

Міністерство юстиції України  
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

# **НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЛАН ДІЙ У СФЕРІ БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ**

Посібник

Харків  
«Право»  
2018



INTERNATIONAL CORPORATE  
ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE

**Національний** план дій у сфері бізнесу і прав людини : посібник / Н35 [пер. з англ. ; за заг. ред. Олени Уварової]. – Харків : Право, 2018. – 88 с. Неофіц. переклад.

ISBN 978-966-937-486-8

Першу редакцію посібника підготовлено у 2014 р. Клер Метвен О’Браян (Claire Methven O’Brien) і Катрін Блок Пулсен-Хансен з Датського інституту прав людини та Амол Мехра і Сара Блеквелл з ICAR.

У 2017 р. було видано оновлену редакцію, підготовлену спільним авторським колективом, до якого увійшли Палома Муноз Квік і Елін Вронські за сприяння Нори Гутзмманн, Дірка Хоффманна і Даніель Морріс з Датського інституту з прав людини й Сінді Відс і Сара МакГраз з ICAR.

Переклад українською здійснено експертами Директорату з прав людини, доступу до правосуддя та правової обізнаності Міністерства юстиції України Наталією Герасимчук, Марією Рудько, Євгенієм Шакоцько і Ярославом Юдіною та викладачами Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого Дмитром Бойчуком і Юлією Разметаєвою.

Публікацію здійснено у межах проекту «Business and Human Rights: legal frameworks (curriculum for law students)» (No. 21810083), який реалізується

Національним юридичним університетом імені Ярослава Мудрого за підтримки Міжнародного Вишеградського Фонду і Міністерства закордонних справ Королівства Нідерланди

**УДК 340.5:341.231.14(489)**

ISBN 978-966-937-486-8

© Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2018

© Оформлення. Видавництво «Право», 2018

## ЗМІСТ

|  |           |
|--|-----------|
| Перелік скорочень .....  | 4         |
| <b>1. ВСТУП .....</b>  | <b>7</b>  |
| 1.1. Про методичні вказівки .....  | 9         |
| 1.2. Завдання та цільова аудиторія.....  | 10        |
| 1.3. Що являють собою національні плани дій (НПД).....   | 12        |
| 1.4. НПД у сфері бізнесу і прав людини: глобальні тенденції.....   | 16        |
| 1.5. НПД у сфері бізнесу і прав людини:<br>національні напрацювання .....  | 22        |
| 1.6. Переваги і виклики НПД з бізнесу і прав людини.....   | 23        |
| 1.7. Структура методичних вказівок з підготовки НПД.....   | 25        |
| <b>2. ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ НПД; ПОЕТАПНІ НАСТАНОВИ<br/>ЩОДО ПРОЦЕСУ РОЗРОБКИ І ЗМІСТУ НПД .....</b>   | <b>26</b> |
| 2.1. Управління і ресурси для НПД.....   | 26        |
| 2.2. Національне оцінювання базових показників.....  | 37        |
| 2.3. Розробка НПД: масштаб, зміст і пріоритети .....   | 47        |
| 2.4. Імплементация, моніторинг і перегляд НПД.....   | 52        |
| 2.5. Оновлення НПД .....   | 70        |
| <b>3. ПІДХІД, ЗАСНОВАНИЙ НА ПРАВАХ ЛЮДИНИ,<br/>ДО НДП З БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ. УЧАСТЬ,<br/>НЕДИСКРИМІНАЦІЯ, ПРОЗОРІСТЬ<br/>ТА ПІДЗВІТНІСТЬ .....</b> | <b>72</b> |
| 3.1. Рівність і недискримінація .....  | 72        |
| 3.2. Участь.....   | 73        |
| 3.3. Прозорість.....   | 73        |
| 3.4. Підзвітність.....   | 74        |
| 3.5. Участь окремих носіїв прав у процесі розробки НПД.....  | 75        |
| 3.6. Зони конфліктів .....   | 82        |
| <b>Додаток «А»: контрольний перелік НПД.....</b>   | <b>84</b> |

## ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>АСЕАН</b>            | Асоціація держав Південно-Східної Азії                               |
| <b>АС</b>               | Африканський Союз  |
| <b>ВЦР</b>              | Відповідні цілі розвитку   |
| <b>ДПЛ</b>              | Данський інститут з прав людини                                      |
| <b>ДТП</b>              | Дотримання та перегляд   |
| <b>ЄІДПЛ</b>            | Європейська ініціатива з демократії і прав людини                    |
| <b>ЄС</b>               | Європейський Союз  |
| <b>Керівні принципи</b> | Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини                     |
| <b>КСВ</b>              | Корпоративна соціальна відповідальність                              |
| <b>ІКТ</b>              | Інформаційно-комунікаційні технології                                |
| <b>ЩБНЛ</b>             | Інформаційний центр з бізнесу і прав людини                          |
| <b>ЛГБТКІ</b>           | Лесбійки, геї, бісексуали, трансгендери, квір-люди, інтерсексуали    |
| <b>МАКПЛ</b>            | Міжамериканська конвенція з прав людини                              |
| <b>МОП</b>              | Міжнародна організація праці   |
| <b>ПЗПЛ</b>             | Підхід, заснований на правах людини                                  |
| <b>МСП</b>              | Малі і середні підприємства  |
| <b>НОБП</b>             | Національне оцінювання базових показників                            |
| <b>ОАД</b>              | Організація американських держав                                     |
| <b>ОГС</b>              | Організація громадянського суспільства                               |
| <b>ОЕСР</b>             | Організація економічного співробітництва і розвитку                  |
| <b>ООН</b>              | Організація Об'єднаних Націй   |
| <b>ПФВР ООН</b>         | Політичний форум високого рівня                                      |
| <b>РЄ</b>               | Рада Європи  |
| <b>Робоча група ООН</b> | Робоча група ООН з бізнесу та прав людини                            |
| <b>РПЛ</b>              | Рада ООН з прав людини   |
| <b>УВКПЛ</b>            | Управління Верховного Комісара ООН з прав людини                     |
| <b>УПО</b>              | Універсальний періодичний огляд процесу Ради ООН у сфері прав людини |
| <b>ЦСР</b>              | Цілі сталого розвитку  |
| <b>ЮНІСЕФ</b>           | Міжнародний надзвичайний дитячий фонд ООН.                           |

## ДІАГРАМИ

Діаграма 1: Структура Методичних вказівок з підготовки НПД

Діаграма 2: Огляд життєвого циклу НПД

Діаграма 3: Процес підготовки НОБП

Діаграма 4: Моніторинг та перегляд НПД

## ТАБЛИЦІ

Таблиця 1: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року та сфера бізнесу і прав людини

Таблиця 2: Держави, які прийняли НПД з бізнесу і прав людини (станом на листопад 2017 року)

Таблиця 3: Офіційне закріплення зобов'язання щодо підготовки НПД

Таблиця 4: Координація в межах державних інституцій

Таблиця 5: Забезпечення прозорості процесу розробки НПД

Таблиця 6: Фінансування НПД з бюджету і донорська підтримка

Таблиця 7: Залучення різних категорій стейкхолдерів

Таблиця 8: Посилення спроможності стейкхолдерів

Таблиця 9: Інструменти для визначення негативних впливів на стан дотримання прав людини

Таблиця 10: Прозорість в процесі НОБП

Таблиця 11: Проведення НОБП на початку процесів розробки НПД

Таблиця 12: Проведення НОБП національними установами, що займаються заохоченням і захистом прав людини

Таблиця 13: Участь стейкхолдерів у підготовці НОБП

Таблиця 14: Внесок стейкхолдерів у проект НОБП

Таблиця 15: Зв'язок НОБП та змісту НПД

Таблиця 16: Публікація та розповсюдження НОБП

Таблиця 17: Охопити всю сферу юрисдикцію держави

Таблиця 18: Визначити пріоритетність дій для усунення найбільш серйозних порушень прав людини з боку бізнесу

Таблиця 19: Включення уразливих груп до НПД

Таблиця 20: «SMART» заходи в НПД

Таблиця 21: Цілі сталого розвитку та НПД

Таблиця 22: Плани з імплементації в НПД

Таблиця 23: Оцінка прогресу у виконанні НПД урядом

Таблиця 24: Багатосторонні механізми перегляду НПД

- Таблиця 25: Національні інститути, що забезпечують дотримання прав людини – дотримання та оцінка
- Таблиця 26: Звітність відповідно до процедури, передбаченої в УПО
- Таблиця 27: Дев'ять основних інструментів забезпечення прав людини договірним органом
- Таблиця 28: Репозиторій планів національних дій Робочої групи ООН
- Таблиця 29: Звітування до міжнародних механізмів
- Таблиця 30: Варіанти для перегляду планів національних дій за міжнародними засобами захисту прав людини у сфері бізнесу
- Таблиця 31: Забезпечення експертного перегляду на рівні ЄС
- Таблиця 32: Оновлення НПД
- Таблиця 33: Спеціальна увага до прав дітей в НПД
- Таблиця 34: Зміст щодо правозахисників у НБО у Тайланді
- Таблиця 35: Участь корінних народів у процесі НПД
- Таблиця 36: Спрямування на права жінок у НПД
- Таблиця 37: Спрямування на роль бізнесу у конфліктних зонах

# ВСТУП

Ухвалення Радою ООН з прав людини (надалі – РПЛ) у червні 2011 року<sup>1</sup> Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини (надалі – Керівні принципи) стало знаменним етапом в процесі розвитку нормативних стандартів відповідальності та підзвітності бізнесу.

Три роки потому РПЛ закликала<sup>2</sup> держав-членів ООН розробити національні плани дій (надалі – НПД у сфері бізнесу та прав людини або НПД) на підтримку імплементації Керівних принципів. Цей закликання було зроблено в світлі розробки аналогічних документів на європейському рівні<sup>3</sup>. Більше того, Організація американських держав заохотила свої країни-учасниці імплементувати Керівні принципи<sup>4</sup>, тоді як Африканський Союз нині працює над нормативною базою для формування політики у сфері бізнесу та прав людини<sup>5</sup>. Робоча група ООН з бізнесу та прав людини (надалі – Робоча група ООН), створена у 2011 році, наполегливо рекомендує всім країнам розробити, затвердити та постійно оновлювати НПД у сфері бізнесу та прав людини.

---

<sup>1</sup> Special Representative of the Secretary-General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises, Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework, Annex, U. N. Doc. A/HRC/17/31 (Mar. 21, 2011) (by John Ruggie) [hereinafter Guiding Principles].

<sup>2</sup> Human Rights Council Res. 26/22, U. N. Doc. A/HRC/RES/26/22, at 2 (15 July 2014).

<sup>3</sup> See, e.g., A renewed EU strategy 2011–2014 for Corporate Social Responsibility, COM (2011) 681 final (Oct. 25, 2011), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0681:FIN:en:PDF> [hereinafter EU CSR Strategy 2011]; Resolution on the Review of the EU's Human Rights Strategy, EUR. PARL. DOC. 2062 (INI) (2012), <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=REPORT&reference=A7-2012-0378&language=EN>; Council of Europe, Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Apr. 16, 2014), [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c6ee3](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c6ee3).

<sup>4</sup> Organization of American States, Resolution Promotion and Protection of Human Rights, OAS AG/RES. 2887 (June 14, 2016) (XLVI-O/16).

<sup>5</sup> See, Validation Workshop of the African Union Policy on Business and Human Rights, AFRICAN UNION (Mar. 21, 2017), <https://au.int/web/en/pressreleases/20170321/validation-workshop-african-union-policy-business-and-human-rights> (last visited Nov. 6, 2017).

ни<sup>1</sup>. Лідери країн-членів Великої двадцятки також висловлюють підтримку щодо затвердження таких планів<sup>2</sup>.

У червні 2014 року РПЛ прийняла резолюцію про створення міжурядової робочої групи для розробки міжнародного документу зобов'язального характеру, що регулюватиме в міжнародному праві прав людини діяльність транснаціональних корпорацій<sup>3</sup>. Сьогодні точиться дискусія серед держав та світового громадянського суспільства щодо співвідношення НПД у сфері бізнесу та прав людини й майбутнього міжнародного договору. На практиці ж, НПД доповнюють договірний процес, оскільки вони забезпечують держави важливим інструментом для виконання ними обов'язку із захисту прав людини від несприятливого впливу з боку бізнесу, як визначено Керівними принципами, та сприяють розвитку нормативного регулювання у цій сфері на глобальному рівні<sup>4</sup>.

Затверджений у вересні 2015 року, Порядок денний у сфері стало-го розвитку до 2030 року визнає роль бізнесу як ключової рушійної сили економічного зростання та розвитку інфраструктури – необхідних передумов для досягнення цілей сталого розвитку (надалі – ЦСР), та напряду закликає бізнес діяти у відповідності з Керівними принципами<sup>5</sup>. Вважає Керівні принципи ключовим документом для реалізації такого бачення й Аддіс-Абебська програма дій, якою встановлюється глобальна нормативна основа для фінансування впровадження Порядку денного до 2030 року через узгодження фінансових потоків та політик з економічними, соціальними та екологічними пріоритетами<sup>6</sup>.

---

<sup>1</sup> State National Action Plans, OFF. OF THE U. N. HIGH COMM. FOR HUM. RTS. [hereinafter UNWG NAPs Webpage], <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>.

<sup>2</sup> G20, Leaders' Declaration: Shaping an Interconnected World (July 2017) [hereinafter G20 Leaders' Declaration 2017], [https://www.g20.org/Content/EN/\\_Anlagen/G20/G20-leaders-declaration.pdf;jsessionid=71191DF7C90A31FB537C3D42D3AC249B.s4t1?\\_\\_blob=publicationFile&v=11](https://www.g20.org/Content/EN/_Anlagen/G20/G20-leaders-declaration.pdf;jsessionid=71191DF7C90A31FB537C3D42D3AC249B.s4t1?__blob=publicationFile&v=11).

<sup>3</sup> Human Rights Council Res. A/HRC/26/22, *supra* note 2.

<sup>4</sup> Сара Блеквелл і Ніколь Вандер Меулен, Злиття двох доріг : взаємна кореляція зобов'язуючого бізнесу та прав людини та національних планів дій щодо бізнесу та прав людини, 6 NOTRE DAME J. OF INT'L & COMP. J. 52–53 (2016)..

<sup>5</sup> Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, G. A. Res. 70/1, ¶67 (Sept. 25, 2015).

<sup>6</sup> Addis Ababa Action Agenda of the Third International Conference on Financing for Development, ¶37 (2015), [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2051AAAA\\_Outcome.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/2051AAAA_Outcome.pdf).



## 1.1. ПРО МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ

У серпні 2013 року Данський інститут з прав людини (далі – ДПІЛ) та Міжнародний круглий стіл з корпоративної відповідальності (далі – МКСКВ) розпочали роботу над спільним проектом з розробки методичних вказівок для урядів та інших стейкхолдерів щодо підготовки НПД у сфері бізнесу та прав людини<sup>1</sup>. За результатами проведення консультацій з представниками урядів, ОГС, бізнесом, інвесторами, науковими колами, національними установами, що займаються заохоченням і захистом прав людини, регіональними та міжнародними організаціями<sup>2</sup> було сформовано перше видання цих Методичних вказівок.

Вже одразу після публікації окремі компоненти Методичних вказівок були використані різноманітними стейкхолдерами, у тому числі урядами, національними установами, що займаються заохоченням і захистом прав людини, науковцями та ОГС, для роботи над підготовкою НПД у сфері бізнесу та прав людини. Також Методичні вказівки використовувались при проведенні оцінки вже опублікованих НПД – як автономної, так і спільної з ДПІЛ та/або МКСКВ. ДПІЛ та/або МКСКВ у співпраці з ЮНІСЕФ також розробили тематичні методичні матеріали щодо підготовки НПД з акцентом на права дитини<sup>3</sup>, а спільно з Міжнародною службою з прав людини – матеріали про

---

<sup>1</sup> Launch of the National Action Plans (NAPs) Project, INT. CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE (August 26, 2014), <https://www.icar.ngo/news/2013/8/26/launch-of-the-national-action-plans-naps-project> (last visited Nov. 1, 2017); National Action Plans on Business and Human Rights, DANISH INST. FOR HUMAN RIGHTS, <http://www.humanrights.dk/projects/nationalaction-plans-business-human-rights> (last visited Nov. 1, 2017).

<sup>2</sup> THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS & THE INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE, NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: A TOOLKIT FOR THE DEVELOPMENT, IMPLEMENTATION, AND REVIEW OF STATE COMMITMENTS TO BUSINESS AND HUMAN RIGHTS FRAMEWORKS 4–6 (June 2014), <https://static1.squarespace.com/static/583f3fca725e25fcd45aa446/t/5865d59fe6f2e17f4f0cb629/1483068841826/DIHR-ICARNational-Action-Plans-NAPs-Report3.pdf>.

<sup>3</sup> THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, THE INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE, & UNICEF, CHILDREN'S RIGHTS IN NATIONAL ACTION PLANS (NAPS) ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (2015).

роль правозахисників у контексті НПД<sup>1 2</sup>. Методичні матеріали щодо підготовки НПД в контексті видобувної галузі, підготовлені МКСКВ спільно з Фондацією належної правової процедури, буде опубліковано в грудні 2017 року.

На Методичні вказівки також посилаються міжурядові організації, що підтримують розробку НПД, у тому числі Рада Європи та Жіноча гільдія ООН<sup>3</sup>. У процесі перегляду Методичних вказівок у вересні 2016 року ДППЛ та МКСКВ зібрали разом представників бізнесу та правозахисників з 14 країн для обміну досвідом використання Методичних вказівок, а також для отримання зауважень та рекомендацій щодо їх вдосконалення. Оновлене видання Методичних вказівок 2017 року є спробою врахувати ці рекомендації. Крім того, воно враховує напрацювання Робочої групи ООН і намагається узгодити та доповнити їх.

## 1.2. ЗАВДАННЯ ТА ЦІЛЬОВА АУДИТОРІЯ

Кінцевою метою цих Методичних вказівок є стимулювання імплементації державами та підприємствами Керівних принципів або інших релевантних рамкових документів у сфері бізнесу та прав людини.

Методичні рекомендації покликані пояснити як:

- Проводити національне оцінювання базових показників (надалі – НОБП) дотримання державою та зобов'язаними підприємствами розділів I, II та III Керівних принципів (див. Додаток Б);
- Планувати виконання НПД, керуючись принципами інклюзивності та суспільної участі (див. Секція 2.3.4);

<sup>1</sup> INTERNATIONAL SERVICE FOR HUMAN RIGHTS & INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE, HUMAN RIGHTS DEFENDERS IN NATIONAL ACTION PLANS (NAPS) ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (2016).

<sup>2</sup> Explanatory Memorandum to Recommendation CM/Rec (2016)3 of the Committee of Ministers to member States on human rights and business, ¶26, [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4)

<sup>3</sup> UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, GUIDANCE ON NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS 7 (2014) [hereinafter UNWG NAP Guidance], [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG\\_%20NAPGuidance.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf).

– Здійснювати об’єктивний аналіз для визначення пріоритетів НПД у сфері бізнесу та прав людини та дій, які мають бути ними передбачені (див. Секція 2.2);

– Визначити ефективні подальші дії з моніторингу, звітування та оцінки імплементації НПД у сфері бізнесу та прав людини (див. Секція 2.4.6);

– Підвищити якість моніторингу та звітування щодо НПД на національному, регіональному та міжнародному рівнях;

– Оцінити прогрес в імплементації Керівних принципів (див. Секція 2.4.6).

Методичні рекомендації можуть мати особливу цінність для багатьох зацікавлених сторін:

– Представники органів державної влади та особи, які обіймають виборні посади можуть використовувати Методичні рекомендації, наприклад, для спрямування державної політики на національному та наднаціональному рівнях; впливу на формування позицій міжнародних інституцій та на процес встановлення стандартів; узгодження змісту НПД та інших національних планів; посилення спроможностей на всіх урядових рівнях.

– Національні установи, що займаються заохоченням і захистом прав людини, можуть використовувати Методичні рекомендації для розробки НПД у сфері бізнесу та прав людини як з власної ініціативи, так і на запит відповідного уряду. Методичні рекомендації також можуть бути корисними для національних правозахисних установ, які спрямовують підготовку НПД, у тому числі через участь у комітетах стейкхолдерів. Такі установи у відповідності до їх мандатів, наданих згідно з Паризькими принципами, можуть також використовувати принципи та індикатори, що містяться в цих Методичних рекомендаціях, для посилення ефективності моніторингу, розслідувань, навчань та звітування щодо питань, що відносяться до сфери бізнесу та прав людини<sup>1</sup>.

– ОГС можуть використовувати Методичні рекомендації для вдосконалення стандартів виконання НПД або для проведення альтерна-

---

<sup>1</sup> The Paris Principles, G. A. Res. 48/134, U. N. Doc. A/RES/48/134 (Dec. 20, 1993), <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx>.

тивного НОБП з метою моніторингу та оцінки прогресу у виконанні державою Керівних принципів, тим самим здійснюючи захист та підтримуючи діалог між державами та бізнесом. ОГС також можуть користуватися цими Методичними вказівками під час підготовки звітів та подань до національних, регіональних або міжнародних наглядових інституцій у сфері бізнесу та прав людини.

– Підприємства можуть використати ці Методичні вказівки для ознайомлення з заходами, яких може вживати держава з метою імплементації Керівних принципів, тим самим готуючи себе до участі в розробці НПД. Шаблон НОБП щодо обов’язку бізнесу поважати права людини може також мати цінність для вдосконалення та спрямування процесу імплементації НПД.

– Двосторонні та багатосторонні організації з питань розвитку можуть використовувати ці Методичні вказівки під час аналізу особливостей окремих країн, а також для розробки та моніторингу програм і проєктів.

– ЗМІ, дослідники та науковці можуть використати Методичні вказівки для спрямування досліджень, розслідувань, аналізу та моніторингу діяльності урядів у контексті корпоративної відповідальності, сталого розвитку та реалізації Керівних принципів.

### **1.3. ЩО ЯВЛЯЮТЬ СОБОЮ НАЦІОНАЛЬНІ ПЛАНИ ДІЙ**

Національні плани дій є програмними документами, у яких держава формулює пріоритети та дії, які вона вживатиме на виконання міжнародних, регіональних та національних зобов’язань та реалізації своїх намірів у відповідній сфері або щодо окремої проблеми.

Поширене використання національних планів дій у різноманітних сферах політики, таких як протидія торгівлі людьми, зміна клімату, енергоефективність, медична грамотність, якість води та запобігання нещасним випадкам з дітьми, стало поштовхом до прийняття НПД щодо імплементації Керівних принципів. У Віденській декларації та

Програмі дій, прийнятій у червні 1993 року<sup>1</sup>, Світова конференція з прав людини рекомендує державам розглянути можливість напрацювання національного плану дій щодо захисту прав людини<sup>2</sup>. Аналогічно, національні плани дій все частіше використовуються у зв'язку з імплементацією Порядку денного у сфері сталого розвитку до 2030 року (див. Блок 1).

У своїй стратегії з корпоративної соціальної відповідальності (надалі – КСВ) 2011 року, Європейська комісія закликала країни-члени ЄС розробити НПД щодо імплементації Керівних принципів, а також національних планів з КСВ<sup>3</sup>. На момент публікації цих Методичних рекомендацій, тринадцять із двадцяти восьми країн-членів ЄС мають НПД у сфері бізнесу та прав людини<sup>4</sup>. Попри те, що послання Європейського Союзу стосовно КСВ закликає країни-члени розробляти окремі плани дій у сфері КСВ та щодо імплементації Керівних принципів, деякі НПД з питань КСВ містять положення про імплементацію Розділу 2 Керівних принципів<sup>5</sup>.

Викликом для держав, які розробляють НПД у сфері бізнесу та прав людини є пошук відповіді на питання про те, як такі плани мо-

<sup>1</sup> U. N., Econ. & Soc. Council, Comm. on Hum. Rts., Vienna Declaration and Plan of Action, U. N. Doc. RiE/CN.4/AC.45/1993/3 (1993), <http://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>.

<sup>2</sup> U. N., Off. of the U. N. High Comm'n for Hum. Rts., National Plans of Action for the Promotion and Protection of Human Rights, <http://www.ohchr.org/EN/Issues/PlansActions/Pages/PlansofActionIndex.aspx>.

<sup>3</sup> «Комісія пропонує державам-членам розробляти або оновлювати свої власні плани або національні списки пріоритетних заходів щодо сприяння КСВ ... [та] пропонує державам-членам ЄС розробити ... національні плани щодо імплементації керівних принципів ООН». ЄС Стратегія КСВ 2011 року, примітка 3, 13–14.

<sup>4</sup> У 2014 році 24 з 28 країн-членів ЄС прийняли або розробляли плани КСВ. Європейська Комісія, Дирекція з підприємництва та промисловості, Стратегія корпоративної соціальної відповідальності Європейської Комісії: результати громадських консультацій, проведені в період з 30 квітня по 15 серпня 2014 року, листопад 2014 року. АНДРЕ МАРТИНУЦІ, БАРБАРА КРУМАЙ & УМБЕРТО ПИЗАННО, ФОКУС КСВ: НОВИЙ ЗВ'ЯЗОК КОМІСІЇ ЄС з КСВ та національними стратегіями та планами дій щодо КСВ 38 (2012), [http://www.sd-network.eu/quarterly%20reports/report%20files/pdf/2011-December-The\\_New\\_Communication\\_of\\_the\\_EU\\_Commission\\_on\\_CSR\\_and\\_National\\_CSR\\_strategies.pdf](http://www.sd-network.eu/quarterly%20reports/report%20files/pdf/2011-December-The_New_Communication_of_the_EU_Commission_on_CSR_and_National_CSR_strategies.pdf).

<sup>5</sup> The Danish Government, Action Plan for Corporate Social Responsibility (Mar. 2014), [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark\\_NationalPlanBHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/NationalPlans/Denmark_NationalPlanBHR.pdf) [hereinafter Denmark CSR NAP]; Planning Bureau – Republic of Cyprus, National Action Plan for Corporate Social Responsibility (2012) [on file with ICAR] [hereinafter Cyprus CSR NAP].

жуть бути імплементовані або приведені у відповідність до планових документів у інших сферах, особливо до тих, з якими вони можуть перетинатися. За допомогою практичних прикладів, ці Методичні вказівки демонструють як НПД у сфері бізнесу та прав людини можуть засновуватись на інших планах дій, а також більш широко вбудовуватись до інших планових документів, наприклад, щодо КСВ, сталого розвитку або прав людини.

ТАБЛИЦЯ 1

### **ПОРЯДОК ДЕННИЙ У СФЕРІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ДО 2030 РОКУ ТА СФЕРА БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ**

У 2015 році Генеральна Асамблея ООН одногосно затвердила «Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року», встановивши глобальні цілі й індикатори, а також механізми визначення подальших дій і перегляду. Порядок денний 2030 спрямований на досягнення трансформаційних змін по відношенню до людей, планети, процвітання, миру і співробітництва. На відміну від Цілей розвитку тисячоліття, для досягнення ЦСР необхідно, щоб кожний учасник суспільних відносин розумів свою відповідальність. Зокрема, ЦСР закликають бізнес виступити в ролі каталізатора і агента змін у процесі переходу до світу, у якому розвиток є інклюзивним і сталим для всіх.

ДПЛ розробив Керівництво з прав людини для ЦСР щоб продемонструвати, що ЦСР тісно пов'язані з правами людини. Це Керівництво показує, що понад 90% з-поміж 169-ти Цілей Порядку денного 2030 мають зв'язок з положеннями, закріпленими у міжнародних документах з прав людини та стандартах праці. З огляду на це, маючи справу з ЦСР, підприємствам слід брати до уваги свій потенційний і дійсний вплив на права людини. Керівні принципи пропонують інструментарій, що робить це можливим, як відзначено у параграфі 67 Порядку денного 2030, що закликає бізнес діяти у відповідності до Керівних принципів. Важливо, що бізнес та промисловість також належать до однієї з дев'яти Основних Груп<sup>1</sup> – головних стейкхолдерів діяльності ООН у сфері сталого розвитку.

<sup>1</sup> Порядок денний на XXI століття формалізував дев'ять секторів суспільства як основних каналів, за допомогою яких можна було б сприяти широкій участі в діяльності ООН щодо сталого розвитку. Вони офіційно називаються «Основними групами».

Крім мінімізації негативного впливу підприємницької діяльності на права людини, що пов'язані з ЦСР, бізнес може відігравати й іншу додаткову роль в процесі досягнення ЦСР, наприклад, через надання таких базових послуг як послуги у сфері охорони здоров'я чи освіти, через участь у публічно-приватних партнерствах або шляхом сплати податків. У всіх випадках, ведення бізнесу повинно здійснюватися з повагою до прав людини. Зрештою, Порядок денний 2030 заохочує бізнес вживати спеціальних заходів для забезпечення відповідності ЦСР, включаючи відповідність цілі 12.6, що стосується спеціальних практик, спрямованих на дотримання ЦСР та інтеграції інформації щодо цього до їх звітності.

Зв'язок між Порядком денним 2030, правами людини і бізнесом вимагає узгодження зусиль держав щодо імплементації Порядку денного 2030 з Керівними принципами. Досягнути цього можливо кількома способами, зокрема, через пропагування поваги до прав людини з боку бізнесу в контексті досягнення ЦСР.

У дослідженні щодо подальших дій та перегляду Порядку денного 2030<sup>1</sup>, держави заохочуються проводити регулярний та інклюзивний огляд прогресу на національному, регіональному та міжнародному рівнях. У цьому контексті держави також заохочуються до співпраці з різноманітними групами стейкхолдерів. На міжнародному рівні інституційною основою для визначення подальших дій та перегляду Порядку денного 2030 є Політичний форум високого рівня ООН зі сталого розвитку (надалі – ПФВР ООН), який включає в себе тематичні обговорення та огляд прогресу окремих держав за їх згодою. Такі добровільні національні огляди покликані сприяти обміну досвідом, прискорювати імплементацію Порядку денного 2030, вдосконалювати державну політику, посилювати можливості інституцій і мобілізувати залучення широкого кола стейкхолдерів до процесу досягнення ЦСР. У 2016 році провести такий огляд зголосилися 22 держави, а у 2017–31. Окремі держави можуть працювати над досягненням ЦСР по-різному, але саме їх зобов'язання у сфері прав людини можуть стати відправною точкою у розробці такого підходу до ЦСР, що базуватиметься саме на правах людини<sup>2</sup>. Враховуючи, що як імплементація

<sup>1</sup> For further information, see THE DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, HUMAN RIGHTS IN THE FOLLOW-UP AND REVIEW OF THE 2030 AGENDA FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (2016), [https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/may\\_17\\_follow-up\\_and\\_review\\_sdg\\_docx.pdf](https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/may_17_follow-up_and_review_sdg_docx.pdf).

<sup>2</sup> Id. at 21.

тації Керівних принципів, так і досягненню ЦСР сприяють національні плани дій, існує значний простір для їх взаємоузгодження або взаємного підсилення з метою акцентування уваги на можливостях бізнесу робити свій внесок у досягнення ЦСР.

У своїй заяві стосовно бізнесу і прав людини в контексті Порядку денного 2030<sup>1</sup>, Жіноча гільдія ООН закликала держав-учасниць, які розробляють плани з досягнення ЦСР на національному рівні, забезпечити «узгодженість з національними планами дій щодо імплементації Керівних принципів. З іншого боку, НПД у сфері бізнесу і прав людини мають прояснювати як Керівні принципи повинні бути інтегровані до контексту досягнення ЦСР»<sup>2</sup>.

## **1.4. НПД У СФЕРІ БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ: ГЛОБАЛЬНІ ТЕНДЕНЦІЇ**

Після затвердження Радою ООН з прав людини Керівних принципів у 2011 році, почалося їх широке й повсюдне застосування. Ціла низка регіональних і міжнародних організацій та інших стейкхолдерів підтримали та закликали до розробки національних планів дій щодо імплементації Керівних принципів<sup>3</sup>. Наступна інформація містить узагальнення глобальних тенденцій з цього питання<sup>4</sup>.

### **1.4.1. Африканський Союз**

У 2014 році Африканський Союз (надалі – АС) і ЄС провели спільний семінар, присвячений Керівним принципам, де обидві ор-

---

<sup>1</sup> UN WORKING GROUP ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, THE BUSINESS AND HUMAN RIGHTS DIMENSION OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT: EMBEDDING «PROTECT, RESPECT AND REMEDY» IN SDGS IMPLEMENTATION (June 30, 2017), [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR\\_SDGRecommendations.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Session18/InfoNoteWGBHR_SDGRecommendations.pdf).

<sup>2</sup> Id. at 2.

<sup>3</sup> The European Union & The African Union, Joint Statement on Business and Human Rights (2014), [http://www.africa-eupartnership.org/sites/default/files/userfiles/joint\\_statementdpa\\_0.pdf](http://www.africa-eupartnership.org/sites/default/files/userfiles/joint_statementdpa_0.pdf).

<sup>4</sup> Press Release, European Union, Workshop on AU policy on business and human rights set to take place in Addis Ababa (Mar. 20, 2017), [https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/23017/workshop-au-policy-business-and-humanrights-set-take-place-addis-ababa\\_en](https://eeas.europa.eu/headquarters/headquarters-homepage/23017/workshop-au-policy-business-and-humanrights-set-take-place-addis-ababa_en).



ганізації підтвердили свої рішучі наміри щодо імплементації Керівних принципів<sup>1</sup>. Більше того, у 2017 році, АС за підтримки ЄС розробив проект рамкової політики щодо бізнесу і прав людини.

### **1.4.2. Асоціація держав Південно-Східної Азії (надалі – АСЕАН)**

Міжурядова комісія АСЕАН з прав людини здійснила тематичне дослідження щодо КСВ і прав людини, у якому оглянула заходи, що вживаються державами-учасницями для імплементації Керівних принципів. З метою сприяння імплементації Керівних принципів та НПД у сфері бізнесу і прав людини серед країн АСЕАН було також проведено дві конференції: у листопаді 2016 року в Сінгапурі та у червні 2017 року в Бангкоку.

### **1.4.3. Європейський Союз**

У 2011 році Європейська Комісія видала послання, у якому закликала всіх держав-членів ЄС до кінця 2012 року розробити «національні плани з імплементації Керівних принципів ООН»<sup>2</sup>. Це прагнення до впровадження національних планів дій у сфері бізнесу і прав людини на рівні ЄС було посилене у 2012 році, коли Європейська Рада так само закликала держав-членів розробити національні плани, продовживши строк до кінця 2013 року<sup>3</sup>. У червні 2016 року Рада ЄС прийняла Висновки щодо бізнесу і прав людини, поновлюючи попередньо висловлені наміри<sup>4</sup>. На час написання цього матеріалу, національні плани дій щодо бізнесу і прав людини вже опубліковані тринадцятьма державами-членами ЄС<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> See Press Release, ASEAN Intergovernmental Commission on Human Rights, Workshop on CSR and Human Rights in ASEAN: Outcomes of the AICHR Thematic Study (June 17, 2014), <http://aichr.org/press-release/workshop-on-csr-and-human-rights-in-asean-outcomes-of-the-aichr-thematic-study/> (last visited Nov. 1, 2017) [hereinafter ASEAN Workshop on CSR Thematic Study].

<sup>2</sup> EU CSR Strategy 2011, *supra* note 3, at 14.

<sup>3</sup> Council of the European Union, EU Strategic Framework and Action Plan on Human Rights and Democracy (25 June 2012).

<sup>4</sup> Press Release, European Council, Council Conclusions on Business and Human Rights (June 20, 2016), <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2016/06/20-fac-business-human-rights-conclusions/>.

<sup>5</sup> Держави з опублікованими НПД з питань бізнесу та прав людини включають: Великобританію, Данію, Нідерланди, Францію, Італію, Німеччину, Швецію, Фінляндію, Литву, Польщу, Бельгію, Іспанію та Чехію.

Стратегія корпоративної відповідальності ЄС 2011 року містила прагнення до розробки на рівні ЄС плану імплементації Керівних принципів<sup>1</sup>. Європейська Комісія також зобов'язалась розробити План Дій ЄС щодо Відповідального ведення бізнесу у 2016 році<sup>2</sup>. Однак, такий намір поки не реалізовано<sup>3</sup>.

У Плані Дій ЄС щодо Прав людини і демократії 2015 року<sup>4</sup> висловлюється намір сприяти затвердженню НПД у сфері бізнесу і прав людини державами-партнерами ЄС. Європейський Парламент також закликав Європейську Комісію посилити її зусилля щодо сприяння поширенню НПД<sup>5</sup>. Звіт щодо імплементації Керівних принципів, опублікований у лютому 2017 року Підкомісією Європейського Парламенту з прав людини, містить рекомендацію «заснувати механізм взаємної оцінки національних планів дій державами, покликаний допомагати державам та заохочувати їх до вдосконалення»<sup>6</sup>. Під час головування Нідерландів у Раді Європейського Союзу у 2016 році, було проведено експертну зустріч між державами-учасниками з метою взаємного огляду та обговорення прогресу у сфері бізнесу і прав людини. Наслідуючи цей приклад, бельгійський уряд провів аналогічну експертну зустріч у травні 2017 року.

---

<sup>1</sup> EU CSR Strategy 2011, *supra* note 3, at 14.

<sup>2</sup> See European Council, Council Conclusions on Business and Human Rights, COHOM 78, ¶6 (June 20, 2016) [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/council\\_conclusions\\_on\\_business\\_and\\_human\\_rights\\_foreign\\_affairs\\_council.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/council_conclusions_on_business_and_human_rights_foreign_affairs_council.pdf); European Council, The EU and Responsible Global Value Chains – Council Conclusions, 8577/16, ¶15 (May 12, 2016), <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-8833-2016-INIT/en/pdf>.

<sup>3</sup> A staff working document laying the foundation for such a strategy was published in 2015. EUROPEAN COMMISSION, STAFF WORKING DOCUMENT ON IMPLEMENTING THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS – STATE OF PLAY, [https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/swd\\_2015\\_144\\_fl\\_staff\\_working\\_paper\\_en\\_v2\\_p1\\_818385.pdf](https://ec.europa.eu/anti-trafficking/sites/antitrafficking/files/swd_2015_144_fl_staff_working_paper_en_v2_p1_818385.pdf).

<sup>4</sup> COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, EU ACTION PLAN ON HUMAN RIGHTS AND DEMOCRACY 29 (2015), [https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu\\_action\\_plan\\_on\\_human\\_rights\\_and\\_democracy\\_en\\_2.pdf](https://eeas.europa.eu/sites/eeas/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_en_2.pdf).

<sup>5</sup> European Parliament, Corporate liability for serious human rights abuses in third countries, 2015/2315(INI) (25 October 2016), <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/summary.do?id=1461117&t=d&l=en>

<sup>6</sup> European Parliament Directorate General for External Policies, Implementation of the UN Guiding Principles for Business and Human Rights 63 (2017), [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO\\_STU\(2017\)578031\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf).

#### **1.4.4. Рада Європи**

У 2011 році Комітет міністрів Ради Європи доручив Керівному Комітету із прав людини розробити нові стандарти щодо корпоративної відповідальності у сфері прав людини<sup>1</sup>. Слідом за Декларацією Комітету міністрів 2013 року, якою відстоюється затвердження країнами-членами Ради Європи НПД щодо імплементації Керівних принципів, у березні 2016 року Комітет Міністрів прийняв Рекомендації щодо бізнесу та прав людини. Рекомендації пропонують державам-учасницям «забезпечити доступ до своїх планів з імплементації Керівних принципів («національних планів дій»)»<sup>2</sup> одна одній через спільну інформаційну систему Ради Європи. Документом також започатковується процес перевірки стану імплементації рекомендацій.

#### **1.4.5. G7/G20**

У 2015 році держави «Великої сімки» фактично взяли на себе зобов'язання розробити НПД у сфері бізнесу і прав людини у підсумковому комюніке саміту<sup>3</sup>. У 2017 році їх приклад наслідувала «Велика двадцятка», висловивши готовність «працювати в напрямку затвердження відповідної нормативної бази в наших країнах, на кшталт національних планів дій у сфері бізнесу та прав людини»<sup>4</sup>.

#### **1.4.6. Організація Об'єднаних Націй (ООН)**

У червні 2011 року РПЛ створила Жіночу гільдію ООН, якій було поставлено завдання, серед іншого, сприяти імплементації Керівних принципів та поширенню їх у світі<sup>5</sup>. На основі цього мандату, Жіноча

<sup>1</sup> See Council of Europe, Draft Feasibility Study on Corporate Social Responsibility in the Field of Human Rights, CDDH (2012) 017, ¶ 1 (Nov. 16, 2012), [https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH\(2012\)17\\_EN.pdf](https://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/CDDH-DOCUMENTS/CDDH(2012)17_EN.pdf).

<sup>2</sup> Press Release, Council of Europe, Committee of Ministers Adopted Recommendation on Human Rights and Business (Mar. 7, 2016), <https://www.coe.int/en/web/human-rights-rule-of-law/-/human-rights-and-busine-1?desktop=false>; Council of Europe, Recommendation on Human Rights and Business, CM/Rec(2016)3, at 7 (Mar. 2016), <https://edoc.coe.int/en/fundamentalfreedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html> [hereinafter CoE Committee of Ministers March 2016 Recommendations].

<sup>3</sup> G7, Leaders' Declaration 5 (June 2015), [https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT\\_FINAL\\_CLEAN.pdf](https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf).

<sup>4</sup> G20 Leaders' Declaration 2017, supra note 7, ¶ 8.

<sup>5</sup> G. A. Res. 17/4, ¶ 6, U. N. Doc. A/RES/17/4 (July 6, 2011); H. R. C. Res. 26/22, supra note 2.

гільдія ООН «наполегливо рекомендувала всім державам розробити, затвердити та оновлювати національні плани дій у контексті їх обов'язку з поширення та імплементації керівних принципів»<sup>1</sup>. Для полегшення обміну досвідом між державами в процесі досягнення цієї мети, Жіноча гільдія ООН збрала усі опубліковані НПД у сфері бізнесу та прав людини<sup>2</sup>. Організація також у 2014 році опублікувала методичні рекомендації для держав щодо розробки НПД<sup>3</sup>, які було оновлено у листопаді 2016 року<sup>4</sup>.

#### **1.4.7. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)**

Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств є збірником підтриманих державами рекомендацій щодо відповідальної бізнес-діяльності багатонаціональних підприємств, які працюють в або походять з країн, що дотримуються цих принципів. Вони були переглянуті в 2011 році і, внаслідок оновлення, наразі містять розділ щодо прав людини, узгоджений з Керівними принципами<sup>5</sup>. З 2015 року ОЕСР у співпраці з Жіночою гільдією ООН організовує щорічну сесію щодо НПД у сфері бізнесу та прав людини для осіб, залучених до формування політики<sup>6</sup>. З 2016 року з метою сприяння діалогу та обміну досвідом розробки та імплементації політики, спрямованої на підвищення відповідальності бізнесу, в рамках заходу проводиться також Круглий стіл високого рівня<sup>7</sup>.

---

<sup>1</sup> UNWG NAPs Webpage, supra note 6.

<sup>2</sup> Id.

<sup>3</sup> GUIDANCE ON NATIONAL ACTION PLANS, supra note 17.

<sup>4</sup> Id.

<sup>5</sup> OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES 31–34 (2011), <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

<sup>6</sup> OECD, Workshop on Developing National Action Plans on Responsible Business Conduct Including National Action Plans on Business and Human Rights (June 17, 2015), [http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Agenda\\_OECD\\_UN\\_NAP\\_Workshop.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Agenda_OECD_UN_NAP_Workshop.pdf); OECD Global Forum on Responsible Business Conduct, High-Level Roundtable for Policy-Makers (June 7, 2016), <https://nhri.ohchr.org/EN/News/Documents/Roundtable%20for%20Policy%20Makers%20-%20Agenda%20-%202016%20-%20for%20distribution.pdf>; OECD, National Action Plans on Business and Human Rights to Enable Policy Coherence for Responsible Business Conduct (June 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/NAP-to-enable-policy-coherencefor-RBC.pdf>.

<sup>7</sup> Global Forum on Responsible Business Conduct, Roundtable for Policy Makers (June 28, 2017), <http://mneguidelines.oecd.org/global-forum/2017-RBC-Roundtable-for-Policy-Makers-Agenda.pdf>.

#### **1.4.8. Організація американських держав**

Генеральна асамблея Організації американських держав (надалі – ОАД) ухвалила у червні 2014 року резолюцію на підтримку Керівних принципів, що потягло за собою вжиття низки заходів, спрямованих на їх поширення та імплементацію, у тому числі через обмін інформацією та кращими практиками<sup>1</sup>. У своїй резолюції від 2016 року ОАД закликала держав-учасниць імплементувати керівні принципи та визнала, що «національні плани дій у сфері бізнесу та прав людини є одним із шляхів застосування Керівних принципів»<sup>2</sup>.

#### **1.4.9. Бізнес асоціації**

Глобальні асоціації бізнесу та промисловості, у тому числі Міжнародна організація роботодавців, висловили підтримку розробці НПД у сфері бізнесу та прав людини<sup>3</sup>. У листопаді 2016 року організації бізнесу на кшталт Міжнародної організації роботодавців, Міжнародної торгової палати, Міжнародної ради гірничодобувної промисловості та металів, Всесвітньої ради підприємців зі сталого розвитку та Ради США для міжнародного бізнесу зробили спільну заяву на підтримку розробки НПД як засобу імплементації Керівних принципів<sup>4</sup>.

#### **1.4.10. Організації громадянського суспільства**

Чимало ОГС висловили свою підтримку та долучилися до адвокації НПД у сфері бізнесу та прав людини. Низка ОГС опублікували альтернативні НПД для цілей адвокації на користь спроб вирішити проблему впливу бізнесу на права людини на національному рівні,

---

<sup>1</sup> Organization of American States, Resolution: Promotion and Protection of Human Rights in Business, OAS AG/doc.5452/14 rev. 1 (May 27, 2014) [hereinafter OAS Resolution].

<sup>2</sup> OAS AG/RES. 2887, supra note 4

<sup>3</sup> International Organization of Employers, Input to the Open Consultation on Substantive Elements to be Included in Guidance on National Action Plans (NAPs) to Implement the UN Guiding Principles on Business and Human Rights (Aug. 27, 2014), [http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/business\\_and\\_human\\_rights/EN/\\_2014-0828\\_\\_G-608\\_IOE\\_Input\\_to\\_NAPs\\_Consultation\\_Process\\_final\\_.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2014-0828__G-608_IOE_Input_to_NAPs_Consultation_Process_final_.pdf).

<sup>4</sup> UN Annual Forum on Business and Human Rights, Statement on National Action Plans on Business and Human Rights (Nov. 16, 2016), <http://www.global-business-initiative.org/wp-content/uploads/2016/11/NAPs-Statement-Nov-2016.pdf>

у тому числі шляхом створення НПД. Серед них організації з Південної Африки, Танзанії, Мозамбіку, Гватемали та Бірми/М'янми. Підтримка НПД зі сторони ОГС також проявляється у залученні їх до розробки планів шляхом: участі в консультаціях, коментування проєктів НПД та/або оцінки змісту та процесу застосування опублікованих планів. Наприклад, більш ніж сорок ОГС, а також індивідів подали свої коментарі стосовно процесу розробки НПД у США. У Мексиці група з семи ОГС сформувала Мексиканську групу зв'язку щодо бізнесу та прав людини задля адвокації на користь розробки НПД у Мексиці. Групою було розроблено проєкт НПД та сформовано частину комітету стейкхолдерів для цілей затвердження плану.

## **1.5. НПД У СФЕРІ БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ: НАЦІОНАЛЬНІ НАПРАЦЮВАННЯ**

Починаючи з 2011 року, низка держав з різних регіонів світу розробили НПД у сфері бізнесу та прав людини. Станом на листопад 2017 року дев'ятнадцять держав прийняли НПД, а багато інших нині перебувають у процесі їх розробки або взяли на себе відповідні зобов'язання.

Державами, які вже затвердили НПД, було застосовано різноманітні підходи. У більшості випадків участь у роботі над змістом НПД брали численні урядові агенції – шляхом створення офіційних міжурядових робочих груп або через *ad hoc* консультації<sup>1</sup>. Також до участі на всіх етапах розробки та затвердження НПД майже завжди залучалися різноманітні стейкхолдери<sup>2</sup>. Проте, відносно в небагатьох випадках було забезпечено участь маргіналізованих стейкхолдерів або представників груп ризику<sup>3</sup>. Експерти, представники органів влади та наукової спільноти, спільно чи індивідуально, брали участь у проведенні національного оцінювання базових показників з метою

---

<sup>1</sup> INTERNATIONAL CORPORATE ACCOUNTABILITY ROUNDTABLE, ECCJ, DEJUSTICIA, ASSESSMENT OF EXISTING NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (2017) [hereinafter ICAR-ECCJ-Dejusticia NAPs Assessments].

<sup>2</sup> Id.

<sup>3</sup> Id. at 42–43.

збору інформації для розробки НПД, проте ця практика лишається непоширеною<sup>1</sup>.

Для подальшої інформації щодо світового досвіду розробки НПД див. веб-сайти ДППЛ<sup>2</sup> і Міжнародного круглого столу з корпоративної відповідальності, Європейської коаліції з питань корпоративного правосуддя і Аналітичний збірник з питань НПД<sup>3</sup>.

## **1.6. ПЕРЕВАГИ І ВИКЛИКИ НПД З БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ**

Розроблення та імплементація НПД з бізнесу та прав людини мають як переваги, так і пов'язані з ними виклики. Серед переваг такі:

- Сприяння національному діалогу, взаємодії і прогресу в імплементації Керівних принципів;
- Підвищення рівня обізнаності та розуміння у сфері бізнесу і прав людини, а також Керівних принципів;
- Залучення додаткових ресурсів з метою сприяння національній імплементації Керівних принципів;
- Виконання функцій механізму забезпечення відповідальності держави перед стейкхолдерами;
- Зміцнення культури поваги до прав людини та виконання міжнародних зобов'язань;
- Сприяння виконанню вимог щодо звітування держави перед регіональними і міжнародними наглядовими та іншими органами у сфері прав людини;

---

<sup>1</sup> See, e.g., GOVERNMENT OF ITALY, THE FOUNDATIONS OF THE ITALIAN ACTION PLAN ON THE UNITED NATIONS «GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS» (2014), <http://business-humanrights.org/media/documents/foundations-ungps-nap-italy.pdf> [hereinafter ITALY DRAFT NAP]; GOVERNMENT OF SPAIN, DRAFT OF NATIONAL ACTION PLAN ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (2013), <http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/ToolsHub/Governments/TypeInitiative/natlactionplans>; see also ANDREAS GRAF, SWISSPEACE, DEVELOPING NATIONAL ACTION PLANS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (2013), [http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user\\_upload/Media/Publications/Essentials/Essential\\_4\\_2013.pdf](http://www.swisspeace.ch/fileadmin/user_upload/Media/Publications/Essentials/Essential_4_2013.pdf).

<sup>2</sup> National Action Plans on Business and Human Rights, DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, <https://globalnaps.org/>.

<sup>3</sup> ICAR-ECCJ-Dejusticia NAPs Assessments, *supra* note 58.

- Сприяння попередженню і зменшенню порушень прав людини, пов'язаних з веденням бізнесу, а також вдосконалення механізму відновлення порушених прав;
- Створення можливостей для залучення стейкхолдерів до конструктивного діалогу, зміцнення довіри та покращення взаємодії між стейкхолдерами з питань бізнесу і прав людини;
- Скорочення кількості соціальних конфліктів, пов'язаних з веденням бізнесу;
- Розширення прав маргіналізованих носіїв прав і захист правозахисників у зв'язку з впливом бізнесу на права людини;
- Сприяння наближенню та вдосконаленню синергій між державними політиками у сфері бізнесу і прав людини та з інших питань; і
- Заохочення сталого розвитку на основі правозахисного підходу.

ТАБЛИЦЯ 2

**ДЕРЖАВИ, ЯКІ ПРИЙНЯЛИ НПД З БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ**  
(станом на листопад 2017 року)

|                      |  |
|----------------------|--|
| 1. Бельгія           | 11. Литва  |
| 2. Чилі              | 12. Нідерланди   |
| 3. Колумбія          | 13. Норвегія   |
| 4. Чеська Республіка | 14. Польща   |
| 5. Данія             | 15. Іспанія  |
| 6. Франція           | 16. Швеція   |
| 7. Фінляндія         | 17. Швейцарія  |
| 8. Німеччина         | 18. Сполучене Королівство Великої Британії та Ірландії |
| 9. Ірландія          | 19. Сполучені Штати Америки                            |
| 10. Італія           |  |

До викликів, пов'язаних з розробленням та імплементацією НПД, належать:

- Аналіз можливостей інтегрування чи зближення існуючих НПД з інших питань і НПД з бізнесу та прав людини, особливо коли дублювання предмету регулювання може вводити в обману чи призводити до обмеженості ресурсів;



- Забезпечення комплексності процесу розробки НПД, а також залучення стейкхолдерів;
- Забезпечення широкої підтримки НПД, а також довгострокової зацікавленості і залучення різних груп стейкхолдерів;
- Запобігання загостренню конфлікту між стейкхолдерами в умовах високого ризику і/або існуючих конфліктів;
- Забезпечення ухвалення та імплементації зобов'язань НПД у разі, якщо надмірний вплив бізнесу на діяльність державних установ може обмежувати можливості чи політичну волю державних акторів у контексті ухвалення та імплементації НПД; і
- Вжиття законодавчих або судових заходів у зв'язку з розподілом повноважень між виконавчою, законодавчою і судовою гілками влади.

## **1.7. СТРУКТУРА МЕТОДИЧНИХ ВКАЗІВОК З ПІДГОТОВКИ НПД**

**ДІАГРАМА 1:  
СТРУКТУРА МЕТОДИЧНИХ ВКАЗІВОК З ПІДГОТОВКИ НПД**

| <u>ГЛАВА 2</u>  | <u>ГЛАВА 3</u>  | <u>ДОДАТКИ</u>                                  | <u>ТЕМАТИЧНІ<br/>НАСТАНОВИ</u>   |
|---|---|---|--|
| Життєвий цикл<br>НПД<br>Поетапні настанови щодо процесу розробки і змісту НПД | Підхід, заснований на правах людини, до НПД з бізнесу і прав людини | Контрольний перелік НПД<br>Типова форма<br>НОБП | Права дитини<br>Права людини<br>Правозахисники<br>Видобувний сектор (очікується, у грудні 2017 року) |

## **II. ЖИТТЄВИЙ ЦИКЛ НПД: ПОЕТАПНІ НАСТАНОВИ ЩОДО ПРОЦЕСУ РОЗРОБКИ І ЗМІСТУ НПД**

Як правило, життєвий цикл НПД складається з п'яти етапів, проте специфіка кожного етапу відрізняється. Цей розділ присвячено огляду основних етапів життєвого циклу НПД.

З урахуванням Підходу, заснованого на правах людини, як зазначено в Главі 3, кожен етап життєвого циклу НПД, короткий виклад яких наведено у Діаграмі 2 нижче, повинен ґрунтуватися на принципах рівності та недискримінації, залучення стейкхолдерів, прозорості і підзвітності.

### **ДІАГРАМА 2: ОГЛЯД ЖИТТЄВОГО ЦИКЛУ НПД**

1. Визначити механізм розробки НПД
2. Провести Національне оцінювання базових показників (надалі – НОБП)
3. Розробити НПД: Масштаби, Зміст і Пріоритети
4. Забезпечити Імплементацию, Моніторинг і Перегляд НПД
5. Забезпечити внесення змін до НПД

### **2.1. УПРАВЛІННЯ І РЕСУРСИ ДЛЯ НПД**

#### **2.1.1. Взяти на себе зобов'язання із процесу розробки НПД і встановити рамки відповідальності**

Першочерговим і найважливішим етапом у процесі розробки НПД є закріплення безумовного і довгострокового зобов'язання держави забезпечити розробку та імплементацию НПД. Таке зобов'язання сприятиме забезпеченню належної пріоритетності в рамках процесу розробки НПД на рівні уряду.

Виділяють різні моделі координації в процесі розробки НПД. У деяких країнах питання розроблення НПД з бізнесу і прав людини координує Міністерство закордонних справ у співпраці з іншими міністерствами. Передусім, це пов'язано з характером повноважень міністерств закордонних справ, що передбачають представництво держави у міжнародних органах із захисту прав людини, координацію з іншими державними органами з метою забезпечення імплементації міжнародних зобов'язань, і звітування органам із захисту прав людини щодо стану дотримання державою прав людини. Незважаючи на зазначені фактори, здатність Міністерств закордонних справ координувати динамічний процес розробки НПД дещо обмежується тим, що їх повноваження з діяльності у межах держави зазвичай є мінімальними, якщо порівнювати з установами, що мають потужніші внутрішні повноваження, такими як міністерства внутрішніх справ, економіки і фінансів. У деяких випадках координацію процесів розробки НПД здійснює Апарат Президента через Радника Президента з прав людини, як, наприклад, у Колумбії.

Як і у будь-якому іншому процесі розроблення політики, принципи ефективності і підзвітності вимагають наявності в межах гілок влади чіткого координатора процесу розробки НПД. Необхідно чітко і однозначно визначити відповідальним(и) за процес розробки НПД орган(и) держави (наприклад, конкретне міністерство, офіс чи агентство), а також публічно повідомити про це шляхом офіційного оголошення чи опублікування рішення. Відповідальний орган повинен мати організаційну спроможність, політичну владу і ресурси, необхідні для розробки НПД.

### **2.1.2 Забезпечити координацію і узгодженість серед державних суб'єктів**

Практично всі державні департаменти, офіси й агентства наділені обов'язками, що кореспондують імплементації Керівних принципів. З метою забезпечення комплексності та задля досягнення довгострокового прогресу, НПД з бізнесу і прав людини повинен відображати результати роботи державних департаментів і офісів, а також мати їх повну підтримку. Відповідно, необхідно створити механізм координації, наприклад міжвідомчу консультативну групу чи керівний комітет, з метою забезпечення проведення періодичних

зустрічей впродовж процесу розробки НПД. Від початку процесу розробки НПД потрібно залучати міністерства, що займаються торгівлею, економікою, енергетикою, а також державні підприємства задля забезпечення цілісності зобов'язань держави і узгодженості політик. Крім того, НПД з бізнесу і прав людини повинен враховувати інші національні плани дій, такі як: національні плани дій з прав людини та/або сталого розвитку. Також до цього процесу потрібно залучати державні та/або місцеві органи влади.

ТАБЛИЦЯ 3

### **ОФІЦІЙНЕ ЗАКРІПЛЕННЯ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ ЩОДО ПІДГОТОВКИ НПД**

У 2015 році Уряд Кенії офіційно схвалив рекомендацію, надану в рамках процедури Універсального Періодичного Огляду (УПО), щодо підготовки НПД з бізнесу і прав людини. У лютому 2016 року Міністр юстиції зробив офіційну заяву, якою підтвердив взяті зобов'язання, таким чином ініціювавши процес. Аналогічно, під час проведення другого УПО, Уряд Королівства Тайланд отримав рекомендацію розробити, прийняти та впровадити НПД з бізнесу і прав людини. Уряд Тайланду прийняв цю рекомендацію. Наразі Департамент захисту прав і свобод Міністерства юстиції, урядове агентство, що займається імплементацією рекомендацій УПО на національному рівні, координує процес підготовки НДП.

НПД з бізнесу і прав людини Швейцарії було розроблено у відповідь на запит Парламенту (постулат 12.3503 «Стратегія Раггі для Швейцарії») до Федеральної Ради Швейцарії щодо підготовки національної стратегії з імплементації Керівних принципів.

ТАБЛИЦЯ 4

### **КООРДИНАЦІЯ В МЕЖАХ ДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУЦІЙ**

Чилійський НПД з бізнесу і прав людини походить з Національного плану щодо соціальної відповідальності 2015-2018pp., підготовленого Радою із соціальної відповідальності для цілей сталого розвитку при Міністерстві економіки. Координатором розробки НПД було визначено Директорат з прав людини Міністерства закордонних справ.

НПД було розроблено Директоратом разом з Міжвідомчим комітетом, до складу якого входили представники міністерств економіки, енергетики, екології, юстиції, праці, гірничорудної промисловості, соціального розвитку, Апарату Президента і відомства у справах жінок, а також Національної контактної особи Керівних принципів ОЕСР. До процесу постійно залучали також інші державні установи, зокрема Міністерство фінансів, Національний інститут статистики, Національний інститут у сфері прав людини і державні підприємства. Крім того, процес розробки НПД було ініційовано Президентом Чилі, Мішель Бачелет. Хоча Міністр внутрішніх справ не брав участі у процесі розробки НПД, періодичні засідання Комітету та двосторонні домовленості між міністерствами через два роки призвели до створення НПД, що містить 158 заходів, до яких залучено численні державні інституції.

Під час процесу розробки Кенійського НПД було докладено зусиль для того, щоб об'єднати ключові міністерства та агентства, у тому числі місцеві органи влади. Основним органом, відповідальним за розробку НПД, є Міністерство юстиції. Крім того, було створено координаційний комітет, що складався з представників Національної комісії Кенії з питань прав людини і Комісії з прав людини Кенії.

### **2.1.3. Забезпечувати прозорість на всіх стадіях життєвого циклу НПД**

З метою гарантування законності процесу розробки НПД і з урахуванням ПЗПЛ, важливо забезпечити прозорість на всіх стадіях процесу розробки НПД; зокрема, це включає початок процесу, консультації, період розроблення і імплементацію.

Розпочинаючи процес розробки НПД, необхідно визначити сферу регулювання, цілі, робочий план і строки для того, щоб надати можливість усім стейкхолдерам, як урядовим, так і зовнішнім, планувати та визначати свою участь у процесі. Відповідно, такі матеріали необхідно опублікувати і розповсюдити за допомогою належних інформаційних ресурсів у розумні строки, щоб належним чином повідомити усіх стейкхолдерів.

Задля сприяння дієвій участі усіх стейкхолдерів у процесі розробки НПД держави повинні забезпечувати прозорість усього процесу планування. Це передбачає належне повідомлення стейкхолдерів про ключові орієнтири у процесі розробки НПД і можливості їх за-

лучення, зокрема: діалоги, практикуми, консультаційні заходи і час для надання коментарів. У зв'язку з цим доцільним буде розробити план і строки консультацій, що регулярно оновлюються протягом процесу розробки і розповсюджуються через відповідні канали зв'язку. Також важливо забезпечити розумні строки для надання матеріалів і зворотних відгуків, зважаючи на ресурси і спроможності всіх стейкхолдерів.

Держави повинні також забезпечити максимально можливий публічний доступ до коротких викладів діалогів, практикумів і консультаційних заходів, а також до письмових матеріалів, наданих стейкхолдерами для процесу розробки. Держави повинні також сприяти нерозголошенню конфіденційної інформації, що може створити ризики для стейкхолдерів, які беруть участь у процесі розробки.

Крім того, важливо, щоб держави забезпечували опублікування і обговорення проекту НПД до оприлюднення заключної версії. Обговорення проекту НПД забезпечує стейкхолдерів можливістю надати додаткову позицію, а також звернути увагу на зміст плану, у тому числі на роз'яснення того, яким чином позицію стейкхолдера інкорпоровано до проекту тексту чи відображено у ньому. Крім того, обговорення проекту НПД надає державі додаткові можливості для аналізу позиції стейкхолдера і прийняття необхідних змін до оприлюднення заключної версії. Публікуючи проект НПД, держава забезпечує додаткову прозорість у підготовці остаточної версії плану.

#### **2.1.4 Виділити необхідні фінансові ресурси для процесу розробки НПД**

Держави повинні надавати належні кадрові і фінансові ресурси суб'єктам, відповідальним за розробку НПД протягом усього життєвого циклу НПД, під час підготовки і виконання НОБП, а також моніторингу і огляду процесу імплементації НПД.

ТАБЛИЦЯ 5

#### **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОЗОРОСТІ ПРОЦЕСУ РОЗРОБКИ НПД**

|  |
|--|
| Керівний комітет Німеччини з підготовки НПД з бізнесу і прав людини розробив і опублікував документ, що висвітлює процес розробки НПД, включаючи строки його підготовки. Крім того, на офіцій- |
|--|

ній сторінці Міністерства закордонних справ Німеччини, координатора процесу розробки НПД у Німеччині, міститься посилання на офіційну сторінку НПД в мережі Інтернет з оновленою інформацією про процес розробки.

Аналогічно, Урядом США створено офіційну сторінку щодо процесу підготовки НПД, що містить коло обов'язків і початкові строки для обговорень стейкхолдерами.

У рамках процесу розробки НПД Ірландії, Міністерство закордонних справ і торгівлі Ірландії надіслало запити до стейкхолдерів щодо надання матеріалів до розробки НПД з бізнесу і прав людини і отримало понад тридцять відповідей від ОГС і бізнес-співтовариства. Усі матеріали було оприлюднено на офіційній сторінці Міністерства у мережі Інтернет.

Хоча Уряд Сполученого Королівства Великої Британії та Ірландії не оприлюднив позиції стейкхолдерів, які отримав у рамках процесу внесення змін до свого НПД, він надав можливість усім стейкхолдерам, які висловили бажання надати публічний доступ до своїх матеріалів до процесу внесення змін, подати їх до Інформаційного центру з бізнесу і прав людини (надалі – ЦБПЛ), який веде спеціальну сторінку у мережі Інтернет для таких матеріалів.

ТАБЛИЦЯ 6

### **ФІНАНСУВАННЯ НПД З БЮДЖЕТУ І ДОНОРСЬКА ПІДТРИМКА**

На момент опублікування жоден з урядів, які підготували НПД з бізнесу і прав людини, не оприлюднив бюджет, призначений для підготовки та/або імплементації НПД.

У деяких країнах, ОГС та/або національні інститути у сфері прав людини власними силами сприяли процесу розробки НПД, переважно шляхом розроблення НОБП і організації обговорень за участі стейкхолдерів. Наприклад, ОГС та/або національні інститути у сфері прав людини координували підготовку НПД у Кенії, Мексиці і Тайланді в рамках процесів розробки НПД за підтримки держави. У Мексиці ЮНІСЕФ розробила оцінювання базових показників щодо прав дитини у контексті ведення бізнесу з метою їх врахування під час розробки НПД. Данський інститут з прав людини і Міжнародний круглий стіл

з корпоративної відповідальності також було залучено, зокрема вони надавали суттєву експертну підтримку і фінансові ресурси багатьом з цих проектів.

Деякі держави, у тому числі Швеція і Сполучене Королівство, у своєму власному НПД з бізнесу і прав людини зобов'язалися заохочувати процес розробки подібних НПД в інших державах, а також виділили ресурси через власні агентства зі співробітництва у сфері розвитку чи регіональні представництва. Агентства зі співробітництва у сфері розвитку Іспанії, Сполученого Королівства і Швеції надали фінансову і стратегічну підтримку для процесу підготовки НПД Колумбії. Аналогічно, Уряд Норвегії надає фінансову підтримку для процесу розробки НПД у Кенії.

Крім того, Європейська комісія у Плані дій з питань демократії і прав людини зобов'язалася заохочувати процес розробки НПД з бізнесу і прав людини у країнах-партнерах, а Європейська ініціатива з демократії і прав людини (надалі – ЄІДПЛ) надіслала запити на отримання пропозицій щодо підтримки процесу розробки НПД з бізнесу і прав людини за межами ЄС.

### **2.1.5. Формування списку стейкхолдерів**

Усі стейкхолдери повинні мати можливість на рівних умовах брати участь як у процесі розробки НПД, так і під час його імплементації. Відповідні державні департаменти можуть бути достатньо обізнаними про чималу кількість національних стейкхолдерів, проте, можливо, не про всіх. Відтак, державі рекомендується формувати список стейкхолдерів на початковому етапі процесу розробки НПД. Необхідно розглянути такі категорії стейкхолдерів:

- Органи виконавчої влади, у тому числі усі відповідні департаменти, агентства, офіси і державні підприємства, а також поліція й інші правоохоронні органи;
- Органи судової влади і адміністративні трибунали, альтернативні механізми вирішення спорів, а також суб'єкти неформальної системи правосуддя;
- Парламент, у тому числі відповідні комітети;
- Бізнес, зокрема великі галузі промисловості, асоціації бізнесу, малі і середні підприємства (надалі – МСП), самозайняті суб'єкти,



індивідуальні підприємці, кооперативи, неприбуткові організації й учасники неформального сектору;

- Професійні союзи та інші асоціації, що представляють інтереси працівників;
- Представники вразливих груп чи об'єднання носіїв прав і правозахисників, як в межах, так і за межами територіальної юрисдикції держави, чиї права потенційно можуть порушуватися діяльністю компаній, які знаходяться в державі або перебувають під її контролем;
- Національні інститути у сфері прав людини, інститути омбудсменів, органи законодавчої влади з питань забезпечення рівності та інші національні координаційні механізми, наділені повноваженнями у сфері прав людини;
- ОГС, що займаються відповідними питаннями;
- Засоби масової інформації, зокрема розділ загальних новин і спеціальні джерела;
- Наукові установи, у тому числі дослідницькі інститути, індивідуальні експерти і відповідні навчальні заклади, зокрема бізнес-школи; і
- Міжнародні та регіональні актори, у тому числі відповідні агентства ООН і національні групи, Світовий банк, регіональні банки розвитку і ОЕСР.

### **2.1.6. Проаналізувати доцільність створення багатосторонньої робочої групи чи консультативного комітету**

Беручи до уваги, що кількість стейкхолдерів, що мають відношення до процесу розробки НПД, часто є досить значною, рекомендується створити багатосторонню робочу групу чи консультативний комітет за участі представників з-поміж категорій стейкхолдерів. Участь у таких багатосторонніх групах є ефективним способом забезпечення залучення різних стейкхолдерів і представництва їх позицій. Щоб вважатися законними, багатосторонні групи повинні складатися, щонайменше, з ОГС, професійних спілок, представників бізнесу і, за наявності, національних інститутів у сфері прав людини. Залучення багатосторонньої групи до процесу розробки НПД на офіційному рівні може сприяти подальшій легітимізації процесу. Багатосторонні групи можуть допомогти в розробленні НПД і пошуку шляхів вирішення ключових питань. Такі групи також можуть відігравати важ-

ливу роль у процесі забезпечення виконання НПД і його перегляду, оскільки вони можуть формувати багатосторонню платформу, що є компетентною у сфері бізнесу та прав людини, і має змогу здійснювати періодичний перегляд процесу розробки НПД.

Є ризики, пов'язані з недостатнім залученням стейкхолдерів. Бізнес може неохоче підтримувати дії держави, що можуть на нього впливати без його безпосереднього залучення. Низький рівень залучення ОГС і носіїв прав може порушувати законність як процесу розробки НПД, так і його змісту. Відтак, доцільним є застосування висхідного підходу за участі всіх стейкхолдерів з метою забезпечення досягнення НПД з бізнесу і прав людини більш масштабної цілі щодо пошуку широкої підтримки сталого розвитку країни, сумісного із правами людини, серед представників публічного і приватного секторів, а також ОГС.

Для додаткової інформації про взаємодію носіїв прав див. Главу 3 «Підхід, заснований на правах людини, до НПД з бізнесу і прав людини: Участь, недискримінація, прозорість та підзвітність».

### **2.1.7. Сприяти залученню маргіналізованих груп або груп ризику до процесу розробки НПД**

Носії прав, які належать до вразливих груп і спільнот, зокрема з-поміж маргіналізованих груп, правозахисників, журналістів і членів ОГС, досить часто мають необхідну інформацію і досвід для сприяння процесу розробки НПД. Однак зазначені стейкхолдери можуть бути невмотивованими брати участь у процесі розробки НПД або мати для цього обмежені можливості у зв'язку з браком ресурсів, урядовим наглядом, залякуванням, страхом переслідувань, суспільним тиском, стигматизацією чи табу, що запобігають рівному доступу до публічної сфери і дієвому вираженню поглядів у публічному діалозі. Відповідно до обов'язку держави захищати, держава повинна забезпечувати ефективне залучення маргіналізованих стейкхолдерів. Заходи щодо сприяння ефективній комунікації можуть включати таке: забезпечення конфіденційності або анонімності подання пропозицій; надання фінансової підтримки для покриття транспортних і інших витрат, пов'язаних з участю в обговореннях; переклад матеріалів мовами національних меншин; захист від негативних наслідків участі у процесі розробки НПД; а також заходи для забезпечення місце-

вого діалогу чи діалогу за участі окремих стейкхолдерів, зокрема, заходи з урахуванням гендерної сегрегації; і окремі просвітницькі заходи для дітей і інших груп.

Щодо типів викликів, з якими стикаються окремі носії прав, а також механізму сприяння державами їх залучення до процесів розробки НПД, див. розділ 3.5 «Участь окремих носіїв прав у процесі розробки НПД».

ТАБЛИЦЯ 7

### ЗАЛУЧЕННЯ РІЗНИХ КАТЕГОРІЙ СТЕЙКХОЛДЕРІВ

Німеччина розробила два формати громадських обговорень з метою інформування про підготовку свого НПД: пленарні конференції і засідання різних категорій стейкхолдерів. У квітні 2014 року було проведено першу конференцію для визначення основних тем для НПД. Друга конференція, яку було проведено в травні 2015 року, зосереджувалася на обговоренні НОБП. У період з квітня по листопад 2015 року загалом було проведено дванадцять засідань з визначених ключових тем. Кожне з таких засідань проводилось під головуванням представника Координаційної групи. Третя і заключна конференція, що мали місце в грудні 2015 року, поєднали у собі результати дванадцяти засідань.

Що стосується Мексики, багатосторонню робочу групу з прав людини і бізнесу було сформовано з представників державних установ, ОГС, бізнесу і наукових установ ще на початку процесу розробки НПД. Засідання цієї групи проводилися періодично протягом процесу підготовки НПД з метою сприяння розробці НПД, а також надання коментарів, у тому числі щодо змісту НПД. Ці учасники мали змогу ділитися ідеями щодо розроблення НПД з ширшим колом суб'єктів у межах відповідних груп стейкхолдерів.

У червні 2013 року на виконання доручення прем'єр-міністра Франції була створена «Платформа корпоративної соціальної відповідальності», багатосторонній форум з питань корпоративної соціальної відповідальності, участь в якому беруть представники бізнесу, професійних спілок, ОГС, національних інститутів у сфері прав людини, наукових установ і державних органів та організацій. Ця платформа брала активну участь у процесі розробки НПД.

Данський НПД було розроблено з урахуванням рекомендації Данської ради з корпоративної соціальної відповідальності, багатостороннього органу, членами якого є представники бізнес-асоціацій, ОГС, наукових установ і професійних спілок. Цю групу також залучали до обговорень під час розробки НПД.

### **2.1.8. Забезпечити посилення спроможності державних суб'єктів та відповідних зовнішніх стейкхолдерів**

Для того, щоб забезпечити більш ефективний процес розробки НПД, важливо, щоб стейкхолдери поділяли загальне розуміння Керівних принципів, включаючи розуміння ролей та обов'язків різних суб'єктів. У багатьох країнах Керівні принципи та загалом питання бізнесу і прав людини є новими для деяких стейкхолдерів, причому як для урядових, так і для неурядових. У подібних випадках стейкхолдери, щоб мати можливість вести ефективний діалог та зробити значущий внесок у розробку НПД, можуть потребувати надання інформації або підвищення їх кваліфікації, зокрема шляхом проведення тренінгів, присвячених Керівним принципам.

#### **ТАБЛИЦЯ 8 ПОСИЛЕННЯ СПРОМОЖНОСТІ СТЕЙКХОЛДЕРІВ**

Уряд Чилі залучав міжнародних експертів з метою розбудови потужного потенціалу представників різних груп стейкхолдерів. На початку процесу тренінги проводилися для Міжвідомчого комітету, на який було покладене завдання розробки НПД, а пізніше – для ключових представників в рамках відповідних інституцій для полегшення розробки заходів, передбачених НПД. Хоч і не будучи складовою частиною вищезгаданого комітету, представники Національного Статистичного Інституту також пройшли тренінги, присвячені питанням індикаторів дотримання прав людини, що мали на меті допомогти у розробці індикаторів імплементації зобов'язань за НПД.

Що ж до зовнішніх стейкхолдерів, у ряді випадків для них були проведені навчально-практичні семінари та заходи з підвищення обізнаності. Наприклад, в процесі визначення заходів та рекомендацій для включення до НПД, у трьох макрорегіонах країни, в тому числі у Сан-Педро-де-Атакама, Сантьяго та Темуко були проведені інтерактивні

семінари з представниками корінних народів, що включали питання посилення спроможності. Так само, підприємства та професійні спілки брали участь у інтерактивних семінарах в Антофагаста, Сантьяго та Темуко.

## **2.2. НАЦІОНАЛЬНЕ ОЦІНЮВАННЯ БАЗОВИХ ПОКАЗНИКІВ**

### **2.2.1. Цілі Національного оцінювання базових показників (НОБП) у сфері бізнесу та прав людини**

Основною метою НОБП у сфері бізнесу та прав людини є оцінювання поточного рівня імплементації Керівних принципів у певній державі. У НОБП поєднані аналіз правових та політичних прогалин в імплементації Керівних принципів та огляд несприятливих для дотримання прав людини наслідків діяльності сфери бізнесу з метою виявлення найбільш характерних проблемних питань у сфері прав людини в умовах тої чи іншої держави. Таким чином, НОБП слугує для збору інформації для розробки та визначення пріоритетних заходів у НПД. Крім того, проведення НОБП – це можливість посилити потенціал стейкхолдерів, залучених до процесу дослідження, з питань, що належать до сфери бізнесу та прав людини, а також посприяти забезпеченню прозорості та підзвітності в контексті окремих заходів, передбачених НПД (більше інформації про розробку заходів – див. Главу 2.3 «Розробка НПД: Обсяг і Зміст»). У подальшому НОБП має бути використане для моніторингу та оцінювання того, чи досягли заходи, передбачені НПД, бажаного ефекту.

### **2.2.2. Методологія НОБП**

НОБП, як методологія оцінювання, зазвичай проводяться шляхом поєднання кількісних та якісних методів<sup>1</sup>. Кількісні методи включають дослідження, спрямовані на отримання нових даних, або, у випадку, якщо надійні дані вже існують або ресурсів недостатньо, на отримання вторинних даних, в ідеалі за підтримки статистиків чи інших фахівців. Якісні методи, такі як інтерв'ю чи фокус-групи, мо-

<sup>1</sup> FOOD AND AGRICULTURE ORGANIZATION INVESTMENT LEARNING PLATFORM, OVERVIEW OF METHODS FOR BASELINE ASSESSMENTS, [http://www.fao.org/fileadmin/templates/tc/spfs/pdf/Methods\\_Baseline\\_Assessments.pdf](http://www.fao.org/fileadmin/templates/tc/spfs/pdf/Methods_Baseline_Assessments.pdf).

жуть використовуватися з метою збору додаткової інформації про цінності, думки, поведінку та умови, такі як соціальні та культурні чинники.

Ґрунтуючись на стандартних підходах до розробки НОБП, Додаток Б («Типова форма НОБП») містить запропоновану методологію оцінювання поточного стану імплементації Керівних принципів та інших нормативно-правових документів в сфері бізнесу та прав людини суб'єктами державної влади та бізнесу. Розроблений представниками Данського Інституту прав людини та Міжнародного круглого столу з корпоративної відповідальності у 2014 році, типова форма НОБП використовувалася різними країнами (Чилі, Данія, Мексика, Німеччина, Кенія, Сербія та Замбія). Додаток Б – це переглянута типова форма, у якій враховано відгуки користувачів та яка охоплює всі три основні розділи Керівних принципів. В цьому полягає його основна відмінність від початкової типової форми, опублікованої у Методичних вказівках з підготовки НПД у 2014 році, яка охоплює Керівні принципи лише в частині Розділів І і ІІІ, які стосувалися, зокрема, діяльності держави.

Структура оновленої Типової форми НОБП складається з набору таблиць, які охоплюють усі Керівні принципи, хоч і не поодиночі та не послідовно. Пропонується, щоб орієнтовні питання стали відображенням широкого та різноманітного характеру Керівних принципів. Відповідно до системи індикаторів, розробленої Управлінням Верховного комісара ООН з прав людини (надалі – УВКПЛ), ці орієнтовні питання спрямовані на «оцінку кроків, здійснених державами при виконанні своїх зобов'язань – від взятих зобов'язань та визнання міжнародних стандартів прав людини (структурні індикатори) до зусиль, які вживаються для виконання зобов'язань, що випливають із цих стандартів (індикатори процесу) та результатів цих зусиль (індикатори результату)»<sup>1</sup>.

### **2.2.3. Аналіз імплементації Керівних принципів державними суб'єктами та суб'єктами бізнесу**

Для того, щоб забезпечити можливість проведення систематичного аналізу стану імплементації Керівних принципів державними

---

<sup>1</sup> Human Rights Indicators – Main Features of OHCHR Conceptual and Methodological Framework, OFF. OF THE U. N. HIGH COMM. FOR HUM. RTS., <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Indicators/Pages/framework.aspx>.

суб'єктами та суб'єктами бізнесу, а також стану дотримання прав людини на практиці, НОБП має носити комплексний характер та охоплювати весь спектр економічних, соціальних, культурних, громадянських та політичних прав. НОБП має включати інформацію, що надходить від найбільш маргіналізованих та соціально ізольованих груп суспільства, охоплюючи питання, які стосуються гендеру, прав корінних народів та меншин. НОБП також має враховувати права осіб та громад, які потенційно можуть постраждати від діяльності бізнесу (це стосується також тих, хто перебуває за межами територіальної юрисдикції держави), та зосереджувати основну увагу на здатності цих стейкхолдерів відстоювати свої права.

Для всіх секцій типової форми, які стосуються обов'язку держави захищати або забезпечувати доступ до ефективних засобів захисту, у НОБП мають бути чітко визначені заходи, вжиті державою з метою забезпечення дотримання міжнародних та регіональних стандартів прав людини, а також будь-які виявлені прогалини у разі, якщо такі заходи з боку держави відсутні або недостатні. Таким чином, здійснення НОБП вимагатиме дослідження положень конституції держави, національних законів, адміністративних положень, політик, державних програм та інших дій державних органів. НОБП має містити посилання та співставляти відповідні рекомендації міжнародних організацій, таких як Міжнародна організація праці (надалі – МОП), органи ООН та регіональні інституції у сфері захисту прав людини. До джерел інформації, які треба враховувати при здійсненні НОБП, слід віднести офіційну статистику, результати проведених опитувань, доповіді НППЛ та міжурядових організацій, ОГС, наукові журнали та газетні статті.

Що ж до корпорацій, які діють або базуються на території держави, стан імплементації ними Керівних принципів згідно з Розділом II та Керівних принципів, які стосуються відповідальності бізнесу відповідно до Розділу III, має підлягати аналізу з метою підтримки розроблення належних заходів в межах НПД, спрямованих на подолання прогалин в частині імплементації. Такий аналіз включає в себе оцінку того, наскільки корпорації схильні поважати права людини, наскільки вони перевіряють належне дотримання прав людини і забезпечують та/або співпрацюють у забезпеченні ефективних засобів правового захисту.

## **2.2.4. Визначення негативних впливів на стан дотримання прав людини**

До типової форми НОБП включені орієнтовні питання, які мають на меті допомогти дослідникам отримати інформацію про негативні впливи на стан дотримання прав людини або індикатори результату. У багатьох випадках ця інформація не буде загальнодоступною. У такому разі процеси розробки НПД надають унікальну можливість залучати до збору відповідної інформації корпорації, промислові асоціації, ОГС, а також окремих людей та громади, які зазнали впливу від діяльності бізнесу. На практиці перед дослідниками, ймовірно, постане проблема нестачі даних (у разі посилення лише на загальнодоступну інформацію, як наприклад, ту, що міститься на веб-сайтах корпорацій, у звітах представників бізнесу з питань сталого розвитку, або у звітах ОГС та ЗМІ). Тож, при заповненні секцій НОБП щодо поточного стану імплементації Керівних принципів корпораціями, дослідники можуть використовувати цілий ряд різноманітних методів для доступу до інформації, включаючи опитування та короткі анкети, консультації зі стейкхолдерами, двосторонні інтерв'ю з представниками бізнесу, а також судові рішення, інформацію щодо поданих скарг та звіти відповідних правоохоронних органів.

ТАБЛИЦЯ 9

### **ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ НЕГАТИВНИХ ВПЛИВІВ НА СТАН ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ**

НПД повинен охоплювати питання фактичного несприятливого впливу сфери бізнесу на стан дотримання прав людини. Разом з юридичним та аналітичним аналізом, оцінка несприятливих впливів сфери бізнесу на стан дотримання прав людини дозволить розробникам визначити найбільш характерні проблеми у сфері прав людини та пріоритетні напрями дій в рамках НПД.

До додаткових інструментів для оцінювання дотримання прав людини можна віднести Національні методологічні вказівки у сфері бізнесу і прав людини<sup>1</sup>, розроблені Данським Інститутом з прав людини для підтримки стейкхолдерів при визначенні, оцінюванні та подо-

<sup>1</sup> Human Rights and Business Country Guide, DANISH INSTITUTE FOR HUMAN RIGHTS, [www.hrbcountryguide.org](http://www.hrbcountryguide.org) (last visited Nov. 6, 2017).



ланні негативних впливів діяльності корпорацій на стан дотримання прав людини в межах різних тематичних блоків. Цей інструмент був використаний для посилення процесів розробки НПД та збору інформації для розробки НПД у низці держав, включаючи Чилі, Колумбію та Кенію.

Іншим інструментом є Реєстр випадків порушень прав людини внаслідок ведення бізнесу, розроблений Міжнародною мережею з економічних, соціальних та культурних прав та Інформаційним центром з питань бізнесу та прав людини<sup>1</sup>, що спрямований на підтримку громад, на які негативно впливає діяльність сфери бізнесу. Реєстр допомагає задокументувати порушення прав людини, пов'язані з діяльністю корпорацій, включаючи поодинокі порушення прав людини, а також систематичні порушення та / або поточний стан дотримання прав людини. Мексиканські ОГС використовували цей реєстр для документування понад шістдесят випадків порушень прав людини, пов'язаних з діяльністю корпорацій у країні, що слугувало джерелом інформації для НПД.

### **2.2.5. Принцип прозорості під час здійснення методології та аналізу інформації в НОБП**

НОБП має бути прозорим з точки зору джерел інформації, що були використані для його розробки (за виключенням випадків, коли розкриття джерел може призвести, наприклад, до ризику переслідувань власне носіїв прав, правозахисників, інформаторів, журналістів чи інших осіб). Якщо НОБП є неповним, зокрема, якщо аналіз певної проблеми чи одного з Керівних принципів пропущений, у НОБП має бути чітко вказана причина відсутності відповідної інформації.

ТАБЛИЦЯ 10

#### **ПРОЗОРІСТЬ В ПРОЦЕСІ НОБП**

Гватемальське НОБП було проведене Об'єднанням правозахисниць і правозахисників Гватемали за технічної підтримки Центру судово-медичного аналізу і прикладних наук. У секції, присвяченій методоло-

<sup>1</sup> Checklist: Documenting Corporate Human Rights Impacts, BUSINESS AND HUMAN RIGHTS RESOURCE CENTRE, <https://business-humanrights.org/en/checklist-documenting-corporate-human-rights-impacts> (last visited Nov. 6, 2017).

гії, чітко зазначено джерела інформації, які були використані при створенні оцінювання базових показників, та описано процес, який використовувався для методологічного отримання такої інформації. Дослідники спиралися на загальнодоступну інформацію, а також проводили консультації з урядом для завершення процесу розробки НОБП.

## **2.2.6. Рекомендації для процесу розробки НОБП**

### **Проводити НОБП на початку процесів розробки НПД**

В ідеалі НОБП має бути завершене або, принаймні, його попередні результати мають бути доведені до відома стейкхолдерів до того, як будуть прийняті будь-які рішення щодо обсягу, змісту та пріоритетів НПД.

ТАБЛИЦЯ 11

### **ПРОВЕДЕННЯ НОБП НА ПОЧАТКУ ПРОЦЕСІВ РОЗРОБКИ НПД**

Низка держав доручили провести НОБП перед підготовкою НПД.  
Наприклад:

1. Мексиканський уряд доручив Громадській координаційній групі з питань бізнесу і прав людини провести НОБП до розробки мексиканського НПД.

2. Норвезький уряд доручив Марку Тейлору, старшому науковому співробітнику Фонду досліджень Фафо, провести НОБП до розробки норвезького НПД.

3. У Шотландії *Better World Action Group*, багатостороння група, яка займалася розробкою НПД, доручила експертам з Університету Сент-Ендрюса створити надійну фактологічну базу, яка б лягла в основу НПД.

### **Доручити завдання розробки НОБП відповідному органу**

Завдання розробки НОБП повинно бути покладене на організацію чи інституцію з відповідним досвідом та компетенцією. Така організація/інституція має бути незалежною від політичного впливу та корпоративних інтересів, як, наприклад, національні установи, що займаються заохоченням і захистом прав людини, чи науково-дослідні установи. Відповідна компетенція в даному випадку повинна

включати, як мінімум, знання та досвід роботи з національними, регіональними та міжнародними стандартами та проблемами у сферах прав людини, бізнесу та прав людини, соціальної відповідальності корпорацій та сталого розвитку.

Така організація чи інституція має відповідати за створення початкового проекту НОБП, розробленого на основі внутрішніх досліджень із залученням стейкхолдерів з метою збору інформації.

ТАБЛИЦЯ 12

### **ПРОВЕДЕННЯ НОБП НАЦІОНАЛЬНИМИ УСТАНОВАМИ, ЩО ЗАЙМАЮТЬСЯ ЗАОХОЧЕННЯМ І ЗАХИСТОМ ПРАВ ЛЮДИНИ**

У Німеччині Міністерство закордонних справ поклало відповідальність за розробку НОБП на Німецький інститут прав людини. Це оцінювання було розроблено Інститутом у період між травнем 2014 року та квітнем 2015 року. НОБП містить загальний огляд поточного стану імплементації Керівних принципів у Німеччині, висвітлюючи при цьому можливі прогалини у їх впровадженні або запити щодо їх подальшої розробки у формі запитань до держави. Цей документ пройшов два раунди консультацій, а їх результати стали предметом обговорення на багатосторонній конференції у травні 2015 року. Німецький НПД включив в себе інформацію з НОБП як контекст для кожної сфери діяльності.

#### **Залучення стейкхолдерів до процесу підготовки НОБП**

Збір інформації для підготовки НОБП має здійснюватися на основі інформації, наданої стейкхолдерами. Задля полегшення участі всіх стейкхолдерів у процесі підготовки НОБП, його розробники мають проводити заходи, спрямовані на формування списку стейкхолдерів, як це описано в розділі 2.1.5.

Стейкхолдери можуть бути залучені до цього процесу, в тому числі, через двосторонні інтерв'ю, багатосторонні консультації, навчальні семінари, опитувальники та надання доступу до інформаційних запитів.

Різні групи стейкхолдерів можуть віддавати перевагу різним формам залучення до процесу підготовки НОБП. Наприклад, двосторон-

ні інтерв'ю, закриті семінари, персоналізовані опитувальники можуть бути більш ефективними для представників бізнесу чи ОГС, тоді як запити про доступ до інформації, а також огляд державних документів та даних, які перебувають у публічному доступі, можуть бути доречними для державних суб'єктів. Як зазначено в главі 3, присвяченій питанням залучення корінних народів або інших маргінальних груп до створення НОБП, в таких випадках можуть знадобитися додаткові зусилля, включаючи сприяння транспортуванню, перекладу та формам діалогу, що враховують культурні особливості.

Окрім сприяння підготовці проекту НОБП, точка зору стейкхолдерів з приводу попередньої версії (версій) НОБП має також братися до уваги у процесі проведення комплексного та своєчасного діалогу. Такий процес повинен відбуватися до складання проекту НПД для підтвердження його попередніх висновків.

### ТАБЛИЦЯ 13 УЧАСТЬ СТЕЙКХОЛДЕРІВ У ПІДГОТОВЦІ НОБП

У процесі створення тайського НОБП організатори сприяли проведенню консультації із низкою стейкхолдерів, або недостатньо представлених, або таких, що належать до груп ризику у всьому регіоні, включаючи людей похилого віку, членів ЛГБТКІ-спільноти та працівників-мігрантів. Аналогічно, під час підготовки мексиканського НОБП групи громадянського суспільства, відповідальні за організацію, провели три регіональні семінари для того, щоб звернутися із запитом про інформацію до стейкхолдерів, які належать до груп ризику, та стейкхолдерів, які зазнали впливу від діяльності бізнесу.

### ТАБЛИЦЯ 14 ВНЕСОК СТЕЙКХОЛДЕРІВ У ПРОЕКТ НОБП

У рамках процесу підготовки мексиканського НОБП група громадянського суспільства, відповідальна за його розробку, перед опублікуванням НОБП, у листопаді 2016 року, провела окремий захід, щоб обговорити підготовлені дослідження та отримати інформацію щодо змісту документа. Дослідники НОБП також проводили консультації з низкою ОГС протягом всього процесу розробки, щоб зібрати інформацію щодо змісту аналізу.

Під час процесу підготовки німецького НОБП, Німецький інститут прав людини провів два раунди консультацій щодо цього документу, а остаточні висновки стали предметом обговорення на багатосторонній конференції у травні 2015 року.

### **Опублікування та розповсюдження**

Основна мета будь-якого НОБП полягає у тому, щоб зібрати інформацію для формування НПД, допомагаючи виявляти ключові проблеми у сфері бізнесу та прав людини та визначати пріоритетність серед майбутніх дій з метою подолання прогалин в імплементації Керівних принципів. Щоб зробити зв'язок між висновками НОБП та змістом НПД більш чітким, деякі держави прийняли рішення включити відповідну інформацію з НОБП, а також інформацію, отриману під час консультацій зі стейкхолдерами, до остаточного тексту НПД або в якості додатку до фінального звіту, щоб чітко довести до відома загалу чому був розроблений той чи інший захід.

ТАБЛИЦЯ 15

### **ЗВ'ЯЗОК НОБП ТА ЗМІСТУ НПД**

В італійському НПД результати НОБП та питання, на які робиться акцент в НПД, чітко пов'язані. Уряд Італії доручив роботу над базовим дослідженням Університету Святої Анни. Базуючись на висновках цього звіту, італійський НПД зосереджує увагу, головним чином, на шести пріоритетних сферах, визначених як особливо важливі в НОБП.

Процес створення НОБП може бути довготривалим та затратним. Таким чином, остаточний варіант НОБП повинен бути опублікований та доступ всіх стейкхолдерів до нього має бути забезпечений за допомогою тих форм комунікації, які відповідають кожній категорії стейкхолдерів, наприклад, шляхом перекладу повного або узагальненого тексту висновків відповідними мовами, забезпечення паперовими копіями стейкхолдерів, які не мають доступу до Інтернету, адаптації видання для людей з обмеженими можливостями та розповсюдження через урядові веб-сайти.

Багато організацій, які вже опублікували НОБП, прийняли рішення опублікувати також короткий виклад НОБП, зосереджуючи особливу увагу на деяких з основних несприятливих впливів сфери бізне-

су на стан дотримання прав людини та пов'язуючи їх з виявленими правовими і політичними прогалинами. Ще один спосіб подання інформації з НОБП у зручній формі полягає в створенні різних комунікаційних продуктів, таких як брошури або короткі публікації на конкретні теми, у конкретних галузях та регіонах; семінари з соціалізації, спрямовані на конкретну групу стейкхолдерів; або зручний та інтерактивний веб-сайт, присвячений НОБП.

ТАБЛИЦЯ 16

## ПУБЛІКАЦІЯ ТА РОЗПОВСЮДЖЕННЯ НОБП

Мексиканський НОБП включає в себе також стислий виклад НОБП, який має на меті висвітлити загальні висновки проведеного оцінювання. Обсяг повного тексту мексиканського НОБП перевищує 350 сторінок, однак автори стисло узагальнили висновки оцінювання на початку документа. До того ж, громадська координаційна група, відповідальна за процес підготовки НОБП, створила стислий документ, що підкреслює ключові висновки НОБП для використання при розповсюдженні оцінювання.

Ще один спосіб забезпечити розповсюдження НОБП полягає у проведенні публічного заходу після того, як НОБП було фіналізовано, що має на меті представити документ, його мету та ключові висновки зацікавленим стейкхолдерам. Такі публічні заходи було проведено в Мексиці та Гватемалі. У Мехіко, після завершення процесу підготовки НОБП, уряд Мексики провів у столиці захід із залученням урядових суб'єктів, представників сфери бізнесу та ОГС з метою дізнатися більше про різні документи, створені для сприяння процесу розробки НПД, включаючи НОБП. Аналогічно, після опублікування гватемальського НОБП, дослідники організували проведення заходу в Гватемала-Сіті для того, щоб зібрати разом зацікавлених стейкхолдерів для презентації методології та ключових висновків аналізу.

### Перегляд та оновлення НОБП

Для того, щоб НОБП слугувало інструментом моніторингу та оцінювання ефективності НПД, як мінімум, відповідні індикатори НОБП мають періодично оновлюватися та переглядатися, щоб відображати зміни та прогалини в імплементації Керівних принципів.

У свою чергу, перегляд повного тексту НОБП має враховувати оновлені версії НПД.

### **ДІАГРАМА 3: ПРОЦЕС ПІДГОТОВКИ НОБП**

#### **Вивчити:**

- Визначити відповідну організацію з релевантним досвідом для розробки НОБП
- Провести попередні внутрішні дослідження

#### **Залучити:**

- Залучити стейкхолдерів із державної сфери, сфер бізнесу та ОГС

#### **Опублікувати:**

- Фіналізувати та опублікувати НОБП
- Забезпечити доступ всіх стейкхолдерів, включаючи уряд, до інформації про НОБП

#### **Переглянути:**

- Забезпечити оновлення НОБП задля оцінювання імплементації НПД та інформувати про подальші редакції НПД

## **2.3. РОЗРОБКА НПД: МАСШТАБ, ЗМІСТ І ПРІОРИТЕТИ**

Попередні секції стосувалися процесу розробки НОБП і НПД. Дана секція ж орієнтована на фактори, що стосуються масштабу та значення НПД з бізнесу і прав людини.

### **2.3.1. Охопити Керівні принципи в повному обсязі**

НПД з бізнесу і прав людини фактично повинні охоплювати основні прогалини в реалізації всіх трьох розділів Керівних принципів. Кожна пріоритетна дія має розроблятися з урахуванням результатів НОБП і консультацій зі стейкхолдерами, а також відповідати одному з Керівних принципів. У НПД має бути визначено, яким чином дії, передбачені на виконання конкретного Керівного принципу, сприяють реалізації НПД.

### **2.3.2 Охопити всю сферу юрисдикції держави**

Відповідно до другого Керівного принципу, у НПД необхідно передбачити заходи, спрямовані на регулювання діяльності корпорацій, що базуються на території держави, з метою запобігання, розслідування випадків порушень прав людини відповідними корпораціями, а також відновлення порушених прав. Це стосується корпорацій, що ведуть діяльність як в межах територіальної юрисдикції держави, так і за її межами.

### **2.3.3 Визначити пріоритетність дій для усунення прогалин і подолання викликів**

В НПД слід передбачити відповідні тематичні або галузеві питання у сфері прав людини. Такі питання можуть стосуватися, зокрема, прав жінок, прав дітей, прав корінних народів і меншин, трудових прав, протидії торгівлі людьми і рабству, питань безпеки і конфліктів, прозорості доходів і управління, інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Такі питання повинні впливати зі змісту НОБП та інформації, отриманої під час консультацій зі стейкхолдерами.

Окрім цього, уряд повинен забезпечувати систематичний збір, аналіз і опублікування інформації, наданої стейкхолдерами, в процесі визначення пріоритетних дій в рамках НПД. Формат зазначеної процедури може бути різним і відбуватися, зокрема, шляхом опублікування протоколів консультацій стейкхолдерів і письмових матеріалів, а також доручення окремій державній інституції переглядати та, в разі необхідності, приймати індивідуальні рекомендації стейкхолдерів. Методика оцінювання внеску стейкхолдерів у процес розробки НПД також повинна бути прозорою.

ТАБЛИЦЯ 17

### **ОХОПИТИ ВСЮ СФЕРУ ЮРИСДИКЦІЇ ДЕРЖАВИ**

Редакція НПД Сполученого королівства 2016 року охоплює всю сферу юрисдикції держави. Тоді як більшість державних зобов'язань звертають особливу увагу на зовнішні виклики в сфері захисту прав людини, у секції 3 (корпоративний обов'язок захищати права людини) та секції 4 (доступ до засобів правового захисту) аналізуються також національні фактори.



Аналогічним чином, італійський НПД охоплює всю сферу юрисдикції держави, зосереджуючи увагу на посиленні корпоративного обов'язку захищати права людини як в межах територіальної юрисдикції держави, так і за її межами. НПД передбачено низку внутрішньо-орієнтованих планових заходів, зокрема щодо протидії незаконному працевлаштуванню, дискримінації та нерівності. Також він містить декілька зовнішньо-орієнтованих планових заходів, таких як розроблення «пункту щодо дотримання прав людини», який має бути включено до корпоративних договорів як вимоги для підприємств... з акцентом на а) підприємствах, що ведуть діяльність за межами територіальної юрисдикції держави; б) підприємствах, які співпрацюють із закордонними постачальниками; [і] в) закордонних підприємствах»<sup>1</sup>.

#### **2.3.4. Особливу увагу зосередити на маргіналізованих групах і групах ризику**

В НПД особливу увагу слід зосередити на дослідженні впливу бізнесу на найбільш маргіналізовані групи, зокрема: на дітей; жінок; расові, етнічні, релігійні або інші меншини; представників ЛГБТКІ-спільноти; осіб з обмеженими можливостями; корінні народи; людей похилого віку; працівників мігрантів та їх сімей; бідного населення, зокрема безпритульних осіб; сільські або географічно ізольовані громади; і осіб, зайнятих у неформальній економіці.

НПД має чітко визнавати таких осіб і громади носіями прав та визначати заходи, які мають бути вжиті державою задля надання їм можливості відстоювати свої права та користуватися ними.

Для отримання додаткової інформації див. Главу 3: Підхід, заснований на правах людини, до НПД з бізнесу і прав людини.

---

<sup>1</sup> ITALIAN MINISTRY OF FOREIGN AFFAIRS AND INTERNATIONAL COOPERATION, ITALIAN NATIONAL ACTION PLAN ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS: 2016–2021 (English Version) 22 (2016), [http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117\\_f\\_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf](http://www.cidu.esteri.it/resource/2016/12/49117_f_NAPBHRENGFINALEDEC152017.pdf) [hereinafter ITALIAN NAP].

## ВИЗНАЧИТИ ПРІОРИТЕТНІСТЬ ДІЙ ДЛЯ УСУНЕННЯ НАЙБІЛЬШ СЕРЙОЗНИХ ПОРУШЕНЬ ПРАВ ЛЮДИНИ З БОКУ БІЗНЕСУ

Пріоритетними напрямками НПД Колумбії є енергетична сфера, видобувна промисловість, сільське господарство, транспортна інфраструктура, адже вважається, що вони «спричиняють найгостріші соціальні конфлікти в державі через їх вплив на стан дотримання прав людини і стан навколишнього середовища».

## ВКЛЮЧЕННЯ УРАЗЛИВИХ ГРУП ДО НПД

Італійським НПД передбачено обов'язок «захищати, сприяти дотриманню та універсальній повазі до всіх основоположних прав і свобод людини та принципу недискримінації, особливу увагу приділяючи правам найбільш маргіналізованих груп, зокрема жінок, дітей, осіб з інвалідністю, представників ЛГБТКІ-спільнот, мігрантів [,] шукачів притулку [,] представникам етнічних і релігійних меншин»<sup>1</sup>. Відповідно до окремих Керівних принципів, до НПД також мають бути включені спеціальні заходи, спрямовані на подолання загроз ефективному дотриманню прав дитини, осіб з інвалідністю, жертв торгівлі людьми та працівників-мігрантів.

### **2.3.5. Узагальнити заходи, які є Конкретними, Вимірюваними, Досяжними, Релевантними і Конкретними в часі (SMART)**

НПД повинен визначати набір конкретних заходів, вжитих урядом; ці заходи повинні бути чітко пов'язаними з висновками НОБП. Зокрема, НПД має усувати виявлені прогалини в імplementації Керівних принципів чи, як мінімум, значно сприяти їх вирішенню в розумні строки. Більш того, кожен захід повинен бути:

- Конкретним (**Specific**) : Захід повинен усувати конкретну прогалину чи вирішувати конкретне питання, а також бути закріпленим за відповідною урядовою структурою;

<sup>1</sup> Id. at 5.

- Вимірюваним (**Measurable**) : Захід має бути достатньо конкретним, щоб забезпечувати вимірювання прогресу та оцінку;
- Досяжним (**Achievable**) : Захід має бути реалістичним з точки зору часу та ресурсів;
- Релевантним (**Relevant**) : Захід має бути відповідати Керівним принципам чи іншим концепціям з бізнесу та прав людини, і сприяти реалізації конкретних прав; та
- Конкретним у часі (**Time-specific**) : Захід повинен містити вказівку на часові рамки його реалізації.

ТАБЛИЦЯ 20

### «SMART» ЗАХОДИ В НПД

Фінський НПД передбачає захід(-оди) для кожної секції з безпосередньо визначеними відповідальними міністерством(-ми) і запланованою датою реалізації. Наприклад, «Як подальші дії, робоча група пропонує планування альтернатив для розвитку НКО [Національної контактної особи]. Водночас, необхідно роз'яснити процедури функціонування НКО і розповсюдити відповідну інформацію. Головний виконавець: Міністерство зайнятості та економіки, встановити термін виконання до кінця 2015»<sup>1</sup>.

Американський НПД з відповідального ведення бізнесу керується табличним підходом, що ідентифікує конкретні результати, серед яких визначають «нові заходи» та «поточні зобов'язання та ініціативи», всі з яких безпосередньо вказують орган, відповідальний за імплементацію.

Швейцарський НПД містить додаток в табличній формі, що деталізує огляд імплементації з розбивкою, що вказує на відповідність окремого зобов'язання за НПД конкретному Керівному принципу, а також визначає заходи, яких необхідно вжити на виконання кожного зобов'язання, і виконавця, відповідального за імплементацію заходу.

<sup>1</sup> MINISTRY OF EMPLOYMENT AND THE ECONOMY, NATIONAL ACTION PLAN FOR THE IMPLEMENTATION OF THE UN GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS (2014), [http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul\\_46\\_2014\\_web\\_EN\\_21102014.pdf](http://www.tem.fi/files/41214/TEMjul_46_2014_web_EN_21102014.pdf) [hereinafter FINNISH NAP].

### **2.3.6. Забезпечити узгодженість заходів НПД з іншими відповідними концепціями**

Керівні принципи є дорожньою картою для урядів та бізнесу, орієнтованою на покращення реалізації прав людини окремими особами, працівниками, споживачами та спільнотами. Для того, щоб НПД з бізнесу та прав людини сприяв вдосконаленню ведення бізнесу, він має враховувати те, як успішна імплементація Керівних принципів може посприяти національній імплементації та функціонуванню інших відповідних концепцій та ініціатив. Відтак, заходи НПД мають бути спрямованими на прийняття інших відповідних концепцій та ініціатив чи покращення їх імплементації. Так само, державні органи, відповідальні за інші концепції та ініціативи, повинні активно долучатися до розробки НПД з бізнесу та прав людини, а також зобов'язатися впроваджувати концепції з бізнесу та прав людини у своїй роботі. Це може не тільки сприяти підкріпленню загальної діяльності держави щодо заохочення захисту прав людини, а й покращувати узгодженість державної політики, запобігати дублюванню зусиль та неефективному використанню державних фондів.

### **ВІДПОВІДНІ КОНЦЕПЦІЇ ТА ІНІЦІАТИВИ ДО УВАГИ РОЗРОБНИКІВ НПД**

- Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року
- Цілі Сталого Розвитку
- Ініціатива прозорості видобувних галузей
- Процес Кімберлі
- Ініціатива «Партнерство – Відкритий Уряд»
- Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств
- Паризька Угода про зміну клімату
- Добровільні Принципи про Безпеку та Права Людини

## **2.4. ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ, МОНІТОРИНГ ТА ПЕРЕГЛЯД НПД**

Оприлюднення НПД не є закінченням процесу його розробки, а радше початком стадії імплементації. Включення плану з імплементації, механізмів моніторингу, перегляду та звітування в НПД підвищує ймовірність того, що зобов'язання за НПД будуть імplementовані.

ні на практиці. В той же час, моніторинг, перегляд та звітування щодо успіхів та невдач може допомогти в сприянні обміну кращими практиками як всередині держави, між державами, так і з ширшим загалом. Більш того, включення обов'язку оновлення НПД дає змогу застосувати на практиці отримані знання і демонструє відданість ідеї прогресивної реалізації засад Керівних принципів – «захищати, поважати та відновлювати».

ТАБЛИЦЯ 21

### ЦІЛІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ ТА НПД

Імплементация Порядку Денного 2030 та пов'язаних цілей і завдань набирає обертів в багатьох країнах, включаючи розробку національних механізмів перегляду та подальших дій. Відповідальне ведення бізнесу було виділене як істотний компонент Порядку Денного 2030. Розробка національних планів дій забезпечує імплементацию як Керівних принципів, так і ЦСР, а відтак, високою є ймовірність інтеграції положень обох документів. Це вказує на наявність механізму ефективного інтегрування зобов'язань корпорацій щодо захисту прав людини із національною імплементациєю ЦСР шляхом застосування інтегрованого і взаємно підсилюючого підходу. Це має на меті покращити стан реалізації цілей, визначених у Порядку денному до 2030 року, та посилити вплив.

### ДІАГРАМА 4: МОНІТОРИНГ ТА ПЕРЕГЛЯД НПД

|                            |   |  |
|----------------------------|---|--|
| Національний рівень        | Регіональний рівень   | Регіональна експертна оцінка                 |
| Перегляд прогресу Урядом   |   | Міжнародний рівень                           |
| Багатосторонній механізм   | Моніторингові механізми регіональних інституцій з прав людини | Договірні органи ООН та спеціальні процедури |
| Незалежний механізм        | Альтернативи згідно з новими актами                           |  |
| Глобальна експертна оцінка |   |  |

### **2.4.1. Включити план з імплементації до НПД**

Окрім визначення органу влади, відповідального за імплементацію заходів, передбачених НПД, а також встановлення часових рамок для їх виконання, НПД має включати комплексний і детальний план його імплементації.

Імплементація нових заходів, передбачених в НПД, залежить від характеру запланованих заходів, місцевих факторів і рівня сприйняття органами державної влади та корпораціями проблематики прав людини і бізнесу. Для прикладу, брак політичної волі чи фінансових ресурсів та/або зміна уряду можуть вплинути на процес імплементації. Робота над імплементацією НПД до сьогодні мала неоднозначний успіх.

### **2.4.2. Запровадити механізми моніторингу та перегляду НПД на національному рівні**

Під час життєвого циклу НПД важливо періодично переглядати і аналізувати прогрес, якого було досягнуто в імплементації НПД відповідно до інформації, наданої стейкхолдерами, зокрема, органами державної влади, корпораціями і ОГС. Перегляд може сприяти визначенню викликів і розробленню рекомендацій для покращення заходів з імплементації. НПД має містити чітку і детальну інформацію про процес перегляду, у тому числі про виконавців, відповідальних за перегляд, а також строки здійснення перегляду. Перегляд може проводитися урядом, багатосторонніми групами чи незалежними національними механізмами моніторингу.

ТАБЛИЦЯ 22

### **ПЛАНИ З ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ В НПД**

У Чилійському НПД зазначено, що з метою «забезпечення ефективної імплементації ... було підготовлено допоміжний документ з індикаторами, що деталізує інформацію про органи, відповідальні за виконання кожного заходу, індикатори, а також відповідні [часові рамки]. Відповідальні органи звітують Міжвідомчій робочій групі про стадію імплементації закріплених за ними заходів з метою спрощення

моніторингу та забезпечення виконання Плану»<sup>1</sup>. Крім того, «на національному рівні, надання офіційного статусу Міжвідомчій робочій групі буде передбачено в Постанові».<sup>2</sup> Серед іншого, це сприятиме оптимальній імплементації НПД<sup>3</sup>. Виконавчий Секретаріат Робочої групи відповідатиме за координацію її дій. План з імплементації буде опубліковано у відповідному порядку.

### **Запровадити систематичний процес перегляду НПД урядом**

Уряд може самостійно проводити періодичний перегляд прогресу виконання зобов'язань за НПД. Зазвичай, орган, що координує розробку НПД, також оцінює прогрес із залученням міжвідомчої робочої групи та/або наглядової ради стейкхолдерів, якщо таку було створено. Рекомендується також залучати законодавчу та судову гілки влади до процесу перегляду стану імплементації НПД виконавчою гілкою влади. Проміжний перегляд, і, якщо сам НПД є строковим, то й фінальний перегляд НПД є звичною практикою. В обох випадках необхідно застосовувати загальні принципи Глави 3, що стосуються підходу, заснованого на правах людини, до НПД з бізнесу і прав людини під час розробки НПД, зокрема в контексті прозорості та залучення стейкхолдерів.

Під час процесу перегляду потрібно оцінювати і звітувати про досягнення державою цілей і орієнтирів, встановлених у НПД. Відповідно, імплементаційні заходи, передбачені в НПД, можуть підлягати оновленню.

---

<sup>1</sup> PLAN DE ACCIÓN NACIONAL DE DERECHOS HUMANOS Y EMPRESAS DE CHILE (2017)[hereinafter CHILEAN NAP], [https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/plan\\_de\\_accio\\_n\\_nacional\\_de\\_derechos\\_humanos\\_y\\_empresas.pdf](https://business-humanrights.org/sites/default/files/documents/plan_de_accio_n_nacional_de_derechos_humanos_y_empresas.pdf).

<sup>2</sup> Id.

<sup>3</sup> Це також узгоджується з КПЛЮМ, найновіша з основних конвенцій ООН про права людини, в якій говориться: «Громадянське суспільство, зокрема особи з інвалідністю та їх представницькі організації, повинні мати можливість повноцінно брати участь у процесі моніторингу». Конвенція про права людей з обмеженими можливостями ст. 33, 3, 2515 U. N. T. S. 3 (Грудень 13, 2006), <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> [hereinafter Convention on the Rights of Persons with Disabilities].

**ОЦІНКА ПРОГРЕСУ У ВИКОНАННІ НПД УРЯДОМ**

Італійський НПД передбачає створення Робочої групи з бізнесу та прав людини (на базі Міжвідомчого комітету з прав людини), яка в 2018 році «здійснить проміжну оцінку досягнутих результатів та визначить прогалини у забезпеченні ефективного захисту та покращення стану дотримання прав людини суб'єктами економічної діяльності».

В чилійському НПД, з метою імплементації, моніторингу, та подальших дій з реалізації НПД, уряд зобов'язується надати офіційний статус Міжвідомчому комітету з бізнесу та прав людини, що буде передбачено відповідною постановою. Виконавчий Секретаріат Комітету координуватиме підготовку річного звіту та взаємодію з Консультативною багатосторонньою групою. Міжвідомчий комітет також готуватиме річний звіт щодо виконання заходів, передбачених у НПД, відповідно до встановлених індикаторів. З метою підготовки даного звіту та оцінки стану імплементації НПД і викликів, що виникають у процесі імплементації, буде проведено підготовчу зустріч. Звіт буде опубліковано на веб-сайті НПД, а також надіслано всім органам, залученим до процесу імплементації НПД. НПД також передбачає надсилання щорічного звіту законодавчій та судовій гілкам влади.

Колумбійський НПД включає концепцію оцінювання та механізм забезпечення виконання НПД. Відповідно до цього плану, кожен орган, залучений до розробки НПД, має звітувати Дорадчому Офісу Президента з прав людини щодо вжитих заходів на виконання зобов'язань за НПД не пізніше 1 березня кожного року. Дорадчий Офіс Президента відповідальний за узагальнення і опублікування цієї інформації. До завдань Офісу також належить організація двох регіональних раундів перегляду НПД з метою оцінювання стану імплементації НПД на місцях. Згідно з цим планом, у 2017 році Колумбія опублікувала перший Річний Звіт з імплементації НПД.

У британському НПД зазначено: «щороку ми будемо звітувати про прогрес у виконанні НПД у Річному звіті Міністерства закордонних справ і у справах Співдружності націй Великої Британії щодо прав людини і демократії». Це зобов'язання також було передбачено в оновленому НПД 2016 року. В 2017 році Об'єднаний комітет з прав людини Парламенту Сполученого Королівства провів дослідження «Права Людини і Бізнес 2017: Стимулювання відповідальності і забезпечення підзвітності», що містить ряд рекомендацій для подальшого оновлення НПД.



## **Розглянути можливість запровадження механізмів моніторингу та перегляду стейкхолдерами**

Як зазначено у даних Методичних вказівках, процес розробки НПД повинен ґрунтуватися на постійному залученні стейкхолдерів. На стейкхолдерів також може покладатися відповідальність, спільна або індивідуальна, за моніторинг і перегляд процесу імплементації НПД, починаючи від підготовки проекту НПД і до імплементації, перегляду та підготовки оновленого НПД.

Періодичні зустрічі стейкхолдерів і органів, відповідальних за імплементацію НПД, можуть стати ефективним, комплексним і прозорим способом моніторингу прогресу, а також може забезпечити розуміння того, які заходи не було ефективно імплементовано, чи які заходи не призвели до бажаного результату.

ТАБЛИЦЯ 24

### **БАГАТОСТОРОННІ МЕХАНІЗМИ ПЕРЕГЛЯДУ НПД**

Швейцарський НПД покладає на уряд обов'язок створити Моніторингову групу з представників бізнесу, ОГС та наукової спільноти для забезпечення ефективної імплементації НПД. НПД залишає на розсуд цієї групи визначення конкретних ролей та функцій під час її створення, проте містить вказівку групі проводити регулярні зустрічі з метою обговорення прогресу в імплементації НПД з відповідальними органами.

У Чилійському НПД передбачено обов'язок створити багатосторонню консультативну групу з представників ОГС, профспілок, сектору бізнесу, корінних народів, наукової спільноти та Національного інституту з прав людини, з метою оцінки досягнень, зазначених у Звіті Міжвідомчого комітету щодо прогресу в імплементації НПД, а також надати коментарі і рекомендації, спрямовані на ефективну імплементацію НПД.

Що стосується моніторингу, італійський НПД закріплює завдання забезпечення контролю над прогресом в імплементації на Робочу групу з бізнесу та прав людини, створену в рамках НПД. Відповідно, «з метою гарантування багатосторонніх підходів Робоча Група співпрацюватиме з консультативним органом, що складається з усіх релевантних неінституціоналізованих стейкхолдерів (бізнес спільнота, професійні спілки, ОГС, захисників прав людини, окремих експертів [,] і представників наукової спільноти)»<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> ITALIAN NAP, supra note 68.

## **Розглянути можливість створення незалежних національних механізмів моніторингу, до компетенції яких належатиме перегляд НПД**

Конвенція про права осіб з інвалідністю передбачає створення державами-учасницями концепції моніторингу імплементації Конвенції, що повинна включати один чи більше «незалежних механізмів»<sup>1</sup>. Згідно з цією Конвенцією організація, зокрема, національна установа, що займається заохоченням і захистом прав людини, чи інша установа, може бути наділена даною функцією. Таку модель нагляду можуть також застосувати для просування та моніторингу НПД з бізнесу та прав людини. Тому, незалежна організація, зокрема національна установа, що займається заохоченням і захистом прав людини, може бути уповноважена здійснювати моніторинг імплементації НПД.

ТАБЛИЦЯ 25

### **НАЦІОНАЛЬНІ ІНСТИТУТИ, ЩО ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ – ДОТРИМАННЯ ТА ОЦІНКА**

Французький національний план дій встановлює, що дотримання та оцінка НПД буде реалізовуватися національними інститутами у сфері захисту прав людини, що є незалежними адміністративними органами у відповідності до рекомендації Робочої групи ООН. Його завданням буде періодична оцінка обсягів виконання плану. Детальна інформація щодо дотримання та перегляду не включена до НПД.

#### **2.4.3. Звітування до міжнародних та інших правозахисних механізмів щодо обсягів виконання плану**

Звітування щодо впроваджених зусиль по реалізації НПД до міжнародних та інших правозахисних механізмів надає урядам та місцевим зацікавленим сторонам додаткові можливості щодо моніторингу зобов'язань держави щодо прав людини у сфері бізнесу. Це допомагає покращити рівень імплементації Керівних принципів та забезпечення підзвітності посадових осіб органів державної влади. Звітування таким механізмом може також сприяти виявленню прогалин в законодавстві та необхідності подальшого розвитку законодавства на

<sup>1</sup> Convention on the Rights of Persons with Disabilities, supra note 73, at art. 33, 2.

регіональному та/або глобальному рівнях, в тому числі щодо екстра-територіального виміру прав людини у сфері бізнесу.

ТАБЛИЦЯ 26

### **ЗВІТНІСТЬ ВІДПОВІДНО ДО ПРОЦЕДУРИ, ПЕРЕДБАЧЕНОЇ В УПО**

Данський НПД зазначає, що відповідно до Керівних принципів, щодо перегляду відповідності законів, що містять вимоги дотримання прав людини у сфері бізнесу: «Данія бере активну участь у процедурі УПО, передбаченої ООН. Данія також бере участь у перегляді Угоди ООН щодо Механізмів Моніторингу по відношенню до дотримання обов'язків, випливаючих з основних конвенцій ООН в галузі прав людини, що відповідають вимогам Міжнародної організації правці та органів Ради Європи. Такі процедури забезпечують базис для систематичного дослідження дотримання датського законодавства, політики та прийняття рішень в контексті міжнародного права с сфері прав людини. Данія належним чином враховує здобутки та рекомендації, винесені такими органами.

Фінський НПД стверджує, що у відношенні до ситуації, Фінляндія використовує універсальний періодичний огляд (УПО) стану прав людини у країнах-учасницях РПЛ. Під час такого огляду до держави, яка перевіряється, можуть ставитися питання та виноситися рекомендації щодо імплементації Керівних принципів.

Швейцарський НПД підкреслює важливість процедури УПО та зазначає, що такі дії є «звітуванням про стан дотримання прав людини у сфері бізнесу та формулюванням рекомендацій щодо прав людини у сфері бізнесу для інших держав».

### **Доповідь щодо прогресу в контексті універсального періодичного огляду (УПО), здійсненого РПЛ**

Держави повинні доповідати щодо прав людини у сфері бізнесу в контексті процедури, передбаченої УПО. Нагляд за процедурою, передбаченою УПО, здійснює РПЛ. Рада перевіряє кожну з держав-учасниць кожні чотири з половиною роки. Обсяг огляду повинен відповідати обсягу прав людини, гарантованих Загальною декларацією прав людини й тому, що містить Статут ООН, та іншими актами

ООН у сфері забезпечення прав людини, ратифікованих міжнародних договорах, добровільних обіцянках та міжнародному гуманітарному праві, що застосовується.

УПО є процедурою експертної оцінки, яка базується на: 1) інформації, наданої державою у звіті; 2) звіті, Радою ООН; та 3) інформація від інших зацікавлених осіб, включаючи громадянське суспільство та державні національні інститути прав людини, що узагальнюють інформацію, надану зацікавленими особами. Процедура УПО є інтерактивним діалогом в межах якого держави-члени ООН можуть ставити питання, надавати коментарі та рекомендації державі, що знаходиться під процедурою огляду. Підсумковий звіт приймається після такого діалогу. Держава, що знаходиться під оглядом, може прийняти або відзначити рекомендації, що були надані іншими державами. РПЛ після цього приймає Доповідь пленарного засідання. Держави несуть відповідальність за імплементацію рекомендацій, що були винесені іншими державами. Держави можуть добровільно погодитися на середньостроковий огляд через приблизно два роки, в якому зацікавлені особи також можуть брати участь. Коло (цикл) продовжується та інший повний огляд буде мати місце через чотири з половиною роки після останнього.

Відповідно, УПО надає можливість моніторингу прогресу в напрямі імплементації Керівних принципів засобами Національного плану дій. Держава, що знаходиться під оглядом, повинна звітувати щодо стану виконання НПД, в той час як громадянське суспільство, національні інститути прав людини, експерти, інші органи ООН, так як і уряди, повинні висвітлювати існуючий прогрес чи його відсутність крізь призму рекомендації.

ТАБЛИЦЯ 27

### **ДЕВ'ЯТЬ ОСНОВНИХ ІНСТРУМЕНТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ДОГОВІРНИМ ОРГАНОМ**

|   |
|---|
| Комітет з прав людини                                   |
| Комітет з ліквідації всіх форм дискримінації щодо жінок |
| Комітет проти катувань                                  |
| Комітет з ліквідації расової дискримінації              |
| Комітет з прав інвалідів                                |

Комітет щодо насильницьких зникнень  
Комітет з економічних, соціальних і культурних прав  
Комітет з прав дитини  
Комітет щодо трудових мігрантів

## **Звіт щодо прогресу до Органів ООН у галузі моніторингу виконання угод з прав людини та спеціальних процедур**

НПД повинен включати вимогу звітувати щодо прав людини у сфері бізнесу в контексті моніторингу дотримання угод ООН з прав людини, спеціальних процедур чи інших механізмів, що підзвітні ООН. Існує дев'ять основних інструментів забезпечення прав людини, кожен з яких встановлює договірний орган (Комітет).

Комітет наглядає за обов'язком держав (котрі приєдналися до угоди) щодо подання приблизно кожні чотири роки періодичного звіту, котрий базується на конструктивному діалозі, публікації його змісту в контексті стурбованості та рекомендацій у формі заключних спостережень. Керівні принципи стосуються усіх визнаних міжнародною спільнотою прав людини та, як результат, тематика бізнесу та прав людини може підніматись у дискусії в конвенційному органі під час процесу моніторингу, спеціальних процедур чи інших механізмів, підзвітних ООН.

Комітет також публікує його інтерпретацію положень щодо прав людини, відому як загальні коментарі про конкретні тематичні проблеми чи методи роботи. Наприклад, у 2013 р. Комітет з прав дитини прийняв Загальний Коментар № 16 (2013) щодо обов'язків держави щодо дотримання прав людини у сфері бізнесу. Крім того, у 2017 р., Комітет з економічних, соціальних і культурних прав прийняв Загальний Коментар № 24 (2017) щодо обов'язків держави за Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права в контексті діяльності бізнесу.

РПЛ встановила «Спеціальні процедури», змістом яких є звітування та поради незалежних експертів з прав людини (що мають відповідний мандат) щодо тематичних або конкретних для певних країн перспектив. Система спеціальних процедур є центральним елементом засобів забезпечення прав людини ООН, яка охоплює всі права людини: громадянські, культурні, економічні, політичні та соціальні. Станом на 1 серпня 2017 р., існувало сорок чотири тематич-

них та дванадцять державних мандатів. Робоча група ООН з бізнесу та прав людини входить до одного з тематичних мандатів, на який покладається відповідальність щодо ефективного та всебічного розповсюдження та реалізації Керівних принципів.

В межах спеціальних процедур здійснюється відвідування країн, проводиться реагування на окремі випадки та стурбованості більш широкого, структурного характеру, шляхом направлення повідомлень (в яких містяться виявлені порушення чи звертається увага) державам та іншим суб'єктам. Крім того, проводяться тематичні дослідження та експертні консультації, здійснюється інше сприяння розвитку міжнародних стандартів у сфері прав людини, залучаються адвокати, підвищується рівень обізнаності громадськості, надаються поради щодо технічного аспекту взаємодії. Під час спеціальних процедур проваджуються щорічні звіти до РПЛ, більшість мандатів також звітують Генеральній Асамблеї ООН.

ТАБЛИЦЯ 28

### **РЕПОЗИТОРІЙ ПЛАНІВ НАЦІОНАЛЬНИХ ДІЙ РОБОЧОЇ ГРУПИ ООН**

Робоча група ООН запустила Репозиторій національних планів дій у лютому 2014. Репозиторій містить всі опубліковані плани в місці розташування. У червні 2014 р. РПЛ, при поновленні мандату Робочої групи ООН, надала нове завдання щодо пошуку інформації від держав в їх національних планах дій та заохочувала держави та інші зацікавлені сторони надавати відповідну інформацію до Робочої Групи ООН. Окремо, РПЛ підтримала зусилля Робочої Групи щодо створення бази даних національних планів дій та закликала держави подавати інформацію про свої НПД шляхом щорічних оновлень.

ТАБЛИЦЯ 29

### **ЗВІТУВАННЯ ДО МІЖНАРОДНИХ МЕХАНІЗМІВ**

Швейцарський НПД встановлює, що: «Швейцарія буде враховувати стан дотримання прав людини у сфері бізнесу у своїх періодичних звітах про імплементацію вимог міжнародних договорів, таких як Конвенція з прав людини та Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок.

Фінський національний план дій встановлює, що «Фінляндія буде звітувати Комітету ООН з прав дитини щодо імплементації рекомендації Комітету з бізнесу. Національний план дій також встановлює обов'язок продовження діалогу щодо впливу підприємницької діяльності на права людини з органами ООН для корінних народів.

Не зважаючи на той факт, що Швецький національний план дій не містить явних повідомлень про проблеми реалізації прав людини у сфері бізнесу, ним зазначено, що: «Швеція приєдналася до декількох міжнародних конвенцій про права людини, прийнятих такими міжнародними організаціями як ООН, РЄ та МОП. Таким чином Швеція зобов'язана регулярно повідомляти про стан виконання положень конвенцій. Швеція була об'єктом Універсального періодичного огляду РПЛ двічі: у 2010 та 2015 роках.

ТАБЛИЦЯ 30

### **ВАРІАНТИ ДЛЯ ПЕРЕГЛЯДУ ПЛАНІВ НАЦІОНАЛЬНИХ ДІЙ ЗА МІЖНАРОДНИМИ ЗАСОБАМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ У СФЕРІ БІЗНЕСУ**

У 2014 р., РПЛ вирішила «встановити відкритий склад міждержавної робочої групи з питань транснаціональних корпорацій та інших підприємств в області поваги до прав людини. Їх мандати будуть полягати в розробці міжнародного юридично обов'язкового засобу регулювання суспільних відносин у сфері міжнародного захисту прав людини в контексті діяльності транснаціональних корпорацій та інших підприємств. Хоча обсяг та центр уваги такого інструмента на сьогодні ще є предметом дискусій, була висунута пропозиція, що договір про права людини у сфері бізнесу (або його частина) може зосередитися на національних планах дій щодо прав людини та бізнесу. Існує встановлена практика, що інструменти захисту прав людини містять контроль дій держави у сфері дотримання та виконання основних зобов'язань, які вони взяли на себе. Таким чином, якщо новий юридичний інструмент щодо прав людини у сфері бізнесу буде реалізований, то це швидше за все забезпечить спеціальний процес моніторингу та оцінки прав людини у сфері бізнесу.

Існує перелік способів моніторингу та оцінки, які можуть бути включені в такий міжнародний договір:

- перегляд новими незалежними експертними моніторинговими органами ООН чи Робочої групи ООН;
- перегляд існуючими чи новими (створеними відповідно до вимог документа) національними механізмами,
- перегляд за допомогою нового, базованого на ООН, механізму.

#### **2.4.4. Регіональні механізми захисту прав людини: залучення та звітування**

##### **Африканська комісія з прав людини і народів**

Робоча група з видобувної промисловості, довкілля та порушень прав людини Африканської комісії була заснована у 2006 році. Її мандат включає, серед іншого, повноваження досліджувати порушення прав людини і громадянина недержавними суб'єктами в Африці та формулювати рекомендації та пропозиції щодо необхідних заходів та дій щодо попередження та порушень та відновлення порушених прав людини і громадянина підприємствами видобувної промисловості.

Під час реалізації її мандату, Робоча група має основу, спрямовану на сприяння імплементації Керівних принципів в Африканському видобувному секторі промисловості.

Крім того, Робоча група на цей час розробляє Рекомендації та Принципи щодо розробки державою звітів за статтями 21 та 24 Африканської хартії, що стосується видобувної індустрії.

##### **Рада Європи**

РЄ встановлено різноманітні механізми сприяння та моніторингу прав людини у державах-учасницях. Комісар з прав людини є незалежним та позасудовим суб'єктом, заснованим у 1999 році РЄ з метою сприяння рівню обізнаності та поваги прав людини в країнах-членах РЄ. Мандат Комісара, поміж іншим, включає обов'язок сприяти ефективному дотриманню прав людини, допомагати державам-членам в імплементації стандартів РЄ у сфері прав людини та виявляти можливі прогалини у законодавстві та недоліки у правозастосовчій практиці щодо прав людини. У зв'язку з прийняттям Рекомендації щодо



прав людини у сфері бізнесу, Комісар почав інтегрувати проблематику захисту прав людини у сфері бізнесу до порядку денного відвідування ним країн.

### **Міжамериканська комісія з прав людини (МАКПЛ)**

Мандат МАКПЛ надає можливість для перегляду прогресу Національних планів дій членів Організації Американських Держав (ОАД), у тому числі шляхом повідомлення про результати свого візиту до країни, періодичних громадських слухань, під час яких держави можуть підлягати аналізу з питань прав людини у сфері бізнесу а також у випадках, коли штати потребують консультативної підтримки щодо їх НПД від МАКПЛ. Така консультативно-дорадча роль відповідає резолюціям ОАД про захист прав людини у сфері бізнесу 2014 та 2016 років, які містять вимогу зростання залучення та підтримки МАКПЛ у зазначеній галузі.

#### **2.4.5. Залучення до експертного діалогу та огляду НПД на регіональному та глобальному рівнях**

Експертний обмін досвідом щодо НПД на регіональному рівні може допомогти посиленню існуючого діалогу між державами, що стикаються з проблемами дотримання прав людини у сфері бізнесу та звертаються до регіональних механізмів захисту прав людини у сфері бізнесу (у доповнення до глобальних стандартів). Права людини у сфері бізнесу є відносно новою сферою для багатьох політиків та обсяг таких відносин є достатньо широким. Вирішення проблеми негативного впливу на права людини потребує «розумного поєднання»<sup>96</sup> заходів: від заохочення представників бізнес-спільноти до інтеграції прав людини до їх діяльності, від адаптації політики та процедур в межах державних агенцій до перегляду чинного законодавства та адаптації цільових засобів регулювання.

Процес експертного перегляду також повинен давати право участі зацікавленим сторонам. Більш того, повинна надаватись можливість вивчення досвіду розвитку та імплементації НПД та/чи інших політичних засобів імплементації НПД. Існують певні приклади процесів експертного рецензування у різних сферах, що можуть бути далі досліджені по відношенню до прав людини у сфері бізнесу. По відношенню до НПД у сфері бізнесу та прав людини, можливості експертних переглядів надані нами та висвітлені нижче.

## **Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР)**

ОЕСР проводить Аналіз інвестиційної політики держав на основі вироблених ОЕСР Рамкових рекомендацій щодо інвестиційної політики. Такі процеси огляду є переглядом інвестиційних трендів та політики держав, що піддаються огляду. У доповнення до огляду стимулювання та сприяння інвестицій, конкуренції, торгівлі, оподаткування, корпоративного управління, фінансів та інфраструктурної політики, такі огляди також містять аналіз політики щодо сприяння відповідальному веденню бізнесу.

Національні контактні пункти (НКП), засновані державами, що дотримуються Рекомендацій ОЕСР, також є суб'єктами експертного огляду. Процес огляду Національними контактними пунктами контакту надає важливу можливість для НКП підвести підсумки власних досягнень, визначити недоліки та впровадити стратегії щодо підвищення їх ефективності. Враховуючи той факт, що у ряді Національних планів дій країн (Швеція, Італія, США) зазначені зобов'язання щодо підвищення ефективності НКП, процес експертного огляду може надати основу для відстеження стану виконання зобов'язань, пов'язаних з НКП.

Стосовно НПД з бізнесу та прав людини, то з 2015 року ОЕСР в співпраці з Робочою групою ООН організовує сесії експертних діалогів для розробників політики в рамках Глобального форуму з питань відповідального ведення бізнесу.

### **Африканський Союз**

За допомогою засобів Нового партнерства АС для економічного розвитку Африки (НПАР) Африканський механізм експертного огляду працює на добровільній основі. Він охоплює широкі сфери економічного та політичного управління. Це може стати належною основою, з якої можна буде інтегрувати Керівні принципи у майбутньому.

### **Асоціація держав Південно-Східної Азії**

Міжурядова комісія з прав людини АСЕАН завершила тематичне дослідження з корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) у 2014 році, яке включало проведення експертних оглядів національ-

них заходів щодо сприяння КСВ. Можливо створити подібну систему для проведення експертної оцінки впровадження НПД з прав людини у сфері бізнесу.

### **Рада Європи**

Рада Європи, на додаток до своїх механізмів моніторингу дотримання прав людини в контексті таких проблем як корупція, торгівля людьми, відмивання грошей, фінансування тероризму, спирається або спиралася на проведення експертних оглядів, на основі стандартних анкет, котрі повинні бути заповнені її державами-членами з метою сприяння подальшому спостереженню та запровадженню м'яких правових стандартів.

У рекомендації, прийнятої в березні 2016 року, Комітет міністрів РЄ рекомендував державам-учасникам «поділитися планами щодо національного виконання Керівних принципів («Національні плани дій»), включаючи переглянуті національні плани дій та найкращий досвід щодо розробки та перегляду національних планів дій у загальній інформаційній системі, яка повинна бути створена та підтримувана Радою Європи, яка має бути доступною для громадськості». Рекомендація також надає можливість перевірки виконання цієї рекомендації не пізніше, ніж через п'ять років після її прийняття (тобто не пізніше 2021 р.) за участі відповідних зацікавлених сторін. Це дає змогу встановити ефективний механізм перегляду. Зацікавлені сторони рекомендували, що такий огляд може спиратися на існуючі підходи для експертного огляду на рівні ОЕСР, ЄС або ООН.

### **Європейський Союз**

Що стосується низки певних областей, починаючи від політики зайнятості та освіти до культури, держави-члени ЄС беруть участь у добровільних процедурах експертного оцінювання за принципом «Відкритого методу координації» (ВМК). ВМК принципово базується на спільному визначенні та описуванні цілей, що мають бути досягнуті (прийняті Радою); спільно створені засоби вимірювання (статистика, показники, рекомендації) і порівняльний аналіз, тобто порівняння результатів діяльності країн ЄС та обміну найкращим досвідом (моніторинг якого проводиться Комісією). ЄС вимагає від

своїх держав-членів розробляти національні плани як щодо КСВ, так і для прав людини у сфері бізнесу. Одноразовий експертний огляд був проведений у державах-членах у 2013 році з метою оцінити регулювання корпоративної соціальної відповідальності у НПД, і всі держави-члени брали участь у кількох зустрічах, організованих у різних державах-членах.

Були опубліковані звіти кожної з експертних зустрічей, в яких підбивались підсумки діалогу залучених країн, в т.ч. широке описання будь-якого прогресу у НПД в кожній державі. Однак, в них відсутня інформація про будь-який внесок або участь інших зацікавлених сторін у фінальних звітах. Цей досвід та відкритий метод координації є можливостями для держав-членів щодо залучення до експертного навчання в контексті національних планів дій з прав людини у сфері бізнесу.

Висновки Ради ЄС у 2016 році закликають «Комісію та Європейську Службу зовнішніх зв'язків (ЄСЗЗ) сприяти експертному вивченню рівних можливостей прав людини у сфері бізнесу, в тому числі – регіональним експертним дослідженням».

Було проведено дві експертні зустрічі з обміну досвідом. Перша була організована як зустріч політиків під час головування Нідерландів в ЄС у травні 2016 року. Друга була організована в 2017 році урядом Бельгії як одноденний «Обмін експертним досвідом реалізації керівних принципів ООН щодо прав людини у сфері бізнесу: Національні плани дій та вирішення проблеми взаємодоповнюючого досвіду та найкращі практики». Недержавні зацікавлені сторони були запрошені поділитися своїми поглядами під час однієї сесії в кінці зустрічі.

### **Організація американських держав**

ОАД прийняла два резолюції, які висловлюють підтримку Керівним принципам та їх реалізації державами. У лютому 2018 р. Комітет з юридичних та політичних справ проведе регіональну сесію з обміну експертними поглядами між країнами-членами ОАД щодо регіональних досягнень в галузі імплементації Керівних принципів.

**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКСПЕРТНОГО ПЕРЕГЛЯДУ НА РІВНІ ЄС**

Італійський НПД встановлює, що Італія буде залучати інші держави для встановлення механізму експертної оцінки існуючого національного плану дій з прав людини у сфері бізнесу (у відповідності до Резолюції Ради ЄС, що заохочує експертне навчання щодо прав людини у сфері бізнесу).

**2.4.6. Звіт про прогрес у дотриманні та перегляді порядку 2030 та Політичного Форуму високого рівня**

Як зазначалося раніше, Порядок 2030 з дотримання та перегляду (ДТП) складається з національного, регіонального та міжнародного рівнів.

На національному рівні держави повинні проводити регулярні та всеохоплюючі огляди на основі досвіду, які використовують зацікавлені сторони, а на регіональному рівні – вони повинні проводити добровільні перегляди, ґрунтовані на національних процесах дотримання та перегляду з метою експертного навчання та обміну найкращим досвідом.

На глобальному рівні Порядок 2030 встановлює Політичний форум високого рівня (ПФВР) як центр для перегляду державних зусиль щодо впровадження відповідних цілей розвитку (ВЦР).

Держави, які прагнуть реалізувати та добровільно повідомляти про свої зусилля щодо впровадження ВЦР через ПФВР також можуть звітувати про заходи, передбачені в межах їх НПД з питань прав людини у сфері бізнесу, які впроваджують або підтримують здійснення ВЦР.

Держави також можуть забезпечувати координацію між механізмами ВЦР та ДТП з механізмами, встановленими для моніторингу імплементації їх діяльності в галузі НПД з прав людини. Для подальшої інтеграції цих процесів звітності держави можуть об'єднувати індикатори національного рівня стосовно НПД з прав людини у сфері бізнесу, як частини національного механізму ДТП.

## 2.5. ОНОВЛЕННЯ НПД

Щоб ефективно реалізовувати Керівні принципи, НПД слід не лише контролювати, переглядати та звітувати щодо нього, але також періодично оновлювати. Включення зобов'язання щодо оновлення НПД дає змогу використати на практиці уроки, отримані під час створення, впровадження та перегляду, і демонструє зобов'язання поступово реалізувати «захист, повагу та відновлення» в межах Керівних принципів.

Коли НПД наблизиться до кінця періоду реалізації, повинно починатися планування з метою розробки нового або оновлення існуючого НПД. Подальші НПД повинні будуватися не тільки на оцінці того, наскільки власні показники НПД були досягнуті, а й на результатах та рекомендаціях національних, регіональних та міжнародних механізмів моніторингу та огляду, та на отримуваних відгуках від національних стейкхолдерів. Суспільно-правові відносини на місцях, ймовірно, еволюціонували протягом періоду виконання НПД, тому для нового НПД може бути необхідним відреагувати на такі зміни. Оновлення НОБП для оцінки поточного рівня впровадження Керівних принципів та впливу бізнесу на права людини може стати інструментом для досягнення цього.

ТАБЛИЦЯ 32  
ОНОВЛЕННЯ НПД

НПД Сполученого Королівства зазначає, що «зобов'язується оприлюднити оновлену версію плану дій до кінця 2015 року».<sup>111</sup> У Великобританії розпочався процес консультацій з оновлення НПД у 2015 році та був опублікований оновлений НПД у 2016 році. Цілями такого оновлення є: «записувати досягнення уряду, та дії, які ми зробили протягом останніх двох років; розкривати події, що відбулися на міжнародному рівні після того, як Національний план дій Великобританії було опубліковано (включаючи керівні вказівки щодо імплементації та досвід інших країн); визначення ролі уряду при допомозі підприємствам щодо виконання їх обов'язків дотримання прав людини та створення надійного, передбачуваного та справедливого середовища для компаній у Великобританії,

де б вони не працювали; підтримування роль, яку уряд може відігравати в підтримці правозахисників у цій сфері, та надання засобів правового захисту, доступних тим, хто вважає, що вони є жертвами порушень прав людини у сфері підприємницької діяльності».

У 2017 році Спільний комітет з прав людини Парламенту Великої Британії зробив запит «Права людини та бізнес 2017: посилення відповідальності та забезпечення підзвітності», який включав ряд критичних зауважень щодо оновленого НПД, а також рекомендацій щодо вдосконалення НПД у майбутньому.

Швейцарський НПД стверджує, що «цей НПД слід переглянути та оновлювати кожні чотири роки», зазначаючи, що Федеральна Рада «представить нову версію Національного плану дій у 2020 році».

# **ІІІ. ПІДХІД, ЗАСНОВАНИЙ НА ПРАВАХ ЛЮДИНИ, ДО НПД З БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ. УЧАСТЬ, НЕДИСКРИМІНАЦІЯ, ПРОЗОРИСТЬ ТА ПІДЗВІТНІСТЬ**

Зміст цього посібника та рекомендовані процедури узгоджуються з підходом, базованим на правах людини. Відповідно до заяви ООН про загальне розуміння такого підходу щодо співробітництва в галузі розвитку та програмування, підхід, заснований на правах людини (ПЗПЛ):

- є нормативно та оперативно заснованим на міжнародних стандартах та принципах прав людини;
- застосовує принципи, засновані на правах людини у процесах (участь, недискримінація, уповноваження, прозорість та підзвітність);
- підкреслює важливість підзвітності шляхом визнання прав правовласників та зобов'язань боржників.

## **3.1. РІВНІСТЬ І НЕДИСКРИМІНАЦІЯ**

Усі люди вважаються рівними і мають право на ті ж права людини без дискримінації за ознакою раси, кольору шкіри, статі, етнічної приналежності, віку, мови, релігії, політичних чи інших поглядів, національного чи соціального походження, інвалідності, власності, народження або іншого критерію.

Наслідки такого правила для НПД з питань прав людини у сфері бізнесу щодо рівності та недискримінації включають:

- Забезпечення того, щоб консультаційні процеси та зміст НПД були гендерно-чутливими, забезпечення рівних можливостей жінкам та чоловікам щодо участі у процесі НПД;
- Визначення та визнання найбільш маргінальних груп у суспільстві та забезпечення включення груп власників прав, котрі можуть бути маргіналізовані або дискримінованими в даному контексті, особливо тих, хто піддається різним формам дискримінації;



- Забезпечення того, щоб НПД розглядала проблеми дискримінації жінок та інших груп у суспільстві в контексті підприємницької активності.

### **3.2. УЧАСТЬ**

Участь дає змогу всім групам зацікавлених осіб брати участь у кожному етапі процесу, а уряди повинні вживати спеціальних заходів для залучення маргіналізованих осіб та груп протягом всього процесу НПД, особливо там, де присутні корінні народи (див. Розділ 3.1.2 «Корінні народи»). Мета участі полягає у створенні права власності правовласниками щодо їх розвитку, що у свою чергу вимагає доступу до інформації для забезпечення ефективної участі.

Наслідки для НПД щодо прав людини у сфері бізнесу стосовно участі включають:

- забезпечення участі зацікавлених сторін шляхом, наприклад, створення постійної структури великої кількості зацікавлених сторін, з наданням ввідних даних на всіх етапах процесу;
- сприяння консультативним зустрічам протягом процесу НПД з моменту його створення, розвитку НБО, розробки НПД, впровадження та перегляду;
- забезпечення проведення консультацій у спосіб, задовільний для стейкхолдерів, з звертанням уваги на рівень знань та досвіду в даному предметі та будь-які потенційні мовні або соціальні, культурні, фінансові чи інші бар'єри для участі;
- сприяння створенню потенціалу зацікавлених сторін, необхідного для забезпечення ефективної участі захисту тих правовласників, які маргіналізовані або дискриміновані.

### **3.3. ПРОЗОРИСТЬ**

Доступ до інформації є важливим для забезпечення ефективної участі зацікавлених сторін у процесах НПД. Прозорість вимагає, щоб уряди надавали всю інформацію, що має відношення до процесів прийняття рішень, пов'язаних з нею.

Важливо, щоб люди знали і розуміли основні рішення, що стосуються їх прав, і як управляються державні інститути, що створені для захисту цих прав.

Однак самого факту наявності інформації недостатньо: така інформація також повинна бути наявною та доступною усіма мовами та форматами, які відповідають потребам та рівню грамотності у всіх.

Наслідки для НПД захисту прав людини у сфері бізнесу щодо прозорості включають:

- публікацію та регулярне оновлення плану розробки НПД, включаючи створення часових строків для різних етапів;
- своєчасне оприлюднення у доступний спосіб всіх ключових документів, що стосуються процесу НПД (включаючи НОБП, протоколи зустрічей, зауваження зацікавлених сторін, будь-які проекти НПД та огляди виконання);
- забезпечення того, щоб опублікована інформація була достатньо адекватною й доступною з метою забезпечення участі (яка є дуже важливою) носіїв прав та інших стейкхолдерів у процесі реалізації НПД.

### 3.4. ПІДЗВІТНІСТЬ

Відповідальність у рамках ПЗПЛ передбачає визнання прав їх суб'єктів та зобов'язань боржників, тим самим, дозволяючи правопласникам вимагати від боржників в урядах та бізнесі бути відповідальними за власні дії.

Наслідки для НПД з прав людини у сфері бізнесу стосовно відповідальності включають:

- чітке визначення відповідальності уряду щодо розробки НПД;
- зосередження уваги на чіткому визначенні відповідальності за реалізацію, дотриманні та перегляді НПД;
- забезпечення того, щоб НПД регламентував найбільш серйозні аспекти впливу підприємницької діяльності на права людини та доступ до засобів правового захисту для суб'єктів права, які зазнали негативного впливу від бізнесу.

Разом з тим, різні елементи ПЗПЛ також допомагають урядам врегульовувати конфлікти усіх зацікавлених сторін, що є передумовою легітимності та довіри НПД з прав людини у сфері бізнесу.

### 3.5. УЧАСТЬ ОКРЕМИХ НОСІЇВ ПРАВ У ПРОЦЕСІ РОЗРОБКИ НПД

Щоб відповідати вимогам прав людини, процес НПД повинен бути відкритим та доступним для всіх відповідних стейкхолдерів. Як згадувалося вище в розділі 2.1.7, суб'єкти права, що є представниками постраждалих груп та громад, особливо тих, які перебувають у вразливих або маргіналізованих групах, часто-густо можуть стикатися з проблемами, пов'язаними з необхідністю повної та ефективної участі в процесах НПД. Нижче наведено огляд типів викликів, що постають перед невичерпним обсягом конкретних суб'єктів права.

#### 3.5.1. Діти

Діти взаємодіють з представниками бізнесу щодня, як споживачі товарів і послуг, члени спільнот, в яких працюють підприємства, члени сімей їх працівників, або як самі працівники. У той же час дитинство характеризується прогресивними стадіями розвитку, що залишає дітей набагато більш чутливими до негативних впливів бізнесу, ніж дорослих. Однак, незважаючи на цю вразливість, підприємства та уряди рідко залучають або шукають інформацію щодо дітей, на яких вони впливають, а діти стикаються з багатьма юридичними, практичними та культурними бар'єрами для того, щоб їхні голоси були почуті.

Відповідно до Конвенції про права дитини, всі діти здатні формувати свої власні погляди, вони повинні мати можливість вільно виражати себе та мати право на урахування всіх їх поглядів відповідно до їх віку та зрілості.<sup>117</sup> Крім того, існує певне коло осіб, зацікавлених у реалізації прав людини всередині та за межами уряду, які також можуть допомогти виразити потреби та бажання дітей. Ці зацікавлені сторони є дитячими омбудсменами або окремими особами у міністерствах у справах молоді, сім'ї, соціальних питань, охорони здоров'я або освіти. Інші зацікавлені сторони у правах дітей є молодіжними організаціями, групами громадянського суспільства, батьками та/або опікунами та лідерами громад.

Важливо, щоб держави спеціально враховували права дітей при розробці та впровадженні НПД, а також залучали до участі дітей та зацікавлених сторін у правах дітей у цьому процесі з метою ефектив-

ного вирішення проблем, пов'язаних з правами дітей у контексті прав людини у сфері бізнесу.

ТАБЛИЦЯ 33

### СПЕЦІАЛЬНА УВАГА ДО ПРАВ ДІТЕЙ В НПД

У Мексиці ЮНІСЕФ очолив створення тематичного додатку до НОБП, зокрема стосовно прав дітей та НПД. ЮНІСЕФ використовував тематичну базу доповнення, авторизовану власною організацією у співпраці з Датським Інститутом прав людини та Міжнародним круглим столом з питань корпоративної відповідальності.

У НПД Колумбії Міністерство праці зобов'язується посилювати діяльність, спрямовану на запобігання сексуальній та комерційній експлуатації дітей та підлітків, а також формувати стратегії, що зобов'язують приватний сектор діяти у напрямі запобігання порушення прав дітей та підлітків.

У рамках процесу створення НПД в Індонезії НППЛ співпрацювали з ЮНІСЕФ для проведення консультацій (он-лайн та безпосередньо вживу) з дітьми, щоб зрозуміти, який бізнес впливає на досвід дітей, і які, на їх думку ролі та обов'язки повинні належати підприємствам та уряду, щоб захищати та поважати їх права.

#### **3.5.2. Корінні народи**

Процеси НПД повинні забезпечувати ефективну участь та повагу до корінних народів та їх специфічних прав відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці № 169 про права корінних народів, Декларації ООН про права корінних народів (UNDRIP), специфічних стандартів окремих регіонів та правозастосовної практики.

Відсутність адекватних консультацій з корінними народами часто призводить до відсутності реакції урядів щодо регламентації їх прав, пріоритетів, потреб та прагнень, а також до негативних наслідків для корінних народів.

Обов'язок консультиватися з корінними народами є загальною вимогою в ситуаціях, коли законодавчі, адміністративні та/або ініціативи в галузі розвитку можуть впливати на них, у тому числі

в контексті створення НПД з питань захисту прав людини у сфері бізнесу.

Ми маємо на увазі зобов'язання консультиватися у широкому сенсі, яке не тільки стосується розробки національних законів, політики та програм, а також регіональних та місцевих адміністративних правил, програм та проектів. У контексті міжнародного права обов'язок проконсультиватися визнається у відповідності з правом корінних народів вирішувати власні пріоритети для процесу розвитку, правом корінних народів підтримувати та зміцнювати свої відмінні та представницькі інститути, та правом корінних народів брати участь на всіх рівнях у процедурі прийняття рішень, що стосуються них.

Згідно з міжнародним правом, консультація повинна проводитися з метою досягнення згоди або консенсусу. Вільна попередня та обґрунтована згода (ВПОЗ) (FPIC) визнається в Декларації ООН про права корінних народів. Також слід проводити консультації в рамках «чесної гри» з представницькими установами корінних народів, шляхом процедур, що їх влаштовують. Це означає, що характер та обсяг процесу консультацій необхідно узгодити з корінними народами за-здалегідь таких процедури консультацій. Консультації також повинні бути ініційовані до прийняття будь-якого рішення урядом, надаючи корінним народам реальну можливість впливу на рішення протягом всього циклу визначення, планування, моніторингу та оцінки процесу, наприклад, наприклад, в контексті НПД. Згода в цьому контексті не розуміється як одноразова дія, а як постійний процес протягом всього циклу будь-яких дій, (які можуть вплинути на корінні народи) відповідно до етапів процесу, узгоджених з корінними народами. Належні консультаційні процеси можуть бути надзвичайно цінними для забезпечення розробки відповідних заходів, які можуть допомогти відреагувати на конкретні потреби та проблеми корінних народів.

На практиці, проведення належних консультацій з корінними народами в процесі НПД є викликом для урядів, яким надаються різні позиції громадянського суспільства, представників корінних народів та державних органів стосовно поваги права на консультації та стосовно того, що таке право передбачається для кожного з етапів процесу.

Незважаючи на такі виклики, уряди, які розробляють НПД, повинні дотримуватися відповідних стандартів прав людини стосовно

корінних народів протягом усього процесу НПД та в межах самого НПД. У деяких випадках може бути доцільним встановити консультативний зв'язок конкретно для корінних народів з метою досягнення зазначених цілей. Після розробки проекту НПД уряди повинні залучати корінні народи до консультацій разом з іншими зацікавленими сторонами для оцінки та надання зворотного зв'язку щодо відповідності НПД міжнародним стандартам, описаним вище.

ТАБЛИЦЯ 34

### **ЗМІСТ ЩОДО ПРАВОЗАХИСНИКІВ У НБО У ТАЙЛАНДІ**

Фонд «Мануша», громадська організація, яка активно бере участь у процесі Тайського НПД та керувала створенням НОБП, для надання інформації у процесі офіційного НПД, використала тематичні доповнення до Посібника DIHR-ICAR щодо правозахисників, опублікованому ICAR та Міжнародною служби з прав людини (ІСПЛ) з метою створення тематичної НОБП з питань реалізації Керівних принципів щодо правозахисників.

Крім того, окремі НПД конкретно звертаються до правозахисників щодо їх планів. Наприклад, в обох версіях НПД Великобританії уряд зобов'язується підтримувати правозахисників. Версія 2016 року зобов'язує уряд «продовжувати працювати через свої посольства» і високі комісії для підтримки правозахисників.

ТАБЛИЦЯ 35

### **УЧАСТЬ КОРИННИХ НАРОДІВ У ПРОЦЕСІ НПД**

У липні 2016 року Міністерство закордонних справ Чилі за підтримки міжнародних експертів з питань прав корінних народів, бізнесу та прав людини провело три діалоги з корінними народами в Сан-Педро-де-Атакама, Сантьяго та Темуко з метою збирання інформації про вплив бізнесу на прав людини, проблеми та рекомендації для розгляду в їх НПД.

Приклади впливу бізнесу на права людини, зазначені корінними народами в діалогах, включають:<sup>124</sup>

- глибокий вплив на територію гірничодобувними, водопостачальними системами та іншими проектами, ініційованими державою або приватним бізнесом, що призвели до культурних, соціальних та економічних змін;
- відсутність ясності щодо переговорів з державою або з бізнесом;
- відсутність поваги підприємців до священних місць корінних народів та знищення місцевих екосистем;
- негативний вплив різниці між чилійським календарем та календарем Мапуч на життя корінних працівників;
- існування кількох видів дискримінації на ринку праці на основі статі та корінної ідентичності;
- систематична дискримінація права корінних народів на працю, що базується на особливостях імен корінних народів, які містяться в поданнях на працевлаштування.

Приклади рекомендацій, зроблених корінними народами під час діалогів, включають в себе:

- провести оцінку впливу на права людини з особливим акцентом на права корінних народів;
- провести консультацій щодо бізнес-операцій, які було вже розпочато. Такі консультації повинні проводитися як безперервний процес, а не тільки для початкової стадії бізнесу;
- провести навчання громади для ефективного діалогу з державою та бізнесом;
- створити закон про корпоративну прозорість згідно з Керівними принципами;
- організувати семінари та періодичні сесії тренінгів з представниками держави та бізнесу з питань прав корінних народів;
- визнати звичайне право корінних народів, в т.ч. як механізми посередництва та вирішення конфліктів;
- забезпечити участь корінних народів у переговорах щодо угод про вільну торгівлю та прийняття інвестиційних рішень.

### **3.5.3. Правозахисники**

Правозахисники відіграють ключову роль у сфері бізнесу та прав людини, здійснюючи моніторинг діяльності держави та підприємств,

визначаючи проблеми захисту прав людини та виступаючи за відшкодування збитків і відповідальність уряду та бізнес-спільноти, винних у порушенні прав людини. Проте, на практиці, правозахисники можуть самі постраждати від торгівлі людьми, можуть піддаватися переслідуванню, свавільному арешту чи затриманню, особливо в державах, які не мають ефективної реалізації вимог верховенства права в контексті їх легітимної діяльності з реалізації прав людини та намагання захистити від порушення права людини, пов'язані з діяльністю бізнесу. Керівними принципами визнаються ризики, з якими стикаються правозахисники, шляхом зобов'язання держав щодо забезпечення «не перешкоджати законній та мирній діяльності правозахисників».

Беручи до уваги важливу роль правозахисників у виявленні, запобіганні, пом'якшенні та забезпеченні відповідальності за порушення прав людини представниками бізнесу, урядам важливо консультуватися з правозахисниками у процесі створення НПД. Існує така сама, якщо не більша, важливість забезпечення урядами ефективного захисту правозахисників протягом усіх процесів НПД та вирішення загроз, з якими стикаються правозахисники у своїй законній роботі у контексті НПД.

#### **3.5.4. Жінки**

Визнаючи «різні ризики, з якими можуть зіткнутися жінки та чоловіки», Керівні принципи також закликають до підвищеної уваги до гендерних питань. Права жінок на недискримінацію та рівність захищаються Конвенцією про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок та конвенціями МОП.

Інтеграція гендерного підходу означає аналіз того, як бізнес може мати різний, непропорційний чи непередбачуваний вплив на жінок або чоловіків внаслідок їх різних соціальних, правових та культурних ролей та прав на основі гендеру.

Процеси НПД дають можливість зрозуміти та спрямувати шляхи, за допомогою яких корпоративна діяльність підтримує широко розповсюджену дискримінацію жінок на робочих місцях, сприяє нестабільним та вразливим умовам праці та породжує вплив на права людини на основі гендеру.

Жінки та чоловіки часто стикаються з впливом бізнесу на права людини різними шляхами. Часто-густо зазнають носять непропорційний тягар негативного соціальних, економічних чи екологічного



впливу, маючи менший доступ до таких благ, як створення робочих місць, контракти на поставку або компенсацію, яку може спричинити розвиток приватного сектора.

Наприклад, у секторі швейної промисловості, де жінки представляють переважну більшість працівників, вони можуть бути більш вразливими від негативного впливу на права людини.

В той час, коли всі працівники можуть бути схильні до певних зловживань (таких як пожежні та будівельні ризики, низька заробітна плата тощо), жінки стикаються з додатковими ризиками зловживань, таких як сексуальні домагання, напади та зґвалтування, дискримінація на основі вагітності.

Аналогічним чином, в контексті розробки мінеральних ресурсів, процеси управління громадою часто фактично виключають з можливостей ефективної участі в консультаціях та прийнятті рішень. Право власності жінок може також зазнавати несприятливого впливу, оскільки вони менш імовірно отримують компенсацію за втрату або пошкодження майна та активів.

У всій діяльності, що стосуються жінок, прав людини та бізнесу, принципово необхідно визнати та вживати відповідних заходів для вирішення конкретних негативних наслідків маргіналізації жінок та різноманітних міжгалузевих форм дискримінації щодо жінок.

## ТАБЛИЦЯ 36 СПРЯМУВАННЯ НА ПРАВА ЖІНОК У НПД

Визнаючи, що в Німеччині «залишається значна різниця у оплаті праці жінок і чоловіків», НПД нагадує, що Федеральний уряд ініціював діалог між організаціями роботодавців та працівників з цього питання та вніс численні не законодавчі заходи, такі як День Рівної оплати праці та нова комп'ютеризована процедура оцінки для ідентифікації корпоративної дискримінації заробітної плати.

Що стосується прав людини в конфліктних сферах, Норвезький НПД заявляє, що вони посилять діалог щодо ризику сексуальних і гендерно-упереджених посягань там, де це доцільно.

Польський НПД також містить заходи, спрямовані на поширення гендерної рівності на роботі.

### 3.6. ЗОНИ КОНФЛІКТІВ

В конфліктних зонах екстремальна полярність інтересів учасників вимагає широкого залучення підходу, що ґрунтується на побудові довіри та, в деяких випадках, на миротворчому процесі. Традиційні моделі взаємодії з багатьма зацікавленими сторонами, які працюють у неконфліктних контекстах, можуть бути не ефективними або навіть навпаки – контрпродуктивними. Якщо це можливо, професійні посередники-фахівці повинні брати участь у процесі, розробці та впровадженні взаємодії зацікавлених сторін. Там, де ситуації не передбачають такої взаємодії, опціонально можливою є взаємодія з окремими групами зацікавлених сторін.

В зонах конфліктів держави, можливо, не зможуть адекватно захищати права людини через відсутність ефективного контролю. Керівні принципи підкреслюють, що «материнські» підприємства, які здійснюють діяльність в різних країнах, і працюють у зонах конфлікту, мають відігравати роль допомоги як корпораціям, так і приймаючим країнам, у забезпеченні того, щоб підприємства не брали участі в порушенні прав людини.<sup>129</sup> У контексті розробки НПД, це означає, що як приймаючі держави, так і «домашні» держави, несуть відповідальність за забезпечення того, щоб компанії, які перебувають на території, поважали права людини (включаючи конкретні дії, спрямовані на підприємницьку діяльність у цих сферах). Серед інших зусиль, держави-господарі відіграють певну роль у підтримці зусиль держави-господаря у розробці НПД, включаючи технічну та фінансову підтримку. Процеси НПД, що відбуваються в країнах з конфліктними зонами були відмічені в деяких урядах та місцевих посольствах, такими, що сприяють залученню зусиль державного НПД відповідно до стандартів, встановлених Керівними принципами.

ТАБЛИЦЯ 37

#### СПРЯМУВАННЯ НА РОЛЬ БІЗНЕСУ У КОНФЛІКТНИХ ЗОНАХ

Однією з загальних цілей НПД Колумбії з питань захисту прав людини у сфері бізнесу є сприяння постконфліктним миротворчим зусиллям, особливо стосовно соціальних конфліктів, що впливають

з підприємницької діяльності, які можуть загостритися в контексті постконфліктного характеру. Незважаючи на це, НПД Колумбії не включає обов'язку повномасштабних консультацій з людьми, на яких впливає конфлікт, в НПД містяться конкретні дії, спрямовані на визначення ролі бізнесу в збройних конфліктах країни, та заохочення компаній брати участь у процесі перехідного правосуддя. Дія 6.3. передбачає: «Інтегрована допомога та відшкодування для групи потерпілих, як координатор Національної системи всеохоплюючої медико-санітарної допомоги та відшкодування шкоди жертвам (SNARIV), спільно з Постконфліктним Управлінням розроблятимуть стратегії для компаній, які сприятимуть відновленню, миротворчості, примиренню, пропаганді прав людини та реконструкції соціальної структури, для якої вони можуть виробити кращі існуючі ініціативи побудови культури миру».

## **Додаток «А»: контрольний перелік НПД**

### **1. Управління та ресурси**

- а) Лідерство та володіння процесом НПД
- розпочати процес прийняття НПД;
  - переконатись, що відповідальність за процес НПД є чітко встановленою та переданою;
  - забезпечити координацію та узгодженість між урядовими суб'єктами.
- б) Прозорість на всіх етапах процесу НПД
- розробити та опублікувати технічні умови та часові рамки для процесу прийняття НПД;
  - опублікувати НОБП, подання зацікавлених сторін та будь-які інші важливі аналізи, що мають вплив на формування НПД;
  - опублікувати та проконсультуватися щодо проекту НПД.
- с) Адекватне керування ресурсами
- Виділити відповідні фінансові ресурси для процесу НПД.

### **2. Участь зацікавлених сторін (стейкхолдерів)**

- а) Ефективна участь усіх відповідних зацікавлених сторін
- провести визначення зацікавлених сторін;
  - надати адекватну інформацію та створити потенціал, де це необхідно;
  - сприяти участі маргіналізованих або груп ризику;
  - розглянути можливість створення керівної групи зацікавлених сторін або консультативного комітету.

### **3. Національна оцінка базових показників**

- а) НОБП як основа для НПД
- провести НОБП як перший етап процесу НПД;
  - надати завдання розробки НОБП відповідному органу;
  - повністю залучити зацікавлених сторін до розробки НОБП;
  - опублікувати та розповсюдити НОБП;
  - періодично переглядати та оновлювати НОБП

#### **4. Обсяг, зміст та пріоритети**

##### **а) Обсяг застосування НПД**

- визначити повний обсяг впливу Керівних принципів;
- визначити повний обсяг державної юрисдикції;

##### **б) Зміст НПД**

- включити види дій, які є специфічними з точки зору вимірювання, досягнення, релевантності чи з точки зору строків;
- забезпечити узгодженість з іншими відповідними межами;

##### **с) Пріоритети для НПД**

- визначити пріоритети для дій – найбільш серйозні порушення прав людини у сфері бізнесу;
- приділити особливу увагу маргіналізованим групам або групам ризику

#### **5. Підзвітність та дотримання**

##### **а) Суб'єкт, відповідальний за виконання**

- визначити, хто відповідає за впровадження конкретних пунктів дій та дотримання НПД загалом;
- розробити платформу для моніторингу та звітування про стан виконання;

##### **б) Оновлення НПД**

- визначити період для впровадження та включення зобов'язання щодо оновлення НПД.

*Наукове видання*

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЛАН ДІЙ  
У СФЕРІ БІЗНЕСУ І ПРАВ ЛЮДИНИ**

Посібник

*Видається в авторській редакції*

Комп'ютерна верстка *А. Т. Гринченка*

Підписано до друку з оригінал-макета 17.09.2018.  
Формат 60×84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>, Папір офсетний. Гарнітура Times.  
Обл.-вид. арк. 3,58. Ум. друк. арк. 5,12. Вид. № 1973.  
Тираж 170 прим.

Видавництво «Право» Національної академії правових наук України  
та Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого  
Україна, 61002, Харків, вул. Чернишевська, 80а  
Тел./факс (057) 716-45-53  
Сайт: [www.pravo-izdat.com.ua](http://www.pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для авторів: [verstka@pravo-izdat.com.ua](mailto:verstka@pravo-izdat.com.ua)  
E-mail для замовлень: [sales@pravo-izdat.com.ua](mailto:sales@pravo-izdat.com.ua)

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи  
до Державного реєстру видавців, виготівників і розповсюджувачів  
видавничої продукції — серія ДК № 4219 від 01.12.2011 р.

Виготовлено у друкарні ТОВ «ПРОМАРТ»  
Тел. (057) 717-28-80

*Для заметок*

---