

АББРЕВИАТУРЫ И СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВДПЧ	Всеобщая декларация о правах человека 1948 г.
ДОПЧ, due diligence	Должная осмотрительность в контексте прав человека (англ. - human rights due diligence)
КЛРД	Комитет по ликвидации расовой дискриминации
КПИ	Комитет по правам инвалидов
КПР	Комитет по правам ребенка
КПЧ	Комитет по правам человека
КСО	Корпоративная социальная ответственность
КЭСКО	Комитет по экономическим, социальным и культурным правам
МОТ	Международная организация труда
МПГПП	Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.
МПЭКОП	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
НКЦ ОЭСР	Национальный контактный центр ОЭСР
НПО	Неправительственные организации
ОВОС	Оценка воздействия на окружающую среду
ОВПЧ	Оценка воздействия предпринимательской деятельности на права человека (англ. – human rights impact assessment)
Орхусская конвенция	Конвенция о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды 1998 г.
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества
Пакты 66 г.	Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
Повестка 2030	Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН № 70/1 2015 г. «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030г.»
Пособие по толкованию 2012 г.	«Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию», разработанное Специальным представителем Генсека ООН Дж.Рагги в 2012 г. для разъяснений положений Руководящих принципов ООН 2011 г.
Принципы ответственных контрактов	«Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров между государством и инвестором», разработанные Специальным представителем Генсека ООН Дж.Рагги в 2015 г. в дополнение к Руководящим принципам 2011 г.

Рабочая группа ООН по бизнесу и правам человека	Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях – тематический мандат Совета по правам человека ООН
Руководящие принципы ООН 2011 г., РП ООН 2011 г., Руководящие принципы по бизнесу и правам человека 2011 г.	Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г., разработанные под эгидой Совета по правам человека ООН
СПЧ	Совет по правам человека ООН
ТНК	Транснациональные корпорации
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара ООН по правам человека
ЦУР	Цели устойчивого развития
ЮНКТАД	Конференция ООН по торговле и развитию
ЮНСИТРАЛ	Комиссия ООН по праву международной торговли

РАЗРАБОТЧИКИ РУКОВОДСТВА И ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Автор Руководства:

Екатерина Дейкало, кандидат юридических наук, доцент, эксперт в области международного права и прав человека, член Ассоциации международного права (International Law Association), соучредитель и заместитель председателя Общественного объединения «Общество международного права», эксперт ОБСЕ в сфере образования в области прав человека в рамках Проекта по содействию демократизации и соблюдению прав человека в Беларуси (2018-2019), член Научно-консультативного совета по международному праву при Министерстве иностранных дел Республики Беларусь.

Инициатива по разработке Руководства, разработка концепции подачи материала, осуществление экспертизы текста, подбор экспертов:

Олег Гулак, эксперт в области прав человека и Подхода, основанного на правах человека (Human rights based approach)¹, член Координационного

¹ Подход, основанный на правах человека - методика по включению прав человека в процессы управления во всех сферах функционирования государства и общества.

совета по международному техническому сотрудничеству при Комиссии по вопросам международного технического сотрудничества при Совете министров Республики Беларусь, председатель Белорусского хельсинского комитета.

Мы благодарим за экспертизу, помощь и вклад, внесенный в разработку Руководства:

Юлию Хлащенко, эксперта в области Подхода, основанного на правах человека (Human rights based approach), специалиста в области PR и технологий коммуникации;

Дмитрия Черных, магистра права, эксперта в области прав человека.

Мы благодарим **Датский институт по правам человека**² за сотрудничество в разработке темы бизнес и права человека.

Мы выражаем признательность и глубокую благодарность **экспертам**³ – представителям международных финансовых учреждений, международных и белорусских компаний, с которыми обсуждались проблематика темы для Беларуси, содержание Руководства, его структура, подача материала и опыт реализации политик по правам человека в международных компаниях и белорусских компаниях, являющихся частью глобального бизнеса.

Мы благодарим **Анастасию Русак, Алину Старовойтову и Алисию Иванову** за помощь в подборе и систематизации некоторых статистических и фактических данных.

1 О РУКОВОДСТВЕ

Контекст разработки Руководства

Тема бизнеса и прав человека – новая и, в тоже время, одна из самых динамично развивающихся в мировом контексте.

Меняется внешняя и внутренняя среда бизнеса, растет процент работников, принадлежащих к поколениям Y и Z, появляются новые ожидания в отношении работодателя, меняется «расклад сил» в отношениях «государство-инвестор» и т.д. Всем игрокам социального поля приходится реагировать на эти изменения.

² Датский институт по правам человека – национальное учреждение по правам человека Дании, имеет признанный на мировом уровне авторитет в экспертизе вопросов, касающихся бизнеса и прав человека (<https://www.humanrights.dk/>)

³ Указаны далее в Разделе 1 настоящего Руководства.

Во всем мире растет количество компаний, которые добровольно принимают внутренние политики в области прав человека и публично заявляют о взятых на себя обязательствах. Тема прав человека также стала сквозной в международных стандартах отчетности (например, стандарты GRI⁴).

В 2016 г. Белорусским хельсинским комитетом совместно с Датским институтом по правам человека было подготовлено и издано первое страновое руководство (гайдлайн) для бизнеса «Беларусь: права человека и бизнес».⁵

В период с 2016 г. произошел значительный прогресс в работе над этой темой в рамках ООН, появились новые подходы к продвижению этой темы, расширилось количество государств, принявших Национальные планы действий по бизнесу и правам человека, получены новые рекомендации международных контрольных органов в сфере прав человека для Беларуси, появились новые социологические исследования в сфере прав человека в Беларуси, некоторые новации в белорусском законодательстве. Также тема начала исследоваться на теоретико-методологическом уровне в белорусской науке.⁶ Однако все еще мало системного материала, который мог бы сформировать цельную и корректную картину относительно сферы «бизнес и права человека» у белорусского бизнеса, государства и организаций гражданского общества.

Настоящее Руководство — уже второе. Оно подготовлено с учетом обратной связи, полученной от экспертов, бизнеса и государства, развития темы в мировом контексте, социальных и законодательных изменений, произошедших за текущее время.

В настоящем Руководстве содержится не только обзорная информация по ситуации с соблюдением бизнесом прав человека в Беларуси, но и представлена содержательная теоретическая база темы (определённый понятийно-категориальный бэкграунд), подробно описан базовый инструментарий для внедрения прав человека в процесс управления компанией.

Целевая аудитория, цель и задачи Руководства

Это Руководство подготовлено для:

- **белорусского бизнеса** (как собственников бизнеса, так и менеджмента любого уровня, ответственного за организацию бизнес-процессов);

4 Глобальная инициатива отчетности (Global Reporting Initiative): <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>

5 Беларусь: права человека и бизнес: гайдлайн для бизнеса: <https://www.belhelcom.org/ru/document/biznes-i-prava-cheloveka-v-belarusi-gaydlayn-dlya-biznesa>

6 Е. А. Дейкало, Е.М. Воробьева, К.Л. Томашевский «Бизнес и права человека: постановка проблемы» (препринт главы коллективной монографии «Междисциплинарные исследования в области прав человека»): <https://fir.bsu.by/ru/faculty/centres/human-rights/hr%D1%81-bhr>

- государственных органов, отвечающих за выстраивание рамочных условий для функционирования бизнеса;
- иностранных инвесторов (в том числе и международных финансовых учреждений, оказывающих финансовую поддержку белорусскому бизнесу).
- организаций гражданского общества;

Руководство также будет полезно для бизнес-организаций в сфере консалтинга (включая юридический бизнес), ассоциаций предпринимателей, дипломатических представительств, СМИ, научного сообщества.

Цель настоящего Руководства – информировать целевую аудиторию и помочь мотивированному бизнесу осуществлять коммерческую деятельность в контексте уважения прав человека для повышения своей устойчивости, а государству – осуществлять надлежащую и эффективную политику в этой сфере.

Уважение прав человека в предпринимательской деятельности имеет **ощутимые эффекты, как для бизнеса, так и для государства.**

Для бизнеса:

- минимизация рисков (финансовых, репутационных и пр.)
- расширение возможностей развития и укрепление потенциала компании
- укрепление бренд-имиджа и репутации компании

Для государства:

- увеличение и диверсификация экспорта
- улучшение инвест-климата и привлечение «цивилизованных» инвесторов
- сужение сектора теневой экономики
- формирование культуры ответственного отношения и партнерства между бизнесом, государством и обществом.
- укрепление доверия к государству в белорусском обществе
- создание условий для самореализации людей и минимизации «оттока мозгов» и рабочей силы
- развитие человеческого потенциала и инноваций
- укрепление благоприятного имиджа Беларуси на международной арене

Задачи, которые призвано решить настоящее Руководство:

- Представить тему «бизнес и права человека» государству, белорусскому бизнесу и белорусским организациям гражданского общества и дать базовый инструментарий для внедрения надлежащих подходов в бизнес-процессы и государственное регулирование.

- Для более глубокого понимания социальной ответственности бизнеса корректно очертить соотношение тем, сфер и категорий КСО, бизнес и права человека, устойчивое развитие, Цели устойчивого развития;
- Очертить основные сферы негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека в Беларуси для фокусирования внимания стэйкхолдеров (государства, бизнеса, инвесторов, международных организаций и гражданского общества) и принятия мер по их минимизации.
- Стимулировать взаимодействие и партнёрство государства и бизнеса в обеспечении реализации прав человека в Беларуси
- Показать дополнительные инструменты для повышения инвестиционной привлекательности Беларуси, устойчивости и конкурентоспособности белорусского бизнеса.

Как белорусский бизнес может использовать Руководство

- Для разработки политики и процедур компании в области прав человека (в т.ч. в сфере недискриминации)
- Для разработки компонентов нефинансовой отчетности;
- Для предоставления справочной информации аудиторам
- Для проведения оценки рисков влияния деятельности компании на права человека
- Для повышения уровня информированности и лояльности среди сотрудников, поставщиков и других деловых партнеров; для отбора деловых партнеров;
- Для взаимодействия с людьми, чьи права могут быть затронуты (или уже затронуты) деятельностью компании: с работниками, с потребителями, с людьми, живущими в месте осуществления деятельности компании.
- Для взаимодействия с государственными органами, международными организациями и организациями гражданского общества по вопросам, связанным с защитой прав человека от негативного влияния предпринимательской деятельности
- Для создания и использования механизмов доступа к средствам правовой защиты, предназначенных для работников и других лиц, чьи права может затрагивать деятельность компании
- Для внесения вклада в реализацию инициатив в области устойчивого развития, ориентированных на потребности развития человеческого потенциала и приоритеты, актуальные в белорусском контексте.

Как государство может использовать Руководство

- Для анализа и реформирования государственной политики и законодательства, имеющих отношение к влиянию бизнеса на права человека, в том числе в сфере охраны труда, окружающей среды, земельных ресурсов, в вопросах создания равных условий труда для всех

сотрудников, борьбы с коррупцией, налогообложения, защиты прав потребителей или корпоративной отчетности.

- Для создания рамочных условий, отсекающих недобросовестных инвесторов, в том числе для разработки торговых и инвестиционных соглашений.
- Для обеспечения соблюдения прав человека государственными коммерческими предприятиями
- Для повышения осведомленности и потенциала государственных органов и должностных лиц в вопросах влияния коммерческой деятельности на права человека
- Для целевого консультирования белорусских компаний
- Для улучшения фактического доступа к средствам правовой защиты для жертв нарушений прав человека, связанных с хозяйственной деятельностью
- Для повышения вклада частного сектора в реализацию национальных и региональных программ развития
- Для реализации рекомендаций и подготовки отчетности в рамках международных контрольных механизмов по защите прав человека
- Для выполнения задач в рамках реализации ЦУР

Как гражданское общество может использовать Руководство

- В качестве источника информации для исследований и мониторинга в области прав человека
- Для идентификации проблем, связанных с нарушениями бизнесом прав человека
- Для защиты и представления интересов лиц, чьи права затронуты деятельностью бизнеса
- Для содействия повышению потенциала государственных органов, деловых кругов и гражданского общества в вопросах прав человека и бизнеса
- Для работы с заинтересованными сторонами с целью формулирования рекомендаций для бизнеса и государственных органов
- Для содействия диалогу и взаимодействию с государственными органами и предприятиями

Экспертные интервью

В процессе подготовки настоящего руководства были проведены⁷ консультации и экспертные интервью с представителями международных организаций – инвесторов для белорусского бизнеса, представителями международного и белорусского бизнеса, экспертами в сфере экономики и бизнес-процессов:

⁷ Экспертные интервью и консультации были проведены О.Гулаком и Е. Дейкало.

Ольга Щербина, Глава представительства Международной финансовой корпорации в Беларуси.

Александр Пивоварский, Глава представительства Европейского банка реконструкции и развития в Беларуси

Александра Анцугай, старший советник отдела экологии и устойчивого развития головного офиса Европейского банка реконструкции и развития (Великобритания)

Павел Данейко, директор BEROС (Белорусский экономический исследовательско-образовательный центр)

Андрей Карпунин, председатель Клуба финансовых директоров, вице председатель Минского столичного союза предпринимателей и работодателей, член Общественно-консультативного совета при Министерстве по налогам и сборам Республики Беларусь и Общественно-консультативного совета при Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь

Наталья Павлова, руководитель отдела по корпоративным коммуникациям и связям с общественностью в Европе, на Ближнем Востоке и Африке головного европейского офиса Jonson&Jonson (Швейцария)

Алексей Пикулик, директор по корпоративным отношениям «Danone Беларусь»

Андрей Рощупкин, первый заместитель генерального директора УП «Кока-Кола Бевриджиз Белоруссия»

Содержание материала о мотивах вовлечения в эту тему различных стейкхолдеров, эффектах и выгодах для бизнеса и государства (а также, отчасти, структура Руководства) базируются на основе информации и мнений, полученных от экспертов в процессе этих консультаций.

Статистическая и иная информация, использованная в Руководстве

Вся статистическая и фактическая информация, содержащаяся в данном Руководстве, взята из общедоступных, открытых источников: докладов Специального представителя Генерального Секретаря ООН по теме бизнес и права человека; докладов Рабочей группы ООН по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях; иных документов Совета по правам человека ООН; заключительных замечаний договорных органов; отчетов и иных документов международных организаций; решений международных контрольных органов и механизмов по разрешению споров в сфере бизнеса и прав человека; данных Национального статистического комитета Республики Беларусь, сайтов государственных органов Республики Беларусь, докладов белорусских и международных правозащитных НПО;

белорусских и зарубежных СМИ; отчетов о деятельности и различных политик международных и белорусских компаний.

В Руководстве (Раздел 7) представлена некоторая статистика, касающаяся поощрений прав человека бизнесом и предполагаемых нарушений прав человека бизнесом. Данные взяты из исследования, проведенного в рамках мандата Специального представителя Генерального Секретаря ООН по бизнесу и правам человека Дж. Рагги в процессе подготовки Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г.

В случае с предполагаемыми нарушениями: проанализировано 320 случаев нарушений прав человека, совершенных 250 компаниями, функционирующими в разных регионах мира и представляющими как малый и средний бизнес, так и крупные корпорации, входящие в список Fortune Global 500, а также государственные предприятия. Зафиксированные нарушения происходили в период с 2005 по 2007 годы. Информация была взята из различных источников (в т.ч. отчеты НПО, СМИ, сообщения физических лиц, информация представленная профсоюзами, государствами, собственниками компаний).

В случае с поощрениями прав человека: проанализирована практика 314 компаний, которые выбирались частично из списка Fortune Global 500, частично из перечня компаний, размещенного на сайте Ресурсного центра бизнеса и прав человека и позиционированных как компаний, внедривших в свою политику управления «правочеловечный» компонент (то есть имеющих т.н. human rights policy), а также частично из компаний участвующих в Глобальном Договоре ООН и предоставивших свои «отчеты о достигнутом прогрессе».

Несмотря на относительно небольшое количество исследованных компаний – данная выборка достаточно репрезентативна. Данные исследования на сегодня - единственные такого уровня охвата в этой сфере и позволяющие получить достаточно комплексное представление о срезе проблемы нарушений и поощрений бизнесом прав человека в универсальном и региональном контекстах.

Отдельно стоит упомянуть сайт Центра ресурсов по бизнесу и правам человека (Business&Human Rights Resource Center: <https://www.business-humanrights.org/>), который также был активно использован автором при подготовке Руководства. Он также сегодня является единственным ресурсом, на котором представлена регулярно обновляющаяся информация о нарушениях бизнесом прав человека, мерах, предпринимаемых государствами в этой связи и т.д. Вся информация дезагрегирована по конкретным нарушаемым правам, названию компаний, сферам коммерческой деятельности и др. показателям. Данный ресурс признается в

качестве авторитетного Советом по правам человека ООН, он активно используется в работе в рамках мандатов Совета.

Перевод англоязычных документов, использованных при разработке настоящего Руководства, осуществлен автором Руководства. Все названия англоязычных документов при ссылке указаны в переводе на русский язык в целях наибольшей доступности материала.

Структура Руководства

Руководство состоит из 11 разделов:

Раздел 1 описывает цель и целевую аудиторию, контекст разработки Руководства

Раздел 2 разъясняет несостоятельность сложившихся стереотипов политизированного восприятия прав человека и раскрывает содержание принципов прав человека.

Разделы 3 и 4 освещают факторы и процессы, влияющие на появление этой темы на повестке мирового сообщества, демонстрируют важность темы для бизнеса, ее связь с Целями устойчивого развития и степень признания ключевыми стейкхолдерами (международными организациями, государствами и самим бизнесом).

Раздел 5 очерчивает содержательную рамку и рамку правового регулирования, то есть сферу охвата темы.

Раздел 6 раскрывает роль государства и его позитивные обязательства в сфере бизнеса и прав человека, а также меры, которые должны быть им приняты для минимизации негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека.

Раздел 7 раскрывает статус и содержание обязанности бизнеса соблюдать права человека и освещает формы вовлечения бизнеса в нарушение прав человека. В разделе приведена некоторая статистика по наиболее часто нарушаемым бизнесом правам. А так же данные о компаниях-нарушителях с разбивкой по сферам коммерческой деятельности.

Разделы 8 и 9 описывают основные проблемные сферы в контексте негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека в Республике Беларусь, которые требуют реагирования, как со стороны бизнеса, так и со стороны государства. В разделе приведены рекомендации международных контрольных органов, данные Республике Беларусь по этим аспектам, обзор случаев из практики для наглядного иллюстрирования проблемы. Безусловно, в Руководстве приведен не исчерпывающий перечень таких случаев.

Информация по Беларуси, представленная в разделах 8 и 9, будет периодически обновляться в электронной версии Руководства.

В разделах 8 и 9 не рассмотрены проблемы влияния коррупции на нарушение бизнесом прав человека и проблемы обеспечения прав человека в связи с приобретением, использованием и управлением компанией земельными ресурсами в Республике Беларусь. Эта информация будет добавлена при первом обновлении электронной версии.

Раздел 10 содержит базовый инструментарий по внедрению прав человека в систему управления компанией. В разделе пошагово описываются элементы и механизм реализации due diligence компании в сфере прав человека (должная предосторожность с целью не допущения нарушений прав человека).

Раздел 11 раскрывает роль государства, бизнеса и гражданского общества в обеспечении эффективных средств правовой защиты от нарушений бизнесом прав человека, указывает на основные проблемы для Беларуси в этом контексте, содержит обзор существующих международных механизмов доступа к таким средствам и некоторую статистику по их функционированию.

2 ЧТО ТАКОЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА: НЕ СТОИТ СЛЕДОВАТЬ СТЕРЕОТИПАМ

Стереотип № 1 «Права человека – это политика»

Словосочетание «права человека» в белорусском обществе зачастую воспринимаются с политическим «окрасом», как элемент политического противостояния. А потому – как что-то нежелательное, с чем не хочется связываться, чтобы не иметь проблем. На самом деле права человека – это не о политическом противостоянии, и не о борьбе за власть. Это о том, как сделать жизнь человека лучше и качественнее. С точки зрения прав человека не важно, кто у власти, важно то, соблюдаются права или нет. Когда мы боремся за права человека – мы боремся не для того, чтобы противостоять государству, а для того, чтобы иметь необходимые условия для надлежащей реализации своих прав. Политизация этой темы только мешает адекватно и конструктивно смотреть на проблемы, связанные с правами человека, искать эффективные пути их решения.

Стереотип № 2 «Гражданские и политические права первичны, социально-экономические - вторичны»

Права человека в нашем обществе зачастую ассоциируются только с гражданскими и политическими правами. Как будто в Беларуси нарушаются в основном гражданские и политические права и люди больше всего страдают

именно от таких нарушений. Поэтому необходимо добиваться в первую очередь соблюдения этих прав. На самом деле эффективное обеспечение гражданских и политических прав прямо обусловлено эффективным обеспечением социальных, экономических и культурных прав. И наоборот: обеспечение социальных, экономических и культурных прав человека напрямую связано с реализацией его гражданских и политических прав. Между ними не может быть приоритета. Невозможно соблюдать одни и не соблюдать другие.

Стереотип № 3 «Есть государства, где не нарушаются права человека»

На самом деле права человека нарушаются в любом государстве. В мире нет ни одного государства, где бы не нарушались права человека. Главный вопрос в том, как государство реагирует на эти нарушения и какие меры предпринимает, чтобы их не было.

Стереотип № 4 «Бизнес не имеет никакого отношения к правам человека»

На самом деле права человека касаются каждого человека и всей его жизнедеятельности. Права человека присутствуют везде и всегда, где есть человек, который осуществляет какую-то деятельность и просто живет: ходит в магазин за покупками, устраивается на работу, ездит в общественном транспорте, приходит в районную поликлинику, а также в частный медицинский центр, учится в школе, университете, ездит на автомобиле, пьет и ест, обращается в государственными органы, подает иск в суд, нарушает закон, попадает в места лишения свободы, открывает свой бизнес, берет на работу людей, делает рекламу товаров, попадает в больницу, передает свои паспортные или иные личные данные третьему лицу, рождается и умирает

Права человека – это права и свободы, которыми обладают все люди без исключения и которые, как решило международное сообщество, необходимы людям, чтобы жить достойно.⁸

Практически исчерпывающий перечень основных прав человека содержится в т.н. Билле о правах человека, который представляет собой 3 документа:

- Всеобщая декларация о правах человека 1948 г. (ВДПЧ)
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (МПГПП)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (МПЭКСП)

⁸ Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров по заключению контрактов между государством и инвестором, с. 5: <https://www.ohchr.org/RU/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx>

Весь каталог основных⁹ прав человека (гражданских, политических, социальных, культурных, экономических) составляет 25 прав и свобод (ПРИЛОЖЕНИЕ 8).

Они подробно раскрываются в обоих Пактах 66 г. и в документах органов, контролирующих соблюдение Пактов и толкующих их положения. Некоторым из этих прав, а также этим правам применительно к некоторым уязвимым группам лиц (женщинам, детям, беженцам, мигрантам и т.д.) посвящены отдельные международные договоры.

Все права человека «работают» на основе 5-ти принципов:

универсальности: все люди обладают всеми правами человека. А все государства имеют юридическую обязанность обеспечивать права человека вне зависимости от политической, экономической и культурной системы.

равенства и не дискриминации: никакой человек не может быть ущемлен ни в одном своем праве на основании указанных признаков (пол, возраст, раса, цвет кожи, убеждения, религия, социальный статус, сексуальная ориентация, физические возможности и иные признаки).

неотъемлемости: ни один человек не может быть лишен этих прав, за исключением случаев ограничения на законных основаниях и по установленной законом процедуре. Критерии законности ограничения также установлены в международном праве. Человек не может отказаться от своих прав.

взаимозависимости и неделимости: все права взаимосвязаны. Нарушение одного права, как правило, влечет за собой нарушение других прав. Права человека нельзя обеспечивать выборочно, устанавливая между ними иерархию или приоритет (за исключением законных ограничений).

ответственности стэйкхолдеров за их соблюдение: права человека – это не просто «философия всеобщего блага», это абсолютно конкретная юридическая конструкция, которая подразумевает четкие юридические обязательства государств на 3-х уровнях:

- *уважение* прав человека (обязанность государства не нарушать права человека своими действиями)
- *защита* прав человека (обязанность государства предпринимать меры для недопущения нарушений прав человека со стороны физических и юридических лиц, находящихся на его территории и под его юрисдикцией)
- *обеспечение* прав человека (обязанность государства предпринимать меры по обеспечению людей необходимыми средствами для реализации прав,

⁹ С течением времени и научно-техническим прогрессом, меняющимися условиями жизни на базе некоторых из основных прав появляются новые: например, право на защиту персональных данных появилось из права на невмешательство в личную жизнь. Право на благоприятную окружающую среду – из целого ряда прав: права на здоровье, на достаточное питание, жилище и т.д.

которые (средства) люди сами не могут обеспечить (инфраструктура, ресурсы и т.д.)

3 ПРИ ЧЕМ ТУТ БИЗНЕС?

Бизнес и права человека – про то, как защитить человека от негативного влияния предпринимательской деятельности.

3.1 Факторы, влияющие на вовлечение бизнеса в повестку прав человека



Сегодня акторами, включающимися в глобальные экономические процессы становятся не только компании, являющиеся ТНК в «классическом» понимании (крупные корпорации с мировым именем и отделениями в большинстве стран мира, имеющие миллиардные обороты).

Под термином «транснациональная корпорация» сегодня понимается любая компания, место регистрации и место функционирования которой – более чем одно государство.¹⁰

Даже если компания существует исключительно в национальном домене (в пределах юрисдикции одного государства), она все равно, в той или иной

¹⁰ Он-лайн юридический словарь: <https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Transnational+Corporation;>

степени, сегодня является участником транснациональных экономических процессов, покупая/продавая товары/услуги в/из других государств, пользуясь международным информационным рынком.

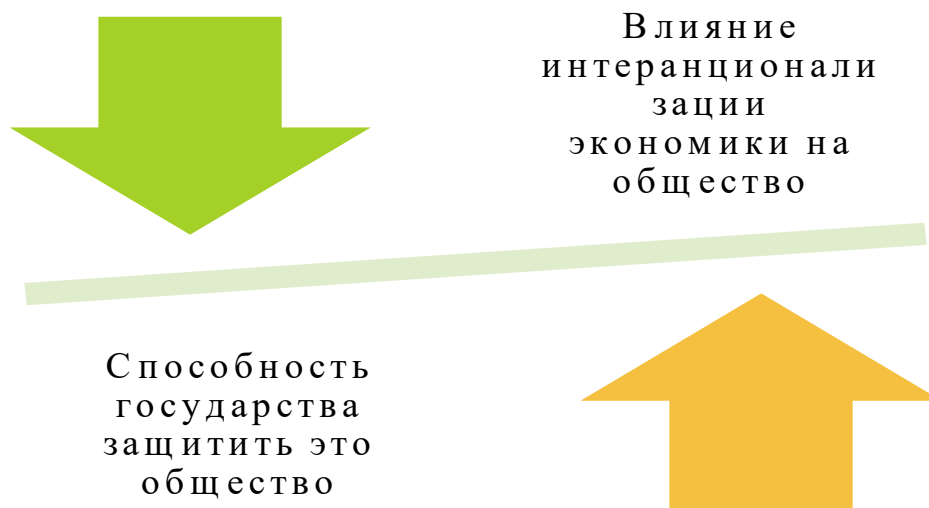
Белорусский бизнес – не исключение. Если компания хочет развиваться – она не сможет в своих коммерческих отношениях оставаться в пределах одной юрисдикции.



Источник изображения: <http://www.prismceramic.com/export.php#>

Изменения в экономике приводят к ряду трансформаций в политической и социальной сферах. Бизнес становится актором, который наряду с государствами определяет сегодня политическую и социальную повестку дня. Крупный бизнес зачастую начинает выполнять ряд традиционно государственных функций (социальное обеспечение, снабжение населения медикаментами, создание условий для образования и т.д.). Частные военные охранные агентства начинают в ряде ситуаций заменять регулярные вооружённые силы государства.

При этом, в отличие от государств бизнес не имеет формально юридических прямых международных обязательств в сфере прав человека. Это создает определенный дисбаланс:



Это проявляется в том, что:

Во-первых, в силу интернационализации экономики идет нарастающая тенденция к стиранию территориальных границ государства в международных экономических отношениях. Поэтому в ряде случаев государство не способно контролировать, регулировать и эффективно противодействовать негативному влиянию деятельности бизнеса на права лиц, находящихся на его территории.

Даже деятельность бизнеса, существующего в пределах одной юрисдикции, во-первых, в силу интернационального экономического «общения» может затрагивать права и интересы лиц, физически находящихся в другой юрисдикции (продажи через Интернет-магазин, реклама в интернете и т.д.), а, во-вторых, даже в пределах своего государства деятельность бизнеса часто имеет негативные последствия применительно к правам человека.

Во-вторых, с одной стороны интернационализация компаний и, в целом, интернационализация экономики, безусловно, создают массу преимуществ для развития человека и общества в целом, с другой – государства становятся все более «зависимыми» от бизнеса в контексте инвестиций, создания рабочих мест для населения и т.д., что иногда не позволяет им защитить человека.

Рис. 1 Интернационализация экономики & права человека



Развитие человека и общества:

- прямые инвестиции в экономику
- создание рабочих мест
- развитие технологий
- создание новых продуктов, инноваций
- появление новых профессий
- появление возможности получать новые знания и навыки

"Зависимость" государства от бизнеса:

- наделение бизнеса большими льготами
- предоставление инвесторам сильной защиты
- не способность или не желание защитить свое население от негативного воздействия деятельности этих компаний в силу приоритета получения инвестиций
- не способность защитить человека вне пределов своей юрисдикции

В 2010 г. Международным центром по урегулированию инвестиционных споров (МЦУИС) было рассмотрено дело Пьеро Форести, Лаура де Карли и др. против Южной Африки, в котором инвесторы пытались оспорить правомерность принятия Южной Африкой нового закона о развитии минеральной и нефтедобычи (англ. – *Mineral and Petroleum Development Act*), который был принят во исполнение обязательства государства искоренять результаты проводимой в прошлом политики расовой дискриминации в отношении чернокожих африканцев в контексте распределения и доступа к природным ресурсам, принадлежащим всему народу ЮАР.

Источник: Piero Foresti, Laura de Carli and others v. South Africa: award of 4 August 2010: [https://icsid.worldbank.org/en/Pages/cases/casedetail.aspx?CaseNo=ARB\(AF\)/07/1](https://icsid.worldbank.org/en/Pages/cases/casedetail.aspx?CaseNo=ARB(AF)/07/1)

Для Беларуси характерна ситуация реализации инвестиционных проектов в ущерб правам человека (в том числе обеспечению безопасности) (см. подробнее подраздел 6.1 настоящего Руководства).

Тема бизнеса и прав человека появилась для того чтобы установить и удержать этот баланс.

Встав практически в «один круг» с государством в определении политической и социальной повестки для общества, бизнес не может не разделить с ним и ответственность за это общество.

Традиционных государственных механизмов и прямых международных обязательств государства в сфере прав человека становится недостаточно. Возникает необходимость в большой степени саморегуляции, определенной «помощи» государству со стороны бизнеса в защите и поощрении прав человека.

Кроме этого, важно отметить, что развитие и появление этой темы - часть глобального процесса «фокусировки» внимания на конкретном человеке, его потребностях, проблемах и повышение роли человека в функционировании различных сфер социума. В этом же глобальном процессе – формирование инновационной экономики, инструментализация концепции устойчивого развития, выразившаяся в появлении Целей устойчивого развития с конкретными задачами и индикаторами их достижения, появление Подхода, основанного на правах человека (англ. – human rights based approach) как «философии» и конкретного инструментария (методики) по включению прав человека в процессы планирования и управления во всех сферах функционирования государства и общества.

3.2 Бизнес и права человека – тренд развития сообщества.

Тема бизнеса и прав человека обсуждалась мировым сообществом и глобальным бизнес-сообществом с середины 70-х гг. XX в. Она нова для Беларуси и белорусского бизнеса, но совершенно не нова для мирового контекста.

Поворотной точкой в выходе данной темы на качественно новый уровень стало принятие **Советом по правам человека ООН** в 2011 г. **Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека** (англ. – UN Guiding principles on business and human rights)¹¹ (далее – Руководящие принципы ООН, РП ООН 2011 г., РП 2011 г.).

Рамка, предложенная этими принципами, была широко признана профильными международными организациями, многими международными многосторонними инициативами, инициативами по стандартизации, отраслевыми ассоциациями, отдельными компаниями. Ключевые документы

11 Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г.: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

многих организаций были пересмотрены с целью включения туда положений Руководящих принципов 2011 г. или ссылок на них.

Однако тема является «трендовой» не только в силу широкого признания РП ООН 2011 г. До их принятия тема бизнеса и прав человека уже была инкорпорирована в деятельность многих стейкхолдеров.

Руководящие принципы ООН 2011 г. стали цементирующим началом для глобальных стандартов и инициатив, касающихся предпринимательской деятельности и прав человека.¹²

Необходимость включения повестки прав человека в деятельность бизнеса и в систему управления компанией, в также важность самих Руководящих принципов ООН 2011 г. признается сегодня всеми ключевыми стейкхолдерами в этой сфере:

- **международными организациями:** ООН, МОТ, Всемирный банк, МФК, ОЭСР, Совет Европы, ЕС
- **самим бизнесом:**

- **международными многосторонними инициативами, инициативами по стандартизации, отраслевыми ассоциациями:** Глобальный договор ООН, Международная организация по стандартизации

(ИСО), Глобальная сетевая инициатива (Global Network Initiative), Международная торговая палата (МТП), Добровольные принципы безопасности и прав человека в горнодобывающих и энергетических отраслях 2000 г. (ДПБ), Кимберлийский процесс (или система «Кимберли»), Союз ответственного бизнеса (бывшая Гражданская коалиция электронной промышленности (Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)) и иные.

(см. подробнее Карту признания Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека 2011 г. и повестки прав человека основными стейкхолдерами в ПРИЛОЖЕНИИ 2)

- **отдельными компаниями:** см. раздел 11.1 настоящего руководства.

- **государствами:**

Резолюция 17/4 Совета по правам человека ООН, которой были приняты **Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав**

¹² Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях «Повышение согласованности политики для обеспечения инклюзивного и устойчивого развития» 2015 г. (док. ООН: А/НRC/29/28), п. 7: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/29/28

человека 2011 г. была принята без голосования. То есть ее единогласно одобрили все 47 государств-членов Совета по правам человека.¹³

В период с 2011 г. по 2019 г.¹⁴ **50 государств** включили вопросы бизнеса и прав человека в приоритетные вопросы своей политики:¹⁵

23 государства – приняли Национальный план действий по бизнесу и правам человека. Из них 4 – государства Восточной Европы (Чехия, Литва, Польша, Словения), 2 – государства постсоветского пространства (Литва и Грузия), 14 – государства Западной Европы, 2 – государства Латинской Америки, а также США и Южная Корея.

14 государств – в процессе разработки Национального плана действий по бизнесу и правам человека. Из них 1 государство Восточной Европы и постсоветского пространства (Украина).

13 государств – заявили о намерении и (или) предприняли первые шаги для подготовки разработки Национального плана действий по бизнесу и правам человека.

(см. подробнее Карту принятия Нац. планов и перечень всех этих государств в ПРИЛОЖЕНИИ 5).

Подробнее о роли государства в теме бизнеса и прав человека и о Национальных планах действий см. в разделе 6 настоящего Руководства.

3.3 Бизнес и права человека & Цели устойчивого развития

Для белорусского контекста характерно то, что, с одной стороны, понимая связь между деятельностью бизнеса и реализацией ЦУР, в том же время почти никто из стэйкхолдеров (включая государство) не видит связи между реализацией ЦУР и правами человека.

Вместе с тем, в Преамбуле **Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН № 70/1 2015 г. «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030г.»**¹⁶ (далее – **Повестка 2030**), среди основных

13 Состав членов Совета в момент принятия РП 2011 г. можно посмотреть тут: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/HRC/Pages/Group20112012.aspx>. Из стран Восточной Европы на тот момент в Совет входили: Чехия, Венгрия, Молдова, Румыния, Польша. Из постсоветских стран, кроме Молдовы на тот момент в Совет входил Кыргызстан и Россия.

14 По состоянию на июль 2019 г.

15 Национальные планы действий по бизнесу и правам человека (на англ. яз): <https://globalnaps.org/country/>

16 Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.: резолюция ГА ООН 70/1 2015 г.: <https://undocs.org/ru/A/RES/70/1>.

назначений (характеристик) ЦУР указывается «...они предусматривают реализацию прав человека для всех»

С самой концепции устойчивого развития и процесса реализации Целей устойчивого развития – включение новых акторов в процессы, которые ранее управлялись исключительно государством. В том числе – и в процессы, связанные с защитой прав человека. В **Повестке 2030** особое внимание уделяется новой концепции партнерства в достижении ЦУР. Основными стейкхолдерами в вопросе реализации ЦУР провозглашаются не только государства и международные организации, но и все остальные члены социума, в том числе и бизнес (п.52).

В Повестке 2030 есть прямая отсылка к Руководящим принципам по бизнесу и правам человека 2011 г. Особо подчеркивается, что коммерческая деятельность (причем компаний любого уровня), инвестиции и инновации являются основными «двигателями» производительности, включая экономический рост и содействие занятости. При этом отмечается необходимость *развития такого бизнес-сектора, который бы понимал необходимость соблюдения трудовых прав, экологических и медицинских стандартов в соответствии с основными международными договорами в сфере прав человека и Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, принятыми в рамках ООН в 2011 г.* (п.67).

Важно отметить, что это положение содержится в разделе Повестки 2030 «Средства осуществления и Глобальное партнерство», что еще раз подчеркивает невозможность эффективной реализации ЦУР без вовлечения бизнеса в повестку прав человека.

Более 90% из 169 задач к 17-ти Целям устойчивого развития касается прав человека, а значит – эффективность имплементации ЦУР прямо связана с эффективностью имплементации того или иного международного договора в сфере прав человека. Поэтому контрольные механизмы по правам человека – отчасти могут являться также и механизмами, позволяющими осуществлять мониторинг реализации ЦУР.¹⁷

Датский институт по правам человека разработал специальную базу данных, которая позволяет увидеть связь между положениями и нормами международно-правовых документов в сфере прав человека и 169-ю задачами ЦУР.¹⁸ При этом, в данной базе можно осуществлять поиск как «от

17 UN human rights mechanisms proving effective SDGs monitor: <https://www.openglobalrights.org/un-human-rights-mechanisms-proving-effective-sdgs-monitor/>

18 Руководство по правам человека в контексте Целей устойчивого развития (на англ.яз): <http://sdg.humanrights.dk/>

ЦУР к положениям, закрепляющим конкретное право человека», так и «от положений, закрепляющих конкретное право человека к ЦУР».

4 ЗАЧЕМ БИЗНЕСУ СОБЛЮДАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И ВКЛЮЧАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА В ПОЛИТИКУ КОМПАНИИ?

Включение прав человека в повестку компании – вопрос долгосрочной перспективы устойчивой компании и устойчивого развития бизнеса.

Риски бизнеса, связанные с нарушением прав человека, неизбежно ведут к рискам для его собственных долгосрочных интересов.¹⁹

Основные цели любой компании:

- увеличение прибыли
- расширение (удержание) рынка

Все, что делает или не делает компания – она делает или не делает для достижения этих целей.

Инструменты, которые используются для достижения этих целей:

- 1. Расширение возможностей развития и укрепление потенциала компании (финансового, кадрового, научно-технического и т.д.)**
- 2. Минимизация рисков**
- 3. Позитивная репутация**

На рисунке 1 представлены основные факторы, влияющие на функционирование этих инструментов. Внедрение повестки прав человека в систему менеджмента компании в большой степени способствует появлению и устойчивому присутствию этих факторов.

Рис. 2 Преимущества включения повестки прав человека в систему менеджмента компании

ВКЛЮЧЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА В СИСТЕМУ МЕНЕДЖМЕНТА КОМПАНИИ

19 Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, с. 14: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf



Подробнее о том, как и почему эти факторы связаны с правами человека, и что бизнесу, чтобы обеспечить их наличие – см. в издании **«Зачем бизнесу права человека?: механизмы вовлечения и выгоды для компании»**, подготовленном Белорусским хельсинским комитетом в дополнение к настоящему Руководству.

5 БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА: РАМКА ТЕМЫ

5.1 Рамка подхода

Концептуальная рамка подхода к теме бизнес и права человека была разработана в рамках мандата Специального представителя Генерального Секретаря ООН по теме бизнес и права человека²⁰ и одобрена Советом по правам человека ООН в 2008 г.

Она известна как **«Рамка ООН по защите, соблюдению и восстановлению в правах»** (англ. - The UN «Protect, Respect and Remedy» Framework)²¹ (далее – Рамка ООН).

В 2011 г. Советом по правам человека ООН (резолюция 17/4²²) на основе Рамки ООН были приняты **Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека**.²³ Этот документ носит инструментальный характер. Его положения (31 принцип с комментариями) составляют содержательную, нормативную и операционную базу для имплементации подхода к проблеме бизнеса и прав человека, заложенного в Рамке ООН.

В 2012 г. Советом по правам человека ООН был издан документ, толкующий часть РП ООН 2011 г., касающуюся обязанности бизнеса соблюдать права человека: **Ответственность корпорация за соблюдение прав человека: пособие по толкованию** (далее – Пособие по толкованию 2012 г.).²⁴ Этот документ дополнительно разъясняет положения, содержащиеся в принципах 11-23 РП ООН 2011 г. Во введении к Поясняющему руководству 2012 г.

20 Профессор Гарвардского университета, один из разработчиков концепции Глобального договора ООН Джон Рагги.

21 Содержится в Докладе Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях Дж. Рагги «Защищать, соблюдать и восстанавливать в правах: Основные положения, касающиеся бизнеса и прав человека», 2008 г. (док. ООН A/HRC/8/5): <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/63/PDF/G0812863.pdf?OpenElement>

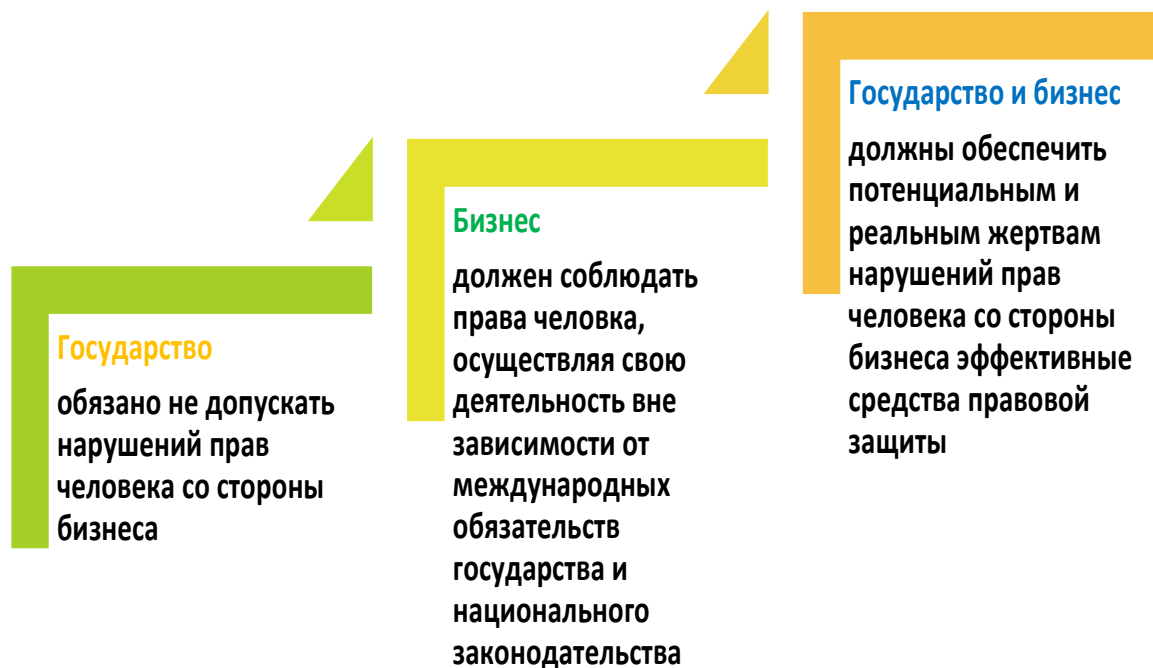
22 Human rights and transnational corporations and other business enterprises: resolution of Human Rights Council 17/4: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/regularsessions/session17/pages/resdecstat.aspx>

23 Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г.: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

24 Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012 г.: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf

«третья опора» - элемент «восстановление в правах» **касается как государства, так и бизнеса** и означает необходимость как со стороны государства, так и со стороны бизнеса обеспечивать людям, права которых затронуты деятельностью бизнеса эффективные средства правовой защиты.

Рис. 3 Три «опоры» темы бизнес и права человека



Традиционно когда мы говорим о правах человека, мы говорим о двух субъектах – человек (носитель прав) и государство (носитель обязательств по уважению, защите и обеспечению реализации этих прав). В теме бизнес и права человека в эту двухэлементную конструкцию «вводится» третий субъект – бизнес (субъект хозяйствования).

При этом особо важно подчеркнуть, что в данном случае бизнес не заменяет собой государство в части защиты и уважения прав человека. Появляется именно трехзвенная конструкция, в которой к традиционному носителю обязательств в сфере прав человека – государству добавляется второй «стейкхолдер» - бизнес.

Эти три опоры составляют единое целое и должны работать как единый механизм для достижения цели обеспечения соблюдения бизнесом прав человека. Принятие мер в рамках лишь одной из них не приведет к необходимому результату.

5.3 Рамка правового регулирования

- **Международные договоры**, которые выполняют двойственную функцию:

- Являются (вместе с толковательными документами) **ориентиром для бизнеса** в плане содержания стандартов прав человека, которыми должен руководствоваться бизнес

В соответствии с Принципом 12 РП 2011 г. обязанность соблюдать права человека распространяется на все универсально признанные права человека, под которыми подразумеваются как минимум права человека, содержащиеся в: Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., а также положения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 2010 г., которые закреплены в восьми основополагающих конвенциях МОТ.

- Содержат **обязательства государства** по недопущению нарушения прав человека со стороны третьих лиц (в том числе бизнеса).

Речь идет не только о международных договорах в сфере прав человека, но и о любых договорах, которые могут косвенно касаться прав человека (договоры в сфере охраны окружающей среды, противодействия коррупции, биоэтики, защиты персональных данных и т.д.)

Перечень основных международных договоров, релевантных теме бизнес и права человека с указанием статуса для Республики Беларусь см. в ПРИЛОЖЕНИИ 4.

В настоящее время в рамках Совета по правам человека ООН идет разработка **Международного договора по регулированию в международном праве прав человека деятельности транснациональных корпораций и других предприятий.**²⁸ Он касается обеспечения доступа к эффективным средствам судебной защиты в иностранном государстве лиц, пострадавших в результате деятельности ТНК и других предприятий, осуществляющих транснациональную деятельность.

- **Документы, принятые в рамках международных межправительственных организаций**

Примеры см. в ПРИЛОЖЕНИИ 2

- **Международные нормотворческие и институциональные инициативы государств и бизнеса – multistakeholder initiatives (MSI)**

Примеры см. в ПРИЛОЖЕНИИ 2

²⁸Проект договора и связанные с процессом его разработки документы см.: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntnc.aspx>

- **Международные стандарты (руководства, кодексы поведения и т.д.) разработанные самим бизнес-сообществом для регулирования коммерческих отношений**

Примеры см. в ПРИЛОЖЕНИИ 2

- **Национальное законодательство**

В контексте бизнеса и прав человека релевантен широкий спектр национального законодательства. Схематично все национальное законодательство в рамках этой темы можно разделить на 3 блока:

- законодательство, регулирующее трудовые правоотношения нанимателя с работником
- законодательство, прямо или косвенно, касающееся защиты прав человека (помимо трудовых прав): например, общее законодательство о недискриминации, защите персональных данных, экологических правах человека и т.д.
- законодательство, касающееся определенных аспектов ведения предпринимательской деятельности: например, законодательство о рекламе, нормах, предъявляемых к пищевой продукции, поступающей в продажу, нормы корпоративного права и т.д.

В контексте Беларуси основные международные договоры, документы, официально толкующие их положения и нормативные правовые акты белорусского законодательства, относящиеся к теме указаны в разделах 8 и 9, посвященных практике нарушений прав человека белорусским бизнесом.

- **Внутренние политики и стандарты конкретных компаний**

См. подробнее раздел 10.1 настоящего Руководства.

5.4 Бизнес и права человека & корпоративная социальная ответственность (КСО)

К понятию КСО и ее содержанию существуют очень разные подходы как в теории, так и на практике. Практическое понимание бизнесом КСО во многом зависит от уровня экономического, правового и культурного контекста конкретного общества, в котором функционирует этот бизнес.

Если резюмировать основные подходы - КСО включает экономическую, юридическую, филантропическую и этическую составляющую. Поэтому в

широком понимании – общая социальная повестка (в том числе ЦУРЫ, деятельность в рамках Глобального договора ООН) предполагают, что бизнес не нарушает права человека. То есть социально ответственный бизнес в глобальном понимании – это бизнес, который в том числе, соблюдает права человека.

Сфера бизнеса и прав человека, соотносится со сферой КСО, помогает в целом повысить социальную ответственность компании, **но расставляет другие акценты и не тождественна теме КСО.**

Можно сказать, что политика компании в сфере КСО – один из инструментов для вовлечения бизнеса в повестку прав человека. Однако, при этом сфера КСО имеет очень широкий охват и **на операционном уровне не равна сфере бизнеса и прав человека.** Тема прав человека в рамках КСО звучит в основном в отношении прав работников. При этом в белорусском контексте акценты в КСО сильно смещены на филантропическую составляющую. В настоящем разделе при разграничении КСО и бизнеса и права человека учитывается этот момент.

Различие этих сфер прямо признается в Руководящих принципах 2011 г.²⁹ Об этом также говорит Руководство Совета Европы по бизнесу и правам человека для практикующих юристов 2018 г.³⁰

Задача темы «бизнес и права человека» и рамки, выставленной Руководящими принципами 2011 г. – минимизировать существующие и не допустить новых нарушений прав человека при осуществлении предпринимательской деятельности, а также обеспечить пострадавшим эффективную правовую защиту. Это минимум, который должен делать бизнес.

Бизнес также при желании и при наличии необходимых ресурсов может делать больше: поощрять права человека, «вкладывать» в развитие общества, заниматься благотворительностью, участвовать в социально значимых проектах и т.д. Это то, что, безусловно важно делать для ответственного современного бизнеса, это то, что может поддерживать и поощрять устойчивое развитие общества, в частности – это то, что ожидается от бизнеса в рамках реализации Целей устойчивого развития, и это то, что делает бизнес в рамках КСО (в частности, в рамках глобальной инициативы КСО -Глобального договора ООН). НО: это то, что бизнес может делать сверх того, что он как минимум **не нарушает** права человека.

Поясняющее руководство к Руководящим принципам ООН 2011 г. прямо указывает на то, что любые добровольные и благотворительные инициативы по поощрению бизнесом прав человека не входят в сферу обязанности по

29 Комментарий к Принципу 11 Руководящих принципов ООН 2011 г.

30 Руководство Совета Европы по бизнесу и правам человека для практикующих юристов 2018 г. / К. Метхивен-О’Брайан (на англ. яз), п. 2.2.5: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>

На операционном уровне, на уровне конкретных активностей и проектов инициативы компании в сфере КСО не могут и не должны подменять собой ее политику по недопущению нарушений прав человека в ходе осуществления коммерческой деятельности.

Компания может купить детскому дому компьютеры (КСО), но при этом спрашивать на собеседовании при приеме на работу женщины, собирается ли она рожать детей в ближайшем будущем (Бизнес&права человека).

Компания может поучаствовать в озеленении района (КСО), но при этом может покупать продукцию у поставщика, который эксплуатирует детский труд (Бизнес&права человека)

Компания может организовать марафон в поддержку решения какой-либо социальной проблемы (КСО), но при этом может выпускать дискриминационную рекламу своей продукции (Бизнес&права человека).

Таблица 1. Отличия сферы «бизнес&права человека» и сферы КСО

БИЗНЕС&ПРАВА ЧЕЛОВЕКА	КСО
Наличие у человека прав и свобод юридически закреплено. Человек обладает ими в любой ситуации, в том числе в отношениях с бизнесом. <u>Эти права должны быть обеспечены в любом случае.</u> Обязанность бизнеса соблюдать эти права признается на международном уровне	Необходимость реализации инициатив КСО не является юридическим стандартом. Бизнес не обязан реализовывать такие инициативы. Бизнес может реализовывать, а может и не реализовывать инициативы КСО
Касается осуществления коммерческой деятельности компании	Выходит за рамки коммерческой деятельностью компании
Стандарты, содержание прав человека четко определены и закреплены в международных договорах и толковательных документах, бизнес обязан их выполнять <u>независимо от желания или финансовых возможностей</u>	Стандарты КСО, хотя и существуют, но весьма разнообразны и не закреплены юридически. Количество и содержание инициатив КСО всегда зависят от желания и финансовых возможностей бизнеса
<u>Бизнес не может выбирать, какие права</u>	Бизнес сам решает, какие инициативы КСО

31 Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012 г., С. 14-15: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

человека соблюдать (а какие нет) и как	реализовывать и как
Несоблюдение бизнесом прав человека влечет за собой юридические последствия	Не реализация инициатив КСО не влечет никаких юридических последствий
Несоблюдение бизнесом прав человека чревато различными финансовыми и репутационными рисками (штрафы, суммы компенсации по судебному решению, иные затраты на устранение последствий нарушения прав человека, PR-скандалы и т.д.).	Не реализация инициатив КСО не влечет указанных рисков
Подразумевает участие государства в части обеспечения не нарушения бизнесом прав человека. Система координат «государство-бизнес-человек».	Не подразумевает обязательного участия государства. Система координат «бизнес-человек»

5.5 Бизнес и права человека & соблюдение национального законодательства

Социально ответственный бизнес – это бизнес, который соблюдает закон. Безусловно, бизнес как субъект, находящийся под юрисдикцией какого-либо государства, обязан соблюдать его законодательство. Но в контексте прав человека этого может оказаться недостаточно.

Поясняющее руководство 2012 г. к Руководящим принципам ООН толкует обязанность бизнеса соблюдать права человека как выходящую за рамки национального законодательства по объёму обязательств и превалирующую над ним.³²

Что это значит?

Национальное законодательство может быть разным – государство может в полной мере и совсем не в полной мере предпринимать меры по реализации прав человека.

Если государство, в котором бизнес осуществляет свою деятельность, не приводит свое законодательство в соответствие со своими международными обязательствами в сфере прав человека – это не значит, что люди, живущие в этом государстве, имеют меньший объём прав и какие-то из общепризнанных стандартов можно не соблюдать в отношении этих людей. Это значит лишь, что государство не выполняет свои юридические обязательства в сфере прав человека. Но это не освобождает бизнес от ответственности действовать в

³² Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012 г., С. 13: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

рамках стандартов всего спектра универсально признанных основных прав человека.

Права человека (как минимум закрепленные в Билле о правах человека) – универсальный стандарт и должны соблюдаться бизнесом вне зависимости от отношения государства, в котором работает бизнес, к этим обязательствам и степени их имплементации в национальное законодательство. В этом, отчасти, смысл появления всей повестки «бизнес и права человека».

Сами Руководящие принципы ООН 2011 г. также указывают на то, что обязанность бизнеса соблюдать права человека (комментарий к Принципу 11):

- не зависит от возможности и готовности государства выполнять свои международно-правовые обязательства в области прав человека и не отменяет эти обязательства (то есть бизнес не может и не должен заменить государство в этом контексте).
- существует помимо обязанности соблюдать национальное законодательство.

Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» также ссылается на Принцип 11 РП 2011 г.³³

6 РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ТЕМЕ БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

6.1. Обязанность государства не допускать нарушений бизнесом прав человека

Обязанность государства не допускать нарушений прав человека бизнесом, действующим на его территории, является «первой опорой» Руководящих принципов 2011 г. и рамки этой темы.

Также государство присутствует в этой теме в «третьей опоре» - обеспечение эффективных средств правовой защиты для лиц, чьи права были нарушены бизнесом (см. раздел 11 настоящего Руководства).

³³ Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности»: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f24&Lang=ru

Обязанность государства предпринимать позитивные меры по недопущению нарушений прав человека со стороны бизнеса и обеспечению эффективной правовой защиты – не новация, предложенная Руководящими принципами 2011 г. Это часть традиционной трехуровневой системы юридических обязательств государств в сфере прав человека.³⁴

- *уважение* прав человека (обязанность государства не нарушать права человека своими действиями)

- **защита** прав человека (обязанность государства предпринимать меры для недопущения нарушений прав человека со стороны физических и юридических лиц, находящихся под его юрисдикцией)

- *обеспечение* прав человека (обязанность государства предпринимать меры по обеспечению людей необходимыми средствами для реализации прав человека, которые люди сами не могут обеспечить (инфраструктура, ресурсы и т.д.))

Включение обязанности государств защищать права человека в рамку темы бизнес и права человека подтверждает важность партнерства государства и бизнеса в обеспечении должной реализации прав человека. Государство, при этом, остается основным стэйкхолдером в силу ресурсов, рычагов управления и прямых юридических обязательств в сфере прав человека. Поэтому на него возлагается особая роль – создавать все условия для того, чтобы минимизировать возможности нарушения бизнесом прав человека и максимально обеспечить правовую защиту тем, чьи права все же были нарушены предпринимательской деятельностью.

Партнерство государства и бизнеса в рамках темы бизнес и права человека отвечает Цели 17.



34 Замечание общего порядка № 31 (2004) Комитета по правам человека «Характер общего юридического обязательства, налагаемого на государств-участников Пакта»: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f21%2fRev.1%2fAdd.13&Lang=ru

Какие меры должно принимать государство чтобы обеспечить минимизацию нарушений прав человека со стороны бизнеса?³⁵

Общие меры в сфере нормативного регулирования

- **Обеспечивать наличие и соблюдение общих нормативных правовых актов (или отдельных норм), прямо или косвенно касающихся прав человека. Устранять любые пробелы в правовом регулировании в этой области.**

Нормативные правовые акты, о которых идет речь, могут варьироваться от регулирующих трудовые правоотношения, отдельного антидискриминационного законодательства до природоохранного законодательства, законодательства о коррупции. Все, что прямо или косвенно может относиться к правам человека.

В этом отношении важно, чтобы государства анализировали, насколько существующее законодательство в этих сферах учитывает вопросы соблюдения бизнесом прав человека.

Примеры различных мер, предпринимаемых Беларусью для минимизации и предотвращения негативного влияния бизнеса на права человека:

Апрель 2019:

Государство признает проблему высокой травматизации на производстве (см. подробнее раздел 9 настоящего руководства).

В связи с участившимися за последние годы случаями травматизации на производстве состоялось заседание Президиума Совета Министров по вопросу о состоянии производственного травматизма с тяжелыми последствиями и обеспечении пожарной и промышленной безопасности в организациях. Министерство труда подготовило дополнительные меры по обеспечению безопасных условий труда и представило их на совещании. Среди предлагаемых мер: сокращение ручного труда; механизмы экономической заинтересованности работодателя (совершенствование системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве). В том числе, усиление дифференциации страховых тарифов в зависимости от степени профессиональных рисков.

Исходя из подготовленных материалов: основная причина травматизма, пожаров и иных происшествий - это отсутствие дисциплины и порядка на производстве.

Премьер-министр Беларуси С. Румас артикулирует одну из основных проблем с белорусским бизнесом: «Решая задачи экономического характера, отдельные руководители и ответственные должностные лица предприятий упускают гораздо более важные вопросы - сохранение жизни и здоровья работников»

35 Согласно Принципам 1-6, 8-10 Руководящих принципов ООН 2011 г. с комментариями.

Апрель 2018:

Принято Постановление Совмина от 13.04.2018 г. № 286 о внесении изменения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Из важных изменений например:

- расширили список тех, кто может принимать участие в расследовании несчастного случая или профессионального заболевания, если потерпевший работник погиб. Теперь в нем могут участвовать также супруг (супруга) погибшего работника. Они смогут ознакамливаются с документами расследования несчастного случая, профессионального заболевания, а также получать копии этих документов.
- подробно регламентированы требования к организации-заказчику относительно проведения расследования несчастного случая в случае если не территории этой организации, а не на территории организации-нанимателя произошел несчастный случай.

Источник: <http://www.pravo.by/document/?guid=12551&p0=C21800286&p1=1&p5=0>

Июль 2019:

Парламентом одобрен Закон от 18 июля 2019 г. № 219-3 «Об изменении законов», который вступит в силу в начале 2020 г. вносит ряд существенных изменений в нормы, регулирующие трудовые правоотношения: в частности, касающиеся особенностей регулирования труда работников, работающих дистанционно, обязанности нанимателя заключать контракт на максимально возможный срок с работником, который не допускает нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, гендерной нейтральности норм трудового законодательства и пр.

Источник: <http://pravo.by/novosti/novosti-pravo-by/2019/june/36725/>

Март 2019:

Принята Директива Президента № 7 «О совершенствовании и развитии жилищно-коммунального хозяйства страны», в которой помимо прочего одними из направлений указаны повышений качества питьевой воды и совершенствование обращения с твердыми коммунальными отходами. Последнее, в частности, означает поэтапный отказ от полиэтиленовой упаковки с ее замещением экологически безопасной упаковкой из стекла и бумаги, а также привлечение инвестиций в сферу обращения с твердыми коммунальными отходами (в том числе создание депозитной системы обращения потребительской упаковки).

Источник: <http://president.gov.by/uploads/documents/2019/7dir.pdf>

Июль 2019:

В соответствии с поручением Совета министров Республики Беларусь от 4 июля 2019 г. № 02/102–243/7608р о необходимости проработки вопроса исключения использования в объектах общественного питания пластиковой одноразовой посуды» Министерство антимонопольного регулирования и торговли (МАРТ) запросило в Минздраве, Минжилкоммунхозе, Госстандарте, Минприроды и у бизнеса до 25 июля 2019 года обозначить свою позицию по данному вопросу.

- **Обеспечивать, чтобы нормативные правовые акты, относящиеся непосредственно к управлению предприятием, и в целом нормы корпоративного права, также способствовали соблюдению бизнесом прав человека.**

Франция, февраль 2017

Парламент Франции одобрил Закон о должной осмотрительности ТНК (Law on due diligence). Закон касается предприятий с количеством сотрудников более 5000, осуществляющих транснациональную деятельность и налагает на такие предприятия обязанность принимать планы действий и мер по предотвращению нарушений прав человека и экологического вреда в рамках своей цепи поставок.

Источник: https://www.csreurope.org/france-adopts-law-imposing-due-diligence-multinationals#.XW_Pd_Azapo

- **Предоставлять бизнесу конкретные руководящие указания относительно методов и форм минимизации рисков по нарушению прав человека в рамках деятельности предприятий.**

В таких руководящих указаниях должны содержаться ожидаемые результаты и такие указания должны поощрять обмен информацией о наилучших практиках в этой сфере. Такие указания могут быть даны в форме различных нормативных правовых актов, включая национальные планы действий в сфере бизнеса и прав человека (см. подробнее раздел 6.2 ниже).

- **Поощрять и, при необходимости, требовать от бизнеса предоставления информации о том, каким образом они устраняют последствия неблагоприятного воздействия на права человека, оказанное их деятельностью.**

Такое предоставление может осуществляться как в рамках неофициальных встреч представителей государства с бизнес-сообществом, так и в форме публичных отчетов бизнеса.


Публичная нефинансовая отчетность в этой сфере – один из элементов due diligence бизнеса как инструмента для внедрения в повестку компании политики соблюдения прав человека (см. подробнее раздел 11 настоящего Руководства). И государство, со своей стороны, должно поощрять и требовать этого от бизнеса. В идеале такие требования должны быть закреплены на нормативном уровне.

Законодательно бизнес должен предоставлять публично только финансовую отчетность (и только публичные компании). Но государство так же может устанавливать на нормативном уровне определённые стимулы, побуждающие любой бизнес публиковать и нефинансовую отчетность (например, придание значения такой отчетности в случае административных процедур или судебных разбирательств).

Август 2016 г.

В 2016 г. принято Постановление Нацбанка РБ «О введении в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их Разъяснений, принимаемых Фондом Международных стандартов финансовой отчетности» № 657/ 20 от 19.08.2016 г. Стандарты МФСО, в том числе, подразумевают и необходимость раскрытия в финансовом отчете нефинансовых показателей.³⁶

Меры, касающиеся предприятий, находящихся в особой связи с государством



- **Государство должно принимать дополнительные меры в отношении предприятий, которые каким-либо образом связаны с государством, так как в отношении таких предприятий государство обладает большим влиянием, чем в отношении остального бизнеса.**

Речь идет о:

- государственных предприятиях либо предприятиях с долей государственной собственности
- предприятиях без доли государственной собственности, но которые каким-либо иным образом контролируются государством (в частности, например, когда руководство компании получает прямые распоряжения

36 Ст. 17 Закона «О бухгалтерском учете» 2013 г. (с изм. 2017 г.), Постановление Нацбанка РБ «О введении в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их Разъяснений, принимаемых Фондом Международных стандартов финансовой отчетности» № 657/ 20 от 19.08.2016 г.

со стороны государственных органов в отношении своих бизнес-операций)

- предприятиях, которые пользуются существенной поддержкой и услугами государства (например, кредитование, гарантирование инвестиций, государственное страхование и т.д.)
- предприятиях, которые оказывают какие-либо услуги государству на основании коммерческих контрактов (гос. закупки, оказание иных услуг и т.д.)

Во всех указанных случаях государство имеет дополнительные рычаги воздействия на предприятия (так, руководители государственных предприятий отчитываются перед государственными органами, государственные органы имеют больше возможностей для проведения контрольных мероприятий в отношении этой группы предприятий, при заключении контракта с предприятием государство может требовать внесения положения о недопущении нарушений прав человека как минимум при осуществлении деятельности в рамках контракта и т.д.). Поэтому государство должно использовать эти дополнительные возможности, чтобы требовать от предприятий внедрения повестки прав человека в политику компании.

При этом необходимо отметить, что государственные предприятия (или предприятия с долей государственной собственности) не приравниваются к государству в силу самого факта формы собственности. Их, как и остального бизнеса, касаются все положения «второй опоры» Руководящих принципов 2011 г. Хотя в некоторых случаях³⁷ поведение юридических лиц может считаться поведением государства, и в случае нарушения прав человека такими предприятиями – это будет считаться нарушением прав человека со стороны государства.

Для Беларуси эта категория мер особенно релевантна в связи с большой долей государственных (либо с долей гос. собственности) предприятий.

*По состоянию на март 2019 г. в Республике Беларусь насчитывается **3342** государственных предприятия (включая предприятия с долей гос. собственности).*³⁸

*Для сравнения: Литва – 160, Словения – 642, Хорватия – 735, Швеция – 49, Португалия – 44, Голландия – 33.*³⁹

*При этом, на долю таких предприятий приходится **51,52 % работников** (от общего количества, занятых в бизнес-секторе).*⁴⁰

37 Такие случаи определены нормами международного права.

38 Основные показатели деятельности организаций государственного сектора за январь-март 2019 г.: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/601/601b782bb6655cb660eb567cb8f03c82.pdf>.

39 Информация по состоянию на 2013-2015 гг. State-Owned Enterprises in the EU: Lessons Learnt and Ways Forward in a Post-Crisis Context https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/state-owned-enterprises-eu-lessons-learnt-and-ways-forward-post-crisis-context_en.

40 Основные показатели деятельности организаций государственного сектора за январь-декабрь 2018 г.: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/21a/21a1dfc0928170ba0d3f86d4263bc949.pdf>

Также распространены случаи серьезной гос.поддержки негосударственных предприятий:

Например, Указ Президента № 298 от 07.08.2019 г. «Об импорте табачного сырья» наделяет компанию «Интер Табакко» исключительным правом государства на осуществление импорта табачного сырья в целях «создания дополнительных условий для производства табачных изделий».

**Меры, направленные на включение вопросов
бизнеса и прав человека в общую экономическую
политику государства на национальном и
международном уровнях**

- **Обеспечивать осведомленность об обязательствах государства в области прав человека и учет их в своей деятельности со стороны государственных органов, отвечающих за экономическую политику государства и определяющих направления развития предпринимательства.**
- **Обеспечить возможность в полной мере реализовывать свои международные обязательства в сфере прав человека при заключении экономических соглашений с другими государствами либо юридическими лицами (например, инвестиционные соглашения, соглашения о свободной торговле).**

Международные инвестиции и права человека – особый блок вопросов в рамках темы бизнес и права человека. Настоящее Руководство не имеет своей целью подробно раскрывать этот вопрос в силу ограниченного объема и необходимости более общей фокусировки.

Вместе с тем, за последнее десятилетие вопрос о связях между правами человека и международными инвестициями превратился из узкого вопроса, относящегося к сфере правозащитного сообщества, в вопрос, стоящий на повестке в ходе переговоров по всем крупным международным инвестиционным проектам.⁴¹

Такие соглашения весьма выгодны государству, так как открывают новые возможности для него. Однако, часто государство вынуждено соглашаться на условия по защите инвестиций, предлагаемые инвестором, в ущерб своим

⁴¹ Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров по заключению контрактов между государством и инвестором, с. 1: <https://www.ohchr.org/RU/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx>

обязательствам по правам человека. Основная проблема, стоящая сегодня на повестке у мирового сообщества – не допустить ограничения способности государства, заключившего договор с иностранным инвестором, выполнять свои международные обязательства в сфере прав человека.

В 2012 г. ЮНКТАД опубликовала Доклад о мировых инвестициях (World investment report) «На пути к новому поколению инвестиционных политик»,⁴² в котором выделяет **установление баланса между надлежащей защитой прав человека и защитой инвесторов** в качестве одного из 4-х направлений эволюции договорной инвестиционной практики.

В Докладе ЮНКТАД о мировых инвестициях 2018 г. приводится сравнительный анализ положений инвестиционных договоров заключенных в 2000 г и в 2017 г. (по 13 договоров в каждом году) на предмет наличия там определённых положений.⁴³ В том числе:

упоминание охраны здоровья и обеспечения безопасности, прав человека, окружающей среды или устойчивого развития в преамбуле договора (присутствует в 1 из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и в 11 из 13 – в 2017 г.);

общие изъятия, например, в интересах охраны жизни или здоровья человека, животных и растений или сохранения исчерпаемых природных ресурсов (присутствуют в 1 из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и в 12 из 13 – в 2017 г.);

прямое признание того, что стороны не должны допускать снижения стандартов охраны здоровья, обеспечения безопасности или защиты окружающей среды в целях привлечения инвестиций (не присутствуют ни в одном из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и присутствуют в 12 из 13 – в 2017 г.);

продвижение стандартов корпоративной и социальной ответственности посредством включения отдельного положения в инвестиционный договор или упоминания общего характера в преамбулу договора (не присутствуют ни в одном из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и присутствуют в 3-х из 13 – в 2017 г.);

В Плане по правам человека и демократии ЕС на 2015-2019 гг. указывается, что страны-члены должны:

- Разрабатывать и совершенствовать методологию оценки влияния инвестиционных проектов на права человека (включая оценку после окончания проекта).

42 Доклад о мировых инвестициях 2012 г. (на англ. яз.): https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2012_embargoed_en.pdf

43 Доклад о мировых инвестициях 2018 г. (на англ. яз.): https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2018_overview_ru.pdf

- Включать в свои двусторонние инвестиционные соглашения с третьими странами, положений, касающихся уважения и защиты прав человека.
- Включать в свои инвестиционные соглашения ссылки на признанные стандарты в сфере прав человека (в том числе и Руководящие принципы ООН 2011 г.)⁴⁴

Государствам необходимо при заключении таких соглашений осуществлять оценку реального и потенциального воздействия проекта на прав человека. Дж. Рагги в 2015 г. в дополнение к Руководящим принципам 2011 г. разработал «Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров между государством и инвестором».⁴⁵ Принципы ответственных контрактов должны рассматриваться вместе с Руководящими принципами и применяться с надлежащим учетом обязательств государств, изложенных в международном праве прав человека.

УВКПЧ ООН разработаны учебные модули для Принципов ответственных контрактов.⁴⁶

В марте 2019 г. Рабочая группа ООН по бизнесу и правам человека в рамках своего мандата направила официальное обращение в адрес Республики Беларусь как члена Рабочей группы III по разрешению инвестиционных споров, работающей в рамках ЮНСИТРАЛ.⁴⁷ В обращении обозначаются основные проблемы, касающиеся разрешения инвестиционных споров и прав человека (например, возможность доступа к средствам правовой защиты и участия в процедуре разрешения спора третьих лиц (чьи права были нарушены деятельностью инвестора)) и содержится просьба учесть их в работе над проблемой разрешения инвестиционных споров.

Для Беларуси характерна ситуация реализации инвестиционных проектов в ущерб правам человека (в том числе обеспечению безопасности):

2012-2019

Строительство завода сульфатной беленой целлюлозы – инвестиционный проект, реализуемый с 2012 г. ОАО «Светлогорский целлюлозно-картонный комбинат» (заказчик) и ОАО «Китайская корпорация инжиниринга САМСЕ» (генеральный подрядчик). Проект реализуется на основании Указа Президента от 30.08.2012 № 391 «О строительстве завода по производству сульфатной беленой целлюлозы». При этом

44 Совместное заявление Европейского парламента и Европейского совета: План действий по правам человека и демократии (2015-2019) «Сохраняя права человека в сердце повестки ЕС» (на англ. яз): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015JC0016&from=EN>

45 Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров по заключению контрактов между государством и инвестором, с. 1: <https://www.ohchr.org/RU/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx>

46 Учебные модули УВКПЧ для Принципов ответственных контрактов: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/trainingmodules.aspx>

47 Обращение Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Совета по правам человека ООН в адрес Беларуси (на англ. яз): <https://spcommreports.ohchr.org/LatestReports/CommunicationSent?page=20>

большая часть суммы проекта – это покупательский кредит, предоставленный в соответствии с Кредитным соглашением между Правительством Республики Беларусь, Экспортно-импортным банком Китая и Индустриально-коммерческим банком Китая.

Несмотря на то, что в Указе оговаривается (п. 3.2), что «генеральным подрядчиком производится необходимая адаптация разработанной проектной документации на строительство объектов завода к нормам и условиям, действующим в Республике Беларусь, и обеспечивается проведение государственной экспертизы в установленном порядке» - строительство завода сопровождалось проблемами в области экологии и безопасности, которые стали очевидны в ходе строительных работ, производимых китайским подрядчиком (бракованный кабель, нарушение законодательства о пожарной безопасности и строительной деятельности, неприятный запах, которым были вынуждены дышать жители г. Светлогорска и т.д.). В частности, была подана жалоба Гомельского областного управления МЧС в адрес Комитета госконтроля на нарушение законодательства в области пожарной безопасности и строительной деятельности. Из документа видно, что китайцы строили завод без учета требований технологических регламентов. Гомельское областное управление МЧС пришло к выводу, что «вышеизложенные нарушения приведут впоследствии к невозможности ввода в эксплуатацию не только склада готовой продукции, но и объекта в целом...». В мае 2019 г. на заводе обрушилась крыша в одном из цехов.

По состоянию на август 2019 г. завод не введен в эксплуатацию официально и работает в режиме опытно-промышленной эксплуатации, однако уже продает свою продукцию. На вопрос, о том, как это возможно, заместитель директора завода отвечает: «У нас есть документ, который снимает все вопросы».

В конце мая 2019 г. концерн «Беллесбумпром» направил в Совмин письмо, в котором сообщалось, что в здании центрального управления ЦКК под фальшполом было обнаружено электронное устройство, которое не предусмотрено проектом. По предварительной оценке специалистов ЦКК, устройство предназначено для дистанционного повреждения оборудования через искусственное короткое замыкание. Руководство комбината хотело, чтобы правоохранительные органы провели проверку генподрядчика и возбудили уголовное дело, но получили отказ.

15 августа 2019 г. состоялось собрание акционеров ЦКК для рассмотрения вопроса о расторжении контракта с ОАО «Китайская корпорация инжиниринга SAMCE». Работы доведет до конца финская компания Andritz Oy — дочерняя структура австрийского концерна Andritz.

Источники: https://udf.by/news/main_news/192527-bezuprechnoe-kitajskoe-kachestvo-v-svetlogorske-ruhnula-krysha-celljuloznogo-kombinata.html;
<http://www.sckk.by/ru/node/10006>;<https://news.tut.by/economics/647988.html>

В данной ситуации очевидна лояльность государства к подрядчику несмотря на многочисленные нарушения белорусского законодательства (включая Указ Президента № 391 от 30.08. 2012 г.). При этом непонятно, почему выбрана именно эта компания, как проводился тендер и проводился ли вообще и на каком основании людей (сотрудников комбината) на протяжении такого длительного времени подвергали опасности.

➤ **В рамках членства в международных экономических и финансовых организациях всячески поощрять сотрудничество в этой сфере и поощрять инициативы таких организаций, касающиеся решения проблем, касающихся влияния**

предпринимательской деятельности на права человека. В том числе способствовать общему пониманию, согласованности политики

Несмотря на то, что в Беларуси на государственном уровне предпринимаются определённые меры, из числа перечисленных (в основном общие меры в сфере нормативного регулирования) – существует целый ряд проблемных областей в рамках нарушения бизнесом прав человека, которые требуют намного большего участия и внимания со стороны государства, чем то, которое оно демонстрирует (см. подробнее разделы 8 и 9 настоящего руководства).

6.2. Национальные планы действий по бизнесу и правам человека

Национальные планы действий по бизнесу и правам человека являются тем инструментом, который позволяет очертить и спланировать весь комплекс вышеуказанных мер, которое должно предпринимать государство для предотвращения негативного влияния деятельности бизнеса на права человека. Этот инструмент был предложен Рабочей группой по бизнесу и правам человека Совета по правам человека ООН как наиболее эффективный и являющийся базовым шагом в реализации всех остальных мер.

Национальные планы вносят качественный вклад в поощрение и продвижение в стране Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека 2011 г.

Преимущества наличия в государстве Национального плана действий по бизнесу и правам человека

- Более эффективная координация и согласованность политики между государственными органами в сферах, имеющих отношение в теме бизнеса и прав человека
- Возможность четко и на инклюзивной основе определить национальные приоритеты в этой области и конкретные меры, которые необходимо принять
- Прозрачность и предсказуемость процессов для белорусских стейкхолдеров (бизнес, гражданское общество) и международных

- стейкхолдеров (иностранные инвесторы, международные организации: МФК, МВФ, ЕБРР, ООН, МОТ и др. заинтересованные)
- Обеспечение постоянного мониторинга и оценки достижения запланированных мер, что ведет к более эффективной их реализации
 - Платформа для постоянного многостороннего диалога: «государство-бизнес-гражданское общество-люди»
 - Существенный вклад в достижение государством ЦУР (о взаимосвязи ЦУР и бизнеса и прав человека см. раздел 3.3 настоящего Руководства).⁴⁸

Организация процесса разработки Национального плана действий

- Процесс должен основываться на скоординированном участии всех соответствующих заинтересованных сторон-представителей государственных органов и осуществляться под руководством специальной структуры в рамках правительства, обладающей необходимым организационным потенциалом, полномочиями и ресурсами
- Процесс должен осуществляться на основе фактических данных и, таким образом, включать анализ существующей практики и сохраняющихся пробелов в регулировании вопросов, касающихся бизнеса и прав человека
- Гражданское общество должно иметь возможность принимать действенное участие в этом процессе
- Процесс должен быть прозрачным и предсказуемым для всех заинтересованных сторон.⁴⁹

Критерии эффективного Национального плана действий

Национальный план действий должен:

⁴⁸ Руководство по национальным планам действий по бизнесу и правам человека, разработанное Рабочей группой по бизнесу и правам человека ООН: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>; Инструментарий по Национальным планам по бизнесу и правам человека, разработанный Датским институтом по правам человека, 2017 г.: <https://globalnaps.org/resources/>.

⁴⁹ Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях: "Национальные планы действий по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека" (док. ООН A/69/263), п. 8: <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/69/263&Lang=R>

- отражать взаимодополняющий и взаимосвязанный характер обязанностей государства и ответственности бизнеса согласно Руководящим принципам ООН 2011 г.
- предлагать комплекс разумных мер, разработанный с учетом национальных условий
- укреплять вертикальную и горизонтальную согласованность действий внутри государства (как между государственными органами, так и между государственными органами и бизнесом, между бизнесом и людьми и т.д.)
- содействовать унификации практики защиты прав человека от неблагоприятного влияния бизнеса на международном уровне (то есть учитывать лучшие практики в этой области)
- основываться на принципах прав человека и включать гендерное измерение, а также эффективно учитывать вопросы, касающиеся уязвимости и/или маргинализации.⁵⁰

Таблица 2. *Некоторые ресурсы по разработке Национальных планов по бизнесу и правам человека*

<p>Методические указания, касающиеся цикла разработки Национального плана действий по бизнесу и правам человека, его структуры и содержания, мониторинга имплементации</p>	<p>Руководство по Национальным планам по бизнесу и правам человека, подготовленное Рабочей группой по бизнесу и правам человека ООН (2016) https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx</p> <p>Инструментарий по Национальным планам по бизнесу и правам человека, разработанный Датским институтом по правам человека (2017) https://globalnaps.org/resources/</p>
<p>Анализ эффективности некоторых существующих Национальных планов по бизнесу и правам человека</p>	<p>Национальные планы по бизнесу и правам человека: первичный анализ планов за период с 2013 по 2018, подготовленный Датским институтом по правам человека (2018) https://globalnaps.org/resources/</p>
<p>Информация по специфике Национальных планов по бизнесу и правам человека применительно к отдельным группам лиц, стейхолдеров и сфер деятельности бизнеса</p>	<p>Права ребенка в Национальном плане действий по бизнесу и правам человека: руководство, разработанное Датским институтом по правам человека совместно с Международным круглым столом по корпоративной ответственности (ICAR)⁵¹ и ЮНИСЕФ (2016)</p> <p>Добывающая промышленность и Национальные планы по бизнесу и правам человека: руководство, разработанное Международным круглым столом по корпоративной ответственности (ICAR) и организацией «Должный процесс установления верховенства права» (DPLF)⁵² (2017).</p>

50 Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях: "Национальные планы действий по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека" (док. ООН A/69/263), п. 32: <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/69/263&Lang=R>

51 Коалиция правозащитных групп, занимающаяся вопросами ответственности бизнеса в США.

Правозащитники и Национальные планы по бизнесу и правам человека: руководство, подготовленное Международным круглым столом по корпоративной ответственности (ICAR) и Международной службой по правам человека (ISHR)⁵³ (2016).
<https://globalnaps.org/resources/>

На сегодняшний день необходимость разработки Национальных планов действий как эффективного способа имплементации Руководящих принципов ООН 2011 г. и продвижения тематики соблюдения прав человека в контексте предпринимательской деятельности признают:

50 государств представляющие все регионы мира (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 5)

Ключевые международные организации и инициативы на универсальном и региональном уровне:

ООН, ЮНИСЕФ, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейский союз, Совет Европы, Организация Американских государств, Африканский союз, Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), G7 и G20.⁵⁴

Бизнес-союзы и ассоциации

Международная организация нанимателей, Международная торговая палата, Международный совет горной промышленности и металлургии, Всемирный деловой совет по устойчивому развитию и др.⁵⁵

Уровень репрезентации и по субъектам, и по географическому охвату (практически каждый регион мира) – свидетельствует о складывающейся всеобщей практике и единой рамке подхода к решению проблем в сфере бизнеса и прав человека, присоединения к которой требует развитие международных бизнес-процессов и рамка устойчивого развития в целом.

Из 23 государств, в которых уже действуют Национальные планы по бизнесу и правам человека (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 5) – **60,87%** составляют

52 Неправительственная организация в Латинской Америке, продвигающая верховенство права в сотрудничестве с местным бизнесом.

53 Неправительственная организация по поощрению и защите прав человека и поддержке правозащитников.

54 Инструментарий по Национальным планам по бизнесу и правам человека, разработанный Датским институтом по правам человека, 2017 г., с. 13-15: <https://globalnaps.org/resources/>.

55 Там же, с.15.

страны Западной Европы – то есть страны с развитой и реально работающей рыночной экономикой, с высокой правовой культурой в целом, и культурой прав человека в частности.

Если соотнести это с дифференциацией нарушений и поощрений бизнесом прав человека по регионам функционирования компании (см. диаграммы ниже), то очевидна взаимосвязь между:

- уровнем экономического и правового развития страны и включением темы бизнеса и прав человека в политику государства
- уровнем экономического и правового развития страны и отношением бизнеса к правам человека

Рис. 4 Нарушения прав человека и регион функционирования компании⁵⁶
(универсальный срез)

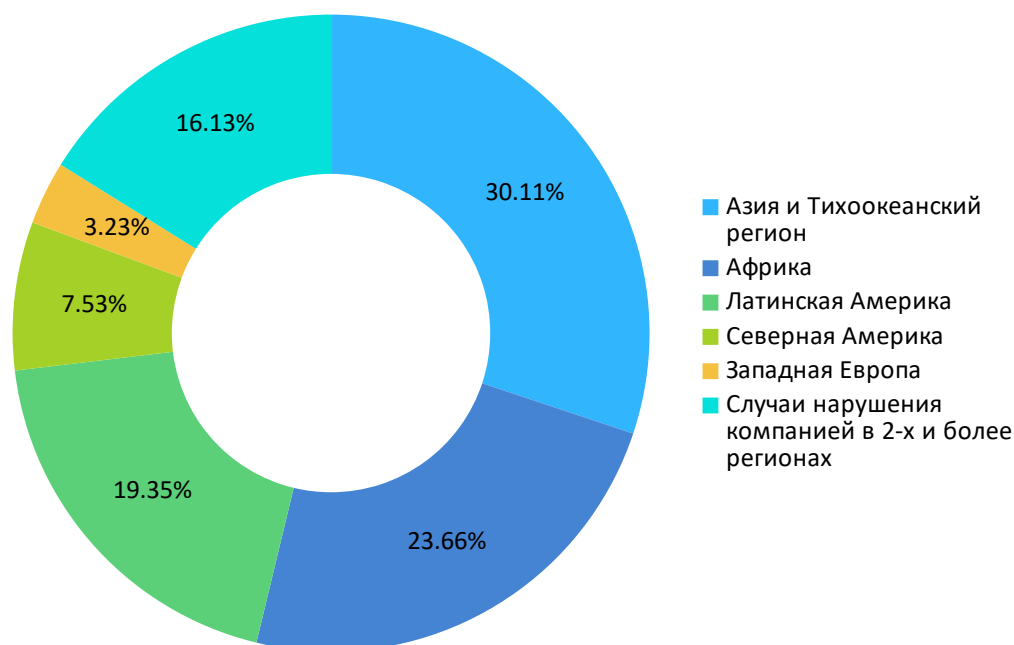
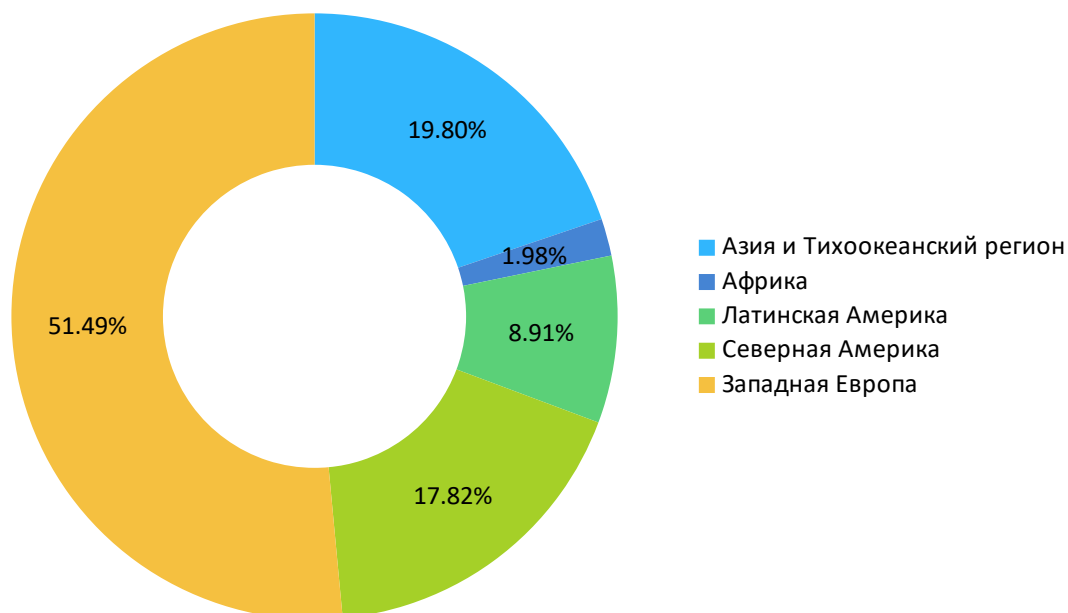


Рис. 5 Поощрения прав человека и регион функционирования компании⁵⁷
(универсальный срез)

⁵⁶ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п. 8: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

⁵⁷ Признание коммерческими предприятиями прав человека: общие модели, различия по регионам и отраслям: приложение 4 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2007 г. (док. ООН: A/HRC/4/35/Add.4), п. 11: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/111/66/PDF/G0711166.pdf?OpenElement>



7 ОБЯЗАННОСТЬ БИЗНЕСА СОБЛЮДАТЬ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА: ЧТО И ПО ОТНОШЕНИЮ К КОМУ НЕ ДОЛЖЕН ДЕЛАТЬ БИЗНЕС?

7.1 Статус и правовая рамка обязанности бизнеса соблюдать права человека.

Природа обязанности бизнеса соблюдать права человека имеет социальную основу. Исходя из того, каким образом возникла необходимость в появлении самой темы бизнес и права человека (см. раздел 2 настоящего Руководства) и, учитывая то, насколько признаны Руководящие принципы ООН 2011 г. (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2) очевидно, что наличие такой обязанности – требование сегодняшнего времени, которое признается всеми ключевыми стейкхолдерами: международными организациями, государствами и самим бизнесом.

Разработчик Руководящих принципов ООН 2011 г. Дж. Рагги обозначает, что обязанность бизнеса соблюдать права человека является «транснациональной социальной нормой», потому что ее признали таковой соответствующие стейкхолдеры (в том числе и бизнес). Эта норма сформировалась в результате появления «глобального социума», сложившегося как следствие глобализации и интернационализации экономики, для которого характерно активное участие и роль как публичных, так и частных акторов.⁵⁸

58 Социальная природа Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН 2011 г. / Дж. Рагги, 2017 г., с. 13-15 (на англ. яз): https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/crj/files/workingpaper_67_0.pdf

В Руководящих принципах ООН 2011 г. природа и статус такой обязанности определён как **«всеобщая норма ожидаемого поведения всех предприятий»** (комментарий к Принципу 11).

По общему правилу нормы международного права о правах человека накладывают прямые обязательства только на государства. Бизнес не является стороной в международно-правовых соглашениях по правам человека и формально-юридически ими не связан. **НО!**:

Во-первых, когда мы говорим об обязанности соблюдения прав человека любым стэйкхолдером, первичен вопрос не о формальной обязательности той или иной нормы, а о создании для человека условий достойного существования. Если такие условия могут быть созданы более эффективно, основываясь на положениях документов, формально не обладающих юридической силой – говорить о формальной необязательности этих документов нет никакого смысла.

Во-вторых, обязанность бизнеса соблюдать права человека сегодня действительно является «всеобщей нормой ожидаемого поведения». В ряде универсальных и региональных документов (в том числе отраслевых документах, направленных на регулирование деятельности бизнеса и принятых самим бизнесом) провозглашается либо прямо, либо косвенно обязанность бизнеса соблюдать права человека (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 3).

Сегодня в международном сообществе на всех уровнях сложилось понимание и ожидание того, что, в рамках осуществления коммерческой деятельности, помимо соблюдения законодательства государства, под юрисдикцией которого он действует, бизнес должен соблюдать универсально признанные права и свободы человека.

Франция, апрель 2019 дело Samsung France

Высший суд Парижа (Tribunal de Grande Instance de Paris) признал, что этические лозунги компании, провозглашаемые публично (например: «Мы самая этическая компания» и т.д.) приравниваются к коммерческой практике, торговому обычаю (lex mercatoria) и компания обязана действовать в соответствии с ними.

Источники: <https://www.business-humanrights.org/en/france-samsung-electronics-indicted-for-misleading-advertising-re-alleged-labour-abuses-child-labour-in-china-s-korea-vietnam>; <https://www.asso-sherpa.org/samsung-sherpa-and-actionaid-france-file-a-second-lawsuit-following-the-closing-of-the-case-by-the-public-prosecutor>

Подробнее о деле см. раздел 11.1 настоящего Руководства.

При этом такая обязанность:

- не зависит от возможности и готовности государства выполнять свои международно-правовые обязательства в области прав человека и не отменяет эти обязательства (то есть бизнес не может и не должен заменить государство в этом контексте).
- не зависит от существующей обязанности бизнеса соблюдать национальное законодательство (см. подробнее раздел 5.5 настоящего Руководства).
- не должна отождествляться с благотворительной деятельностью, которой бизнес может заниматься в рамках КСО (см. подробнее раздел 5.4 настоящего Руководства).

7.2. «Сфера влияния» бизнеса на права человека

- круг лиц, которые могут быть затронуты деятельностью бизнеса
- круг прав, которые могут быть нарушены теми или иными действиями компании
- всю сеть деловых связей компании – субъектов (включая государство), в чьей деятельности компания может участвовать тем или иным образом и на чьи действия может в определённой мере влиять

Какой бизнес может нарушать права человека?

Тема бизнес и права человека касается **любого бизнеса** вне зависимости от:

размера бизнеса (крупный/ средний/малый), сферы коммерческой деятельности, формы собственности (государственный/частный), места осуществления коммерческой деятельности (специфика конкретной страны/стран).

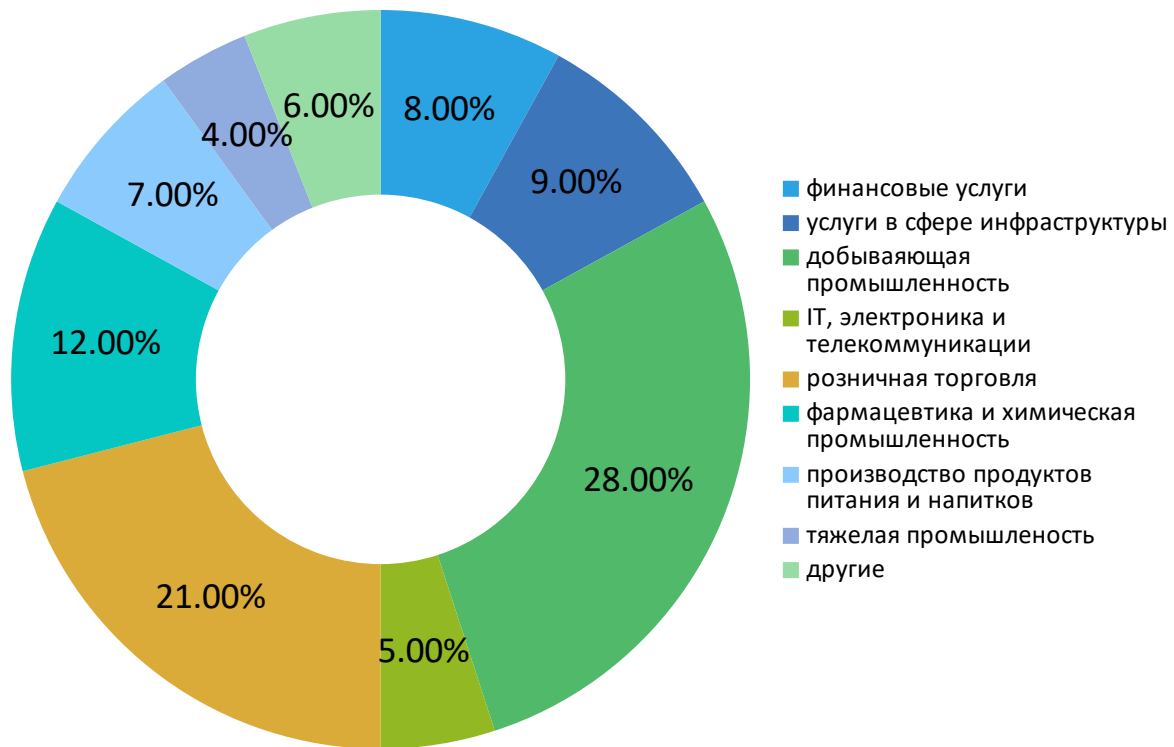
Тема бизнес и права человека – не только про международный бизнес, но и про бизнес, функционирующий в пределах одной юрисдикции (п. 14 и 11 Руководящих принципов ООН 2011 г.).

На рисунках 5 и 6 приведен универсальный срез статистики нарушений и поощрений прав человека в зависимости от сферы коммерческой деятельности. Можно наблюдать определённую обусловленность нарушений прав человека сферой деятельности бизнеса.

Рис. 6 Нарушения прав человека и сфера коммерческой деятельности⁵⁹

59 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН:

(универсальный срез)



Лидирующее место в данной выборке занимают добывающая промышленность и ритейл.

Добывающая промышленность связана с тяжелыми и опасными условиями труда, и основные нарушения тут будут касаться трудовых прав работников.

Ритейл – сфера коммерческой деятельности, осуществляемая совершенно в других условиях, нежели добывающая промышленность, но также занимающая лидирующие позиции в контексте негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека. Это связано с тем, что практически половина случаев **косвенного участия бизнеса в нарушениях** прав человека (18% из 41%)⁶⁰ происходит **в рамках цепи поставок** (см. подраздел 7.5 ниже).

7.3 Чьи права могут быть затронуты предпринимательской деятельностью?

В контексте субъектов, на которых может оказывать воздействие предпринимательская деятельность можно выделить 3 радиуса такого воздействия:

A/HRC/8/5/Add.2), п. 8: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

⁶⁰ Там же, п. 36

- **внутренний радиус**, который касается воздействия деятельности бизнеса на своих работников (т.е. людей, которые находятся «внутри» бизнеса).
- **внешний радиус**, который касается воздействия деятельности любого бизнеса на реальных или потенциальных потребителей продуктов / товаров / услуг компании (т.е. людей находящихся «снаружи» бизнеса)
- **внешний радиус**, который касается воздействия деятельности любого бизнеса на окружающую бизнес среду⁶¹ в целом (т.е. людей находящихся «снаружи» бизнеса, не являющихся его потенциальными или реальными потребителями)

Таким образом, в субъектном отношении в рамках темы существует 3 основные системы координат: «наниматель-работник», «производитель-потребитель», «бизнес-окружающая среда»

Рис. 7 Сфера («радиус») воздействия бизнеса на права человека



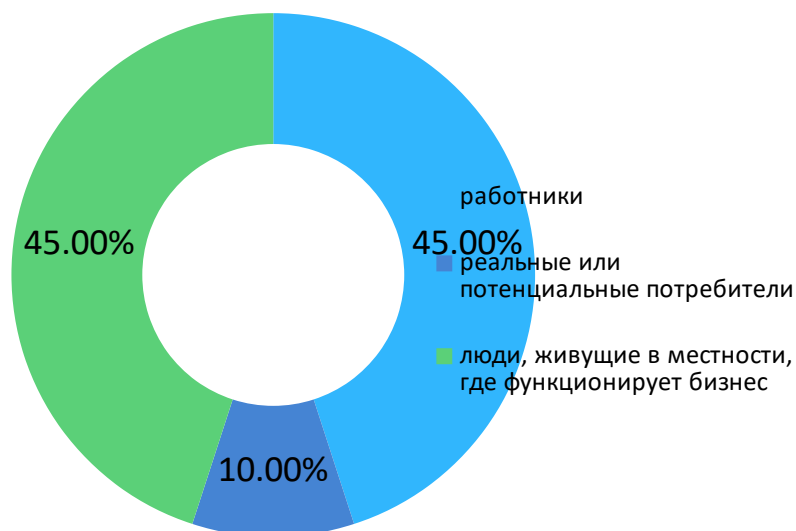
3 данных «радиуса» хотя и указаны на Рис. 7 по схеме «от меньшего к большему» означают не географический, территориальный охват, а охват по количеству человек.

Деятельность конкретного бизнеса может нарушать права человека во всех трех «радиусах воздействия», в двух либо в каком-то одном. Круг лиц, на права которых может негативно влиять деятельность бизнеса во многом зависит от размера бизнеса, сферы его деятельности.

Приведенная на Рис. 8 статистика демонстрирует соотношение между негативным влиянием предпринимательской деятельности на права человека «внутри» и «снаружи» бизнеса.

⁶¹ В данном контексте понятие «окружающая среда» понимается в широком смысле – не только как природная среда, но и, в целом, как весь контекст местности, где бизнес функционирует : люди живущее в этой местности (районе, области, деревне, городе, районе города и т.д.), природные ресурсы этой местности, инфраструктура этой местности и т.д. – то есть т.н. «местное сообщество» (англ. – local community).

Рис. 8 Круг затрагиваемых лиц : внутреннее и внешнее измерение деятельности бизнеса (универсальный срез)⁶²



Из приведенной статистики видно, насколько деятельность бизнеса может затрагивать т.н. «местные сообщества» - так же, как и права своих работников и намного больше, чем реальных или потенциальных потребителей. Таким образом, ущерб наносимый лицам, которых, на первый взгляд, бизнес «не касается» может быть не меньшим (а иногда и большим), чем ущерб, наносимый лицам, находящимся с бизнесом «в прямом ежедневном контакте».

Ущерб, причиненный т.н. «местным сообществам» в основном связан с экологическим ущербом, наносимым деятельностью бизнеса, что в свою очередь может негативно отражаться и нарушать ряд прав человека, включая право на здоровье. Это необходимо учитывать как бизнесу при оценке воздействия своей деятельности на местность, где он функционирует (подробнее об оценке воздействия см. раздел 11 настоящего Руководства), так и государству при принятии законодательных и иных мер по недопущению такого негативного влияния, а также при заключении инвестиционных договоров.

При этом нужно учитывать, что деятельность конкретного бизнеса может **негативно влиять на права людей, принадлежащих к конкретной социальной группе**. Предпринимательская деятельность может негативно сказываться, например, именно на правах людей с ограниченными возможностями, представителей ЛГБТ сообщества, женщин, детей и т.д. В данном случае будет не важно, находится ли этот человек «внутри» бизнеса или «снаружи».

62 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п. 32: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

Определяющим при оценке негативного влияния предпринимательской деятельности на его права будет его принадлежность к определённой социальной группе.

Понимание «радиуса» воздействия деятельности бизнеса необходимо для возможности более четкого определения круга потенциальных или реальных жертв нарушений прав человека со стороны бизнеса, для более эффективной оценки воздействия предпринимательской деятельности на права человека (подробнее об оценке воздействия см. раздел 11 настоящего Руководства).

7.4 Какие права человека могут быть затронуты предпринимательской деятельностью?

В первую очередь нужно подчеркнуть, что коммерческая деятельность может негативно влиять на весь спектр существующих прав человека – как гражданских и политических, так и социальных, экономических и культурных.

В соответствии с Принципом 12 Руководящих принципов 2011 г. обязанность бизнеса соблюдать права человека распространяется на все универсально признанные права, под которыми подразумеваются как минимум: права человека, содержащиеся во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., а также положения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 2010 г., которые закреплены в восьми основополагающих конвенциях МОТ.

Исходя из 3-х «радиусов» негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека удобнее таким же образом анализировать и принимать во внимание спектр конкретных нарушаемых прав:

- права которые могут быть затронуты деятельностью бизнеса во внутреннем аспекте своей деятельности (т.е права своих работников). В данном случае в первую очередь речь идет о трудовых правах. Вместе с тем, компания может нарушать также и не трудовые права своих работников.
- права, которые могут быть затронуты деятельностью бизнеса во внешнем аспекте (т.е права потенциальных и реальных потребителей, а также права людей, живущих в местности, где функционирует бизнес).

Рис. 9 Основные нарушаемые права работников (универсальный срез)⁶³

63 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп. 17-21: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

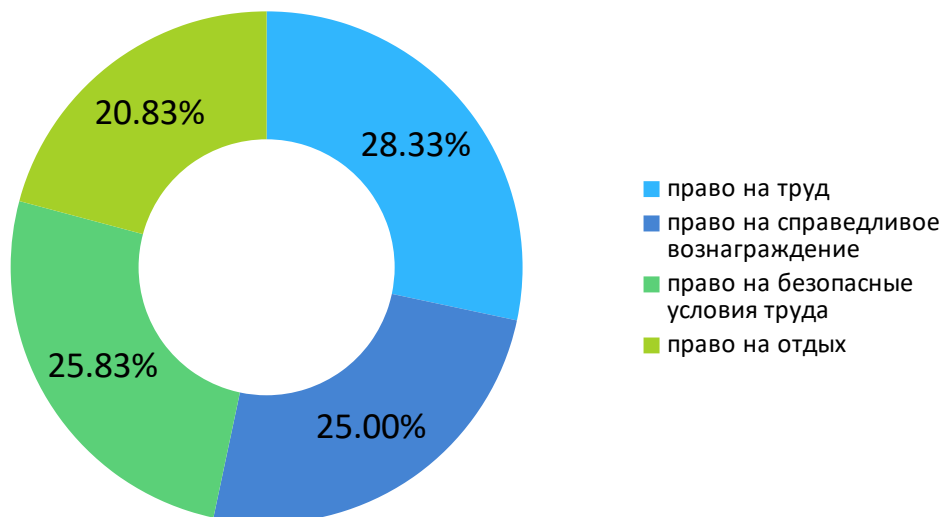
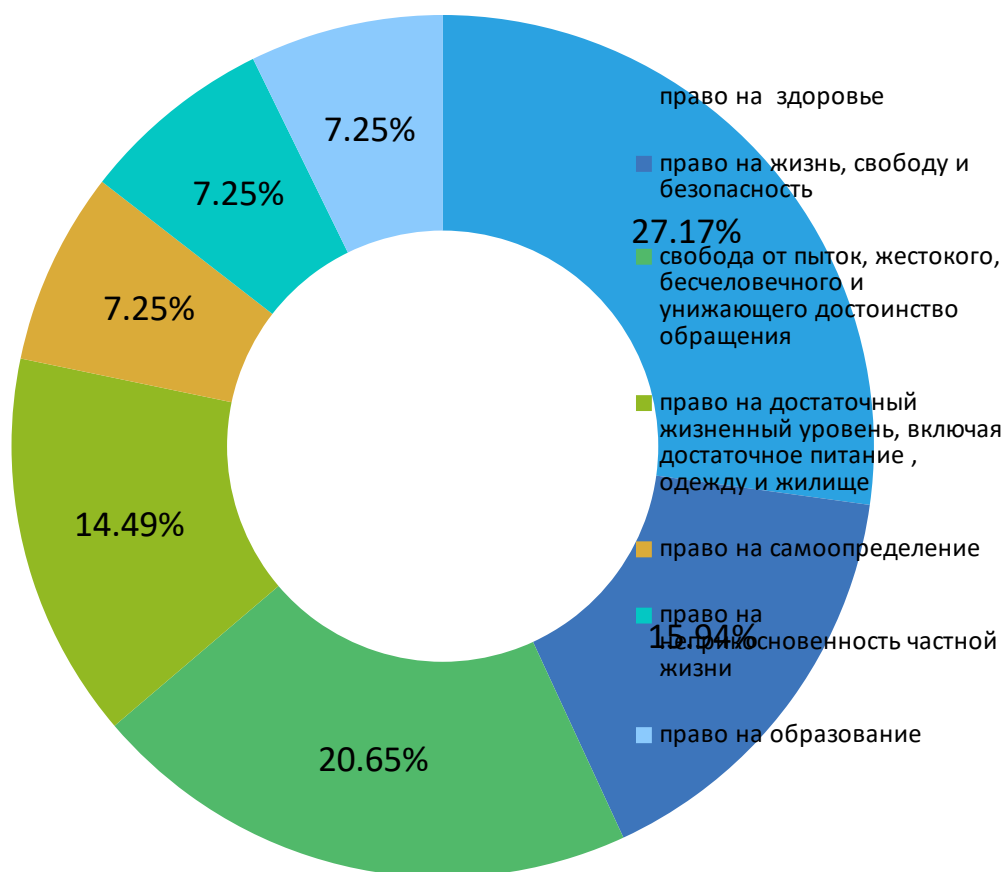


Рис. 10 Основные нарушаемые права реальных/потенциальных потребителей и людей, живущих в местности, где функционирует бизнес (универсальный срез)⁶⁴



Если сопоставить цифру в 45% случаев воздействия бизнеса на т.н. «местные сообщества» (Рис. 8) – а это в основном экологический ущерб, и цифру в 75% из всех нарушений – нарушение права на здоровье (Рис. 10), то можно увидеть насколько отношение бизнеса к экологии местности, в которой он осуществляет свою деятельность, имеет непосредственную связь с реализацией людьми своих прав и свобод. При этом чрезвычайно важно понимать, что экологический ущерб может нарушать далеко не только право на здоровье человека.

⁶⁴ Там же, пп. 22-28

Это подтверждается и в докладе Дж. Рагги, представленном Совету по правам человека ООН, в котором анализируются представленные выше данные. Он отмечает, что около 1/3 всех случаев нанесения бизнесом ущерба экологии корреспондировали с нарушениями различных прав человека. При этом вопрос экологического ущерба поднимался применительно ко всем сферам деятельности бизнеса (указаны на Рис.6). Различные формы загрязнения, иное нанесение ущерба, приводящее к ухудшению состояния природной среды, затрагивали не только право на здоровье, но и право на жизнь, право на достаточный уровень пищи, право на жилище, культурные права меньшинств, право на пользование результатами научного прогресса. Также показательно, что ряд случаев с нанесением ущерба экологии корреспондировал с ситуацией, когда компания препятствовала доступу к чистой воде или загрязняла источники чистой питьевой воды (20% случаев от всех случаев экологических нарушений).⁶⁵

В белорусском контексте негативное влияние бизнеса на экологию в настоящее время – одна из центральных тем и существующих проблем в контексте негативного влияния бизнеса на права человека – см. раздел 9 настоящего Руководства.

7.5 Что значит «соблюдать»?

Руководящие принципы ООН 2011 г. закрепляют 2 блока принципов, касающихся обязанности бизнеса соблюдать права человека:

А) базовые принципы (Принципы 11-15, 22,23), отвечающие на вопрос ЧТО должен (и не должен) делать бизнес и

Б) инструментальные принципы (Принципы 16-21, 24), отвечающие на вопрос КАК это делать.

Обязанность соблюдать права человека включает для бизнеса 4 элемента (Принципы 11,13, 22):

- обязанность не нарушать права человека в рамках своей деятельности (то есть избегать прямого неблагоприятного воздействия на права человека)⁶⁶. Под деятельностью бизнеса понимается в данном контексте как действия, так и бездействия.
- обязанность не оказывать содействия нарушению прав человека другим субъектом (то есть избегать косвенного воздействия и «включать» рычаги влияния)

65 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп. 27: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

66 В контексте бизнеса и прав человека выражения «неблагоприятное воздействие на права человека» и «нарушение прав человека» используются как тождественные.

- стремиться предотвращать или смягчать неблагоприятное воздействие на права человека, которое непосредственно связано с деятельностью, продукцией или услугами бизнеса вследствие его деловых отношений, даже если он непосредственно не способствовал оказанию такого воздействия (то есть «включать» рычаги влияния).
- обязанность устранять последствия нарушения, в случаях, когда оно имело место

Неблагоприятное воздействие на права человека (*adverse human rights impact*) имеет место, когда коммерческая деятельность субъекта хозяйствования лишает человека возможности либо не позволяет человеку в полной мере реализовывать свои права.⁶⁷

Необходимо различать ситуации **действительного (реального) неблагоприятного воздействия** предпринимательской деятельности на права человека (*actual human rights impact*) и **потенциального неблагоприятного воздействия** (*potential human rights impact*).⁶⁸

Действительное (реальное) воздействие предпринимательской деятельности на права человека – это неблагоприятное воздействие на права человека, которое уже произошло или происходит в данный момент.

Действительное неблагоприятное воздействие на права человека со стороны бизнеса, которое ведет к нарушению этих прав, может оказываться **прямо** или **косвенно**.

Потенциальное воздействие предпринимательской деятельности на права человека – неблагоприятное воздействие, которое может произойти, но пока не произошло.

7.6 Обязанность бизнеса не нарушать права человека в рамках своей деятельности.

Прямое нарушение прав человека происходит, когда компания сама (через своих работников или представителей) своими действиями оказывает неблагоприятное воздействие на права человека. То есть в случае прямого нарушения причиной такого нарушения являются деяния самой компании.⁶⁹

67 Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, с. 5: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf

68 Там же с. 15

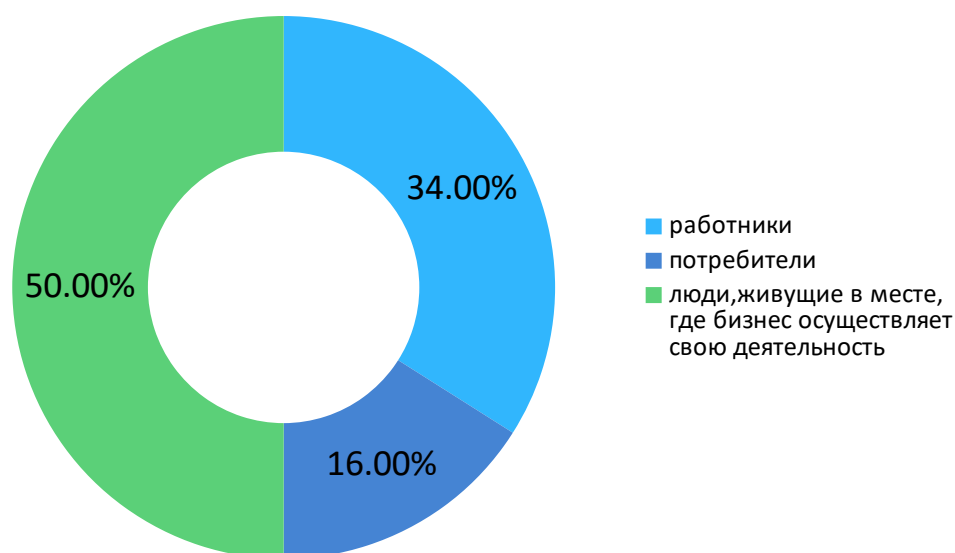
69 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп. 35, 38-39: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>, Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, с. стр. 15-16: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf

Рис.11 Прямое воздействие бизнеса на права человека



Прямые нарушения касаются всех групп возможных жертв, то есть характерны для отношений «наниматель-работник», «производитель-потребитель», «бизнес-окружающая среда»).

Рис. 12 Прямые нарушения по кругу затрагиваемых лиц (универсальный срез)⁷⁰



Примеры⁷¹

Прямое воздействие на права работников:

- любые виды дискриминации в рамках трудовых правоотношений: дискриминация при приеме на работу, при продвижении по карьерной лестнице, при установлении размера заработной платы;

70 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп. 44, 65, 89: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

71 Все примеры (и прямого, и косвенного воздействия), указанные в разделе 7.6 – реальные и частично взяты из доклада Спецпредставителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2) (ссылка 70), частично из Пособия по толкованию 2012 г.

- сексуальные домогательства на работе; направление работников для выполнения опасных работ без обеспечения надлежащей экипировки и инструктажа по технике безопасности; использование детского труда; внеурочная работа без компенсации; ненадлежащие условия проживания в служебном жилье; невозможность проживания в служебном жилье вместе с семьей и т.д., использование труда заключенных и прочее.

Прямое воздействие на права потребителей, как правило, касается деяний компании в отношении собственных товаров или услуг и, в большей части, касаются дискриминации, сексизма и нанесения ущерба здоровью:

- дискриминация по какому-либо признаку посетителей ресторана персоналом ресторана;
- отказ в обслуживании клиента банка на дискриминационных основаниях;⁷²
- дискриминационные высказывания, использование «языка вражды» каким-либо СМИ и т.д.
- некачественный товар и пр.

Прямое воздействие на права лиц, живущих в месте функционирования бизнеса касается в основном экологического ущерба, влияющего на реализацию права на здоровье, адекватный уровень жизни, включая воду, пищу, одежду и жилище:

- токсичные отходы производства, загрязняющие воздух, источники питьевой воды,
- ненадлежащим образом проведенная компанией оценка воздействия на окружающую среду (включая использование ненадлежащего оборудования для проведения такой оценки, неопубликование данных по результатам такой оценки).
- нарушение компаниями прав коренных народов, живущих в местности функционирования бизнеса.

7.7 Обязанность бизнеса не оказывать содействия нарушению прав человека другим субъектом (другой компанией либо государством)

Косвенное нарушение прав человека имеет место, когда деяния самой компании не являются непосредственной причиной нарушения, но вносят

⁷² В докладе Спецпредставителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2) указывается на один конкретный случай, когда банк закрыл счет клиента из-за того, что клиент являлся трансгендером.

свой «вклад» в такое нарушение (либо непосредственно, либо через третью сторону).⁷³

Рис.13 Косвенное воздействие на права человека (непосредственный «вклад» в нарушение прав человека другим субъектом)

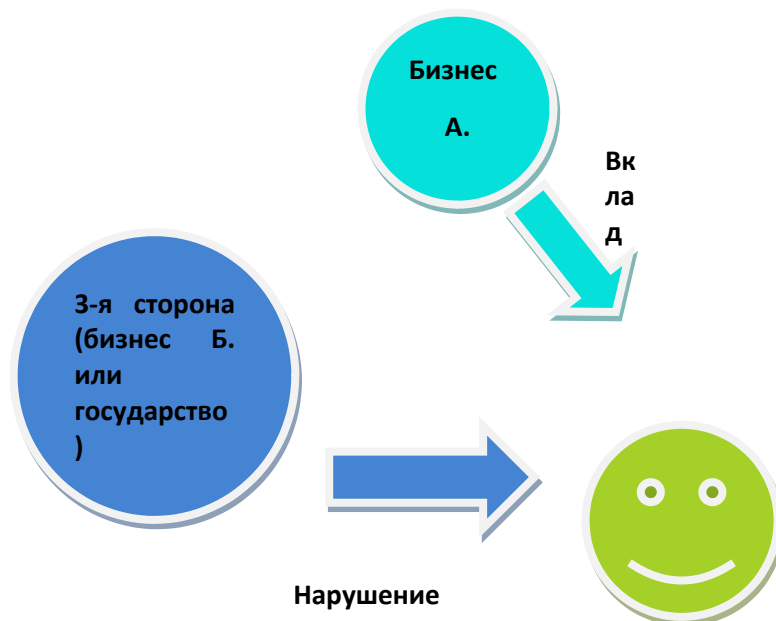
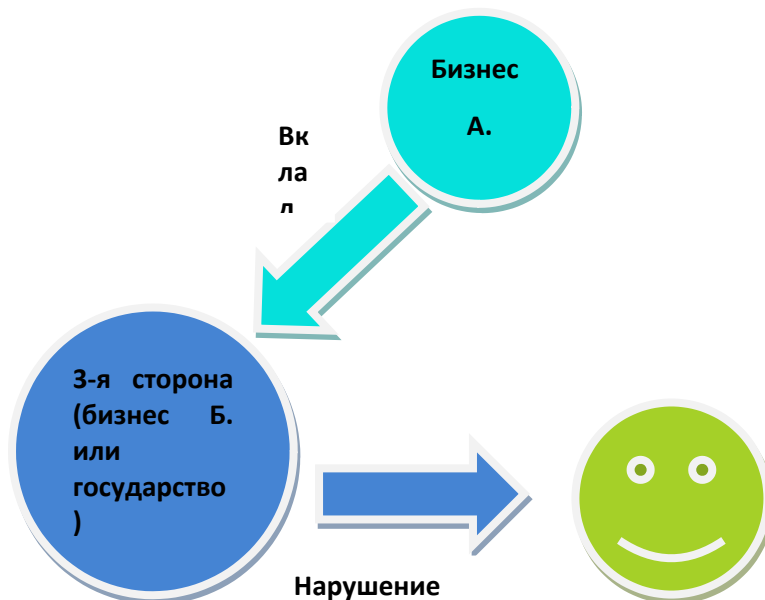


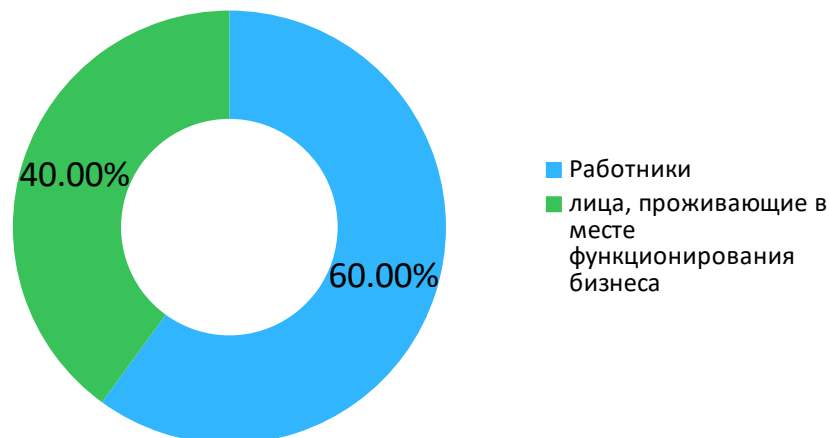
Рис. 14 Косвенное воздействие на права человека («Вклад» в нарушение прав человека через третью сторону)



73 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп.40-42: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>, Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, стр. 15-16: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf

В контексте проведенного ООН исследования, результаты которого приводятся в настоящем разделе, косвенное воздействие затрагивает работников и местные сообщества и не касается потребителей, хотя на практике есть случаи «участия» компании в нарушении прав потребителей другой компанией.

Рис. 15 Косвенные нарушения по кругу затрагиваемых лиц (универсальный срез)⁷⁴



Примеры

Косвенное воздействие на права человека (работников и потребителей) в контексте «вклада» в такое воздействие в основном касается случаев:

- когда деяния компании А. способствуют, облегчают, создают условия для нарушения прав человека другой компанией (Б.) (рис. 13).

2016-2019 г.

Начиная с 2016 г. против **Facebook** американскими правозащитными организациями было подано 5 судебных исков по обвинению в способствовании дискриминационной рекламе. Суть обвинения заключалась в том, что технология таргетирования, существующая на платформе Facebook, позволяла рекламодателям выставлять различные фильтры для ограничения просмотра их объявлений по предоставлению жилья, предложению работы, кредитов представителями различных уязвимых групп (представителями национальных меньшинств, женщинами, пожилыми людьми). В марте 2019 г. между компанией и заявителями было достигнуто соглашение, по которому Facebook согласился выплатить 5 млн. долларов компенсации и взял на себя обязательство разработать отдельный портал специально для объявлений, касающихся предложений жилья, работы и кредитов, на котором рекламодатели не смогут выставлять фильтры, касающиеся возраста, пола, почтового индекса (то есть места проживания) и других критериев, дискриминация на основе которых запрещена антидискриминационным законодательством.

Источники: <https://www.wired.com/story/facebook-advertising-discrimination-settlement/>;

- инвестирования, финансовой поддержки компанией А. компании Б., нарушающей права человека (использующие принудительный, детский труд, практикующие дискриминацию, нарушающие нормы труда и отдыха, экологические стандарты и т.д.) (Рис. 14).

Июль 2019 г.

НПО из Голландии, Индонезии и Либерии подали жалобу против Dutch bank ING Group в Национальный контактный центр ОЭСР в Нидерландах. Жалоба касается финансирования со стороны Dutch bank ING Group ряда компаний, которые причастны к нарушениям прав человека и экологических стандартов в сфере производства пальмового масла, а именно: Noble Group, Bolloré Group/Socfin and Wilmar International.

Источник: <https://www.business-humanrights.org/en/ngos-file-oecd-complaint-against-dutch-bank-ing-for-financing-alleged-palm-oil-abuses-incl-company-comments>

Косвенное воздействие на права лиц, живущих в месте функционирования бизнеса. Важно отметить, что около **90%** всех случаев косвенного воздействия на права лиц, живущих в местности, где бизнес осуществляет свою деятельность, **были связаны с нарушениями государством прав человека.** То есть речь идет о ситуациях, когда компания способствовала своей деятельностью и, таким образом, участвовала в нарушениях государством прав человека.⁷⁵

Например:

- предоставление государству оборудования и услуг для реализации энергетического проекта, для которого необходимо построить дамбу.

⁷⁵ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: А/НRC/8/5/Add.2), п.80: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

Для реализации этого проекта государство переселило 50.000 человек без предоставления адекватной компенсации, нарушая, таким образом, права этих людей на адекватный уровень жизни, пищи, воду жилище. Государство также препятствовало в демонстрациях и протестах местных жителей, протестующих против такого строительства. Все это сопровождалось применением силы к протестующим и произвольными арестами протестующих.

- финансирование строительного проекта, реализация которого требует ликвидации либо видоизменения объекта относящегося к культурным ценностям или представляющего историческую или культурную ценность для населения конкретной местности либо государства в целом. В данном случае будет неважно, государство либо частный субъект осуществляет строительство. Задача государства в данном случае – не допускать строительства в данном конкретном месте, и, как минимум, провести общественное обсуждение возможности такого строительства. Если же оно его допускает, то бизнес, финансирующий такое строительство, тоже «вкладывает» в это нарушение культурных прав представителей местного сообщества
- предоставление государству доступа к персональным данным, которые используются затем в нарушение права на неприкосновенность частной жизни;
- осуществление строительных работ для здания тюрьмы, если известно о применении к людям, там содержащимся, пыток и бесчеловечного обращения;

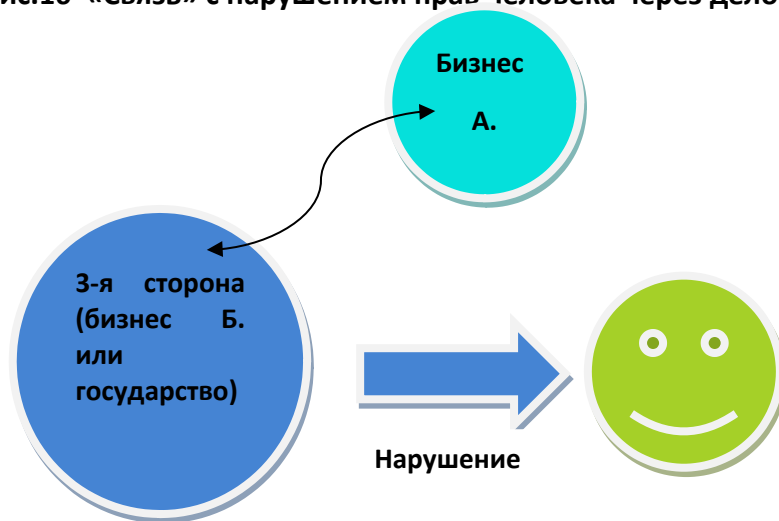
Если говорить о случаях, когда 3-ей стороной выступает не государство, а иной субъект хозяйствования, то в качестве примера можно назвать создание для производителя детских игрушек рекламы игрушек, небезопасных для здоровья, либо пропагандирующих насилие, жестокость, дискриминацию и т.д.

7.8 Обязанность бизнеса предпринимать действия по предотвращению или смягчению неблагоприятного воздействия на права человека, оказываемого в рамках производственно-сбытовой цепи компании.

В данном случае речь идет о ситуации, когда деяния самой компании не являются непосредственной причиной нарушения и не вносят свой «вклад» в такое нарушение, но компания может быть связана с нарушением, так как неблагоприятное воздействие на права человека оказывают деяния 3-ей стороны, находящейся в деловых отношениях с данной компанией, и имеющей непосредственное отношение к ее бизнес-операциям, продукции или услугам.

Под **деловыми отношениями** в контексте бизнеса и прав человека понимаются как прямые, так и косвенные связи с бизнес-партнерами, компаниями, участвующими в цепи создания стоимости товара или услуги⁷⁶, а также любыми другими государственными (включая само государство) и негосударственными компаниями, имеющими прямое отношение к бизнес-операциям компании, ее продуктам или услугам. Таким образом, в это понятие включаются и косвенные деловые отношения в цепи создания стоимости товара или услуги (т.е. не только первые звенья цепи), а также держатели как миноритарного, так и мажоритарного пакета акций в открытых акционерных обществах.⁷⁷

Рис.16 «Связь» с нарушением прав человека через деловые отношения



Речь идет в основном о цепи поставок. Из всех случаев косвенного неблагоприятного воздействия на права человека (41%) – 18% приходится на цепь поставок.⁷⁸ В основном нарушения фиксировались на уровне первого и второго звеньев цепи.

Примеры

Косвенное воздействие на права работников. 40% всех случаев воздействия на права работников через деловые связи компании связано с деятельностью поставщиков компании, то есть происходит в рамках цепи поставок.⁷⁹

76 Под **цепью создания стоимости** (value chain) в данном контексте понимаются любые операции, которые вносят вклад в формирование цены товара или услуги. Сюда включаются операции прямых и косвенных бизнес-партнеров компании, которые либо: а) поставляют продукты или услуги, вносящие вклад в создание товара или услуги компании, б) сами получают такие товары или услуги от компании. (Определение содержится в Пособии по толкованию 2012 г., стр. 8).

77 В англоязычном тексте Руководящих принципов 2011 г. – business relations (Определение содержится в Пособии по толкованию 2012 г., стр. 5).

78 Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп.36: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

79 Там же, п. 56

Сюда относятся любые случаи, когда поставщик ритейл-компании нарушает права своих работников. В данном случае компания, занимающаяся розничной торговлей, будет «вовлечена» в нарушение трудовых прав работников своих поставщиков, потому что будет получать коммерческую выгоду от продажи продукции, произведенной в условиях нарушения прав человека. Так же можно привести пример содействия самим ритейлером нарушению прав работников поставщика - необоснованное изменение условий, касающихся поставляемой продукции без предоставления разумного переходного срока, что вынуждает поставщика нарушать нормы труда и отдыха своих работников, которые должны успеть сделать это «до завтра».

Косвенное воздействие на права лиц, живущих в месте функционирования бизнеса:

- продажа в розничной сети одежды, вышивка на которой была сделана с использованием детского домашнего труда, организованного поставщиком этой одежды;⁸⁰
- поставка УЗИ-оборудования для медицинского учреждения которое делает УЗИ беременным женщинам для выяснения пола плода в целях сохранения беременности только в случае плода мужского пола;

Все элементы обязанности бизнеса соблюдать права человека, описанные в разделах 7.7, 7.7, 7.8 представляют собой формы «вовлечения» компании в нарушение прав человека).

«Вклад» бизнеса в нарушение прав человека в каждом из этих случаев будет разный, но важно отметить, что понятие «вклад» подразумевает приобретение бизнесом выгоды от ситуации нарушения прав человека. Действуя непосредственно, «вкладывая» своими действиями в нарушения другого субъекта либо не предпринимая попыток пресечь нарушения прав человека, происходящее в рамках своей производственно-сбытовой цепи – бизнес в любом случае получает коммерческую выгоду, нарушая или участвуя в нарушении прав человека, что недопустимо.

Кроме того, ситуация нарушения прав человека может приносить дополнительную выгоду для бизнеса – например, ритейлера может устраивать снижение закупочной стоимости поставляемого товара за счет снижения издержек на его производство в силу использования поставщиком детского или принудительного труда. В данном случае знание и не препятствование такой практике - тоже будет считаться «вкладом» бизнеса в нарушение прав человека.

⁸⁰ Данный пример показателен в контексте «радиуса» воздействия деятельности бизнеса (п. 7.3 настоящего Руководства). В свете все большей интернационализации бизнеса цепи поставок не ограничиваются пределами одного государства. В приведенном примере деятельность ритейлера, находящегося в одном государстве, может косвенно воздействовать на местные сообщества и права работников другого государства (в котором осуществляет свою деятельность поставщик).

Косвенное воздействие бизнеса на права человека и непринятие мер по пресечению нарушений в рамках производственно-сбытовой цепи компании связано с таким понятием как **соучастие** (*complicity*).⁸¹ В контексте темы бизнес и права человека соучастие понимается в 2-х смыслах: традиционном, юридическом (существующем в национальном законодательстве и подтвержденном практикой международных уголовных трибуналов) и неюридическом.

В первом смысле под соучастие будут подпадать все случаи в рамках квалифицированного правонарушения, когда компания, зная о нарушениях со стороны бизнес-партнера (в том числе государства) продолжала оказывать реальную помощь в противоправном деянии, которая значительно повлияла на совершение нарушения. Например, если по случаям нарушения прав человека, описанным выше, будет возбуждено уголовное или гражданское судебное производство, то компания, оказывающая косвенное воздействие может быть признана судом соучастником.⁸²

Во втором смысле соучастие подразумевает те самые ситуации, когда компания поощряет косвенным образом нарушения прав человека своими бизнес-партнерами, зная о таких нарушениях, не пресекая их, не прекращая деловые отношения с данным партнером, получая от этого коммерческую выгоду.

Понятия сферы влияния бизнеса на права человека и соучастия важны в контексте понимания сферы должной осмотрительности (*human rights due diligence*) как одного из инструментов включения прав человека в повестку компании (см. подробнее раздел 11.2 настоящего Руководства).

В связи с возможностью вовлечения бизнеса в неблагоприятное воздействие на права человека осуществляемое другим субъектом (в т.ч. через деловые связи), в понятие «сфера влияния бизнеса на права человека» включается и возможность и степень влияния бизнеса на своих партнеров или «рычаги влияния» (понятие, которым оперируют Руководящие принципы ООН 2011 г.).

Под **рычагами влияния** (*leverage*) в настоящем контексте понимается определенное преимущество, имеющееся у компании и позволяющее ей воздействовать на поведение своего бизнес-партнера для того, чтобы устранить или минимизировать неблагоприятное воздействие на права человека, оказываемое этим партнером (прямо или косвенно) в рамках его деятельности.⁸³ Подробнее см. в разделе 11.2 настоящего Руководства.

81 Определение соучастия в данном контексте см. в ПРИЛОЖЕНИИ 10.

82 Разъяснение концепций "сфера влияния" и "соучастие": доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Дж. Рагги 2008 г. (док. ООН А/HRC/8/16), пп. 45-63: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/134/80/PDF/G0813480.pdf?OpenElement>

83 Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, стр. 7: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

8 «НАНИМАТЕЛЬ-РАБОТНИК»: ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ БЕЛАРУСИ

8.1 Трудовые права работников

8.1.1 Запрет дискриминации

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь⁸⁴ :

- Конвенция о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. (1961 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.)
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1992 г.)
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. (1981 г.)
- Конвенция о правах инвалидов 2006 года (2016 г.)
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 года (1969 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 16 (2005): Равное для мужчин и женщин право пользования экономическими, социальными и культурными правами (статья 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКО)⁸⁵
- Замечание общего порядка № 20 (2009): недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКО)
- Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКО)
- Замечание общего порядка № 24 (2017) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКО)
- Замечание общего порядка № 18 (1989) – Недискриминация (КПЧ)
- Замечание общего порядка № 28 (2000) - Статья 3 (равноправие мужчин и женщин) (КПЧ)
- Замечание общего порядка № 2 (2014) – (статья 9 Конвенция о правах инвалидов) (КПИ)
- Общая рекомендация № 28 (2010), касающаяся основных обязательств государств-участников по статье 2 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)
- Общая рекомендация XIV (1966 г.) относительно пункта 1 статьи 1 Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (КЛРД)
- Общая рекомендация XV (1966 г.) относительно статьи 4 Конвенции о ликвидации всех

⁸⁴ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

⁸⁵ Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

Базовое национальное законодательство

Конституция Республики Беларусь, ст. 22 «Все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов»

Трудовой кодекс РБ, ст. 14

**Основной
ответственный
государственный
орган**

Министерство труда и социальной защиты
Генеральная прокуратура

**Организации
гражданского
общества**

РПОО «Белорусский хельсинский комитет»
МОО «Гендерные перспективы»
«Центр по продвижению прав женщин — Её права»
Просветительское правозащитное учреждение
«Офис по правам людей с инвалидностью»

Рекомендации международных контрольных органов :

**Комитет по
правам
человека⁸⁶**

принять все необходимые меры, в том числе принять **всеобъемлющее антидискриминационное законодательство**, для обеспечения того, чтобы его законодательство обеспечивало надлежащую и действенную материальную и процессуальную защиту от всех форм прямой, косвенной и множественной дискриминации, **в том числе в частной сфере**, по всем запрещенным признакам в соответствии с Пактом, а также доступ к эффективным и надлежащим средствам правовой защиты от любых форм дискриминации.

**Комитет по
экономическим,
социальным и
культурным
правам⁸⁷**

- обеспечить, чтобы законодательство эффективно запрещало дискриминацию во всех областях экономических, социальных и культурных прав в соответствии с положениями Пакта и предусматривало соответствующие санкции за нее;
- принять **всеобъемлющий закон о борьбе с дискриминацией**, в котором **решалась бы проблема дискриминации, в том числе в частной**

86 Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 15-16 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssl4aDidyTw2XoWDFf3o3yup4a9Dzvz10xbGVSosDngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpPkOQGYgf%2b7gOIBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>

87 Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6) , 2013 г., пп. 8-11: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEOguDH73ebwytTlqXJLJOJz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXKUo1MSgAthbXzMgZc8fynsak8eYmt>

сфере, запрещалась бы прямая и косвенная дискриминация по всем признакам, указанным в Пакте, и предусматривались бы эффективные средства правовой защиты в случае дискриминации в ходе судебного и административного разбирательства;

- представить в своем следующем периодическом докладе информацию о случаях дискриминации, в отношении которых были приняты решения судами;
 - провести исследование в отношении характера и масштабов косвенной и системной дискриминации в стране и мер, принятых по борьбе с такой дискриминацией, а также включить информацию об этом в свой следующий периодический доклад;
- принять эффективные меры по существенному сокращению безработицы и расширению доступа к работе для инвалидов, в том числе путем внесения поправок во внутреннее трудовое законодательство для включения обязательства работодателей обеспечивать разумные удобства на рабочем месте, когда это требуется; обеспечивать, чтобы меры, принятые в этом отношении, были фактически направлены на реализацию права зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился;
- активизировать усилия по изменению восприятия в обществе ролей мужчин и женщин, в том числе посредством проведения информационно-просветительских кампаний;
 - провести обзор нынешнего режима срочных /краткосрочных договоров для ограничения масштабов их использования и предусмотреть надлежащие гарантии в отношении произвольного невозобновления срочных договоров.

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин⁸⁸	принять <u>всеобъемлющее законодательство по борьбе с дискриминацией</u> , конкретно все формы дискриминации в отношении женщин во всех сферах жизни и <u>направленное</u> на государственных и <u>частных субъектов</u> в соответствии со статьями 1 и 2 Конвенции, включая прямую и косвенную дискриминацию по всем признакам, как это предусмотрено в общей рекомендации № 28 (2010) об основных обязательствах государств-участников в соответствии со статьей 2 Конвенции.
Комитет по ликвидации расовой дискриминации⁸⁹	принять все необходимые меры по отслеживанию, предупреждению и расследованию актов дискриминации в отношении рома в сфере занятости и наказанию виновных.

88 Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Беларуси (CEDAW/C/BLR/8), 2016 г., п. 9: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/64/PDF/N1640264.pdf?OpenElement>

89 Заключительные замечания по объединенным двадцатому–двадцать третьему периодическим докладам Беларуси (CERD/C/BLR/20-23), 2017 г., п. 24: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsjw6QT861uQaWWPVKfDkVlGvmoUhZouEgBRWi%2bkkqLipRKwr9p7oy7oID4pF8%2bZUtdGPgWD8kUhhkw99rTuREHaGzUGtEns0mZKS5cXvLBkXKLXog2VnD8hsnxP56OuvGw%3d%3d>

Страновой контекст: Дискриминация в трудовых правоотношениях присутствует практически во всех сферах коммерческой деятельности. Основная уязвимая группа – женщины детородного возраста (см. результаты социологического исследования ниже). Так же распространена дискриминация по признаку принадлежности к определённой профсоюзной организации (проблема выделена отдельно – см.п. 9.1.5).

В стране отсутствует комплексное антидискриминационное законодательство. Считается, что в нем нет необходимости в силу наличия статьи 22 Конституции и ст. 14 Трудового кодекса. В Национальном плане по правам человека Республики Беларусь на 2016-2019 гг. отдельным пунктом (п. 22) прописано такое мероприятие как **определение целесообразности** подготовки комплексного акта о запрете дискриминации.⁹⁰ Такое же положение содержит и Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Беларуси на 2017-2020 гг.⁹¹ Самое большое внимание в контексте трудовых правоотношений уделено дискриминации лиц с инвалидностью. В Национальном плане действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017 - 2025 гг. запланированы: закрепление понятия «дискриминация по признаку инвалидности», введение ответственности работодателя за дискриминацию по признаку инвалидности, расширение возможностей для трудоустройства инвалидов с интеллектуальными нарушениями, законодательное закрепление статуса социального предприятия⁹². Ожидается, что эти нововведения будут отражены в новом Законе «О правах инвалидов и их социальной интеграции», проект которого находится на рассмотрении в Парламенте. В трудовой сфере имеется большое число позитивных мер содействия указанным лицам. Однако трудоустроено не более трети трудоспособных из наиболее легких категорий. Предпринимаемые меры носят в основном не персонифицированный, инклюзивный, а групповой, институциональный характер.⁹³

90 Национальный план по правам человека Республики Беларусь на 2016-2019 гг.: http://mfa.gov.by/upload/doc/plan_all_ru.pdf

91 Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Беларуси на 2017-2020 гг.: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Nats-plan.pdf>

92 Национальный план действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017 - 2025 гг.: <http://www.government.by/upload/docs/file6550643e5a4dcc7d.PDF>

93 Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), п. 25-31: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf

Также можно отметить некоторые изменения в трудовом законодательстве, введенные новым Законом 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», который одобрен Парламентом в июне 2019 г. и вступит в силу в начале 2020 г. В частности - введение категории «одиноким родитель» вместо категории «одинокая мать», что позволит получать социальные гарантии мужчинам, воспитывающим в одиночку несовершеннолетнего ребенка.

Вместе с тем, основная проблема в том, что на законодательном уровне отсутствует детально разработанный терминологический аппарат в сфере дискриминации, который мог бы быть применим к дискриминации по любому признаку, не закреплены определения прямой и косвенной дискриминации, множественной дискриминации в то время как на практике встречается много случаев именно косвенной дискриминации. Отсутствует понятие множественной дискриминации.

Из-за отсутствия комплексного антидискриминационного законодательства нет эффективных правовых средств защиты от дискриминации. В частности, в законодательстве отсутствуют специальные правила и нормы, касающиеся рассмотрения дел о дискриминации в судах, которые были выработаны в последние годы в других европейских юрисдикциях (например, смещение бремени доказывания на ответчика). Согласно белорусскому законодательству, по общему правилу, которое относится и к делам о дискриминации, бремя доказывания лежит в равной степени на всех сторонах процесса. Согласно статье 179 Гражданского процессуального кодекса каждая сторона доказывает факты, на которые ссылается как на основание своих требований или возражений. На практике это приводит к тому, что жертва дискриминации должна обосновать и представить доказательства нарушения права на равенство. В одном из судебных решений судья прямо указал, что истец не доказал проявление со стороны ответчика дискриминации при приеме на работу. При этом ответчик по таким делам не обязан доказывать, что в его действиях отсутствовала неравное отношение и дискриминация по отношению к жертве.⁹⁴

Наличия статьи 21 Конституции и ст. 14 Трудового кодекса явно недостаточно для правоприменителя, так как сами по себе эти нормы, при их применении, требуют толкования, навыков применения и работы с

94 Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), п. 16: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf

документами, толкующими международно-правовые обязательства Республики Беларусь, что не свойственно и не практикуется белорусскими судами (как и прямое применение норм международных договоров о правах человека (ст. 38 Закона «О международных договорах Республики Беларусь»), которые могли бы заменить пробелы в национальном законодательстве.

В Беларуси не сформировалось полноценной судебной практики по антидискриминационным делам.⁹⁵ Работники часто не обращаются в суд, предпочитая просто уволиться.

Обращения в суд с исками, касающимися дискриминации – неэффективны, поскольку суды на практике уклоняются от рассмотрения дел о дискриминации по существу (например, препятствуя сбору и представлению доказательств дискриминации, произвольно оценивая доказательства, определяя такие дела неподсудными). При этом определение дискриминации, данное в Трудовом кодексе, не соответствует определению дискриминации согласно международно-правовым обязательствам Беларуси. В этой связи на основании ст. 14 ТК невозможно вынести полноценное и справедливое решение в отношении наличия либо отсутствия дискриминации.

У жертв дискриминации отсутствует возможность обращаться в государственные органы, специализирующиеся на вопросах защиты прав человека или на защите от дискриминации; нет доступа к специальным упрощенным процедурам разрешения конфликтов, связанных с дискриминацией; в стране также не создан национальный институт по правам человека, который мог бы проверять заявления о дискриминации и целенаправленно собирать информацию о реализации принципов равенства и недискриминации в Беларуси.⁹⁶

В 2016 г. экспертами белорусской Сети за равенство и недискриминацию⁹⁷ был подготовлен проект Концепции национального антидискриминационного законодательства. Измененный и дополненный после серии консультаций и публичных обсуждений вариант Концепции опубликован в докладе Белорусского хельсинского комитета «Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси».⁹⁸

95 Там же, п. 17.

96 Там же, п. 18

97 В Сеть входят, в частности, РПОО «Белорусский хельсинский комитет», Просветительское учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью», Простое товарищество «Инициатива Forb» и др.

98 Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси: доклад / Д. Черных, О. Гулак, 2018 г.: <https://belhelcom.org/ru/document/diskriminaciya-otdelnyh-uyazvimyh-grupp-v-belarusi>

Такая позиция государства, «не культивирование» запрета дискриминации, порождает слабую осведомленность об этом понятии и среди работодателей, и среди работников. Люди часто просто не понимают, что они дискриминируют кого-то своими действиями, либо кто-то дискриминирует их. Многие работодатели не считают такие действия недопустимыми.

Некоторые результаты социологического исследования дискриминации на рынке труда в Республике Беларусь, проведенного в 2018 г. ⁹⁹	
Сталкивались с дискриминацией на рынке труда	85% (89, 6% женщин и 80, 4 % мужчин)
Чаще всего сталкиваются с дискриминацией:	Женщины – в связи с ролью жены и матери Мужчины – в связи с возрастом
Самые уязвимые группы:	Замужние и незамужние женщины до 35 лет без детей
	Женщины с детьми до 10 лет
	Женщины в отпуске по уходу за ребенком
Самая распространенная ситуация дискриминации:	Дискриминация при приёме на работу
Попадали в ситуации дискриминации, но не считали их таковыми	26, 6 % - при приеме на работу
	17, 6 % - на рабочем месте
Готовы отстаивать свои права при приеме на работу	12, 7 % что-либо предпринимают, 40, 1% - хотят, но не делают
Готовы отстаивать свои права на рабочем месте	22,7% что-либо предпринимают, 40, 5% - хотят, но не делают
Выбирают увольнение как средство решения проблемы дискриминации на рабочем месте	30%

Примеры из практики:

Ноябрь 2015 г.

Суд г. Полоцка рассмотрел иск бывшего рабочего завода «Полоцк-Стекловолокно», главы профсоюзной организации Свободного профсоюза завода, в котором истец заявлял о незаконном увольнении в 2013 г. с завода «Полоцк-Стекловолокно» без согласия профсоюза, как это установлено коллективным договором. Истец считает, что его дискриминировали по признаку принадлежности к неофициальному профсоюзу. Суд отказал в рассмотрении дела, аргументируя отказ в

⁹⁹ Исследование проводилось в рамках информационной кампании «Пол не потолок», которую проводит в Беларуси МОО «Гендерные перспективы». Исследование проведено компанией SATIO & CIVITTA методом панельного интернет-опроса. Сбор данных осуществлялся в августе 2018 года. Объектом исследования было экономически активное население (работающие и безработные мужчины и женщины трудоспособного возраста) в возрасте 16-63 лет. Всего было опрошено 1298 респондентов, проживающих в различных регионах Беларуси: <https://www.genderperspectives.by/novosti/527-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya-situatsii-v-sfere-gendernoj-diskriminatsii>

рассмотрении дела тем, что «коллективные трудовые споры рассматриваются органами и лицами, указанными в ст. 379 Трудового кодекса».

Истец обжаловал данное решение в областном суде, однако областной суд поддержал позицию нижестоящей судебной инстанции.

Источники: <https://vitebskspring.org/news/sud/item/232-sudy-bayatstva-razglyadats-spravy-ab-dyskryminatsyi>; [https://vitebskspring.org/news/sud/item/228-byly-rabochy-aat-polatsak-shklovalakno-ne-perakanau-sudzdzyau-ablasnoga-sudu-vida](https://vitebskspring.org/news/sud/item/228-byly-rabochy-aat-polatsak-shklovalakno-ne-perakanau-sudzdzyau-ablasnoga-sudu-vida;);

Данный случай очень показателен с точки зрения работы судов. Можно констатировать недобросовестное толкование норм кодекса судом (или, как минимум, манипулирование этими нормами). Ст. 378 Кодекса прямо указывает, что сторонами коллективного трудового спора являются наниматель (наниматели) и работники, **в лице их представительных органов**. В коллективном трудовом споре с нанимателем спорит коллектив, а не один человек. В данном случае, истец говорил о своем незаконном увольнении и ссылался на неисполнение положений коллективного договора, но это не означает, что имеет место коллективный трудовой спор. Он от своего имени подал иск в суд на основании ст. 14 Трудового кодекса, где прямо указывается на то, что «лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации».

Даже если имеет место коллективный трудовой спор, который должен быть разрешен с помощью механизмов, указанных в ст. 379 Кодекса, параллельно любой работник единолично может обратиться с иском в суд на основании ст. 14, касающейся именно факта дискриминации. И суд в данном случае должен будет разрешать не коллективный трудовой спор, а решать вопрос о том, имел ли место факт дискриминации. Ст. 14 Кодекса не устанавливает никаких ограничений для обращения в суд или требований по использованию досудебного урегулирования. Непонятно, намеренно ли суд применил такое толкование, но однозначен тот факт, что в данном деле отказ в рассмотрении дела – незаконен, соответственно, последующее решение областного суда – тоже.

Июнь 2017 г.

Многодетному отцу не разрешают уйти в декретный отпуск в связи с профессией военнослужащего. Руководство военной части, в которой командиром взвода служит мужчина, сослалось на Закон «О статусе военнослужащих», который «уточняет» Трудовой кодекс Республики Беларусь. Согласно статье 4 этого закона, отец может заменить маму, только если она умерла, лишена родительских прав, имеет инвалидность, мешающую ухаживать за ребёнком. Один из аргументов, высказываемых

в адрес семьи, при попытке решить проблему: «сидеть в декрете и на больничном — обязанность мамы».

Источник: <https://lady.tut.by/news/work/546262.html>

В данном случае речь идёт о дискриминации по половому признаку, так как согласно белорусскому законодательству обладание правом на декретный отпуск зависит только от пола военнослужащего.

8.1.2 Охрана труда и безопасность

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь:¹⁰⁰

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1992 г.)
- Конвенция о безопасности и гигиене труда и производственной среде 1981 г. (1999 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 18 (2006): Право на труд (Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)¹⁰¹
- Замечание общего порядка № 24 (2017) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)

Базовое национальное законодательство

- Конституция Республики Беларусь, ст.41, ч.1: «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда»;
- Трудовой Кодекс Республики Беларусь
- Закон Республики Беларусь «Об охране труда» 2008 г.
- Постановление Совмина от 13.04.2018 г. № 286 о внесении изменения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Основные ответственные государственные органы Министерство труда и социальной защиты
Генеральная прокуратура

100 В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

101 Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

Рекомендации международных контрольных органов :

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам¹⁰²

Комитет просит государство-участника обеспечивать, чтобы создавались возможности для достойного труда при надлежащей защите работников с целью соблюдения их трудовых прав, установленных в статьях 6 – 8 Пакта.

Страновой контекст:

Несмотря на то, что в национальном законодательстве установлены достаточно жесткие требования и нормативы, касающиеся охраны труда, практика показывает, что безопасность на производстве – одна из основных проблем, касающихся несоблюдения трудовых прав работников.

В 2017 г. количество погибших на производстве - 115 человек.

В 2018 г. количество погибших на производстве - 144 человека.

За январь-февраль 2019 г. на производстве погибло 38 человек.¹⁰³

В 2018 году по сравнению с 2017-м численность работников, погибших на производстве выросла на 29 человек, тяжело травмированных — на 107 человек, получивших другие травмы - на 195 человек).¹⁰⁴. Основной травмирующий фактор гибели людей на производстве (по состоянию на первое полугодие 2018 г.) — воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей. Это каждый четвертый из числа смертельно травмированных. В то же время увеличилось количество случаев гибели людей на производстве в результате падения, обрушения конструкций зданий и сооружений (обвалов предметов, материалов, грунта и тому подобное), дорожно-транспортных происшествий, падения потерпевшего с высоты, пожара, воздействия вредных веществ и утопления.¹⁰⁵

Помимо самого факта несоблюдения норм охраны труда, проблемой является практически неработающий механизм доступа к эффективным средствам правовой защиты для семей погибших на производстве. Предприятия стараются избежать положенных по закону выплат. Даже при наличии судебного решения, взыскать положенные суммы с предприятий

102 Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6) , 2013 г., пп. 14: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEGuDH73ebwytTlqXJLJOz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXKUo1MSgAthbXzMgZc8fymsak8eYmt>

103 «Махнула рукой». Как белорусы (не) получают компенсацию за погибших на работе родственников: <https://finance.tut.by/news630632.html>

104 Совет Министров Республики Беларусь: <http://www.government.by/ru/content/8759>

105 «Белорусы стали чаще получать травмы и погибать на рабочем месте»: <https://finance.tut.by/news605880.html>

оказывается очень сложно. В итоге родственники погибших получают выплату либо в намного меньшем размере, чем положено, либо не получают вообще, либо предприятие предлагает осуществлять выплату мизерными частями на протяжении очень длительного периода времени.

Государство проблему видит, признает и предпринимает определённые меры:

В апреле 2018 г. Принято Постановление Совмина от 13.04.2018 г. № 286 о внесении изменения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».¹⁰⁶ Из важных изменений, например:

- расширен список тех, кто может принимать участие в расследовании несчастного случая или профессионального заболевания, если потерпевший работник погиб. Теперь в нем могут участвовать также супруг (супруга) погибшего работника. Они смогут знакомиться с документами расследования несчастного случая, профессионального заболевания, а также получать копии этих документов.

- подробно регламентированы требования к организации-заказчику относительно проведения расследования несчастного случая в случае если не территории этой организации, а не на территории организации-нанимателя произошел несчастный случай.

В апреле 2019 г. состоялось заседание Президиума Совета Министров по вопросу о состоянии производственного травматизма с тяжелыми последствиями и обеспечении пожарной и промышленной безопасности в организациях. Министерство труда подготовило дополнительные меры по обеспечению безопасных условий труда и представило их на совещании. Среди предлагаемых мер: сокращение ручного труда; механизмы экономической заинтересованности работодателя (совершенствование системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве). В том числе, усиление дифференциации страховых тарифов в зависимости от степени профессиональных рисков. Исходя из подготовленных материалов: государство идентифицирует основную причину травматизма, пожаров и иных происшествий - отсутствие дисциплины и порядка на производстве.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Постановление Совмина от 13.04.2018 г. № 286 о внесении изменения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: <http://www.pravo.by/document/?guid=12551&p0=C21800286&p1=1&p5=0>

107 Совет Министров Республики Беларусь: <http://www.government.by/ru/content/8759>

Примеры из практики:

Июнь 2018 г.

43-летний оператор Брестского нефтегазового комплекса **ИООО «Лукойл-Белоруссия»** получил серьезные ожоги наполняя цистерну дизтопливом и через два месяца умер в реанимации. Официально причиной инцидента стало неправильное заземление корпуса автомобиля во время заправки. Бензовоз принадлежал гродненской фирме «Данко». Как следует из заключения комиссии, водитель автомобиля не выполнил элементарных требований техники безопасности, а руководство нефтегазового комплекса не обеспечило контроль за их соблюдением. Уголовное дело изначально возбуждать не стали. Затем, после обращения ООО «Лукойл-Белоруссия» в Следственный комитет, уголовный процесс все же был запущен. Но в мае этого года снова приостановлен до изучения результатов экспертизы автомобиля. Характерно, что экспертизу назначили уже после того, как машину отремонтировали. Виновными признали водителя «Данко» и должностных лиц «Лукойла». Однако никто из них к ответственности, уголовной либо административной, привлечен не был, во всяком случае пока.

ИООО «Лукойл-Белоруссия» выплатило семье 10 **месячных** зарплат погибшего, ссылаясь на коллективный договор, существующих внутри предприятия, хотя согласно Генеральному соглашению между Правительством, Федерацией профсоюзов и объединением нанимателей, а также отраслевому тарифному соглашению, заключенному между концерном «Белнефтехим», Республиканской ассоциацией предприятий промышленности БелАПП и профсоюзами, такая выплата должна составлять 10 **годовых** зарплат.

Источник: <https://auto.tut.by/news/accidents/641810.html>

Июль 2017 г.

Погиб оператор зерносушильного комплекса. В день гибели перевозил запчасти на личном автомобиле коллеги. Мужчина наехал на фаркоп (прицепное устройство) движущейся машины и не удержался при повороте — упал, получил черепно-мозговую травму и через три дня умер в местной больнице.

На предприятии провели расследование и постановили, что это производственный несчастный случай, так как мужчина не занимался в этот момент своими трудовыми обязанностями и не выполнял какую-либо работу по заданию руководства. В декабре 2017 г. вдова погибшего обратилась в суд, который установил вину предприятия на 50%, самого погибшего — на 50%. Суд постановил, что во время несчастного случая мужчина выполнял работу в интересах нанимателя. Также выяснили, что погибший травмировался в рабочее время и на рабочем месте, служебный автомобиль в этот момент находился не на территории предприятия, а задание о перевозке запчастей на личном автомобиле дал главный энергетик.

Предприятие обещало выплатить деньги в течение 12 месяцев с момента вынесения решения суда (до мая 2019 г.). По состоянию на март 2019 г. вдова денег не получила.

Источник: <https://finance.tut.by/news630632.html>

Май 2017 г.

Алексей Стрельский, бывший работник **Минского завода шестерён** и член профсоюза РЭП, получил производственную травму: во время ремонта пресса сорвалась подмоторная плита и раздробила кисть правой руки. Алексей Стрельский потерял 60% трудоспособности. Завод шестерён выплатил рабочему 30 рублей компенсации.

Пострадавший обратился с иском в суд Партизанского района Минска о взыскании с нанимателя материальной помощи, но ему отказали. Он подал повторный иск в этот же суд, но уже с требованием выплатить моральный вред за понесённые физические и моральные страдания в размере 200 тысяч рублей. Суд постановил взыскать с нанимателя 2000 рублей.

Источник: <https://kurjer.info/2018/09/27/work-injury-2/>

Март 2016 г.

Сотрудница витебского **деревообрабатывающего предприятия «ДелиОст»** лишилась кисти руки при работе за станком по сращиванию древесины. Женщина не проходила инструктаж по технике безопасности и официально работала в должности сортировщика.

Руководство ООО «ДелиОст», где произошел несчастный случай, игнорировало факт, что их работник стал инвалидом на рабочем месте. Инспекция по труду пришла к выводу, что женщина получила увечье по вине администрации предприятия. В рамках уголовного дела в отношении директора предприятия следствие установило, что, руководитель предприятия, чтобы избежать ответственности, «умышленно, посредством использования других неустановленных лиц» внес в документы заведомо ложные записи о том, что Товпенец (Витковская) прошла инструктажи по технике безопасности и стажировку. Более того, подделал подписи в документах — якобы расписалась в этом сама работница. Но в силу того, что дело попало в суд только через три года после начала следствия - обвинение в совершении служебного подлога с директора предприятия сняли — за истечением сроков давности. В мае 2019 г. суд вынес приговор – директору предприятия Олегу Радевичу назначено 3 года ограничения свободы, запрещено занимать руководящие должности в течение 5 лет и присуждена выплата потерпевшей компенсации в размере 70 тысяч рублей.

Источники: <https://news.tut.by/society/489653.html>; <http://praca-by.info/interesno-znat/item/6942-direktora-firmy-v-vitebske-gde-devushke-otrezalo-stankom-ruku-budut-sudit-odno-iz-obvinenij-snyali>; https://news.tut.by/society/631859.html?fbclid=IwAR29HVFRoN-1jVfW2NE4QuoVu4soPGB5CJRgX_fRrK-PdsKXY_z1glDjJGA; <https://news.tut.by/society/639059.html>

Январь 2015 г.

Погиб тракторист на **сельхозпредприятии «Забашевичи»** Борисовского района — мужчину зажало трактором. Позже оказалось, что трактор не прошел гостехосмотр, а с работником не провели инструктаж по охране труда. Жена погибшего обратилась на предприятие за компенсацией, но предприятие отказало, аргументировав тем, что у него нет денег.

После обращения вдовы в местные органы власти и к депутату Палаты представителей, на предприятии предложили составить график выплат на 6 месяцев, однако по данному графику произвели только одну выплату (2000 тыс руб.). После обращения в суд, предприятие обязали выплатить семье погибшего единовременную матпомощь чуть больше 59 900 рублей и компенсацию морального вреда — 3000 рублей на жену и двух детей. Однако полностью деньги женщина так и не получила. На момент марта 2019 г. семье должны выплатить еще более 52 тысяч белорусских рублей. Предприятие-должник объявлено банкротом через год после решения суда.

Источник: <https://finance.tut.by/news630632.html>

Июль 2013 г.

Электрогазосварщик **агрокомплекса «Огневское»** погиб в результате отравления ядовитым газом при чистке канализационного коллектора. Вдова до сих пор не получила всю положенную компенсацию, присужденную судом 6 лет назад. Предприятие тоже было объявлено банкротом, долг женщины на основе договора уступки прав требования забрало другое предприятие – агрокомплекс «Светлый», которое заявило, что не в состоянии выплатить такую сумму (около 18 тысяч рублей) единовременно и предложило выплачивать долг по 100 р. в месяц либо компенсировать долг мясопродукцией.

Источники: <https://finance.tut.by/news630632.html>;
<https://finance.tut.by/news633312.html>

Февраль 2019 г.

Водители **троллейбусного парка № 3 г. Минска** коллективно пожаловались на условия работы в Министерство труда и соцзащиты и в прокуратуру. Под коллективным обращением подписалось более 60 человек. Работники троллейбусного парка жаловались на неработающие кондиционеры, на слишком большую жару в кабинах летом и холод в морозы, а также на невозможность брать длинные перерывы, так как они попадают на час-пик. Также претензии работников в том, что техника редко ремонтируется. Во многих машинах сиденья водителей не на пневмоподушках, а подперты кирпичами, обрезками поручней, противооткаточными башмаками. На многих машинах не работают дворники, стеклоочистители. Также снизилась оплата труда за счет того, что убрали некоторые основания для премирования (например, за работу в час-пик). Не соблюдаются санитарно-гигиенические нормы.

Источник: <https://news.tut.by/society/626148.html>

8.1.3 Запрет принудительного труда

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹⁰⁸

- Конвенция МОТ (№ 29) О принудительном или обязательном труде 1930 г. (1956 г.)
- Конвенция МОТ (№ 105) об упразднении принудительного труда 1957 г. (1995 г.)
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года (1992 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.

¹⁰⁸ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

(1973 г.)

- Дополнительная Конвенция об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством 1956 г. (1957 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 18 (2006) Право на труд (Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)¹⁰⁹
- Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 24 (2017) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ст.41 ч.3: «Принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении»
- Трудовой кодекс Республики Беларусь
- Кодекс об образовании
- Закон о противодействии торговле людьми 2012 г.

Основные ответственные государственные органы Министерство труда и социальной защиты
Министерство образования
местные органы исполнительной власти
Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества Профсоюзы
РПОО «Белорусский хельсинский комитет»
ПЦ «Весна»

Рекомендации международных контрольных органов :

Комитет по правам человека¹¹⁰ провести всесторонний обзор видов практики, связанных с недобровольной трудовой деятельностью, чтобы привести их положения в полное соответствие с положениями Пакта, в частности со статьями 8 и 9.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам¹¹¹ упразднить принудительный труд для этих категорий лиц (лиц, лишенных свободы, лиц, страдающих алкоголизмом и наркозависимых лиц, которые изолированы в так называемых "лечебно-трудовых профилакториях" – *Е.Д.*) и обеспечить, чтобы их права

109 Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

110 Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 37-38: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssl4aDidyTw2XoWDFf3o3yup4a9Dzvz10xbGVSosDngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpKOOQYgf%2b7gOIBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>

111 Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6) , 2013 г., п. 15: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEOguDH73ebwyTlqXJLJOJz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXKUo1MSgAthbXzMGZc8fymsak8eYmt>

на труд, который был свободно выбран или на который было дано свободное согласие, и на справедливые и благоприятные условия труда в полной мере соблюдались на практике, в том числе путем отмены или изменения всех нормативных актов, которые противоречат обязательствам государства-участника по статьям 6 и 7 Пакта.

Страновой контекст:

В стране достаточно распространена оставшаяся в качестве «наследия» советского времени практика мобилизации и использования бесплатной рабочей силы для нужд экономического развития. Как правило, в качестве такой рабочей силы используются лица, в той или иной степени находящиеся в положении зависимости – ученики школ (использование детского принудительного труда выделено в качестве отдельной проблемы – см. ниже), учащиеся средних специальных учебных заведений, студенты вузов, заключенные, военнослужащие, лица, находящиеся на принудительном лечении в лечебно-трудовых профилакториях, лица, чьи дети находятся под опекой государства.

В контексте бизнеса и прав человека вопрос принудительного труда встает чаще всего с использованием и студентов вузов в учебное время для безвозмездной работы на сельскохозяйственных и иных работах, выполняемых как для государственных, так и для частных предприятий под угрозой применения определённых санкций, связанных с учебным процессом (например, выставление пропусков занятий и т.д.) и по прямому распоряжению администрации вуза.

У вуза может быть договор о сотрудничестве с тем или иным сельхозпредприятием, в рамках которого привлекается бесплатная рабочая сила. Либо это может происходить по прямому указанию местных органов власти. Иногда в это время отменяются занятия. Руководство вузов не идентифицирует проблему принудительного труда в таких случаях, считая это «воспитательным процессом» и «участием в общественно-полезном труде».¹¹²

Элементы принудительного труда также используются на предприятиях ради экономических интересов предприятия.

В соответствии с международно-правовыми обязательствами Республики Беларусь (ст. 1 Конвенции Мот № 105, ст. 8 МПГПП) и

112 Например, см. мнение администрации некоторых региональных вузов - «За столицу на картошке отдуваются студенты региональных вузов»:
https://naviny.by/rubrics/society/2014/09/12/ic_articles_116_186697

национальным законодательством (ст. 41 Конституции и ст. 13 Трудового кодекса) запрещается использование принудительного труда, требуемого от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития и в целях укрепления трудовой дисциплины.

Обязательство по статье 6 МПЭКСП (право на труд), в том числе, возлагает на государств-участников ответственность за запрещение использования принудительного или обязательного труда негосударственными субъектами.¹¹³ Принудительный труд признается современной формой рабства.¹¹⁴

Любой субъект хозяйствования, согласившийся на использование принудительного труда, не препятствующий этому – нарушает права человека. Государство, в лице администрации вузов и органов местной власти, поощряющих и не пресекающих такие практики – также нарушает свои международно-правовые обязательства.

Принятие государством нормативных актов, закрепляющих элементы принудительного труда, противоречит международно-правовым обязательствам Беларуси, Конституции, отраслевому законодательству, а также Руководящим принципам ООН 2011 г. (принципу 1, 3, 9).

Примеры из практики:

Январь 2019

Директор дочернего унитарного предприятия «Торговый дом «Лагуна»» в Барановичах издал распоряжение (от 20.12.18 г. № 325), которое запрещает увольнение работников до окончания контракта «без уважительных причин». Нарушителям грозит материальная ответственность в размере от 50 до 100 рублей. Такой запрет был обоснован (прямо в тексте распоряжения) «нехваткой персонала и снижением объёма продаж и выручки» в силу большой текучести кадров.

Источник: <https://finance.tut.by/news621362.html?vb&crnd=69644>

Сентябрь 2014

Студентов Могилевского государственного университета в течение двух недель обязали выезжать на уборку корнеплодов и овощей на сельхозпредприятия

113 Замечание общего порядка № 18 (2006) Право на труд (Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах), п. 25:
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slIQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQfUKxXVIsd7Dae%2fCu%2b13J25CWIUzBcf4%2fT6qGUQEN5PMmSndDzYOBghjXPY871yPKt8zA8noUnUP4X6hWixR%2fvv>

114 Доклад Специального докладчика ООН о современных формах рабства, включая его причины и последствия 2013 г.: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/Documents/A-HRC-24-43_ru.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

Могилевского района. Около 500 студентов Витебской ветеринарной академии также были задействованы на сельхозработах в учебное время.

Источник: https://naviny.by/rubrics/society/2014/09/12/ic_articles_116_186697

Сентябрь 2013

Студентов Полоцкого университета в учебное время отправили работать на шести фермах **сельхозпредприятий Глубокого района.**

Источник: <http://spring96.org/ru/news/66099>

Октябрь 2013

Студентов БГУИР сняли с занятий и отправили на стройку комплекса **«Чижовка-Арена»** убирать строительный мусор. Никаких средств индивидуальной защиты при этом предоставлено не было. Инструктаж по технике безопасности фактически не был проведен, при этом со студентов взяли подписи о проведенном инструктаже. Труд оплачен не был.

Источник: <https://realt.onliner.by/2013/10/08/student-11>

Октябрь 2012

Студентов лечебного факультета Гомельского государственного медицинского университета направили на сельскохозяйственные работы. Не явившихся считали отсутствовавшими на занятиях. Такое объявление было опубликовано на сайте вуза.

Источник: <https://belaruspartisan.by/life/221488/>

8.1.4 Запрет детского труда, экономической эксплуатации детей

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹¹⁵

- Конвенция о ночном труде подростков в промышленности 1948 г. (1956 г.)
- Конвенция о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. (2000 г.)
- Конвенция о правах ребенка 1989 г. (1990 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 года (1973 г.)
- Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. (1979 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.)
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1992 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 17 (1989) Статья 24 (права ребенка) (КПЧ)¹¹⁶
- Замечание общего порядка № 16 (2013) об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей (КПР)
- Замечание общего порядка № 20 (2016) об осуществлении прав ребенка в подростковом возрасте (КПР)

Базовое национальное законодательство

¹¹⁵ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь

¹¹⁶ Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка

- Конституция Республики Беларусь, ст.32 ч.2: «...Ребенок не должен подвергаться жестокому обращению или унижению, привлекаться к работам, которые могут нанести вред его физическому, умственному или нравственному развитию»
- Трудовой кодекс Республики Беларусь
- Кодекс об образовании Республики Беларусь
- Закон о правах ребенка 1993 г.
- Закон о противодействии торговле людьми 2012 г.
- Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ № 144 от 15 октября 2010 г. «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет».

Минимальный возраст для привлечения к труду 14 лет (на основании трудового договора, заключенного с письменного согласия одного из родителей, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые: не являются вредными для здоровья и развития и не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.)

16 лет – без согласия родителей

Основные ответственные государственные органы Министерство труда и социальной защиты
Министерство образования
местные органы исполнительной власти
Генеральная прокуратура

Основные организации гражданского общества РПОО «Белорусский хельсинский комитет»
Профсоюз РЭП
ПЦ «Весна»

Рекомендации международных контрольных органов :

Комитет по правам ребенка¹¹⁷

- в срочном порядке принять закон о правовой ответственности корпораций
- разработать и принять положения, обеспечивающие, чтобы деловой сектор соблюдал международные и внутренние нормы корпоративной социальной ответственности, особенно в том, что касается прав детей, в соответствии с Рамками Организации Объединенных Наций, касающимися бизнеса и прав человека, которые были единогласно приняты в 2008 году Советом по правам человека¹¹⁸ и в которых подчеркивается обязанность государств защищать все

117 Заключительные замечания по итогам рассмотрения третьего и четвертого объединенного периодического доклада Беларуси (CRC/C/BLR/3-4), 2011г., пп. 25-26: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsng3QhcRVOo18YEahXg1g0FTTkU3TqQIdFPV9nJWtR43QagimwDvzhKXDJAUKTs7VtGI4Rgml%2b5UYdUEWhASPXRNcpDvGznF%2f0B2qjVBi8FQ>

118 Имеется в виду Рамка ООН по бизнесу и правам человека 2008 г., которая легла в основу Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека 2011 г.

права человека от злоупотреблений со стороны корпораций и других предприятий, а также корпоративная ответственность за соблюдение прав человека и обеспечение доступа к эффективным средствам правовой защиты в случаях нарушений.

Страновой контекст:

Практика привлечения учащихся для безвозмездной работы на сельскохозяйственных работах (о которой шла речь в предыдущем разделе) широко применяется и в отношении детей. Хотя данные работы входят в перечень работ, к которым можно привлекать детей от 14 до 16 лет, часто имеют место факты злоупотребления властью со стороны администрации учебного заведения и нарушение норм трудового законодательства и законодательства об образовании, а именно:

- такое привлечение осуществляется во время учебного процесса,
- такое привлечение осуществляется безвозмездно,
- есть случаи привлечения к работе детей до 14 лет,
- в некоторых случаях не соблюдается техника безопасности,
- отсутствует элемент добровольности: дети направляются «в распоряжение» сельскохозяйственного предприятия учебным заведением в «добровольно-принудительном порядке». Находясь в рамках учебного процесса, дети находятся в зависимости от учебного заведения и его администрации. Для детей, достигших 14-лет, часто формально оформляется согласие родителей. Однако, как правило, родители не хотят/боятся вступать в конфликт с администрацией учебного заведения, так как считают, что это может отразиться потом на отношении к ребенку. Поэтому критерий добровольности (являющийся определяющим в контексте квалификации эксплуатации) остается под вопросом.

При этом зачастую такие «разнарядки» инициируются органами местной власти, которые «спускают» их в учебные заведения.

Такое привлечение часто оправдывается «необходимостью воспитательного процесса».

Конвенцией о правах ребёнка 1989 г. (ст. 19), Законом о правах ребенка 1993 г. (ст. 9) запрещаются любые виды эксплуатации ребенка. Ст. 10 МПКЭСР, Ст. 32 Конвенции о правах ребенка налагает на Беларусь обязательство принимать все меры по недопущению случаев *экономической*

эксплуатации детей. Работа без оплаты (или за мизерную оплату) является экономической эксплуатацией и признается современной формой рабства.¹¹⁹

Передача учебным заведением детей в распоряжение сельхозпредприятий для труда на безвозмездной основе в целях эксплуатации также подпадает под определение преступления, связанного с торговлей людьми (а именно использование рабского труда) по смыслу Закона Республики Беларусь о противодействии торговле людьми 2012 г.

Привлечение детей к работам во время учебного процесса нарушает Конвенцию о правах ребенка 1989 г. и ст. 89 Кодекса об образовании Республики Беларусь.

Непринятие соответствующих мер для предупреждения случаев эксплуатации детского труда, равно как и сама его эксплуатация со стороны частных и государственных субъектов хозяйствования является нарушением бизнесом прав детей. Государство в лице администрации учебных заведений, соглашающейся посылать детей на такие работы и на таких условиях, а также в лице местных органов власти, инициирующих такие действия, - нарушает свои международно-правовые обязательства.

Примеры из практики:

Сентябрь 2016 г.

13-летняя девочка погибла под колесами грузовика во время уборки картофеля на предприятии «Восход Агро» под Молодечно. Дети были отправлены на работу школой. Всего на поле работало около 70-80 учеников. Родители погибшей пытались привлечь к ответственности сельхозпредприятие «Восход Агро», для которого собирался картофель. Но суд отказался признать, что между школьницей и колхозом были трудовые отношения. Из постановления суда следует, что уборка урожая была частью воспитательного процесса. Водителя грузовика приговорили к 3 годам ограничения свободы. Двух учителей школы за недосмотр к 2 годам ограничения свободы без направления в исправительное учреждение.

В апреле 2018 года в Комитет по правам человека была подана жалоба от имени отца девочки. Жалоба принята к рассмотрению. Заявитель просит признать нарушение Республикой Беларусь ст. 14 (1), ст. 2 (2,3), ст. 24 (1) и ст. 6 (1) Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г.

119 Доклад Специального докладчика ООН о современных формах рабства, включая его причины и последствия 2013г.: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/Documents/A-HRC-24-43_ru.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1

Источники: <https://news.tut.by/society/514111.html>;
<https://news.tut.by/society/616162.html>;
<https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/CCPR/Pages/CCPRIndex.aspx>

Ноябрь 2013 г.

Подростков из борисовских школ обязали убирать промышленное предприятие «Борисовдрев» без выплаты какого-либо вознаграждения.

Источник: <https://belarusdigest.com/story/will-child-labour-and-tax-on-the-unemployed-help-lukashenka-avoid-economic-reforms/>

Сентябрь 2013 г.

Учащиеся Глубокского профессионального лицея во время учебы убрали картофель и морковь на **сельхозпредприятиях Глубокского и Шарковщинского районов.**

Источник: <http://spring96.org/ru/news/66099>

Май 2013 г.

Учеников средней школы деревни Деревная Слонимского района в учебное время отправляли на сельскохозяйственные работы. 40% заработка отдавали детям, 60% перечислялось на счет школы.

Источник: <https://spring96.org/ru/news/63279>

8.1. 5 Права профсоюзов, свобода ассоциации

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь ¹²⁰

- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года (1992 г.).
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.)
- Конвенция МОТ (№ 87) о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы 1948 г. (1956 г.)
- Конвенция МОТ (№ 98) о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров 1949 г. (1956 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 18 (2006) Право на труд (Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)¹²¹
- Замечание общего порядка № 20 (2009) Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 23 (2016) о праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 24 (2017) «Об обязательствах государств по

120 В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь

121 Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка

Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСМП)

Базовое национальное законодательство

- Конституция Республики Беларусь, ст. 36, ч.1: «каждый имеет право на свободу объединений»; ст. 41, ч.3: «граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку».
- Трудовой кодекс Республики Беларусь
- Закон Республики Беларусь «О профессиональных союзах» 1992 г.
- Указ Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»

Основные ответственные государственные органы Министерство труда и социальной защиты
Министерство юстиции
Генеральная прокуратура

Крупнейшие профсоюзы и профсоюзные конфедерации Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ) (объединяет 15 отраслевых профсоюзов, 6 областных и Минское городское и 137 районных и городских объединений). Численность членов – более 4 млн. чел (96, 5% экономически активного населения страны).¹²²

Белорусский конгресс демократических профсоюзов (БКДП) (объединяет 4 профсоюза: Белорусский независимый профсоюз, Свободный профсоюз Белорусский, Свободный профсоюз металлистов, Белорусский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности).¹²³

Основные организации гражданского общества Независимые профсоюзы
РПОО «Белорусский хельсинский комитет»
ПЦ «Весна»

Рекомендации международных контрольных органов:

- Комитет по свободе ассоциаций МОТ¹²⁴ и Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ¹²⁵**
- отменить Постановление Совмина № 49 от 24.01.2019 г. «Об утверждении Положения о порядке оплаты услуг по охране общественного порядка, оказываемых органами внутренних дел, расходов, связанных с медицинским обслуживанием, уборкой территории после проведения на ней массового мероприятия» как препятствующее, в совокупности с другими положениями законодательства, реализации прав профсоюзов на практике
 - упразднить требование наличия юридического

122 Сайт Федерации профсоюзов Беларуси: <https://1prof.by/about/off/>

123 Сайт Белорусского конгресса демократических профсоюзов: <http://www.bkdp.org>

124 390-ый отчет Комитета по свободе ассоциаций МОТ , 2019 г., п. 29: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711395.pdf

125 Обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, касающийся имплементации Беларуси Конвенции № 87 МОТ , 2016 г. : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3297155

адреса при регистрации профсоюза, так как на практике это требование препятствует реализации права создавать профсоюзы.

- предпринимать меры по усилению эффективности государственных внесудебных механизмов для разрешения индивидуальных, коллективных трудовых споров, а также споров, касающихся профсоюзов.
- внести ряд изменений в Декрет № №5 «Об иностранной безвозмездной помощи» от 31.08.2015 (бывший Декрет № 24) и Закон «О массовых мероприятиях», касающихся, в частности: отмены санкций за однократное нарушение данных актов, установления более четких оснований для отказа в проведении массовых мероприятий профсоюзов, расширения перечня видов деятельности для которых может быть использована иностранная финансовая помощь (особенно в свете введения норм о финансовых затратах на обслуживание массового мероприятия, которые должна нести сторона, организующая мероприятие).

Комитет по правам человека¹²⁶

- пересмотреть свои законы, подзаконные акты и практику, в том числе Закон «О массовых мероприятиях», чтобы гарантировать возможность пользования в полной мере правом на свободу собраний, как в законодательстве, так и на практике, и обеспечить, чтобы любые ограничения на свободу собраний, в том числе путем применения административных и уголовных наказаний к лицам, реализующим это право, соответствовали строгим требованиям статьи 21 Пакта;
- упростить правила регистрации, чтобы общественные объединения и политические партии могли реально пользоваться своим правом на ассоциацию;
- устранить препятствия для регистрации и деятельности профессиональных союзов, отмены неоправданных ограничений права на забастовку, расследования всех сообщений о вмешательстве в деятельность профсоюзов и репрессиях против профсоюзных активистов, а также пересмотра процедур, регулирующих коллективные переговоры с

126 Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., п. 55 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssl4aDidyTw2XoWDFf3o3yup4a9DzVz10xbGVsSOSdngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpPkOOGYgf%2b7gOIBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>

целью обеспечения соблюдения положений Пакта.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам¹²⁷

- в соответствии со своими обязательствами по статье 8 Пакта, обеспечить реализацию права на создание профсоюза и вступление в него по своему выбору, беспрепятственную реализацию профсоюзами своих прав;
- обеспечить, чтобы работники пользовались своими профсоюзными правами без неподобающих ограничений или вмешательства, в том числе со стороны местных органов;

Страновой контекст:

В Беларуси до сих пор сохраняется принятое в СССР понимание роли и цели деятельности профсоюзных организаций: общественная работа, оздоровление работников, организация культурно-массовых мероприятий. В стране создана основная профсоюзная организация, лояльная государству и контролируемая им – Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ). В организации нет понимания первоочередности правозащитной функции профсоюза.¹²⁸ Об искаженном понимании роли профсоюза «официальной» профсоюзной организацией свидетельствует и практика ее деятельности, и риторика бывшего профсоюзного лидера ФПБ Л. Козика, согласно которой основными показателями продуктивной работы профсоюза является: участие в субботниках, выступления на собраниях трудовых коллективов, забота о том, как лучше работать производству и оздоровление детей. Им также было констатировано, что независимые профсоюзы, не занимаясь этими вещами, не могут сравниться с ФПБ.¹²⁹

При этом, ФПБ используется органами власти как инструмент политического управления и контроля: например, ФПБ всегда активно участвует в избирательных компаниях, агитируя и поддерживая действующего Президента, прогосударственные политические партии и т.д., что в принципе противоречит природе и сути профсоюзной организации, которая не является политической партией и должна оставаться объективной и независимой для более эффективной защиты прав трудящихся вне зависимости от их политических взглядов и убеждений.

¹²⁷ Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (Е/С.12/BLR/4-6) , 2013 г., п. 17 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEGuDH73ebwytTlqXJLJOJz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXKUo1MSgAthbXzMgZc8fynsak8eYmt>

¹²⁸ В этом отношении, например, показателен факт, что раздел «Юридическая помощь» размещен на сайте ФПБ под маркером «Новое»: <https://1prof.by>

¹²⁹ «Количество членов независимых профсоюзов уменьшается благодаря работе ФПБ»: <https://www.kp.by/online/news/484553/>

Значительной проблемой является дискриминация работников по признаку принадлежности к независимым профсоюзам, хотя такая дискриминация запрещена Конституцией (ст. 22, 36, 41,), Трудовым кодексом (ст. 14) и Законом «О профессиональных союзах» (ст. 4). Прямая поддержка государством ФПБ и ее инициатив сама по себе свидетельствует о дискриминации остальных профсоюзов. Так, например, детско-юношеским спортивным школам ФПБ и профсоюзам, входящим в ФПБ Президентом на законодательном уровне предоставлено право использовать помещения находящееся в государственной собственности на безвозмездной основе.¹³⁰ Бывший глава ФПБ Л. Козик прямо публично заявлял о том, что «было бы неправильно предоставить независимым профсоюзам такие же права как профсоюзам ФПБ».¹³¹

Члены независимых профсоюзов часто подвергаются дискриминации и санкциям со стороны нанимателя (вплоть до увольнения). Имеет место очевидная предвзятость со стороны судов при разрешении споров с участием членов независимых профсоюзов. Дискриминация проявляется и в нарушениях работодателем положений Генерального трехстороннего соглашения между Правительством, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, касающегося коллективных переговоров, в которых должны участвовать представители всех профсоюзных организаций.

Эксперты отмечают, что принятый в 1999 г. Декрет Президента от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (последняя редакция 2019 г.), который ввел контрактную систему, является одним из инструментов для борьбы с созданием независимых профсоюзов, так как позволяет работодателям просто не продлевать контракты.¹³²

Проблемой являются законодательно установленные препятствия к объединению в профсоюзы. Декрет Президента 1999 г. № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» требовал наличия не менее 10% работающих (обучающихся) от их общего числа на предприятии, в учреждении, организации и наличия юридического адреса для создания и деятельности там профсоюза. Данные положения были

130 Приложение к Указу Президента Республики Беларусь № 150 от 29 марта 2012 г. «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом»: [http://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2012-39/2012-39\(007-022\).pdf&oldDocPage=1](http://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2012-39/2012-39(007-022).pdf&oldDocPage=1)

131 Количество членов независимых профсоюзов уменьшается благодаря работе ФПБ: <https://www.kp.by/online/news/484553/>

132 Беларусь: права человека бизнес: гайдлайн для бизнеса, 2016г.: <https://www.belhelcom.org/sites/default/files/biz-belhelcom.pdf>

признаны препятствующими созданию и функционированию профсоюзов Комиссией по расследованию МОТ, Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ.¹³³ В 2015 г. в декрет были внесены изменения, и требование о наличии 10% работающих для создания профсоюза на предприятии отменено.¹³⁴ Тем не менее, осталось требование наличия у профсоюзной организации юридического адреса, что по-прежнему считается МОТ положением, препятствующим реализации права на объединение в профсоюзы.¹³⁵

Положения Постановления Совмина № 49 от 24.01.2019 г. «Об утверждении Положения о порядке оплаты услуг по охране общественного порядка, оказываемых органами внутренних дел, расходов, связанных с медицинским обслуживанием, уборкой территории после проведения на ней массового мероприятия» препятствуют реализации права профсоюзов на забастовки и в целом – реализации свободы ассоциаций. На это особо указывает Комитет по свободе ассоциаций МОТ в своем последнем докладе по Беларуси, подчеркивая тот факт, что учитывая размер минимальной базовой величины с одной стороны, и запрет на использование для проведения таких мероприятий иностранной финансовой помощи – с другой, делает на практике практически невозможным проведение массового мероприятия профсоюзом. Вместе с тем, возможность проведения таких мероприятий является важным элементом прав профсоюзов.¹³⁶

Комитет по свободе ассоциаций МОТ трижды рассматривал жалобы профсоюзов на Беларусь: в 1994 г., в 1996 г. и в 2000 г. Жалобы касались вмешательства государства в деятельность ряда профсоюзов, дискриминации по признаку принадлежности к определённому профсоюзу, нарушения свободы собраний и свободы ассоциации, нарушения права на забастовку.¹³⁷

Примеры из практики:

Зима-весна 2019

133 Обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, касающийся имплементации Беларусью Конвенции № 87 МОТ, 2015 г. : https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3186994

134 Комментарий к Декрету № 4 от 2 июня 2015 г. о внесении изменений и дополнений в Декрет Президента Республики Беларусь от 26 января 1999 года №2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений»: http://president.gov.by/ru/news_ru/view/kommentarij-k-dekretu-4-ot-2-ijunja-2015-g-11468/

135390-ый отчет Комитета по свободе ассоциаций МОТ, 2019 г., п.29: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711395.pdf

136 Там же, пп. 24-25.

137 Подробнее см. База обращений в Комитет по свободе ассоциаций МОТ: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:5785036175076:::P20060_REPORT_TYPE:A

Сильное давление со стороны нанимателя оказывается на членов Белорусского независимого профсоюза горняков, химиков, нефтепереработчиков, энергетиков, транспортников, строителей и других работников (БНП). За февраль-апрель 2019 г. из БНП заставили выйти около 800 человек: 600 работников **ОАО «Беларуськалий»**, 180 работников УСП **«Трест «Реммонтажстрой»** и 40 работников предприятия **«Калийспецтранс»** (все предприятия находятся в г. Солигорске). С выходом из независимого профсоюза увязывают решение вопросов продления контрактов или вопросов дальнейшего карьерного роста работников.

Волне давления на Независимый профсоюз горняков предшествовала ситуация с регистрацией первичной организации НПП строительного треста «Реммонтажстрой». В 2018 году трест вывели из структуры «Беларуськалия» и превратили в унитарное предприятие, учредителем которого при этом все равно является «Беларуськалий». Независимый профсоюз имел свою организацию на «Реммонтажстрой» и ранее, однако теперь пришлось заново проходить процедуру регистрации. Организацию зарегистрировали только с третьего раза. Была попытка создания профсоюзной организации и на «Калийспецтранс». Это предприятие аналогично «Реммонтажстрою» было выведено из состава ОАО «Беларуськалий» по причине реорганизации. В январе 2019 года было проведено оргсобрание по созданию первичной профсоюзной организации, на котором присутствовали 11 работников «Калийспецтранса». Через день после собрания, из-за оказанного на них давления со стороны администрации, работники начали массово писать заявление на выход из независимого профсоюза.

Источники: <https://naviny.by/new/20190420/1555766506-bolee-800-chlenov-bnp-vyshli-iz-organizacii-posle-davleniya-vlastey>; <https://belsat.eu/ru/news/okolo-600-chelovek-zastavili-vyjti-iz-nezavisimogo-profsoyuza-gornyakov/>

Август 2018

24 августа 2018 года Геннадий Федынич и Игорь Комлик, соответственно председатель и главный бухгалтер Белорусского независимого профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (РЭП), были признаны виновными в уклонении от уплаты налогов судом Советского района г. Минска (Беларусь). Обвинение утверждало, что оба лидера независимого профсоюза виновны в том, что в 2011-2012 гг. они не задекларировали 140 000 евро, якобы полученных на корпоративный банковский счет в Литве. Обвинения были предъявлены им через год после того, как профсоюз помог мобилизовать акции протеста против президентского Декрета № 3, которым устанавливался сбор с безработных. Подсудимые были признаны виновными по всем обвинениям, приговорены к четырем годам ограничения свободы без тюремного заключения, пяти годам запрета на занятие руководящих должностей и штрафу в размере 47 560 белорусских рублей.

За ходом судебного разбирательства наблюдал представитель Международной федерации прав человека. Так же на судебном заседании присутствовал помощник Генерального секретаря Глобального профсоюза IndustriALL.¹³⁸ В ходе судебного

138 Представляет интересы 50 миллионов работников в 140 странах мира, занятых в горнодобывающей, энергетической и перерабатывающих отраслях.

разбирательства констатированы серьезные процессуальные нарушения. Во-первых, шестеро свидетелей заявили в суде, что их показания были получены с использованием угроз и давления. Во-вторых, в качестве основных доказательств обвинение представило неподтвержденные банковские записи (литовский банк так и не подтвердил наличие такого счета), полученные с помощью учетной записи электронной почты, принадлежность которой не была установленных в ходе судебного разбирательства. В-третьих, суд принял в качестве доказательства стенограммы телефонных разговоров, записанных до получения санкции на контроль телефонных разговоров Геннадия Федынича и Федора Комлика.

Источник: https://www.fidh.org/IMG/pdf/belarus_29082108_note_ru.pdf

Апрель 2016

Руководство **Слонимской камвольной фабрики** в нарушение законодательства отказалось распространять коллективный договор на активиста независимого профсоюза РЭП. В результате он был уволен за три года до пенсии. В своих пояснениях о случившемся, руководитель фабрики сказал, что не он принимал это решение, а просто продлевал решение, принятое предыдущим руководителем, потому что не видел необходимости предыдущему руководителю не доверять в чем-то. Далее руководитель пояснил, что «этим вопросом занимался юрист и перед подписанием отказа распространить колдоговор, он сказал мне, что это законно. У меня нет юридического образования, чтобы принимать такие решения».

Источник: <http://praca-by.info/all-news/item/3097-%20rukovodstvo-slonimskoj-kamvolnoj-fabriki-poshlo-na-vopiyushchee-narushenie-zakona>

Январь 2016

Директор **ОАО «Полоцк-Стекловолокно»** отказался включить Свободный профсоюз Белорусский в комиссию для ведения коллективных переговоров в нарушение п. 45 Генерального соглашения.

Источник: <http://praca-by.info/all-news/item/2855-direktor-polotskogosteklovolokna-poshel-protiv-pravitelstva>

Ноябрь 2015

Суд г. Полоцка рассмотрел иск бывшего рабочего **завода «Полоцк-Стекловолокно»**, главы профсоюзной организации Свободного профсоюза завода, в котором истец заявлял о незаконном увольнении в 2013 г. с завода «Полоцк-Стекловолокно» без согласия профсоюза, как это установлено коллективным договором. Истец считает, что его дискриминировали по признаку принадлежности к неофициальному профсоюзу. Суд отказал в рассмотрении дела, аргументируя отказ в рассмотрении дела тем, что «коллективные трудовые споры рассматриваются органами и лицами, указанными в ст. 379 Трудового кодекса». Хотя в настоящем деле не имел место коллективный трудовой спор.

Истец обжаловал данное решение в областном суде, однако областной суд поддержал позицию нижестоящей судебной инстанции.

Источники: <https://vitebskspring.org/news/sud/item/232-sudy-bayatstva-razglyadats-spravy-ab-dyskryminatsyi>; <https://vitebskspring.org/news/sud/item/228-byly-rabochy-aat-polatsak-shklovalakno-ne-perakanau-sudzdyau-ablasnoga-sudu-vida>;

2015

По информации Специального докладчика ООН по вопросу о положении в области прав человека в Беларуси, власти неоднократно оказывали давление и угрожали лидерам Свободного профсоюза металлистов.

Источник: Доклад спецдокладчика по ситуации с правами человека в Беларуси (2015 г.): <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/085/62/PDF/G1508562.pdf?OpenElement>

2015

По информации Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ:

- профсоюзным структурам, входящим в Белорусский конгресс демократических профсоюзов, в пяти случаях отказали в регистрации.

- **предприятие «Гранит»** отказалось предоставить юридический адрес организации Свободного профсоюза Белорусского для регистрации.

Источник: Обзор комитета по ситуации в Беларуси (2015 г.): http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3186994:NO

Июнь 2015

Рабочих **Бобруйского завода тракторных деталей и агрегатов** преследовали за участие в несанкционированном общественном мероприятии (голодовке) и присудили штрафы. Рабочие были членами Свободного профсоюза Белорусского и протестовали против несправедливых увольнений в связи с их членством в профсоюзе. Компания злоупотребила схемой краткосрочных контрактов, чтобы уволить работников и позже нанять новых с аналогичной квалификацией и навыками.

Источник: Исследование ситуации с нарушением прав профсоюзов в Беларуси Международной конфедерации профсоюзов: <https://survey.ituc-csi.org/Belarus.html?lang=en#tabs-3>

Июнь 2012

В течение восьми месяцев администрация **Бобруйского завода тракторных деталей и агрегатов** блокировала доступ на территорию завода председателя действующей на предприятии первичной организации Свободного профсоюза Белорусского Михаила Ковалькова.

Источник: <http://www.bkdp.org/index.php?area=1&p=news&newsid=1447>

Ноябрь 2012

По информации Комитета по свободе объединений МОТ, вскоре после создания на **предприятии «Гранит»** первичной организации Белорусского независимого профсоюза уволены трое ее членов, включая председателя первичной организации.

8. 2 Нетрудовые права работников

8.2.1 Свобода выражения мнения

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹³⁹

• Международной пакт о гражданских и политических правах 1966 года (1992 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 10 (1983) - Статья 19 (свобода мнений и их выражения) (КПЧ)¹⁴⁰
- Замечание общего порядка № 34 (2011) - Статья 19 (свобода мнений и их выражения) (КПЧ)

Базовое национальное законодательство

- Конституция Республики Беларусь, ст. 33: «Каждому гарантируется свобода мнений, убеждений и их свободное выражение. Никто не может быть принужден к выражению своих убеждений или отказу от них».
- Закон «Об обращениях граждан и юридических лиц» 2011 г.
- Закон «О средствах массовой информации» 2008 г.
- Уголовный кодекс Республики Беларусь, ст. 197

Основной ответственный орган Министерство труда и социальной защиты
исполнительной власти Министерство информации
Генеральная прокуратура

Основные организации гражданского общества Профсоюзы
Белорусская ассоциация журналистов

Рекомендации международных контрольных органов :

Комитет по правам человека¹⁴¹ Принять все необходимые меры, чтобы гарантировать каждому полную реализацию права на свободу выражения мнений, в том числе:

- рассмотреть возможность отмены уголовной ответственности за клевету, и в любом случае применять уголовное законодательство только в наиболее серьезных делах;
- отменить все другие неоправданные

139 В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

140 Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

141 Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., п. 50 :
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssl4aDidyTw2XoWDFf3o3yup4a9DzVz10xbGVsSngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLtpPkOOGYgf%2b7gOIBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>

ограничения на осуществление свободы выражения мнений и обеспечить, чтобы потребность в наложении любых ограничений и соразмерность мер реагирования определялись в соответствии со строгими требованиями пункта 3 статьи 19 Пакта.

Страновой контекст:

В случаях заявления работников о неудовлетворительных условиях труда, и, особенно, в случаях озвучивания проблемы публично, обращения с жалобами в компетентные органы или организации гражданского общества – со стороны нанимателя часто можно наблюдать попытки ограничения таких действий, во избежание вынесения «сора из избы». Работников могут просить отозвать свои жалобы, запрещать получать доказательства происходящего (запрет снимать видео и т.д.).

Также имеют место случаи принуждения к выражению определенного мнения.

Помимо нарушения трудовых прав и создания препятствий для работника бороться за свои трудовые права, такие действия являются нарушением свободы выражения мнения.

Примеры из практики:

Июль 2019

Минская областная организация Белорусского профсоюза работников местной промышленности и коммунально-бытовых предприятий (член ФПБ) направила официальное письмо председателям первичных профсоюзных организаций с убедительной просьбой обеспечить подписку на официальную страницу указанного профсоюза в Facebook. При этом, в письме указывалось на то, что при посещении данной страницы необходимо обязательно (!) ставить «лайк» и делать репост. Необходимость этих действий была объяснена «подготовкой вопроса на Президиум Совета Федерации профсоюзов Беларуси».

Источник: <https://www.the-village.me/village/city/news-city/276083-profsouz>

Март 2019

После того как водители троллейбусного парка №3 г. Минска в конце января 2019 г. коллективно пожаловались на условия работы в Министерство труда и соцзащиты и в прокуратуру, к их возмущению подключились коллеги из других парков, не только троллейбусных. Петиция о проблемах городского транспорта набрала 1330 подписей.

9 «ПРОИЗВОДИТЕЛЬ-ПОТРЕБИТЕЛЬ», «БИЗНЕС-МЕСТНОЕ СООБЩЕСТВО»: ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ БЕЛАРУСИ

9. 1 Запрет дискриминации

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹⁴²

- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1992 г.)
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. (1981 г.)
- Конвенция о правах инвалидов 2006 г. (2016 г.)
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 г. (1969 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 24 (2017) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)¹⁴³
- Замечание общего порядка № 18 (1989) – Недискриминация (КПЧ)
- Замечание общего порядка № 28 (2000) - Статья 3 (равноправие мужчин и женщин) (КПЧ)
- Замечание общего порядка № 2 (2014) – (статья 9 Конвенция о правах инвалидов) (КПИ)
- Общая рекомендация XIV относительно пункта 1 статьи 1 Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 г. (КЛРД)
- Общая рекомендация XV относительно статьи 4 Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 г. (КЛРД)
- Общая рекомендация № 28 (2010), касающаяся основных обязательств государств-участников по статье 2 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)

Базовое национальное законодательство

- Конституция Республики Беларусь, ст. 21, 22
- Закон «О рекламе» 2007 г.
- Закон «О средствах массовой информации» 2008 г.
- Закон «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь» 1991 г.
- Закон «О туризме» 1999 г.

Основной ответственный Министерство антимонопольного регулирования и торговли (МАРТ)

¹⁴² В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

¹⁴³ Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

государственный орган Министерство информации
Министерство спорта и туризма
Министерство труда и социальной защиты
Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества РПОО «Белорусский хельсинский комитет»
МОО «Гендерные перспективы»
«Центр по продвижению прав женщин — Её права»
Просветительское правозащитное учреждение
«Офис по правам людей с инвалидностью»
Правозащитная инициатива «Журналисты за толерантность»

Рекомендации международных контрольных органов :

Комитет по правам человека¹⁴⁴

- принять все необходимые меры, в том числе принять всеобъемлющее антидискриминационное законодательство, для обеспечения того, чтобы его законодательство обеспечивало надлежащую и действенную материальную и процессуальную защиту от всех форм прямой, косвенной и множественной дискриминации, **в том числе в частной сфере**, по всем запрещенным признакам в соответствии с Пактом, а также доступ к эффективным и надлежащим средствам правовой защиты от любых форм дискриминации.
- включить сексуальную ориентацию и гендерную идентичность в число запрещенных оснований дискриминации во всеобъемлющее антидискриминационное законодательство;
- назначить надлежащие наказания за такие действия, в том числе в результате оперативного и эффективного расследования любых сообщений о проявлениях насилия или ненависти на почве сексуальной ориентации и гендерной идентичности, и привлечения виновных к ответственности
- повысить доступность для инвалидов общественного транспорта, зданий и других объектов и сделать доступ к ним недискриминационным

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам¹⁴⁵

- обеспечить, чтобы законодательство эффективно запрещало дискриминацию во всех областях экономических, социальных и культурных прав в соответствии с положениями Пакта и предусматривало соответствующие санкции за нее ;
- принять всеобъемлющий закон о борьбе с дискриминацией, в котором решалась бы проблема дискриминации, **в том числе в частной сфере**, запрещалась бы прямая и косвенная дискриминация по всем признакам,

144 Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 16, 20, 22 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssl4aDidyTw2XoWDFf3o3yup4a9DzVz10xbGVsSngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpPkOQGYgf%2b7gOIBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>

145 Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6), 2013г., пп.8,11: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEOguDH73ebwytTlqXJLJOJz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXKUo1MSgAthbXzMGZc8fymsak8eYmt>

указанным в Пакте, и предусматривались бы эффективные средства правовой защиты в случае дискриминации в ходе судебного и административного разбирательства.

- активизировать усилия по изменению восприятия в обществе ролей мужчин и женщин, в том числе посредством проведения информационно-просветительских кампаний

Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин¹⁴⁶

- принять всеобъемлющее законодательство по борьбе с дискриминацией, конкретно все формы дискриминации в отношении женщин во всех сферах жизни и **направленное на государственных и частных субъектов** в соответствии со статьями 1 и 2 Конвенции, включая прямую и косвенную дискриминацию по всем признакам, как это предусмотрено в общей рекомендации № 28 (2010) об основных обязательствах государств-участников в соответствии со статьей 2 Конвенции.

- принимать адресные меры в отношении женщин, мужчин, девочек и мальчиков **по преодолению дискриминационных стереотипов** в отношении роли и обязанностей женщин и мужчин в семье и обществе, и подчеркивать важность равного участия женщин в процессе принятия решений в государственном и частном секторах.

- обеспечить **строгое соблюдение запрета на неэтичную рекламу**, предусмотренного в статье 26 Закона Республики Беларусь № 225-3 «О рекламе» от 10 мая 2007 года, и **просвещать средства массовой информации и рекламную отрасль** в целях содействия созданию позитивного образа женщин как активных участников политической, экономической и социальной жизни.

Страновой контекст:

Проблема отсутствия комплексного антидискриминационного законодательства и неэффективности средств правовой защиты в случаях дискриминации в контексте трудовых правоотношений, описанная в разделе 9.1, также проявляется и в отношении «внешнего» аспекта деятельности бизнеса – деятельности, касающейся потребителей товаров/услуг.

Наличие в белорусском законодательстве общих положений, касающихся принципов равенства и недискриминации, которые никак дополнительно не раскрыты в тексте соответствующих отраслевых законов и лишены эффективных мер реализации, не могут служить заменой специального всеобъемлющего антидискриминационного законодательства. Без принятия такого законодательства реализация принципов равенства и не

¹⁴⁶ Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Беларуси (CEDAW/C/BLR/8), 2016 г., п. 9, 21: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/64/PDF/N1640264.pdf?OpenElement>

дискриминации в Беларуси будет оставаться весьма затруднительной.¹⁴⁷ И если в контексте трудовых правоотношений имеется хотя бы одна статья Трудового кодекса (ст. 14), то в контексте деятельности бизнеса, направленной на потребителя в принципе отсутствуют какие-либо антидискриминационные положения законодательства кроме положений Конституции.

Большой проблемой для Беларуси является дискриминационный маркетинг. При создании рекламы своей продукции/услуг бизнес часто использует объективацию, акцентирование внимания потребителей и клиентов на отдельных половых признаках, сексизме и вульгаризации с целью захвата внимания аудитории. При этом, учитывая общую, в высокой степени гендерно-стереотипную среду, характерную для белорусского общества, низкую правовую и гендерную грамотность в бизнес-среде, указания на недопустимость такой рекламы со стороны организаций гражданского общества и отдельных активистов воспринимаются бизнесом в большинстве случаев неадекватно, как «блажь феминисток».

Вместе с тем, изготовление и транслирование рекламы, содержащей вульгарные и стереотипные представления о гендерных ролях, способствует и поощряет создание в обществе среды, благоприятной для дискриминации, базирующейся на стереотипах, препятствующих реализации права на равное обращение и недискриминацию, что является нарушением норм, содержащихся в указанных международных договорах, а также норм белорусского законодательства. Таким образом, субъекты хозяйствования, использующие сексуальную объективацию и сексизм для рекламы, фактически участвуют в создании условий для дискриминации в обществе, поощряя гендерные стереотипы. При этом негативное влияние на реализацию прав человека оказывают сразу 3 субъекта – субъект, который заказывает рекламу (производитель товара/услуги), субъект, который производит рекламу, и субъект, который ее транслирует.

В Законе Республики Беларусь «О рекламе» не содержится положений о запрете дискриминационной рекламы; подобная реклама может быть квалифицирована как ненадлежащая (а именно - неэтичная) по п. 3 ст. 26, как содержащая оскорбительные образы в отношении пола. Использование такой рекламы запрещено.

147 Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), п. 13: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf

Проблемой также являются проявления дискриминации и т.н. «языка вражды» в деятельности белорусских СМИ, включая интернет-ресурсы. Помимо того, что они не отказываются транслировать дискриминационную рекламу, широко распространена практика дискриминационных материалов, публикуемых в печатных СМИ, дискриминационных и сексистских высказываний в видео-контенте.

Закон «О средствах массовой информации» так же как и Закон «О рекламе» не содержит прямых положений, касающейся запрета дискриминации. Вместе с тем, ст. 38 (п. 1.2) Закона «О средствах массовой информации» запрещает использование в СМИ и на интернет-ресурсах ненадлежащей рекламы, ст. 34 (п. 4) обязывает журналиста СМИ «уважать права, свободы и законные интересы физических лиц», а также ст. 4 провозглашает уважение прав и свобод человека одним из основных принципов деятельности СМИ.

Несмотря на то, что из имеющегося законодательства можно «вывести» запрет на дискриминационную рекламу и дискриминационные высказывания журналистов СМИ, очевидна необходимость комплексного антидискриминационного законодательства, которое должно «покрыть» в том числе дискриминацию и способствующие ей действия в маркетинге и деятельности СМИ.

Так же как и в случае с трудовыми правоотношениями, в данном случае также чрезвычайно важна просветительская функция такого законодательства. В профессиональном сообществе белорусских журналистов очевиден чрезвычайно низкий уровень гендерной грамотности, отсутствует понимание таких явлений как сексизм и объективация. Это подтверждается и практикой их деятельности, и экспертами.¹⁴⁸ При возмущении общественности, связанном с такими высказываниями в СМИ, журналисты часто оправдывают это наличием чувства юмора и желания пошутить.

Учитывая особую социальную роль и ответственность СМИ и журналистов, описанная проблема требует особого внимания со стороны государства и гражданского общества. Присутствует объективная потребность в определенных образовательных и просветительских мероприятиях для журналистов СМИ по тематике запрета дискриминации и гендерного равенства, в системных мерах по внедрению в формальные образовательные программы для обучения журналистов вопросов гендерного равенства, недискриминации.

148 См., например, выпуск бюллетеня Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Гендерное равенство» (№ 7), посвященный гендерным вопросам в СМИ (2014 г.): <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/UN-Gender-7.pdf>

Можно сказать, что государство в определенной степени видит эту проблему, однако отсутствуют какие-либо комплексные законодательные меры по ее решению. Кроме того, решения МАРТ о запрете сексистской рекламы и дискриминационных материалов в СМИ носят фрагментарный, спорадический характер. Ряд случаев наличия сексизма и объективации в рекламе не признаются таковыми. При этом, что самое важное, **имеющиеся решения о запрете такой рекламы обоснованы в основном нормами этики и морали, а не запретом дискриминации**, они не увязываются с нарушением прав человека, что, отчасти, нивелирует понимание недопустимости такого поведения.

Относительно дискриминационных высказываний в СМИ – при наличии большого массива таких случаев, нам не известно ни об одном, когда руководство телеканала либо издания применило бы какие-то санкции к журналисту за недопустимое поведение, которое не соответствует ни журналистской этике, ни нормам законодательства.

Так же в данном контексте следует отметить, что, не смотря на активную политику государства в сфере охраны прав лиц с инвалидностью, присутствуют случаи дискриминации таких лиц со стороны бизнеса.

Основная проблема состоит в том, что социальная защита лиц с инвалидностью осуществляется не на инклюзивной и персонифицированной, а на институциональной основе. Специальные меры позитивного характера в разных сферах жизнедеятельности, носят групповой, не персонифицированный характер. В законодательстве и правоприменительной практике сохраняется значительное число дискриминационных норм, касающихся, например, права на семью, ограничений по видам инвалидности и др. Мониторинги доступности объектов социальной инфраструктуры выявляют не более 10-15% объектов относительно доступных. Лишь около 1% национального ТВ эфира снабжено сурдопереводом. Транспортная инфраструктура страны не отвечает принципам полноты и непрерывности доступности маршрутов передвижения ввиду отсутствия таких установок в политике организации транспортного движения.¹⁴⁹

В Национальном плане действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017 - 2025 гг. отмечены такие мероприятия, которые, при их реализации, будут способствовать более эффективной реализацией бизнесом прав лиц с инвалидностью: закрепление

149 Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), пп. 25-31: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf

понятия «дискриминация по признаку инвалидности», наступление административной ответственности за уклонение от исполнения требований по созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры, исключение дискриминационных норм по признаку инвалидности относительно всех видов перевозок (включая автомобильным, водным, воздушным, железнодорожным видами транспорта) и перевозчиков, закрепление норм по обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к информации.¹⁵⁰

Ожидается, что эти нововведения будут отражены в новом Законе «О правах инвалидов и их социальной интеграции», проект которого подготовлен в настоящее время.

В 2016 г. экспертами белорусской Сети за равенство и недискриминацию¹⁵¹ был подготовлен проект Концепции национального антидискриминационного законодательства. Измененный и дополненный после серии консультаций и публичных обсуждений вариант Концепции опубликован в докладе Белорусского хельсинского комитета «Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси».¹⁵²

Примеры из практики: сексизм и объективация в рекламе

Февраль 2019 г.

Компания «Ласерта», которая занимается корпоративными облигациями на рынке ценных бумаг, выпустила рекламный ролик, который представляет собой видео с однозначным сексуальным подтекстом и наличием объективации женского образа. С самого начала ролика девушка, заявив, что она «охотница на миллиардеров» и у нее «было много богатых мужчин», рассуждает на протяжении всего ролика о том, что «7 – это нормально, а 7,5 – еще лучше» и т.д., задавая в конце ролика вопрос: «а сколько у тебя?». До конца ролика совершенно непонятно, что именно рекламируется.

Комментарий продюсера компании Doberman Film, Александра Максимова, снявшего эту рекламу: "Реклама на финансовую тему редко бывает смелой и провокационной, особенно у нас в стране. Всё всегда сводится к «счастливым семьям» и улыбчивым людям, получающим кредиты. Мы решили пойти немного дальше. Но не стоит воспринимать нашу работу чересчур серьезно, it's entertainment. Хотели бы поблагодарить компанию Lacerta и ее руководство за доверие".

Источник: <http://marketing.by/novosti-rynka/nastya-rybka-snyalas-v-reklame-o-fondovom-rynke-belarusi/>

150 Национальный план действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017 - 2025 гг.: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Post.-SM-RB-natsplan-dejstvij-po-invalidam.pdf>

151 В Сеть входят, в частности, РПОО «Белорусский хельсинский комитет», Просветительское учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью», Простое товарищество «Инициатива Forb» и др.

152 Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси: доклад / Д. Черных, О. Гулак, 2018 г.: <https://belhelcom.org/ru/document/diskriminaciya-otdelnyh-uyazvimyh-grupp-v-belarusi>

Борисовское женское социальное общественное объединение [«Провинция»](#) направило в Министерство антимонопольного регулирования и торговли заявление с просьбой признать сексистской и запретить рекламу выдачи займов. Рекламное объявление с изображением девушки гласило: «Там не дали? А я дам». Министерство антимонопольного регулирования и торговли не усмотрело в рекламе признаков «не этичности» по причине того, что девушка, обещающая «дать», изображена не голой, а одетой в деловой костюм.

Источник: <https://ex-press.by/rubrics/novosti-borisova/2018/05/29/tam-ne-dali-a-ya-dam-mart-obnaruzhil-v-borisovskoj-reklame-narushenie-net-rekvizitov>

Сентябрь 2017 г.

Целый ряд ненадлежащих рекламных постеров, размещенных в инстаграмм-аккаунте компании, можно найти у марки по производству **питьевой воды «Славная»**. В рекламе используются изображения женщины как сексуального объекта, не имеющие никакого отношения к воде как к продукту, потребляемому в пищу, и никак не демонстрирующие качества этого продукта.

Комментарий учредителя компании "Аброникс" (торговая марка "Славная") Александра Усенка на негативную реакцию в соцсетях по поводу этой рекламы: «Люди, которые так говорят, видимо думают о какой-то пошлости. Мы о таких вещах не думаем. Мы думаем о воде. Все люди разные, и степень распушенности у каждого своя. Да, если немного неоднозначных людей, но в целом всем все нравится. Там, кроме воды, нет ничего больше».

Источники: <http://marketing.by/novosti-rynka/polzovateley-sotssetey-vozbudili-foto-pitevoy-vody-slavnaya/> ; <http://marketing.by/mnenie/uchreditel-kompanii-vladeltsa-brenda-slavnaya-dumayte-o-vode-a-ne-o-kakoy-to-poshlosti/>

Декабрь 2016

ООО «Формэль» (Mark Formelle) выпустил ряд рекламных постеров одной из коллекций женского и мужского белья, транслирующих гендерные стереотипы, сексизм и объективацию. На постерах были представлены как женщины, так и мужчины, рекламирующие белье, однако мужчины были представлены в обычных естественных позах, характерных для контекста постановочного сюжета, женщины – в неестественных, сексуальных позах, не имеющих отношения к домашним делам, которыми они занимаются по сюжету в рекламируемом белье. Таким образом, в рекламе, вместе с бельем «рекламируется» и сама женщина как сексуальный объект, что недопустимо. НПО «Центр по продвижению прав женщин – Ее права» написала в компанию официальное обращение.

Компания проблему так и не признала, но вскоре после PR-скандала выпустила рекламный ролик, в котором мужчины брутального вида шьют женское белье.

Источники: <http://marketing.by/novosti-rynka/seksizm-v-reklame-mark-formelle-tsentr-po-prodvizheniyu-prav-zhenshchin-napravil-obrashchenie-k-proi/>

Министерство торговли запретило рекламу на телевидении, признав три рекламных видеоролика хрена, производства **ОДО «Фирма АВС»** неэтичными и содержащими сексуальный подтекст. Игра слов с этим продуктом продолжалась не на одном корпоративном календаре компании. Использовались такие выражения: «Хрен должен стоять у каждого....на столе», «Хрен удивит любую хозяйку». При этом на календаре около баночки с хреном фигурировали изображения с однозначным сексуальным подтекстом (голого мужчины и женской попы в кружевном белье), не имеющие никакого отношения к хрену как к продукту питания.

Из официального ответа компании: «Шуточный календарь с изображением баночки хрена, как пряности торгового знака АВС и действительно красивой части женской фигуры выпущен для собственных нужд, позиционирует юмор и способствует хорошему настроению среди сотрудников фирмы».

Источники: <https://telegraf.by/2011/07/v-belarusi-zapretili-reklamirovat-hren-foto-video>, <https://probusiness.io/marketing/3887-seksizm-na-seksizme-podborka-skandalnoy-belorussoy-reklamy.html>, <https://citydog.by/post/abc-kalendar/>

Август 2009

Министерство торговли РБ рекомендовало снять с эфира рекламный ролик молодежного пива «ТЕМА» производства **ОАО «Лидское пиво»** о момента определения специальной комиссией на соответствие нормам морали и нравственности. Запрос на экспертизу был направлен в Министерство культуры, Институт языкознания при Академии Наук Республики Беларусь, а также в Общество защиты прав потребителей. У Министерства возникли вопросы по поводу возможной двусмысленной трактовки сюжета ролика. Разговор двух девушек о размере пивной бутылки, по мнению представителей контролирующих органов, вызвал дополнительные ассоциации.

Источник: <http://marketing.by/novosti-rynka/ministerstvo-torgovli-belarusi-snyalo-s-efira-reklamnyy-rolik-pivnogo-brenda-tema/>

Показательным является комментарий портала marketing.by в этой заметке: «Необходимо отметить, что в данном случае речь не идет о нарушении законодательства о рекламе, поскольку юридические службы телеканалов пропустили ролик в эфир без каких-либо претензий».

Тот факт, что юридические службы канала пропускают ту или иную рекламу без всяких претензий совершенно не обязательно означает ее соответствие закону. Это может свидетельствовать о некомпетентности юридических служб в вопросах гендерного равенства и недискриминации.

Другие примеры сексизма и объективации в белорусской рекламе с комментариями эксперта можно посмотреть тут: <http://marketing.by/analitika/razbiraem-seksizs-v-belorussoy-reklame/>

[Примеры из практики: сексизм и «язык вражды» в деятельности СМИ](#)

Август 2019

Во время трансляции футбольного матча с женским судейским составом на телеканале «Беларусь 5», комментаторы Павел Баранов и Петр Качуро допустили целый ряд сексистских и оскорбительных высказываний в отношении женщин-судей: «Наверное, это уже физиология, простите. Второй раз задерживать с принятием решения», «Сложно футболистам такого уровня спорить с женщиной. Как они могут что-то ей эмоционально доказывать?», «В окружении прелестниц разыгрывается стандарт. Ну что ж, дама права... И Миллнер понимает, что с женщиной лучше не спорить», «Наверняка же Фраппар сдала все тесты, чтобы соответствовать темпу такой игры», «Чтобы как рефери (выступала женщина. — Прим.TUT.BY), такого еще не было, и мы стараемся, как и футболисты, спокойно к этому относиться, тем более что это тоже по-своему забавно», «Да, очень интересная игра. В которой перчика добавляет тот факт, что обслуживает его женская бригада», «Ученые наконец-то поняли, о чем думает женщина, но она уже передумала».

Источник: <https://sport.tut.by/news/football/649673.html>

Май-Июнь 2019

Активист инициативы «Журналисты за толерантность» Валентин Тишко отправил в Министерство информации 14 публикаций с сайта газеты «Вечерний Могилев», содержащих дискриминационные, оскорбительные и агрессивные высказывания в отношении ЛГБТ-сообщества, с просьбой проверить их на наличие проявления экстремизма. В результате эксперты пришли к выводу о наличии признаков проявления экстремизма в двух из них: «Судный день. Лиричных струн натянутые струны» и «Во что выливается нетерпимость к извращенцам?». Было инициировано судебное разбирательство по вопросу привлечения СМИ к административной ответственности на основании ст. 17.11 КоАП. Газета оспорила в Экономическом суде результаты Республиканской комиссии по информационной продукции. Юрист газеты, в числе прочего, заявлял в суде, что «слова «педофил» и «педераст» являются синонимами, так как имеют один корень». До вынесения решения Экономического суда рассмотрение дела о наложении штрафа за экстремистские публикации приостановлено.

После передачи дела об экстремизме в суд, на сайте газеты было опубликовано обращение группы поддержки, имеющее неадекватное содержание (используются фразы: «Сегодня в Ленинском суде Могилева будут снова распинать Христа!», «Если мы проиграем этот суд, ОНИ сделают с нами и нашими детьми то, что сделали с Норвегией, Финляндией, Англией, со всей Европой, с Америкой - со всем миром»). При этом на сайте газеты также опубликовано обращение к Президенту, в котором утверждается, в частности, что «высокопоставленные гомосексуалисты, оказывающие давление на сотрудников милиции и судей посредством этого публичного процесса, хотят запугать СМИ, чтобы никто больше не осмелился критиковать извращенцев».

Источник: <https://news.tut.by/society/645177.html>; <http://www.vecherniy-mogilev.by/?page=article&articleID=8053>

Газета «Вечерний Могилев» - лидер белорусских СМИ по использованию «языка вражды».¹⁵³ В публикуемых газетой материалах, в публичных выступлениях главного редактора газеты Надежды Левченко содержатся недопустимые, оскорбительные и агрессивные высказывания в адрес ЛГБТ-сообщества. Используются такие слова как: извращенцы, уроды, педерасты и т.д. Такая позиция газеты объясняется «спасением славянских ценностей» и «традиционной семьи». Группа поддержки газеты вовлекает в свою дискриминационную, агрессивную и противоправную деятельность в отношении ЛГБТ-сообщества несовершеннолетних детей.¹⁵⁴

За все время Министерством информации ни разу не ставился вопрос о служебном соответствии главного редактора. Газета трижды становилась дипломантом в номинациях Национального конкурса средств массовой информации «Золотая Литера». Имеет дипломы лауреатов конкурсов для СМИ Генеральной прокуратуры Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь.¹⁵⁵

В поддержку газеты в ситуации с судебным процессом, касающимся экстремизма, выступила Общественная палата Союзного государства.¹⁵⁶

Май 2019

Во время трансляции конкурса «Евровидение» в прямом эфире государственного телеканала «Беларусь-1» комментатор Евгений Перлин допустил ряд гомофобных высказываний. Когда запущенная по залу «kiss камера» выхватывала целующиеся пары мужчин, Евгений Перлин использовал фразы: «О, господи! А может, лучше и не смотреть», «Да ладно! Надеюсь, что сейчас операторы отыщут действительно классные парочки здесь, в Тель-Авив Экспо» (после перехода камеры от гетеросексуальной пары к гомосексуальной), «Сейчас Дана говорит, что любовь не имеет религии, не имеет ограничений, расовых, — каких-либо ограничений. Но все-таки хочется, чтобы ценности оставались ценными. Чтобы любовь — да? — была любовью» (во время исполнения песни Дана Интернешнл).Данный инцидент отметила служба новостей BBC.

Пресс-служба «Евровидения» отметила, что чтит разнообразие и интеграцию, и поэтому не может согласиться с неуважительным отношением к этим ценностям от тех, кто связан с конкурсом. С белорусской делегацией была проведена разъяснительная беседа о данных комментариях и о стандартах, которые от них ожидаются

153 «Вечернему Могилеву», известному своей гомофобией, грозит суд за экстремизм (сайт Правозащитной инициативы «Журналисты за толерантность»): <https://j4t.by/2019/06/03/vechernemu-mogilevu-izvestnomu-svoey-gomofobiey-grozit-sud-za-ekstremizm/>

154 «За экстремизм судят газету «Вечерний Могилев», на которую жаловались за оскорбление ЛГБТ-сообщества»: <https://news.tut.by/society/645177.html>

155 Сайт областной газеты «Вечерний Могилев»: <http://www.vecherniy-mogilev.by/index.php?page=about-newspaper>

156 «Президент поддерживает институт семьи, Министерство информации нет, а что скажет суд?»: <http://www.vecherniy-mogilev.by/?page=article&articleID=8181>

Источники: <https://www.the-village.me/village/culture/reaction/275043-bbc-about-perlin>;
<https://www.bbc.com/news/blogs-news-from-elsewhere-48283982>; <https://reform.by/rukovodstvo-evrovidenija-otreaqirovalo-na-gomofobnye-kommentarii-vedushhego-bt/>

Апрель 2019

Интернет-ресурс TUT.BY опубликовал материал кolumnиста Анны Златковской «Я не представляю, как можно захотеть такого мужика» о мужчинах, которым нравится делать макияж. Материал активно транслирует гендерные стереотипы, сексизм, содержит оскорбительные высказывания для данных мужчин. Используются фразы: «...я поняла, что впервые радуюсь своему возрасту и тому, что родилась в каменном веке, когда любой адекватный мужик не видел разницы между пудрой и тональным кремом», «Если мужчина начинает переживать, что у него несимметричные бровки или слишком выпуклые щеки, запасаясь арсеналом гримера-визажиста, то невольно задумаешься, а не описается ли он от страха, если на носу у него выскочит прыщ? О драке с хулиганами говорить вообще не приходится, мейкап потечет...», «Ведь очевидно: если у парня в арсенале кисти, спонжи и пухлая косметичка, не стоит надеяться, что твоя естественная красота его впечатлит».

Источник: <http://news.21.by/other-news/2019/04/30/1784037.html>

Примеры из практики: дискриминация лиц с инвалидностью

Август 2019

Пассажирку из России на инвалидной коляске отказались перевозить на автобусе **транспортной компании «Традимум»** по маршруту Минск — Санкт-Петербург аргументировав тем, что это противоречит внутренней инструкции перевозчика. По поручению Министерства транспорта в ситуации разбиралась Транспортная инспекция. За допущенные нарушения два водителя, которые выполняли рейс 3 июля, были привлечены к административной ответственности по ч. 5 ст. 18.14 КоАП Беларуси.

После проверки «Традимум» прислал в Министерство транспорта письмо, в котором сообщил, что автобус Volvo, на котором они осуществляют международные рейсы, — это автобус общего назначения, а не специальный, он не предназначен для перевозки инвалидов-колясочников.

Источник: <https://auto.tut.by/news/exclusive/649539.html>

Апрель 2019

21 апреля в Гомеле инвалид-колясочник на остановке попросил помощи водителя троллейбуса № 8: сам он не мог попасть в салон транспорта. Тот ответил отказом, аргументировав тем, что у него нет времени. Мужчина обратился с жалобой в «Горэлектротранспорт», там провели разбирательство и привлекли водителя к дисциплинарной ответственности.

Источник: <https://news.tut.by/society/636404.html>

Январь 2019 г.

В соответствие с действующим законодательством тотально незрячий гражданин, заключая кредитный договор с банковским учреждением, не имеет права

собственноручно его подписать. Работники банка предлагают оформить доверенность на третье лицо, чтобы оно от имени незрячего ставило подпись. Просьба банка мотивирована тем, что незрячий гражданин не может ознакомиться с содержанием документов, из-за чего его подпись не имеет силы. В случае возникновения проблем и судебных разбирательств банк окажется в «щекотливой ситуации».

Группа инвалидов по зрению письменно обратилась к одному из депутатов, который попросил Национальный банк рассмотреть возможность внести на законодательном уровне изменения в существующие формы договора, чтобы незрячие могли самостоятельно совершать сделки. Ассоциация белорусских банков, в свою очередь, уже попросила банки высказать свое мнение по этому вопросу.

Координатор Офиса по правам людей с инвалидностью Сергей Дроздовский рассказывает, что эта проблема поднимается не первый год. Однако пока конкретных решений принято не было. Также он отмечает, что для того, чтобы вводить такого рода ограничения из-за повышенных рисков должны быть исследования и конкретные примеры таких ситуаций. Пока же это все гипотетические предположения.

Трудности возникают не только при оформлении кредита или рассрочки, но и при покупке страхового полиса. В сфере страхования инвалидность также применяется как рискованный элемент, который удорожает и ухудшает условия для клиента.

Источник: <https://finance.tut.by/news622292.html?vb>

Ряд туроператоров Беларуси вносят в договоры об оказании туристических услуг (либо в дополнительные соглашения к договорам) следующее положение: **«Заказчик проинформирован о том, что в месте его временного нахождения (страна пребывания, отель, кемпинг, курорт и т.д.) могут находиться люди с ограниченными возможностями (инвалиды), в том числе и лица с умственными отклонениями»** (см. например сайт туроператора «Интерсити»: https://intercity.by/upload/_____.pdf).

В то время как в Постановлении Совмина Республики Беларусь № 1064 от 12.11.2014г. «Об утверждении Правил оказания туристических услуг», которым утверждена форма Типового договора об оказании туруслуг, сказано, что договор оказания туристических услуг может дополняться условиями, не противоречащими законодательству (п. 24).

9.2 Экологические права человека

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹⁵⁷

- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1992 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.).
- Конвенция о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды 1998 г. (Орхусская конвенция) (1999 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

¹⁵⁷ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

- Замечание общего порядка № 14 (2000) Право на наивысший достижимый уровень здоровья (статья 12 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах) (КЭСКП)¹⁵⁸
- Замечание общего порядка № 24 (2017) (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 36 (2018) Право на жизнь (статья 6 Международного пакта о гражданских и политических правах) (КПЧ)
- Руководство по осуществлению Орхусской конвенции, разработанное Европейской экономической комиссией ООН 2000 г.
- Маастрихтские рекомендации по оказанию содействия эффективному участию общественности в процессе принятия решений по вопросам, касающимся окружающей среды, подготовленные Европейской экономической комиссией ООН под эгидой Орхусской конвенции 2015 г.

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ст. 46, ст. 28
- Закон Республики Беларусь «Об охране окружающей среды» 1992 г.
- Закон «О государственной экологической экспертизе, стратегической экологической оценке и оценке воздействия на окружающую среду» 2016 г.
- Закон «Об обращении с отходами» 2007 г. (с изм. 2019 г.)
- Закон Республики Беларусь «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» 2012 г.
- Закон Республики Беларусь «О качестве и безопасности продовольственного сырья и пищевых продуктов для жизни и здоровья человека» 2003 г.
- Закон «О здравоохранении» 1993 г.
- Закон «Об обращениях граждан и юридических лиц» 2011 г.
- Уголовный кодекс Республики Беларусь

Основной ответственный государственный орган Министерство природы и охраны окружающей среды
Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества ОО «Экодом»
Товарищество «Зеленая сеть»
Центр экологических решений

Рекомендации международных контрольных органов :

Комитет по соблюдению Орхусской конвенции В рамках вынесения решений по конкретным обращениям (см. ниже)

Страновой контекст:

Основной проблемой в сфере экологических прав человека в Беларуси является ненадлежащая реализация права на доступ к экологической информации. Несмотря на то, что Беларусь ратифицировала Орхусскую конвенцию, государство не предпринимает достаточных мер для ее соблюдению субъектами хозяйствования. Помимо этого, имеют место факты преследования и ущемления в правах лиц, требующих доступа к

¹⁵⁸ Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

экологической информации и борющихся против строительства наносящих ущерб окружающей среде производств, что также противоречит положениям Орхусской конвенции.

Отдельно стоит выделить проблему строительства Белорусской АЭС. Строительство началось в 2011 г. по российскому проекту АЭС-2006 вблизи границы с Литвой. Заказчиком по сооружению и эксплуатирующей организацией является РУП «Белорусская АЭС». В 2010 г. Министерство окружающей среды Литвы направило в адрес Министра природы и охраны окружающей среды Беларуси документ, касающийся позиции Литвы относительно проведенной оценки воздействия на окружающую среду. В 60-страничном документе подробно описывается ненадлежащая процедура проведения Беларусью оценки воздействия на окружающую среду, также ненадлежащее обеспечение Беларусью процедуры публичных слушаний отчета об этой оценке, которые состоялись в Литве в марте 2010 г. и на которых представители Беларуси не могли ясно ответить на вопросы общественности.¹⁵⁹ При этом в случае с Белорусской АЭС также имело место нарушение права на доступ к информации, что было признано Комитетом по соблюдению Орхусской конвенции в 2011 г.¹⁶⁰ (см. примеры из практики ниже).

В Комитет по соблюдению Орхусской конвенции жалобы на Беларусь со стороны общественности подавались 3 раза:

- в 2009 г. в связи со строительством Неманской ГЭС. Комитет признал нарушение Беларусью ст. 4 (п. 1) «Доступ к экологической информации» и ст. 6 (пп.2,3,7,8,9) «Участие общественности в принятии решений по конкретным видам деятельности».¹⁶¹

- в 2010 г. в связи со строительством Белорусской АЭС. Комитет признал нарушение Беларусью ст. 4 (п. 1) «Доступ к экологической информации» и ст. 6 (пп.2,4,6) «Участие общественности в принятии решений по конкретным видам деятельности».¹⁶²

159 Обращение Министерства окружающей среды Литовской Республики в Министерство природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь от 07.05.2010 № (10-3)-D8-4486, касающееся позиции Литвы по документации об оценке воздействия на окружающую среду, проведенную в связи со строительством АЭС в Республике Беларусь (на англ. яз): http://atomby.net/file/position_with_attachments_lt.pdf

160 Выводы и рекомендации Комитета по вопросам соблюдения по сообщению АССС/С/2009/44 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (приняты 28 июня 2011 года): <https://www.unece.org/env/pp/cc/com.html>

161 Выводы и рекомендации по сообщению АССС/С/2009/37 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (приняты Комитетом по вопросам соблюдения 24 сентября 2010 года): https://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/pp/compliance/C2009-37/Findings/ece_mp_pp_2011_11_rus_add2.pdf

162 Выводы и рекомендации Комитета по вопросам соблюдения по сообщению АССС/С/2009/44 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (Приняты 28 июня 2011 года): <https://www.unece.org/env/pp/cc/com.html>

- в 2014 г. в связи с притеснением экологических активистов (5 человек), выступавших против строительства Белорусской АЭС, выражавшемся, в том числе, в незаконном задержании, административном аресте, запрете на въезд в страну, обыскам и изъятии информационных материалов. Комитет признал нарушение Беларусью ст. 3 (п. 8) Конвенции «Общие положения», который запрещает преследовать, наказывать и притеснять в любой форме лиц, реализующих свои права в соответствии с Конвенцией.¹⁶³

Также следует выделить проблему обращения с отходами. За последние 5 лет каждый год увеличивается количество образуемых отходов производства (в 2016 г. – 49 448 тыс.т., в 2017 г. – 55 506 тыс. т., в 2018 – 60 723 тыс. т). Основная масса отходов приходится на обрабатывающую промышленность. Так же растет число твердых коммунальных отходов на душу населения (по состоянию на 2018 г. – 400,2 кг/чел (в 2017 – 400, 2, в 2016 – 399, 3, в 2015 – 393, 5)).¹⁶⁴ Законом «Об обращении с отходами» (ст. 17) закрепляются обязанности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и физических лиц в области обращения с отходами. В стране внедрена и законодательно закреплена система раздельного сбора отходов.

В марте 2019 г. принята Директива Президента № 7 «О совершенствовании и развитии жилищно-коммунального хозяйства страны», в которой помимо прочего одними из направлений указаны повышений качества питьевой воды и совершенствование обращения с твердыми коммунальными отходами. Последнее, в частности, означает поэтапный отказ от полиэтиленовой упаковки с ее замещением экологически безопасной упаковкой из стекла и бумаги, а также привлечение инвестиций в сферу обращения с твердыми коммунальными отходами (в том числе создание депозитной системы обращения потребительской упаковки).

В июле 2019 г. в соответствии с поручением Совета министров Республики Беларусь от 4 июля 2019 г. № 02/102–243/7608р о необходимости проработки вопроса исключения использования в объектах общественного питания пластиковой одноразовой посуды» Министерство антимонопольного регулирования и торговли (МАРТ) запросило в Минздраве,

163 Выводы и рекомендации по сообщению АССС/С/ 2014/102 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью

(Приняты Комитетом по вопросам соблюдения 18 июня 2017 года): <https://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/pp/compliance/CC-58/ece.mp.pp.c.1.2017.19.r.pdf>

164 Национальный статистический комитет Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/okruzhayushchaya-sreda/sovместnaya-sistema-ekologicheskoi-informatsii2/i-othody/i-1-obrazovanie-othodov/>

Минжилкоммунхозе, Госстандарте, Минприроды и у бизнеса обозначить свою позицию по данному вопросу.

Можно отметить, что государство видит проблему твердых коммунальных отходов достаточно комплексно, не только в связи с пластиковой посудой. Так, например, в апреле 2019 г. накануне Радуницы (дня поминовения усопших) Минприроды призывало граждан отказаться от разрушающей экологию традиции использовать пластиковые цветы при украшении могил усопших и заменить их на живые растения (цветы в горшках, карликовые кустарники, газонную траву), а также на свечи и ленты из ткани. Ежегодно после Радуницы на полигоны твердых коммунальных отходов вывозят около 1 млн. пластиковых цветов, срок разложения которых — от 100 до 500 лет, и вторичной переработке они не подлежат. Кроме того, иногда для утилизации старых цветов с кладбищ их сжигают, что может нанести непоправимый вред здоровью человека и особенно детскому организму, поскольку при сжигании пластика в окружающую среду выделяются тяжелые металлы и диоксины.¹⁶⁵

По сравнению с 2017 г. также существенно выросло количество опасных отходов (на начало 2018 г. – 7,958 т., в 2017 – 5, 956, 2).¹⁶⁶

Проблема загрязнения окружающей среды. Согласно официальной статистике основные выбросы в атмосферу происходят со стороны обрабатывающей промышленности и сельского, лесного и рыбного хозяйства.¹⁶⁷ Вместе с тем, по данным Третьего обзора результативности экологической деятельности Беларуси, проведенного Комиссией ЕЭК ООН в 2015 г., отмечается, что нормативы качества воздуха приближаются к стандартам ЕС, а в некоторых природоохранных зонах – строже этих стандартов. Однако в обзоре подчеркивается проблема с диффузным загрязнением водных объектов и подземных вод азотом и фосфором. Основной источник такого загрязнения – загрязненные сточные воды с культивируемых земель.¹⁶⁸

Законом «Об охране окружающей среды» предусмотрен ряд экономических инструментов для стимулирования стимулирования

165 «Минприроды: пластиковые цветы на кладбищах вредны для экологии»: <https://minsknews.by/minprirodyi-plastikovyye-tsvetyi-na-kladbishhah-vrednyi-dlya-ekologii/>

166 Национальный статистический комитет Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/okruzhayushchaya-sreda/sovместnaya-sistema-ekologicheskoi-informatsii2/i-othody/i-2-upravlenie-opasnymi-othodami/>

167 Национальный статистический комитет Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/okruzhayushchaya-sreda/sovместnaya-sistema-ekologicheskoi-informatsii2/a-zagryaznenie-atmosfernogo-vozduha-i-razrushenie-ozonovogo-slova/a-1-vybrosy-zagryaznyayuschih-veschestv-v-atmosferny-vozduh/>

168 Третий обзор результативности экологической деятельности Беларуси, проведенный Комиссией ЕЭК ООН в 2015 г.: <http://www.minpriroda.gov.by/ru/docs-ru/>

рационального (устойчивого) использования природных ресурсов и соблюдения природоохранного законодательства хозяйствующими субъектами, в том числе экологическое страхование (ст. 82-85 Закона). Страна признает стандарты регулирования природопользования ISO 14001. Действует система сертификации в соответствии с этими стандартами, которая проводится аккредитованными органами в пределах их области аккредитации. Получение такого сертификата дает право на получение налоговых льгот.

Вместе с тем, проблему представляют реализуемые в Беларуси инвестиционные проекты по строительству ряда заводов, которые (хотя и должны), но не соблюдают установленные белорусским законодательством экологические стандарты. В частности – проект по строительству завода сульфатной беленой целлюлозы – инвестиционный проект, реализуемый с 2012 г. ОАО «Светлогорский целлюлозно-картонный комбинат» (заказчик) и ОАО «Китайская корпорация инжиниринга SAMCE» (генеральный подрядчик) (см. подробнее в разделе 6).

Примеры из практики:

2018-2019

В свободной экономической зоне «Брест» на промышленной площадке «Аэропорт» ООО «АйПауэр» строит аккумуляторный завод. Жители Бреста и нескольких деревень Брестского района считают, что предприятие угрожает их здоровью. Начиная с 25 февраля 2018 года активисты и местные жители каждое воскресенье собираются на площади имени Ленина в Бресте (главная площадь) и обсуждают вопросы строительства аккумуляторного завода.

Власти неоднократно заявляли о полном соответствии законодательству и экологическим стандартам строительства завода. В декабре 2018 г. с противниками строительства завода встретился Министр природных ресурсов и охраны окружающей среды Андрей Худык и заверил, что если будут выявлены превышения допустимых норм, завод не откроется. В марте 2019 г. то же самое заявил Председатель Брестского облисполкома Анатолий Лис во время брифинга с журналистами. Тогда же в Бресте сформировали государственно-общественную группу мониторинга состояния окружающей среды в зоне влияния аккумуляторного завода ООО «АйПауэр». По утвержденному графику мониторинга ежемесячно будут проводиться исследования воздуха, почвы, питьевой воды и сточных вод. Результаты будут публиковаться в электронных, печатных СМИ и на интернет-ресурсах. В апреле 2019 г. Председатель Брестского облисполкома Анатолий Лис сообщил, что аккумуляторный завод под Брестом заработает в мае 2019 г. Однако уже 14 июня 2019 г. подписал распоряжение о

приостановлении строительства завода «до устранения выявленных нарушений».¹⁶⁹ 17 июня 2019 г. областной комитет природных ресурсов и охраны окружающей среды приостановил разрешение заводу на выброс загрязняющих веществ в атмосферу.

С января 2018 г. и по состоянию на конец апреля 2019 г. активисты подали заявки на проведение в Бресте и Брестском районе 88 митингов, 12 пикетов и 16 демонстраций. Лишь одна из них была удовлетворена - 29 апреля 2018 г. состоялся митинг «Брестчанки против свинца». Общая сумма полученных активистами штрафов - около 9 000 долларов. 27 противников аккумуляторного завода были привлечены к административной ответственности.

Источник: <https://news.tut.by/society/635218.html>,
<https://news.tut.by/society/643107.html>

2017-2019

С 2012 г. идет строительство завода сульфатной бленой целлюлозы – инвестиционный проект, реализуемый **ОАО «Светлогорский целлюлозно-картонный комбинат»** (заказчик) и ОАО «Китайская корпорация инжиниринга SAMCE» (генеральный подрядчик). Проект реализуется на основании Указа Президента от 30.08.2012 № 391 «О строительстве завода по производству сульфатной бленой целлюлозы».¹⁷⁰ При этом большая часть суммы проекта – это покупательский кредит, предоставленный в соответствии с Кредитным соглашением между Правительством Республики Беларусь, Экспортно-импортным банком Китая и Индустриально-коммерческим банком Китая.

Изначально в Светлогорске и Светлогорском районе собрали 10 тысяч подписей против строительства комбината. Как только в конце 2017 года начались пуско-наладочные работы, оказалось, в воздухе начал ощущаться характерный запах. Особенно он чувствуется в деревне Якимова Слобода, которая буквально граничит с комбинатом. Оказалось, что комбинат выбрасывает в атмосферу метилмеркаптан – ядовитый газ, который вреден для вдыхания даже в малых дозах. Оказалось, что ни на заводе, ни в городе нет прибора, способного измерить концентрацию в воздухе метилмеркаптана. В ходе испытаний комбинат приобрел такой прибор, но, чтобы им пользоваться, нужно разработать методику. Директор комбината заверил, что с апреля 2019 г. информацию о содержании метилмеркаптана в воздухе можно будет увидеть и на табло, на проходной Светлогорского ЦКК и на сайте комбината. К тому же там будут данные и по другим дурно пахнущим выделениям. В мае 2019 г. жители Светлогорска насчитали только два дня без вони в воздухе города и местностей, близких к заводу по производству сульфатной бленой целлюлозы. На жалобы граждан на промышленный объект Министерство природы поручило руководству завода и концерна, в который он входит, «немедленно найти причины неприятного запаха и

169 Распоряжение № 60-р о приостановлении строительства объекта «Аккумуляторный завод ООО «Айпауэр»: <http://www.brest-region.gov.by/index.php/novosti/oblast/9639-14-iyunya-2019-g-predsdatelem-brestskogo-oblispolkoma-podpisano-rasporyazhenie-60-r-o-priostanovlenii-stroitelstva-ob-ekta-akkumulyatornyi-zavod-ooo-ajpauer>

170 Указ Президента от 30.08.2012 № 391 «О строительстве завода по производству сульфатной бленой целлюлозы»: <http://pravo.newsby.org/belarus/ukaz0/uk375.htm>

принять меры». В своем ответе министерство угрожает наказать ответственных за возможное нерациональное использование природных ресурсов.

Также следует отметить, что в мае 2019 г., после визита на завод Премьер-министра, принято решение расторгнуть контракт с китайским подрядчиком, так как последние затягивают строительство и нарушают инструкции.

Источники: <https://sputnik.by/live/20190329/1040632607/Svetlogorskiy-tsellyuloznyy-kombinat-narod-protiv-tukhloy-kapusty.html>; <https://belsat.eu/ru/in-focus/zhiteli-svetlogorska-zadyhayutsya-ot-voni-tsellyulnogo-zavoda/>; <https://belsat.eu/ru/news/kitajskij-zavod-v-svetlogorske-belorusy-dostroyat-samostoyatelno/>

Май 2016

В микрорайоне «Зеленый луг» начали вырубать деревья в парковой зоне. На строительной площадке нет ни ограждений, ни паспорта объекта. Из официального ответа Комитета архитектуры и градостроительства Мингорисполкома, следовало, что на этом месте будет построен физкультурно-оздоровительный комплекс с теннисными кортами по поручению главы государства. Участок для строительства предоставлен 3 марта 2016 ЗАО «ЭРИА» (подконтрольная компания совладельца торгового центра «Экспобел» Петра Синкевича). Общественных обсуждений не проводилось. По мнению жителей микрорайона теннисный корт в этом месте не нужен хотя бы потому, что через остановку по улице Кольцова уже есть закрытые теннисные корты. По близости есть и открытые. В то время как этот парк – единственное место для отдыха жителей микрорайона. Граждане собрали более 2000 тысяч подписей против строительства объекта. В декабре 2016 г. строительство приостановили для корректировки проектной документации.

Источник: <http://greenbelarus.info/articles/04-05-2016/v-zelyonom-luge-pytayutsya-ostanovit-stroyku-tennisnogo-centra-kotoryy-vozvodyat>

Март 2016

9 марта принято решение Молодечненского районного исполнительного комитета №173 «О разрешении строительства объекта», согласно которому обществу с ограниченной ответственностью «Велес-Мит» разрешено возведение объекта по проекту «Строительство свиноводческого комплекса на 100 тысяч голов в год и подъездных дорог к нему в районе д. Совлово Молодечненского района». Одновременно, на 1 апреля назначается собрание по обсуждению отчёта об ОВОС этого же проекта. Само общественное обсуждение длилось с 26 февраля по 26 марта, и его результаты должны были принять во внимание при выдаче разрешения на это строительство.

Среди аргументов представителй Молодечненского райсполкома, адресованных юристу Товарищества «Зеленая сеть» был такой: Что лично вы создали в этой жизни, девушка? Вы выходите за какие-то две копейки и начинаете будоражить людей! Вы сколько рабочих мест создали сегодня, уважаемая?

2013

В июне 2013 года в средствах массовой информации было опубликовано извещение о проведении общественного обсуждения проекта «Детальный план территории первоочередного освоения **Китайско-Белорусского индустриального парка**». Желая реализовать свое право на проведение общественной экологической экспертизы, ОО «Экодом» направило в установленный законом срок и в установленной форме заявление о намерении провести эту экспертизу с просьбой предоставить необходимую документацию. В просьбе было отказано. Из ответа следовало, что обладателем данной экологической информации является заказчик — СЗАО «Компания по развитию индустриального парка», в то время как просьба была адресована государственному учреждению «Администрация Китайско-Белорусского индустриального парка», поскольку в объявлении, опубликованном в СМИ, были указаны данные именно администрации. Общественным объединением «Экодом» был подан иск в суд Московского района г. Минска о приостановлении хозяйственной деятельности по реализации проекта «Детальный план территории первоочередного освоения Китайско-Белорусского индустриального парка» до восстановления нарушенного права общественности на участие в принятии решений по экологически значимым вопросам в форме проведения общественной экологической экспертизы проектной документации. Суд первой инстанции отказал в возбуждении гражданского дела, сославшись на неподведомственность спора суду. Суд кассационной инстанции оставил в силе определение суда Московского района г. Минска. 10 сентября 2014 года и. о. Председателя Минского городского суда отказал в удовлетворении жалобы в порядке надзора, сославшись на то, что дело неподведомственно суду ввиду качественного состава истцов — поскольку ни одной из сторон в споре не является гражданин.

Источник: «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси» (С. Магонов, 2014 г.): http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf

2012

Общественность г. Березовка Лидского района неоднократно на протяжении трех лет обращалась к руководству **стеклозавода «Неман»**, местным властям с просьбой провести общественное обсуждение планируемого к реализации проекта по организации производства стекловаты на базе завода. После обращения в Орхусский центр возникла необходимость в экспертной оценке ситуации на предмет соблюдения положений Орхусской конвенции при реализации данного проекта. Для этого на завод был сделан запрос о предоставлении экологической информации: раздела «Охрана окружающей среды» проектной документации, заключения государственной экологической экспертизы и экологических условий на проектирование. Стеклозавод «Неман» не дал ответа на обращение. Поскольку оставление обращения без ответа является нарушением законодательства об обращениях граждан и юридических лиц, заявителю пришлось обратиться в прокуратуру. После чего от завода поступило

письмо с информацией о соблюдении норм законодательства при реализации инвестиционного проекта. При этом запрошенная информация в виде копий фактических документов предоставлена не была, поэтому заявитель, эксперт М., делавший запрос от своего имени как физическое лицо, обратился в суд Лидского района с иском о понуждении стеклозавода к предоставлению данной экологической информации.

Требуемые документы были переданы представителями завода истцу непосредственно в зале суда. В связи с удовлетворением исковых требований о предоставлении информации до вынесения решения, истец отказался от иска в этой части, а суд своим определением взыскал с ответчика в пользу истца понесенные им судебные издержки.

Источник: «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси» (С. Магонов, 2014 г.): http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf

2009-2011

ОО «Экодом» обратилось к **Дирекции строительства Белорусской АЭС** с просьбой предоставить экологическую информацию — отчет об оценке воздействия на окружающую среду будущей АЭС для проведения общественной экологической экспертизы. Дирекция отказалась предоставить копии документов в письменной и электронной форме, как просил заявитель, и предложила заинтересованной общественности ознакомиться с материалами в их офисе. ОО «Экодом» начало судебное разбирательство. В период рассмотрения дела судом ответчик разместил на своем сайте отчет об ОВОС (исключив только сведения, распространение которых могло представлять угрозу национальной безопасности), по окончании судебного разбирательства информация была удалена с сайта. Решением суда от 12 января 2011 года в удовлетворении исковых требований было отказано. По мнению суда, предоставление информации не обязательно означает передачу информации в форме, в которой она запрошена, и факт ознакомления общественности с материалами отчета об ОВОС в офисе Дирекции, а также размещение информации на интернет-странице можно расценить как надлежащее предоставление.

ОО «Экодом» обратился в Комитет по соблюдению Орхусской конвенции с жалобой на нарушение права на доступ к информации. Комитет констатировал нарушения ст. 4 (п. 1) «Доступ к экологической информации» и ст. 6 (пп.2,4,6) «Участие общественности в принятии решений по конкретным видам деятельности», а именно:

- предоставление доступа к полной версии отчета об ОВОС лишь в здании Дирекции АЭС в Минске и запрет делать его копии, нарушает требования пункта 6 статьи 6 и пункта 1 b) статьи 4 Конвенции;

- не информирование надлежащим образом общественность о том, что помимо общедоступного отчета об ОВОС объемом в 100 страниц существует и полная версия отчета (объемом свыше 1 000 страниц), нарушает требования пункта 2 d) vi) статьи 6 Конвенции;

- разрешение участия общественности лишь на этапе оценки влияния АЭС на окружающую среду, организация с этой целью лишь одних слушаний, фактически сведение вклада общественности к предложениям о том, как можно ограничить

экологические последствия строительства АЭС, и не позволение общественности повлиять на решение о выборе места строительства АЭС (поскольку это решение уже было принято), нарушает требования пункта 4 статьи 6 Конвенции;

- не информирование общественности о возможности ознакомиться с полным текстом отчета об ОВОС, нарушает требования пункта 6 статьи 6 Конвенции (пункт 80);

- ограничение возможности представителей общественности представить свои замечания, нарушает требования пункта 7 статьи 6 Конвенции.

Источники: «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси» (С. Магонов, 2014 г.): http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf; Выводы и рекомендации Комитета по вопросам соблюдения Орхусской конвенции по сообщению АССС/С/2009/44 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (приняты 28 июня 2011 года): <https://www.unece.org/env/pp/cc/com.html>.

10 КАК БИЗНЕС ДОЛЖЕН ОБЕСПЕЧИТЬ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА?: «KNOW AND SHOW»

Соблюдение прав человека бизнесом – это не просто пассивная обязанность. Любой бизнес может заявить, что он готов соблюдать права человека и считать, что он их соблюдает. Но для действительной реализации своей обязанности соблюдать права человека компания должна не только быть осведомленной, что это нужно делать, но и демонстрировать своими действиями такое соблюдение и работу в этом направлении.

Руководящие принципы 2011 г. говорят не только о том, ЧТО должен делать и не делать бизнес, но и КАК это нужно делать.

Такой подход закрепился в формуле **«KNOW AND SHOW»** («ЗНАТЬ И ПОКАЗАТЬ»), которая стала устойчивым выражением для краткого описания сферы охвата обязанности бизнеса соблюдать права человека.¹⁷¹

Для того чтобы быть способным «показать» соблюдение прав человека на практике компания должна внедрить повестку прав человека во всю систему менеджмента и отчетности.

Как это сделать?¹⁷²

¹⁷¹ Формулу предложил разработчик Руководящих принципов 2011 г. Дж. Раги. Ей оперирует Пособие по толкованию 2012 г.

¹⁷² Согласно принципам 15-22 Руководящих принципов 2011 г.

Для того, чтобы компания могла «ЗНАТЬ и ПОКАЗАТЬ» эффективное выполнение своей обязанности по соблюдению прав человека и включения прав человека в повестку компании необходимо 3 элемента:

Рис. 17 Включение прав человека в систему менеджмента компании



Все 3 элемента по содержанию, по охвату, конечно, зависят от размера и специфики (включая сферу) деятельности компании. Но они взаимосвязаны между собой и представляют 3 последовательных шага.

10.1 Элемент 1: Заявление программного характера о принятии на себя обязательства по соблюдению прав человека

Такое заявление имеет **содержательные** и **процедурные** требования.¹⁷³

Содержательно такое заявление:

¹⁷³ Согласно принципу 16 Руководящих принципов 2011 г.

- должно определять ожидаемое компанией отношение к правам человека со стороны:
 - а) всего персонала компании
 - б) деловых партнеров
 - в) других сторон, непосредственно связанных с деятельностью предприятия, его продукцией или услугами
- готовится с привлечением экспертов по правам человека (для того, чтобы оно было сформулировано и обосновано надлежащим образом).

Компания может использовать как внутренних, так и внешних экспертов. Соответствующие специалисты в компании (при наличии таковых) могут черпать экспертную информацию из разных источников. В частности, настоящее Руководство также предназначено для использования с этой целью.

Заявление может содержаться в одном месте (в общем-то это и предполагается Руководящими принципами 2011 г.), но может прослеживаться и в нескольких заявлениях относительно разных аспектов (разных прав человека), в том числе через ценности компании.

Оно может быть разной степени детализации, но оно не должно содержать подробных операционных деталей (это – функция внутренних политик компании). Оно может содержать общее утверждение о том, что компания берет на себя обязательство соблюдать права человека во всех аспектах своей деятельности либо в дополнение перечислять конкретные права, которые находятся в зоне риска в контексте сферы деятельности компании. Но даже если в таком заявлении перечисляются какие-то права – это не значит, что компания должна соблюдать только их.

Процедурно такое заявление:

- должно утверждаться на самом высоком уровне управления компанией
- должно быть публичным, распространяется внутри компании (доводится до сведения всех сотрудников) и «снаружи» компании – доводится до сведения всех партнеров компании и иных заинтересованных лиц
- должно получить отражение во всех внутренних политиках и процедурах компании, то есть должен быть использован системный подход по включению прав человека в повестку компании

Логическим продолжением такого заявления соответствующие положения о правах человека должны быть инкорпорированы в HR-политику, PR-политику, в систему управления рисками компании, политику безопасности и т.д.

В идеале в компании может быть разработана отдельная «Политика в области прав человека».

Apple

На сайте **Apple** такие заявления, касающиеся разных аспектов, представлены через некоторые «Ценности компании», а именно: Инклюзия и разнообразие (*Inclusion and diversity*), невмешательство в личную жизнь (*privacy*) и особый упор на права человека делается в рамках ценности «Ответственность поставщика» (*Supplier responsibility*).

Источник: <https://www.apple.com/>

Microsoft

Представлено общее заявление о ведении прозрачного и уважающего права человека бизнеса. Также представлено через ценности компании в рамках ценности «Социальная ответственность». При этом важно заметить, что, Социальная ответственность отделена от Благотворительности, которая представлена в отдельной ценности. Что еще раз показывает различные акценты в понимании КСО в западных компаниях и компаниях постсоветского пространства.

Источник: <https://www.microsoft.com/ru-ru/about/values>

Nike

Общее заявление об уважении прав человека во всех операциях и в рамках всей цепи поставок со ссылкой на Всеобщую декларацию прав человека 1948 г. Представлено через вкладку «Производство». При этом, **Nike** дополнительно отдельно выделяет аспект «Равенство», где делает упор на политике недискриминации, демонстрирует, например, свое высокое место в рейтинге компаний, дружественных ЛГБТ-сотрудникам (*Annual Corporate Equality Index*).

Источник: <https://purpose.nike.com/human-rights>

Danone

Общее обязательство, касающееся уважения прав человека во всех своих операциях и в рамках цепи поставок заявлено в контексте вклада **Danone** в достижение ЦУР. Там же даются ссылки внутренние политики и документы, принятые **Danone** в этой связи. Делается ссылка на Руководящие принципы ООН 2011 г. Особый упор делается на соблюдение этих стандартов поставщиками **Danone**.

Источник: <http://iar2017.danone.com/performance-in-2017/human-rights-and-responsible-procurement/?L=>

Сахалин Энерджи

Общее заявление содержится в отдельной вкладке «Права человека» в разделе «Общество» и сконструировано прямо по правилам, прописанным в Руководящих принципах ООН 2011 г. В заявлении указывается, что сама компания осуществляет свою деятельность, опираясь на права человека, и требует этого же от своих подрядчиков и субподрядчиков. Делается ссылка на ряд международных документов в сфере прав человека: Всеобщую декларацию ООН прав человека 1948 г. основные конвенции Международной организации труда, Руководящие принципы ООН в предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г., Принципы Глобального договора ООН, Руководство по социальной ответственности ИСО 26000, Добровольные принципы по безопасности и правам человека. В заявлении также указывается, что это общее обязательство подробно изложено в Политике прав человека компании.

Справочно: Сахалин Энерджи - одна из компаний ПАО «Газпром». Акционерами являются Shell, группа компаний Митцуи и группа компаний Митсубиси.

Одна из самых «продвинутых» компаний постсоветского пространства в плане включения прав человека в повестку компании.

Источник: http://www.sakhalinenergy.ru/ru/social/human_rights/

По результатам исследования 2013 г., проведенного Рабочей группой по бизнесу и правам человека для мониторинга имплементации бизнесом Руководящих принципов 2011 г. и трудностей с которыми сталкивается бизнес в этом процессе, было выяснено, что **57,52%** опрошенных компаний имеют публичное заявление программного характера о принятии на себя обязательства по соблюдению прав человека. Из оставшихся компаний – **15%** имеют такое обязательство в документах, не находящихся в публичном доступе.¹⁷⁴

Из **белорусских компаний** самой «продвинутой» в плане правочеловеческих политик можно считать УП «Кока-кола Бевериджиз Белоруссия».

УП «Кока-кола Бевериджиз Белоруссия»

Из 19 политик компании, представленных на сайте – 4 прямо посвящены вопросам прав человека. В том числе: Политика по защите прав человека, Политика в области предоставления равных возможностей (недискриминация), Политика по защите персональных данных, Политика в области охраны труда. Остальные политики также затрагивают аспект защиты прав человека – в том числе Политика ответственного маркетинга.

Источник: <https://by.coca-colahellenic.com/ru/%D0%BE-%D0%BD%D0%B0%D1%81/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8/?page=1>

10.2 Элемент 2: Включение в систему управления рисками компании «human rights due diligence»

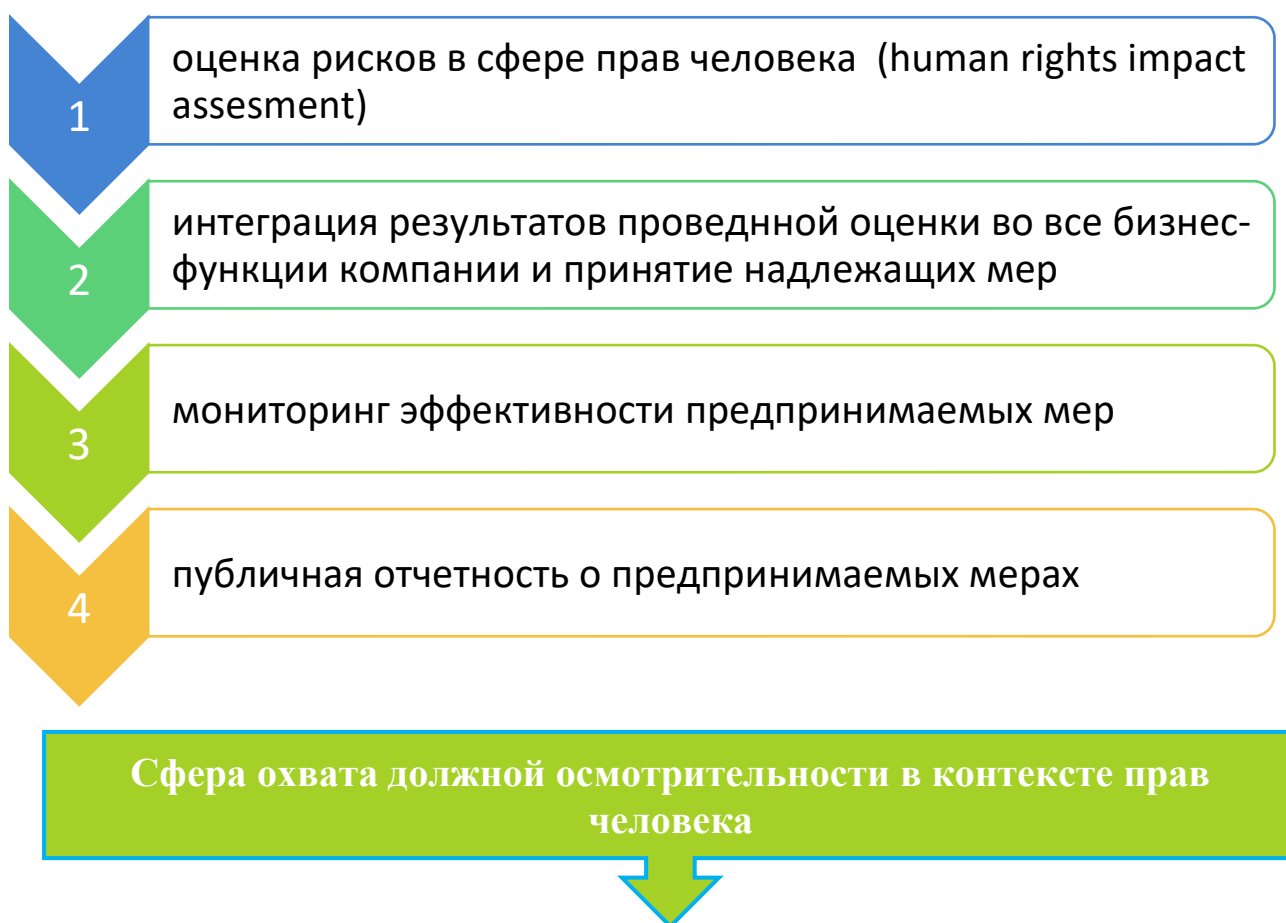
В белорусском юридическом дискурсе (а также в некоторых иных системах права постсоветских государств) термин «due diligence» обычно используется только в узком, специальном значении: аудит компании перед продажей либо какой-то процедурой. Вместе с тем, основное значение термина «due

¹⁷⁴ В 2013 г. году Рабочая группа ООН по бизнесу и правам человека, созданная для продолжения работы над темой после окончания мандата Спец. представителя Генсека ООН Дж. Рагги, провела мониторинг восприятия бизнесом Руководящих принципов 2011 г. Было опрошено 153 компании крупного, среднего и малого бизнеса из 6 регионов мира (Европа, Северная Америка, Латинская Америка, Океания, Азия, Африка). Результаты отражены в: Применение Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: выводы, вытекающие из ответов на вопросник, разосланный корпорациям в 2013 году: доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях 2014 г., (док. ООН A/HRC/26/25/Add.1), п. 37: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/Reports.aspx#srepresentative>

diligence»¹⁷⁵ – определенный стандарт поведения субъекта, заключающийся в необходимости принятия всех возможных разумных мер для того, чтобы избежать правонарушения. При разработке Руководящих принципов использовалось именно такое понятие этого термина.¹⁷⁶

В контексте темы бизнес и права человека «human rights due diligence» (HRDD) или «должная осмотрительность в контексте прав человека» (ДОПЧ) понимается как: **меры, предпринятые компанией для определения любых рисков, связанных с прямым или косвенным нарушением прав человека в связи с ее деятельностью, и осуществление всех возможных действий по предотвращению и/или минимизации таких рисков.**

Рис. 18 Элементы и процесс «должной осмотрительности» компании в сфере прав человека (human rights due diligence)



В рамках осуществления ДОПЧ необходимо идентифицировать все возможные риски для прав человека, связанные с деятельностью компании, а

175 Буквальный перевод с англ.яз. – должное старание, в юридическом обороте - должная осмотрительность/предусмотрительность.

176 Общепринятое понятие due diligence можно найти, например, в Юридическом словаре Блэка (Black’s Law Dictionary) : «такая мера благоразумия, активности или усердия, которую надлежит ожидать от разумного и осмотрительного человека в конкретных обстоятельствах и который обычно используется им; не измеряется никаким абсолютным стандартом, но зависит от соответствующих фактов конкретного случая» (<https://thelawdictionary.org/due-diligence/>). Также в Оксфордском юридическом словаре due diligence определяется как «разумные шаги, предпринятые лицом, чтобы избежать совершения правонарушения» (https://www.lexico.com/en/definition/due_diligence).

именно любое фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека, которое может быть оказано компанией прямо, косвенно, через деловые отношения компании.¹⁷⁷

То есть компания должна оценивать не только те ситуации, когда она своими действиями может воспрепятствовать реализации прав человека, но и ситуации когда она может «соучаствовать» в нарушениях другими компаниями либо попустительствовать и извлекать выгоду от нарушений, осуществляемых ее партнерами в цепи поставок. Подробное объяснение и примеры таких случаев – см. в разделах 7.6, 7.7, 7.8 настоящего Руководства.

В контексте «соучастия» в нарушении прав человека – важно понимать, что надлежащим образом осуществляемая должная осмотрительность позволит компании избежать как судебных исков, так и репутационных издержек и рисков, так как компания продемонстрирует, что со своей стороны сделала все, чтобы предотвратить и/или не поощрять такие нарушения.

Системность и постоянный характер должной осмотрительности в контексте прав человека



ДОПЧ должна быть внедрена в систему управления компанией на системной основе. Она не должна реализовываться одноразово, например, перед началом какого-то крупного проекта компании. Она должна быть неотъемлемым элементом системы управления рисками компании и постоянно реализовываться с учетом всех изменений происходящих с компанией (расширение перечня выпускаемой продукции или оказываемых услуг, выход на новые рынки, изменение сферы деятельности компании, изменение структуры управления компанией и т.д.)

В целом, должная осмотрительность в контексте прав человека – это о выявлении и минимизации рисков нарушения компанией прав человека, но не ради самоцели - минимизировать риски, а ради того, чтобы не нарушить права человека.



Оценка рисков: выявление любого фактического или потенциального неблагоприятного воздействия на права человека, к которому компания может быть причастна (human rights impact assesment - HRIA)¹⁷⁸

¹⁷⁷ Определение деловых отношений в контексте бизнеса и прав человека см. в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

¹⁷⁸ Принцип 18 Руководящих принципов 2011 г. с комментариями.

Цель – выявить конкретный характер воздействия на конкретных лиц с учетом конкретных условий и сферы деятельности компании.

Исходя из постоянного и системного подхода к human rights due diligence Оценка воздействия на права человека (ОВПЧ) должна проводиться через регулярные промежутки времени:

- ДО начала нового вида деятельности
- ДО начала новых партнёрских отношений
- ДО принятия серьёзных решений по изменению деятельности бизнеса (выход на новый рынок, расширение сферы деятельности, покупка другого бизнеса и т.д.)
- В СВЯЗИ с изменением условий деятельности (могут быть какие-то социальные, политические или экономические изменения в месте функционирования бизнеса)
- ПЕРИОДИЧЕСКИ в течение цикла какого-либо вида деятельности.

Существует несколько подходов к методике проведения ОВПЧ. В разных Руководствах¹⁷⁹ выделяются разные стадии и по сути, и по количеству. В принципе процесс ОВПЧ схож с другими оценками воздействия, которые могут быть уже инкорпорированы в систему менеджмента рисками компания (например, оценка воздействия на окружающую среду).

В любом случае при использовании любой методологии необходимо придерживаться двух основных принципов ОВПЧ:

- ОВПЧ должна опираться на экспертные знания по правам человека (даже при наличии внутренних ресурсов компании необходимо привлекать независимых внешних экспертов)
- Инклюзивность при проведении ОВПЧ (ОВПЧ должна проводится с обязательным вовлечением всех заинтересованных сторон (самых людей, права которых могут быть затронуты, гражданского общества и т.д.))

В настоящем Руководстве предложена базовая методика проведения ОВПЧ (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 6) (все указанные стадии могут быть раздроблены на более дробные шаги).



Интеграция результатов проведённой оценки во все бизнес-функции компании и принятие надлежащих мер¹⁸⁰

¹⁷⁹ Например, Международная финансовая корпорация в сотрудничестве с Глобальным договором и Международным форумом бизнес-лидеров издала в 2010 г. Руководство по оценке воздействия на права человека и управлению (Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)): www.ifc.org/hriam.

¹⁸⁰ Принцип 19 Руководящих принципов 2011 с комментариями.

Цель – определить конкретные структуры (отделы/лица) в компании, в чью компетенцию могут входить конкретные меры для устранения и/или минимизации рисков исходя из выявленных рисков, определить такие меры и начать реализовывать их.

Успешная реализация второй стадии due diligence очень сильно «завязана» и зависит от первого шага по включению прав человека в политику компании (раздел 11.1 выше). Если общее заявление компании о принятии на себя обязательств по соблюдению прав человека получило отражение во всех внутренних политиках и процедурах компании, то успешность интеграции результатов проведенной ОВПЧ во все бизнес-функции компании будет более вероятной.

Для **эффективной интеграции результатов ОВПЧ** требуется:

- **обеспечить правильное понимание этих результатов: то есть определить какие бизнес-функции компании затронуты, в функционал каких подразделений компании /конкретных специалистов входят эти вопросы.**

Выявленные риски могут касаться любой бизнес-функции компании: маркетинга, HR, PR, управления рисками, юридического обеспечения деятельности компании, закупок и т.д. На это стадии важно определить, **КТО и ЗА ЧТО отвечает** в процессе устранения или минимизации рисков для прав человека.

- **обеспечить, чтобы внутренние процессы принятия решений в компании (включая решения о выделении финансовых средств), контроль за реализацией таких мер действительно позволяли реализовать необходимые меры.**

Проведенная ОВПЧ не должна остаться «на бумаге» и восприниматься как модное нововведение, в которое «играется» какой-то специалист, который «где-то нахватался всякого». Это процесс, ключевые решения по которому должны принимать топ-менеджеры компании. В частности, в бюджете компании должны быть заложены расходы и на проведение самой ОВПЧ, и на принятие мер по итогам ОВПЧ. Процесс реализации мер должен строго контролироваться.

- **разработать конкретный комплекс мер и план по его реализации.**

Содержание конкретных мер будет зависеть:

- от характера воздействия деятельности компании на права человека. То есть от того, какие формы воздействия (прямое, косвенное, через деловые связи компании) были выявлены на стадии оценки рисков (Шаг 3 в ПРИЛОЖЕНИИ 6);

- от того, имеет место фактическое нарушение (то есть нарушены ли уже права) или потенциальное (то есть права еще не нарушены, но могут быть нарушены, если не предпринять превентивных мер);
Может быть обнаружено и то, и другое воздействие одновременно.
- от того, насколько компания имеет рычаги влияния на бизнес-партнеров (в случае, если обнаружено косвенное воздействие на права человека или воздействие через деловые связи компании). **В такой ситуации будет важен факт того, насколько предприятие имеет возможности для изменения неправомерной практики своего партнера, который нарушает права человека.**

Ниже представлены две общие, базовые матрицы решений в зависимости от того, каким образом бизнес вовлечен в нарушения прав человека.

Таблица 3. Базовая матрица решений в случае обнаружения негативного воздействия на права человека, оказываемого компанией прямо или косвенно.¹⁸¹

Если обнаружено негативное воздействие на права человека, оказываемое САМОЙ КОМПАНИЕЙ

	Потенциальное воздействие (права еще не нарушены, но могут быть нарушены, если не предпринять необходимых мер)	Фактическое воздействие (права уже нарушены)
Прямое нарушение со стороны компании (компания нарушает своими действиями)	- через горизонтальную интеграцию во все бизнес-функции компании разработать необходимый комплекс мер в зависимости от сферы риска (риск в сфере маркетинга, в сфере управления персоналом и т.д.)	- прекратить нарушение - возместить ущерб (см. раздел 11 настоящего Руководства) - принятие мер по недопущению таких нарушений в будущем
Косвенное нарушение (способствует нарушению через вклад в деяния 3-го лица)	- в максимальной степени использовать рычаги влияния на партнера с целью предотвращения негативного воздействия его деятельности на права человека	- предпринять меры для прекращения СВОЕГО воздействия и участия в таком нарушении - в максимальной степени использовать рычаги влияния на партнера с целью смягчения любого сохраняющегося негативного воздействия его деятельности на права человека

В комплекс мер для горизонтальной интеграции во все бизнес-функции компании **обязательно должны входить меры, касающиеся поведению работников компании в контексте соблюдения прав человека.** Должное поведение сотрудников должно являться стандартом их поведения в рамках

¹⁸¹ Разработана автором на основе информации, представленной в Пособии по толкованию 2012 г.: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

исполнения своего функционала: как во внутренних отношениях, так и при репрезентации компании во внешней среде.

Например, если работник позволяет себе сексуальные домогательства по отношению к коллегам, дискриминационные высказывания или практики – за это должны быть предусмотрены санкции (включая финансовые) вплоть до увольнения (в зависимости от систематичности и «тяжести» нарушения).

Также если сотрудник компании, представляя эту компанию во внешних отношениях, высказывается или ведет себя таким образом, что может нанести ущерб репутации компании в контексте соблюдения политики прав человека – за это также должны быть предусмотрены санкции.

Такие положения могут быть включены во внутренние правила компании, которые работник обязан соблюдать либо в его контракт.

Обязательной мерой также является **учреждение внутреннего механизма рассмотрения жалоб (как для сотрудников, так и для «внешних» лиц – потребителей и т.д.)**, а также (возможно отдельно для крупных и средних предприятий) – механизма (лица), в рамках которого сотрудники могут анонимно сообщить о неправомерном поведении своих коллег (см. подробнее раздел 11 настоящего Руководства).

Ситуация с принятием мер намного сложнее, если компания не нарушает сама и не «вкладывает» в нарушения прав человека 3-м субъектом, но нарушения связаны с ее деятельностью, продукцией или услугами через ее деловые связи. Речь идет о цепи поставок (подробнее см. в разделе). Пресечение и минимизация негативного влияния на права человека в таких ситуациях также входит в обязанность бизнеса согласно Руководящим принципам ООН 2011 г.

Однако в такой ситуации возможность прямо влиять на ситуацию намного меньшая, чем в ситуации прямого или косвенного нарушения самой компанией. Основной мерой в данном случае будет прекращение партнерских отношений.

Однако в этой ситуации будет важно также и значение этого партнера для бизнеса компании. Потому что в некоторых случаях прекращение отношений с определенным партнером может иметь серьезные последствия для бизнеса. В этой связи Руководящие принципы 2011 г. и Поясняющее руководство к ним оперируют термином **«жизненно-важные бизнес-связи компании»**, под которыми подразумеваются те бизнес-отношения, которые позволяют получить продукцию или услугу, крайне необходимую для деятельности предприятия, и для получения которой отсутствует разумный альтернативный источник (комментарий к Принципу 19 РП 2011 г.).

В зависимости от того, о каком партнере идет речь могут быть различные алгоритмы действий при выявлении нарушения этим партнёром прав человека.

Таблица 4. Базовая матрица решений в случае обнаружения негативного воздействия на права человека, оказываемого в рамках цепи поставок компании.¹⁸²

Если компания не нарушает сама и не способствует нарушениям прав человека, но нарушение связано с ее деятельностью, продукцией или услугами ЧЕРЕЗ ЕЕ ДЕЛОВЫЕ СВЯЗИ

	Имеются рычаги влияния	Не имеется рычагов влияния
«Жизненно важные» бизнес-связи	<ul style="list-style-type: none"> - снизить / смягчить негативное воздействие на права человека - если НЕ удалось это сделать 	<ul style="list-style-type: none"> - попытаться найти / увеличить рычаги влияния на партнера - если удалось: снизить / смягчить негативное воздействие на права человека - если НЕ удалось: рассмотреть решение о прекращении партнерских отношений ЛИБО (если такое решение не принято) – оставаясь в партнерских отношениях с нарушителем постоянно предпринимать все возможные усилия по смягчению негативного воздействия на права человека, учитывая возможные риски для себя
Остальные бизнес-связи	<ul style="list-style-type: none"> - попытаться снизить / смягчить негативное воздействие на права человека - если НЕ удалось это сделать: прекратить партнерские отношения 	<ul style="list-style-type: none"> - оценить разумные варианты нахождения / увеличения рычагов влияния - если это невозможно или нецелесообразно: прекратить партнерские отношения

Как видно из второй матрицы – если отношения не являются жизненно-важными для компании, и у компании нет рычагов влияния на партнера, то их прекращение является приоритетной мерой. То есть «оценить разумные варианты нахождения рычагов влияния» означает, что не всегда стоит «возиться» с партнером-нарушителем, затрачивая средства и ресурсы для влияния на него, если он лишь «один из..» на этом рынке. Прекращение отношений в данном случае способствует развитию конкуренции и понимания у бизнеса необходимости вовлечения в повестку прав человека как конкурентного преимущества.

В любом случае, в течение всего времени, когда происходит нарушение, а компания сохраняет деловые отношения с нарушителем – она должна

¹⁸² Составлена автором на основе матрицы, представленной в Пособии по толкованию 2012 г., стр. 50: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

демонстрировать собственные усилия по минимизации негативного воздействия на права человека и быть готовой к любым последствиям для себя – репутационным, финансовым, правовым.¹⁸³

Все сказанное касается уже имеющихся бизнес-партнеров компании. Если же во время ОВПЧ происходит оценка потенциального партнера и обнаруживается, что его деятельность оказывает негативное воздействие на права человека – компании необходимо оценить, насколько ее партнерство может помочь смягчить данное неблагоприятное воздействие (например, может ли она выставить условия заключения контракта – прекращение той или иной неправомерной практики и т.д.). Если очевидно, что это невозможно, то в такие бизнес-отношения не следует вступать. И это так же будет способствовать развитию конкуренции, особенно если отказывающаяся сотрудничать компания является крупным игроком на соответствующем рынке.

Какие факторы имеют значение для наличия/усиления рычагов влияния на партнера?

- Обладает ли компания в какой-либо степени прямым контролем над партнером?
- Каковы условия контракта?
- Имеются ли и, если да, то в какой степени, репутационные и иные выгоды для партнера в сотрудничестве с данной компанией?
- Какие потери и ущерб потерпит партнер при отказе компании с ним сотрудничать?
- Возможность «включения» внешних факторов для усиления рычагов влияния: участие в отраслевых бизнес-ассоциациях, иных многосторонних инициативах, возможность подключать государство, гражданское общество.



Мониторинг эффективности предпринимаемых мер.

Цель – понимать и оценивать, насколько эффективно реализуется правозащитная политика компании, эффективно ли компания реагирует на выявленное неблагоприятное воздействие на права человека, а также постоянно улучшать ситуацию с управлением рисками нарушений прав человека.

¹⁸³ Комментарий к принципу 19 Руководящих принципов 2011 г.

What gets measured – gets managed: что измеряется – управляемо.

Постоянный мониторинг предпринимаемых мер позволяет увидеть как текущее положение дел с управлением рисками компании, так и необходимость системных изменений, что в целом приводит к более эффективному управлению компанией.

Мониторинг эффективности предпринимаемых мер по устранению и минимизации рисков для прав человека может интегрироваться в другие системы мониторинга в рамках компании, если не проводится отдельно (например, мониторинг соблюдения трудовых прав работников может проводиться в рамках мониторинга корпоративной культуры, осуществляемым HR департаментом и т.д).

Набор показателей и источники информации будут зависеть от того осуществляется мониторинг «внутри» компании (отношения наниматель-работник) или «снаружи» компании (отношения производитель-потребитель).

В любом случае мониторинг эффективности предпринимаемых мер должен:

➤ Основываться на количественных и качественных показателях

Набор конкретных показателей будет зависеть от ряда факторов:

- какие именно «правочеловечные» вопросы мониторинг компания, о каких правах человека идет речь
- существуют ли какие-либо общепринятые, разработанные показатели в этих сферах¹⁸⁴
- какую информацию реально может собрать/получить компания
- насколько возможно и возможно ли в принципе получить обратную связь от заинтересованных лиц, включая самих субъектов прав

При всей важности и эффективности количественных показателей, поскольку речь идет о мониторинге соблюдения прав человека, то большую роль играют качественные показатели: например, если в ходе мониторинга соблюдения трудовых прав работников (или в целом корпоративной культуры) выявляется, что стало меньше жалоб на отношение начальства, условия труда – необходимо понять, их стало меньше, потому что ситуация изменилась к

184 При составлении своего набора показателей для мониторинга могут быть полезны некоторые Руководства, принятые в рамках отраслевых ассоциаций и многосторонних инициатив (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 настоящего

Руководства), а также международные стандарты нефинансовой отчетности (см. ниже в настоящем разделе часть о публичной отчетности).

лучшему, либо потому что сотрудники не проявляют достаточную искренность при ответе на вопросы.

Все индикаторы должны быть выработаны на стадии ОВПЧ: когда вы выявляете проблему, вы сразу определяете индикатор, с помощью которого вы будете мониторить эффективность ее устранения.

Для выработки индикаторов можно опираться на критерии SMART¹⁸⁵. То есть индикаторы должны быть:

Specific – конкретными

Measurable - измеряемыми

Achievable – теми, которые реально узнать

Relevant – соответствующими измеряемой позиции

Time bound – ограниченными временными рамками

Также необходимо следить за тем, чтобы набор показателей:

- был сбалансирован в соотношении количественных и качественных показателей
- был сбалансирован в соотношении показателей, направленных на измерение результата и показателей, направленных на измерение эффективности самих процессов достижения такого результата: Например, намного более эффективно с точки зрения системности мониторинга будет параллельно отслеживать не только количество довольных/недовольных сотрудников условиями труда (измерение результата), но и меры, которые предпринимались в этот период для улучшения таких условий (измерение процесса)
- был основан на принципе инклюзивности: набор показателей и система мониторинга в целом должны позволять идентифицировать потребности и проблемы определенных групп лиц, находящихся в ситуации уязвимости: лиц с ограниченными возможностями, представителей ЛГБТ-сообщества и т.д.
- особо учитывал гендерное измерение: то есть насколько те или иные условия, продукция и т.д. учитывают потребности женщин и мужчин. Если речь идет о мониторинге условий труда работников – все результаты должны быть дезагрегированы по полу и анализироваться с учетом гендерного измерения. Опросники для персонала должны содержать вопросы, позволяющие выявить, насколько права женщин соблюдаются в равной степени, что и те же права мужчин.

➤ **Опирайтесь на каналы информации из внутренних и внешних источников, включая затрагиваемые заинтересованные стороны**

¹⁸⁵ Данные критерии предложены в Руководстве по оценке воздействия на права человека и управлению, подготовленном Международной финансовой корпорацией, стр. 50: www.ifc.org/hriam.

В зависимости от того, происходит мониторинг ситуации с правами человека «внутри» компании либо «снаружи», будет зависеть набор источников информации, и, соответственно, формы сбора такой информации.

Если речь идет о мониторинге соблюдения прав человека в отношении работников, первейшим источником информации являются сами работники и основной формой сбора информации – опрос работников разными способами (анкеты, интервью и т.д.).

Помимо этого, Руководящие принципы 2011 г. указывают на то, что в этом контексте важную роль играют внутренние механизмы рассмотрения жалоб, которые могут служить важнейшим источником информации для мониторинга.¹⁸⁶ Подробнее об этих механизмах, критериях, которым они должны соответствовать – см. раздел 12 настоящего Руководства, посвященный доступу к средствам правовой защиты.

Если речь идет о мониторинге соблюдения прав человека в контексте продукции или услуг компании, отношения с потребителями, влияния на местность, в которой осуществляется деятельность, то сами потребители также могут быть каналами информации, а также НПО, сообщения в СМИ. Также для оценки ситуации могут привлекаться независимые эксперты.

В любых ситуациях компании при проведении мониторинга будет полезна любая информация о том, как она «выглядит со стороны» в плане соблюдения прав человека, включая информацию, услышанную от конкретных лиц в частных разговорах.

Самое важное при проведении мониторинга – качественно составленный набор показателей и прозрачность процесса мониторинга. Чем больше ясности и прозрачности в процессе мониторинга – тем легче компании справиться с претензиями и критикой в свой адрес.

Проведение мониторинга логично связано со следующим, 4-м элементом процедуры/процесса due diligence – раскрытием информации, полученной во время мониторинга для общественности и/или заинтересованных сторон.

4

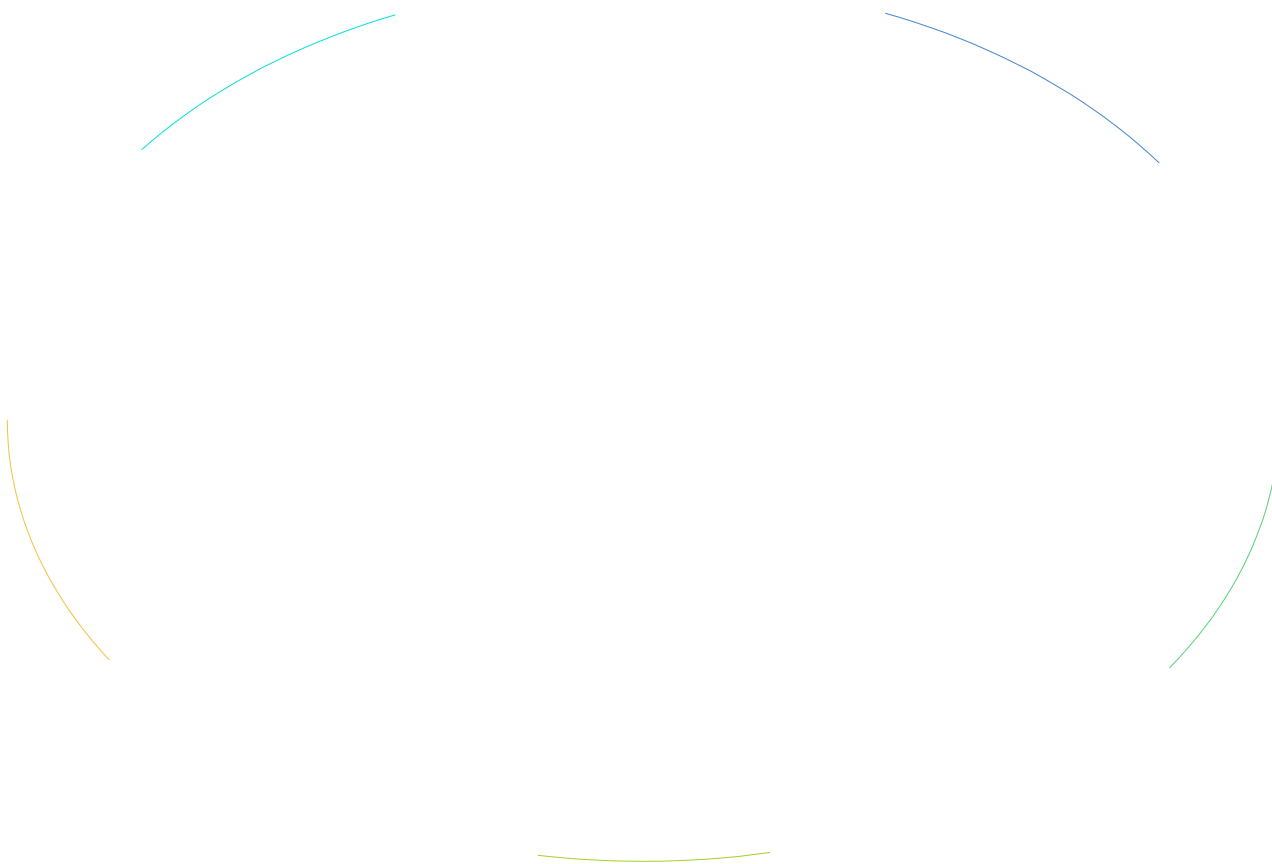
Публичная отчетность о предпринимаемых мерах

¹⁸⁶ Комментарий к принципу 20 Руководящих принципов 2011 г.

Цель – продемонстрировать всем заинтересованным сторонам то, что компания соблюдает права человека, а также предоставить всем заинтересованным сторонам информацию, которую они могут оценить на предмет того, насколько эффективна деятельность компании в этом контексте.

Публичная отчетность о принимаемых мерах – это логическое завершение всего процесса должного поведения (due diligence) в контексте соблюдения прав человека, и в целом – неотъемлемый элемент концепции подотчётности бизнеса как института общества этому обществу.

Критерии публичной отчетности о мерах, предпринимаемых компанией для соблюдения прав человека



Определённая форма отчетности

Форма предоставления такой отчетности будет зависеть от цели ее предоставления. По смыслу Руководящих принципов 2011 г. под публичной отчетностью понимается как отчетность «внутри компании» - перед своим коллективом, так и «снаружи» компании – перед обществом. При этом, под определение «публичная отчетность о предпринимаемых мерах» подпадает три ситуации, покрывающие необходимость предоставления как официальной, так и неофициальной отчетности:

➤ Если компании необходимо сообщить о мерах, принятых в отношении конкретного нарушения, конкретного негативного влияния на права человека, вызвавшего беспокойство и претензии у конкретной группы заинтересованных лиц.

Например, у строительной компании могли возникнуть проблемы с незаконным отселением людей, у руководства компании могла возникнуть проблема с трудовым коллективом, компания могла выпустить рекламу товара или услуги, оскорбляющую достоинство определенной группы людей и к компании могли обратиться с претензиями конкретные представители этой группы, к компании могли предъявляться претензии местным населением, связанные с экологическим ущербом и т.д.

В таких случаях формой такой «публичной отчетности» может быть личная беседа с заинтересованными сторонами и сообщение представителями компании о том, какие меры приняты для минимизации негативного воздействия на их права.

➤ Если компания хочет донести информацию о предпринимаемых ею мерах в целом в рамках правочеловечной политики либо в контексте минимизации рисков нарушения каких-то отдельных прав до сведения общества в целом, и/или своего коллектива в форме публичной официальной отчетности.

В таких случаях информация может быть представлена в форме отчета на общем собрании коллектива (если речь о коллективе), в форме отдельного отчета по реализации политики компании в сфере прав человека на сайте компании, в форме обновляющейся информации на сайте компании, и даже в форме электронной рассылки заинтересованным сторонам. Информация может быть интегрирована в отчеты по КСО, устойчивому развитию, в иную нефинансовую отчетность компании.

Качественная нефинансовая отчетность, в которую включены «правочеловечные вопросы» - один из факторов привлекательности компании, которая хочет выйти на международный рынок, сотрудничать с глобальным бизнесом, получить поддержку инвесторов, собирается проходить через процедуру IPO.

При этом, важно понимать, что такой отчет не может быть подменен отчетом о КСО. В отчет о КСО может быть включена часть, касающаяся мер в сфере прав человека (как и в отчет по устойчивому развитию при наличии такового), но сам по себе отчет по КСО (без конкретного указания на меры, связанные с правами человека) не заменяет публичной отчетности, касающейся соблюдения прав человека.

➤ Если компания обязана представлять публичную официальную отчетность.

В таком случае информация о мерах, предпринимаемых в контексте прав человека, также может быть инкорпорирована в отчеты по устойчивому развитию компании, отчеты по КСО, в иную нефинансовую отчетность компании.

Руководящие принципы 2011 г. говорят о том, что официальная публичная отчетность компании в сфере прав человека обязательно должна иметь место при наличии **рисков серьезного воздействия** на права человека, связанных с деятельностью компании.¹⁸⁷ По сути это касается в основном крупного бизнеса (крупные производства, добывающая промышленность и пр.).

Согласно мировой практике и национальному законодательству большинства государств официальную публичную нефинансовую отчетность должны предоставлять публичные компании – открытые акционерные общества.

Сегодня в принципе меняется подход и к официальной финансовой отчетности (которую любая компания обязана предоставлять по законодательству) – признается необходимость включения туда и экологических и социальных показателей (которые покрывают и права человека) и раскрытие информации в этой области (т.н. ESG показатели).

С 2017 г. в Беларуси введены стандарты МФСО, которые, в том числе, подразумевают и необходимость раскрытия в финансовом отчете нефинансовых показателей.¹⁸⁸ В соответствие со ст. 17 Закона «О бухгалтерском учете» публичную отчетность в соответствии с МФСО должны в обязательном порядке представлять общественно значимые организации.¹⁸⁹

В принципе актуальная концепция публичной отчетности сегодня – интегрированная отчетность, куда включаются как финансовые, так и нефинансовые показатели.¹⁹⁰ Среди нефинансовых показателей такой отчетности согласно Международному стандарту есть показатели, касающиеся влияния деятельности компании на права человека.

Вообще, суть due diligence и публичной отчетности как одного из ее элементов в том, что любая компания, независимо от размера и масштабов потенциального или реального воздействия на права человека и не зависимо от того, обязана ли она это делать по национальному законодательству или нет – каким-то образом должна публично сообщать о предпринимаемых ею мерах и политике в сфере прав человека.

187

188 Ст. 17 Закона «О бухгалтерском учете» 2013 г. (с изм. 2017 г.), Постановление Нацбанка РБ «О введении в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их Разъяснений, принимаемых Фондом Международных стандартов финансовой отчетности» № 657/ 20 от 19.08.2016 г.

189 Открытые акционерные общества, банки и небанковские кредитно-финансовые организации, страховые организации, акционерные инвестиционные фонды, управляющие организации инвестиционных фондов.

190 См. Международный стандарт интегрированной отчетности, принятый в 2013 г. Международным советом по интегрированной отчетности (IIRC,МСИО): <http://integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/>

Таблица 5. Некоторые руководства и источники стандартов официальной нефинансовой отчетности

<p>Стандарты Глобальной инициативы отчетности (Global Reporting Initiative (GRI)): https://www.globalreporting.org/standards</p>	<p>Основной существующий в мире и наиболее популярный стандарт публичной нефинансовой отчетности. Инициатива существует с 1997 г. В ее рамках разработаны как общие стандарты подготовки публичной нефинансовой отчетности в области устойчивого развития, так и специальные стандарты по 3-м аспектам устойчивого развития (экономическое, экологическое, социальное). Права человека покрываются в основном социальным и экологическим аспектами.</p>
<p>ISO 2600 (Стандарт отчета о социальной ответственности Международной организации по стандартизации) https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html</p>	<p>Стандарт комплексного отчета в сфере социальной ответственности, покрывающий 7 взаимосвязанных сфер, затрагиваемых деятельностью бизнеса. 4 из них касаются вопросов, подпадающих под сферу темы бизнес и права человека: разделы 6.3 «Права человека», 6.4 «Практика трудовых отношений», 6.6 «Честное ведение бизнес-операций», 6.7 «Отношения с потребителями».</p>
<p>Базовое Руководство по составлению Сообщения (отчета) о достигнутом прогрессе в рамках Глобального договора ООН (Communication on Progress, CoP) https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit</p>	<p>Сообщение о достигнутом прогрессе – это контрольный механизм ГД ООН. Этот отчет обязаны ежегодно представлять все участники ГД - коммерческие компании. В отчете указывается информация о принятии мер по имплементации 10 принципов ГД. Права человека затрагивают 6 из них (с 1 по 6-ой принцип).¹⁹¹ Если компания не является участником ГД – она может использовать это руководство как модель для своей отчетности.</p>
<p>Руководство ОЭСР по осуществлению Due diligence в контексте ответственных цепочек поставок конфликтных минералов https://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm</p>	<p>Данное руководство касается узкой сферы – осуществления процедуры должной осмотрительности для компаний, находящихся в цепи поставок определенных ископаемых (тантала, олова, вольфрама и золота), добываемых в конфликтных районах. Соответственно там раскрывается и процедура отчетности по принятым мерам по минимизации рисков для прав человека, связанных с добычей и оборотом этих ископаемых. Даже если компания не работает в этом сегменте – она может частично заимствовать логику или какие-то элементы нефинансового отчета из этого Руководства.</p>

Подробнее о нефинансовой отчетности в контексте темы бизнес и права человека см. в практическом руководстве «Зачем бизнесу права человека?»:

¹⁹¹ **Справочно:** Из 25 белорусских участников ГД ООН (по состоянию на август 2019 г.) 6 субъектов хозяйствования имеют статус «non-communicating» на сайте ГД, что означает, что они не предоставили свои СДП (ОАО «Гродненский стекольный завод», «Асстра Белоруссия», ООО «TUT.BY Медиа», «Минск Транзит банк», ОАО «МАР ЗАО», ОАО «Эрмита»).

механизмы вовлечения и выгоды для компании», изданном БХК в дополнение к настоящему Руководству.

Адекватность и полнота информации

Отчет (в какой бы форме он не был представлен) должен содержать информацию, достаточную для оценки адекватности мер реагирования предприятия конкретному воздействию на права человека.

В отчете в общем-то должны содержаться релевантная информация о реализации due diligence: риски, выявленные компании, меры реагирования на эти риски, результаты мониторинга осуществления этих мер. Там могут содержаться и общие подходы компании к минимизации рисков, связанных с правами человека.

Одной из последних тенденций публичной нефинансовой отчетности компании является тенденция к раскрытию определенной информации (разумеется, без ущерба законным требованиям конфиденциальности). Так, например, в рамках такой отчетности может раскрываться список поставщиков/партнеров в цепи поставок с указанием на их меры реагирования в контексте фактических или потенциальных нарушений прав человека, факты запроса конфиденциальной информации со стороны государства (релевантно для компаний ИКТ-сектора) и т.д. Такие «раскрытия» помогают продемонстрировать «чистоту» своих деловых связей.¹⁹²

В любом случае, отчетность должна содержать ясную, точную и достоверную информацию, **должна отражать как положительные, так и отрицательные моменты**, не должна изобиловать общими «штампами» и «клише» и быть похожей на рекламу компании.

Доступность для целевой аудитории

Такая отчетность должна как минимум быть размещена на сайте компании в открытом доступе.

Периодичность

Если отчетность предоставляется в рамках обязанности по законодательству – им же и устанавливается периодичность предоставления. В иных случаях компания сама устанавливает периодичность предоставления такой отчетности. Как правило, не реже раза в год.

Соблюдение требований конфиденциальности

Важным моментом, связанным с публичной отчетностью является то, что, в свою очередь, такая отчетность:

192 Руководство по имплементации Руководящих принципов ООН 2011 г. в ИКТ секторе (ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights), подготовленное в рамках ЕС, 2014 г., с. 66 (на англ. яз.): <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ab151420-d60a-40a7-b264-adce304e138b>

- не должна создавать дополнительных рисков для затрагиваемых заинтересованных сторон, включая персонал компании: там не должно содержаться личной информации, не должны раскрываться источники информирования о нарушениях и т.д.
- ее содержание и подготовка не должны нарушать требований законодательства к конфиденциальности коммерческой информации

10.3 Элемент 3: Возмещение ущерба в связи с нарушением прав человека компанией

Даже при наличии оптимальной политики и практики в сфере прав человека, компания может оказать или способствовать неблагоприятному воздействию на права человека, которое нельзя было предусмотреть или предотвратить.¹⁹³

Ответственность бизнеса за соблюдение прав человека предполагает активное участие компании в процессе возмещения ущерба жертве нарушений прав человека если компанией установлен факт возникновения такой ситуации.

Возмещение ущерба не означает исключительно возмещение в денежном выражении в рамках судебной процедуры. Во-первых, оно может происходить как в материальной, так и в нематериальной форме. «Активное участие компании в процессе возмещения ущерба» означает широкий спектр мер – от принесения официальных извинений, восстановления положения, существовавшего до нарушения до выплаты компенсации. Во-вторых, это может происходить в рамках как судебных, так и не судебных механизмов, государственных механизмов правовой защиты и/или механизмов, созданных самой компанией. В-третьих, такое «активное участие» может подразумевать не прямые действия по возмещению, а сотрудничество с компанией-прямым нарушителем в целях возмещения.

Суть в том, что компания не должна остаться безучастной если с ее деяниями или с помощью ее «вклада» в деяния другой компании произошло ущемление прав человека.

При этом обязанность возмещения или принятия иных активных мер для ликвидации последствий нарушения лежит на компании в зависимости от формы ее вовлечения в нарушения.

Таблица 6. Возмещение ущерба и форма вовлечения компании в нарушение прав человека

	Прямое нарушение со стороны компании А.	Компания А. способствует нарушению компанией В. через вклад в неправомерные деяния компании В.	Нарушение связано с деятельностью, продукцией или услугами компании А., так как нарушитель – компания В.
--	--	---	---

193 Комментарий к принципу 22 Руководящих принципов 2011 г.

			находится в цепи поставок компании А.
Субъект, обязанный активно участвовать в процессе возмещения ущерба	Компания А.	Компания В. Компания А.	Компания В.

Подробнее о возможных средствах правовой защиты и механизмах, которые их обеспечивают - см. в разделе 11 настоящего Руководства.

11 ДОСТУП К ЭФФЕКТИВНЫМ СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Доступ к эффективным средствам правовой защиты – это третья «опора» Руководящих принципов ООН 2011 г., которая касается обязанности, как **государства**, так и **бизнеса** создавать и обеспечивать доступ к средствам правовой защиты для лиц, чьи права были затронуты деятельностью бизнеса.

Речь идет об отношениях «человек-бизнес», которые соответствуют сферам нарушений бизнесом прав человека:

- спор между работником и работодателем
- спор между производителем и потребителем
- спор между представителями местного сообщества и компанией, деятельность которой затрагивает каким-либо образом права этих людей

Средства правовой защиты. Руководящие принципы 2011 г. относят к таковым – принесение извинений, восстановление положения, существовавшего до нарушения, финансовое возмещение, применение санкций (уголовных, административных), а также недопущение повторения негативного воздействия (например, с помощью судебных запретов или гарантий не повторения).¹⁹⁴

Таблица 7. Карта механизмов, через которые может быть обеспечен доступ к средствам правовой защиты для лиц, права которых затронуты деятельностью бизнеса

¹⁹⁴ Комментарий к Принципу 25 Руководящих принципов 2011 г.

<p style="text-align: center;">ГОСУДАРСТВЕННЫЕ (создаваемые и контролируемые (полностью или в какой-то степени) государством)</p>	<p style="text-align: center;">НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ (создаваемые и контролируемые без участия государства: бизнесом, гражданским обществом или международными организациями)</p>
--	--

Судебные	Внесудебные ¹⁹⁵	
<p>Вся судебная система государства</p>	<ul style="list-style-type: none"> - любые механизмы рассмотрения жалоб в рамках государственных органов и учреждений - инспекции - медиация - специализированный постоянный арбитраж - национальное учреждение по защите прав человека (в т. ч. специализированные омбудсмены) - органы, создаваемые государствами во исполнение обязательств по международному договору (например, Национальные контактные центры ОЭСР) 	<ul style="list-style-type: none"> - внутренние механизмы создаваемые компаниями - механизмы, создаваемые бизнес-ассоциациями, союзами - правозащитные организации - арбитраж - правозащитные механизмы, существующие в рамках международных организаций
<p>ЕДИНАЯ ВЗАИМОДОПОЛНЯЮЩАЯ СИСТЕМА</p>		

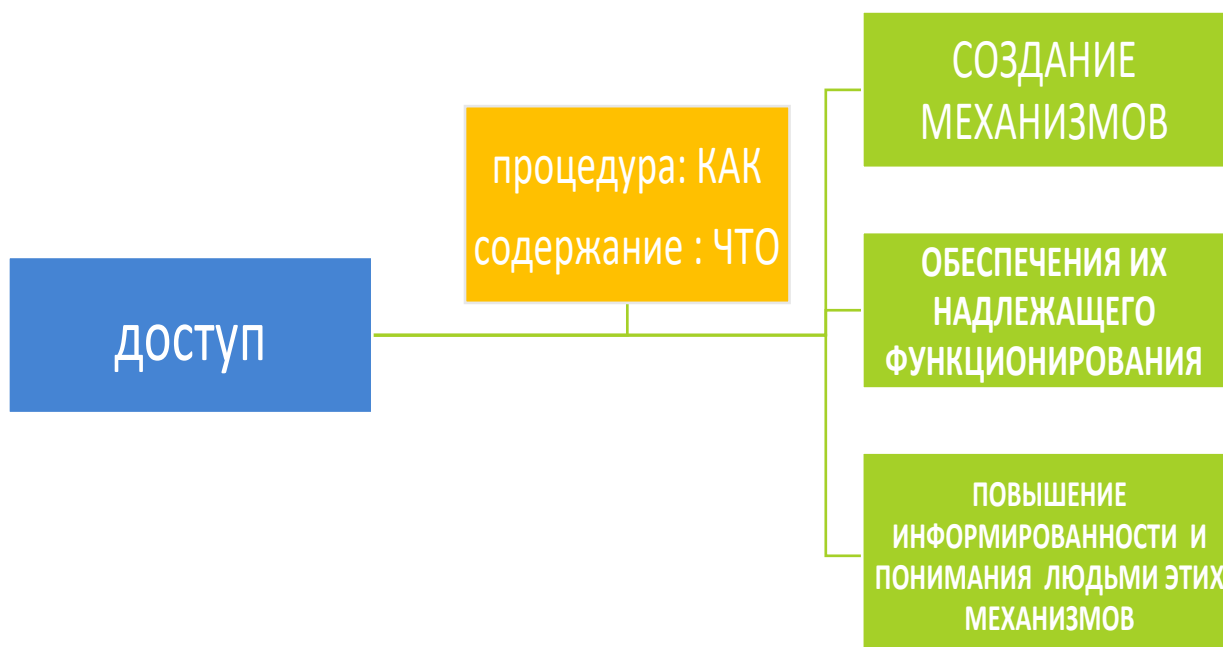
Доступ к данным средствам осуществляется через государственные и негосударственные механизмы, которые уполномочены рассматривать жалобы на нарушения прав человека со стороны бизнеса.

Под **жалобой** в данном контексте понимается субъективно воспринимаемая несправедливость с точки зрения представлений отдельного лица или группы лиц о своем праве, которые могут быть основаны на положениях закона, контракта или договора, прямо или косвенно выраженном обещании, обычной практике, или общих представлениях о справедливости.¹⁹⁶

Рис. 19 Элементы доступа к средствам правовой защиты

195 В таблице приведен примерный перечень государственных внесудебных механизмов согласно исследованию Рабочей группы ООН по бизнесу и правам человека практики создания таких механизмов в 27 государствах шести регионов мира. Чаще всего это таргетированные органы, созданные для регулирования соблюдения определённых прав (трудовых, экологических, прав потребителей и т.д.) (Источник: Доступ к средствам правовой защиты в случае нарушений бизнесом прав человека: рамочный отчет о государственных внесудебных механизмах релевантных сфере бизнес и права человека, февраль 2017 г.: https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/images/ARPII_FINAL%20Scoping%20Paper.pdf

196 Комментарий к Принципу 25 Руководящих принципов 2011 г.



11 .1 Роль государства

Обязанность государства обеспечить доступ к эффективным средствам правовой защиты в случае нарушений прав человека, связанных с деятельностью бизнеса является частью его общих «правочеловечных» обязательств по *защите* прав человека – то есть частью обязанности недопущения нарушения прав человека на своей территории и под своей юрисдикцией со стороны 3-х лиц.

СУДЕБНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПА К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Обязанность государства обеспечить наличие эффективных судебных механизмов покрывается его обязательствами обеспечить реализацию права на равенство каждого перед судом и обеспечение справедливого судебного разбирательства» (ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах 66 г.). Данное право толкуется в Замечании общего порядка № 32 Комитета по правам человека.¹⁹⁷

Замечания, относительно соответствия функционирования судебной системы обязательствам Республики Беларусь по ст. 14 МПГП, высказанные Комитетом по правам человека¹⁹⁸:

197 Замечание общего порядка Комитета по правам человека № 32 (2007) «Статья 14: Равенство перед судами и трибуналами и право каждого на справедливое судебное разбирательство»: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2fGC%2f32&Lang=ru

198 Заключительные замечания Комитета по правам человека по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 39, 40: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/BLR/CO/5&Lang=Ru

- независимости судебной власти продолжает препятствовать роль Президента в отборе, назначении, переназначении, продвижении по службе и смещении судей и прокуроров и контроль с его стороны за этими процессами (в том числе то, что оклады судей определяются в президентском указе, а не в законе)
- отсутствие гарантий несменяемости судей, которые первоначально назначаются на пятилетний срок с возможностью переназначения на следующий срок или бессрочно
- отсутствие надлежащего обеспечения обвиняемым в уголовном процессе всех гарантий справедливого судебного разбирательства, включая презумпцию невиновности.

Эффективное функционирование судебных механизмов для разрешения споров в сфере бизнеса и прав человека неразрывно связано с эффективностью мер в сфере нормативного регулирования, принимаемых государством в данном контексте (см. раздел 6 настоящего Руководства), а также с профессиональной подготовкой судей. Наличие пробелов в законодательстве, отсутствие системного регулирования некоторых вопросов, некомпетентность судей в ряде случаев, отсутствие у большинства судей навыка толкования норм права и системного осмысления законодательства не позволяет судам эффективно разрешать соответствующие споры.

Так, например, при наличии большой проблемы с дискриминацией на рынке труда в Беларуси практически отсутствует судебная практика по этому вопросу. Ряд решений и заключений было вынесено Конституционным Судом Республики Беларусь,¹⁹⁹ однако суды общей юрисдикции практически не рассматривают дела о дискриминации в трудовых правоотношениях. Большую роль в этом играет отсутствие системного законодательства о дискриминации (отсутствие разработанного на законодательном уровне понятийного аппарата, норм о стандартах доказывания случаев дискриминации).²⁰⁰

Комитет по правам человека также констатирует эту взаимосвязь и отсутствие в стране эффективных средств правовой защиты от дискриминации.²⁰¹

Несмотря на то, что **85 %** процентов белорусов подвергаются дискриминации на рынке труда²⁰² - практически **никто не обращается в суды**, так как люди не видят перспектив разрешения дела с помощью судебного

199 Относительно дискриминации в трудовых отношениях по признаку возраста (1994 г.), дискриминации по критерию места жительства (прописка) (1999 г.), гарантии принципа не дискриминации в области труда и занятости и необходимости внесения поправок в ст. 14 ТК (2009 г.).

200 См. подробнее раздел 8 настоящего Руководства.

201 Заключительные замечания Комитета по правам человека по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., п. 15: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/BLR/CO/5&Lang=Ru

202 Результаты социологического исследования ситуации в сфере гендерной дискриминации на рынке труда и при приёме на работу (МОО «Гендерные перспективы», 2018 г.): <https://www.genderperspectives.by/novosti/527-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya-situatsii-v-sfere-gendernoj-diskriminatsii>.

механизма. В тех редких случаях, когда люди все же обращаются в суд с такими исками – суды зачастую не рассматривают дело по существу, ссылаясь на неподведомственность таких споров, либо (в случае рассмотрения по существу) – не признают факт дискриминации препятствуя при этом надлежащему сбору доказательств.²⁰³

Такую же системную неэффективность в использовании судебного механизма можно наблюдать и относительно разбирательств, касающихся экологических прав человека.²⁰⁴

При этом судьи избегают обращения к нормам международных договоров Республики Беларусь в сфере прав человека, которые, имея прямое действие на территории страны²⁰⁵ и должны применяться в случае установления более высокой степени защиты прав и интересов человека и (в том числе) в случае наличия пробела в национальном законодательстве.

Проблема экстерриториальной юрисдикции.

Одна из основных проблем с доступом к эффективным средствам правовой защиты при нарушении предпринимательской деятельностью прав человека – проблема доступа жертвы нарушений в суд страны, где инкорпорирована компания. Согласно РП 2011 г. (п. 2) от государства ожидается регуляция экстерриториальной деятельности предприятия, домицилированных на их территории, но осуществляющих деятельность в другой юрисдикции. Логическим шагом в такой регуляции является предоставление жертвам нарушений прав человека со стороны таких предприятий доступа к судебным механизмам.

С 2014 г. в рамках Совета по правам человека ООН разрабатывается **Международный договор по регулированию в международном праве прав человека деятельности транснациональных корпораций и других предприятий**. В июле 2018 г. был представлен «черновик проекта» («zero draft») будущего документа.²⁰⁶

Документ содержит обязательства государств по обеспечению права на доступ к эффективному правосудию на своей территории иностранным гражданам - жертвам нарушений прав человека со стороны транснациональных предприятий. Проект договора также содержит положение касающиеся взаимной правовой помощи по таким делам (ст. 11) и обязательство государств приводить в соответствие с обязательствами по данному договору все свои будущие торговые и инвестиционные договоры (ст. 13).

203 См. подробнее раздел 8 настоящего Руководства.

204 См. подробнее: С. Магонов «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси», 2014 г: http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf, а также - раздел 9 настоящего Руководства.

205 Ст. 36 Закона «О международных договорах Республики Беларусь» 2008 г. (в ред. 2018 г.).

206 Проект договора и связанные с процессом его разработки документы см.: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx>

Франция, апрель 2019 г. дело Samsung France :

В Высшем суде Парижа (фр. - Tribunal de Grande Instance de Paris) в июне 2018 г. по заявлению 2-х французских правозащитных организаций (Sherpa and ActionAid France) была инициирована процедура предсудебного расследования (осуществляется судьей) в отношении французского отделения компании Samsung (Samsung Electronics France SAS) и ее дочерней компании в Южной Корее Samsung Electronics Co., Ltd. Правозащитники обвиняли компанию в несоответствии ее поведения этическим слоганам и обязательствам в области прав человека, продекларированным публично и адресованным французской аудитории на сайте компании. Дело в том, что корпорация Samsung с 2007 г. обвиняется в нарушении прав работников на 11 заводах в Китае, Вьетнаме и Южной Корее (использование детского труда, несоблюдение норм охраны здоровья работников при работе с ядовитыми веществами, которое привело (по данным НПО) к ущербу здоровью около 200 работников (в том числе, заболевание раком) и к смерти около 70 человек). Имеются решения судов Южной Кореи (включая решение Верховного Суда, вынесенное в августе 2017 г.), в которых были подтверждены случаи детского труда и установлена причинно-следственная связь между состоянием здоровья и смертью

ВНЕСУДЕБНЫЕ МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПА К СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Наряду с судебными механизмами обязанностью государства является обеспечение эффективных внесудебных механизмов, к которым могли бы обратиться жертвы нарушений прав человека со стороны бизнеса. Суды не могут и не должны нести на себе все бремя урегулирования споров, возникающих в сфере бизнеса и прав человека. Некоторые споры могут разрешаться и без обращения в суд, иногда стороны просто не хотят обращаться в суд в силу недоверия к судебной системе либо по иным причинам.

Государство должно:

- создавать государственные внесудебные механизмы
- создавать все условия для создания негосударственных внесудебных механизмов, в т.ч. стимулировать бизнес к созданию собственных механизмов
- поощрять развитие и исполнение решений международных механизмов (существующих в рамках международных организаций)

Таблица 8. *Внесудебные механизмы, обеспечивающие доступ к средствам правовой защиты в сфере бизнеса и прав человека, закрепленные на законодательном уровне в Республике Беларусь*

Спор между работником и работодателем	Спор производителем и потребителем	Спор между и представителями сообщества и деятельностью затрагивает образом права этих людей	Спор между местной компанией, которой каким-либо образом права этих людей
Рассмотрение жалоб в порядке обращений граждан и юридических лиц (Закон «Об обращении граждан и юридических лиц» 2011 г.)			
Медиация (Закон «О медиации» 2013 г.)			
Третейское разбирательство (арбитраж) (Закон «О третейских судах» 2011 г.)			
Индивидуальные трудовые споры	Проведение товароведческой экспертизы товаров народного потребления обществами защиты прав потребителей		
Комиссия по трудовым спорам (КТС)	экспертизы товаров народного потребления обществами защиты прав потребителей		
Органы примирения, посредничества и арбитража	Закон «О защите прав потребителей»,		
Коллективные трудовые споры	Постановление Совмина № 26 от 14.01.2009 г. «О некоторых вопросах защиты прав потребителей»		
Примирительная комиссия			
Посредничество			
Трудовой арбитраж			
Забастовка			
Трудовой кодекс Республики Беларусь			
Указ Президента № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров» от 23.07. 2013 г.			

Одной из ключевых проблем в сфере бизнеса и прав человека в Республике Беларусь является проблема реализации права на свободу ассоциаций в

контексте существования независимых профсоюзов (см. подробнее раздел 8 настоящего Руководства).

В этой связи одной из рекомендаций **Комитета по свободе ассоциаций МОТ**, сделанных в марте 2018 г. (по итогам работы Комиссии по расследованию ситуации с имплементацией Беларусью Конвенции МОТ № 87 и Конвенции МОТ № 98) является сотрудничество Правительства, социальных партнеров и других стейкхолдеров (например, Министерства юстиции, Генеральной прокуратуры, Республиканской коллегии адвокатов) в усилении эффективности государственных внесудебных механизмов для разрешения индивидуальных, коллективных трудовых споров, а также споров, касающихся профсоюзов.

На последней сессия Административного совета МОТ (июнь 2019 г.) отдельно был рассмотрен вопрос реализации Беларусью рекомендаций Комитета по свободе ассоциаций МОТ. Комитет пришел к выводу о том, что в ходе выполнений данной рекомендации нет прогресса. Она по-прежнему остается в списке рекомендаций, данных Комитетом по итогам изучения мер принятых Беларусью.²⁰⁷

Июль 2018 г., дело Samsung:

Для урегулирования вопросов компенсации ущерба рабочим заводов **Samsung** в июле 2018 г. достигнуто соглашение в рамках повторной процедуры медиации между Samsung и SHARP (корейская правозащитная организация, представляющая в этом деле интересы пострадавших с 2007 г.). Компании было предложено выплатить по 116 324 евро каждому человеку, здоровью которого нанесен ущерб и каждой семье человека, умершего в результате болезни, вызванной условиями труда на заводах Самсунг. По соглашению на компенсацию могут претендовать все бывшие и настоящие рабочие (или их наследники, если они умерли), которые начиная с 1984 г. более года работали на заводах Самсунг, производящих полупроводники и дисплеи. Это около 200 заболевших и около 70 умерших жертв. SHARP в свою очередь

207 390-ый отчет Комитета по свободе ассоциаций МОТ «Меры, принятые Правительством Республики Беларусь для имплементации рекомендаций Комиссии по расследованию», п. 29 (с): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711395.pdf

Таблица 9. Перечень нарушаемых бизнесом прав, за защитой которых обращаются к государственными внесудебным механизмам (универсальный срез) ²⁰⁸

Трудовые права	Экологические права	Права собственности	Права уязвимых групп	Насилие и преследование	Современные практики рабства	Право на здоровье
58%	43%	38%	35%	27%	15%	9%

Особая роль национальных учреждений по правам человека (НУПЧ).

НУПЧ признается ООН одним из основных внесудебных государственных механизмов доступа к эффективным средствам правовой защиты в случае нарушений прав человека предпринимательской деятельностью.

Эдинбургская декларация, касающаяся роли национальных правозащитных учреждений в сфере бизнеса и прав человека 2010 г. указывает на основные функции НУПЧ в этой сфере ²⁰⁹:

- продвижение темы бизнес и права человека в государстве/образование/исследования
- мониторинг нарушений / мер, предпринимаемых государством
- рассмотрение жалоб в этой сфере (в т.ч. сотрудничество с судебной системой)
- осуществление процедур медиации и примирения

В Республике Беларусь отсутствует Национальное правозащитное учреждение, соответствующее Принципам, касающимся статуса национальных учреждений, занимающихся поощрением и защитой прав человека (Парижским принципам), что является **одним из замечаний, адресованных стране Комитетом по правам человека** по результатам пятого периодического доклада Беларуси о выполнениях обязательств по Международному пакту о гражданских и политических правах 1966 г. Наличие государственных органов с правозащитной функцией не может заменить такого учреждения, на что также указывает Комитет. ²¹⁰

Не считая коллективных моделей НУПЧ (например, национальные комиссии по правам человека) и омбудсменов с общей компетенцией можно привести некоторые примеры специализированных омбудсменов в сфере бизнеса и прав человека:

Омбудсмен по банковской сфере (Новая Зеландия): <https://www.bankomb.org.nz/>

Омбудсмен по страховой сфере (Индия): https://www.irda.gov.in/ADMINCMS/cms/NormalData_Layout.aspx?page=PageNo233&mid=7.1

Обмудсмен по автомобильной промышленности (Южная Африка): <http://www.miosa.co.za/>

Омбудсмен по вопросам дискриминации (Швеция): <http://www.government.se/government-agencies/equalityombudsman-do/>

Национальные контактные центры Организации экономического сотрудничества и развития.

Один из немногих, существующих в мире специализированных механизмов для обращений с жалобами на нарушения бизнесом прав человека. Это внесудебный надзорный механизм, который должно учредить каждое государство-участник Организации экономического сотрудничества в соответствии с **Руководящими принципами ОЭСР для транснациональных компаний** и все «соблюдающие»²¹¹ Принципы государства.

Среди прочего такие центры рассматривают конкретные случаи несоблюдения компаниями Руководящих принципов ОЭСР. Такую жалобу (запрос) может подать другой НКЦ, бизнес-сообщество, профсоюз или любая другая организация, не обязательно являющаяся профсоюзом (с 2000 г.), физическое лицо, а также правительство «не соблюдающего» государства.

Одной из главных положительных черт этого механизма является возможность НКЦ рассматривать «транснациональные жалобы». В НКЦ можно обратиться с жалобой на предприятие, домицилированное в государстве-члене ОЭСР.

Таблица 10. Некоторая статистика по функционированию НКЦ ОЭСР ²¹²

Всего действует: 48 НКЦ ОЭСР ²¹³			
32 – в рамках министерств экономики, торговли и инвестиций	5 – в рамках Национальных агентств	7 – в рамках Министерств по иностранным делам	4 – действуют в качестве отдельных

211 Этот термин используется в Принципах ОЭСР чтобы охватить государства, не являющихся членами ОЭСР, но участвующих в принятии последней версии Декларации и по международному инвестированию и транснациональным корпорациями, частью которой является последняя редакция (2011 г.) Принципов ОЭСР. Это: Аргентина, Марокко, Перу, Бразилия и Румыния. В ОЭСР 36 государств-членов. Их них 6 – страны Восточной Европы: Эстония, Латвия, Литва, Словения, Словакия, Польша. Помимо государств-членов и «соблюдающих» государств, НКЦ учреждены в государствах, заключивших Меморандум о взаимопонимании с ОЭСР: например, в Украине.

212 Таблица составлена на основе данных Отчета о деятельности НКЦ ОЭСР в контексте ответственного поведения бизнеса за 2018 г. (на англ. яз.): <http://mneguidelines.oecd.org/Progress-Report-on-NCPs-for-Responsible-Business-Conduct-2019.htm>

213 По состоянию на январь 2019 г.

инвестициям	структур
В 27 – входят представители профсоюзов	В 29 – представители бизнес-сообщества
В 22 – представители гражданского общества	
С момента последнего пересмотра Руководящих принципов ОЭСР для ТНК (с 2011 г.) и добавления туда отдельного раздела об ответственности бизнеса за соблюдение прав человека со ссылкой на Руководящие принципы ООН 2011 г. - 50 % всех жалоб, поступающих в НКЦ, касаются вопросов, связанных с нарушениями бизнесом прав человека.	

Субъекты всех обращений в 2018 г.						
40%	23%	23%	4%	4%	2%	
неправительственные организации	профсоюзы	физические лица	бизнес-союзы, иные коллективные инициативы	компания (с жалобой на компанию)	местное сообщество	

11.2 Роль бизнеса

Так как обязанности возмещать ущерб пострадавшим является частью обязанности бизнеса по соблюдению прав человека – для оперативного рассмотрения жалоб и прямого возмещения ущерба бизнес также должен учреждать свои механизмы рассмотрения жалоб.²¹⁴

Зачем компании создавать механизмы рассмотрения жалоб?

- Минимизация издержек, связанных с судебными разбирательствами и иными процедурами, закрепленными на законодательном уровне.
- Предотвращение эскалации и купирование конфликта.

Такие механизмы позволяют рассмотреть не только случаи нарушения конкретной правовой нормы, но и снять любые обеспокоенности лиц, считающих, что деятельность компании затрагивает их права.

Так же они позволяют более оперативно возместить ущерб, чем в рамках процедур и механизмов, установленных законом. Для обращения к внутренним механизмам компании пострадавшее лицо не должно проходить обязательных предварительных стадий урегулирования, использовать другие механизмы, которые неизбежно ведут к «обрастанию» конфликта новыми деталями и его продолжению.

- Такие механизмы могут играть роль «системы раннего оповещения» о проблемах в рамках деятельности компании. Это полезно при проведении процедуры оценки воздействия на права человека в рамках due diligence.

²¹⁴ Принципы 29, 30 Руководящих принципов ООН 2011 г.

- Наличие таких механизмов помогают укреплению доверия к компании со стороны всех стэйкхолдеров (и работников, и потребителей, и партнеров, и местных сообществ и государства).²¹⁵

Назначение и форма внутреннего механизма жалоб²¹⁶

Форма и процедуры таких механизмов зависят от размера компании, степени рисков для прав человека. В рамках такого механизма (или механизмов) должны рассматриваться жалобы как со стороны работников, так и стороны потребителей, а также со стороны членов местного сообщества, которые считают что деятельность компании затрагивает или может затронуть их права.

Важно: для обращения в такие механизмы не должно обязательно произойти конкретное нарушение прав человека. Цель механизма – не только минимизировать последствия фактического нарушения прав человека, но и выявить любые обоснованные озабоченности заинтересованных сторон, чтобы предотвратить возможные нарушения.

При этом внутренние механизмы компании не должны использоваться для препятствования обращения к законодательно определённым механизмам, то есть не должны использоваться как средство для того, чтобы «не выносить сор из избы», они также не могут подменять иные существующие механизмы.

Назначение внутренних механизмов рассмотрения жалоб – диалог и посредничество между компанией и затронутым лицом, а не узурпация роли «арбитра».²¹⁷

Сахалин Энерджи

Механизм, созданный в Сахалин Энерджи – один из лучших примеров имплементации Руководящих принципов ООН 2011 г. в части создания механизма рассмотрения жалоб. Процедура предусматривает шесть этапов и определенные сроки работы с жалобами. Жалобой считается любая фактическая или потенциальная проблема, которая приводит к выражению недовольства или обеспокоенности. Общая статистика и результаты работы с жалобами включаются в годовой доклад о развитии компании.

См. подробнее: <http://www.sakhalinenergy.ru/ru/social/grievancies/>

норм в области прав человека, интеграция результатов работы в систему менеджмента компании, инклюзивность. Содержание этих критериев и показатели соответствия им см. в ПРИЛОЖЕНИИ 7.

215 Руководство Совета Европы по бизнесу и правам человека для практикующих юристов 2018 г. / К. Метхивен-О’Брайан (на англ. яз), п. 3.7.2.1 (с. 153-154): <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>.

216 Согласно комментарию к Принципу 29 Руководящих принципов ООН 2011 г.

217 Предпринимательство и права человека: на пути к введению в действие рамок обеспечения "защиты, уважения и оказания правовой помощи": доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях (док. ООН A/HRC/11/13), 2009 г., п.99: <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/11/13&Lang=R>

11.3 Роль гражданского общества

Активное гражданское общество, и особенно правозащитные организации – один из ключевых факторов успешного развития и продвижения темы бизнеса и прав человека в государстве.

В обеспечении доступа к эффективным средствам правовой защиты у правозащитных НПО 2 основные функции:

- **Привлечение внимания к проблеме негативного влияния деятельности бизнеса на права человека (и в контексте бездействия бизнеса, и в контексте бездействия государства): т.н. «blaming&shaming» («обвинять и стыдить»)**

НПО – основной актер, привлекающий внимание общества к данным проблемам. Это подтверждается практикой и анализом обзоров на базовом информационном ресурсе, который делает обзор практики нарушений бизнесом прав человека, мер, предпринимаемых государством в этой связи – www.business-humanrights.org (сайт Ресурсного центра по бизнесу и правам человека).

- **Адвокати́рование, помощь пострадавшим людям в подаче жалоб в рамках существующих механизмов (особенно международных) либо подача такой жалобы от своего имени (если процедура механизма это позволяет).**

НПО – являются основным субъектом, образующимся с жалобой в рамках существующих механизмов.

Таблица 11. Некоторая статистика по НПО как субъектам обращений с жалобами в сфере бизнеса и прав человека

За последний отчетный год	Жалобы поданные НПО	Жалобы поданные другими субъектами
Национальные контактные центры ОЭСР ²¹⁸	63% (из них 23% - профсоюзы)	33%
Омбудсман Международной финансовой корпорации ²¹⁹	60%	40%
Механизм подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития ²²⁰	79%	21%

218 Отчет о деятельности НКЦ ОЭСР в контексте ответственного поведения бизнеса за 2018 г. (на англ. яз.): <http://mneguidelines.oecd.org/Progress-Report-on-NCPs-for-Responsible-Business-Conduct-2019.htm>

219 Отчет механизма подачи жалоб Международной финансовой корпорации за 2018 г. (на англ. яз.): <https://www.cao-ar18.org/>

220 Отчет механизма подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития за 2017 г. (на англ. яз.): <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism/about.html>

В этой связи существует обратная проблема – преследование правозащитников, привлекающих внимание к нарушениям бизнесом прав человека (особенно в ситуациях когда в бизнесе есть доля государственного участия или государство имеет особый интерес («дорожит» отношениями с инвестором и т.д.))

На сайте Ресурсного центра по бизнесу и правам человека представлена база данных случаев преследования правозащитников, привлекающих внимание к нарушениям бизнесом прав человека, которая составляет **1775** случаев, дезаггированных по стране, виду/степени преследования, названиям компаний, в связи с деятельностью которых возникла проблема, полу правозащитника, сектору промышленности некоторым другим показателям.²²¹

По **Беларуси** в данной базе представлено **18** случаев.

Безопасность правозащитников в контексте темы бизнес и права человека – одна из главных тем повестки Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Совета по правам человека ООН, а также ежегодного Форума по бизнесу и правам человека, проходящего под эгидой ООН.

Государство в рамках своих обязательств по правам человека (включая стандарты Декларации о правозащитниках 1998 г.) обязано предпринимать все меры для обеспечения реализации НПО своих функций в контекст бизнеса и прав человека. Некоторые государства включают положения о защите и поддержке правозащитников в контексте бизнеса и прав человека в свои Национальные планы по бизнесу и правам человека (например, Великобритания).

Бизнес, в свою очередь, также должен принимать меры по поддержке и поощрению правозащитников. Этот посыл – ключевой в рамках Форума по бизнесу и правам человека 2016 г.²²²

***Adidas** – первая в мире компания, которая приняла отдельную публичную политику, касающуюся правозащитников (2016 г.). Термин «правозащитник» используется в политике в интерпретации ООН. В ней содержатся как обязательства всех компаний самой Adidas Group, так и ее бизнес-партнеров не вмешиваться в деятельность людей, отстаивающих права человека в связи с негативным влиянием предпринимательской деятельности этих компаний. В политике также предусмотрена возможность обращения с жалобой на такое вмешательство в рамках внутреннего механизма жалоб Adidas Group. Компания также берет на себя обязательство обращаться к государству, которое преследует правозащитников, обнаруживших нарушения прав человека компанией, аффилированной с Adidas.*

Источник: https://www.adidas-group.com/media/filer_public/f0/c5/f0c582a9-506d-4b12-85cf-bd4584f68574/adidas_group_and_human_rights_defenders_2016.pdf

11.4 Международные механизмы

Договорные комитеты, осуществляющие контроль за соблюдением базовых конвенций ООН в сфере прав человека²²³

8 из 10 Комитетов могут рассматривать жалобы частных лиц на деяния государства. В контексте бизнеса и прав человека этим механизмом можно пользоваться в рамках при невыполнении государством своих обязательств *по защите* прав человека (т.е. непринятие мер по недопущению нарушения прав человека со стороны бизнеса, неспособность или нежелание предотвратить или пресечь деятельность бизнеса, ведущую к нарушению прав человека или способное привести к такому нарушению).

Граждане Республики Беларусь могут обращаться с индивидуальной жалобой в 2 комитета – Комитет по правам человека (КПЧ) и Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), то есть нарушения должны касаться прав, закрепленных в двух соответствующих конвенциях.

Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Совета по правам человека ООН (действует с 2011 г.)²²⁴

Рабочая группа была создана в 2011 г. сразу после окончания мандата Спец. представителя Генерального секретаря ООН по вопросу бизнеса и прав человека Дж. Рагги для продолжения работы над этой темой. Рабочая группа имеет статус специальной процедуры Совета по правам человека ООН (тематический мандат).

В рамках своего мандата Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях может рассматривать сообщения о предполагаемых злоупотреблениях и нарушениях прав человека и, при необходимости, обращается непосредственно к государствам, предприятиям и другим субъектам по поводу полученных сообщений. Такие обращения может касаться

223 Договорные органы по правам человека:
<https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/Pages/TreatyBodies.aspx>

224 Подача информации о предполагаемых злоупотреблениях или нарушениях прав человека Рабочей группе по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях:
<https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/Submittingcomplaints.aspx>

фактического нарушения нарушением прав человека, которое уже произошло / происходит или нарушения, которое с большой вероятностью может произойти.

С 1 марта 2019 г. по 31 мая 2019 г. Рабочей группой²²⁵ были направлены сообщения о ситуации, связанной с фактическими или потенциальными нарушениями прав человека предпринимательской деятельностью: **69-ти государствам** (из них 13-ти неоднократно) и **9-ти частным субъектам**.²²⁶

Комитет по свободе ассоциаций МОТ²²⁷

В Комитет могут обращаться организации работодателей или профсоюзы с жалобой на нарушение государством Конвенций МОТ, касающихся свободы ассоциаций и коллективных переговоров.

Таблица 12. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Комитетом по свободе ассоциаций МОТ²²⁸

За 2018 г. Комитетом рассмотрено 92 жалобы			
100% - подано работниками		0% - подано работодателями	
50 %	- связано с нарушениями в частном секторе	29%	- связано с нарушениями в государственном секторе
21%	- связано с нарушениями в обоих секторах		
Топ- 3 нарушений:			
62%	- касались прав и свобод профсоюзов	59%	- касались дискриминации по признаку принадлежности к определённому профсоюзу
40%	- касались коллективных переговоров		

С жалобами на Беларусь в Комитет обращались трижды: в 1994 г., в 1996 г. и в 2000 г. Жалобы касались вмешательства государства в деятельность ряда профсоюзов, дискриминации по признаку принадлежности к определённому профсоюзу, нарушения свободы собраний и свободы ассоциации, нарушения права на забастовку.²²⁹

Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка²³⁰

225 Сообщения, как правило, касаются ряда нарушений, поэтому отправляются от имени нескольких соответствующих специальных процедур.

226 Отчет о сообщениях в рамках специальных процедур в рамках 42-ой сессии Совета по правам человека ООН: <https://spcommreports.ohchr.org/LatestReports/CommunicationSent?page=1>

227 Комитет по свободе ассоциаций МОТ : <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>

228 Таблица составлена на основании отчета Комитета по свободе ассоциаций МОТ за 2018 г. (на англ.яз.): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_706169.pdf

229 Подробнее см. База обращений в Комитет по свободе ассоциаций МОТ: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:5785036175076:::P20060_REPORT_TYPE:A

230 Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка: <http://pubdocs.worldbank.org/en/354851523028390136/GRS-Brochure-2018.pdf>

Служба уполномочена рассматривать любые жалобы, касающиеся текущих проектов, поддерживаемых/ финансируемых Всемирным банком (включая Международный банк реконструкции и развития и Международную ассоциацию развития). Жалоба может быть подана лицом или группой лиц (либо их представителями) в случае, если данные лица считают, что деятельность, поддерживаемая /финансируемая Всемирным банком наносит (либо может нанести) им ущерб и осуществляется не в соответствие с политиками Всемирного банка. В течение 30 дней со дня подачи жалобы заявителю предлагается решение.

Таблица 13. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Службой рассмотрения жалоб Всемирного банка²³¹

За 2017 г. рассмотрено 115 жалоб		
74 – касаются экологических и социальных вопросов (покрывают права человека)	33 – касаются закупок	8 – другие вопросы (включая коррупцию)
Основные виды деятельности, по проектам-«нарушителям»:		
Приобретение земли, компенсация	переселение	и Строительство

Из стран Восточной Европы и постсоветского пространства были поданы жалобы на проекты, реализуемые в Украине, Узбекистане (2), Румынии (2) и Болгарии.

Омбудсман Международной финансовой корпорации (действует с 1999 г.)²³²

Омбудсмен является частью механизма CAO (Compliance Advisor Ombudsman). Механизм работает для Международной финансовой корпорации (МФК) и Многостороннего агентства по гарантиям инвестиций (МАГИ). Помимо службы **омбудсмана**, CAO выполняет еще 2 функции: надзор за соблюдением стандартов и политик МФК и МАГИ при оценке поддерживаемых проектов (Compliance), консультирование президента группы Всемирного банка и топ-менеджмента МФК и МАГИ по более эффективной реализации политик (Advisor). Надзор за соблюдением стандартов и рассмотрение жалобы омбудсманом часто происходят в совокупности в рамках одного дела (либо параллельно, либо последовательно), так как в ходе рассмотрения жалобы часто возникает вопрос соответствия проекта клиента стандартам МФК и надлежащей оценки такого проекта на соответствие этим стандартам. Омбудсмен уполномочен рассматривать любые жалобы, касающиеся социальных и экологических вопросов (только), возникающие в связи с

²³¹ Таблица составлена на основании отчета Службы рассмотрения жалоб Всемирного банка за 2017 г. (на англ.яз.): <http://pubdocs.worldbank.org/en/143681536776465592/GRS-2017AnnualReport.pdf>. (Доступен отчёт только за 2017 г.)

²³² Механизм CAO МФК и МАГИ: <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/ombudsman/>

проектами, поддерживаемыми / финансируемыми МФК и МАГИ и поданные индивидуально или коллективно теми, кто непосредственно затронут проектом.

Таблица 14. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Омбудсманом Международной финансовой корпорации²³³

Всего за 2018 г.		
Принято к рассмотрению – 14 жалоб		Всего находилось на рассмотрении (учитывая длящиеся с прошлых лет рассмотрения) - 55
87% - жалобы на проекты МФК	11% - жалобы на совместные проекты МФК и МАГИ	1% - жалобы на проекты МАГИ
60 % - подано с помощью организаций гражданского общества		40% - подано людьми самостоятельно
Топ-3 сферы нарушений:		
56% - воздействие проекта на окружающую среду	50% - проблемы с инклюзивным процессом (вовлечение заинтересованных сторон)	50 % – воздействие проекта на здоровье
Всего службой омбудсмана и в рамках процедуры надзора за соответствием стандартам МФК за время существования механизма (с 1999 г.) рассмотрено 187 жалоб²³⁴		
Из 50 жалоб на проекты, реализуемые в регионе Европы и Центральной Азии, рассмотрены:		
34 – омбудсманом	8 – в рамках процедура надзора за соответствием стандартам МФК	8 – использованы оба

Из стран постсоветского пространства за время существования механизма были поданы жалобы на проекты, реализуемые в Армении (2), Азербайджане, **Беларуси (2016 г.)²³⁵**, Грузии (27), Казахстане (3), Киргизии, России (3), Украине (3).

Механизм подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития (действует с 2010 г.)²³⁶

Так же как и механизмы Всемирного банка и МФК – данный механизм рассматривает жалобы связанные с негативным влиянием проекта, финансируемого ЕБРР на права человека. У механизма 2 функции: оценка соответствия проекта стандартам и политикам ЕБРР и разрешение конкретных споров. После оценки жалобы выбирается одна или вторая процедура (либо обе). Разрешение споров может включать процедуры по установлению

233 Таблица составлена на основании отчета Механизма подачи жалоб Международной финансовой корпорации за 2018 г. (на англ. яз): <https://www.cao-ar18.org/>

234 База практики Механизма подачи жалоб Международной финансовой корпорации: <http://www.cao-ombudsman.org/cases/>

235 Проект по строительству жилья, реализуемый ООО СП «Строминвест» в г. Минске.

236 Механизм подачи жалоб, связанных с проектами ЕБРР: <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism/about.html>

фактов, медиацию, примирение и т.д. С целью разрешения споров может обратиться лицо или группа лиц, проживающих в местности, где реализуется проект либо имеющие экономические, культурные, социальные интересы в этой местности (например, там может находиться ваша собственность, какое-либо историческое культурное наследие и т.д.). С целью проверки проекта на соответствие стандартам ЕБРР в дополнение к этому с жалобой может обратиться еще и организация.

Таблица 15. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб в рамках Механизма подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития²³⁷

Всего за 2017 г.:	
Подано 27 жалоб, из них признаны приемлемыми – 10	Всего находилось на рассмотрении (учитывая длящиеся с прошлых лет рассмотрения) - 22
Всего за время существования механизма (с 2010 г.) подано 146 жалоб, из них признаны приемлемыми – 34:	
15 – подано местными организациями гражданского общества	12 – международными организациями гражданского общества
Топ-3 сферы нарушений из принятых к рассмотрению жалоб:	
11 – воздействие на окружающую среду	9 – здоровье и безопасность
8 – процедура due diligence проекта	

Из стран постсоветского пространства были поданы жалобы на проекты, реализуемые в Грузии (3), Казахстане (2), Азербайджане.

Новации, введенные в 2019 г.: работа с вопросами безопасности заявителей (в случае, если они притесняются вследствие своих обращений в ЕБРР); принятие во внимание факта рассмотрения жалобы в отношении клиента в прошлом в случае, если данный клиент обращается за повторным финансированием.

Международный арбитраж

Так как одна из проблем доступа к эффективным средствам правовой защиты – проблема экстерриториальной юрисдикции, международный арбитраж рассматривается экспертами как одно из перспективных средств разрешения споров в этой сфере. Помимо того, арбитраж в принципе как альтернативное средство разрешения споров имеет ряд преимуществ перед другими механизмами в контексте бизнеса и прав человека.

Существующие механизмы международного коммерческого арбитража не совсем релевантны в данном случае – они могут рассматривать споры лишь между двумя хозяйствующими субъектами (хотя механизмы разрешения

²³⁷ Таблица составлена на основании отчета Механизма подачи жалоб, связанных с проектами ЕБРР за 2017 г. (на англ. яз): <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism/about.html>. (Доступен отчет только за 2017 г.)

споров «государство-инвестор» затрагивают сферу бизнеса и прав человека, так как одна из функций и обязанностей государства – контролировать соблюдение инвестором прав человека при осуществлении деятельности на территории этого государства).

Если же говорить о возможности разрешения посредством международного арбитража споров «человек-бизнес» либо «организация гражданского общества-бизнес»: с 2017 г. под эгидой Центра международного правового сотрудничества (г. Гаага, Нидерланды) и при поддержке муниципалитета г. Гааги реализуется проект по разработке **Правил арбитража по бизнесу и правам человека (Arbitration rules on business and human rights)**.²³⁸ Проект реализуется рабочей группой, состоящей из юристов-практиков и представителей академической среды в сфере международного права.

В июне 2019 был опубликован проект текста Гаагских правил. Итоговый вариант Правил будет опубликован до конца 2019 г.

За основу Правил взят Арбитражный регламент ЮНСИТРАЛ 2013 г., который изменен с учетом специфики сферы бизнес и права человека.

В соответствии с Гаагскими правилами в таком арбитраже смогут быть рассмотрены 3 группы споров:

- между физическим лицом - жертвой нарушения прав человека и компанией, нарушающей права данного лица
- между компанией и ее бизнес-партнером за несоблюдение контрактных обязательств, связанных с правами человека (например, в рамках цепи поставок)
- между физическим лицом - жертвой нарушения прав человека и компанией, в случае если компании-партнеры в арбитражной оговорке наделяют физическое лицо правом прямой подачи иска в случае нарушения одной из них контрактных обязательств, касающихся прав человека.

238 Проект Гаагских правил арбитража по бизнесу и правам человека (The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration) (на англ.яз.): <https://www.cilc.nl/project/the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>