компании играют роль в информировании населения, они не должны быть подвержены чрезмерному влиянию со стороны правительства, политических партий или собственных предубеждений. Появление в СМИ монополий вызывает особую обеспокоенность, поскольку они могут ограничивать распространение различных политических взглядов. Право на равный доступ к государственной службе имеет отношение к частным компаниям, которые имеют контракты по оказанию государственных услуг и, следовательно, берут на себя функции правительств, примерами таких компаний являются предприятия коммунальной службы и частные тюрьмы. Компании могут также содействовать распространению данного права, предоставляя сотрудникам выходные для проведения голосований и участвуя в проектах по поощрению политической заинтересованности граждан.

Более подробную информацию о статье 25 25 (1996) Комитета ООН по правам человека можно найти в Замечании общего порядка

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Сфера телекоммуникаций Египет	
<p>«Водафон» является одной из крупнейших телекоммуникационных компаний в мире.</p> <p>Во время революции 2011 г. в Египте, десятки тысяч египтян выступали против авторитарного режима власти в стране. Протестующие использовали социальные сети и текстовые сообщения для организации протестов. В то время компания «Водафон» предоставляла телекоммуникационные услуги в Египте, которые были так важны для протестующих.</p> <p>В конце января 2011 г. египетское правительство попыталось прекратить демонстрации. Правительство приказало «Водафон» и другим телекоммуникационным компаниям прекратить поставку услуг. «Водафон» выполнила приказ и отключила для своих клиентов голосовые услуги на 24 часа и интернет на пять дней.</p> <p>Через несколько дней египетские власти изменили стратегию. Предоставление услуг было восстановлено. Затем компании «Водафон» было приказано отправить текстовые сообщения в поддержку президента Хосни Мубарака, свержение режима которого и было главной целью</p>	<p>Институт по правам человека и деятельности компаний подверг критике действия «Водафон» и утверждал, что компания должна была принимать совершенно иные решения. Вместо того, чтобы выполнять приказы правительства, по-мнению Института, «Водафон» мог бы запросить письменные объяснения таких решений от правительства, оспорить данные решения и предупредить о них клиентов. В дополнение, Институт отметил, что «Водафон» должен был рассмотреть вопрос о прекращении деятельности в Египте.</p> <p>3 февраля и 22 февраля 2011 г. «Водафон» опубликовала заявления с объяснением своих действий в Египте. Компания пояснила, что была обязана соблюдать египетское законодательство и ее действия были частично мотивированы заботой о безопасности персонала. В отношении первоначального отключения услуг, компания объяснила, что пошла на этот шаг, поскольку у правительства была техническая возможность самостоятельно прервать их функционирование, и восстановление услуг заняло бы гораздо больше времени. Что касается сообщений в поддержку власти, компания сообщила, что снова была</p>

протестующих. В сообщениях не указывалось авторство правительства, поэтому протестующим не было ясно, что сообщения были подготовлены руководством страны.

вынуждена подчиниться властям, хотя она и «заявляла, что подобная ситуация неприемлема». Она заявила, что «дала ясно понять, что должно быть ясно, кто является отправителем сообщений».

## СТАТЬЯ 26: РАВЕНСТВО ВСЕХ ПЕРЕД ЗАКОНОМ, ЗАПРЕТ ДИСКРИМИНАЦИИ

Связанные права:

статья 2 МПГПП (реализация прав без дискриминации)

статья 3 МПГПП (наделение мужчин и женщин равными правами)

статья 2 МПЭСКП (обеспечение прав без дискриминации)

статья 3 МПЭСКП (обеспечение равными правами мужчин и женщин)

Международный Пакт о гражданских и политических правах содержит запреты относительно дискриминации по многим признакам, включая расу, цвет кожи, пол, язык, религию, политические и прочие убеждения, национальность и социальный статус, положения относительно имущественного статуса, рождения и пр.

Последнее касается таких статусов как инвалидность, семейное положение, возраст, сексуальная ориентация, гендерная принадлежность, гражданство, состояние здоровья (например, наличие ВИЧ/СПИД).

Дискриминация означает любое различие, отличие, исключение или предпочтение исходящее из одного или нескольких перечисленных выше признаков, и если данные предпочтения или различия имеют целью уменьшение или полное устранение равенства или должного обращения с жертвой. Статья 26 запрещает дискриминацию в отношении всех прав, включая экономические, социальные, культурные права, а также прочие

законодательные акты, которые могут быть установлены государством. Дискриминация может быть прямой, когда к кому-либо лицу относятся более благосклонно, чем к другому, по какой-либо из перечисленных причин. Например, отказ в приеме на работу лиц старше 50 лет представляет собой прямую дискриминацию по возрастному признаку. Дискриминация также может носить косвенный характер, когда закон, практика или политика, кажущиеся нейтральными, непропорционально влияют на осуществление прав человека в разных группах людей. Например, если программа повышения квалификации менеджеров проходит только в обеденное время в пятницу, она представляет собой косвенную дискриминацию по религиозному признаку из-за негативного воздействия на тех сотрудников, которые в пятницу заняты совершением религиозных обрядов. Не всякое различие в обращении представляет собой дискриминацию и нарушает статью 26. Допускается проведение различий на

основании разумных и объективных причин ради достижения определенной законной цели. Например, режиссер может проводить дискриминацию по половому признаку, если речь идет о поиске актрисы на женскую роль. Деятельность компаний может повлиять на право работников, партнеров и клиентов не подвергаться дискриминации. Каждая из сторон не должна подвергаться дискриминации, во время, к примеру, подбора персонала, оплаты, обучения сотрудников, при оказании услуг клиентам. Сотрудники компании являются особенно уязвимыми перед дискриминацией со стороны работодателей. Они не должны подвергаться дискриминации, преследованиям, наказанию без соблюдения надлежащих процедур. Иногда компаниям может потребоваться предпринять меры для

борьбы с дискриминацией, такие как создание надлежащих условий для инвалидов. В определенных условиях допускается проведение компаниями «позитивных действий» для оказания помощи конкретной группе, которая долго страдала от дискриминации. Эти действия могут повлечь за собой «позитивную» или «обратную» дискриминацию. Например, компания может установить квоту на число женщин, проходящих курсы менеджмента, для того, чтобы увеличить число женщин-руководителей. Более подробную информацию о статье можно найти в Замечании общего порядка 18 (1989) и Замечании общего порядка 28 (2000) о равноправии мужчин и женщин Комитета ООН по правам человека. Право также закреплено в статье 2 (2) МПЭСКП.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

### Сфера продаж вещей премиум класса США

«Барнейс» является американским продавцом одежды, обуви и аксессуаров премиум класса, магазины которого находятся во всех крупных городах США.

В 2013 г. «Барнейс» был обвинен в дискриминации по расовому признаку в магазинах на Манхэттене. Студент-инженер подал иск, заявив, что магазин и полиция обвинили его в мошенничестве с кредитными картами, предположив, что он не может позволить себе купить ремень за 300 долларов США. Он утверждал, что ошибка вызвана расовой дискриминацией.

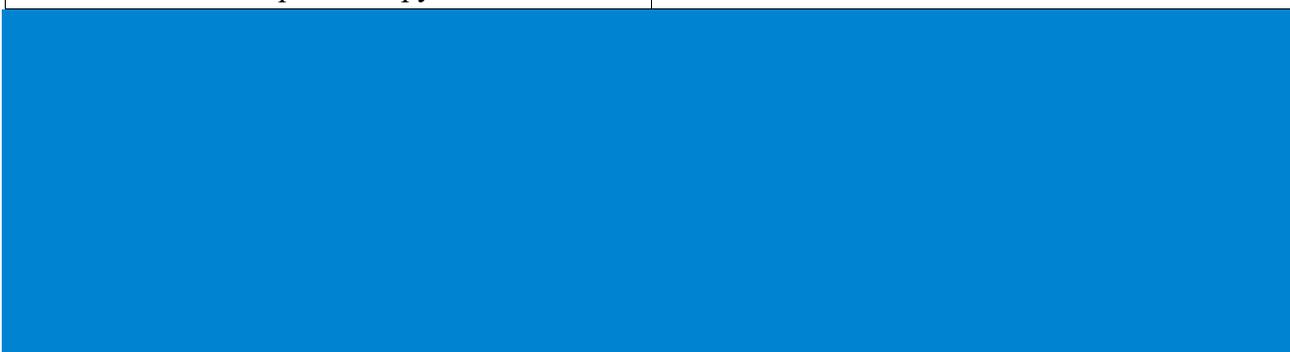
В другом случае женщина заявила, что после того, как она купила сумку за 2500 долларов США и вышла из магазина, она была окружена полицией. Полиция хотела узнать, почему на ее карте не было указано имя. Она объяснила, что это временная карта. Позднее она также подала иск о расовой дискриминации.

Компания «Барнейс» ответила, что она

Бюро по гражданским правам в итоге обнаружило, что у «Барнейс» нет никакой всеобъемлющей письменной политики относительно расовой дискриминации, и нейтральных в отношении расы критериев для расследования возможных краж или мошенничества в магазинах. В сети также отсутствует четкая политика применения силы и обращения с лицами, задержанными по подозрению в совершении преступлений. Наконец, Бюро установило, что у «Барнейс» нет надлежащей политики ведения учета обысков и задержаний, производимых сотрудниками и полицией для предотвращения краж.

«Барнейс» и Генеральная прокуратура достигли соглашения о том, что все клиенты, независимо от их расы и этнической принадлежности, должны иметь равный доступ к магазинам. «Барнейс» согласился урегулировать иски на сумму 525.000 долларов США. Компания также согласилась на осуществление новой политики по предотвращению дискриминации в

<p>«абсолютно нетерпима» к дискриминации, что она поддерживает выполнение всех прав человека. Она пересмотрела свою политику совместно с экспертом по гражданским правам и начала диалог с представителями различных организаций по данному вопросу.</p> <p>Генеральный прокурор Нью-Йорка провел девятимесячное расследование дел «Барнейс» с участием клиентов и сотрудников компании. Были поданы жалобы о дискриминации клиентов из числа меньшинств, например, относительно того, что они подвергаются чрезмерному наблюдению со стороны сотрудников.</p>	<p>отношении клиентов из числа меньшинств. Данная политика включает в себя найм консультанта по проблемам дискриминационных действий, измененную политику реагирования персонала в отношении возможных краж, принятие анти-дискриминационной политики и проведение специальных тренингов для сотрудников.</p> <p>Генеральный прокурор отметил, что изменения должны исправить прошлые ошибки и не допустить их повторения в будущем.</p>
--	--



<p><b>Строительный сектор</b> Европа</p>	
<p>«Сканска» является шведской строительной фирмой, которая ведет деятельность в Европе и Северной Америке, в ее штате числится приблизительно 58.000 человек.</p> <p>Британское отделение «Сканска» получило награду за включения сообщества в свою политику. Компания продвигает проект «Путь Сканска» - комплекс оперативных, экологических и кадровых политик.</p> <p>«Сканска» проводит политику многообразия и равенства, которая активно пропагандируется среди ее сотрудников. В разделе часто задаваемые вопросы компания отмечает, что: <i>«разнообразие без единства приводит к таким проблемам как конфликты, текучесть кадров и прочее. Единство без разнообразия приводит к неспособности к изменениям, отсутствию креативности и повышенному риску совершения ошибок из-за «группового мышления». Следовательно, мы должны придерживаться как единства, так и разнообразия».</i></p>	<p>Компания провела мероприятие под названием «Изменим облик строительства» в Лондоне в 2015 г., оно было направлено на поощрение разнообразия в сфере развития инфраструктуры, в частности вовлечения в деятельность большего числа женщин.</p> <p>Пытаясь достичь к 2020 г. цели по предоставлению большего разнообразия на рабочих местах, «Сканска» планирует нанимать молодых людей, людей из неблагополучных семей, бывших заключенных и бывших военных. Компания также пересматривает мероприятия по тимбилдингу, такие как совместный просмотр футбола или скачек, которые некоторые сотрудники могут не посещать из-за культурных или религиозных мотивов.</p> <p>В настоящее время примерно 28% сотрудников компании — женщины, однако «Сканска» стремится увеличить их число в таких сферах как строительство или машиностроение, а также на вспомогательных должностях. Политика</p>

Компания имеет кодекс поведения, в котором рассматриваются такие вопросы как разнообразие, единство, здоровье и безопасность, и коррупция. Кодекс дополнен Кодексом поведения для поставщиков, в котором подтверждается приверженность к Глобальному договору ООН, Всеобщей декларации прав человека и договорам МОТ.

компания поощряет рассмотрение менеджерами особых условий работы, таких как гибкий рабочий график. Компания также присоединилась к британскому национальному проекту «Женщины в науке и технике».

## СТАТЬЯ 27: ПРАВА МЕНЬШИНСТВ

### Связанные права:

статья 1 МПГПП (право на самоопределение)

статья 1 МПЭСКП (право на самоопределение)

статья 15 МПЭСКП (право на участие в культурной жизни, пользование результатами научного прогресса)

Данная статья признает права членов этнических, религиозных или языковых меньшинств на пользование своей культурой, религиозными обрядами и ведением общения на своем языке. Защита коренных народов также предусмотрена статьей 27. их интересы также могут защищаться статьей 1 (право на самоопределение) обоих Пактов (МПГПП и МПЭСКП).<sup>32</sup> Данная статья также относится к

мигрантам, включая недавно прибывших мигрантов.

Компании могут содействовать реализации данного права, например, путем поощрения многообразия на рабочих местах и местах ведения своей деятельности. Подобные меры могут осуществляться путем предоставления сотрудникам возможности отмечать религиозные праздники, носить традиционную одежду или предоставлять меньшинствам возможности трудоустройства.

<sup>3</sup> <sup>2</sup> В то время как коренные народы часто составляют меньшинство в государствах, в которых они проживают, они представляют собой группы, которые согласно международному праву отличаются от этнических, языковых и религиозных меньшинств самобытностью и соответствующими правами. Конвенция МОТ 169 и Декларация ООН о правах коренных народов (2006) считаются наиболее подходящими

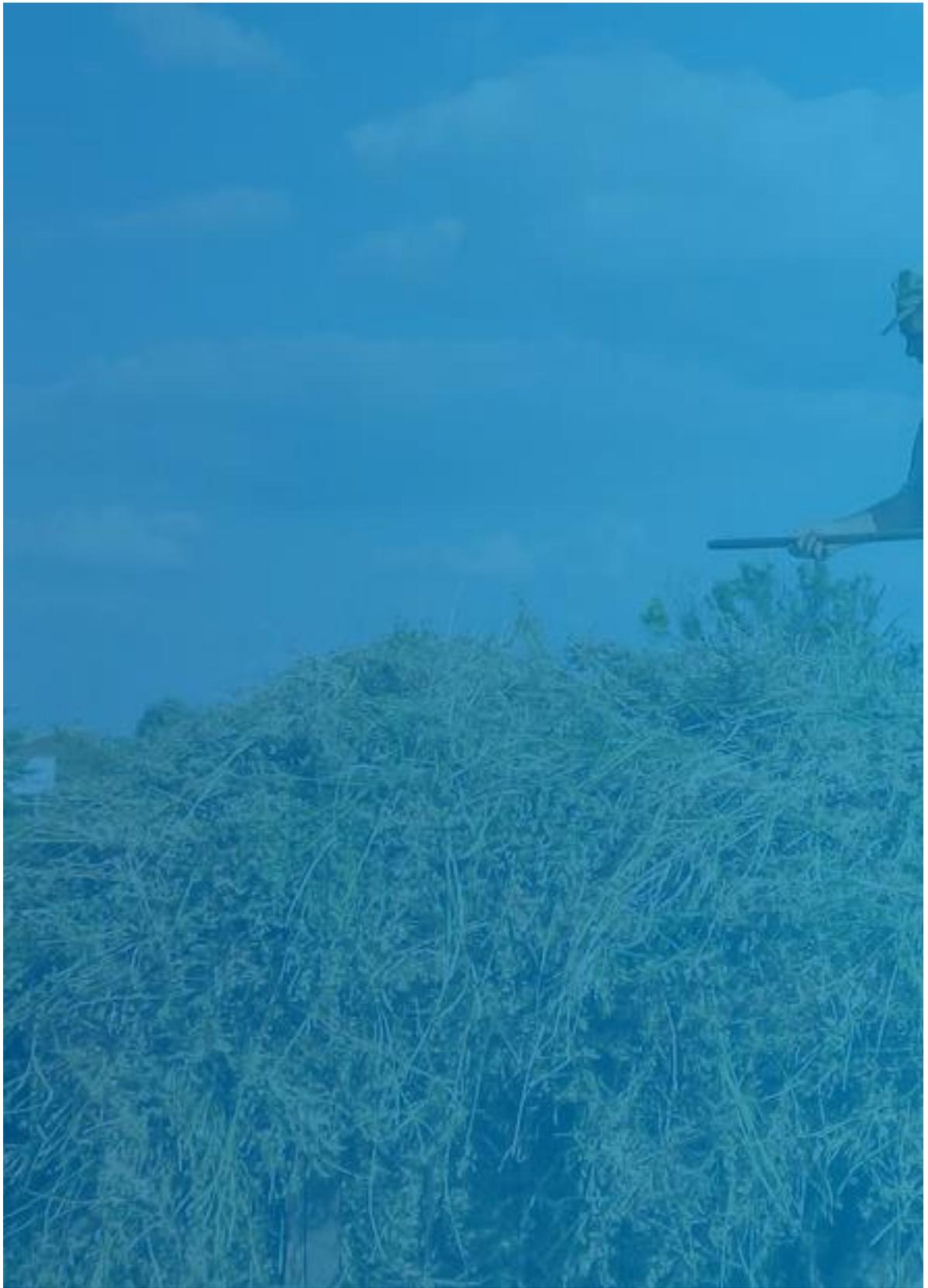
инструментами для защиты прав коренных народов.

Защита культурных особенностей меньшинств может включать защиту их образа жизни, связанного с использованием земель, посредством таких традиционных видов деятельности как охота или рыболовство. Компании могут столкнуться с изменчивыми требованиями и общественным давлением, если речь идет о деятельности компании и правах меньшинств. В данной ситуации проведение консультаций крайне важно, и они должны проводится общинами коренных народов всякий раз, когда принимаются решения,

способные повлиять на земли, средства к существованию и культуру. Требования меньшинств иногда противоречат проектам экономического развития. Такие проекты, вероятно, не нарушат статью 27, если с вовлеченными сообществами будут проведены консультации и если при разработке проектов будут учтены их культурные потребности.

Более подробную информацию о статье 27 можно найти в Замечании общего порядка 23 (1994) Комитета ООН по правам человека.

<p><b>Горнодобывающая отрасль</b> Швеция</p>	
<p>«Беовульф Майнинг» является британской горнодобывающей компанией, которая специализируется на добыче полезных ископаемых в Швеции и Финляндии.</p> <p>«Беовульф» и дочерние компании подали заявку на разработку месторождений железной руды на севере района Каллака (Северная Швеция) шведскому правительству в 2014 г. однако возникла обеспокоенность по поводу влияния деятельности компании на культурные права саамской общины. Традиционным источником существования саамов является оленеводство, поэтому зимой они совершают переходы вдоль побережья, а летом кочуют в горах. Некоторые местные жители решили, что разработка рудника может разрушить их традиционный образ жизни, нарушая статью 27.</p> <p>Представители «Беовульф» сначала отметили, что прехт вызовет экономический подъем в городе, в котором в последние десятилетия наблюдалось сокращение населения.</p>	<p>В октябре 2015 г. Инспекция горнодобывающей промышленности Швеции рекомендовала правительству предоставить компании права на разработку месторождений. По состоянию на июнь 2016 г. права не были предоставлены.</p> <p>В марте 2016 г. компания «Беовульф» заявила, что «детальные исследования местных оленеводческих компаний завершили в рамках проекта «Оценка влияния на окружающую среду» региона Каллак, были определены предупредительные, защитные и компенсаторные механизмы». «Беовульф» отметила, что компания совместно с саамскими народами намерена разработать и внедрить данные механизмы в управленческие планы компании. Она также заявила, что уже поддерживает «постоянные контакты» с главами двух наиболее подверженных влиянию компании деревень, компания также сослалась на свое открытое письмо на имена глав общин.</p> <p>Хотя «Беовульф» и предлагает реализовать горнодобывающий проект «с учетом пожеланий Саамов», согласно сообщениям, коренные народы данного региона по-прежнему выступают против осуществления проекта.</p>



ГЛАВА 4:

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ПАКТ  
ОБ  
ЭКОНОМИЧЕСКИХ, СОЦИАЛЬНЫХ  
И КУЛЬТУРНЫХ ПРАВАХ  
(МПЭСКП)

## СТАТЬЯ 1: ПРАВО НА САМООПРЕДЕЛЕНИЕ

См. комментарий к статье 1 МПГПП на стр. 13,  
которая идентична статье 1 МПЭСКП.

## СТАТЬИ 2-5: ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ ПРИНЦИПЫ

В то время как статьи 1 и статьи 6-15 содержат существенно важные права МПЭСКП, поэтому они излагаются достаточно подробно, отмечается их актуальность для компаний, статьи 2-5 являются основополагающими принципами и представлены ниже для полноценного изложения доклада и удовлетворения любопытства некоторых читателей. В качестве основополагающих принципов статьи 2-5 могут применяться только в сочетании с определенным правом, изложенным в МПЭСКП.

Статья 2 содержит общие обязательства государств в отношении экономических, социальных и культурных прав, закрепленных в статье 1 и статьях 6-15. Статья 2 (1) признает, что не все государства обладают ресурсами для немедленного обеспечения осуществления прав, и государства должны максимально реализовывать права в соответствии с имеющимися возможностями. Общие обязанности государств в отношении МПЭСКП рассматриваются в Замечании общего порядка 3 (1990) и Замечании общего порядка 9 (1998) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам. Статья 2 (2) обязывает государства гарантировать осуществление прав, изложенных в МПЭСКП, запрещая любые ограничения, исключения и различия как со стороны государственных органов, так и со стороны частных компаний, ввиду таких причин как цвет кожи, пол, религия, этническое и социальное происхождение,

политические или иные убеждения, положения относительно имущественного статуса, рождения и прочие. Комитет по экономическим, социальным и культурным правам (КЭСКП) наложил запрет на дискриминацию по таким признакам как возраст, сексуальная ориентация, гендерная принадлежность, состояние здоровья (наличие заболеваний, например, ВИЧ/СПИД) и инвалидность. Недискриминация является основополагающим и всеобъемлющим принципом международных прав человека. В то время как реализация экономических, социальных и культурных прав может происходить постепенно, государства должны гарантировать их осуществление без дискриминации. Это означает, что государства должны гарантировать, что предприятия осуществляют свою деятельность недискриминационным образом. Допускается проведение разумных и объективных ограничений. Для подробного разъяснения см. комментарии к статье 26 МПГПП. Статья 2 (2) подробно рассматривается в Замечании общего порядка 20 (2009) КЭСКП. Основания для исключения из принципа недискриминации содержатся в статье 2 (3), которая наделяет развивающиеся страны правом решать, в какой степени они будут гарантировать экономические права неграждан, с учетом обязательных прав человека и их собственного уровня развития. Статья 3 требует, чтобы государства обеспечивали равенство прав мужчин и женщин.

Государствам разрешается принимать меры по ликвидации дискриминации по половому признаку. Государствам запрещается объяснять дискриминацию по половому признаку нехваткой ресурсов, данные обязательства должны использоваться в полном объеме. Статья 3 подробно рассматривается в Замечании общего порядка 16 (2005) КЭСКП. Статья 4 отмечает, что права МПЭСКП могут быть ограничены государством только «в той мере, в которой это совместимо с природой данных прав и

только если это способствует общему благосостоянию в демократическом обществе». Статья 5 называется «оговоркой». В ней уточняется, что МПЭСКП не будет использоваться кем-либо (правительством или другим субъектом, например, корпорацией) для оправдания деяний, в ходе которых были нарушены права других лиц. МПЭСКП также не может применяться в качестве оправдания снижения уровня внутригосударственных стандартов в сфере прав человека.

## СТАТЬЯ 6: ПРАВО НА ТРУД

### Связанные права:

статья 7 МПЭСКП (право на справедливые и благоприятные условия труда)

статья 8 МПЭСКП (право на создание профсоюзов и проведение забастовок)

Право на труд признает право каждого человека на возможность зарабатывать на жизнь трудом, который он выбирает свободно. Это значит, что никто не должен быть принужден к выполнению трудовой деятельности, и что потенциальные работники имеют право доступа к системе защиты, которая гарантирует доступ к занятости. Статья также подразумевает право не быть несправедливо уволенным. Хотя запрет на принудительный труд прямо не описан в статье, запрет вытекает из права на свободный выбор видов трудовой занятости. Труд, согласно статье 6, должен быть «достойным трудом», т. е. работа, в которой уважаются основные права человека, а также права трудящихся на безопасность условий труда и на вознаграждения. Право на труд запрещает необоснованное увольнение. Право на труд тесно связано с предусмотренными в статье 7 правами на справедливые и благоприятные условия труда и право на создание профсоюзов, согласно статье 8. данные права рассматриваются как составные части общего права на труд.

Право на труд не гарантирует, что каждое лицо будет иметь ту работу, которую хочет, или вообще иметь работу, но оно требует, чтобы обеспечение занятости населения было одной из основных целей правительства, которое должно определять прогрессивные меры, для того, чтобы помогать людям находить работу. Данные меры включают в себя программы по определению профессиональной ориентации, программы профподготовки, политику и программы содействия полной и продуктивной занятости и прочие инициативы по предоставлению людям необходимых навыков для поиска достойной работы.

Правительства также обязаны обеспечивать недискриминацию и равную защиту в сфере занятости. Это значит, что правительства обязаны обеспечивать право на доступ к рабочим местам, особенно обездоленным и маргинализированным группам, и избегать любых мер, которые приводят к дискриминации и неравному обращению в частном и государственном секторах с обездоленными и маргинализированными группами населения. Для лиц, которые не могут найти работу, положения Пакта

предусматривают соответствующие права, такие как право на социальное обеспечение (статья 9).

От компании, которая является одним из «ключевых игроков» в области занятости, там где правительство не располагает достаточным потенциалом или не готово выполнять свои обязательства, могут ожидать, что заинтересованные стороны будут играть определенную роль в содействии обеспечения прав на труд. Все компании могут влиять на право на труд

своих работников, если они несправедливо или необосновано увольняют своих работников. Даже в тех случаях, когда подобная юридическая практика может быть допустимой, от компаний ожидают поведения в соответствии с международными стандартами и надлежащей практикой.

Более подробную информацию о статье 6 можно найти в Замечании общего порядка 18 (2006) КЭСКП.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Сектор спортивных товаров Индонезия	
<p>Немецкая компания «Адидас» является одной из крупнейших в мире компаний спортивных товаров, ее продукция продается в более, чем 150 странах мира. «ПДБ» является фабрикой по производству спортивной обуви, базирующейся в Индонезии, раньше она субподрядчиком «Адидас» и подрядчиком «Панараб». Демонстрация на заводе «ПДБ» в июле 2012 г. с участием 1.600 человек была организована профсоюзом «СБТДЖИС». Забастовщики требовали выплат якобы предусмотренных законом надбавок к заработной плате. Забастовка прошла незамеченной и длилась около недели. «ПДБ» утверждает, что она была незаконной, и ее длительность означала, что забастовщики потеряют свои рабочие места. Большинство из них были уволены. В ответ «Адидас» велела руководству фабрики пересмотреть решение и восстановить сотрудников в должностях, независимо от того действовали они в соответствии с индонезийским законодательством или нет. Фабрика «ПДБ» отказалась выполнить данные требования, в августе 2012 г. «Адидас» опубликовала заявление, что не будет пользоваться услугами данного подрядчика, пока не будет</p>	<p>Согласно заявлению «Адидас» от 2015 г., фабрика «ПДБ» закрылась в 2013 г. в августе 2015 г. организация «Клин Кловс Кампейн», занимающаяся улучшением условий труда работников швейной промышленности, сообщила, что посредничество между «ПДБ» и сотрудниками фабрики не было эффективным. Согласно докладу, некоторые из уволенных в 2012 г. работников, по-прежнему призывали «Адидас» решить конфликт. В ноябре 2015 г. «Адидас» представила ответ, в котором отметила, что на момент возникновения конфликта «ПДБ» не выполняла субподрядные работы для компании. Так как «ПДБ» закрылась, «Адидас» призвала «СБТДЖИС» и «Панараб» решить данный вопрос. Компания также сослалась на Протокол о свободе ассоциаций, который поддерживает право работников, занятых в сфере производства спорт товаров, право на свободу ассоциаций и профсоюзов. Отметив, что компания сыграла «важную роль» в разработке протокола, «Адидас» признала, что он применим лишь к поставщикам первого уровня («Панараб»), а не к субподрядчикам, таким как «ПДБ». В заявлении от декабря 2015 г. «Адидас» отметила, что</p>

найденно решение проблемы. Компания «Адидас» отметила, что суд должен решать была забастовка законной или нет, а не руководство фабрики. «Адидас» также сотрудничала с местным отделением МОТ для обеспечения соблюдения прав трудящихся. В октябре 2012 г. «Адидас» указала, что 1059 работников были уволены. 287 из них подали официальное заявление на увольнение, ситуация вокруг остальных 772 человек остается неопределенной. Компания «Адидас» призвала фабрику и «СБТДЖИС» найти официального посредника для урегулирования конфликта. Компания подтвердила решимость не пользоваться услугами «ПДБ» до тех пор, пока конфликт не будет улажен.

субподрядчики, наряду с крупными поставщиками, должны соблюдать трудовые стандарты компании. Организация «Клин Кловс» ответила на данное заявление, что «принудительные договоры», такие как Протокол о свободе ассоциаций, могли бы охватывать всю цепь поставщиков. Организация вновь призвала «Адидас» работать над достижением соглашения между профсоюзом и «Панараб». В феврале 2016 г. был опубликован новый обзор ситуации, компанию «Адидас» вновь призывали решить спор. Организация пояснила, что 346 рабочих продолжают добиваться получения справедливого выходного пособия. Этот пример также относится к статье 8 МПЭСМП.



# СТАТЬЯ 7: ПРАВО НА БЛАГОПРИЯТНЫЕ И СПРАВЕДЛИВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

## Связанные статьи:

статья 6 МПЭСКП (право на труд)

статья 8 МПЭСКП (право на создание профсоюзов и проведение забастовок)

Право на справедливые и благоприятные условия труда включает в себя различные компоненты, которые имеют большое значение для деятельности компаний, которая касается работников. На толкование статьи 7 оказывают влияние Конвенции и рекомендации МОТ, в которых подробно изложены трудовые нормы аналогичные тем, которые изложены в Пакте. Компании, являясь работодателями, могут влиять на реализацию данных прав, закрепленных в статье 7.

Работникам следует выплачивать вознаграждение, которое может включать заработную плату и пособия, такие как медицинское страхование и продовольственные пособия. Минимальная заработная плата должна быть справедливой, соотносимой с требуемыми обязанностями, навыками и образованием работника, так как она влияет на здоровье, безопасность, личную и семейную жизнь сотрудника. Зарплата должна быть достаточной для того, чтобы работники могли обеспечивать достойную жизнь для себя и своих семей.<sup>36</sup> Компании должны выплачивать хотя бы минимальную заработную плату, предусмотренную в данном государстве. Зарплата должна выплачиваться регулярно и в полном объеме без ограничений.<sup>37</sup>

Трудящиеся должны получать объективную заработную плату за свой труд. Труд женщин не должен недооцениваться. Соблюдение принципа равной оплаты труда может быть достигнуто только на основе постоянной объективной оценки работы с учетом таких факторов как навыки и ответственность работника. Компании также должны предоставлять равные возможности для продвижения по карьерной лестнице, соблюдая такие критерии как стаж и компетентность. Рабочее время в идеале должно составлять до восьми часов в день, исключая сверхурочные, хотя допускают отклонения от нормы. Государствам следует стремиться к 40-часовой

рабочей неделе.<sup>38</sup> Рабочие должны иметь хотя бы один 24-часовой выходной в неделю, хотя предпочтительно выделять работникам 2 дня для отдыха.

Работникам должно быть предоставлено достаточно времени для проведения досуга и отдыха, сюда относятся оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех рабочих недель в год для сотрудников, работающих полный день (при этом люди, работающие неполный день имеют право на соответственный уменьшенный отпуск). Запрещается использование временных контрактов для избегания предоставления отпусков. Работники, как правило, должны быть уверены, что их не заставят работать в праздничные дни, и они должны получать дополнительную денежную компенсацию, если работают в праздник.<sup>39</sup> Предприятиям следует уделять особое внимание соблюдению прав отдельных групп, таких как права женщин, молодежи и пожилых работников, инвалидов, мигрантов, работников сельскохозяйственной отрасли, неоплачиваемых работников (стажеров). Компании должны поддерживать достаточно высокие стандарты относительно охраны труда и техники безопасности.<sup>40</sup> Следует также предоставлять оплачиваемые отпуска по болезни, а также желателен отпуск по причине беременности и родов, и возможность получения отпуска отцом ребенка. Необходимо применять гибкие механизмы для обеспечения баланса между работой и личной жизнью. Все работники должны не подвергаться домогательствам, включая сексуальные домогательства и издевательства.

<sup>36</sup> См. также Конвенцию МОТ 131 о минимальной заработной плате (1970). См. Также Конвенцию МОТ 94 о трудовых соглашениях (1949).

<sup>37</sup> См. Конвенцию МОТ 95 о защите заработной платы (1949)

<sup>38</sup> См. Конвенцию МОТ 1 о продолжительности рабочего дня (в промышленности) (1919) и Конвенцию 20 о длительности рабочей недели (для коммерческих учреждений) (1930). См. Также Конвенцию 40 о 40-часовой рабочей неделе (1935).

<sup>39</sup> См. Конвенцию МОТ 132 об оплате праздничных дней (1970), Конвенцию МОТ 14 о еженедельном отдыхе (для промышленных предприятий) (1921) и Конвенцию МОТ 106 о еженедельном отдыхе (для коммерческих предприятий) (1957).

<sup>40</sup> См. Конвенцию МОТ 155 о гигиене и безопасности труда и рабочей среде (1981) и Конвенцию МОТ 161 о гигиене труда (1985).

Государства имеют право привлекать независимые инспекционные службы для проверки данных требований.<sup>41</sup>

Подробную информацию о статье 7 можно найти в Замечании общего порядка 23 (2016) КЭСКП.

---

<sup>4</sup> <sup>1</sup> См. Конвенцию Мот 81 об инспекции труда (1947) и Протокол 1995.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<b>Банковская отрасль</b> США	
<p>«Объединенный Банк» был основан работниками сферы производства одежды в США в 1923 г. на основании убеждений, что банковские услуги должны быть доступны каждому.</p> <p>В 2015 г. многие жители США выступали за увеличение заработной платы до 15 долларов США как минимум. «Объединенный Банк» стал первым финансовым учреждением, которое присоединилось к движению «Борьба за 15», подписав контракт о том, что все сотрудники банка должны получать минимум 15 долларов в час.</p> <p>Банк отметил, что считает данное решение правильным, и что всем банкам следует присоединиться к данному движению.</p>	<p>Исполнительный директор банка заявил, что «если и есть в США отрасль, которая может позволить себе установить новую минимальную заработную плату для своих работников, то это банковский сектор».</p> <p>Согласно собственному проекту «Объединенного Банка», под названием #ПовысьтеЗарплату, более 45 млн. человек в США живут в бедности, отчасти потому, что минимальная заработная плата в стране слишком низкая.</p> <p>В 2016 г. банк получил премию Элеонор Рузвельт за «демонстрацию того, что корпоративная ответственность, права работников и экономическая справедливость могут сосуществовать друг с другом в финансовой отрасли».</p>

## Сфера производства информационных технологий

### Китай

По сообщениям, в 2010 г. тайваньская компания «Фоксконн» стала крупнейшим в мире поставщиком товаров сферы информационных технологий. Например, она поставляет профекцию таким компаниям как «Эппл», «Эйч-Пи», «Сони», и «Нинтендо».

Согласно сообщениям, в 2015 г. это был крупнейший работодатель в Китае из частного сектора промышленности, в котором работало около 1.4 млн. сотрудников. В период с января по август 2010 г. на предприятиях «Фоксконн» было зарегистрировано 13 самоубийств и 3 попытки самоубийства. Эти смерти связывали с условиями работы в «Фоксконн». В мае 2010 г. девять социологов из Китая опубликовали открытое письмо, в котором подчеркивалось тяжелое положение работников-мигрантов в «Фоксконн». Сотрудники компании подчеркнули, что в то время в компании были жесткие условия труда. Сотрудникам не разрешалось разговаривать на работе, они должны были работать в течении многих часов подряд. После работы они возвращались в переполненное общежитие. Несмотря на то, что компания предлагала посещение мероприятий вне работы, мало кто успевал принимать в них участие. В мае 2010 г. «Фоксконн» приняла решение повысить заработную плату на 20% и построить сети вокруг зданий для предотвращения выпригивания работников из окон.

«Эппл» - технологическая компания, осуществляющая деятельность во многих странах, является одной из крупнейших мировых компаний в ИТ-сфере. Как покупатель продукции «Фоксконн», в 2012 г. «Эппл» подверглась критике за то, что компания не отреагировала на условия труда на предприятиях «Фоксконн». Кодекс поведения, разработанный для поставщиков «Эппл», требует от них соблюдения определенных стандартов и процедур. Кроме того, компания выпускает ежегодные отчеты

В январе 2012 г. «Эппл» стала первой компанией из сферы технологий, которая присоединилась к Ассоциации справедливого труда (АСТ). В феврале «Эппл» объявила о решении провести проверки на предприятиях «Фоксконн» совместно с АСТ. АСТ должна была оценить условия труда и жизнь сотрудников компании. «Фоксконн» пообещала сотрудничать с АСТ и предоставить доступ на все предприятия.

В марте 2012 г. АСТ сообщила о серьезных нарушениях прав работников, в том числе «наличие чрезмерных сверхурочных часов и проблемы с их оплатой, риски для здоровья и безопасности, проблемы с коммуникацией, которые привели к распространению чувства отсутствия безопасности среди работников». АСТ заявила, что «Фоксконн» согласилась сократить количество рабочих часов, гарантировать оплату труда и улучшить стандарты относительно охраны здоровья и безопасности.

В декабре 2013 г. АСТ сообщила, что 356 из 360 пунктов договора уже согласованы с компанией, нерешенными остались некоторые вопросы относительно рабочего времени.

В 2015 г. веб-сайт о новостях из мира техники опубликовал рассказ о своем исследовании объектов «Фоксконн» в Шэньчжэне в Китае. Он сообщил, что «Фоксконн» предлагает сотрудникам консультации по вопросам психического здоровья, компания также открыла горячую линию для работников, страдающих депрессией. В каждой комнате общежития размещены более 8 человек. Работникам были предоставлены такие удобства как беговые дорожки, бассейны, доступ к фаст-фуду, интернет кафе в свободное время.

об ответственности поставщиков.

### Сфера производства модной одежды США

Продавец модной одежды «Форевер 21» является одной из крупнейших компаний США, имеющей более 600 магазинов по всему миру.

Расследование Министерства труда США выявило доказательства того, что «Форевер 21» нарушала закон относительно минимальной заработной платы, выплаты сверхурочных и ведения отчетной деятельности. Департамент труда обратился в суд с просьбой заставить компанию предоставить соответствующие документы.

Представитель Департамента заявил, что были обнаружены серьезные проблемы с деятельностью поставщиков компании, и что следователи выявили «у десятков поставщиков, производящих товары для «Форевер 21», продукция создается в кабальных условиях».

Компания «Форевер 21» ответила, что она предлагала провести встречу с государственным агентством, и что она «оперативно отреагировала» на повестку в суд. В 2013 г. Федеральный суд США вынес решение, что Министерство труда может принудительно изъять документы относительно заработной платы и условий труда, отметив при этом отсутствие сотрудничества со стороны компании.

«Форевер 21» столкнулась с несколькими судебными исками, связанными с условиями труда. В конце 2015 г. против компании была подана претензия в связи с «практикой эксплуатации работников». По утверждениям, компания требовала, чтобы сотрудники всегда приезжали на работу, если это требовалось компании, но выплаты за сверхурочные не производились. На момент составления доклада данный иск еще не был рассмотрен.

Сектор розничных продаж  
Бангладеш

«Рана Плаза» являлось зданием швейной фабрики в Бангладеш, которое рухнуло в 2013 г., приведя к смерти 1.138 человек. Еще 2.600 человек были ранены.

Трещины в конструкции здания были обнаружены за день до его падения. В то время как магазины на нижних этажах закрылись, рабочим приказали прийти на следующий день на работу. Тысячи рабочих были на местах в тот день из-за приказа руководства. Некоторые работники утверждают, что плохие стандарты обеспечения безопасности (и недостаточное соблюдение прав трудового законодательства) отчасти были вызваны необходимостью снижения издержек для поставок товаров крупным брендам в соответствии с определенными сроками.

По сообщениям, на момент разрушения здания, «Рана Плаза» была поставщиком продукции таким брендам как «Уолмарт», «Бенеттон», «Керфор».

После разрушения фабрики более 200 компаний, профсоюзов, неправительственных организаций и групп по защите прав трудящихся, а также большинство крупнейших предприятий розничной торговли Европы подписали Бангладешское Соглашение о безопасности на фабриках в Бангладеш. Подписавшиеся стороны обязались проводить тщательные независимые проверки на своих фабриках и финансировать улучшение мер пожарной безопасности.

Хотя ведущая роль в Бангладешском Соглашении отводится европейским компаниям, аналогичный Альянс безопасности рабочих Бангладеша, созданный в 2013 г. для повышения безопасности на швейных фабриках страны, охватывает больше американских компаний.

В 2015 г. неправительственная правозащитная организация «Хьюман Райтс Вотч» сообщила, что условия труда остаются низкими и небезопасными.

В 2016 г. неправительственная организация «Клин Кловс», специализирующаяся на защите прав работников швейной промышленности, выпустила доклад под названием «Рана Плаза: Три года спустя». Организация сообщила о предоставлении жертвам компенсаций, о режиме проверок, который был введен Бангладешским Соглашением. Организация отметила, что компании все еще плохо справляются с устранением обнаруженных в ходе проверок несоответствий. «Клин Кловс» призвала срочно устранить все проблемы и выделить достаточно средств для проведения ремонта зданий. Организация также выразила сожаление в ответ на недостаточное соблюдение прав рабочих на свободу ассоциаций и создание профсоюзов.

Несмотря на определенный прогресс, еще многое предстоит сделать для обеспечения безопасности труда на предприятиях страны.

# СТАТЬЯ 8: ПРАВО НА СОЗДАНИЕ ПРОФСОЮЗОВ, ПРИСОЕДИНЕНИЕ К ПРОФСОЮЗАМ И ПРОВЕДЕНИЕ ЗАБАСТОВОК

## Связанные статьи:

статья 6 МПЭСКО (право на труд)

статья 7 МПЭСКО (право на справедливые и благоприятные условия труда)

статья 22 МПГПП (право на свободу ассоциаций)

Данная статья касается права каждого человека создавать профсоюзы и вступать в них по своему усмотрению при условии соблюдения правил членства в профсоюзе. Данное право может быть ограничено государствами только при необходимости защиты национальной безопасности, общественного порядка или прав и свобод других лиц. Профсоюзы имеют право создавать национальные профсоюзные федерации или конфедерации, а последние могут организовывать международные профсоюзные объединения или вступать в них. Профсоюзам разрешается свободно функционировать при условии выполнения законодательных ограничений и ограничений, необходимых для защиты национальной безопасности, общественного порядка или прав других лиц. Статья 8 признает право на забастовку, которая должна проходить в соответствии с разумными требованиями законодательства определенной страны.

Основные Конвенции МОТ, которые регулируют свободу ассоциаций, права на организацию и ведение коллективных переговоров<sup>42</sup>, дополняют толкование данного права. Данные Конвенции требуют, чтобы трудящиеся не подвергались

дискриминации по причине членства в профсоюзе. Правительствам следует принимать меры и разрабатывать соответствующие механизмы для содействия переговорам между работодателями и профсоюзами для того, чтобы они могли разрабатывать совместные соглашения относительно регулирования занятости.

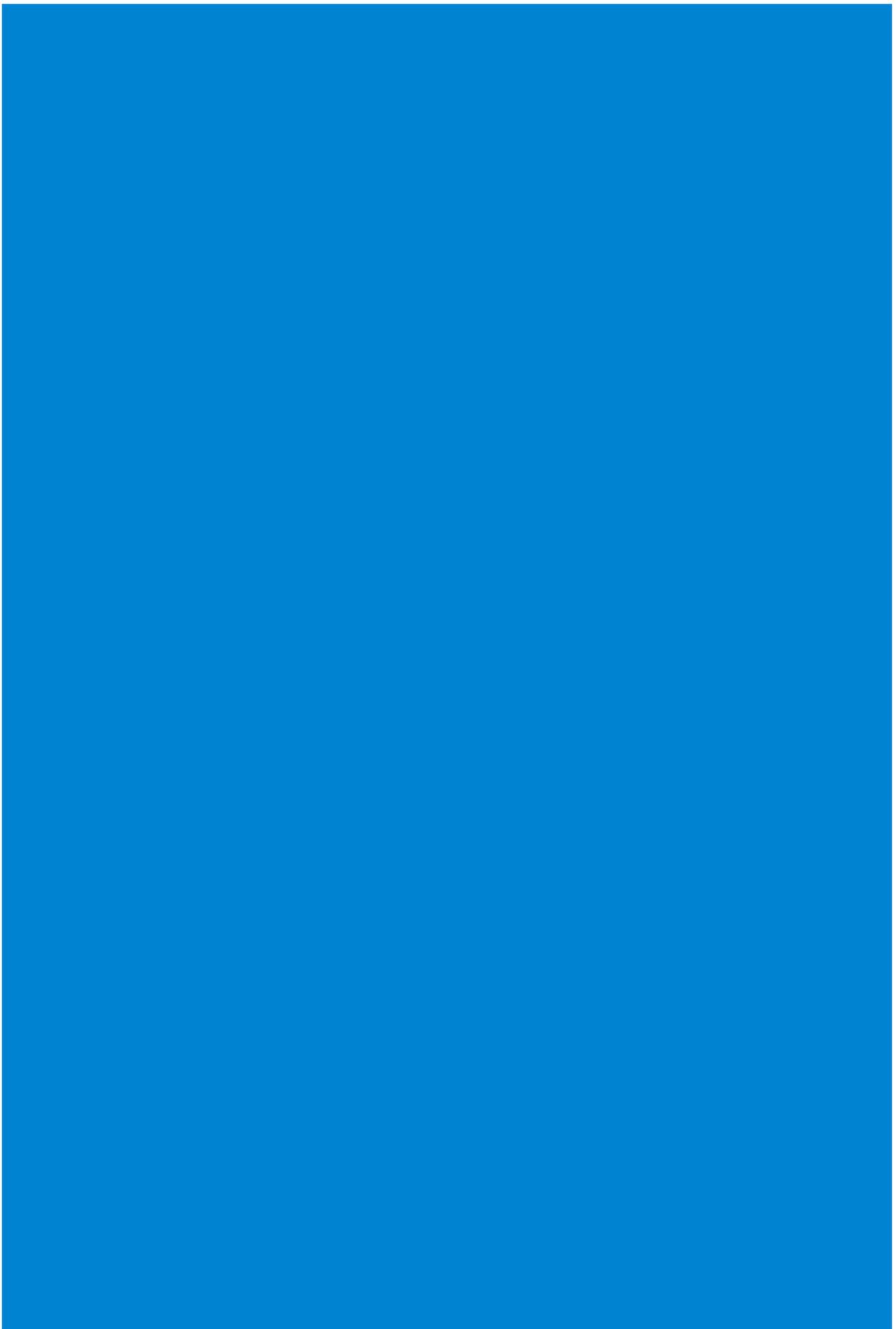
Действия компаний могут повлиять на осуществление данных прав, если они препятствуют членству и деятельности профсоюза или некоторым образом ограничивают права работников на участие в профсоюзной деятельности.

---

<sup>42</sup> Конвенция МОТ 87 о свободе ассоциаций и защите права на собрания (1948), Конвенция МОТ 98 о праве на собрания и ведение коллективных переговоров (1949).

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<p>Сфера машиностроения Аргентина</p>	
<p>В 2002 г. федеральный прокурор Аргентины возбудил уголовное дело против бывших руководителей компании «Форд Мотор Аргентина», обвиняя их в причастности к нарушениям прав человека, случившимся в период военной диктатуры в 1976-1983 гг. Среди прочих обвинений были сообщения о том, что руководители «Форд» помогали действующему на тот момент в стране режиму и содействовали в похищении рабочих и профсоюзных организаторов.</p>	<p>Дело в США зашло в тупик в том же году из-за прецедента, согласно которому они должны были сначала подать иск в Аргентине.</p> <p>В 2006 г. в Аргентине был подан еще один иск против «Форд Аргентина» с аналогичными обвинениями. Истцы, которые являлись бывшими рабочими завода «Форд», заявили, что компания намеревалась прекратить всю профсоюзную деятельность.</p>
<p>По данной жалобе проводилось четырехлетнее уголовное расследование. В 2006 г. государственный прокурор предъявил бывшему руководству обвинения, заявив, что в время существования режима в помещениях компании «Форд» был расположен центр, в котором 25 сотрудников и профсоюзных лидеров были подвергнуты пыткам, после незаконного задержания. Компания «Форд» ответила, что ее связь с режимом состояла лишь в просьбах о защите компании от нападений партизанских группировок.</p>	<p>В 2007 г. «Форд» сделала признание, что аргентинская армия размещала часть сил на заводе, но данное действие не зависело от решения компании. Компания также заявила, что будет продолжать сотрудничать с правительством Аргентины для «прояснения ситуации». «Форд» также заявила, что компания поддерживает ценность прав человека.</p> <p>В 2013 г. трем бывшим руководителям были предъявлены обвинения против человечности, связанные с возможными похищениями и пытками людей на заводе в Буэнос-Айресе. Руководителей обвинили в разглашении военному режиму имен, адресов, идентификационных номеров и фотографий сотрудников, которых затем допрашивали, пытали и сажали в тюрьму.</p>
<p>В 2004 г. аргентинские рабочие и члены профсоюза подали иск против «Форд Мотор» и «Форд Мотор Аргентина» в окружной суд США в Лос-Анджелесе. В иске говорилось, что руководство компании сотрудничало с режимом, позволяя нарушениям прав человека происходить в помещениях «Форд» в Буэнос-Айресе. Также как и в случае с уголовным делом, в судебном иске было указано, что 25 сотрудников профсоюза были незаконно задержаны, и их пытали. Согласно заявлению истцов, компания предоставила информацию режиму о том, что профсоюзная деятельность на заводе прекращена.</p>	<p>В данном исследовании также поднимаются вопросы относительно прав профсоюзов в соответствии со статьей 22 МПГПП, а также право на свободу от пыток согласно статье 7 МПГПП.</p>



## СТАТЬЯ 9: ПРАВО НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Право на социальную безопасность включает в себя право на доступ к социальным пособиям без дискриминации. Правительства обязаны создать систему социального обеспечения. Такие системы могут включать в себя схемы, основанные на взносах, которые обычно предусматривают обязательные взносы от бенефициаров и работодателя бенефициара (а иногда и государства), а также универсальные или целевые схемы, финансируемые за счет общества. Пособия по социальному обеспечению должны охватывать следующие области: здравоохранение, выплаты по старости, безработице, выплаты из-за производственных травм, в поддержку семьи, ребенка, по причине инвалидности, в поддержку сирот.<sup>43</sup> Системы социального обеспечения должны быть доступными и постоянными для того, чтобы обеспечивать настоящие и будущие поколения, а также предоставлять надлежащие льготы. Данное право имеет характер перераспределения ресурсов и важно в борьбе с нищетой. Его реализация может влиять на осуществление смежных прав, таких как право на достойный жизненный уровень или право на здоровье. Государствам рекомендуется принимать концепцию «социальной защиты населения», чтобы гарантировать базовые уровни социальной защиты населения.<sup>44</sup> Социальные уровни защиты направлены на сокращение нищеты, социальной изоляции и уязвимости, обеспечение наличия и доступа к основным услугам, таким как водоснабжение, здравоохранение, образование и социальная защита.<sup>45</sup>

Роль компаний в отношении права на социальное обеспечение будет зависеть от конкретного государства. Как правило, компании несут ответственность за обеспечение своевременных взносов в государственную систему, в дополнение к тем взносам, которые вычитаются из заработной платы сотрудников, для того, чтобы не подрывать способность государства осуществлять своевременные выплаты по программам социального обеспечения и предоставлять необходимые услуги. Трудовое законодательство также накладывает на компании обязательства выплачивать пособия в связи с беременностью и родами, производственными травмами и пр. Если в компаниях действуют частные системы социального обеспечения, то они должны быть обоснованными и осуществляться на недискриминационной основе. Компании не должны отказывать своим работникам в выплате согласованных на договорной основе пособий по производственным травмам.

Более подробная информация о статье 9 представлена в Замечании общего характера 19 (2008) КЭСКП.

<sup>43</sup> См. Конвенцию МОТ 102 о социальном обеспечении (минимально допустимые стандарты) (1952).

<sup>44</sup> Конвенция МОТ 202 о минимальных уровнях социальной защиты (2012).

<sup>45</sup> Заявление КЭСКП «минимальные уровни

социальной защиты: важнейший элемент права на социальное обеспечение и цели устойчивого развития», 14 апреля 2015 г.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<b>Сфера страхования</b> Австралия	
<p>В Австралии частные агентства по страхованию жизни, как правило, несут ответственность за поддержку лиц, которые не в состоянии работать по причине «полной и постоянной инвалидности» и/или неизлечимой болезни. Данная ситуация изменится с июня 2016 г., когда в стране начнет действовать новая Национальная система страхования инвалидов.</p> <p>«КоммИншуре» - австралийское страховое отделение Банка Содружества, является одним из крупнейших частных страховщиков с приблизительно 4 млн. страхователями.</p> <p>В марте 2016 г. «КоммИншуре» публично обвинили в задерживании выплат, поскольку компания якобы надеялась, что держатели страховых полисов умрут до того, как нужно будет производить выплаты.</p> <p>Компанию разоблачил главный мединспектор «КоммИншуре» после того, как он безуспешно пытался решить проблему внутри организации.</p>	<p>В августе 2015 г. он был уволен после того, как уведомил руководство компании о явных нарушениях. В интервью СМИ он утверждал, что компания систематически отказывала в требованиях выплачивать страховку для того, чтобы повысить собственные доходы. Он утверждал, что компания оказывала давление на медицинских экспертов, чтобы они вносили поправки в соответствующие доклады.</p> <p>После скандала исполнительный директор «Коммонвелф Банк», дочерней компанией которого является «КоммИншуре», публично извинился перед пострадавшими клиентами. Он также пообещал, что произойдет новое рассмотрение всех жалоб, и независимый эксперт будет осуществлять надзор за работой группы по рассмотрению страховых выплат для разбора проблемных случаев. Оба обещания были реализованы на практике в апреле 2016 г.</p>
<b>Сфера торговли в супермаркетах</b> США	
<p>Компания «Крогер» является одной из крупнейших сетей супермаркетов в США и одной из крупнейших сетей розничной торговли в мире. Сеть руководит более, чем 2.500 магазинами напрямую или через дочерние компании по всей Северной Америке, в ней работают более 450.000 сотрудников.</p> <p>В попытке улучшить социальное обеспечение работников, в 2015 г. компания «Крогер» решила предложить сотрудникам-трансгендерам вариант медикаментозной терапии и смены пола в рамках своих планов по медицинскому страхованию. Для сотрудников, подходящих под программу смены пола, размер льготных выплат будет достигать 100.000 долларов США.</p>	<p>Во внутреннем меморандуме компания «Крогер» отметила, что решение предоставить подобные льготные выплаты трансгендерным сотрудникам стало результатом понимания лидерами «Крогер» особых потребностей трансгендерных сотрудников. Новая политика компании была объявлена после того, как некоторые государственные органы, контролирующие страховые компании, раскритиковали частные страховые фирмы за отказ покрывать траты на конкретные медицинские потребности трансгендеров.</p>

## Коммунальный сектор

### Австралия

«Килдонан ЮнитинКейр» является общественной организацией социального обслуживания, управляемой «ЮнитинКейр Австралия», это агенство «Объединенной церкви» в Мельбурне, Австралии. «Килдонан» разработала инновационный подход в оказании людям помощи по преодолению финансовых трудностей. Они предлагают стимулирующие программы при сотрудничестве с правительством, бизнесом и поставщиками общественных услуг.

Одной из таких программ является «КейрРинг». «КейрРинг» - это программа финансовой поддержки, которая сотрудничает с частными поставщиками коммунальных услуг, финансовыми институтами и образовательными учреждениями. Если партнерская организация определяет, что ее клиент испытывает финансовые проблемы, то она направляет его (с его согласия) в «КейрРинг». Благодаря многопрофильной команде профессионалов из разных сфер, таких как финансовое консультирование и семейные услуги, «КейрРинг» может оказывать клиентам поддержку в таких сложных областях как насилие в семье или проблемы психического здоровья. Генеральный директор «Килдонан» объяснил, что большинство клиентов, имеющих финансовые проблемы, были семьями, которые столкнулись с непредвиденным кризисом, и которым «нужно было время и небольшой перерыв», чтобы уладить сложности.

Услуги «КейрРинг» доступны для людей, которые являются потребителями продукции определенных компаний, таких как банки «АНЦ» и «НАБ», «Вестерн Уотер» и «Ярра Валлей Уотер». «КейрРинг» приглашает к сотрудничеству других поставщиков услуг.

Например, в случае проблем с оплатой коммунальных счетов, «КейрРинг» предлагает услугу «посещение дома», чтобы помочь клиентам найти способы экономии воды и электроэнергии, включая составление планов по оплате счетов и планировании бюджета, что в итоге поможет им экономить на счетах.

В 2015 г. программа «КейрРинг» была включена в исследовательский доклад о проблемах оплаты коммунальных платежей, составленном правительством штата Виктория (окончательный вариант доклада не содержит примеров исследования проблемы). «КейрРинг» продемонстрировала преимущества сотрудничества поставщиков коммунальных услуг с социальными организациями для оказания поддержки клиентам, испытывающим финансовые затруднения. Полученные результаты касались снижения задолженностей, уменьшение давления на испытывающих трудности сотрудников партнерских организаций и рост числа постоянных и периодических оплат услуг.

## СТАТЬЯ 10: ПРАВО НА СЕМЕЙНУЮ ЖИЗНЬ

### Связанные права:

статья 7 МПЭСКП (право на благоприятные и справедливые условия труда)

статья 23 МПГПП (право на защиту семьи и право вступать в брак)

статья 24 МПГПП (защита детей)

Согласно данной статье, семье должна быть предоставлена максимально широкая защита и поддержка, особенно в период создания семьи и в период, когда осуществляется уход за детьми-иждивенцами и их воспитание. Особая защита предоставляется матерям в течение определенного периода до и после родов. Данное право требует от компаний предоставления в течение этого периода оплачиваемого отпуска матерям или отпуска с выплатой достаточных пособий по социальному обеспечению.

Следует также предпринимать более эффективные меры по защите и оказанию помощи детям и молодежи. Стандарты в области защиты прав человека не налагают абсолютного запрета на детский труд, согласно Конвенции о правах ребенка, дети — это лица моложе 18 лет. В некоторых случаях работа может являться важным элементом профессионального обучения или способом получения дополнительного дохода. Тем не менее, дети должны быть защищены от экономической и социальной

эксплуатации, в частности, они не должны выполнять работу, которая может навредить их нравственности или подвергнуть опасности их здоровье, жизнь и развитие. «Наихудшие формы детского труда» запрещены, так же как и труд несовместимый с правом детей на бесплатное и обязательное образование. Работа не должна препятствовать возможностям детей посещать школу. Государства обязаны установить минимальный детский возраст для найма на работу, нарушение которого должно караться законом.

Данная статья актуальна для компаний, поскольку некоторые трудовые практики (включая рабочее время и право на отпуск) могут препятствовать или напротив улучшать возможности людей по соблюдению баланса между работой и личной жизнью, позволяя им проводить свободное время с семьями. Компания также влияет на данное право, если сама компания или ее поставщики используют в производстве детский труд.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<b>Технологический сектор</b> США	
<p>«Байскамп» (ранее известная как «37сигналс») является компанией по разработке веб-приложений, она была основана в 1999 г. и имеет штаб-квартиру в Чикаго. Находясь в Чикаго, компания поддерживает здоровый баланс между работой и личной жизнью, позволяя своим сотрудникам проживать и работать там, где они пожелают.</p> <p>В ответ на проект конкурирующей фирмы по продвижению идеи гибких рабочих мест в технологическом секторе, «Бейскамп» запустила свой собственный проект, названный #РаботаПодождет. Идея проекта заключалась в том, что необходимо найти баланс между работой и личной жизнью, который позволит работнику наслаждаться свободным от работы временем.</p>	<p>Для дальнейшего укрепления здоровья и благополучия своих сотрудников, «Бейскамп» в 2012 г. решила установить четырехдневную рабочую неделю в летний период, таким образом, сотрудники работали 32 часа в течение 4 рабочих дней, вместо 40 часов в течение 5 рабочих дней. Некоторые из сотрудников хотели работать пять дней в неделю, но компания заявила, что отдает предпочтение долгосрочным, а не краткосрочным преимуществам. Защищая политику компании, генеральный директор отметил, что, если люди являются главным достоянием компании, и они не могут просто забыть о них.</p>

# СТАТЬЯ 11: ПРАВО НА ДОСТАТОЧНЫЙ ЖИЗНЕННЫЙ УРОВЕНЬ

## Связанные права:

статья 12 МПГПП (право на свободу передвижений)

статья 27 МПГПП (права меньшинств)

Статья 11 гарантирует право на достаточный жизненный уровень, включая право на достаточное питание, одежду, жилище и непрерывное улучшение жилищных условий. Оно также содержит право на доступ к воде. Права на питание, жилище и воду рассматриваются ниже.

### а) право на достаточное жилище

Право на достаточное жилище — это не просто право на крышу над головой, это право жить в безопасности, мире и с чувством собственного достоинства. Данное право означает, что жилище должно соответствовать основным критериям, таким как гарантии владения жильем, наличие коммунальных и прочих услуг (например, канализация и доступ к питьевой воде), доступность, пригодность для проживания, расположение жилья. Правительства должны предпринимать последовательные шаги для реализации данного права. Компании, которые предоставляют жилье своим работникам или общинам, могут оказывать непосредственное положительное или отрицательное влияние на осуществление данного права. Деятельность компаний влияет на данное право, если они участвуют в земельных сделках для развития проектов, которые требуют переселения жителей или их принудительное выселение. Компании, которые занимаются

переселением или принудительным выселением, вероятно, захотят действовать в соответствии со стандартами в области прав человека и проследить, чтобы сами переселенцы и их имущество не пострадали в процессе переселения. Принудительное выселение должно быть крайней мерой, предварительно следует провести консультации с переселяемыми общинами, чтобы исследовать возможные альтернативные варианты. Принудительное выселение не противоречит праву на достаточное жилище, если неблагоприятные последствия сведены к минимуму, в том числе и для отдельных групп, таких как женщины и коренные народы, должны применяться такие гарантии процедуры переселения как всесторонняя оценка последствий, предварительные консультации и уведомления, предоставление средств правовой защиты и справедливой компенсации, а также адекватное переселение.

Дополнительную информацию о праве на жилище см. в Замечании общего порядка 4 (1991) и Замечании общего порядка 7 (1997) КЭСКП.

### б) право на питание

Еда жизненно важна для выживания человека, а также для полноценного

осуществления других прав. Право на достаточное питание подразумевает, что пища должна быть доступной для людей как в плане качества, так и количества, достаточной для удовлетворения их потребностей, свободной от вредных веществ и приемлимой для их культурных традиций. Право на питание включает в себя возможности отдельных лиц прокормить себя и свою семью непосредственно за счет плодородных земель и природных ресурсов (таких как земледелие, животноводство, рыболовство, охота и собирательство), а также за счет приобретения продуктов питания на рынках или в магазинах. Государства должны принимать различные меры по совершенствованию методов производства, сохранения и распределения продовольства, например, путем разработки более совершенных систем ведения сельского хозяйства, а также справедливого распределения мировых запасов продовольствия в зависимости от потребностей. Необходимо введение защитных мер для предотвращения загрязнения продуктов питания и воды, вызванных плохими экологическими условиями или ненадлежащим хранением продуктов на различных этапах производства.

Право на питание частично связано с компаниями, которые обеспечивают основные потребности своих сотрудников и окружающих общин, и с теми, чья деятельность связана с поставками продовольствия. Уважение права на питание требует, чтобы деятельность компании не наносила ущерба местным поставкам продовольствия или не препятствовала доступу людей к ним.

Более подробно данный аспект рассматривается в Замечании общего порядка 12 (1999) КЭСКП.

### с) право на воду

Право на воду является одним из основных прав человека, необходимых для жизни и, следовательно, для реализации остальных прав. Право человека на воду предоставляет каждому человеку право на достаточное, приемлимое, безопасное и доступное водоснабжение для личного и домашнего пользования. Применение воды относится к личной и бытовой гигиене, стирке, приготовлению пищи, а также для питья. Вода должна быть хорошего качества, без элементов, которые могут причинить человеку вред, ее минимальное количество составляет 50-100 литров на человека в день. Государства обязаны гарантировать, что услуги в области водоснабжения предоставляются на справедливой и недискриминационной основе, с уделением первостепенного внимания наиболее уязвимым группам и тем, кто традиционно сталкивается с трудностями доступа к достаточному количеству воды. Право на воду не значит, что вода должна предоставляться бесплатно, но значит, что вода и водные ресурсы должны быть доступны даже самым бедным членам общества. Отдельные лица, общины и группы должны иметь возможность участвовать в процессах принятия решений, которые могут повлиять на их право на воду и им следует предоставлять полный доступ к информации относительно обеспечения водой и вопросов гигиены. В контексте приватизации служб водоснабжения, государства обязаны эффективно контролировать поставщиков услуг водоснабжения в целях обеспечения равного, доступного по цене и физического доступа к достаточному количеству безопасной и приемлимой по качеству воды для личного и домашнего пользования. Деятельность компаний может повлиять на право на воду, если компания загрязняет или чрезмерно тратит водные ресурсы. Данное право также имеет особую значимость для компаний, предоставляющих услуги водоснабжения, и компаний, которые обеспечивают основные потребности в воде своих сотрудников или соседних общин.

Компании положительно влияют на данное право посредством продвижения инициатив, направленных на улучшение доступности и качества воды для местных сообществ.

Дополнительная информация представлена в Замечании общего порядка 15 (2003) КЭСКП.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

<b>Сектор недвижимости</b> Мехико	
<p>«МИРА» была основана в 2007 г. американской частной инвестиционной компанией «Блэк Крик Групп», специализирующейся на развитии недвижимости в частности в Мексике. Компания занимается развитием городского жилья среднего класса, которое сочетается с коммерческой недвижимостью, для создания среды, в которой «можно жить, работать, делать покупки и играть» в одном месте.</p> <p>Один из проектов «МИРА», названный «Трес Сантос», был связан с прибрежным городом Тодос Сантос, расположенном к югу от п-ва Нижняя Калифорния в Мексике. По словам представителей компании, проект объединит жизнь города с сельской жизнью и пляжной жизнью. Новое сообщество будет развиваться близ нетронутой рыбацкой деревни, под названием «Пуэбло Магико» («Волшебная деревня»), и будет связано с местной культурой и красотой природы, и предложит членам сообщества «гармоничные отношения с землей, людьми и самими собой», согласно заявлению «МИРА».</p> <p>В 2014 г. «МИРА» объявила о достижении соглашения с Университетом штата Колорадо о развитии центра Тодос Сантос в сообществе Тодос Сантос и его пожертвовании Университету. Пожертвование включало три здания и сельскохозяйственные угодья, которые должны были использоваться как Международный центр университета. Президент Университета сказал, что проект</p>	<p>По сообщениям местных жителей, нерационально привозить тысячи людей и рабочих в пустынную местность, в которой наблюдается нехватка воды. Они отметили, что за последние 50 лет город уже пережил две засухи. Они утверждали, что единственным выходом станет опреснительная установка, которая окажет негативное воздействие на окружающую среду. Местные рыбаки утверждали, что меры по развитию общины уже негативно сказались на рыбной промышленности.</p> <p>Сотрудничество Университета с «МИРА» также подвергалось критике. Университет ответил, что проект по строительству недвижимости является противоречивым, но центр Университета не связан с проектом. Пресс-секретарь добавил, что данный опыт будет полезен для региона. Центр Университета штата Колорадо был открыт в апреле 2015 г.</p> <p>«МИРА» ответила на критику СМИ о нехватке воды и создаваемых трудностях для местных рыбаков. Компания отметила, что количество потребленной сообществом «Трес Сантос» воды должно было быть добавлено к уже существующему муниципальному водоснабжению с опреснительной установкой, которая получила одобрение. Потребление воды также будет рассматриваться исследовательским центром Университета. «МИРА» добавила, что компания поддерживает местных рыбаков, и</p>

<p>поможет улучшить взаимодействие с местным населением Мексики.</p> <p>Однако, некоторые местные жители не одобряли развитие проекта «Тодос Сантос», заявляя, что развитие рыбацкой деревни не является устойчивым, несмотря на действия компании.</p>	<p>развитие городского пляжа не будет осуществляться в той зоне, которая необходима местным рыбакам для ведения деятельности.</p> <p>Как бы то ни было, заявления «МИРА» об отсутствии негативного воздействия на водные ресурсы спорно, и появились призывы провести оценку влияния будущей опреснительной установки на окружающую среду. К 2016 г. ситуация остается противоречивой.</p>
---	--

<p><b>Горнодобывающая отрасль</b> Замбия</p>	
<p>«Веданта Ресорсес» является горнодобывающей компанией со штаб-квартирой в Лондоне, ведущей деятельность в Замбии и семи других странах мира. «Конкола Копер Майнс» (ККМ), расположенная в Замбии, является дочерней компанией «Веданта Ресорсес» и одним из крупнейших производителей меди в Африке. «ККМ» также является одной из крупнейших частных компаний, в которой работают более, чем 16.000 сотрудников.</p> <p>В 2006 г. в Замбии был подан иск против «ККМ» с связи с загрязнением воды после того как, согласно сообщениям, компания сбросила опасные отходы в замбийскую реку Кафуэ. Иск был подан от имени 2000 жителей, в нем говорилось, что община утратила средства к существованию, так как в результате загрязнения погибла вся рыба. Утверждалось, что местное население стало испытывать проблемы со здоровьем, включая появление боли в легких и кожных заболеваний.</p> <p>В 2011 г. высокий суд города Лусаке признал компанию виновной в загрязнении, подверг ее деятельность резкой критике и обязал выплатить 900.000 фунтов для возмещения ущерба.</p>	<p>«ККМ» попыталась обжаловать данное решение, но в 2015 г. Верховный суд Замбии оставил в силе решение суда. Однако размер выплат был уменьшен, поскольку лишь немногие жители смогли доказать, что проблемы со здоровьем были вызваны загрязнением.</p> <p>Через несколько месяцев лондонская юридическая фирма «Лей Дей» подала иск в высокий суд Лондона против компании «ККМ» и «Веданта» от имени 1800 жителей Замбии. Иск касался «телесных повреждений, ущерба имуществу, финансовых потерь и утраты удобства пользования землей в результате предполагаемого загрязнения и экологического ущерба».</p> <p>«Веданта Ресорсес» в ответ заявила, что все ее дочерние компании заботятся о «здоровье и безопасности местных сообществ и окружающей среды».</p> <p>В мае 2016 г. высокий суд Великобритании постановил, что данное дело будет рассмотрено, поскольку суды Британии обладают надлежащей юрисдикцией по данному вопросу. В июне компания «Веданта» отметила, что обжалует данное решение.</p>

## Энергетический сектор

### Индонезия

28 мая 2006 г. индонезийская энергетическая компания «ПТ Лапиндо Брантас» пробурила скважину в землях Восточной Явы в поисках природного газа. В ходе второго этапа бурения началось извержение грязевого вулкана. Селевые потоки продолжались по меньшей мере до июня 2016 г. (на момент написания доклада), пиковые показания потока достигали 180.000 кубических метров грязи в день, в настоящее время фиксируются меньшие показатели. Грязевой поток «Сидоарджо» разрушил 12 поселений. Десятки тысяч людей потеряли свои дома и средства к существованию и были вынуждены переселиться. Права людей данного региона на достаточный жизненный уровень (статья 11 МПЭСКП) были серьезно нарушены. «ПТ Лапиндо Брантас» столкнулась с обвинениями, что деятельность компании вызвала извержение грязевых потоков. Были выдвинуты две причины извержения: бурение скважины и землетрясение. Исследование, опубликованное в 2015 журналом «Нэйче Геосайенс», объясняет извержение началом бурения скважины, в то время как исследования того же журнала за 2013 г. указывали, что причиной катастрофы стало землетрясение. В 2009 г. Верховный суд Индонезии отклонил иск против «ПТ Лапиндо Брантас», отметив, что компания не виновна в извержении. Тем не менее, на основании президентских указов компании было приказано выплатить компенсации многим пострадавшим, правительство также

Комиссия Индонезии по правам человека - «Комнас» - в 2012 г. объявила, что компания «Лапиндо» несет ответственность за возникновение антропогенного селевого потока и нарушении 15 прав человека, включая «право на жизнь, безопасность, здоровье, жилище, занятость, образование, социальное обеспечение».

По оценкам «Комнас» от 40.000 до 60.000 человек были вынуждены переселиться из-за потоков грязи, которая затопила более 10.000 домов. Она призвала компанию полностью выплатить все компенсации.

В 2015 г. индонезийское правительство предложило выкупить 2% акций компании, чтобы помочь компании выполнить свои обязательства относительно компенсаций. В июле 2015 г. правительство согласилось предоставить компании кредит для покрытия невыплаченных компенсаций.

В январе 2016 г. компания объявила о намерениях возобновить бурение в пострадавшем районе, чтобы начать погашение долга. Этот план был подвергнут критике индонезийской неправительственной организацией «Волхи» из-за близости потенциальной скважины к старому месту извержения и неясной причины продолжения селевого потока.

По состоянию на май 2016 г., через десять лет после катастрофы 100 семей все еще

<p>согласилось выплатить компенсации некоторым лицам, находившимся за пределами непосредственно пострадавшей территории. В 2012 г. Конституционный суд Индонезии отклонил ходатайство о том, что компания должна выплатить все компенсации самостоятельно.</p>	<p>ожидают выплат компенсаций.</p>
--	------------------------------------

<p><b>Сфера добычи алмазов</b> Зимбабве</p>	
<p>«Анджин Инвестмент» - совместное предприятие Зимбабве и Китая, которое занимается добычей и переработкой алмазовиз месторождений Маранге в восточной части Зимбабве, одном из крупнейших алмазных месторождений в мире.</p> <p>Алмазные месторождения Маранге известны как «кровавые», такое название присвоено алмазам добытым в зоне военных действий или конфликтов. Данные алмазы часто используются для финансирования армий в их попытках установления контроля или сохранению контроля над территорией. Торговля алмазами регулируется положениями Кимберлийского процесса. В конце 2011 г. Кимберлийский процесс отменил запрет на продажу алмазов Маранге, данное решение подверглось критике со стороны правозащитных групп. Проблема кровавых алмазов затрагивает многочисленные аспекты прав человека, такие как право на жизнь (статья 6 МПГПП).</p> <p>В 2012 г. возникли опасения, что вода протекающая с места обработки алмазов, по сообщениям, убивала крупный рогатый скот, который пил ее, и ставила под угрозу жизни местных жителей.</p>	<p>Согласно сообщениям, местные жители, которые пили эту воду, также заболели. Согласно местной правозащитной организации под названием «Центр исследований и развития» с места обработки алмазов в реку сбрасывались опасные химические вещества и отходы.</p> <p>Несколько месяцев спустя местные жители и «Ассоциация экологического права» Зимбабве подали иск против «Анджин Инвестмент» и двух других фирм, занимающихся добычей алмазов из-за загрязнения водных ресурсов. Согласно иску, три реки были загрязнены химикатами, металлургическими отходами и грязью. В иске говорилось, что загрязнение привело к риску заболевания раком, брюшным тифом и другими заболеваниями. По утверждениям, загрязнение негативно повлияло на экосистему (включая животноводство и рыболовство) и работу тысяч домашних хозяйств в данной местности.</p> <p>В 2015 г. высоким судом Зимбабве было вынесено промежуточное решение. «Анджин» и другие ответчики утверждали, что дело следует прекратить ввиду различных процедурных оснований. Суд не согласился с данным заявлением и постановил, что рассмотрение дела может продолжаться.</p>

## Сфера производства напитков

### Индия и другие страны

«ПепсиКо» является мировым брендом продуктов питания и напитков, поставляющим товаром в более, чем в 200 странах.

Поскольку компания нуждается в большом количестве воды для производства напитков и продуктов питания, она приложила значительные усилия по обеспечению для своей деятельности того, что она называет «положительным водным балансом». Это означает, что компания стремится восстанавливать больше водных ресурсов, чем она уничтожает. «Пепси» является одной из первых мировых компаний, публично признавших право человека на воду. «Пепси» заявляет, что она сотрудничает с местными сообществами для устойчивого использования воды в своей деятельности и деятельности поставщиков.

«Пепси» сделала своей задачей повышение к 2015 г. эффективности использования водных ресурсов на 20%. Компания утверждает, что к 2015 г. она фактически достигла 26% сокращения потребления воды.

В 2011 г. Ресурсный центр Индии усомнился в этом достижении, и поставил под сомнения объяснения компании своих действий по сокращению потребления воды. Центр обвинил «Пепси» в том, что компания делает подобные заявления для улучшения своей репутации, но на самом деле она не является

Международный водный институт Стокгольма — шведская неправительственная организация — специализирующаяся на проблемах, связанных с водой, наградила «Пепси» премией в 2012 г. Институт похвалил «Пепси» за усилия, направленные на повышение использования водных ресурсов, и заявил, что компания «установила и достигла высоких стандартов своей деятельности, и показала, что производство может нести ответственность за разумное потребление воды».

В 2016 г. «Оксфам» опубликовала доклад о деятельности крупнейших компаний, «Пепси» в том числе. По шкале рационального использования воды «Пепси» получила 5/10, данная оценка показала, что компания «добилась некоторого прогресса». Ту же оценку от «Оксфам» «Пепси» получила и в 2013 г. «Оксфам» признала, что «Пепси» уважает право человека на воду, но отметила, что «Пепси» и другие продовольственные компании должны перейти от политических заявлений к практическим действиям в том, что касается уважения права на воду.

«Пепси» ответила, что рассматривает право на воду как «путешествие» в ходе которого «предстоит еще многое сделать». Она заявила, что будет продолжать «сотрудничать с заинтересованными сторонами и организациями, включая и «Оксфам», для

эффективной в плане сохранения водных ресурсов.

В компании ответили, что «Пепси Индия» достигла положительного водного баланса в 2009 г., что было подтверждено проверкой консалтинговой фирмы «Делойт». «Пепси» добавила, что компания нацелена на постоянное совершенствование своей практики потребления воды.

решения этой сложной проблемы».

## СТАТЬЯ 12: ПРАВО НА ЗДОРОВЬЕ

Данная статья признает право на высший из возможных уровень физического и психического здоровья. Государства должны принимать меры по профилактике, лечению и борьбе с заболеваниями, сокращению показателей смертности младенцев, обеспечению здорового развития детей, улучшению всех аспектов промышленной и экологической гигиены, а также созданию условий, которые предоставят всеобщий доступ к соответствующим медицинским услугам и медицинской помощи в случае болезни. Данное право включает в себя право человека контролировать здоровье и тело, сюда же относятся сексуальная и репродуктивная свободы, и право быть свободным от медицинского вмешательства, например, право не подвергаться медицинскому лечению и экспериментам без добровольного согласия. Люди должны иметь доступ к ключевым составляющим хорошего здоровья, таким как достаточное питание, жилье, безопасная питьевая вода, надлежащие санитарные условия, безопасные условия труда и окружающая среда.

Деятельность и продукция компаний могут влиять на данное право сотрудников компаний, полагается, что деятельность компаний не должна оказывать негативного воздействия на право на здоровье сотрудников, потребителей и жителей местных общин. Особое внимание следует уделять уязвимым членам общества, таким как дети и подростки, женщины, инвалиды и

коренные народы. Ожидается, что компании будут соблюдать национальное законодательство (включая Положение и гигиене и безопасности труда, а также законы о защите потребителей и окружающей среды) и международные стандарты в тех случаях, когда национальное законодательство является слабо развитым. Несмотря на то, что на сотрудников, не имеющих официального трудоустройства, не распространяется внутреннее законодательство, компании должны принимать меры для обеспечения гарантий, что все сотрудники производственных цепочек не подвергают свое здоровье и жизни опасности. В странах, в которых распространены такие инфекционные заболевания как ВИЧ/СПИД и малярия, многие компании стремятся содействовать в помощи местному здравоохранению, предлагая лечение сотрудникам и укрепляя инфраструктуру здравоохранения. Получение добровольного согласия сотрудников на участие в подобных программах является важным аспектом осуществления права. Тестирование на наличие ВИЧ должно быть конфиденциальным, работники с положительным результатом не должны подвергаться дискриминации. Фармацевтические компании несут ответственность за соблюдение права на здоровье, которое выходит за рамки ответственности соблюдения права на здоровье сотрудников.

Неправительственные организации все чаще обращаются к фармацевтическим фирмам за помощью в предоставлении доступа к высококачественным лекарственным средствам первой необходимости для бедных сообществ, например, на основе многоуровневого ценообразования или гибких подходов к защите интеллектуальной собственности. Фармацевтические компании сталкиваются с требованиями увеличить объем инвестиций в научные исследования и разработки лекарственных средств и методов лечения запущенных заболеваний (таких как слепота, проказа и сонная болезнь), которые, как правило, более не распространены в развитых странах, но по-

прежнему часто встречаются в развивающихся странах. Производства, деятельность которых связана с высоким риском загрязнения окружающей среды, такие как добывающие или химические компании, могут столкнуться с тщательными проверками их политик и систем для выявления, что их деятельность не оказывает отрицательного воздействия на право на здоровье сотрудников и проживающих поблизости жителей.

Дополнительная информация о статье 12 представлена в Замечании общего порядка 14 (2000) КЭСКП. См. также Замечание общего порядка 22 (2016) о праве на сексуальное и репродуктивное здоровье.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

Спортивная отрасль Австралия	
<p>В начале 2013 г. член австралийской футбольной лиги клуб «Эссендон» объявил, что в нем проходят проверки из-за того, что некоторые игроки клуба, возможно, получали допинг в 2012 г., инъекции им делал ученый, который в тот момент работал в данном футбольном клубе. Ученый, занимающийся вопросами спортивных результатов, уже уволился из клуба. В дальнейшем вопрос расследовался австралийским спортивным антидопинговым агенством и АФЛ.</p>	<p>К настоящему времени, ни «Эссендону», ни ученым не удалось полностью определить все вещества, воздействию которых подверглись спортсмены.</p> <p>Неясно, имеют ли они какие-либо долгосрочные последствия для здоровья игроков. Понимая это, «Эссендон» и АФЛ создали долгосрочную программу мониторинга состояния игроков, которым вводили инъекции.</p>
<p>В 2013 г. клуб сам заказал проведение внутреннего расследования. В итоговом отчете сказано, что «медицинская экспериментальная среда никогда не контролировалась, не оспаривалась и не документировалась клубом».</p>	<p>Один из 34 игроков подал иск на «Эссендон» в суд с требованием раскрыть список введенных препаратов. Несмотря на это, клуб не предоставил ему полных данных о введенных веществах. Неясно также какими данными о препаратах располагает клуб. Эта неопределенность была названа «психологическим Дамокловым мечом».</p>
<p>Игроки были признаны невиновными в употреблении запрещенных веществ антидопинговой группой АФЛ в начале 2015 г. Однако ВАДА обжаловало это постановление. В начале 2016 г. спортивным арбитражным судом в Лозанне, Швейцарии было установлено, что 34 бывших и действующих игрока «Эссендон» принимали</p>	<p>В 2016 г. клуб признал свою вину и был осужден за нарушения закона «О гигиене и безопасности труда» от 2004 г. Клуб был оштрафован на 200.000 австралийских долларов за неспособность поддерживать безопасность на рабочем месте.</p>

запрещенные вещества. Игрокам на два года запретили участвовать в спортивных состязаниях, однако запреты были наложены задним числом, что означает, что игроки могут возобновить спортивную деятельность в 2017 г. Апелляция игроков не была рассмотрена.

В данном исследовании также затронуты вопросы, попадающие под действие статьи 7 МПЭСКП.

## Банковский сектор

### Различные страны

«Стандард Чартерд» является компанией, оказывающей банковские и финансовые услуги. Штаб-квартира компании расположена в Лондоне, она ведет свою деятельность в более 70 стран мира, в значительной степени офисы сконцентрированы в странах Азии, Африки и на Ближнем Востоке.

В 2001 г. банк присоединился к инициативе частного сектора по искоренению ВИЧ/СПИДа, названной «Бизнес борется со СПИДом» и объявил своей миссией уменьшение числа зараженных посредством проведения образовательных программ. Образовательные программы относятся к просвещению отдельных лиц о том, как предотвратить распространение ВИЧ, а также обучение сотрудников о запрете дискриминации в отношении зараженных лиц.

Обязательства банка нашли отражение в его образовательной программе «Позитивная жизнь», которая реализуется с 1999 г. Например, можно ознакомиться с фактами относительно ВИЧ/СПИДа на соответствующем веб-сайте.

В 2009 г. программа получила награду «Награда за лучшую программу для поддержки местных сообществ» от Глобальной бизнес-коалиции, ведущей борьбу против ВИЧ/СПИДа, туберкулеза и малярии.

В 2012 г. банк сотрудничал с британским футбольным клубом Ливерпуль в проекте по повышению осведомленности о Всемирном дне борьбы со СПИДом. С тех пор компания сотрудничает с клубом при проведении других инициатив по повышению осведомленности о других проблемах здравоохранения.

В 2014 г. «Стандард Чартерд» сотрудничает с фондом «Остаться в живых» для поддержки молодых людей из мест, в которых компания осуществляет свою деятельность, которые наиболее сильно страдают от болезни.

«Стандард Чартерд» является одной из крупнейших компаний, предпринимających усилия по борьбе со СПИДом, а также с сокращением общественного порицания и дискриминации лиц, страдающих от данного заболевания.



# СТАТЬИ 13 И 14: ПРАВО НА ОБРАЗОВАНИЕ

## Связанные права:

статья 24 МПГПП (положения, касающиеся защиты детей)

Главной целью права на образование является «всестороннее развитие человеческой личности и чувства собственного достоинства». Статьи 13 и 14 гарантируют детям право на обязательное и бесплатное начальное образование. Данное право также требует, чтобы правительства предпринимали прогрессивные шаги, направленные на предоставление среднего и высшего образования, включая предоставление «базового» образования тем, кто не смог завершить начальное образование. К праву на образование также относятся право на равный доступ к образованию и к учебным заведениям, свобода родителей и детей выбирать тип образования, которое получают дети, свобода создавать учебные заведения (при условии соблюдения минимальных образовательных стандартов). Учебные заведения должны быть доступными, приемлимыми с культурной и этической точек зрения, гибкими, чтобы они могли адаптироваться к меняющимся потребностям общества. Например, образование должно там, где это возможно, адаптировать или по крайней мере признавать наличие меняющихся современных технологий и важность информационных технологий. Компании заинтересованы в поощрении права на образование в целях создания квалифицированной рабочей силы. Компании влияют на право на образование, если в них или в сетях их поставщиков,

работают дети, которые ввиду своей занятости в производстве не могут посещать школу. Данное право также актуально в контексте любых обязательств, взятых на себя компанией по обеспечению образования детей сотрудников или прочих лиц местных сообществ. Компании, которые организуют или предоставляют такое образование, должны уважать равенство доступа к образованию. Компании также влияют на осуществление данного права, если их деятельность по созданию крупномасштабных строительных или инфраструктурных проектов органичивает доступ к близлежащим школам или приводит к повреждению или разрушению учебных заведений.

Дополнительную информацию о статьях 13 и 14 можно найти в Замечании общего порядка 11 (1999) и Замечании общего порядка 13 (1999) КЭСКП.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

### Горнодобывающая отрасль

Гана

«Ньюмонт Майнинг Корпорэйшн» является американской горнодобывающей компанией, деятельность которой разворачивается как в Гане, так и в других странах мира. Компания является одним из крупнейших в мире производителей золота.

Компания вела разработку шахты «Акием» в южной части Ганы. Шахта заработала в 2013 г., после взятия шахты в наем в 2010 г. Для взаимодействия с «местными сообществами, на которых повлияет данный проект» компания «Ньюмонт» создала Группу по связям с сообществами Акием, целью которой являлась работа в качестве связующего звена между компанией и местными общинами.

Одним из итогов сотрудничества с общинами является проект «Фонд развития Акием», который предназначен для стабильного социального финансирования местных сообществ. К данным инвестициям также относится предоставление образовательных стипендий отдельным членам общины.

Согласно сделке между «Ньюмонт» и местными сообществами один доллар с каждой проданной унции золота и один доллар от валового дохода с продаж будет перечислен в «Фонд развития». К началу 2015 г. «Ньюмонт» внес в «Фонд» около 1 млн. долларов США.

Журналисты из организации «Бизнес Адвокаси», которая исследует благоприятную деловую среду для малого бизнеса в Гане, высоко оценила деятельность «Ньюмонт» и «Фонда развития».

К сентябрю 2015 г. «Фонд» предоставил 400 студентам стипендии для обучения в средних, высших и профессиональных учебных заведениях. Кроме того, было произведено финансирование ряда школ и учебных заведений.

## Сфера телекоммуникаций

### Мьянма

«Теленор Групп» - норвежская телекоммуникационная компания — является одним из крупнейших мобильных операторов в мире. В 2014 г. «Теленор Мьяма» - дочерняя компания «Теленор» - подписала лицензионное соглашение с правительством Мьянмы в отношении телекоммуникаций. В конце года компания запустила мобильную сеть в Мьянме. Компания «Теленор» стремится к обеспечению доступной мобильной связью населения Бирмы, стремясь сделать своими клиентами 90% населения к 2020 г.

Проект «Мьянма Мобайл Эдьюкейшн» представляет собой неправительственную организацию, чья цель — помочь обеспечить образованием нуждающихся в этом детей. Организация сосредоточилась на помощи детям, которые работают в чайных магазинах по всей стране. Чайные магазины — это небольшие уличные кафе, в которых часто работают дети, которые были отданы туда родителями из-за крайней нужды, тем самым их лишили детства и образования.

«Теленор» и проект «Мьянма Мобайл» решили начать сотрудничество и создали мобильные классные комнаты, чтобы предоставить детям (первоначально тем, кто продает сим-карты компании) возможность продолжать образование.

Мобильные классные комнаты делают образование доступным для детей, работающих в чайных магазинах, занятия идут 6 часов в неделю. «Теленор» планирует использовать свой опыт для дальнейшего обеспечения технологической поддержки и подключения детей к мобильным классам.

Контракт между «Теленор» и чайными магазинами (в которых осуществляется продвижение бренда и продажа сим-карт компании) запрещает владельцам нанимать на работу лиц моложе 13 лет и предоставлять всем детям до 17 лет право на доступ к образованию. Владельцы чайных магазинов взамен получают бонусы от компании и более квалифицированных сотрудников.

Организация «Мьянма Мобайл» отметила, что компания была удовлетворена сотрудничеством с «Теленор», поскольку самостоятельно она не могла решить проблемы, связанные с детским трудом. Компания «Теленор» отметила, что проект отвечает этическим нормам и принципам компании, и что образование, предоставляемое совместно с «Мьянма Мобайл», даст детям возможности развивать ключевые навыки, необходимые в современном обществе.

# СТАТЬЯ 15: ПРАВО НА УЧАСТИЕ В КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ, ПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАУЧНОГО ПРОГРЕССА

Связанные права:

статья 27 МПГПП (права меньшинств)

Статья 15 признает право каждого человека на участие в культурной жизни общества, пользование результатами научного прогресса и защиту моральных или материальных интересов, которые являются результатом научных, литературных или художественных работ. Государствам следует принимать меры для обеспечения реализации данного права, включая меры, необходимые для сохранения, развития и распространения научных и культурных достижений. Государствам следует обеспечить уважение права на проведение научных исследований и поощрять творческую деятельность. Положительные результаты международных контактов и сотрудничества в научной и культурной сферах также должны поощряться.

Право на участие в культурной жизни включает в себя право отдельных лиц и общин передавать свои уникальные ценности, обычаи, язык, религию и культурные особенности (например, музыку, церемонии, спортивные мероприятия, искусство, методы производства). К культурной жизни относится культура, как живой процесс, уходящий корнями в историю, но в то же время динамичный и развивающийся. Культурная практика имеет важное значение для придания смысла общественной жизни. Люди должны иметь возможность узнавать о собственной культуре. Следует поддерживать такие культурные учреждения как библиотеки, музеи и спортивные стадионы. Данное право имеет особое значение для коренных народов, которые имеют право на сохранение, защиту и развитие систем традиционных знаний и культурного самовыражения. Культурное разнообразие

должно поощряться, а насильственная ассимиляция должна быть запрещена.

Право каждого на пользование преимуществами научного прогресса и их практическое применение призвано обеспечивать тот факт, что каждый человек в обществе мог пользоваться достижениями в данной области, особенно это касается незащищенных групп. Комитет ООН по экономическим, социальным и культурным правам постановил, что права принадлежат отдельным лицам или группам лиц, а не корпорациям, и ни при каких обстоятельствах они не являются такими же как права «интеллектуальной собственности», закрепленные в международных торговых отношениях. Согласно данному праву каждый человек может искать и получать информацию о новых научных достижениях и иметь доступ к любым достижениям, которые могут повысить жизненный уровень. Деятельность компаний может оказывать как положительное, так и отрицательное воздействие на данное право. Согласно утверждениям, уважение прав интеллектуальной собственности необходимо для стимулирования проведения корпорациями научных исследований и разработок, которые порождают инновации и изобретения, которые приносят пользу обществу. Однако некоторые утверждают, что право на интеллектуальную собственность в отношении результатов научных исследований ограничивают осуществление права статьи 15. Компании могут положительно влиять на данное право, делясь преимуществами научных достижений, в том числе в области информационных технологий и медицины.

Дополнительная информация о статье 15  
представлена в Замечании общего порядка  
17 (2006) и Замечании общего порядка 21  
(2009) КЭСКП.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ

### Фармацевтическая отрасль

#### Европа

Биопиратство — это концепция, согласно которой компании или организации используют ради достижения собственной выгоды знания, без получения разрешения и без разделения полученной прибыли с тем, кто является первооткрывателем данных знаний. Подобная коммерческая эксплуатация часто принимает влечет за собой требования о защите интеллектуальной собственности, принимающие форму патента или авторского права.

Исследование, проведенное в 2005 г. Африканским союзом, показало, что ежегодно Африка теряет 15 млрд. долларов США из-за отсутствия защитных мер от биопиратства в сфере производства лекарств, косметики и сельскохозяйственной отрасли.

В последние годы предпринимаются усилия по сдерживанию биопиратства. В ответ на случаи биопиратства, произошедшие в 1990-е гг., такие как введение патента на использование куркумы, Индия создала цифровую библиотеку традиционных знаний, чтобы установить «известность» миллионов лекарственных форм, показать, что они не являются новыми, и, следовательно, не могут быть запатентованы. «Известность» является общедоступной информацией, которая помогает опровергнуть патент.

В 2012 г. правительство Бразилии оштрафовало 35 фирм за совершение биопиратства.

В том же году, британская фармацевтическая фирма - «Николас Джон Ларкинс» - не получила разрешение на патент касательно использования имбиря в качестве лекарства от простуды, так как Индия сумела доказать, что это относится к области их традиционной медицины.

В 2015 г. Институт развития исследований в Марселе, Франции получил патент на соединение растительного происхождения, которое будет использоваться для производства нового лекарства от малярии. Вклад местных сообществ во Французской Гвиане не был признан Институтом, хотя за их выбором растений для использования в традиционной медицине велось наблюдение .

В феврале 2016 г. после обвинений в биопиратстве со стороны неправительственной правозащитной организации Франции, Институт объявил, что предложит местным общинам Гвианы соглашение о разделе прибыли. Соглашение также включало гарантии об этапах разработки лекарства и обеспечение доступности полученного лекарства в Гвиане.



Спортивная отрасль  
США

На команду НФЛ в США - «Вашингтон Рэдскинс» - оказывалось давление и звучали требования о смене командой названия. Общественное давление возникло из-за того, что часть названия команды используется в США как оскорбительный термин для описания коренных американцев.

Согласно утверждениям руководства, название команды «представляет собой традиции, страсть и наследие, которые прославляют коренных американцев».

Пятеро коренных жителей Америки подали жалобу в ведомство по патентам и товарным знакам США, добиваясь отмены регистрации товарного знака «Рэдскинс» на основании того, что данное название является уничижительным. Их иск был удовлетворен в июне 2014 г. решение было подтверждено в июле 2015 г. Футбольным франчайзером была подана еще одна апелляция, которая находится на рассмотрении (по состоянию на июнь 2016 г.).

Потеря торгового названия не означает, что команде придется сменить название. Это означает, что она не сможет защитить свой бренд от его использования другими лицами, что приведет к значительным финансовым потерям в ходе продаж товаров с логотипом команды.

Владелец команды заявил, что смена названия «запятнает бренд и приведет к потере доходов на сумму в миллиарды долларов». Однако некоторые эксперты не согласны с данным утверждением, указывая на то, что смена названия может открыть новые возможности для мерчандайзинга.





УНИВЕРСИТЕТ МОНАША  
Центр Кастана по правам человека

Подготовлено в сотрудничестве с Управлением Верховного комиссара ООН по правам человека и на основе Глобального договора Организации Объединенных Наций