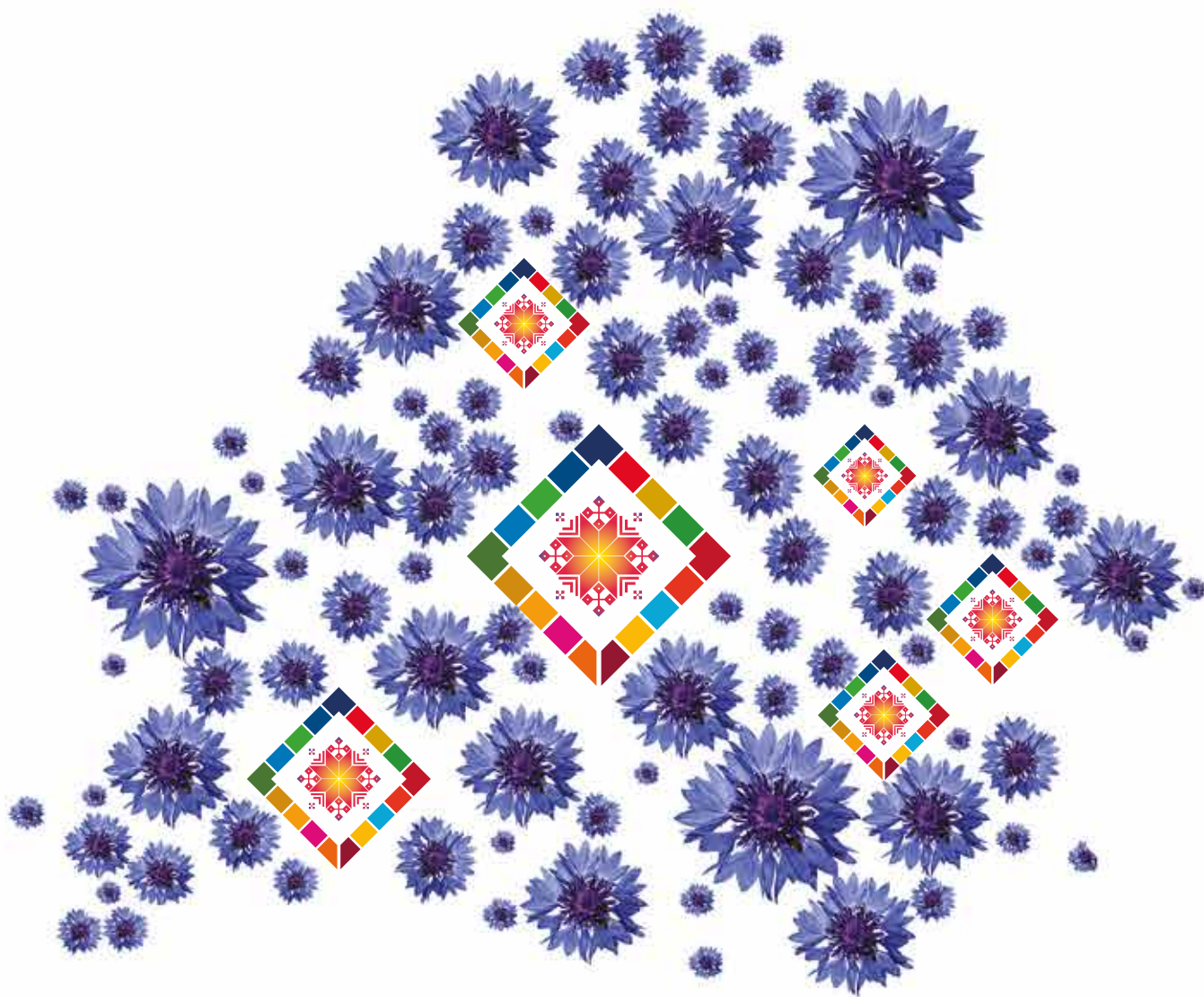


БЕЛАРУСЬ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И БИЗНЕС

РУКОВОДСТВО ДЛЯ БИЗНЕСА,
ГОСУДАРСТВА
И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА



БЕЛАРУСЬ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И БИЗНЕС

**РУКОВОДСТВО ДЛЯ БИЗНЕСА,
ГОСУДАРСТВА
И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА**

Минск
Регистр
2019

УДК 341.1/8+341.231.14+342.7+349.2+349.6+331.1+339.13+339.9
ББК 67.9+65.012.1+65.59
Д 42

Дейкало, Е.А.

Д 42 Беларусь: права человека и бизнес (руководство для бизнеса, государства, гражданского общества) / Е.А. Дейкало. — Минск : Регистр, 2019. — 214 с.

ISBN 978-985-7215-15-7.

**УДК 341.1/8+341.231.14+342.7+349.2+349.6+331.1+339.13+339.9
ББК 67.9+65.012.1+65.59**

ISBN 978-985-7215-15-7

© Дейкало Е.А., 2019
© РПОО «Белорусский Хельсинкский Комитет», 2019
© Оформление. Издательство «Регистр», 2019

“We can do good business while being a good business .This is a precondition to our future growth...”

IKEA suppliers code of conduct

“Мы можем делать хороший бизнес, будучи хорошим бизнесом. Это необходимое условие для нашего дальнейшего роста...”

Кодекс поведения для поставщиков IKEA

| Оглавление

Аббревиатуры и список сокращений	07
Разработчики руководства и выражение признательности	09
1. О руководстве	11
Контекст разработки Руководства	11
Целевая аудитория, цель и задачи Руководства	12
Как белорусский бизнес может использовать Руководство	13
Как государство может использовать Руководство	14
Как гражданское общество может использовать Руководство	15
Экспертные интервью	15
Статистическая и иная информация, использованная в Руководстве	16
Структура Руководства	17
2. Что такое права человека: не стоит следовать стереотипам	19
3. При чем тут бизнес?	22
3.1. Факторы, влияющие на вовлечение бизнеса в повестку прав человека	22
3.2. Бизнес и права человека — тренд развития сообщества	26
3.3. Бизнес и права человека & Цели устойчивого развития	28
4. Зачем бизнесу соблюдать права человека и включать права человека в политику компании?	30
5. Бизнес и права человека: рамка темы	32
5.1. Рамка подхода	32
5.2. Три «опоры» темы «бизнес и права человека»	33
5.3. Рамка правового регулирования	34
5.4. Бизнес и права человека & Корпоративная социальная ответственность (КСО) ...	36
5.5. Бизнес и права человека & Соблюдение национального законодательства	38
6. Роль государства в теме «бизнес и права человека»	40
6.1. Обязанность государства не допускать нарушений бизнесом прав человека	40
6.2. Национальные планы действий по бизнесу и правам человека	50
7. Обязанность бизнеса соблюдать права человека: что и по отношению к кому не должен делать бизнес?	55
7.1. Статус и правовая рамка обязанности бизнеса соблюдать права человека	55
7.2. Сфера влияния бизнеса на права человека	57
7.3. Чьи права могут быть затронуты предпринимательской деятельностью?	58
7.4. Какие права человека могут быть затронуты предпринимательской деятельностью?	60
7.5. Что значит «соблюдать»?	62
7.6. Обязанность бизнеса не нарушать права человека в рамках своей деятельности	64
7.7. Обязанность бизнеса не оказывать содействие нарушению прав человека другим субъектом (другой компанией либо государством)	66
7.8. Обязанность бизнеса предпринимать действия по предотвращению или смягчению неблагоприятного воздействия на права человека, оказываемого в рамках производственно-сбытовой цепи компании	69
8. «Наниматель—работник»: проблемы для Беларуси	73
8.1. Трудовые права работников	73
8.2. Нетрудовые права работников	103

9. «Производитель—потребитель», «Бизнес—местное сообщество»: проблемы для Беларуси	107
9.1. Запрет дискриминации	107
9.2. Экологические права человека	120
10. Как бизнес должен обеспечить соблюдение прав человека? «Know and show»	130
10.1. Элемент 1: Заявление программного характера о принятии на себя обязательства по соблюдению прав человека	131
10.2. Элемент 2: Включение в систему управления компанией «human rights due diligence»	134
10.3. Элемент 3: Возмещение ущерба в связи с нарушением прав человека компанией	150
11. Доступ к эффективным средствам правовой защиты	151
11.1. Роль государства	153
11.2. Роль бизнеса	161
11.3. Роль гражданского общества	162
11.4. Международные механизмы	165
Приложение 1. Определения основных терминов	171
Приложение 2. Карта признания Руководящих принципов ООН 2011 г. по бизнесу и правам человека и повестки прав человека основными стейкхолдерами	174
Приложение 3. Карта признания обязанности бизнеса соблюдать права человека	179
Приложение 4. Участие Республики Беларусь в международных договорах, релевантных теме бизнес & права человека	181
Приложение 5. Карта разработки Национальных планов действий по бизнесу и правам человека (НПД)	186
Приложение 6. Базовая методика проведения оценки воздействия коммерческой деятельности компании на права человека	188
Приложение 7. Критерии эффективности внутренних механизмов жалоб, созданных в компании, и показатели соответствия данным критериям	190
Приложение 8. Каталог основных универсально признанных прав и свобод человека	195
Приложение 9. Беларусь в цифрах	197
Приложение 10. Беларусь в мировых рейтингах	211
РИСУНКИ И ТАБЛИЦЫ	
Рис. 1. Интернационализация экономики & права человека	24
Рис. 2. Преимущества включения повестки прав человека в систему менеджмента компании	31
Рис. 3. Три «опоры» темы «бизнес и права человека»	34
Рис. 4. Нарушения прав человека и регион функционирования компании (универсальный срез)	54
Рис. 5. Поощрения прав человека и регион функционирования компании (универсальный срез)	54

Рис. 6. Нарушения прав человека и сфера коммерческой деятельности (универсальный срез)	58
Рис. 7. Сфера («радиус») воздействия бизнеса на права человека	59
Рис. 8. Круг затрагиваемых лиц : внутреннее и внешнее измерение деятельности бизнеса (универсальный срез)	59
Рис. 9. Основные нарушаемые права работников (универсальный срез)	61
Рис. 10. Основные нарушаемые права реальных/потенциальных потребителей и людей, живущих в местности, где функционирует бизнес (универсальный срез)	61
Рис. 11. Прямое воздействие на права человека	64
Рис. 12. Прямые нарушения по кругу затрагиваемых лиц (универсальный срез)	64
Рис. 13. Косвенное воздействие на права человека (непосредственный «вклад» в нарушение прав человека другим субъектом)	66
Рис. 14. Косвенное воздействие на права человека («вклад» в нарушение прав человека через третью сторону)	66
Рис. 15. Косвенные нарушения по кругу затрагиваемых лиц (универсальный срез) ...	67
Рис. 16. «Связь» с нарушением прав человека через деловые отношения	70
Рис. 17. Включение прав человека в систему менеджмента компании	130
Рис. 18. Элементы и процесс «должной осмотрительности» компании в сфере прав человека (human rights due diligence)	135
Рис. 19. Элементы доступа к средствам правовой защиты	152
 Таблица 1. Отличия сферы «бизнес & права человека» и сферы КСО	38
Таблица 2. Некоторые ресурсы по разработке Национальных планов по бизнесу и правам человека	52
Таблица 3. Некоторые результаты социологического исследования дискриминации на рынке труда в Республике Беларусь, проведенного в 2018 г.	79
Таблица 4. Базовая матрица решений в случае обнаружения негативного воздействия на права человека, оказываемого компанией прямо или косвенно	139
Таблица 5. Базовая матрица решений в случае обнаружения негативного воздействия на права человека, оказываемого в рамках цепи поставок компании ..	140
Таблица 6. Некоторые руководства и источники стандартов официальной нефинансовой отчетности	147
Таблица 7. Возмещение ущерба и форма вовлечения компании в нарушение прав человека	150
Таблица 8. Карта механизмов, через которые может быть обеспечен доступ к средствам правовой защиты для лиц, права которых затронуты деятельностью бизнеса	152
Таблица 9. Внесудебные механизмы, обеспечивающие доступ к средствам правовой защиты в сфере бизнеса и прав человека, закрепленные на законодательном уровне в Республике Беларусь	157
Таблица 10. Перечень нарушаемых бизнесом прав, за защитой которых обращаются к государственным внесудебным механизмам (универсальный срез) ..	158
Таблица 11. Некоторая статистика по функционированию НКЦ ОЭСР	160
Таблица 12. Некоторая статистика по НПО как субъектам обращений с жалобами в сфере бизнеса и прав человека	163
Таблица 13. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Комитетом по свободе ассоциаций МОТ	166
Таблица 14. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Службой рассмотрения жалоб Всемирного банка	167
Таблица 15. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Омбудсманом Международной финансовой корпорации	168
Таблица 16. Некоторая статистика по рассмотрению жалоб в рамках Механизма подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития	169

АББРЕВИАТУРЫ И СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ

ВДПЧ	Всеобщая декларация о правах человека 1948 г.
ДОПЧ, due diligence	Должная осмотрительность в контексте прав человека (англ. — human rights due diligence)
КЛРД	Комитет по ликвидации расовой дискриминации
КПИ	Комитет по правам инвалидов
КПР	Комитет по правам ребенка
КПЧ	Комитет по правам человека
КСО	Корпоративная социальная ответственность
КЭСКП	Комитет по экономическим, социальным и культурным правам
МОТ	Международная организация труда
МПГПП	Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г.
МПЭСКП	Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
НКЦ ОЭСР	Национальный контактный центр ОЭСР
НПО	Неправительственные организации
ОВОС	Оценка воздействия на окружающую среду
ОВПЧ	Оценка воздействия предпринимательской деятельности на права человека (англ. — human rights impact assessment)
Орхусская конвенция	Конвенция о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды 1998 г.
ОЭСР	Организация экономического сотрудничества

Пакты 66 г.	Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г., Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.
Повестка 2030	Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН № 70/1 2015 г. «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.»
Пособие по толкованию 2012 г.	«Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию», разработанное Специальным представителем Генсека ООН Дж. Рагги в 2012 г. для разъяснений положений Руководящих принципов ООН 2011 г.
Принципы ответственных контрактов	«Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров между государством и инвестором», разработанные Специальным представителем Генсека ООН Дж. Рагги в 2015 г. в дополнение к Руководящим принципам 2011 г.
Рабочая группа ООН по бизнесу и правам человека	Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях — тематический мандат Совета по правам человека ООН
Руководящие принципы ООН 2011 г., РП ООН 2011 г., РП 2011 г.	Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г., разработанные под эгидой Совета по правам человека ООН
СПЧ	Совет по правам человека ООН
ТНК	Транснациональные корпорации
УВКПЧ	Управление Верховного комиссара ООН по правам человека
ЦУР	Цели устойчивого развития
ЮНКТАД	Конференция ООН по торговле и развитию
ЮНСИТРАЛ	Комиссия ООН по праву международной торговли

РАЗРАБОТЧИКИ РУКОВОДСТВА И ВЫРАЖЕНИЕ ПРИЗНАТЕЛЬНОСТИ

Автор Руководства:

Екатерина Дейкало, кандидат юридических наук, доцент, эксперт в области международного права и прав человека, автор учебного курса по бизнесу и правам человека, эксперт ОБСЕ по образованию в области прав человека в рамках Проекта по содействию демократизации и соблюдению прав человека в Беларуси, член Научно-консультативного совета по международному праву при Министерстве иностранных дел Республики Беларусь.

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

Олег Гулак, эксперт в области прав человека, равенства и недискриминации, Подхода, основанного на правах человека (Human rights based approach),¹ член Координационного совета по международному техническому сотрудничеству при Комиссии по вопросам международного технического сотрудничества при Совете министров Республики Беларусь, председатель Белорусского Хельсинкского Комитета.

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

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

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

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

Мы выражаем признательность и глубокую благодарность экспертам³ — представителям международных финансовых учреждений, международных и белорусских компаний, с которыми обсуждались проблематика темы для Беларуси, содержание Руководства, его структура, подача материала и опыт реализации политик по правам

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

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

³ Указаны далее в Разделе 1 настоящего Руководства.

человека в международных компаниях и белорусских компаниях, являющихся частью глобального бизнеса.

Мы благодарим [Анастасию Русак](#) и [Алину Старовойтову](#) за помощь в подборе и систематизации некоторых статистических и фактических данных.

| 1. О РУКОВОДСТВЕ

Контекст разработки Руководства

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

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

Во всем мире растет количество компаний, которые добровольно принимают внутренние политики в области прав человека и публично заявляют о взятых на себя обязательствах. Тема прав человека также стала сквозной в международных стандартах отчетности (например, стандарты GRI¹).

В 2016 г. Белорусским Хельсинкским Комитетом совместно с Датским институтом по правам человека было подготовлено и издано первое страновое руководство для бизнеса «Беларусь: права человека и бизнес».²

В период с 2016 г. произошел значительный прогресс в работе над этой темой в рамках ООН, появились новые подходы к продвижению темы, расширилось количество государств, принявших Национальные планы действий по бизнесу и правам человека, получены новые рекомендации международных контрольных органов в сфере прав человека для Беларуси, появились новые социологические исследования в сфере прав человека в Беларуси, некоторые новации в белорусском законодательстве. Также тема начала исследоваться на теоретико-методологическом уровне в белорусской науке.³ Однако все еще мало системного материала, который мог бы сформировать цельную и корректную картину относительно сферы «бизнес и права человека» у белорусского бизнеса, государства и организаций гражданского общества.

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

¹ Глобальная инициатива отчетности (Global Reporting Initiative): <https://www.globalreporting.org/Information/about-gri/Pages/default.aspx>.

² Беларусь: права человека и бизнес: гайдлайн для бизнеса: <https://www.belhelcom.org/ru/document/biznes-i-prava-cheloveka-v-belarusi-gaydlayn-dlya-biznesa>.

³ Дейкало, Е.А. Бизнес и права человека: постановка проблемы / Е.А. Дейкало, Е.М. Воробьева, К.Л. Томашевский // Междисциплинарные исследования в области прав человека / Т.П. Афонченко [и др.]. — Минск: Экоперспектива, 2019. — С. 158-219.

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

Целевая аудитория, цель и задачи Руководства

Это Руководство подготовлено для:

- **белорусского бизнеса** (как собственников бизнеса, так и менеджмента любого уровня, ответственного за организацию бизнес-процессов);
- **государственных органов**, отвечающих за выстраивание рамочных условий для функционирования бизнеса;
- **иностраных инвесторов** (в том числе и международных финансовых учреждений, оказывающих финансовую поддержку белорусскому бизнесу);
- **организаций гражданского общества**.

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

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

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

Для бизнеса **это**:

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

Для государства **это**:

- увеличение и диверсификация экспорта;
- улучшение инвест-климата и привлечение «цивилизованных» инвесторов;
- сужение сектора теневой экономики;
- формирование культуры ответственного отношения и партнерства между бизнесом, государством и обществом;
- укрепление доверия к государству в белорусском обществе;

- создание условий для самореализации людей и минимизации «оттока мозгов» и рабочей силы;
- развитие человеческого потенциала и инноваций;
- укрепление благоприятного имиджа Беларуси на международной арене.

Задачи, которые призвано решить настоящее Руководство:

- Представить тему «бизнес и права человека» государству, белорусскому бизнесу и белорусским организациям гражданского общества и дать базовый инструментарий для внедрения надлежащих подходов в бизнес-процессы и государственное регулирование.
- Для более глубокого понимания социальной ответственности бизнеса корректно очертить соотношение тем, сфер и категорий КСО, «бизнес и права человека», устойчивое развитие, Цели устойчивого развития.
- Очертить основные сферы негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека в Беларуси для фокусирования внимания стейкхолдеров (государства, бизнеса, инвесторов, международных организаций и гражданского общества) и принятия мер по их минимизации.
- Стимулировать взаимодействие и партнерство государства и бизнеса в обеспечении реализации прав человека в Беларуси.
- Показать дополнительные инструменты для повышения инвестиционной привлекательности Беларуси, устойчивости и конкурентоспособности белорусского бизнеса.

Как белорусский бизнес может использовать Руководство

- Для разработки политики и процедур компаний в области прав человека (в т. ч. в сфере недискриминации).
- Для разработки компонентов нефинансовой отчетности.
- Для предоставления справочной информации аудиторам.
- Для проведения оценки рисков влияния деятельности компании на права человека.
- Для повышения уровня информированности и лояльности среди сотрудников, поставщиков и других деловых партнеров; для отбора деловых партнеров.
- Для взаимодействия с людьми, чьи права могут быть затронуты (или уже затронуты) деятельностью компаний: с работниками, с потребителями, с людьми, живущими в месте осуществления деятельности компании.

- Для взаимодействия с государственными органами, международными организациями и организациями гражданского общества по вопросам, связанным с защитой прав человека от негативного влияния предпринимательской деятельности.
- Для создания и использования механизмов доступа к средствам правовой защиты, предназначенных для работников и других лиц, чьи права может затрагивать деятельность компаний.
- Для внесения вклада в реализацию инициатив в области устойчивого развития, ориентированных на потребности развития человеческого потенциала и приоритеты, актуальные в белорусском контексте.

Как государство может использовать Руководство

- Для анализа и реформирования государственной политики и законодательства, имеющих отношение к влиянию бизнеса на права человека, в том числе в сфере охраны труда, окружающей среды, земельных ресурсов, в вопросах создания равных условий труда для всех сотрудников, борьбы с коррупцией, налогообложения, защиты прав потребителей или корпоративной отчетности, защиты от дискриминации.
- Для создания рамочных условий, отсекающих недобросовестных инвесторов, в том числе для разработки торговых и инвестиционных соглашений.
- Для обеспечения соблюдения прав человека государственными коммерческими предприятиями.
- Для повышения осведомленности и потенциала государственных органов и должностных лиц в вопросах влияния коммерческой деятельности на права человека.
- Для целевого консультирования белорусских компаний.
- Для улучшения фактического доступа к средствам правовой защиты для жертв нарушений прав человека, связанных с хозяйственной деятельностью.
- Для повышения вклада частного сектора в реализацию национальных и региональных программ развития.
- Для реализации рекомендаций и подготовки отчетности в рамках международных контрольных механизмов по защите прав человека.
- Для выполнения задач в рамках реализации ЦУР.

Как гражданское общество может использовать

Руководство

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

Экспертные интервью

В процессе подготовки настоящего руководства были проведены¹ консультации и экспертные интервью с представителями международных организаций — инвесторов для белорусского бизнеса, представителями международного и белорусского бизнеса, экспертами в сфере экономики и бизнес-процессов. Среди них:

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

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

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

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

Александр Пивоварский, глава представительства Европейского банка реконструкции и развития в Беларуси.

¹ Экспертные интервью и консультации были проведены О.Гулаком и Е.Дейкало в 2019 г. (г. Минск).

Алексей Пикулик, директор по корпоративным отношениям «Danone Беларусь».

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

Ольга Щербина, глава представительства Международной финансовой корпорации в Беларуси.

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

Статистическая и иная информация, использованная в Руководстве

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

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

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

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

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

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

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

Структура Руководства

Руководство состоит из 11 разделов:

Раздел 1 описывает цель и целевую аудиторию, контекст разработки Руководства.

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

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

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

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

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

Разделы 8 и 9 описывают основные проблемные сферы в контексте негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека в Республике Беларусь, которые требуют реагирования как со стороны бизнеса, так и со стороны государства. В разделах приведены рекомендации международных контрольных органов, данные Республике Беларусь по этим аспектам, обзор случаев из практики для наглядного иллюстрирования проблемы. Безусловно, в Руководстве приведен не исчерпывающий перечень таких случаев. Вся информация, приведенная в разделах 8 и 9, актуальна по состоянию на август 2019 г.

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

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

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

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

2. ЧТО ТАКОЕ ПРАВА ЧЕЛОВЕКА: НЕ СТОИТ СЛЕДОВАТЬ СТЕРЕОТИПАМ

Стереотип № 1 «Права человека — это политика»

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

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

Права человека в нашем обществе зачастую ассоциируются только с гражданскими и политическими правами. Как будто в Беларуси нарушаются в основном гражданские и политические права, и люди больше всего страдают именно от таких нарушений. Поэтому необходимо добиваться в первую очередь соблюдения этих прав. На самом деле эффективное обеспечение гражданских и политических прав прямо обусловлено эффективным обеспечением социальных, экономических и культурных прав. И наоборот: обеспечение социальных, экономических и культурных прав человека напрямую связано с реализацией его гражданских и политических прав. Между ними не может быть приоритета. Невозможно соблюдать одни и не соблюдать другие.

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

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

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

На самом деле права человека касаются каждого человека и всей его жизнедеятельности. Права человека в отношениях бизнеса и человека присутствуют везде и всегда, где есть человек, который: ходит в магазин за покупками, устраивается на работу, видит рекламу товаров или услуг, получает информацию из СМИ, дышит воздухом, пьёт и ест, заполняет анкету для участия в бонусной программе...

Права человека – это права и свободы, которыми обладают все люди без исключения и которые, как решило международное сообщество, необходимы людям, чтобы жить достойно.¹

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

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

Весь каталог основных² прав человека (гражданских, политических, социальных, культурных, экономических) составляет 25 прав и свобод (ПРИЛОЖЕНИЕ 8).

Они подробно раскрываются в обоих Пактах 1966 г. и в документах органов, контролирующих соблюдение Пактов и толкующих их положения. Некоторым из этих прав, а также этим правам применительно к некоторым уязвимым группам лиц (женщинам, детям, беженцам, мигрантам и т. д.) посвящены отдельные международные договоры.

Все права человека «работают» на основе 5 принципов:

- **универсальности:** все люди обладают всеми правами человека. А все государства имеют юридическую обязанность обеспечивать права человека вне зависимости от политической, экономической и культурной системы;
- **равенства и недискриминации:** никакой человек не может быть ущемлен ни в одном своем праве на основании указанных признаков (пол, возраст, раса, цвет кожи, убеждения, религия, социальный статус, сексуальная ориентация, физические возможности и иные признаки);

¹ Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров по заключению контрактов между государством и инвестором, с. 5: <https://www.ohchr.org/RU/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx>

² С течением времени и научно-техническим прогрессом, меняющимися условиями жизни на базе некоторых из основных прав появляются новые: например, право на защиту персональных данных появилось из права на невмешательство в личную жизнь. Право на благоприятную окружающую среду – из целого ряда прав: права на здоровье, на достаточное питание, жилище и т.д.

- **неотъемлемости:** ни один человек не может быть лишен этих прав, за исключением случаев ограничения на законных основаниях и по установленной законом процедуре. Критерии законности ограничения также установлены в международном праве. Человек не может отказаться от своих прав;
- **взаимозависимости и неделимости:** все права взаимосвязаны. Нарушение одного права, как правило, влечет за собой нарушение других прав. Права человека нельзя обеспечивать выборочно, устанавливая между ними иерархию или приоритет (за исключением законных ограничений);
- **ответственности стейкхолдеров за их соблюдение:** права человека — это не просто «философия всеобщего блага», это абсолютно конкретная юридическая конструкция, которая подразумевает четкие юридические обязательства государств на 3-х уровнях:
 - *уважение* прав человека (обязанность государства не нарушать права человека своими действиями),
 - *защита* прав человека (обязанность государства предпринимать меры для недопущения нарушений прав человека со стороны физических и юридических лиц, находящихся на его территории и под его юрисдикцией),
 - *обеспечение* прав человека (обязанность государства предпринимать меры по обеспечению людей необходимыми средствами для реализации прав, которые (средства) люди сами не могут обеспечить (инфраструктура, ресурсы и т. д.)).

3. ПРИ ЧЕМ ТУТ БИЗНЕС?

Бизнес и права человека — про то, как бизнесу зарабатывать деньги, не нарушая права человека и укрепляя свою устойчивость и успешность.

3.1. Факторы, влияющие на вовлечение бизнеса в повестку прав человека



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

Под термином «транснациональная корпорация» сегодня понимается любая компания, место регистрации и место функционирования которой — более чем одно государство.¹

Даже если компания существует исключительно в национальном домене (в пределах юрисдикции одного государства), она все равно, в той или иной степени, сегодня является участником транснациональных экономических процессов, по-

¹ Он-лайн юридический словарь: <https://legal-dictionary.thefreedictionary.com/Transnational+Corporation>

купая/продавая товары/услуги в/из других государств, пользуясь международным информационным рынком.

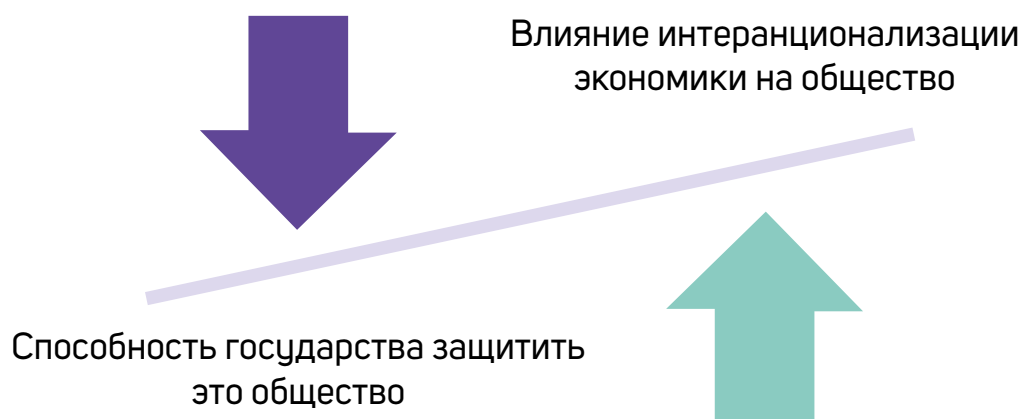
Белорусский бизнес — не исключение. Если компания хочет развиваться — она не сможет в своих коммерческих отношениях оставаться в пределах одной юрисдикции.



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

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

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



Это проявляется в том, что:

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

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

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



Рис. 1 Интернационализация экономики & права человека

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Бизнес и права человека — тренд развития сообщества

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

Поворотной точкой в выходе данной темы на качественно новый уровень стало принятие Советом по правам человека ООН в 2011 г. *Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека* (англ. — UN Guiding principles on business and human rights)¹ (далее — Руководящие принципы ООН 2011 г., РП ООН 2011 г., РП 2011 г.).

Рамка, предложенная этими принципами, была широко признана профильными международными организациями, многими международными многосторонними инициативами, инициативами по стандартизации, отраслевыми ассоциациями, отдельными компаниями. Ключевые документы многих организаций были пересмотрены с целью включения туда положений Руководящих принципов ООН 2011 г. или ссылок на них.

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

Руководящие принципы ООН 2011 г. стали цементирующим началом для глобальных стандартов и инициатив, касающихся предпринимательской деятельности и прав человека.²

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

- международными организациями: ООН, МОТ, Всемирный банк, МФК, ОЭСР, Совет Европы, ЕС;
- самим бизнесом:
 - международными многосторонними инициативами, инициативами по стандартизации, отраслевыми ассоциациями: Глобальный договор ООН, Международная организация по стандартизации (ИСО),

¹ Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г.: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

² Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях «Повышение согласованности политики для обеспечения инклюзивного и устойчивого развития» 2015 г. (док. ООН: A/HRC/29/28), п. 7: https://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/29/28

Глобальная сетевая инициатива (Global Network Initiative), Международная торговая палата (МТП), Добровольные принципы безопасности и прав человека в горнодобывающих и энергетических отраслях 2000 г. (ДПБ), Кимберлийский процесс (или система «Кимберли»), Союз ответственного бизнеса (бывшая Гражданская коалиция электронной промышленности (Electronic Industry Citizenship Coalition (EICC)) и иные. (см. подробнее Карту признания Руководящих принципов ООН 2011 г. и повестки прав человека основными стейкхолдерами в ПРИЛОЖЕНИИ 2);

- **отдельными компаниями:** см. раздел 10.1 настоящего Руководства.

○ государствами:

Резолюция 17/4 Совета по правам человека ООН, которой были приняты **Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г.** была принята без голосования. То есть ее единогласно одобрили все 47 государств-членов Совета по правам человека.¹

В период с 2011 г.² по 2019 г. **51 государство** включили вопросы бизнеса и прав человека в приоритетные вопросы своей политики:³

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

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

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

(см. подробнее Карту принятия Национальных планов действий и перечень этих государств в ПРИЛОЖЕНИИ 5).

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

¹ Состав членов Совета в момент принятия РП 2011 г. можно посмотреть тут: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/HRC/Pages/Group20112012.aspx>. Из стран Восточной Европы на тот момент в Совет входили: Чехия, Венгрия, Молдова, Румыния, Польша. Из постсоветских стран, кроме Молдовы на тот момент в Совет входил Кыргызстан и Россия.

² По состоянию на декабрь 2019 г.

³ Национальные планы действий по бизнесу и правам человека (на англ. яз): <https://globalnaps.org/country/>

3.3. Бизнес и права человека & Цели устойчивого развития

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

Вместе с тем, в Преамбуле Резолюции Генеральной Ассамблеи ООН № 70/1 2015 г. «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.»¹ (далее — Повестка 2030), среди основных назначений (характеристик) ЦУР указывается, что «...они предусматривают реализацию прав человека для всех ...»

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

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

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

Более 90 % из 169 задач к 17 Целям устойчивого развития касается прав человека, а значит, эффективность реализации ЦУР прямо связана с эффективностью реализации того или иного международного договора в сфере прав человека. Поэтому контрольные механизмы по правам человека отчасти могут

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

являться также и механизмами, позволяющими осуществлять мониторинг реализации ЦУР.¹

Датский институт по правам человека разработал специальную базу данных, которая позволяет увидеть связь между положениями и нормами международно-правовых документов в сфере прав человека и 169 задачами ЦУР.² При этом, в данной базе можно осуществлять поиск как «от ЦУР к положениям, закрепляющим конкретное право человека», так и «от положений, закрепляющих конкретное право человека, к ЦУР».

¹ UN human rights mechanisms proving effective SDGs monitor: <https://www.openglobalrights.org/un-human-rights-mechanisms-proving-effective-sdgs-monitor/>.

² Руководство по правам человека в контексте Целей устойчивого развития (на англ.яз): <http://sdg.humanrights.dk/>.

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

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

Риски бизнеса, связанные с нарушением прав человека, неизбежно ведут к рискам для его собственных долгосрочных интересов.¹

Основные цели любой компании:

- увеличение прибыли;
- расширение (удержание) рынка.

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

Инструменты, которые используются для достижения этих целей:

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

На рисунке 2 представлены основные факторы, влияющие на функционирование этих инструментов. Внедрение повестки прав человека в систему менеджмента компании в большой степени способствует появлению и устойчивому присутствию этих факторов.

Подробнее о том, как и почему эти факторы связаны с правами человека – см. в издании «Зачем бизнесу права человека?: выгоды для компании», подготовленном Белорусским Хельсинкским Комитетом в дополнение к настоящему Руководству.

¹ Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, с. 14: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf



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

5. БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА: РАМКА ТЕМЫ

5.1. Рамка подхода

Концептуальная рамка подхода к теме «бизнес и права человека» была разработана в рамках мандата Специального представителя Генерального Секретаря ООН по теме «бизнес и права человека»¹ и одобрена Советом по правам человека ООН в 2008 г.

Она известна как **Рамка ООН по защите, соблюдению и восстановлению в правах** (англ. – The UN «Protect, Respect and Remedy» Framework)² (далее – Рамка ООН).

В 2011 г. Советом по правам человека ООН (резолюция 17/4³) на основе Рамки ООН были приняты **Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека**.⁴ Этот документ носит инструментальный характер. Его положения (31 принцип с комментариями) составляют содержательную, нормативную и операционную базу для имплементации подхода к проблеме бизнеса и прав человека, заложенного в Рамке ООН.

В 2012 г. Советом по правам человека ООН был издан документ, толкующий часть РП ООН 2011 г., касающуюся обязанности бизнеса соблюдать права человека: **Ответственность корпорации за соблюдение прав человека: пособие по толкованию** (далее – Пособие по толкованию 2012 г.).⁵ Этот документ дополнительно разъясняет положения, содержащиеся в принципах 11–23 РП ООН 2011 г. Во введении к Поясняющему руководству 2012 г. подчеркивается, что этот документ предназначен как для бизнеса, так и для государств, инвесторов, гражданского общества и практикующих юристов.⁶

Эти три документа составляют основу для работы с темой бизнеса и прав человека. Их положения, принятые в них подходы были широко признаны как со стороны государств и международных организаций, так и со стороны бизнеса и

¹ Профессор Гарвардского университета, один из разработчиков концепции Глобального договора ООН Джон Рагги.

² Содержится в Докладе Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях Дж. Рагги «Защищать, соблюдать и восстанавливать в правах: Основные положения, касающиеся бизнеса и прав человека», 2008 г. (док. ООН A/HRC/8/5): <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/128/63/PDF/G0812863.pdf?OpenElement>.

³ Human rights and transnational corporations and other business enterprises: resolution of Human Rights Council 17/4: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/hrc/regularsessions/session17/pages/resdecstat.aspx>.

⁴ Руководящие принципы предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г.: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

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

⁶ Там же, с. 3

гражданского общества и являются на сегодня основным содержательным, методологическим и инструментальным ориентиром при продвижении и поощрении темы «бизнес и права человека».

После окончания мандата Специального представителя Генерального секретаря ООН была создана [Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях](#)¹ для продолжения работы над этой темой. Рабочая группа имеет статус специальной процедуры Совета по правам человека ООН (тематический мандат).

Основная задача Рабочей группы — осуществлять мониторинг имплементации Руководящих принципов 2011 г. основными стейкхолдерами (государствами и бизнесом) и способствовать решению проблем, связанных с этим процессом.

Также в 2011 г. Советом по правам человека был учрежден ежегодный [Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека](#) — крупнейшая ежегодная встреча по вопросам бизнеса и прав человека с участием более 2000 представителей правительств, предпринимательства, общественных групп и гражданского общества, юридических фирм, инвестиционных компаний, органов ООН, национальных правозащитных учреждений, профсоюзов, научных кругов и СМИ.²

5.2. Три «опоры» темы «бизнес и права человека»

Руководящие принципы ООН 2011 г. содержательно закладывают три опоры (три элемента) защиты прав человека от негативного влияния предпринимательской деятельности:

первая «опора» — элемент «защита» — прав человека касается [государства](#), в котором бизнес зарегистрирован или осуществляет свою деятельность. В нее включаются позитивные обязательства государства, под юрисдикцией которого осуществляется в конкретном случае предпринимательская деятельность, не допускать нарушений прав человека со стороны бизнеса;

вторая «опора» — элемент «соблюдение» — касается [бизнеса](#) и означает обязанность самого бизнеса соблюдать имеющиеся общепризнанные стандарты прав человека;

третья «опора» — элемент «восстановление в правах» — касается как [государства](#), так и [бизнеса](#) и означает необходимость как со стороны государства, так и со стороны бизнеса обеспечивать людям, права которых затронуты деятельностью бизнеса, эффективные средства правовой защиты.

¹ Официальная страница Рабочей группы: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>.

² Форум ООН по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx>.

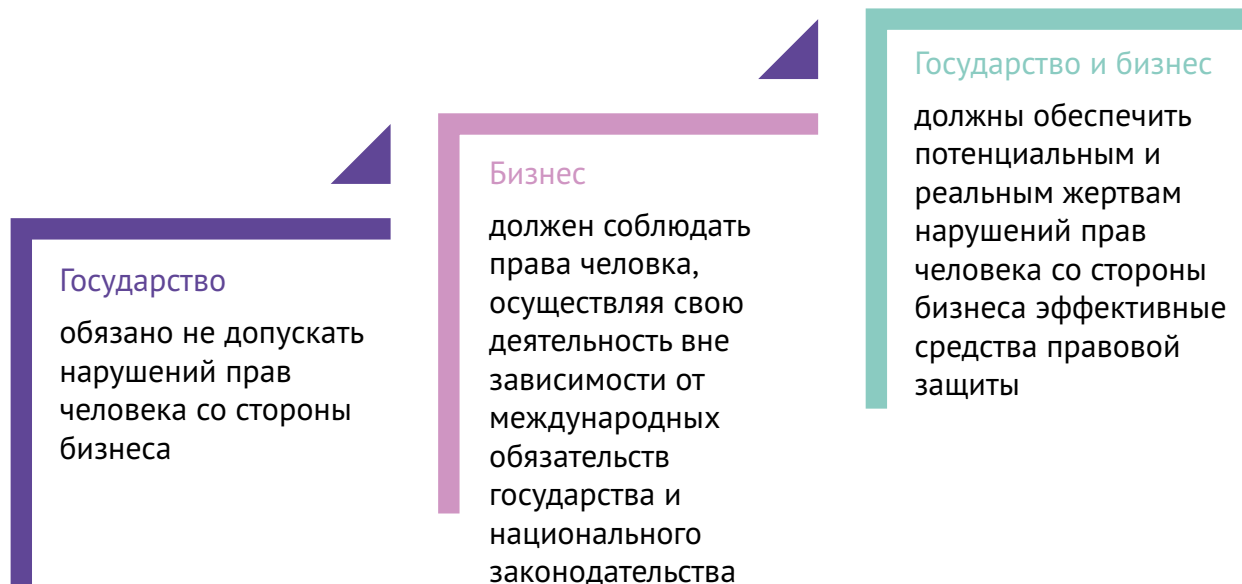


Рис. 3. Три «опоры» темы «бизнес и права человека»

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

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

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

5.3. Рамка правового регулирования

- **Международные договоры**, которые выполняют двойственную функцию:
 - являются (вместе с толковательными документами) **ориентиром для бизнеса** в плане содержания стандартов прав человека, которыми должен руководствоваться бизнес.

В соответствии с Принципом 12 РП 2011 г. обязанность соблюдать права человека распространяется на все универсально признанные права человека, под которыми подразумеваются как минимум права человека, содержащиеся во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., а также положениях Декларации МОТ

об основополагающих принципах и правах в сфере труда 2010 г., которые закреплены в 8 основополагающих конвенциях МОТ;

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

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

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

В настоящее время в рамках Совета по правам человека ООН идет разработка **Международного договора по регулированию в международном праве прав человека деятельности транснациональных корпораций и других предприятий**.¹ Он касается обеспечения доступа к эффективным средствам судебной защиты в иностранном государстве лиц, пострадавших в результате деятельности ТНК и других предприятий, осуществляющих транснациональную деятельность.

- Документы, принятые в рамках международных межправительственных организаций.

см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2

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

см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2

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

см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2

- Национальное законодательство.

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

- законодательство, регулирующее трудовые правоотношения нанимателя с работником;
- законодательство, прямо или косвенно касающееся защиты прав человека (помимо трудовых прав): например, общее законодательство о недискриминации, защите персональных данных, экологических правах человека и т. д.;

¹ Проект договора и связанные с процессом его разработки документы см.: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx>.

- законодательство, касающееся определенных аспектов ведения предпринимательской деятельности: например, законодательство о рекламе, СМИ, нормах, предъявляемых к пищевой продукции, поступающей в продажу, нормы корпоративного права и т. д.

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

- Внутренние политики и стандарты конкретных компаний.

См. подробнее раздел 10.1 настоящего Руководства.

5.4. Бизнес и права человека & Корпоративная социальная ответственность (КСО)

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

Если резюмировать основные подходы, то КСО включает экономическую, юридическую, филантропическую и этическую составляющие. Поэтому в широком понимании общая социальная повестка (в том числе ЦУРы, деятельность в рамках Глобального договора ООН) предполагает, что бизнес не нарушает права человека. То есть социально ответственный бизнес в глобальном понимании — это бизнес, который, в том числе, соблюдает права человека.

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

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

Различие этих сфер прямо признается в Руководящих принципах 2011 г.¹ Об этом также говорит Руководство Совета Европы по бизнесу и правам человека для практикующих юристов 2018 г..²

¹ Комментарий к Принципу 11 Руководящих принципов ООН 2011 г.

² Руководство Совета Европы по бизнесу и правам человека для практикующих юристов 2018 г. / К. Метхивен-О'Брайан (на англ. яз), п. 2.2.5: <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>.

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

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

Поясняющее руководство к Руководящим принципам ООН 2011 г. прямо указывает на то, что любые добровольные и благотворительные инициативы по поощрению бизнесом прав человека не входят в сферу обязанности по соблюдению бизнесом прав человека согласно Руководящим принципам 2011 г.¹

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

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

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

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

¹ Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012 г., С. 14-15: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

Отличия сферы «бизнес & права человека» и сферы КСО

БИЗНЕС & ПРАВА ЧЕЛОВЕКА	КСО
Наличие у человека прав и свобод юридически закреплено. Человек обладает ими в любой ситуации, в том числе в отношениях с бизнесом. Эти права должны быть обеспечены в любом случае. Обязанность бизнеса соблюдать эти права признается на международном уровне	Необходимость реализации инициатив КСО не является юридическим стандартом. Бизнес не обязан реализовывать такие инициативы. Бизнес может реализовывать, а может и не реализовывать инициативы КСО
Касается осуществления коммерческой деятельности компании	Выходит за рамки коммерческой деятельности компании
Стандарты, содержание прав человека четко определены и закреплены в международных договорах и толковательных документах, бизнес обязан их выполнять независимо от желания или финансовых возможностей	Стандарты КСО, хотя и существуют, но весьма разнообразны и не закреплены юридически. Количество и содержание инициатив КСО всегда зависят от желания и финансовых возможностей бизнеса
Бизнес не может выбирать, какие права человека соблюдать (а какие нет) и как	Бизнес сам решает, какие инициативы КСО реализовывать и как
Несоблюдение бизнесом прав человека влечет за собой юридические последствия	Нереализация инициатив КСО не влечет никаких юридических последствий
Несоблюдение бизнесом прав человека чревато различными финансовыми и репутационными рисками (штрафы, суммы компенсации по судебному решению, иные затраты на устранение последствий нарушения прав человека, PR-скандалы и т. д.)	Нереализация инициатив КСО не влечет указанных рисков
Подразумевает участие государства в части обеспечения не нарушения бизнесом прав человека	Не подразумевает обязательного участия государства
Система координат «государство-бизнес-человек»	Система координат «бизнес-человек»

5.5. Бизнес и права человека & Соблюдение национального законодательства

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

Поясняющее руководство 2012 г. к Руководящим принципам ООН 2011 г. толкует обязанность бизнеса соблюдать права человека как выходящую за рамки национального законодательства по объему обязательств и превалирующую над ним.¹

Что это значит?

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

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

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

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

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

Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) Комитета по экономическим, социальным и культурным правам «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» также ссылается на Принцип 11 РП 2011 г.²

¹ Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012 г., С. 13: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

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

6. РОЛЬ ГОСУДАРСТВА В ТЕМЕ «БИЗНЕС И ПРАВА ЧЕЛОВЕКА»

6.1. Обязанность государства не допускать нарушений бизнесом прав человека

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

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

Обязанность государства предпринимать позитивные меры по недопущению нарушений прав человека со стороны бизнеса и обеспечению эффективной правовой защиты — не новация, предложенная Руководящими принципами 2011 г. Это часть традиционной трехуровневой системы юридических обязательств государств в сфере прав человека¹:

- **уважение** прав человека (обязанность государства не нарушать права человека своими действиями);
- **защита** прав человека (обязанность государства предпринимать меры для недопущения нарушений прав человека со стороны физических и юридических лиц, находящихся под его юрисдикцией);
- **обеспечение** прав человека (обязанность государства предпринимать меры по обеспечению людей необходимыми средствами для реализации прав человека, которые люди сами не могут обеспечить (инфраструктура, ресурсы и т. д.)).

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

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

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



Какие меры должно предпринимать государство чтобы обеспечить минимизацию нарушений прав человека со стороны бизнеса?¹

Общие меры в сфере нормативного регулирования

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

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

В отношении мер в сфере нормативного регулирования важно, чтобы государства анализировали, насколько существующее законодательство в указанных сферах учитывает вопросы соблюдения бизнесом прав человека.

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

Июль 2019 г.

Парламентом одобрен Закон Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов», который вступает в силу 28 января 2020 г. и вносит ряд существенных изменений в нормы, регулирующие трудовые правоотношения: в частности, касающиеся особенностей регулирования труда работников, работающих дистанционно, обязанности нанимателя заключать контракт на максимально возможный срок с работником, который не допускает нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, гендерной нейтральности норм трудового законодательства и пр.

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

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

Июль 2019 г.

В соответствии с поручением Совета Министров Республики Беларусь от 04.07.2019 № 02/102–243/7608р «О необходимости проработки вопроса исключения использования в объектах общественного питания пластиковой одноразовой посуды» Министерство антимонопольного регулирования и торговли (МАРТ) запросило в Минздраве, Минжилкоммунхозе, Госстандарте, Минприроды и у бизнеса до 25 июля 2019 г. обозначить свою позицию по данному вопросу.

Источник: <https://news.tut.by/economics/645244.html>

Март 2019 г.

Принята Директива Президента Республики Беларусь от 04.03.2019 № 7 «О совершенствовании и развитии жилищно-коммунального хозяйства страны», в которой помимо прочего одними из направлений указаны повышение качества питьевой воды и совершенствование обращения с твердыми коммунальными отходами. Последнее, в частности, означает поэтапный отказ от полиэтиленовой упаковки с ее замещением экологически безопасной упаковкой из стекла и бумаги, а также привлечение инвестиций в сферу обращения с твердыми коммунальными отходами (в том числе создание депозитной системы обращения потребительской упаковки).

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

Апрель 2019 г.

Государство признает проблему высокого травматизма на производстве (см. подробнее раздел 9 настоящего Руководства).

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

Из анализа подготовленных материалов следует, что основная причина травматизма, пожаров и иных происшествий – это отсутствие дисциплины и порядка на производстве.

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

Источник: <http://www.government.by/ru/content/8759>

Апрель 2018 г.

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

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

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

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

Франция, февраль 2017 г.

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

Источник: https://www.csreurope.org/france-adopts-law-imposing-due-diligence-multinationals#.XW_Pd_Azap0

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

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

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

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

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

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

Август 2016 г.

Принято совместное постановление Совета Министров Республики Беларусь и Правления Национального банка Республики Беларусь от 19.08.2016 № 657/20 «О ведении в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их Разъяснений, принимаемых Фондом Международных стандартов финансовой отчетности». Стандарты МФСО, в том числе, подразумевают и необходимость раскрытия в финансовом отчете нефинансовых показателей.¹

Меры, касающиеся предприятий, находящихся в особой связи с государством



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

¹ Ст. 17 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 № 57-З «О бухгалтерском учете и отчетности (с изм.)», совместное постановление Совета Министров Республики Беларусь и Правления Национального банка Республики Беларусь от 19.08.2016 № 657/20 «О введении в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их Разъяснений, принимаемых Фондом Международных стандартов финансовой отчетности».

Речь идет о:

- государственных предприятиях либо предприятиях с долей государственной собственности;
- предприятиях без доли государственной собственности, но которые каким-либо иным образом контролируются государством (в частности, например, когда руководство компании получает прямые распоряжения со стороны государственных органов в отношении своих бизнес-операций);
- предприятиях, которые пользуются существенной поддержкой и услугами государства (например, кредитование, гарантирование инвестиций, государственное страхование и т. д.);
- предприятиях, которые оказывают какие-либо услуги государству на основании коммерческих контрактов (госзакупки, оказание иных услуг и т. д.).

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

При этом необходимо отметить, что государственные предприятия (или предприятия с долей государственной собственности) не приравниваются к государству в силу самого факта формы собственности. Их, как и остального бизнеса, касаются все положения второй «опоры» Руководящих принципов ООН 2011 г. Хотя в некоторых случаях¹ поведение юридических лиц может считаться поведением государства, и в случае нарушения прав человека такими предприятиями это будет считаться нарушением прав человека со стороны государства.

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

По состоянию на 1 января 2019 г. в Республике Беларусь насчитывается 17 649 государственных субъектов хозяйствования (включая 1 624 с долей госсобственности).²

Для сравнения: Литва — 160, Словения — 642, Хорватия — 735, Швеция — 49, Португалия — 44, Голландия — 33.³

¹ Такие случаи определены нормами международного права.

² Данные Статистического ежегодника Республики Беларусь 2019 по состоянию на 1 января 2019 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_14636/. Статистика представлена с учетом коммерческих и некоммерческих организаций (исключая общественные объединения). Статистика, позволяющая увидеть именно количество государственных коммерческих организаций — отсутствует. Но цифры, тем не менее, релевантны и позволяют увидеть общую картину (так как коммерческих предприятий из общего количества субъектов хозяйствования — подавляющее большинство).

³ Информация по состоянию на 2013-2015 гг. State-Owned Enterprises in the EU: Lessons Learnt and Ways Forward in a Post-Crisis Context: https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/state-owned-enterprises-eu-lessons-learnt-and-ways-forward-post-crisis-context_en.

При том, что это составляет всего 12,4 % от общего количества субъектов хозяйствования на их долю приходится 59,3 % работников (от общего количества занятого населения).¹

Также распространены случаи серьезной господдержки негосударственных предприятий:

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

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



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

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

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

Такие соглашения весьма выгодны государству, так как открывают новые возможности для него. Однако часто государство вынуждено соглашаться на условия по защите инвестиций, предлагаемые инвестором, в ущерб своим обязательствам по правам человека. Основная задача, стоящая сегодня на повестке у мирового сообщества, – не допустить ограничения способности государства, заключивше-

¹ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019» по состоянию на 01.01.2019 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

го договор с иностранным инвестором, выполнять свои международные обязательства в сфере прав человека.¹

В 2012 г. ЮНКТАД опубликовала Доклад о мировых инвестициях (World investment report) «На пути к новому поколению инвестиционных политик»,² в котором выделяет **установление баланса между надлежащей защитой прав человека и защитой инвесторов** в качестве одного из 4 направлений эволюции договорной инвестиционной практики.

В Докладе ЮНКТАД о мировых инвестициях 2018 г. приводится сравнительный анализ положений инвестиционных договоров, заключенных в 2000 г. и в 2017 г. (по 13 договоров в каждом году) на предмет наличия там определенных положений.³ В том числе:

- упоминание охраны здоровья и обеспечения безопасности, прав человека, окружающей среды или устойчивого развития в преамбуле договора (**присутствует в 1 из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и в 11 из 13 – в 2017 г.**);
- общие изъятия, например, в интересах охраны жизни или здоровья человека, животных и растений или сохранения исчерпаемых природных ресурсов (**присутствуют в 1 из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и в 12 из 13 – в 2017 г.**);
- прямое признание того, что стороны не должны допускать снижения стандартов охраны здоровья, обеспечения безопасности или защиты окружающей среды в целях привлечения инвестиций (**не присутствуют ни в одном из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и присутствуют в 12 из 13 – в 2017 г.**);
- продвижение стандартов корпоративной и социальной ответственности посредством включения отдельного положения в инвестиционный договор или упоминания общего характера в преамбулу договора (**не присутствуют ни в одном из 13 договоров, заключенных в 2000 г. и присутствуют в 3 из 13 – в 2017 г.**);

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

- разрабатывать и совершенствовать методологию оценки влияния инвестиционных проектов на права человека (включая оценку после окончания проекта);
- включать в свои двусторонние инвестиционные соглашения с третьими странами положения, касающиеся уважения и защиты прав человека;

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

² Доклад о мировых инвестициях 2012 г. (на англ. яз.): https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2012_embargoed_en.pdf.

³ Доклад о мировых инвестициях 2018 г. (на англ. яз.): https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2018_overview_ru.pdf.

- включать в свои инвестиционные соглашения ссылки на признанные стандарты в сфере прав человека (в том числе и Руководящие принципы ООН 2011 г.).¹

Государствам необходимо при заключении таких соглашений осуществлять оценку реального и потенциального воздействия проекта на права человека. Дж. Рагги в 2015 г. в дополнение к Руководящим принципам ООН 2011 г. разработал «Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров между государством и инвестором». ² Принципы ответственных контрактов должны рассматриваться вместе с Руководящими принципами ООН 2011 г. и применяться с надлежащим учетом обязательств государств, изложенных в международном праве прав человека.

УВКПЧ ООН разработаны учебные модули для Принципов ответственных контрактов. ³

В марте 2019 г. Рабочая группа ООН по бизнесу и правам человека в рамках своего мандата направила официальное обращение в адрес Республики Беларусь как члена Рабочей группы III по разрешению инвестиционных споров, работающей в рамках ЮНСИТРАЛ. ⁴ В обращении обозначаются основные проблемы, касающиеся разрешения инвестиционных споров и прав человека (например, возможность доступа к средствам правовой защиты и участия в процедуре разрешения спора третьих лиц (чьи права были нарушены деятельностью инвестора)), и содержится просьба учесть их в работе над проблемой разрешения инвестиционных споров.

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

2012–2019 гг.

Строительство завода сульфатной беленой целлюлозы – инвестиционный проект, реализуемый с 2012 г. ОАО «Светлогорский целлюлозно-картонный комбинат» (заказчик) и ОАО «Китайская корпорация инжиниринга САМСЕ» (генеральный подрядчик). Проект реализуется на основании Указа Президента Республики Беларусь от 30.08.2012 № 391 «О строительстве завода по производству сульфатной беленой целлюлозы». При этом большая часть суммы проекта – это покупательский кредит, предоставленный в соответствии с Кредитным согла-

¹ Совместное заявление Европейского парламента и Европейского совета: План действий по правам человека и демократии (2015–2019) «Сохраняя права человека в центре повестки ЕС» (на англ. яз): <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52015JC0016&from=EN>.

² Принципы ответственных контрактов: интеграция управления рисками, связанными с правами человека, в формат переговоров по заключению контрактов между государством и инвестором, с. 1: <https://www.ohchr.org/RU/PublicationsResources/Pages/ReferenceMaterial.aspx>.

³ Учебные модули УВКПЧ для Принципов ответственных контрактов: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/trainingmodules.aspx>.

⁴ Обращение Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Совета по правам человека ООН в адрес Беларуси (на англ. яз): <https://spcommreports.ohchr.org/LatestReports/CommunicationSent?page=20>.

шением между Правительством Республики Беларусь, Экспортно-импортным банком Китая и Индустриально-коммерческим банком Китая.

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

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

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

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

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

В данной ситуации очевидна лояльность государства к подрядчику несмотря на многочисленные нарушения белорусского законодательства (включая Указ Президента Республики Беларусь от 30.08.2012 № 391 «О строительстве завода по

производству сульфатной беленой целлюлозы»). При этом непонятно, почему выбрана именно эта компания, как проводился тендер и проводился ли вообще, и на каком основании людей (сотрудников комбината и жителей местности, где строится завод) на протяжении такого длительного времени подвергали опасности.

- В рамках членства в международных экономических и финансовых организациях всячески поощрять сотрудничество в этой сфере и поощрять инициативы таких организаций, касающиеся решения проблем, связанных с вопросами влияния предпринимательской деятельности на права человека. В том числе способствовать общему пониманию, согласованности политики.

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

6.2. Национальные планы действий по бизнесу и правам человека

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

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

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



- Более эффективная координация и согласованность политики между государственными органами в сферах, имеющих отношение к теме бизнеса и прав человека.

- Возможность четко и на инклюзивной основе определить национальные приоритеты в этой области и конкретные меры, которые необходимо принять.
- Прозрачность и предсказуемость процессов для белорусских стейкхолдеров (бизнес, гражданское общество) и международных стейкхолдеров (иностранные инвесторы, международные организации: МФК, МВФ, ЕБРР, ООН, МОТ и др. заинтересованные).
- Обеспечение постоянного мониторинга и оценки достижения запланированных мер, что ведет к более эффективной их реализации.
- Платформа для постоянного многостороннего диалога: «государство-бизнес-гражданское общество-люди».
- Существенный вклад в достижение государством ЦУР (о взаимосвязи ЦУР и бизнеса и прав человека см. раздел 3.3 настоящего Руководства).¹

Организация процесса разработки
Национального плана действий



- Процесс должен основываться на скоординированном участии всех соответствующих заинтересованных сторон-представителей государственных органов и осуществляться под руководством специальной структуры в рамках правительства, обладающей необходимым организационным потенциалом, полномочиями и ресурсами.
- Процесс должен осуществляться на основе фактических данных и, таким образом, включать анализ существующей практики и сохраняющихся пробелов в регулировании вопросов, касающихся бизнеса и прав человека.
- Гражданское общество должно иметь возможность принимать действенное участие в этом процессе.
- Процесс должен быть прозрачным и предсказуемым для всех заинтересованных сторон.²

¹ Руководство по национальным планам действий по бизнесу и правам человека, разработанное Рабочей группой по бизнесу и правам человека ООН: <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>; Инструментарий по Национальным планам по бизнесу и правам человека, разработанный Датским институтом по правам человека, 2017 г.: <https://globalnaps.org/resources/>.

² Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях: "Национальные планы действий по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека" (док. ООН A/69/263), п. 8: <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/69/263&Lang=R>.

Критерии эффективного
Национального плана действий



Национальный план действий должен:

- отражать взаимодополняющий и взаимосвязанный характер обязанностей государства и ответственности бизнеса согласно Руководящим принципам ООН 2011 г.;
- предлагать комплекс разумных мер, разработанный с учетом национальных условий;
- укреплять вертикальную и горизонтальную согласованность действий внутри государства (как между государственными органами, так и между государственными органами и бизнесом, между бизнесом и людьми и т. д.);
- содействовать унификации практики защиты прав человека от неблагоприятного влияния бизнеса на международном уровне (то есть учитывать лучшие практики в этой области);
- основываться на принципах прав человека и включать гендерное измерение, а также эффективно учитывать вопросы, касающиеся уязвимости и/или маргинализации.¹

Таблица 2.

Некоторые ресурсы по разработке Национальных планов
по бизнесу и правам человека

Методические указания, касающиеся цикла разработки Национального плана действий по бизнесу и правам человека, его структуры и содержания, мониторинга, имплементации	Руководство по Национальным планам по бизнесу и правам человека, подготовленное Рабочей группой по бизнесу и правам человека ООН (2016) https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx Инструментарий по Национальным планам по бизнесу и правам человека, разработанный Датским институтом по правам человека (2017) https://globalnaps.org/resources/
Анализ эффективности некоторых существующих Национальных планов по бизнесу и правам человека	Национальные планы по бизнесу и правам человека: первичный анализ планов за период с 2013 по 2018 гг., подготовленный Датским институтом по правам человека (2018) https://globalnaps.org/resources/

¹ Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях: "Национальные планы действий по вопросам предпринимательской деятельности и прав человека" (док. ООН A/69/263), п. 32: <https://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/69/263&Lang=R>.

Информация по специфике Национальных планов по бизнесу и правам человека применительно к отдельным группам лиц, стэйхолдеров и сфер деятельности бизнеса	Права ребенка в Национальном плане действий по бизнесу и правам человека: руководство, разработанное Датским институтом по правам человека совместно с Международным круглым столом по корпоративной ответственности (ICAR)¹ и ЮНИСЕФ (2016) Добывающая промышленность и Национальные планы по бизнесу и правам человека: руководство, разработанное Международным круглым столом по корпоративной ответственности (ICAR) и организацией «Должный процесс установления верховенства права» (DPLF)² (2017) Правозащитники и Национальные планы по бизнесу и правам человека: руководство, подготовленное Международным круглым столом по корпоративной ответственности (ICAR) и Международной службой по правам человека (ISHR)³ (2016) https://globalnaps.org/resources/
---	--

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

- **51 государство**, представляющие все регионы мира (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 5);
- **ключевые международные организации и инициативы** на универсальном и региональном уровне: ООН, ЮНИСЕФ, Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), Европейский союз, Совет Европы, Организация Американских государств, Африканский союз, Ассоциация государств Юго-Восточной Азии (АСЕАН), G7 и G20.⁴
- **Бизнес-союзы и ассоциации:** Международная организация нанимателей, Международная торговая палата, Международный совет горной промышленности и металлургии, Всемирный деловой совет по устойчивому развитию и др.⁵

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

¹ Коалиция правозащитных групп, занимающаяся вопросами ответственности бизнеса в США.

² Неправительственная организация в Латинской Америке, продвигающая верховенство права в сотрудничестве с местным бизнесом.

³ Неправительственная организация по поощрению и защите прав человека и поддержке правозащитников.

⁴ Инструментарий по Национальным планам по бизнесу и правам человека, разработанный Датским институтом по правам человека, 2017 г., с. 13-15: <https://globalnaps.org/resources/>.

⁵ Там же, с.15.

Из 24 государств, в которых уже действуют Национальные планы по бизнесу и правам человека (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 5), около 60 % составляют страны Западной Европы – то есть страны с развитой и реально работающей рыночной экономикой, с высокой правовой культурой в общем, и культурой прав человека в частности. Если соотнести это с дифференциацией нарушений и поощрений бизнесом прав человека по регионам функционирования компании (см. диаграммы ниже), то очевидна взаимосвязь между:

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

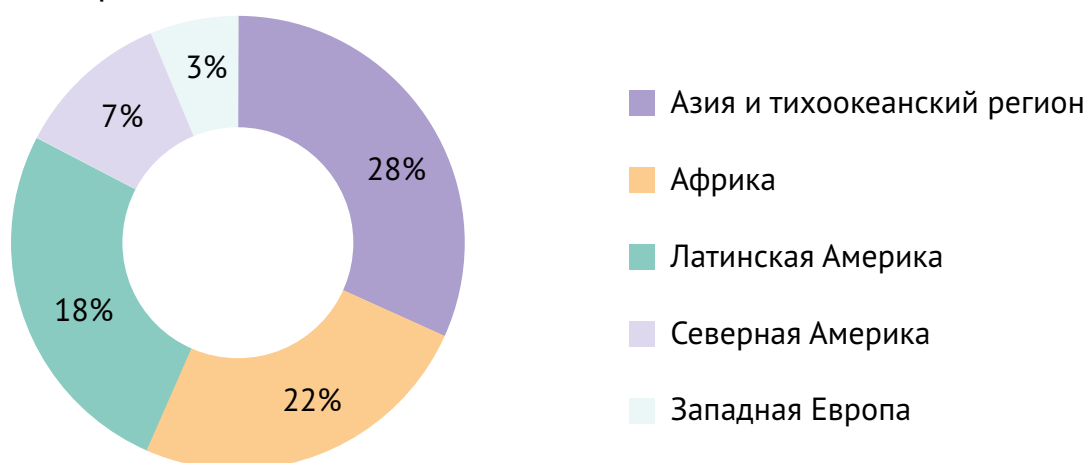


Рис. 4. Нарушения прав человека и регион функционирования компании (универсальный срез)¹

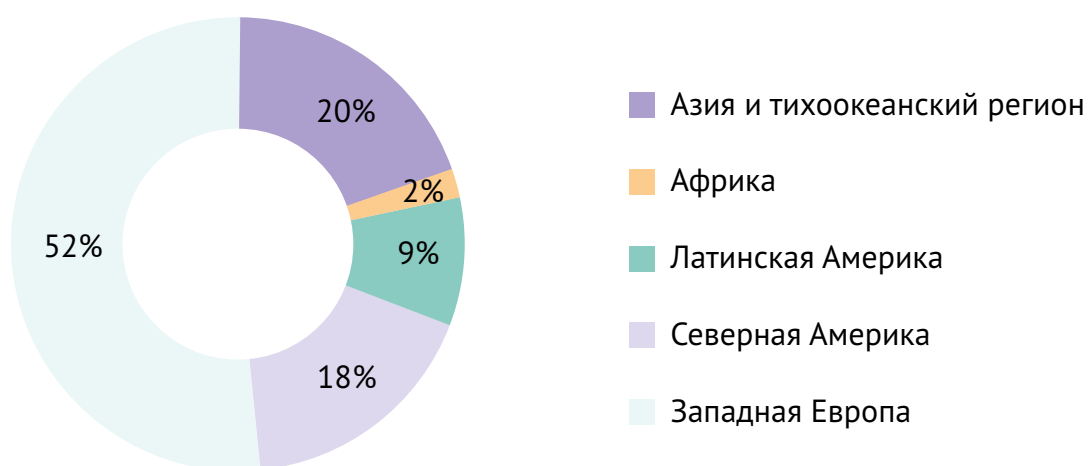


Рис. 5. Поощрения прав человека и регион функционирования компании (универсальный срез)²

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п. 8: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

² Признание коммерческими предприятиями прав человека: общие модели, различия по регионам и отраслям: приложение 4 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2007 г. (док. ООН: A/HRC/4/35/Add.4), п. 11: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G07/111/66/PDF/G0711166.pdf?OpenElement>.

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

7.1. Статус и правовая рамка обязанности бизнеса соблюдать права человека.

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

Разработчик Руководящих принципов ООН 2011 г. Дж. Рагги обозначает, что обязанность бизнеса соблюдать права человека является «транснациональной социальной нормой», потому что ее признали таковой соответствующие стейкхолдеры (в том числе и бизнес). Эта норма сформировалась в результате появления «глобального социума», сложившегося как следствие глобализации и интернационализации экономики, для которого характерно активное участие и роль как публичных, так и частных акторов.¹

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

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

- Во-первых, когда мы говорим об обязанности соблюдения прав человека любым стейкхолдером, первичен вопрос не о формальной обязательности

¹ Социальная природа Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека ООН 2011 г. / Дж. Рагги, 2017 г., с. 13-15 (на англ. яз): https://www.hks.harvard.edu/sites/default/files/centers/mrcbg/programs/crj/files/workingpaper_67_0.pdf.

той или иной нормы, а о создании для человека условий достойного существования. Если такие условия могут быть созданы более эффективно, основываясь на положениях документов, формально не обладающих юридической силой, – говорить о формальной необязательности этих документов нет никакого смысла.

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

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

Франция, апрель 2019 г. дело Samsung France

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

Истцы называют решение «историческим», так как впервые во Франции на уровне суда признано, что заявления в рамках корпоративной этики компании могут считаться маркетинговой практикой.

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

Подробнее о деле см. раздел 11.1 настоящего Руководства.

При этом такая обязанность:

- не зависит от возможности и готовности государства выполнять свои международно-правовые обязательства в области прав человека и не отменяет эти обязательства (то есть бизнес не может и не должен заменить государство в этом контексте);
- не зависит от существующей обязанности бизнеса соблюдать национальное законодательство (см. подробнее раздел 5.5 настоящего Руководства);

- не должна отождествляться с благотворительной деятельностью, которой бизнес может заниматься в рамках КСО (см. подробнее раздел 5.4 настоящего Руководства).

7.2. Сфера влияния бизнеса на права человека

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

Какой бизнес может нарушать права человека?

Тема «бизнес и права человека» касается любого бизнеса вне зависимости от: размера бизнеса (крупный/средний/малый), сферы коммерческой деятельности, формы собственности (государственный/частный), места осуществления коммерческой деятельности (специфика конкретной страны/стран).

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

На рис. 6 приведен универсальный срез статистики нарушений прав человека в зависимости от сферы коммерческой деятельности. Можно наблюдать определенную обусловленность нарушений прав человека сферой деятельности бизнеса.

Лидирующее место в данной выборке занимают добывающая промышленность и ритейл.

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

Ритейл — сфера коммерческой деятельности, осуществляемая совершенно в других условиях нежели добывающая промышленность, но также занимающая лидирующие позиции в контексте негативного влияния предпринимательской деятельности на права человека. Это связано с тем, что практически половина случаев **косвенного участия бизнеса в нарушениях** прав человека (18% из 41%)¹ происходит **в рамках цепи поставок** (см. раздел 7.8 настоящего Руководства).

¹ Там же, п. 36

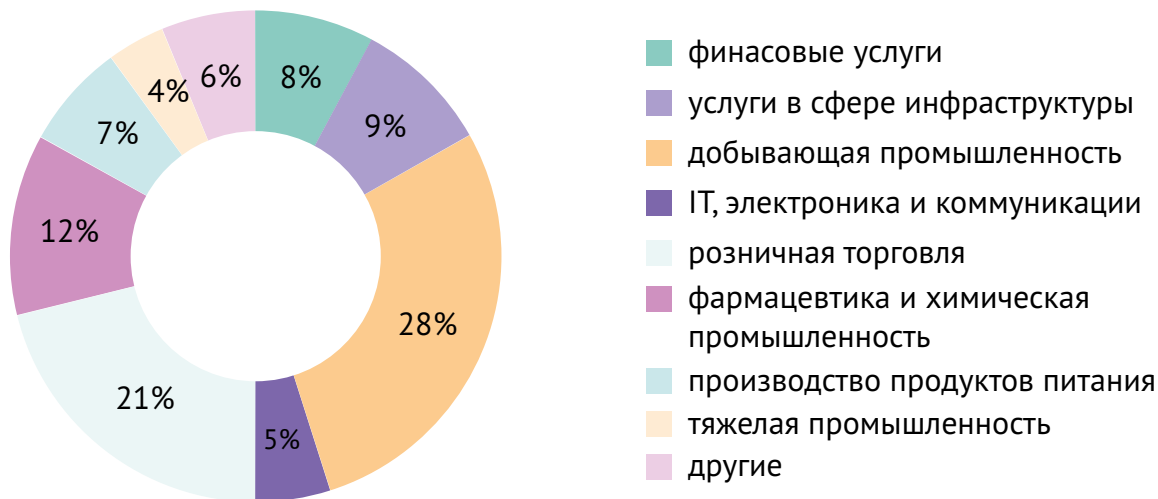


Рис. 6. Нарушения прав человека и сфера коммерческой деятельности (универсальный срез)¹

7.3. Чьи права могут быть затронуты предпринимательской деятельностью?

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

- внутренний радиус, который касается воздействия деятельности бизнеса на своих работников (т. е. людей, которые находятся «внутри» бизнеса);
- внешний радиус, который касается воздействия деятельности любого бизнеса на реальных или потенциальных потребителей продуктов / товаров / услуг компании (т. е. людей находящихся «снаружи» бизнеса);
- внешний радиус, который касается воздействия деятельности любого бизнеса на окружающую бизнес среду² в целом (т. е. людей находящихся «снаружи» бизнеса, не являющихся его потенциальными или реальными потребителями).

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

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

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п. 8: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

² В данном контексте понятие «окружающая среда» понимается в широком смысле — не только как природная среда, но и, в целом, как весь контекст местности, где бизнес функционирует: люди живущие в этой местности (районе, области, деревне, городе, районе города и т.д.), природные ресурсы этой местности, инфраструктура этой местности и т.д. — то есть т.н. «местное сообщество» (англ. — local community).

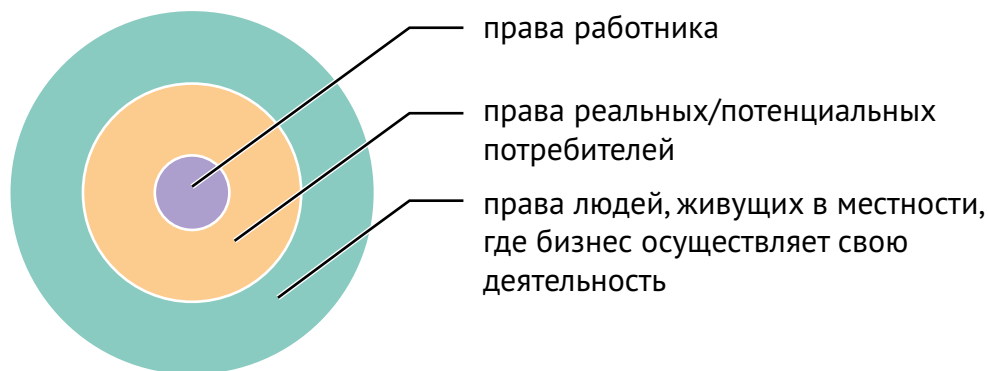


Рис. 7. Сфера («радиус») воздействия бизнеса на права человека

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

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

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

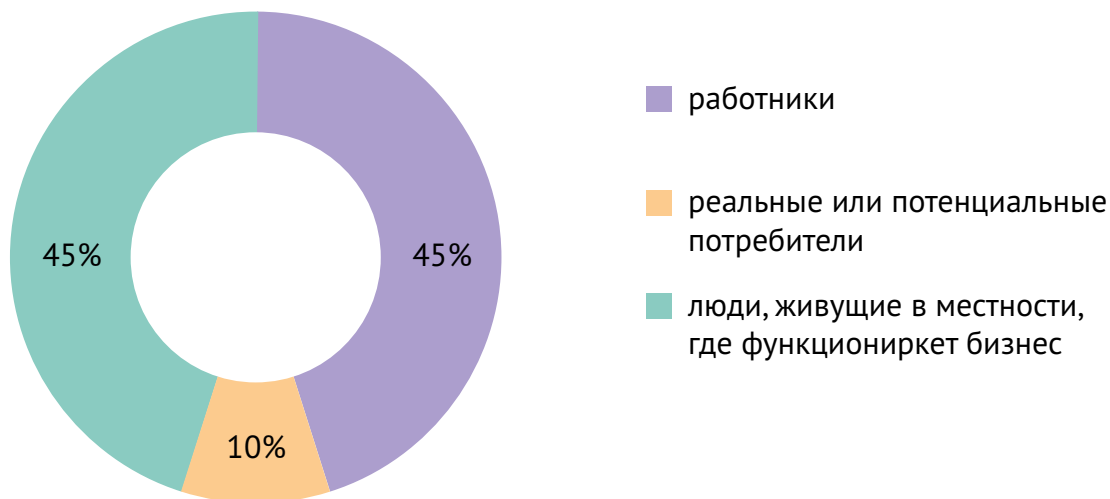


Рис. 8. Круг затрагиваемых лиц: внутреннее и внешнее измерение деятельности бизнеса (универсальный срез)¹

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п. 32: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

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

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

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

7.4. Какие права человека могут быть затронуты предпринимательской деятельностью?

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

В соответствии с Принципом 12 Руководящих принципов ООН 2011 г. обязанность бизнеса соблюдать права человека распространяется на все универсально признанные права, под которыми подразумеваются как минимум: права человека, содержащиеся во Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Международном пакте о гражданских и политических правах 1966 г., Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах 1966 г., а также положения Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 2010 г., которые закреплены в 8 основополагающих конвенциях МОТ.

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

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

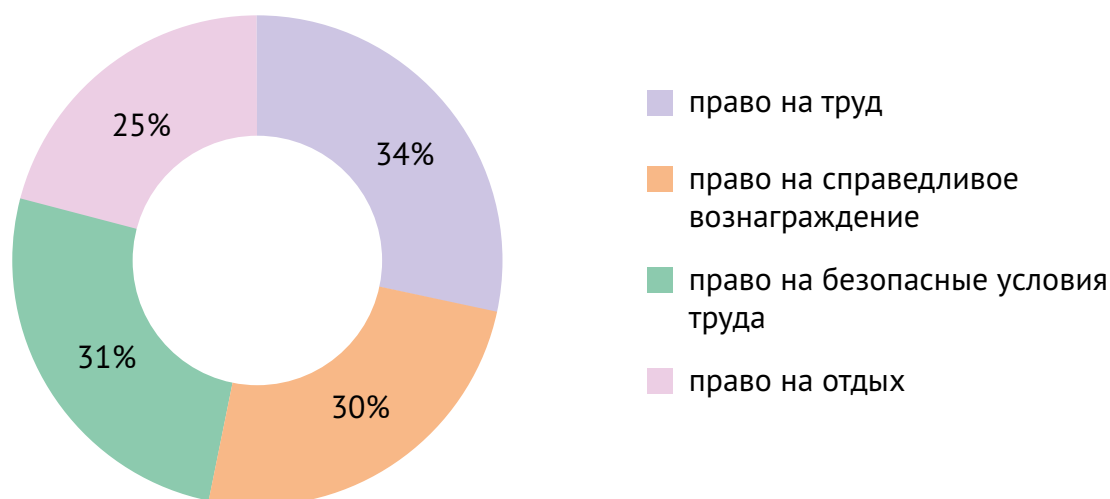


Рис. 9. Основные нарушаемые права работников (универсальный срез)¹

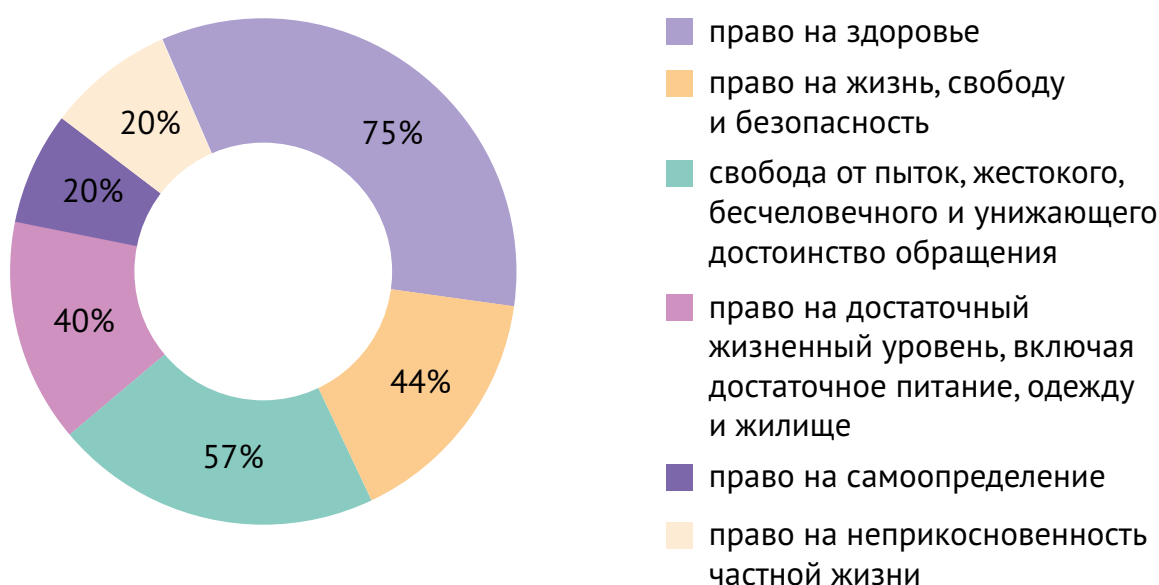


Рис. 10. Основные нарушаемые права реальных/потенциальных потребителей и людей, живущих в местности, где функционирует бизнес (универсальный срез)

Если сопоставить цифру в 45% случаев воздействия бизнеса на так называемые «местные сообщества» (рис. 8) — а это в основном экологический ущерб, и цифру

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп. 17-21: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>

в 75 % из всех нарушений — нарушение права на здоровье (рис. 10), то можно увидеть насколько отношение бизнеса к экологии местности, в которой он осуществляет свою деятельность, имеет непосредственную связь с реализацией людьми своих прав и свобод. При этом чрезвычайно важно понимать, что экологический ущерб может нарушать далеко не только право на здоровье человека.

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

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

7.5. Что значит «соблюдать»?

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

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

Б) инструментальные принципы (Принципы 16–21, 24), отвечающие на вопрос КАК сделать так, чтобы минимизировать риски нарушений.

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

- обязанность не нарушать права человека в рамках своей деятельности (то есть избегать прямого неблагоприятного воздействия на права человека).²

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п. 27: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

² В контексте бизнеса и прав человека выражения «неблагоприятное воздействие на права человека» и «нарушение прав человека» используются как тождественные.

Под деятельностью бизнеса понимаются в данном контексте как действия, так и бездействия;

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

Неблагоприятное воздействие на права человека (adverse human rights impact) имеет место, когда коммерческая деятельность субъекта хозяйствования лишает человека возможности либо не позволяет человеку в полной мере реализовывать свои права.¹

Необходимо различать ситуации **действительного (реального) неблагоприятного воздействия** предпринимательской деятельности на права человека (*actual human rights impact*) и **потенциального неблагоприятного воздействия** (*potential human rights impact*).²

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

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

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

¹ Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, с. 5: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

² Там же с. 15.

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

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

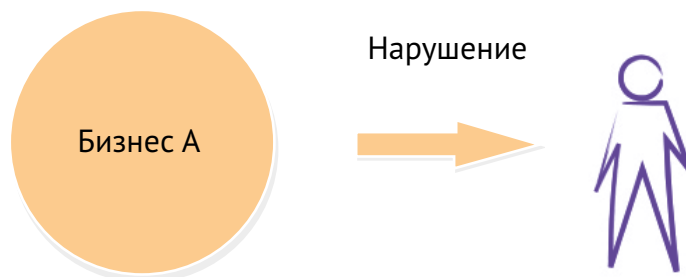


Рис. 11. Прямое воздействие бизнеса на права человека

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

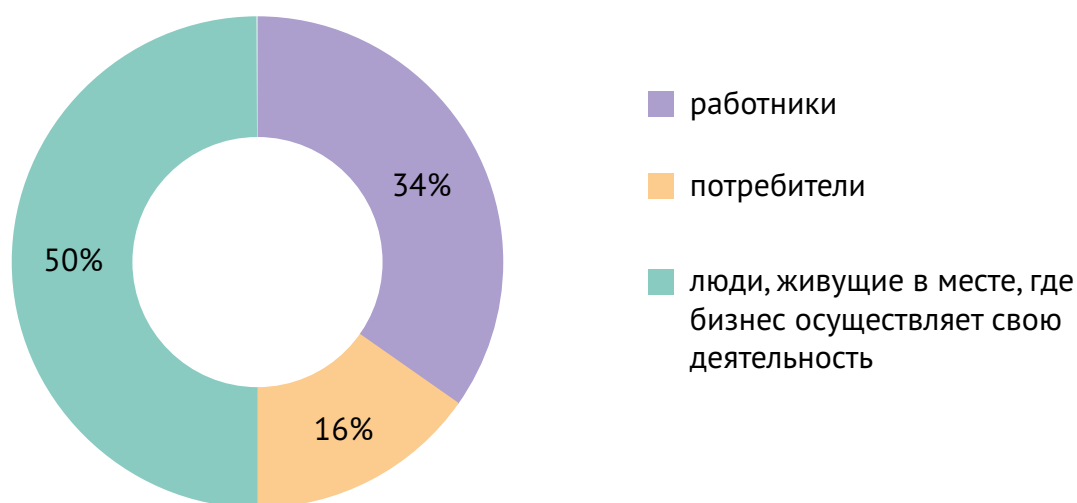


Рис. 12. Прямые нарушения по кругу затрагиваемых лиц (универсальный срез)¹

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп. 44, 65, 89: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

Примеры¹

Прямое воздействие на права работников:

- любые виды дискриминации в рамках трудовых правоотношений: дискриминация при приеме на работу, при продвижении по карьерной лестнице, при установлении размера заработной платы и т.д.;
- сексуальные домогательства на работе; направление работников для выполнения опасных работ без обеспечения надлежащей экипировки и инструктажа по технике безопасности; использование детского труда; внеурочная работа без компенсации; ненадлежащие условия проживания в служебном жилье; невозможность проживания в служебном жилье вместе с семьей и т. д., использование труда заключенных и прочее.

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

- дискриминация по какому-либо признаку посетителей ресторана персоналом ресторана;
- отказ в обслуживании клиента банка на дискриминационных основаниях²;
- дискриминационные высказывания, использование «языка вражды» каким-либо СМИ и т. д.;
- некачественный товар и пр.

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

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

¹ Все примеры (и прямого, и косвенного воздействия), указанные в разделе 7.6 — реальны и частично взяты из: Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп. 35, 38–39: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>, Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, с. стр. 15–16: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

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

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

Косвенное нарушение прав человека имеет место, когда деяния самой компании не являются непосредственной причиной нарушения, но вносят свой «вклад» в такое нарушение (либо непосредственно, либо через третью сторону).¹

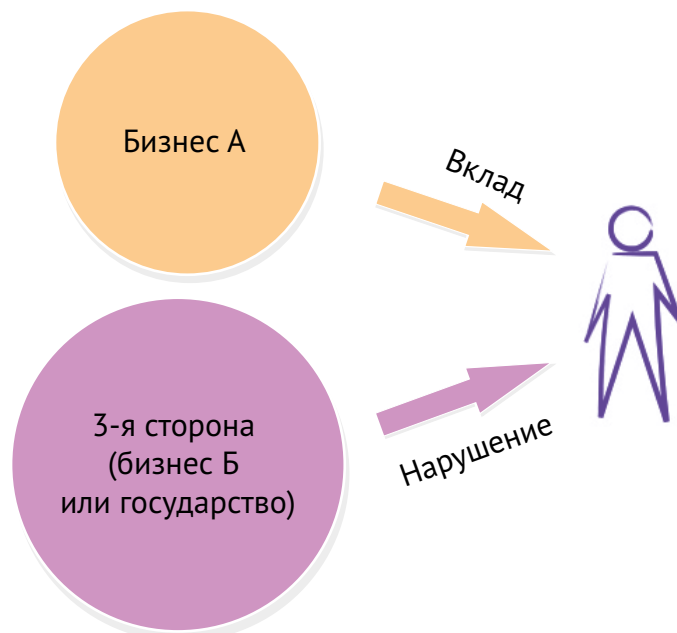


Рис. 13. Косвенное воздействие на права человека (непосредственный «вклад» в нарушение прав человека другим субъектом)

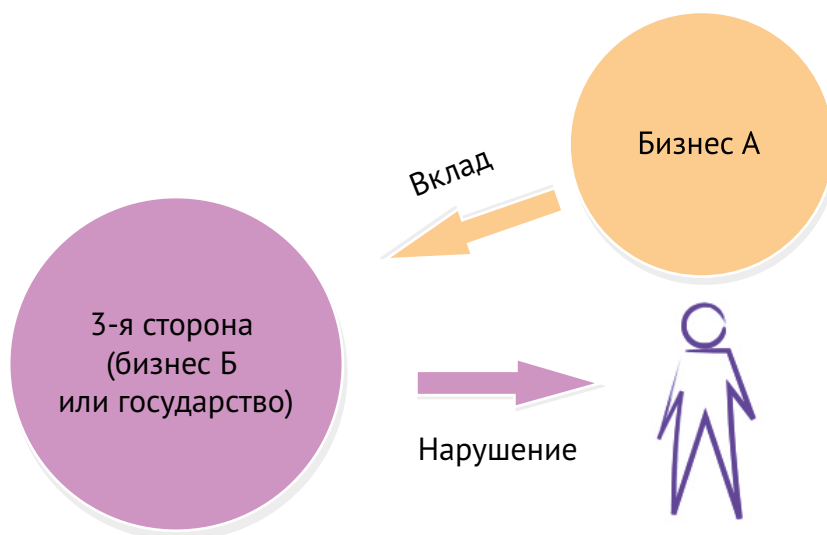


Рис. 14. Косвенное воздействие на права человека («вклад» в нарушение прав человека через третью сторону)

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), пп.40-42: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>, Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, стр. 15-16: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

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



Рис. 15. Косвенные нарушения по кругу затрагиваемых лиц (универсальный срез)¹

Примеры

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

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

2016–2019 гг.

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

Источнику: <https://www.wired.com/story/facebook-advertising-discrimination-settlement/>; <https://www.usatoday.com/story/news/2019/03/19/facebook-pledges-block-ad-discrimination-targeting-older-workers-blacks/3208282002/>

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: А/НRC/8/5/Add.2), пп. 44, 65, 89: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

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

Июль 2019 г.

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

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

Косвенное воздействие на права лиц, живущих в месте функционирования бизнеса. Важно отметить, что около 90% всех случаев косвенного воздействия на права лиц, живущих в местности, где бизнес осуществляет свою деятельность, были связаны с нарушениями государством прав человека. То есть речь идет о ситуациях, когда компания способствовала своей деятельностью и, таким образом, участвовала в нарушениях государством прав человека.¹

Например:

- предоставление государству оборудования и услуг для реализации энергетического проекта, для которого необходимо построить дамбу. Для реализации этого проекта государство переселило 50 000 человек без предоставления адекватной компенсации, нарушая, таким образом, права этих людей на адекватный уровень жизни, пищу, воду, жилище. Государство также препятствовало демонстрациям и протестам местных жителей, протестующих против такого строительства. Всё это сопровождалось применением силы к протестующим и произвольными арестами протестующих;
- финансирование строительного проекта, реализация которого требует ликвидации либо видоизменения объекта, относящегося к культурным ценностям или представляющего историческую или культурную ценность для населения конкретной местности либо государства в целом. В данном случае будет неважно, государство либо частный субъект осуществляет строительство. Задача государства в данном случае – не допустить строительство в конкретном месте, и, как минимум, провести общественное обсуждение возможности такого строительства. Если же оно его допускает, то бизнес,

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п.80: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

финансирующий такое строительство, тоже «вкладывает» в нарушение культурных прав представителей местного сообщества;

- предоставление государству доступа к персональным данным, которые используются затем в нарушение права на неприкосновенность частной жизни;
- осуществление строительных работ для здания тюрьмы, если известно о применении к людям, там содержащимся, пыток и бесчеловечного обращения.

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

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

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

Под **деловыми отношениями** в контексте бизнеса и прав человека понимаются как прямые, так и косвенные связи с бизнес-партнерами, компаниями, участвующими в цепи создания стоимости товара или услуги,¹ а также любыми другими государственными (включая само государство) и негосударственными компаниями, имеющими прямое отношение к бизнес-операциям компании, ее продуктам или услугам. Таким образом, в это понятие включаются и косвенные деловые отношения в цепи создания стоимости товара или услуги (т. е. не только первые звенья цепи), а также держатели как миноритарного, так и мажоритарного пакета акций в открытых акционерных обществах.²

¹ Под **цепью создания** стоимости (value chain) в данном контексте понимаются любые операции, которые вносят вклад в формирование цены товара или услуги. Сюда включаются операции прямых и косвенных бизнес-партнеров компании, которые либо: а) поставляют продукты или услуги, вносящие вклад в создание товара или услуги компании, б) сами получают такие товары или услуги от компании. (Определение содержится в Пособии по толкованию 2012 г., стр. 8).

² В англоязычном тексте Руководящих принципов 2011 г. — business relations (Определение содержится в Пособии по толкованию 2012 г., стр. 5).

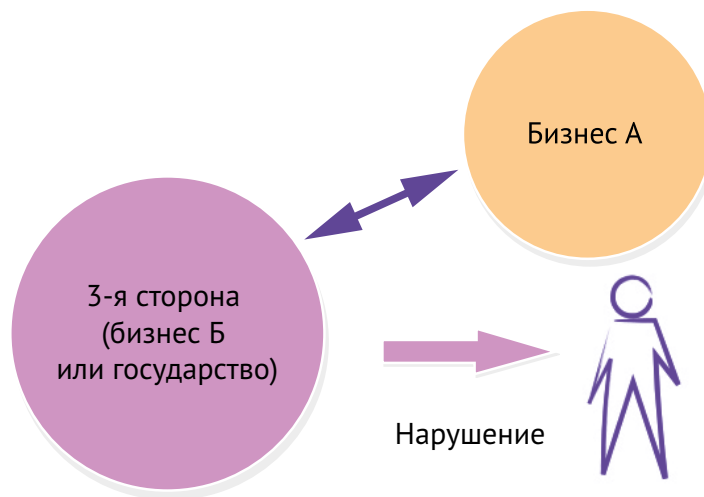


Рис. 16. «Связь» с нарушением прав человека через деловые отношения

Примеры

Воздействие на права работников. 40% всех случаев воздействия на права работников через деловые связи компании связано с деятельностью поставщиков компании, то есть происходит в рамках цепи поставок.¹

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

Воздействие на права лиц, живущих в месте функционирования бизнеса:

- продажа в розничной сети одежды, вышивка на которой была сделана с использованием детского труда, организованного поставщиком этой одежды²;
- поставка УЗИ-оборудования для медицинского учреждения, которое делает УЗИ беременным женщинам для выяснения пола плода в целях сохранения беременности только в случае плода мужского пола.

¹ Корпорации и права человека: обзор масштабов и форм предполагаемых нарушений прав человека, связанных с деятельностью корпораций: приложение 2 к докладу Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях, 2008 г. (док. ООН: A/HRC/8/5/Add.2), п.56: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/136/63/PDF/G0813663.pdf?OpenElement>.

² Данный пример показателен в контексте «радиуса» воздействия деятельности бизнеса (п. 7.3 настоящего Руководства). В свете все большей интернационализации бизнеса цепи поставок не ограничиваются пределами одного государства. В приведенном примере деятельность ритейлера, находящегося в одном государстве, может косвенно воздействовать на местные сообщества и права работников другого государства (в котором осуществляет свою деятельность поставщик).

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

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

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

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

В первом смысле под соучастие будут подпадать все случаи в рамках квалифицированного правонарушения, когда компания, зная о нарушениях со стороны бизнес-партнера (в том числе государства) продолжала оказывать реальную помощь в противоправном деянии, которая значительно повлияла на совершение нарушения. Например, если по случаям нарушения прав человека, описанным выше, будет возбуждено уголовное судебное производство, то компания, оказывающая косвенное воздействие может быть признана судом соучастником.¹

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

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

¹ Разъяснение концепций «сфера влияния» и «соучастие»: доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Дж. Рагги 2008 г. (док. ООН A/HRC/8/16), пп. 45-63: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G08/134/80/PDF/G0813480.pdf?OpenElement>.

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

Под **рычагами влияния** (leverage) в настоящем контексте понимается определенное преимущество, имеющееся у компании и позволяющее ей воздействовать на поведение своего бизнес-партнера для того, чтобы устранить или минимизировать неблагоприятное воздействие на права человека, оказываемое этим партнером (прямо или косвенно) в рамках его деятельности.¹ Подробнее см. в разделе 11.2 настоящего Руководства.

¹ Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию, 2012, стр. 7: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

8. «НАНИМАТЕЛЬ-РАБОТНИК»: ПРОБЛЕМЫ ДЛЯ БЕЛАРУСИ

8.1. Трудовые права работников

8.1.1. Запрет дискриминации

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь¹:

- Конвенция МОТ (№ 111) о дискриминации в области труда и занятий 1958 г. (1961 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.)
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1973 г.)
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. (1981 г.)
- Конвенция о правах инвалидов 2006 г. (2016 г.)
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 г. (1969 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 16 (2005 г.) «Равное для мужчин и женщин право пользования экономическими, социальными и культурными правами (статья 3 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)²
- Замечание общего порядка № 20 (2009 г.) «Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 23 (2016 г.) «О праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 18 (1989 г.) «Недискриминация» (КПЧ)
- Замечание общего порядка № 28 (2000 г.) – «Статья 3 (равноправие мужчин и женщин) (КПЧ)»

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

² Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

- Замечание общего порядка № 2 (2014 г.) — статья 9 (Конвенция о правах инвалидов) (КПИ)
- Общая рекомендация № 28 (2010 г.), касающаяся основных обязательств государств-участников по статье 2 Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ)
- Общая рекомендация XIV (1966 г.) относительно пункта 1 статьи 1 Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (КЛРД)
- Общая рекомендация XV (1966 г.) относительно статьи 4 Конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации (КЛРД)

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ст. 22 «Все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов»
- Трудовой кодекс Республики Беларусь, статья 14 «Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений»

Основные ответственные государственные органы

- Министерство труда и социальной защиты
- Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества

- РПОО «Белорусский Хельсинкский Комитет»
- МОО «Гендерные перспективы»
- «Центр по продвижению прав женщин — Ее права»
- Просветительское правозащитное учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью»

Рекомендации международных контрольных органов:

Комитет по правам человека¹

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

¹ Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 15–16: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssL4aDidyTw2XoWDFf3o3yu p4a9Dzvz10xbGVsDngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpPkOQGYgf%2b7gOlBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам¹	• обеспечить, чтобы законодательство эффективно запрещало дискриминацию во всех областях экономических, социальных и культурных прав в соответствии с положениями Пакта и предусматривало соответствующие санкции за нее; • принять всеобъемлющий закон о борьбе с дискриминацией, в котором решалась бы проблема дискриминации, в том числе в частной сфере, запрещалась бы прямая и косвенная дискриминация по всем признакам, указанным в Пакте, и предусматривались бы эффективные средства правовой защиты в случае дискриминации в ходе судебного и административного разбирательства; • представить в своем следующем периодическом докладе информацию о случаях дискриминации, в отношении которых были приняты решения судами; • провести исследование в отношении характера и масштабов косвенной и системной дискриминации в стране и мер, принятых по борьбе с такой дискриминацией, а также включить информацию об этом в свой следующий периодический доклад; • принять эффективные меры по существенному сокращению безработицы и расширению доступа к работе для инвалидов, в том числе путем внесения поправок во внутреннее трудовое законодательство для включения обязательства работодателей обеспечивать разумные удобства на рабочем месте, когда это требуется; обеспечивать, чтобы меры, принятые в этом отношении, были фактически направлены на реализацию права зарабатывать себе на жизнь трудом, который инвалид свободно выбрал или на который он свободно согласился; • активизировать усилия по изменению восприятия в обществе ролей мужчин и женщин, в том числе посредством проведения информационно-просветительских кампаний; • провести обзор нынешнего режима срочных /краткосрочных договоров для ограничения масштабов их использования и предусмотреть надлежащие гарантии в отношении произвольного невозобновления срочных договоров
Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин²	• принять всеобъемлющее законодательство по борьбе с дискриминацией, конкретно все формы дискриминации в отношении женщин во всех сферах жизни и направленное на государственных и частных субъектов в соответствии со статьями 1 и 2 Конвенции, включая прямую и косвенную дискриминацию по всем признакам, как это предусмотрено в общей рекомендации № 28 (2010 г.) об основных обязательствах государств-участников в соответствии со статьей 2 Конвенции

¹ Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6) , 2013 г., пп. 8-11: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEQguDH73ebwyTlqXIJJOJz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXKUo1MSgAthbXzMgZc8fyysak8eYmt>.

² Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Беларуси (CEDAW/C/BLR/8), 2016 г., п. 9: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/64/PDF/N1640264.pdf?OpenElement>.

Страновой контекст

Дискриминация в трудовых правоотношениях присутствует практически во всех сферах коммерческой деятельности. Основная уязвимая группа — женщины детородного возраста (см. результаты социологического исследования ниже). Также распространена дискриминация по признаку принадлежности к определенной профсоюзной организации (проблема выделена отдельно — см. п. 9.1.5).

В стране отсутствует комплексное антидискриминационное законодательство. Считается, что в нем нет необходимости в силу наличия ст. 22 Конституции и ст. 14 Трудового кодекса. В Национальном плане по правам человека на 2016–2019 гг. отдельным пунктом (п. 22) прописано такое мероприятие, как **определение целесообразности** подготовки комплексного акта о запрете дискриминации.² Такое же положение содержит и Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Республике Беларусь на 2017–2020 гг.³

Самое большое внимание в контексте трудовых правоотношений уделено дискриминации лиц с инвалидностью. В Национальном плане действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 гг. запланированы в том числе: закрепление понятия «дискриминация по признаку инвалидности», введение ответственности работодателя за дискриминацию по признаку инвалидности, расширение возможностей для трудоустройства инвалидов с интеллектуальными нарушениями, законодательное закрепление статуса социального предприятия.⁴ Ожидается, что эти нововведения будут отражены в новом Законе «О правах инвалидов и их социальной интеграции», проект которого находится на рассмотрении в Парламенте.

В трудовой сфере имеется большое число позитивных мер содействия указанным лицам. Однако трудоустроено не более трети трудоспособных из наиболее легких категорий. Предпринимаемые меры носят в основном не

¹ Заключительные замечания по объединенным двадцатому–двадцать третьему периодическим докладам Беларуси (CERD/C/BLR/20-23), 2017 г., п. 24: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsjw6QT861uQaWWPVKfDkVLGvmoUhZouEgBRWi%2bkkqLipRKwr9p7oy7oLD4pF8%2bZUtdGPgWD8kUhhkw99rTuREHaGzUGtEnsOmZKS5cXvLBkXKLXog2VnD8hsnxP56OuvGw%3d%3d>.

² Национальный план по правам человека Республики Беларусь на 2016–2019 гг.: http://mfa.gov.by/upload/doc/plan_all_ru.pdf.

³ Национальный план действий по обеспечению гендерного равенства в Беларуси на 2017–2020 гг.: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Nats-plan.pdf>.

⁴ Национальный план действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 гг.: <http://www.government.by/upload/docs/file6550643e5a4dcc7d.PDF>.

персонифицированный, инклюзивный, а групповой, институциональный характер.¹

Также можно отметить некоторые изменения в трудовом законодательстве, введенные Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 «Об изменении законов» и вступающие в силу 28 января 2020 г. В частности — введение категории «одиноким родитель» вместо категории «одинокая мать», что позволит получать социальные гарантии мужчинам, воспитывающим в одиночку несовершеннолетнего ребенка.

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

Из-за отсутствия комплексного антидискриминационного законодательства нет эффективных правовых средств защиты от дискриминации. В частности, в законодательстве отсутствуют специальные правила и нормы, касающиеся рассмотрения дел о дискриминации в судах, которые были выработаны в последние годы в других европейских юрисдикциях (например, смещение бремени доказывания на ответчика). Согласно белорусскому законодательству, по общему правилу, которое относится и к делам о дискриминации, бремя доказывания лежит в равной степени на всех сторонах процесса. Согласно ст. 179 Гражданского процессуального кодекса каждая сторона доказывает факты, на которые ссылается, как на основание своих требований или возражений. На практике это приводит к тому, что жертва дискриминации должна обосновать и представить доказательства нарушения права на равенство. В одном из судебных решений судья прямо указал, что истец не доказал проявление со стороны ответчика дискриминации при приеме на работу. При этом ответчик по таким делам не обязан доказывать, что в его действиях отсутствовала неравное отношение и дискриминация по отношению к жертве.²

Наличия ст. 21 Конституции и ст. 14 Трудового кодекса явно недостаточно для правоприменителя, так как сами по себе эти нормы, при их применении, требуют толкования, навыков применения и работы с документами, толкующими международно-правовые обязательства Республики Беларусь, что не свойственно и не практикуется белорусскими судами как и прямое применение норм между-

¹ Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), пп. 25-31: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf.

² Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), п. 16: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf.

народных договоров о правах человека (ст. 36 Закона Республики Беларусь от 23.07.2008 «О международных договорах Республики Беларусь»), которые могли бы заменить пробелы в национальном законодательстве.

В Беларуси не сформировалось полноценной судебной практики по антидискриминационным делам.¹ Работники часто не обращаются в суд, предпочитая просто уволиться.

Обращения в суд с исками, касающимися дискриминации — неэффективны, поскольку суды на практике уклоняются от рассмотрения дел о дискриминации по существу (например, препятствуя сбору и представлению доказательств дискриминации, произвольно оценивая доказательства, определяя такие дела неподсудными).² При этом определение дискриминации, данное в Трудовом кодексе, не соответствует определению дискриминации согласно международно-правовым обязательствам Беларуси. В этой связи на основании ст. 14 Трудового кодекса невозможно вынести полноценное и справедливое решение в отношении наличия либо отсутствия дискриминации.

У жертв дискриминации отсутствует возможность обращаться в государственные органы, специализирующиеся на вопросах защиты прав человека или защиты от дискриминации; нет доступа к специальным упрощенным процедурам разрешения конфликтов, связанных с дискриминацией; в стране не создан национальный институт по правам человека, который мог бы проверять заявления о дискриминации и целенаправленно собирать информацию о реализации принципов равенства и недискриминации в Беларуси.³

В 2016 г. экспертами белорусской Сети за равенство и недискриминацию⁴ был подготовлен проект Концепции национального антидискриминационного законодательства. Измененный и дополненный после серии консультаций и публичных обсуждений вариант Концепции опубликован в докладе Белорусского Хельсинкского Комитета «Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси».⁵

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

¹ Там же, п. 17.

² Там же, п. 18.

³ Там же, п. 18.

⁴ В Сеть входят, в частности, РПОО «Белорусский Хельсинкский комитет», Просветительское учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью», Простое товарищество «Инициатива Forb» и др.

⁵ Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси: доклад / Д. Черных, О. Гулак, 2018 г.: <https://belhelcom.org/ru/document/diskriminaciya-otdelnyh-uyazvimykh-grupp-v-belarusi>.

Таблица 3.

Некоторые результаты социологического исследования дискриминации на рынке труда в Республике Беларусь, проведенного в 2018 г.¹

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

Примеры из практики

Ноябрь 2015 г.

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

¹ Исследование проводилось в рамках информационной кампании «Пол не потолок», которую проводит в Беларуси МОО «Гендерные перспективы». Исследование проведено компанией SATIO & CIVITTA методом панельного интернет-опроса. Сбор данных осуществлялся в августе 2018 года. Объектом исследования было экономически активное население (работающие и безработные мужчины и женщины трудоспособного возраста) в возрасте 16-63 лет. Всего было опрошено 1298 респондентов, проживающих в различных регионах Беларуси: <https://www.genderperspectives.by/novosti/527-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya-situatsii-v-sfere-gendernoj-diskriminatsii>.

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

Источнику: <https://vitebskspring.org/news/sud/item/232-sudy-bayatstva-razglyadatspravyy-ab-dyskryminatsyi>; <https://vitebskspring.org/news/sud/item/228-byly-rabochy-aat-polatsak-shklovalakno-ne-perakanau-sudzdzyau-ablasnoga-sudu-videa>;

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

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

8.1.2. Охрана труда и безопасность

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь:¹

- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.)
- Конвенция МОТ (№ 155) о безопасности и гигиене труда и производственной среде 1981 г. (1999 г.)

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 18 (2006 г.) «Право на труд (Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)¹
- Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 23 (2016 г.) «О праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)

Базовое национальное законодательство

- Конституция Республики Беларусь, ч. 1 ст. 41 «Гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда»
- Трудовой кодекс Республики Беларусь
- Закон Республики Беларусь от 23.06.2008 «Об охране труда»
- Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Основные ответственные государственные органы

- Министерство труда и социальной защиты
- Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества

- Профсоюзы

¹ Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ¹	• Комитет просит государство-участника обеспечивать, чтобы создавались возможности для достойного труда при надлежащей защите работников с целью соблюдения их трудовых прав, установленных в статьях 6–8 Пакта
---	---

Страновой контекст

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

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

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

За январь–февраль 2019 г. на производстве погибло 38 человек.²

В 2018 г. по сравнению с 2017 г. численность работников, погибших на производстве выросла на 29 человек, тяжело травмированных — на 107 человек, получивших другие травмы — на 195 человек).³

Основной травмирующий фактор гибели людей на производстве (по состоянию на первое полугодие 2018 г.) — воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей. Это каждый четвертый из числа смертельно травмированных. В то же время увеличилось количество случаев гибели людей на производстве в результате падения, обрушения конструкций зданий и сооружений (обвалов предметов, материалов, грунта и тому подобное), дорожно-транспортных происшествий, падения потерпевшего с высоты, пожара, воздействия вредных веществ и утопления.⁴

Помимо самого факта несоблюдения норм охраны труда, проблемой является практически неработающий механизм доступа к эффективным средствам правовой защиты для семей погибших на производстве. Предприятия стараются избежать положенных по закону выплат. Даже при наличии судебного решения, взыскать положенные суммы с предприятий оказывается очень сложно. В итоге родственники погибших получают выплату либо в намного меньшем размере, чем положено, либо не получают вообще, либо предприятие предлагает осуществлять выплату мизерными частями на протяжении очень длительного периода времени.

Государство проблему видит, признает и предпринимает определенные меры.

¹ Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (Е/С.12/BLR/4-6), 2013 г., пп. 14: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEoVLcuWzoufcs4rD6HOGEQguDH73ebwyTlqXILJOJz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXXUo1MSgAthbXzMgZc8fynsak8eYmt>.

² «Махнула рукой». Как белорусы (не) получают компенсацию за погибших на работе родственников: <https://finance.tut.by/news630632.html>.

³ Совет Министров Республики Беларусь: <http://www.government.by/ru/content/8759>.

⁴ «Белорусы стали чаще получать травмы и погибать на рабочем месте»: <https://finance.tut.by/news605880.html>.

Принято постановление Совета Министров Республики Беларусь от 13.04.2018 № 286, которым внесены изменения в Правила расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.01.2004 № 30 «О расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»,¹ наиболее важными из которых представляются следующие:

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

В апреле 2019 г. состоялось заседание Президиума Совета Министров по вопросу о состоянии производственного травматизма с тяжелыми последствиями и обеспечении пожарной и промышленной безопасности в организациях. Министерство труда подготовило дополнительные меры по обеспечению безопасных условий труда и представило их на совещании. Среди предлагаемых мер: сокращение ручного труда; механизмы экономической заинтересованности работодателя (совершенствование системы обязательного страхования от несчастных случаев на производстве). В том числе, усиление дифференциации страховых тарифов в зависимости от степени профессиональных рисков. Исходя из подготовленных материалов следует, что государство идентифицирует основную причину травматизма, пожаров и иных происшествий — отсутствие дисциплины и порядка на производстве.²

Примеры из практики

Июнь 2018 г.

43-летний оператор Брестского нефтегазового комплекса ИООО «Лукойл-Белоруссия» получил серьезные ожоги, наполняя цистерну дизтопливом, и через два месяца умер в реанимации. Официально причиной инцидента стало неправильное заземление корпуса автомобиля во время заправки. Бензовоз принадлежал гродненской фирме «Данко». Как следует из заключения комиссии, водитель автомобиля не выполнил элементарных требований техники безопасности, а руководство

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

² Совет Министров Республики Беларусь: <http://www.government.by/ru/content/8759>.

нефтегазового комплекса не обеспечило контроль за их соблюдением. Уголовное дело изначально возбуждать не стали. Затем, после обращения ООО «Лукойл-Белоруссия» в Следственный комитет, уголовный процесс все же был запущен. Но в мае этого года (2019 г.) снова приостановлен до изучения результатов экспертизы автомобиля. Характерно, что экспертизу назначили уже после того, как машину отремонтировали. Виновными признали водителя «Данко» и должностных лиц «Лукойла». Однако никто из них к ответственности, уголовной либо административной, привлечен не был, во всяком случае пока.

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

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

Июль 2017 г.

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

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

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

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

Май 2017 г.

Алексей Стрельский, бывший работник Минского завода шестерен и член профсоюза РЭП, получил производственную травму: во время ремонта пресса сорва-

лась подмоторная плита и раздробила кисть правой руки. Алексей Стрельский потерял 60 % трудоспособности. Завод шестерен выплатил рабочему 30 рублей компенсации.

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

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

Март 2016 г.

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

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

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

Январь 2015 г.

Погиб тракторист на сельхозпредприятии «Забашевичи» Борисовского района — мужчину зажал трактором. Позже оказалось, что трактор не прошел гостехосмотр, а с работником не провели инструктаж по охране труда. Жена погибшего

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

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

Июль 2013 г.

Электрогазосварщик агрокомплекса «Огневское» погиб в результате отравления ядовитым газом при чистке канализационного коллектора. Вдова до сих пор (2019 г.) не получила всю положенную компенсацию, присужденную судом 6 лет назад. Предприятие тоже было объявлено банкротом, долг женщины на основе договора уступки прав требования забрало другое предприятие – агрокомплекс «Светлый», которое заявило, что не в состоянии выплатить такую сумму (около 18 тысяч рублей) единовременно и предложило выплачивать долг по 100 рублей в месяц либо компенсировать долг мясopодуцией.

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

Февраль 2019 г.

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

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

8.1.3. Запрет принудительного труда

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹

- Конвенция МОТ (№ 29) о принудительном или обязательном труде 1930 г. (1956 г.)
- Конвенция МОТ (№ 105) об упразднении принудительного труда 1957 г. (1995 г.)
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1973 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.)
- Дополнительная Конвенция об упразднении рабства, работорговли и институтов и обычаев, сходных с рабством 1956 г. (1957 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 18 (2006 г.) «Право на труд (Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)²
- Замечание общего порядка № 23 (2016 г.) «О праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ч. 4. ст. 41: «Принудительный труд запрещается, кроме работы или службы, определяемой приговором суда или в соответствии с законом о чрезвычайном и военном положении»
- Трудовой кодекс Республики Беларусь
- Кодекс Республики Беларусь об образовании
- Закон Республики Беларусь от 07.01.2012 «О противодействии торговле людьми»

Основные ответственные государственные органы

- Министерство труда и социальной защиты
- Министерство образования

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

² Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

- местные органы исполнительной власти
- Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества

- Профсоюзы
- РПОО «Белорусский Хельсинкский Комитет»
- ПЦ «Весна»

Рекомендации международных контрольных органов:

Комитет по правам человека ¹	• провести всесторонний обзор видов практики, связанных с недобровольной трудовой деятельностью, чтобы привести их положения в полное соответствие с положениями Пакта, в частности, со статьями 8 и 9
Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ²	• упразднить принудительный труд для этих категорий лиц (<i>лиц, лишенных свободы, лиц, страдающих алкоголизмом и наркозависимых лиц, которые изолированы в так называемых «лечебно-трудовых профилакториях»</i> – Е.Д.) и обеспечить, чтобы их права на труд, который был свободно выбран или на который было дано свободное согласие, и на справедливые и благоприятные условия труда в полной мере соблюдались на практике, в том числе путем отмены или изменения всех нормативных актов, которые противоречат обязательствам государства-участника по статьям 6 и 7 Пакта

Страновой контекст

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

В контексте бизнеса и прав человека вопрос принудительного труда встает чаще всего с использованием студентов вузов в учебное время для безвозмездной работы на сельскохозяйственных и иных работах, выполняемых как для государственных, так и для частных предприятий под угрозой применения определен-

¹ Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 37-38: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssL4aDidyTw2XoWDFf3o3yu4a9Dzvz10xbGVsDngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpPkOQGYgf%2b7gOlBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>.

² Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6), 2013 г., п. 15: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEGQuDH73ebwyTlqXJLJOJz4PD6B5lABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXXUo1MSgAthbXzMgZc8fynsak8eYmt>.

ных санкций, связанных с учебным процессом (например, выставление пропусков занятий и т.д.) и по прямому распоряжению администрации вуза.

У вуза может быть договор о сотрудничестве с тем или иным сельхозпредприятием, в рамках которого привлекается бесплатная рабочая сила. Либо это может происходить по прямому указанию местных органов власти. Иногда в это время отменяются занятия. Руководство вузов не идентифицирует проблему принудительного труда в таких случаях, считая это «воспитательным процессом» и «участием в общественно-полезном труде».¹

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

В соответствии с международно-правовыми обязательствами Республики Беларусь (ст. 1 Конвенции МОТ № 105, ст. 8 МПГПП) и национальным законодательством (ст. 41 Конституции и ст. 13 Трудового кодекса) запрещается использование принудительного труда, требуемого от работника под угрозой применения какого-либо насильственного воздействия, в том числе в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития и в целях укрепления трудовой дисциплины.

Обязательство по статье 6 МПЭКСП (право на труд), в том числе, возлагает на государства-участников ответственность за запрещение использования принудительного или обязательного труда негосударственными субъектами.² Принудительный труд признается современной формой рабства.³

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

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

Примеры из практики

Январь 2019 г.

Директор дочернего унитарного предприятия «Торговый дом «Лагуна»» в Барановичах издал распоряжение (от 20.12.2018 № 325), которое запрещает увольнение работников до окончания контракта «без уважительных причин».

¹ Например, см. мнение администрации некоторых региональных вузов — «За столицу на картошке отдуваются студенты региональных вузов»: https://naviny.by/rubrics/society/2014/09/12/ic_articles_116_186697.

² Замечание общего порядка № 18 (2006) Право на труд (Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах), п. 25: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQfUKxXVisd7Dae%2fCu%2b13J25CWIUzBcf4%2fT6qGUQEN5PMmSndDzYOBghjXPY871yPKt8zA8noUnUP4X6hWlxR%2fvy>.

³ Доклад Специального докладчика ООН о современных формах рабства, включая его причины и последствия 2013 г.: https://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/_layouts/15/WopiFrame.aspx?sourcedoc=/EN/HRBodies/HRC/RegularSessions/Session24/Documents/A-HRC-24-43_ru.pdf&action=default&DefaultItemOpen=1.

Нарушителям грозит материальная ответственность в размере от 50 до 100 рублей. Такой запрет был обоснован (прямо в тексте распоряжения) «нехваткой персонала и снижением объема продаж и выручки» в силу большой текучести кадров.

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

Сентябрь 2014 г.

Студентов Могилевского государственного университета в течение двух недель обязали выезжать на уборку корнеплодов и овощей на сельхозпредприятия Могилевского района. Около 500 студентов Витебской ветеринарной академии также были задействованы на сельхозработах в учебное время.

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

Сентябрь 2013 г.

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

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

Октябрь 2013 г.

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

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

Октябрь 2012 г.

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

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

8.1.4. Запрет детского труда, экономической эксплуатации детей

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь ¹

- Конвенция МОТ (№ 90) о ночном труде подростков в промышленности 1948 г. (1956 г.)

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

- Конвенция МОТ (№ 182) о запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда 1999 г. (2000 г.)
- Конвенция о правах ребенка 1989 г. (1990 г.)
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (1973 г.)
- Конвенция о минимальном возрасте для приема на работу 1973 г. (1979 г.)
- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1973 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 17 (1989 г.) «Статья 24 (права ребенка)» (КПЧ)¹
- Замечание общего порядка № 16 (2013 г.) «Об обязательствах государств, касающихся воздействия предпринимательской деятельности на права детей» (КПР)
- Замечание общего порядка № 20 (2016 г.) «Об осуществлении прав ребенка в подростковом возрасте» (КПР)

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ч. 3 ст. 32: «...Ребенок не должен подвергаться жестокому обращению или унижению, привлекаться к работам, которые могут нанести вред его физическому, умственному или нравственному развитию»
- Трудовой кодекс Республики Беларусь
- Кодекс Республики Беларусь об образовании
- Закон Республики Беларусь от 19.11.1993 «О правах ребенка»
- Закон Республики Беларусь от 07.01.2012 «О противодействии торговле людьми»
- постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.10.2010 № 144 «Об установлении перечня легких видов работ, которые могут выполнять лица в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет».

Минимальный возраст для привлечения к труду

- 14 лет (на основании трудового договора, заключенного с письменного согласия одного из родителей, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые: не являются вредными для здоровья

¹ Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

и развития и не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования)

- 16 лет – без согласия родителей

Основные ответственные государственные органы

- Министерство труда и социальной защиты
- Министерство образования
- местные органы исполнительной власти
- Генеральная прокуратура

Основные организации гражданского общества

- РПОО «Белорусский Хельсинкский Комитет»
- Профсоюз РЭП
- ПЦ «Весна»

Рекомендации международных контрольных органов:

Комитет по правам ребенка ¹	• в срочном порядке принять закон о правовой ответственности корпораций; • разработать и принять положения, обеспечивающие, чтобы деловой сектор соблюдал международные и внутренние нормы корпоративной социальной ответственности, особенно в том, что касается прав детей, в соответствии с Рамками Организации Объединенных Наций, касающимися бизнеса и прав человека, которые были единогласно приняты в 2008 году Советом по правам человека² и в которых подчеркивается обязанность государств защищать все права человека от злоупотреблений со стороны корпораций и других предприятий, а также корпоративная ответственность за соблюдение прав человека и обеспечение доступа к эффективным средствам правовой защиты в случаях нарушений
--	--

Страновой контекст

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

¹ Заключительные замечания по итогам рассмотрения третьего и четвертого объединенного периодического доклада Беларуси (CRC/C/BLR/3–4), 2011г., пп. 25–26: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsng3QhcRVOo18YEahXg1g0FTTkU3TqQIdFPV9nJWtR43QagjmwDvHzKXDJAUkTs7VtGl4Rgml%2b5UYdUEWhASPxRNcpDvGznF%2f0B2qjVBi8FQ>.

² Имеется в виду Рамка ООН по бизнесу и правам человека 2008 г., которая легла в основу Руководящих принципов ООН по бизнесу и правам человека 2011 г.

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

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

Такое привлечение часто оправдывается «необходимостью воспитательного процесса».

Конвенцией о правах ребенка 1989 г. (ст. 19), Законом Республики Беларусь от 19.11.1993 «О правах ребенка» (ст. 9) запрещаются любые виды эксплуатации ребенка. Статьи 10 МПЭСКП, 32 Конвенции о правах ребенка налагают на Беларусь обязательство принимать все меры по недопущению случаев экономической эксплуатации детей. Работа без оплаты (или за мизерную оплату) является экономической эксплуатацией и признается современной формой рабства.¹

Передача учебным заведением детей в распоряжение сельхозпредприятий для труда на безвозмездной основе в целях эксплуатации также подпадает под определение преступления, связанного с торговлей людьми (а именно использование рабского труда) по смыслу Закона Республики Беларусь от 07.01.2012 «О противодействии торговле людьми».

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

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

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

Примеры из практики

Сентябрь 2016 г.

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

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

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

Ноябрь 2013 г.

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

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

Сентябрь 2013 г.

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

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

Май 2013 г.

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

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

8.1. 5. Права профсоюзов, свобода ассоциации

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹

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

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 18 (2006 г.) «Право на труд (статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)²
- Замечание общего порядка № 20 (2009 г.) «Недискриминация экономических, социальных и культурных прав (пункт 2 статьи 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 23 (2016 г.) «О праве на справедливые и благоприятные условия труда (статья 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ч. 1 ст. 36 «Каждый имеет право на свободу объединений»; ч. 3 ст. 41 «Граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) и право на забастовку»
- Трудовой кодекс Республики Беларусь
- Закон Республики Беларусь от 22.04.1992 «О профессиональных союзах»
- Указ Президента Республики Беларусь от 15.07.1995 № 278 «О развитии социального партнерства в Республике Беларусь»

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

² Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

Основные ответственные государственные органы

- Министерство труда и социальной защиты
- Министерство юстиции
- Генеральная прокуратура

Крупнейшие профсоюзы и профсоюзные конфедерации

- Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ) (объединяет 15 отраслевых профсоюзов, 6 областных и Минское городское и 137 районных и городских объединений). Численность членов – более 4 млн чел (96, 5% экономически активного населения страны).¹
- Белорусский конгресс демократических профсоюзов (БКДП) (объединяет 4 профсоюза: Белорусский независимый профсоюз, Свободный профсоюз Белорусский, Свободный профсоюз металлистов, Белорусский профсоюз работников радиоэлектронной промышленности).²

Основные организации гражданского общества

- Независимые профсоюзы
- РПОО «Белорусский Хельсинкский Комитет»
- ПЦ «Весна»

Рекомендации международных контрольных органов:

Комитет по свободе ассоциаций МОТ ³ и Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ ⁴	• отменить постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2019 № 49 «Об утверждении Положения о порядке оплаты услуг по охране общественного порядка, оказываемых органами внутренних дел, расходов, связанных с медицинским обслуживанием, уборкой территории после проведения на ней массового мероприятия» как препятствующее, в совокупности с другими положениями законодательства, реализации прав профсоюзов на практике; • упразднить требование наличия юридического адреса при регистрации профсоюза, так как на практике это требование препятствует реализации права создавать профсоюзы; • предпринимать меры по усилению эффективности государственных внесудебных механизмов для разрешения индивидуальных, коллективных трудовых споров, а также споров, касающихся профсоюзов;
--	--

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

² Сайт Белорусского конгресса демократических профсоюзов: <http://www.bkdp.org>

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

⁴ Обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, касающийся имплементации Беларусью Конвенции № 87 МОТ, 2016 г.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3297155.

	• внести ряд изменений в Декрет Президента Республики Беларусь от 31.08.2015 №5 «Об иностранной безвозмездной помощи» и Закон Республики Беларусь от 30.12.1997 «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь», касающихся, в частности: отмены санкций за однократное нарушение данных актов, установления более четких оснований для отказа в проведении массовых мероприятий профсоюзов, расширения перечня видов деятельности для которых может быть использована иностранная финансовая помощь (особенно в свете введения норм о финансовых затратах на обслуживание массового мероприятия, которые должна нести сторона, организующая мероприятие)
Комитет по правам человека ¹	• пересмотреть свои законы, подзаконные акты и практику, в том числе Закон Республики Беларусь от 30.12.1997 «О массовых мероприятиях в Республике Беларусь», чтобы гарантировать возможность пользования в полной мере правом на свободу собраний, как в законодательстве, так и на практике, и обеспечить, чтобы любые ограничения на свободу собраний, в том числе путем применения административных и уголовных наказаний к лицам, реализующим это право, соответствовали строгим требованиям статьи 21 Пакта; • упростить правила регистрации, чтобы общественные объединения и политические партии могли реально пользоваться своим правом на ассоциацию; • устранить препятствия для регистрации и деятельности профессиональных союзов, отмены неоправданных ограничений права на забастовку, расследования всех сообщений о вмешательстве в деятельность профсоюзов и репрессиях против профсоюзных активистов, а также пересмотра процедур, регулирующих коллективные переговоры с целью обеспечения соблюдения положений Пакта
Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ²	• в соответствии со своими обязательствами по статье 8 Пакта, обеспечить реализацию права на создание профсоюза и вступление в него по своему выбору, беспрепятственную реализацию профсоюзами своих прав; • обеспечить, чтобы работники пользовались своими профсоюзными правами без неподобающих ограничений или вмешательства, в том числе со стороны местных органов

Страновой контекст

В Беларуси до сих пор сохраняется принятое в СССР понимание роли и цели деятельности профсоюзных организаций: общественная работа, оздоровление работников, организация культурно-массовых мероприятий. В стране создана основная профсоюзная организация, лояльная государству и контролируемая

¹ Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., п. 55 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssL4aDidyTw2XoWDFf3o3yu4a9Dzvz10xbGVsDngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTPkOQOGYgf%2b7gOlBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>.

² Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6) , 2013 г., п. 17: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEGQuDH73ebwyTlqXJLJOJz4PD6B5lABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXXUo1MSgAthbXzMgZc8fymsak8eYmt>.

им — Федерация профсоюзов Беларуси (ФПБ). В организации нет понимания первоочередности правозащитной функции профсоюза.¹ Об искаженном понимании роли профсоюза «официальной» профсоюзной организацией свидетельствует и практика ее деятельности, и риторика бывшего профсоюзного лидера ФПБ Л. Козика, согласно которой основными показателями продуктивной работы профсоюза является участие в субботниках, выступления на собраниях трудовых коллективов, забота о том, как лучше работать производству, и оздоровление детей. Им также было констатировано, что независимые профсоюзы, не занимаясь этими вещами, не могут сравниться с ФПБ.²

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

Значительной проблемой является дискриминация работников по признаку принадлежности к независимым профсоюзам, хотя такая дискриминация запрещена Конституцией (ст. 22, 36, 41), Трудовым кодексом (ст. 14) и Законом Республики Беларусь от 22.04.1992 «О профессиональных союзах» (ст. 4). Прямая поддержка государством ФПБ и ее инициатив сама по себе свидетельствует о дискриминации остальных профсоюзов. Так, например, детско-юношеским спортивным школам ФПБ и профсоюзам, входящим в ФПБ Президентом на законодательном уровне предоставлено право использовать помещения находящееся в государственной собственности на безвозмездной основе.³ Бывший глава ФПБ Л. Козик прямо публично заявлял о том, что «было бы неправильно предоставить независимым профсоюзам такие же права как профсоюзам ФПБ».⁴

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

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

² «Количество членов независимых профсоюзов уменьшается благодаря работе ФПБ»: <https://www.kp.by/online/news/484553/>.

³ Приложение к Указу Президента Республики Беларусь № 150 от 29 марта 2012 г. «О некоторых вопросах аренды и безвозмездного пользования имуществом»: [http://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2012-39/2012-39\(007-022\).pdf&oldDocPage=1](http://pravo.by/document/?guid=2012&oldDoc=2012-39/2012-39(007-022).pdf&oldDocPage=1).

⁴ «Количество членов независимых профсоюзов уменьшается благодаря работе ФПБ»: <https://www.kp.by/online/news/484553/>.

Эксперты отмечают, что Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (последняя редакция 2019 г.), который ввел контрактную систему, явился одним из инструментов для борьбы с созданием независимых профсоюзов, так как позволяет работодателям просто не продлевать контракты.¹

Проблемой являются законодательно установленные препятствия к объединению в профсоюзы. Декрет Президента от 26.01.1999 № 2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений» требовал наличия не менее 10 % работающих (обучающихся) от их общего числа на предприятии, в учреждении, организации и наличия юридического адреса для создания и деятельности там профсоюза. Данные положения были признаны препятствующими созданию и функционированию профсоюзов Комиссией по расследованию МОТ, Комитетом экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ.² В 2015 году в названный Декрет были внесены изменения, и требование о наличии 10 % работающих для создания профсоюза на предприятии отменено.³ Тем не менее, осталось требование наличия у профсоюзной организации юридического адреса, что по-прежнему считается МОТ положением, препятствующим реализации права на объединение в профсоюзы.⁴

Положения Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2019 № 49 «Об утверждении Положения о порядке оплаты услуг по охране общественного порядка, оказываемых органами внутренних дел, расходов, связанных с медицинским обслуживанием, уборкой территории после проведения на ней массового мероприятия» препятствуют реализации права профсоюзов на забастовки и в целом — реализации свободы ассоциаций. На это особо указывает Комитет по свободе ассоциаций МОТ в своем последнем докладе по Беларуси и подчеркивает, что, учитывая размер минимальной базовой величины с одной стороны, и запрет на использование для проведения таких мероприятий иностранной финансовой помощи — с другой, этот факт делает практически невозможным проведение массового мероприятия профсоюзом. Вместе с тем, возможность проведения таких мероприятий является важным элементом прав профсоюзов.⁵

¹ Беларусь: права человека бизнес: гайдлайн для бизнеса, 2016г.: <https://www.belhelcom.org/sites/default/files/biz-belhelcom.pdf>.

² Обзор Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ, касающийся имплементации Беларусью Конвенции № 87 МОТ, 2015 г.: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID:3186994.

³ Комментарий к Декрету № 4 от 2 июня 2015 г. о внесении изменений и дополнений в Декрет Президента Республики Беларусь от 26 января 1999 года №2 «О некоторых мерах по упорядочению деятельности политических партий, профессиональных союзов, иных общественных объединений»: http://president.gov.by/ru/news_ru/view/kommentarij-k-dekretu-4-ot-2-ijunja-2015-g-11468/.

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

⁵ Там же, пп. 24-25.

Комитет по свободе ассоциаций МОТ трижды рассматривал жалобы профсоюзов на Беларусь: в 1994 г., в 1996 г. и в 2000 г. Жалобы касались вмешательства государства в деятельность ряда профсоюзов, дискриминации по признаку принадлежности к определенному профсоюзу, нарушения свободы собраний и свободы ассоциации, нарушения права на забастовку.¹

Примеры из практики

Зима–весна 2019 г.

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

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

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

Август 2018 г.

24 августа 2018 г. Геннадий Федынич и Игорь Комлик, соответственно председатель и главный бухгалтер Белорусского независимого профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (РЭП), были признаны виновными в уклонении от уплаты налогов судом Советского района г. Минска. Обвинение утверждало,

¹ Подробнее см. База обращений в Комитет по свободе ассоциаций МОТ: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:5785036175076:::P20060_REPORT_TYPE:A

что оба лидера независимого профсоюза виновны в том, что в 2011–2012 гг. они не задекларировали 140 000 евро, якобы полученных на корпоративный банковский счет в Литве. Обвинения были предъявлены им через год после того, как профсоюз помог мобилизовать акции протеста против президентского Декрета № 3, которым устанавливался сбор с безработных. Подсудимые были признаны виновными по всем обвинениям, приговорены к 4 годам ограничения свободы без тюремного заключения, 5 годам запрета на занятие руководящих должностей и штрафу в размере 47 560 белорусских рублей.

За ходом судебного разбирательства наблюдал представитель Международной федерации прав человека. Также на судебном заседании присутствовал помощник Генерального секретаря Глобального профсоюза IndustriALL.¹ В ходе судебного разбирательства констатированы серьезные процессуальные нарушения. Во-первых, шестеро свидетелей заявили в суде, что их показания были получены с использованием угроз и давления. Во-вторых, в качестве основных доказательств обвинение представило неподтвержденные банковские записи (литовский банк так и не подтвердил наличие такого счета), полученные с помощью учетной записи электронной почты, принадлежность которой не была установлена в ходе судебного разбирательства. В-третьих, суд принял в качестве доказательства стенограммы телефонных разговоров, записанных до получения санкции на контроль телефонных разговоров Геннадия Федынича и Федора Комлика.

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

Апрель 2016 г.

Руководство Слонимской камвольной фабрики в нарушение законодательства отказалось распространять коллективный договор на активиста независимого профсоюза РЭП. В результате он был уволен за 3 года до пенсии. В своих пояснениях о случившемся, руководитель фабрики сказал, что не он принимал это решение, а просто продлевал решение, принятое предыдущим руководителем, потому что не видел необходимости предыдущему руководителю не доверять в чем-то. Далее руководитель пояснил, что «этим вопросом занимался юрист и перед подписанием отказа распространить колдоговор, он сказал мне, что это законно. У меня нет юридического образования, чтобы принимать такие решения».

Источник: <http://praca-by.info/all-news/item/3097-%20>

[rukovodstvo-slonimskoj-kamvolnoj-fabriki-poshlo-na-vopiyushchee-narushenie-zakona](http://praca-by.info/all-news/item/3097-%20rukovodstvo-slonimskoj-kamvolnoj-fabriki-poshlo-na-vopiyushchee-narushenie-zakona)

¹ Представляет интересы 50 миллионов работников в 140 странах мира, занятых в горнодобывающей, энергетической и перерабатывающих отраслях.

Январь 2016 г.

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

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

Ноябрь 2015 г.

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

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

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

2015 г.

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

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

2015 г.

По информации Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций МОТ:

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

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

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

Июнь 2015 г.

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

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

Июнь 2012 г.

В течение 8 месяцев администрация Бобруйского завода тракторных деталей и агрегатов блокировала доступ на территорию завода председателя действующей на предприятии первичной организации Свободного профсоюза Белорусского Михаила Ковалькова.

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

Ноябрь 2012 г.

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

Источник: 366-ый отчет Комитета по свободе ассоциаций МОТ по Беларуси, 2012 г.: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-_relconf/documents/meetingdocument/wcms_193261.pdf

8.2. Нетрудовые права работников

8.2.1. Свобода выражения мнения

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь ¹

- Международной пакт о гражданских и политических правах 1966 года (1973 г.)

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 10 (1983 г.) «Статья 19 (свобода мнений и их выражения)» (КПЧ)¹
- Замечание общего порядка № 34 (2011 г.) «Статья 19 (свобода мнений и их выражения)» (КПЧ)

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ч. 1, 2 ст. 33: «Каждому гарантируется свобода мнений, убеждений и их свободное выражение. Никто не может быть принужден к выражению своих убеждений или отказу от них».
- Закон Республики Беларусь от 18.07.2011 «Об обращениях граждан и юридических лиц»
- Закон Республики Беларусь от 17.07.2008 «О средствах массовой информации»
- Уголовный кодекс Республики Беларусь, ст. 197

Основные ответственные государственные органы

- Министерство труда и социальной защиты
- Министерство информации
- Генеральная прокуратура

Основные организации гражданского общества

- Профсоюзы
- Белорусская ассоциация журналистов

Рекомендации международных контрольных органов:

Комитет по правам человека ²	Принять все необходимые меры, чтобы гарантировать каждому полную реализацию права на свободу выражения мнений, в том числе: • рассмотреть возможность отмены уголовной ответственности за клевету, и в любом случае применять уголовное законодательство только в наиболее серьезных делах; • отменить все другие неоправданные ограничения на осуществление свободы выражения мнений и обеспечить, чтобы потребность в наложении любых ограничений и соразмерность мер реагирования определялись в соответствии со строгими требованиями п. 3 ст. 19 Пакта
---	--

¹ Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

² Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., п. 50: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssL4aDidyTw2XoWDFf3o3yup4a9Dzvz10xbGVsDngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpPkOQQYgf%2b7gOlBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>.

Страновой контекст

В случаях, когда работники заявляют о неудовлетворительных условиях труда и озвучивают проблемы публично, обращаются с жалобами в компетентные органы или организации гражданского общества, со стороны нанимателя часто можно наблюдать попытки ограничить такие действия во избежание «вынесения сора из избы». Могут просить работников отозвать их жалобы, запрещать им получать доказательства происходящего (запрет снимать видео и т. д.).

Также имеют место случаи принуждения к выражению определенного мнения.

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

Примеры из практики

Июль 2019 г.

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

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

Май 2019 г.

После того, как ситуация с нарушениями ряда стандартов безопасности и строительства, выявленными в ходе строительства завода сульфатной беленой целлюлозы (инвестиционного проекта, реализуемого с 2012 г. ОАО «Светлогорский целлюлозно-картонный комбинат» (заказчик) и ОАО «Китайская корпорация инжиниринга САМСЕ» (генеральный подрядчик)), стала достоянием общественности, на Светлогорском ЦКК издали внутреннее распоряжение «Об усилении информационной безопасности в Обществе» за подписью генерального директора предприятия Юрия Крука. Документ запрещает работникам осуществлять фото- и видеосъемку объектов и технологических процессов на территории предприятия. Также запрещено проносить мобильные телефоны во все помещения технологических установок, где осуществляется контроль за оборудованием и технологическим процессом. Исключение коснется лишь сотрудников, уполномоченных генеральным директором. За невыполнение требований, предупредили в администрации, работники будут привлекаться к дисциплинарной ответственности или лишаться выплат стимулирующего характера.

Источник: <https://news.tut.by/society/637760.htm>

Март 2019 г.

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

После этого работники столичных автопарков начали преследоваться за критику со стороны нанимателей (угроза непродления контрактов, выселения из общежития). По этим фактам была направлена отдельная коллективная жалоба в Генеральную прокуратуру Республики Беларусь.

В автобусном парке № 4 г. Минска руководством был составлен бланк заявления об отказе с готовыми вариантами причин, по которым работник подписался под жалобой. Данный бланк предлагали заполнить работникам:

Директору филиала
«Автобусный парк № 4»
государственного предприятия
«Минсктранс»
В.А. Веселовскому
от _____

заявление

На собрании, которое состоится в 15 часов 19.03.2019 года в актовом зале филиала, о чем я был уведомлен заблаговременно, присутствовать не буду, так как поставил свою подпись по следующей причине (указать причину, к примеру: 1. из-за сочувствия/чувства солидарности, 2. из-за незнания персонального компьютера (нажал по неосторожности), 3. подпись поставил сын или другой член семьи, 4. дал воспользоваться своей электронной почтой другому человеку и т.д.).

К нанимателю претензий не имею. Отзываю свою подпись из коллективного обращения работников (водителей) филиалов ГП «Минсктранс».

«__»_____ 2019 г. подпись ФИО

Источники: <https://news.tut.by/society/629790.html>, <https://petitions.by/petitions/2300>

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

9.1. Запрет дискриминации

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь:¹

- Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 г. (1973 г.)
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. (1981 г.)
- Конвенция о правах инвалидов 2006 г. (2016 г.)
- Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1966 г. (1969 г.)

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

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

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

² Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ч. 2 ст. 21: «Государство гарантирует права и свободы граждан Беларуси, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства»; ст. 22: «Все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов».
- Закон Республики Беларусь от 10.05.2007 «О рекламе»
- Закон Республики Беларусь от 17.07.2008 «О средствах массовой информации»
- Закон Республики Беларусь от 11.11.1991 «О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь»
- Закон Республики Беларусь от 25.11.1999 «О туризме»

Основной ответственный государственный орган

- Министерство антимонопольного регулирования и торговли (МАРТ)
- Министерство информации
- Министерство спорта и туризма
- Министерство труда и социальной защиты
- Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества

- РПОО «Белорусский Хельсинкский Комитет»
- МОО «Гендерные перспективы»
- «Центр по продвижению прав женщин – Ее права»
- Просветительское правозащитное учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью»
- Правозащитная инициатива «Журналисты за толерантность»

Рекомендации международных контрольных органов:

Комитет по правам человека ¹	• принять все необходимые меры, в том числе принять всеобъемлющее антидискриминационное законодательство, для обеспечения того, чтобы его законодательство обеспечивало надлежащую и действенную материальную и процессуальную защиту от всех форм прямой, косвенной и множественной дискриминации, в том числе в частной сфере, по всем запрещенным признакам в соответствии с Пактом, а также доступ к эффективным и надлежащим средствам правовой защиты от любых форм дискриминации;
---	--

¹ Заключительные замечания по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 16, 20, 22 : <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhssL4aDidyTw2XoWDFf3o3yup4a9Dzvz10xbGVSSosDngAQLWR6oKQf1N7L4fdkYRq4zLTpPkOQGYgf%2b7gOlBkfwy34Senmuv37X1AnXOEtnV7>.

	• включить сексуальную ориентацию и гендерную идентичность в число запрещенных оснований дискриминации во всеобъемлющее антидискриминационное законодательство; • назначить надлежащие наказания за такие действия, в том числе в результате оперативного и эффективного расследования любых сообщений о проявлениях насилия или ненависти на почве сексуальной ориентации и гендерной идентичности, и привлечения виновных к ответственности; • повысить доступность для инвалидов общественного транспорта, зданий и других объектов и сделать доступ к ним недискриминационным
Комитет по экономическим, социальным и культурным правам ¹	• обеспечить, чтобы законодательство эффективно запрещало дискриминацию во всех областях экономических, социальных и культурных прав в соответствии с положениями Пакта и предусматривало соответствующие санкции за нее; • принять всеобъемлющий закон о борьбе с дискриминацией, в котором решалась бы проблема дискриминации, в том числе в частной сфере, запрещалась бы прямая и косвенная дискриминация по всем признакам, указанным в Пакте, и предусматривались бы эффективные средства правовой защиты в случае дискриминации в ходе судебного и административного разбирательства; • активизировать усилия по изменению восприятия в обществе ролей мужчин и женщин, в том числе посредством проведения информационно-просветительских кампаний
Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин ²	• принять всеобъемлющее законодательство по борьбе с дискриминацией, конкретно все формы дискриминации в отношении женщин во всех сферах жизни и направленное на государственных и частных субъектов в соответствии со статьями 1 и 2 Конвенции, включая прямую и косвенную дискриминацию по всем признакам, как это предусмотрено в общей рекомендации № 28 (2010 г.) об основных обязательствах государств-участников в соответствии со статьей 2 Конвенции; • принимать адресные меры в отношении женщин, мужчин, девочек и мальчиков по преодолению дискриминационных стереотипов в отношении роли и обязанностей женщин и мужчин в семье и обществе, и подчеркивать важность равного участия женщин в процессе принятия решений в государственном и частном секторах; • обеспечить строгое соблюдение запрета на неэтичную рекламу, предусмотренного в ст. 26 Закона Республики Беларусь от 10.05.2007 «О рекламе», и просвещать средства массовой информации и рекламную отрасль в целях содействия созданию позитивного образа женщин как активных участников политической, экономической и социальной жизни

¹ Заключительные замечания по объединенным четвертому–шестому периодическим докладам Беларуси (E/C.12/BLR/4-6), 2013 г., пп. 8, 11: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuWzoufcs4rD6HOGEGQuDH73ebwyTlqXJLJOJz4PD6B5IABS7ch8L%2fOb5RSFbdLA%2f%2b7eTzvXGOVdv9WXXUo1MSgAthbXzMgZc8fynsak8eYmt>.

² Заключительные замечания по восьмому периодическому докладу Беларуси (CEDAW/C/BLR/8), 2016 г., пп. 9, 21: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N16/402/64/PDF/N1640264.pdf?OpenElement>.

Страновой контекст

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

Наличие в белорусском законодательстве общих положений, касающихся принципов равенства и недискриминации, которые никак дополнительно не раскрыты в тексте соответствующих отраслевых законов и лишены эффективных мер реализации, не могут служить заменой специального всеобъемлющего антидискриминационного законодательства. Без принятия такого законодательства реализация принципов равенства и недискриминации в Беларуси будет оставаться весьма затруднительной.¹ И если в контексте трудовых правоотношений имеется хотя бы одна статья Трудового кодекса (ст. 14), то в контексте деятельности бизнеса, направленной на потребителя в принципе отсутствуют какие-либо антидискриминационные положения законодательства кроме положений Конституции.

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

Вместе с тем, изготовление и транслирование рекламы, содержащей вульгарные и стереотипные представления о гендерных ролях, способствует и поощряет создание в обществе среды, благоприятной для дискриминации, базирующейся на стереотипах, препятствующих реализации права на равное обращение и недискриминацию, что является нарушением норм, содержащихся в указанных международных договорах, а также норм белорусского законодательства.

Таким образом, субъекты хозяйствования, использующие сексуальную объективацию и сексизм для рекламы, фактически участвуют в создании условий для дискриминации в обществе, поощряя гендерные стереотипы. При этом негативное влияние на реализацию прав человека оказывают сразу 3 субъекта — субъект, который заказывает рекламу (производитель товара/услуги), субъект, который производит рекламу, и субъект, который ее транслирует.

¹ Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), п. 13: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf.

В Законе Республики Беларусь от 10.05.2007 «О рекламе» не содержится положений о запрете дискриминационной рекламы; подобная реклама может быть квалифицирована как ненадлежащая (а именно — неэтичная) по п. 3 ст. 26, как содержащая оскорбительные образы в отношении пола. Использование такой рекламы запрещено.

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

Закон Республики Беларусь от 17.07.2008 «О средствах массовой информации» равно как и Закон Республики Беларусь от 10.05.2007 «О рекламе» не содержит прямых положений, касающихся запрета дискриминации. Вместе с тем, п. 1.2 ст. 38 Закона Республики Беларусь от 17.07.2008 «О средствах массовой информации» запрещает использование в СМИ и на интернет-ресурсах ненадлежащей рекламы; п. 4 ст. 34 названного Закона обязывает журналиста СМИ «уважать права, свободы и законные интересы физических лиц»; ст. 4 провозглашает уважение прав и свобод человека одним из основных принципов деятельности СМИ.

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

Так же, как и в случае с трудовыми правоотношениями, в данном случае чрезвычайно важна просветительская функция такого законодательства. В профессиональном сообществе белорусских журналистов очевиден крайне низкий уровень гендерной грамотности, в большинстве случаев отсутствует понимание таких явлений, как сексизм и объективация. Это подтверждается и практикой их деятельности, и экспертами.¹ При возмущении общественности, связанном с такими высказываниями в СМИ, журналисты часто оправдывают это наличием чувства юмора и желанием пошутить.

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

¹ См., например, выпуск бюллетеня Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь «Гендерное равенство» (№ 7), посвященный гендерным вопросам в СМИ (2014 г.): <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/UN-Gender-7.pdf>.

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

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

Помимо дискриминации в маркетинге и СМИ, следует отметить, что, несмотря на активную политику государства в сфере охраны прав лиц с инвалидностью, присутствуют случаи дискриминации таких лиц со стороны бизнеса.

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

В Национальном плане действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 гг. отмечены такие мероприятия, которые, при их реализации, будут способствовать более эффективной реализации бизнесом прав лиц с инвалидностью: закрепление понятия «дискриминация по признаку инвалидности», наступление административной ответственности за уклонение от исполнения требований по созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры, исключение дискриминационных норм по признаку инвалидности относительно всех видов перевозок (включая автомобиль-

¹ Альтернативный доклад национальной правозащитной коалиции о выполнении Республикой Беларусь Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г. (представленный к 124-й сессии Комитета ООН по правам человека, май 2018 г.), пп. 25-31: https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CCPR/Shared%20Documents/BLR/INT_CCPR_CSS_BLR_31288_R.pdf.

ным, водным, воздушным, железнодорожным видами транспорта) и перевозчиков, закрепление норм по обеспечению беспрепятственного доступа инвалидов к информации.¹

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

В 2016 г. экспертами белорусской Сети за равенство и недискриминацию² был подготовлен проект Концепции национального антидискриминационного законодательства. Измененный и дополненный после серии консультаций и публичных обсуждений вариант Концепции опубликован в докладе Белорусского Хельсинкского Комитета «Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси».³

Примеры из практики: сексизм и объективация в рекламе

Февраль 2019 г.

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

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

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

Май 2018 г.

Борисовское женское социальное общественное объединение «Провинция» направило в Министерство антимонопольного регулирования и торговли заявление с

¹ Национальный план действий по реализации в Республике Беларусь положений Конвенции о правах инвалидов на 2017–2025 гг.: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Post.-SM-RB-natsplan-dejstvijo-invalidam.pdf>.

² В Сеть входят, в частности, РПОО «Белорусский Хельсинкский Комитет», Просветительское учреждение «Офис по правам людей с инвалидностью», Простое товарищество «Инициатива Forb» и др.

³ Дискриминация отдельных уязвимых групп в Беларуси: доклад / Д. Черных, О. Гулак, 2018 г.: <https://belhelcom.org/ru/document/diskriminaciya-otdelnyh-uyazvimykh-grupp-v-belarusi>.

просьбой признать сексистской и запретить рекламу выдачи займов. Рекламное объявление с изображением девушки гласило: «Там не дали? А я дам». Министерство антимонопольного регулирования и торговли не усмотрело в рекламе признаков «неэтичности» по причине того, что девушка, обещающая «дать», изображена не голой, а одетой в деловой костюм.

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

Сентябрь 2017 г.

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

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

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

Декабрь 2016 г.

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

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

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

Июль 2011 г.

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

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

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

Август 2009 г.

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

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

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

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

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

Примеры из практики: сексизм и «язык вражды» в деятельности СМИ

Август 2019 г.

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

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

Май–Июнь 2019 г.

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

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

публичного процесса, хотят запугать СМИ, чтобы никто больше не осмелился критиковать извращенцев».

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

Газета «Вечерний Могилев» — лидер белорусских СМИ по использованию «языка вражды».¹ В публикуемых газетой материалах, в публичных выступлениях главного редактора газеты Надежды Левченко содержатся недопустимые, оскорбительные и агрессивные высказывания в адрес ЛГБТ-сообщества. Используются такие слова как: извращенцы, уроды, педерасты и т. д.² Такая позиция газеты объясняется «спасением славянских ценностей» и «традиционной семьи». Группа поддержки газеты вовлекает в свою дискриминационную агрессивную противоправную деятельность в отношении ЛГБТ-сообщества несовершеннолетних.³

За все время Министерством информации Республики Беларусь ни разу не ставился вопрос о служебном соответствии главного редактора. Газета трижды становилась дипломантом в номинациях Национального конкурса средств массовой информации «Золотая Литера». Имеет дипломы лауреатов конкурсов для СМИ Генеральной прокуратуры Республики Беларусь, Министерства внутренних дел Республики Беларусь.⁴

В поддержку газеты в ситуации с судебным процессом, касающимся экстремизма, выступила Общественная палата Союзного государства.⁵

Май 2019 г.

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

¹ «Вечернему Могилеву», известному своей гомофобией, грозит суд за экстремизм (сайт Правозащитной инициативы «Журналисты за толерантность»): <https://j4t.by/2019/06/03/vechernemu-mogilevu-izvestnomu-svoey-gomofobiey-grozit-sud-za-ekstremizm/>.

² См. например, «ЛГБТ-активист пожаловался в КГБ и Мининформ на «Вечерний Могилев». Редактор газеты возмущена»: <https://news.tut.by/society/567345.html>

³ «За экстремизм судят газету «Вечерний Могилев», на которую жаловались за оскорбление ЛГБТ-сообщества»: <https://news.tut.by/society/645177.html>.

⁴ Сайт областной газеты «Вечерний Могилев»: <http://www.vecherniy-mogilev.by/index.php?page=about-newspaper>.

⁵ «Президент поддерживает институт семьи, Министерство информации нет, а что скажет суд?»: <http://www.vecherniy-mogilev.by/?page=article&articleID=8181>.

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

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

Апрель 2019 г.

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

Однако, при этом важно отметить, что после выражения обеспокоенности этой публикацией, TUT.BY сам предложил опубликовать материал с противоположенной точкой зрения¹, что говорит в пользу ресурса.

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

Примеры из практики: дискриминация лиц с инвалидностью

Август 2019 г.

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

¹ «Что делать, если мне нравится наносить макияж, притом что я мужчина?» Мнение о праве мужчин на мейкап: <https://lady.tut.by/news/life/636930.html>

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

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

Апрель 2019 г.

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

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

Январь 2019 г.

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

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

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

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

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

Дискриминационная практика туроператоров

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

В то время как в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 12.11.2014 № 1064 «Об утверждении Правил оказания туристических услуг», которым утверждена форма Типового договора об оказании туристических услуг, сказано, что договор оказания туристических услуг может дополняться условиями, не противоречащими законодательству (ч. 4 п. 24).

9.2. Экологические права человека

Международно-правовые обязательства Республики Беларусь :¹

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

Документы, официально толкующие международно-правовые обязательства Республики Беларусь:

- Замечание общего порядка № 14 (2000 г.) «Право на наивысший достижимый уровень здоровья (статья 12 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах)» (КЭСКП)²
- Замечание общего порядка № 24 (2017 г.) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» (КЭСКП)
- Замечание общего порядка № 36 (2018 г.) «Право на жизнь (статья 6 Международного пакта о гражданских и политических правах)» (КПЧ)
- Руководство по осуществлению Орхусской конвенции, разработанное Европейской экономической комиссией ООН 2000 г.
- Маастрихтские рекомендации по оказанию содействия эффективному участию общественности в процессе принятия решений по вопросам, касающимся окружающей среды, подготовленные Европейской экономической комиссией ООН под эгидой Орхусской конвенции 2015 г.

¹ В скобках указан год вступления в силу международного договора для Республики Беларусь.

² Тут и далее в скобках указан договорный орган, принявший Замечание общего порядка.

Базовое национальное законодательство:

- Конституция Республики Беларусь, ч. 1 ст. 46, ст. 34, ст. 35
- Закон Республики Беларусь от 14.07.2008 «Об охране окружающей среды»
- Закон Республики Беларусь от 18.07.2016 «О государственной экологической экспертизе, стратегической экологической оценке и оценке воздействия на окружающую среду»
- Закон Республики Беларусь от 20.07.2007 «Об обращении с отходами»
- Закон Республики Беларусь от 07.01.2012 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»
- Закон Республики Беларусь от 29.06.2003 «О качестве и безопасности продовольственного сырья и пищевых продуктов для жизни и здоровья человека»
- Закон Республики Беларусь от 18.06.1993 «О здравоохранении»
- Закон Республики Беларусь от 18.07.2011 «Об обращениях граждан и юридических лиц»
- Уголовный кодекс Республики Беларусь

Основной ответственный государственный орган

- Министерство природы и охраны окружающей среды
- Генеральная прокуратура

Организации гражданского общества

- ОО «Экодом»
- Товарищество «Зеленая сеть»
- Центр экологических решений

Рекомендации международных контрольных органов :

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

Страновой контекст

Основной проблемой в сфере экологических прав человека в Беларуси является ненадлежащая реализация права на доступ к экологической информации. Несмотря на то что Беларусь ратифицировала Орхусскую конвенцию, государство не предпринимает достаточных мер для ее соблюдению субъектами хозяйствования. Помимо этого, имеют место факты преследования и ущемления в правах лиц, требующих доступ к экологической информации и борющихся против строительства наносящих ущерб окружающей среде производств, что также противоречит положениям Орхусской конвенции.

Отдельно стоит выделить проблему строительства Белорусской АЭС. Строительство началось в 2011 г. по российскому проекту АЭС-2006 вблизи границы с Литвой. Заказчиком по сооружению и эксплуатирующей организацией является РУП «Белорусская АЭС». В 2010 г. Министерство окружающей среды Литвы направило в адрес Министра природы и охраны окружающей среды Беларуси документ, касающийся позиции Литвы относительно проведенной оценки воздействия на окружающую среду. В 60-страничном документе подробно описывается ненадлежащая процедура проведения Беларусью оценки воздействия на окружающую среду, также ненадлежащее обеспечение Беларусью процедуры публичных слушаний отчета об этой оценке, которые состоялись в Литве в марте 2010 г. и на которых представители Беларуси не могли ответить на вопросы общественности.¹ При этом в случае с Белорусской АЭС также имело место нарушение права на доступ к информации, что было признано Комитетом по соблюдению Орхусской конвенции в 2011 г.² (см. примеры из практики ниже).

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

- в 2009 г. в связи со строительством Неманской ГЭС. Комитет признал нарушение Беларусью ст. 4 (п. 1) «Доступ к экологической информации» и ст. 6 (п. 2, 3, 7, 8, 9) «Участие общественности в принятии решений по конкретным видам деятельности».³
- в 2010 г. в связи со строительством Белорусской АЭС. Комитет признал нарушение Беларусью ст. 4 (п. 1) «Доступ к экологической информации» и ст. 6 (п. 2, 4, 6) «Участие общественности в принятии решений по конкретным видам деятельности».⁴
- в 2014 г. в связи с притеснением экологических активистов (5 человек), выступавших против строительства Белорусской АЭС, выражавшемся, в том числе, в незаконном задержании, административном аресте, запрете на въезд в страну, обыскам и изъятии информационных материалов. Комитет признал нарушение Беларусью п. 8 ст. 3 Конвенции «Общие положения», который запрещает преследовать, наказывать и притеснять в любой форме лиц, реализующих свои права в соответствии с Конвенцией.⁵

¹ Обращение Министерства окружающей среды Литовской Республики в Министерство природных ресурсов и охраны окружающей среды Республики Беларусь от 07.05.2010 № (10-3)-D8-4486, касающееся позиции Литвы по документации об оценке воздействия на окружающую среду, проведенную в связи со строительством АЭС в Республике Беларусь (на англ. яз): http://atomby.net/file/position_with_attachments_lt.pdf.

² Выводы и рекомендации Комитета по вопросам соблюдения по сообщению АССС/С/2009/44 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (приняты 28 июня 2011 года): <https://www.unece.org/env/pp/cc/com.html>.

³ Выводы и рекомендации по сообщению АССС/С/2009/37 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (приняты Комитетом по вопросам соблюдения 24 сентября 2010 года): https://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/pp/compliance/C2009-37/Findings/ece_mp_pp_2011_11_rus_add2.pdf.

⁴ Выводы и рекомендации Комитета по вопросам соблюдения по сообщению АССС/С/2009/44 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (Приняты 28 июня 2011 года): <https://www.unece.org/env/pp/cc/com.html>.

⁵ Выводы и рекомендации по сообщению АССС/С/ 2014/102 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (Приняты Комитетом по вопросам соблюдения 18 июня 2017 года): <https://www.unece.org/fileadmin/DAM/env/pp/compliance/CC-58/ece.mp.pp.c.1.2017.19.r.pdf>.

Также следует выделить проблему обращения с отходами. За последние 5 лет каждый год увеличивается количество образующихся отходов производства (в 2016 г. — 49 448 тыс. т., в 2017 г. — 55 506 тыс. т., в 2018 — 60 723 тыс. т). Основная масса отходов приходится на обрабатывающую промышленность. Также растет число твердых коммунальных отходов на душу населения (по состоянию на 2018 г. — 400,2 кг/чел (в 2017 — 400, 2, в 2016 — 399, 3, в 2015 — 393, 5)).¹

По сравнению с 2017 г. также существенно выросло количество опасных отходов (на начало 2018 г. — 7,958 т., в 2017 — 5, 956, 2)).²

Законом Республики Беларусь от 20.07.2007 «Об обращении с отходами» (ст. 17) закрепляются обязанности юридических лиц, индивидуальных предпринимателей и физических лиц в области обращения с отходами. В стране внедрена и законодательно закреплена система раздельного сбора отходов.

В марте 2019 г. принята Директива Президента Республики Беларусь от 04.03.2019 № 7 «О совершенствовании и развитии жилищно-коммунального хозяйства страны», в которой помимо прочего одними из основополагающих направлений указаны повышение качества питьевой воды и совершенствование обращения с твердыми коммунальными отходами. Последнее, в частности, означает поэтапный отказ от полиэтиленовой упаковки с ее замещением экологически безопасной упаковкой из стекла и бумаги, а также привлечение инвестиций в сферу обращения с твердыми коммунальными отходами (в том числе создание депозитной системы обращения потребительской упаковки).

В июле 2019 г. в соответствии с поручением Совета Министров Республики Беларусь от 04.07.2019 № 02/102–243/7608р о необходимости проработки вопроса исключения использования в объектах общественного питания пластиковой одноразовой посуды Министерство антимонопольного регулирования и торговли (МАРТ) запросило в Минздраве, Минжилкоммунхозе, Госстандарте, Минприроды и у бизнеса обозначить свою позицию по данному вопросу.

Можно отметить, что государство видит проблему твердых коммунальных отходов достаточно комплексно, не только в связи с пластиковой посудой. Так, например, в апреле 2019 г. накануне Радуницы (дня поминовения усопших) Минприроды призывало граждан отказаться от разрушающей экологию традиции использовать пластиковые цветы при украшении могил усопших и заменить их на живые растения (цветы в горшках, карликовые кустарники, газонную траву), а также на свечи и ленты из ткани. Ежегодно после Радуницы на полигоны твердых коммунальных отходов вывозят около 1 млн пластиковых цветов, срок разложения которых — от 100 до 500 лет, и вторичной переработке они не подлежат. Кроме того, иногда для утилизации старых цветов с кладбищ их сжигают,

¹ Национальный статистический комитет Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/okruzhayushchaya-sreda/sovmestnaya-sistema-ekologicheskoi-informatsii2/i-othody/i-1-obrazovanie-othodov/>.

² Национальный статистический комитет Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/okruzhayushchaya-sreda/sovmestnaya-sistema-ekologicheskoi-informatsii2/i-othody/i-2-upravlenie-opasnymi-othodami/>.

что может нанести непоправимый вред здоровью человека и особенно детскому организму, поскольку при сжигании пластика в окружающую среду выделяются тяжелые металлы и диоксины.¹

Проблема загрязнения окружающей среды. Согласно официальной статистике основные выбросы в атмосферу происходят со стороны обрабатывающей промышленности и сельского, лесного и рыбного хозяйства.² Вместе с тем, по данным Третьего обзора результативности экологической деятельности Беларуси, проведенного Комиссией ЕЭК ООН в 2015 г., отмечается, что нормативы качества воздуха приближаются к стандартам ЕС, а в некоторых природоохранных зонах — строже этих стандартов. Однако в обзоре подчеркивается проблема с диффузным загрязнением водных объектов и подземных вод азотом и фосфором. Основным источником такого загрязнения — загрязненные сточные воды с культивируемых земель.³

Законом Республики Беларусь от 14.07.2008 «Об охране окружающей среды» предусмотрен ряд экономических инструментов для стимулирования рационального (устойчивого) использования природных ресурсов и соблюдения природоохранного законодательства хозяйствующими субъектами, в том числе экологическое страхование (ст. 82–85). Страна признает стандарты регулирования природопользования ISO 14001. Действует система сертификации в соответствие с этими стандартами, которая проводится аккредитованными органами в пределах их области аккредитации. Получение такого сертификата дает право на получение налоговых льгот.

Вместе с тем, проблему представляют реализуемые в Беларуси инвестиционные проекты по строительству ряда заводов, которые (хотя и должны), но не соблюдают установленные белорусским законодательством экологические стандарты. В частности — проект по строительству завода сульфатной беленой целлюлозы — инвестиционный проект, реализуемый с 2012 г. ОАО «Светлогорский целлюлозно-картонный комбинат» (заказчик) и ОАО «Китайская корпорация инжиниринга SAMCE» (генеральный подрядчик) (см. подробнее в разделе 6).

Примеры из практики

2018–2019 гг.

В свободной экономической зоне «Брест» на промышленной площадке «Аэропорт» ООО «АйПауэр» строит аккумуляторный завод. Жители Бреста и нескольких де-

¹ «Минприроды: пластиковые цветы на кладбищах вредны для экологии»: <https://minsknews.by/minprirodyi-plastikovyye-tsvetyi-na-kladbishhah-vrednyi-dlya-ekologii/>.

² Национальный статистический комитет Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/okruzhayushchaya-sreda/sovместnaya-sistema-ekologicheskoi-informatsii2/a-zagryaznenie-atmosfernogo-vozdusha-i-razrushenie-ozonovogo-sloya/a-1-vybrosy-zagryaznyayuschih-veschestv-v-atmosfernyi-vozduh/>.

³ Третий обзор результативности экологической деятельности Беларуси, проведенный Комиссией ЕЭК ООН в 2015 г.: <http://www.minpriroda.gov.by/ru/docs-ru/>.

ревень Брестского района считают, что предприятие угрожает их здоровью. Начиная с 25 февраля 2018 г. активисты и местные жители каждое воскресенье собираются на площади имени Ленина в Бресте (главная площадь) и обсуждают вопросы строительства аккумуляторного завода.

Власти неоднократно заявляли о полном соответствии законодательству и экологическим стандартам строительства завода. В декабре 2018 г. с противниками строительства завода встретился Министр природных ресурсов и охраны окружающей среды Андрей Худык и заверил, что если будут выявлены превышения допустимых норм, завод не откроется. В марте 2019 г. то же самое заявил Председатель Брестского облисполкома Анатолий Лис во время брифинга с журналистами. Тогда же в Бресте сформировали государственно-общественную группу мониторинга состояния окружающей среды в зоне влияния аккумуляторного завода ООО «АйПауэр». По утвержденному графику мониторинга ежемесячно будут проводиться исследования воздуха, почвы, питьевой воды и сточных вод. Результаты будут публиковаться в электронных, печатных СМИ и на интернет-ресурсах. В апреле 2019 г. Председатель Брестского облисполкома Анатолий Лис сообщил, что аккумуляторный завод под Брестом заработает в мае 2019 г. Однако уже 14 июня 2019 г. подписал распоряжение о приостановлении строительства завода «до устранения выявленных нарушений».¹ 17 июня 2019 г. областной комитет природных ресурсов и охраны окружающей среды приостановил разрешение заводу на выброс загрязняющих веществ в атмосферу.

С января 2018 г. и по состоянию на конец апреля 2019 г. активисты подали заявки на проведение в Бресте и Брестском районе 88 митингов, 12 пикетов и 16 демонстраций. Лишь одна из них была удовлетворена – 29 апреля 2018 г. состоялся митинг «Брестчанки против свинца». Общая сумма полученных активистами штрафов – около 9000 долларов. 27 противников аккумуляторного завода были привлечены к административной ответственности.

Источник: <https://news.tut.by/society/635218.html>,
<https://news.tut.by/society/643107.html>

2017–2019 гг.

С 2012 г. идет строительство завода сульфатной беленой целлюлозы – инвестиционный проект, реализуемый ОАО «Светлогорский целлюлозно-картонный комбинат» (заказчик) и ОАО «Китайская корпорация инжиниринга SAMCE» (генеральный подрядчик). Проект реализуется на основании Указа Президента от 30.08.2012 № 391 «О строительстве завода по производству сульфатной беленой целлюлозы».² При этом большая часть суммы проекта – это покупательский кредит, предоставленный в соответствии с Кредитным соглашением меж-

¹ Распоряжение № 60-р о приостановлении строительства объекта «Аккумуляторный завод ООО «Айпауэр»: <http://www.brest-region.gov.by/index.php/novosti/oblast/9639-14-iyunya-2019-g-predsdatelem-brestskogo-oblispolkoma-podpisano-rasporiazhenie-60-r-o-priostanovlenii-stroitelstva-ob-ekta-akkumulyatornyj-zavod-ooo-ajpauer>.

² Указ Президента от 30.08.2012 № 391 «О строительстве завода по производству сульфатной беленой целлюлозы»: <http://pravo.newsby.org/belarus/ukaz0/uk375.htm>.

ду Правительством Республики Беларусь, Экспортно-импортным банком Китая и Индустриально-коммерческим банком Китая.

Изначально в Светлогорске и Светлогорском районе собрали 10 тысяч подписей против строительства комбината. Как только в конце 2017 года начались пуско-наладочные работы, в воздухе начал ощущаться характерный запах. Особенно он чувствуется в деревне Якимова Слобода, которая буквально граничит с комбинатом. Оказалось, что комбинат выбрасывает в атмосферу метилмеркаптан — ядовитый газ, который вреден для вдыхания даже в малых дозах. Оказалось, что ни на заводе, ни в городе нет прибора, способного измерить концентрацию в воздухе метилмеркаптана. В ходе испытаний комбинат приобрел такой прибор, но чтобы им пользоваться, нужно разработать методику. Директор комбината заверил, что с апреля 2019 г. информацию о содержании метилмеркаптана в воздухе можно будет увидеть и на табло, на проходной Светлогорского ЦКК и на сайте комбината. К тому же там будут данные и по другим дурно пахнущим выделениям. В мае 2019 г. жители Светлогорска насчитали только два дня без вони в воздухе города и местностей, близких к заводу по производству сульфатной беленой целлюлозы. На жалобы граждан на промышленный объект Министерство природы поручило руководству завода и концерна, в который он входит, «немедленно найти причины неприятного запаха и принять меры». В своем ответе министерство угрожает наказать ответственных за возможное нерациональное использование природных ресурсов.

Также следует отметить, что в мае 2019 г., после визита на завод Премьер-министра, принято решение расторгнуть контракт с китайским подрядчиком, так как последние затягивают строительство и нарушают инструкции.

Источники: <https://sputnik.by/live/20190329/1040632607/Svetlogorskiy-tsellyuloznyy-kombinat-narod-protiv-tukhloy-kapusty.html>; <https://belsat.eu/ru/in-focus/zhiteli-svetlogorska-zadyhayutsya-ot-vonitsellyulnogo-zavoda/>; <https://belsat.eu/ru/news/kitajskij-zavod-v-svetlogorske-belorusy-dostroyat-samostoyatelno/>

Май 2016 г.

В столичном микрорайоне «Зеленый луг» начали вырубать деревья в парковой зоне. На строительной площадке нет ни ограждений, ни паспорта объекта. Из официального ответа Комитета архитектуры и градостроительства Мингорисполкома, следовало, что на этом месте будет построен физкультурно-оздоровительный комплекс с теннисными кортами по поручению главы государства. Участок для строительства предоставлен 3 марта 2016 г. ЗАО «ЭРИА» (подконтрольная компания совладельца торгового центра «Экспобел» Петра Синкевича). Общественных обсуждений не проводилось. По мнению жителей микрорайона, теннисный корт в этом месте не нужен хотя бы потому, что через остановку по улице Кольцова уже есть закрытые теннисные корты. По близости есть и от-

крытые. В то время как этот парк — единственное место для отдыха жителей микрорайона. Граждане собрали более 2000 тысяч подписей против строительства объекта. В декабре 2016 г. строительство приостановили для корректировки проектной документации.

Источник: <http://greenbelarus.info/articles/04-05-2016/v-zelyonom-luge-pytayutsya-ostanovit-stroyku-tennisnogo-centra-kotoryy-vozvodyat>

Март 2016 г.

9 марта принято решение Молодечненского районного исполнительного комитета № 173 «О разрешении строительства объекта», согласно которому ООО «Велес-Мит» разрешено возведение объекта по проекту «Строительство свиноводческого комплекса на 100 тысяч голов в год и подъездных дорог к нему в районе д. Совлово Молодечненского района». Одновременно на 1 апреля назначается собрание по обсуждению отчета об ОВОС этого же проекта. Само общественное обсуждение длилось с 26 февраля по 26 марта, и его результаты должны были принять во внимание при выдаче разрешения на это строительство.

Среди аргументов представителей Молодечненского райисполкома, адресованных юристу Товарищества «Зеленая сеть» был такой: «Что лично вы создали в этой жизни, девушка? Вы выходите за какие-то две копейки и начинаете будоражить людей! Вы сколько рабочих мест создали сегодня, уважаемая?»

Источник: <http://greenbelarus.info/articles/12-04-2016/luchshe-vmesto-svinofermy-vyrashchivali-frukty-soglasovanie-svinokompleksa-pod>

2013 год

В июне 2013 г. в средствах массовой информации было опубликовано извещение о проведении общественного обсуждения проекта «Детальный план территории первоочередного освоения Китайско-Белорусского индустриального парка». Желая реализовать свое право на проведение общественной экологической экспертизы, ООО «Экодом» направило в установленный законом срок и в установленной форме заявление о намерении провести эту экспертизу с просьбой предоставить необходимую документацию. В просьбе было отказано. Из ответа следовало, что обладателем данной экологической информации является заказчик — СЗАО «Компания по развитию индустриального парка», в то время как просьба была адресована государственному учреждению «Администрация Китайско-Белорусского индустриального парка», поскольку в объявлении, опубликованном в СМИ, были указаны данные именно администрации. Общественным объединением «Экодом» был подан иск в суд Московского района г. Минска о приостановлении хозяйственной деятельности по реализации проекта «Детальный план территории первоочередного освоения Китайско-Белорусского индустриального парка» до восстановления нарушенного права общественности на участие в принятии решений по экологически значимым вопросам в форме проведения общественной экологической экспертизы проектной документации. Суд первой инстанции отказал

в возбуждении гражданского дела, сославшись на неподведомственность спора суду. Суд кассационной инстанции оставил в силе определение суда Московского района г. Минска. 10 сентября 2014 г. и. о. Председателя Минского городского суда отказал в удовлетворении жалобы в порядке надзора, сославшись на то, что дело неподведомственно суду ввиду качественного состава истцов — поскольку ни одной из сторон в споре не является гражданин.

Источник: «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси» (С. Магонов, 2014 г.): http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf

2012 год

Общественность г. Березовка Лидского района неоднократно на протяжении трех лет обращалась к руководству стеклозавода «Неман», местным властям с просьбой провести общественное обсуждение планируемого к реализации проекта по организации производства стекловаты на базе завода. После обращения в Орхусский центр возникла необходимость в экспертной оценке ситуации на предмет соблюдения положений Орхусской конвенции при реализации данного проекта. Для этого на завод был сделан запрос о предоставлении экологической информации: раздела «Охрана окружающей среды» проектной документации, заключения государственной экологической экспертизы и экологических условий на проектирование. Стеклозавод «Неман» не дал ответа на обращение. Поскольку оставление обращения без ответа является нарушением законодательства об обращениях граждан и юридических лиц, заявителю пришлось обратиться в прокуратуру. После чего от завода поступило письмо с информацией о соблюдении норм законодательства при реализации инвестиционного проекта. При этом запрошенная информация в виде копий фактических документов предоставлена не была, поэтому заявитель, эксперт М., делавший запрос от своего имени как физическое лицо, обратился в суд Лидского района с иском о понуждении стеклозавода к предоставлению данной экологической информации.

Требуемые документы были переданы представителями завода истцу непосредственно в зале суда. В связи с удовлетворением исковых требований о предоставлении информации до вынесения решения, истец отказался от иска в этой части, а суд своим определением взыскал с ответчика в пользу истца понесенные им судебные издержки.

Источник: «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси» (С. Магонов, 2014 г.): http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf

2009–2011 гг.

ОО «Экодом» обратилось к Дирекции строительства Белорусской АЭС с просьбой предоставить экологическую информацию — отчет об оценке воздействия на окружающую среду будущей АЭС для проведения общественной экологической экспертизы. Дирекция отказалась предоставить копии документов в письменной и электронной форме, как просил заявитель, и предложила заинтересованной

общественности ознакомиться с материалами в их офисе. ОО «Экодом» начало судебное разбирательство. В период рассмотрения дела судом ответчик разместил на своем сайте отчет об ОВОС (исключив только сведения, распространение которых могло представлять угрозу национальной безопасности), по окончании судебного разбирательства информация была удалена с сайта. Решением суда от 12 января 2011 г. в удовлетворении исковых требований было отказано. По мнению суда, предоставление информации не обязательно означает передачу информации в форме, в которой она запрошена, и факт ознакомления общественности с материалами отчета об ОВОС в офисе Дирекции, а также размещение информации на интернет-странице можно расценить как надлежащее предоставление.

ОО «Экодом» обратился в Комитет по соблюдению Орхусской конвенции с жалобой на нарушение права на доступ к информации. Комитет констатировал нарушения ст. 4 (п. 1) «Доступ к экологической информации» и ст. 6 (п. 2, 4, 6) «Участие общественности в принятии решений по конкретным видам деятельности», а именно:

- предоставление доступа к полной версии отчета об ОВОС лишь в здании Дирекции АЭС в Минске и запрет делать его копии, нарушает требования пункта 6 статьи 6 и пункта 1 b) статьи 4 Конвенции;
- неинформирование надлежащим образом общественность о том, что помимо общедоступного отчета об ОВОС объемом в 100 страниц существует и полная версия отчета (объемом свыше 1 000 страниц), нарушает требования пункта 2 d) vi) статьи 6 Конвенции;
- разрешение участия общественности лишь на этапе оценки влияния АЭС на окружающую среду, организация с этой целью лишь одних слушаний, фактически сведение вклада общественности к предложениям о том, как можно ограничить экологические последствия строительства АЭС, и не-позволение общественности повлиять на решение о выборе места строительства АЭС (поскольку это решение уже было принято) нарушает требования пункта 4 статьи 6 Конвенции;
- неинформирование общественности о возможности ознакомиться с полным текстом отчета об ОВОС нарушает требования пункта 6 статьи 6 Конвенции (пункт 80);
- ограничение возможности представителей общественности представить свои замечания нарушает требования пункта 7 статьи 6 Конвенции.

Источники: «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси» (С. Магонов, 2014 г.): http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf; Выводы и рекомендации Комитета по вопросам соблюдения Орхусской конвенции по сообщению АССС/С/2009/44 в отношении соблюдения Конвенции Беларусью (приняты 28 июня 2011 года): <https://www.unecse.org/env/pp/cc/com.html>.

10. КАК БИЗНЕС ДОЛЖЕН ОБЕСПЕЧИТЬ СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА? «KNOW AND SHOW»

Соблюдение прав человека бизнесом — это не просто пассивная обязанность. Любой бизнес может заявить, что он готов соблюдать права человека и считать, что он их соблюдает. Но для действительной реализации своей обязанности соблюдать права человека компания должна быть не только осведомлена, что это нужно делать, но и демонстрировать своими действиями такое соблюдение и работу в этом направлении.

Руководящие принципы ООН 2011 г. говорят не только о том, ЧТО должен делать и не делать бизнес, но и КАК это нужно делать.

Такой подход закрепился в формуле **«KNOW AND SHOW»** («ЗНАТЬ И ПОКАЗАТЬ»), которая стала устойчивым выражением для краткого описания процесса обеспечения соблюдения бизнесом прав человека.¹

Для того чтобы быть способной «показать» соблюдение прав человека на практике, компания должна внедрить повестку прав человека во всю систему менеджмента и отчетности.

Как это сделать?²

Для того чтобы компания могла «ЗНАТЬ И ПОКАЗАТЬ» эффективное выполнение своей обязанности по соблюдению прав человека и включения прав человека в повестку компании необходимо 3 элемента:

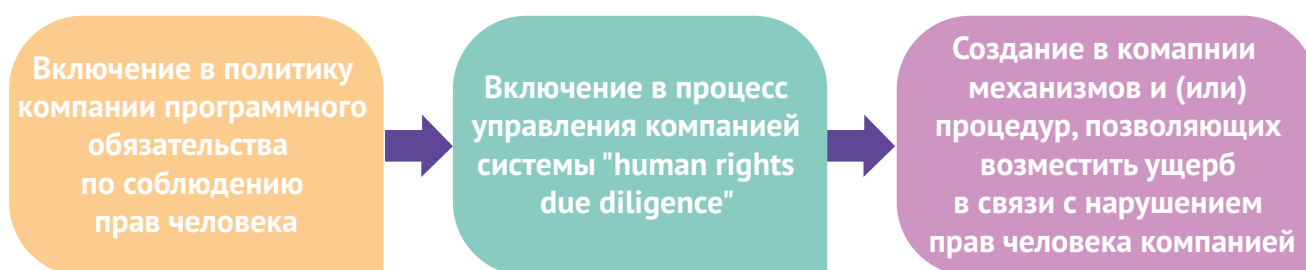


Рис. 17. Включение прав человека в систему менеджмента компании

¹ Формулу предложил разработчик Руководящих принципов ООН 2011 г. Дж. Раги. Ей оперирует Пособие по толкованию 2012 г.

² Согласно принципам 15–22 Руководящих принципов 2011 г.

Все элементы по содержанию, охвату, конечно, зависят от размера и специфики (включая сферу деятельности) компании. Но они взаимосвязаны между собой и представляют 3 последовательных шага.

10.1. Элемент 1: Заявление программного характера о принятии на себя обязательства по соблюдению прав человека

Такое заявление имеет **содержательные** и **процедурные** требования.¹

Содержательно такое заявление:

- должно определять ожидаемое компанией отношение к правам человека со стороны:
 - всего персонала компании;
 - деловых партнеров;
 - других сторон, непосредственно связанных с деятельностью предприятия, его продукцией или услугами;
- готовится с привлечением экспертов по правам человека (для того чтобы оно было сформулировано и обосновано надлежащим образом).

Компания может использовать как внутренних, так и внешних экспертов. Соответствующие специалисты в компании (при наличии таковых) могут черпать экспертную информацию из разных источников. В частности, настоящее Руководство также предназначено для использования в этих целях.

Заявление может содержаться в одном месте (в общем-то это и предполагается Руководящими принципами 2011 г.), но может прослеживаться и в нескольких заявлениях относительно разных аспектов (разных прав человека), в том числе через ценности компании.

Оно может быть разной степени детализации, но оно не должно содержать подробных операционных деталей (это — функция внутренних политик компании). Оно может содержать общее утверждение о том, что компания берет на себя обязательство соблюдать права человека во всех аспектах своей деятельности либо в дополнение перечислять конкретные права, которые находятся в зоне риска в контексте сферы деятельности компании. Но даже если в таком заявлении перечисляются какие-то права — это не значит, что компания должна соблюдать только их.

Процедурно такое заявление:

- должно утверждаться на самом высоком уровне управления компанией;

¹ Согласно принципу 16 Руководящих принципов 2011 г.

- должно быть публичным, распространяться внутри компании (доводиться до сведения всех сотрудников) и «снаружи» компании — доводиться до сведения всех партнеров компании и иных заинтересованных лиц;
- должно получить отражение во всех внутренних политиках и процедурах компании, то есть должен быть использован системный подход по включению прав человека в повестку компании.

Логическим продолжением такого заявления является инкорпорирование соответствующих положений о правах человека в HR-политику, PR-политику, в систему управления рисками компании, политику безопасности и т. д.

В идеале в компании может быть разработана отдельная «Политика в области прав человека».

Apple

На сайте *Apple* такие заявления, касающиеся разных аспектов, представлены через некоторые «Ценности компании», а именно: Инклюзия и разнообразие (*Inclusion and diversity*), невмешательство в личную жизнь (*privacy*) и особый упор на права человека делается в рамках ценности «Ответственность поставщика» (*Supplier responsibility*).

Источник: <https://www.apple.com/>

Microsoft

Представлено общее заявление о ведении прозрачного и уважающего права человека бизнеса. Также представлено через ценности компании в рамках ценности «Социальная ответственность». При этом важно заметить, что Социальная ответственность отделена от Благотворительности, которая представлена в отдельной ценности, что еще раз показывает различные акценты в понимании КСО в западных компаниях и компаниях постсоветского пространства.

Источник: <https://www.microsoft.com/ru-ru/about/values>

Nike

Общее заявление об уважении прав человека во всех операциях и в рамках всей цепи поставок со ссылкой на Всеобщую декларацию прав человека 1948 г. Представлено через вкладку «Производство». При этом *Nike* дополнительно выделяет аспект «Равенство», где делает упор на политике недискриминации, демонстрирует, например, свое высокое место в рейтинге компаний, дружественных ЛГБТ-сотрудникам (*Annual Corporate Equality Index*).

Источник: <https://purpose.nike.com/human-rights>

Danone

Общее обязательство, касающееся уважения прав человека во всех своих операциях и в рамках цепи поставок заявлено в контексте вклада *Danone* в достижение

ЦУР. Там же даются ссылки на внутренние политики и документы, принятые *Danone* в этой связи. Делается ссылка на Руководящие принципы ООН 2011 г. Особый упор делается на соблюдение этих стандартов поставщиками *Danone*.

Источник: <http://iar2017.danone.com/performance-in-2017/human-rights-and-responsible-procurement/?L=>

Сахалин Энерджи

Общее заявление содержится в отдельной вкладке «Права человека» в разделе «Общество» и сконструировано непосредственно по правилам, прописанным в Руководящих принципах ООН 2011 г. В заявлении указывается, что сама компания осуществляет свою деятельность, опираясь на права человека, и требует этого же от своих подрядчиков и субподрядчиков. Делается ссылка на ряд международных документов в сфере прав человека: Всеобщую декларацию прав человека 1948 г., основные конвенции Международной организации труда, Руководящие принципы ООН 2011 г., Принципы Глобального договора ООН, Руководство по социальной ответственности ИСО 26000, Добровольные принципы по безопасности и правам человека. В заявлении также указывается, что это общее обязательство подробно изложено в Политике прав человека компании.

Справочно: Сахалин Энерджи — одна из компаний ПАО «Газпром». Акционерами являются Shell, группа компаний Митцуи и группа компаний Митсубиси.

Одна из самых «продвинутых» компаний постсоветского пространства в плане включения прав человека в повестку компании.

Источник: http://www.sakhalinenergy.ru/ru/social/human_rights/

По результатам исследования 2013 года, проведенного Рабочей группой по бизнесу и правам человека для мониторинга имплементации бизнесом Руководящих принципов ООН 2011 г. и трудностей, с которыми сталкивается бизнес в этом процессе, было выяснено, что **57,52 %** опрошенных компаний имеют публичное заявление программного характера о принятии на себя обязательства по соблюдению прав человека. Из оставшихся компаний — **15 %** имеют такое обязательство в документах, не находящихся в публичном доступе.¹

Из белорусских компаний самой «продвинутой» в плане правочеловеческих политик можно считать УП «Кока-кола Бевериджиз Белоруссия».

¹ В 2013 г. году Рабочая группа ООН по бизнесу и правам человека, созданная для продолжения работы над темой после окончания мандата Спец. представителя Генсека ООН Дж. Рагги, провела мониторинг восприятия бизнесом Руководящих принципов ООН 2011 г. Было опрошено 153 компании крупного, среднего и малого бизнеса из 6 регионов мира (Европа, Северная Америка, Латинская Америка, Океания, Азия, Африка). Результаты отражены в: Применение Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека: выводы, вытекающие из ответов на вопросник, разосланный корпорациям в 2013 году: доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях 2014 г., (док. ООН A/HRC/26/25/Add.1), п. 37: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/Reports.aspx#representative>.

Из 19 политик компании, представленных на сайте – 4 прямо посвящены вопросам прав человека. В том числе: Политика по защите прав человека, Политика в области предоставления равных возможностей (недискриминация), Политика по защите персональных данных, Политика в области охраны труда. Остальные политики также затрагивают аспекты защиты прав человека – в том числе Политика ответственного маркетинга.

Источник: <https://by.coca-colahellenic.com/ru/%D0%BE-%D0%BD%D0%B0%D1%81/%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B8/?page=1>

10.2. Элемент 2: Включение в систему управления компанией «human rights due diligence»

В белорусском юридическом дискурсе (а также в некоторых иных правовых системах постсоветских государств) термин «due diligence» обычно используется только в узком, специальном значении: аудит компании перед продажей либо какой-то процедурой. Вместе с тем, основное значение термина «due diligence»¹ – определенный стандарт поведения субъекта, заключающийся в необходимости принятия всех возможных разумных мер для того, чтобы избежать правонарушения. При разработке Руководящих принципов ООН 2011 г. использовалось именно такое понятие этого термина.²

В контексте темы «бизнес и права человека» «human rights due diligence» (HRDD) или «должная осмотрительность в контексте прав человека» (ДОПЧ) понимается как: **постоянный процесс в системе управления компанией, направленный на принятие всех возможных мер для определения любых рисков, связанных с прямым или косвенным нарушением прав человека в связи с ее деятельностью, и осуществление всех возможных действий по предотвращению и/или минимизации таких рисков.**

¹ Буквальный перевод с англ.яз. – должное старание, в юридическом обороте – должная осмотрительность/предусмотрительность.

² Общепринятое понятие «due diligence» можно найти, например, в Юридическом словаре Блэка (Black's Law Dictionary): «такая мера благоразумия, активности или усердия, которую надлежит ожидать от разумного и осмотрительного человека в конкретных обстоятельствах и который обычно используется им; не измеряется никаким абсолютным стандартом, но зависит от соответствующих фактов конкретного случая» (<https://thelawdictionary.org/due-diligence/>). Также в Оксфордском юридическом словаре due diligence определяется как «разумные шаги, предпринятые лицом, чтобы избежать совершения правонарушения» (https://www.lexico.com/en/definition/due_diligence).



Рис. 18. Элементы и процесс «должной осмотрительности» компании в сфере прав человека (human rights due diligence)

Сфера охвата должной осмотрительности в контексте прав человека

В рамках осуществления ДОПЧ необходимо идентифицировать все возможные риски для прав человека, связанные с деятельностью компании, а именно любое фактическое или потенциальное неблагоприятное воздействие на права человека, которое может быть оказано компанией прямо, косвенно, через деловые отношения компании.¹

То есть компания должна оценивать не только те ситуации, когда она своими действиями может воспрепятствовать реализации прав человека, но и ситуации, когда она может «соучаствовать» в нарушениях другими компаниями либо попустительствовать и извлекать выгоду от нарушений, осуществляемых ее партнерами в цепи поставок. Подробное объяснение и примеры таких случаев — см. в разделах 7.6, 7.7, 7.8 настоящего Руководства.

В контексте «соучастия» в нарушении прав человека важно понимать, что надлежащим образом осуществляемая должная осмотрительность позволит компании избежать как судебных исков, так и репутационных издержек и рисков, так как компания продемонстрирует, что со своей стороны сделала все, чтобы предотвратить и/или не поощрять такие нарушения.

¹ Определение деловых отношений в контексте бизнеса и прав человека см. в ПРИЛОЖЕНИИ 1.

Системность и постоянный характер должной осмотрительности в контексте прав человека

ДОПЧ должна быть внедрена в систему управления компанией на системной основе. Она не должна реализовываться одноразово, например, перед началом какого-то крупного проекта компании. Она должна быть неотъемлемым элементом системы управления рисками компании и постоянно реализовываться с учетом всех изменений, происходящих с компанией (расширение перечня выпускаемой продукции или оказываемых услуг, выход на новые рынки, изменение сферы деятельности компании, изменение структуры управления компанией и т. д.).

В целом должная осмотрительность в контексте прав человека — это о выявлении и минимизации рисков нарушения компанией прав человека, но не ради самоцели — минимизировать риски, а ради того, чтобы не нарушить права человека.

1

Оценка рисков: выявление любого фактического или потенциального неблагоприятного воздействия на права человека, к которому компания может быть причастна (human rights impact assessment – HRIA)¹

Цель — выявить конкретный характер воздействия на конкретных лиц с учетом конкретных условий и сферы деятельности компании.

Исходя из постоянного и системного подхода к human rights due diligence Оценка воздействия на права человека (ОВПЧ) должна проводиться через регулярные промежутки времени:

- ДО начала нового вида деятельности;
- ДО начала новых партнерских отношений;
- ДО принятия серьезных решений по изменению деятельности бизнеса (выход на новый рынок, расширение сферы деятельности, покупка другого бизнеса и т. д.);
- В СВЯЗИ с изменением условий деятельности (могут быть какие-то социальные, политические или экономические изменения в месте функционирования бизнеса);
- ПЕРИОДИЧЕСКИ в течение цикла какого-либо вида деятельности.

Существует несколько подходов к методике проведения ОВПЧ. В разных Руководствах² выделяются разные стадии и по сути, и по количеству. В принципе

¹ Принцип 18 Руководящих принципов ООН 2011 г. с комментариями.

² Например, Международная финансовая корпорация в сотрудничестве с Глобальным договором и Международным форумом бизнес-лидеров издала в 2010 г. Руководство по оценке воздействия на права человека и управлению (Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM)): www.ifc.org/hriam.

процесс ОВПЧ схож с другими оценками воздействия, которые могут быть уже инкорпорированы в систему менеджмента рисками компании (например, оценка воздействия на окружающую среду).

В любом случае при использовании любой методики необходимо придерживаться двух основных принципов ОВПЧ:

- ОВПЧ должна опираться на экспертные знания по правам человека (даже при наличии внутренних ресурсов компании необходимо привлекать независимых внешних экспертов);
- инклюзивность при проведении ОВПЧ (ОВПЧ должна проводится с обязательным вовлечением всех заинтересованных сторон (самых людей, права которых могут быть затронуты, гражданского общества и т. д.)).

В настоящем Руководстве предложена базовая методика проведения ОВПЧ (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 6) (все указанные стадии могут быть раздроблены на более мелкие шаги).

2

Интеграция результатов проведенной оценки во все бизнес-процессы компании и принятие надлежащих мер¹

Цель – определить конкретные структуры (отделы/лица) в компании, в чью компетенцию могут входить конкретные меры для устранения и/или минимизации рисков исходя из выявленных рисков, определить такие меры и начать реализовывать их.

Успешная реализация второй стадии due diligence очень сильно «завязана» и зависит от первого шага по включению прав человека в политику компании (раздел 10.1). Если общее заявление компании о принятии на себя обязательств по соблюдению прав человека получило отражение во всех внутренних политиках и процедурах компании, то успешность интеграции результатов проведенной ОВПЧ во все бизнес-процессы компании будет более вероятной.

Для **эффективной интеграции результатов ОВПЧ** требуется:

- **обеспечить правильное понимание этих результатов: то есть определить, какие бизнес-процессы компании затронуты, в функционал каких подразделений компании/конкретных специалистов входят эти вопросы.**

Выявленные риски могут касаться любого бизнес-процесса компании: маркетинга, HR, PR, управления рисками, юридического обеспечения деятельности компании, закупок и т. д. На этой стадии важно определить, **КТО и ЗА ЧТО** отвечает в процессе устранения или минимизации рисков для прав человека;

¹ Принцип 19 Руководящих принципов ООН 2011 с комментариями.

- обеспечить, чтобы внутренние процессы принятия решений в компании (включая решения о выделении финансовых средств), контроль за реализацией таких мер действительно позволяли реализовать необходимые меры.

Проведенная ОВПЧ не должна остаться «на бумаге» и восприниматься как модное нововведение, в которое «играется» какой-то специалист, который «где-то нахватался всякого». Это процесс, ключевые решения по которому должны принимать топ-менеджеры компании. В частности, в бюджете компании должны быть заложены расходы и на проведение самой ОВПЧ, и на принятие мер по итогам ОВПЧ. Процесс реализации мер должен строго контролироваться;

- разработать конкретный комплекс мер и план по его реализации.

Содержание конкретных мер будет зависеть:

- от характера воздействия деятельности компании на права человека. То есть от того, какие формы воздействия (прямое, косвенное, через деловые связи компании) были выявлены на стадии оценки рисков (Шаг 3 в ПРИЛОЖЕНИИ 6);
- от того, имеет место фактическое (то есть, уже нарушены права) или потенциальное (то есть, права еще не нарушены, но могут быть нарушены, если не предпринять превентивных мер) нарушение.

Может быть обнаружено и то, и другое воздействие одновременно.

- от того, насколько компания имеет рычаги влияния на бизнес-партнеров (в случае, если обнаружено косвенное воздействие на права человека или воздействие через деловые связи компании). В такой ситуации будет важен факт, насколько предприятие имеет возможности для изменения неправомерной практики своего партнера, который нарушает права человека.

Ниже представлены две базовые матрицы решений в зависимости от того, каким образом бизнес вовлечен в нарушения прав человека (см. табл. 4 на с. 139; табл. 5 на с. 140).

В комплекс мер для горизонтальной интеграции во все бизнес-процессы компании **обязательно должны входить меры, касающиеся поведения работников компании в контексте соблюдения прав человека**. Должное поведение сотрудников должно являться стандартом их поведения в рамках исполнения своего функционала: как во внутренних отношениях, так и при репрезентации компании во внешней среде.

Например, если работник позволяет себе сексуальные домогательства по отношению к коллегам, дискриминационные высказывания или практики — за это должны быть предусмотрены санкции (включая финансовые) вплоть до увольнения (в зависимости от систематичности и «тяжести» нарушения).

Также если сотрудник компании, представляя эту компанию во внешних отношениях, высказывается или ведет себя таким образом, что может нанести урон репутации компании в контексте соблюдения политики прав человека, — за это также должны быть предусмотрены санкции.

Таблица 4.

Базовая матрица решений в случае обнаружения негативного воздействия на права человека, оказываемого компанией прямо или косвенно.¹

Если обнаружено негативное воздействие на права человека, оказываемое САМОЙ КОМПАНИЕЙ		
	Потенциальное воздействие (права еще не нарушены, но могут быть нарушены, если не предпринять необходимых мер)	Фактическое воздействие (права уже нарушены)
Прямое нарушение со стороны компании (компания нарушает своими действиями)	- через горизонтальную интеграцию во все бизнес-процессы компании разработать необходимый комплекс мер в зависимости от сферы риска (риск в сфере маркетинга, в сфере управления персоналом и т. д.)	- прекратить нарушение - возместить ущерб (см. раздел 11 настоящего Руководства) - принятие мер по недопущению таких нарушений в будущем
Косвенное нарушение (способствует нарушению через вклад в деяния 3-го лица)	- в максимальной степени использовать рычаги влияния на партнера с целью предотвращения негативного воздействия его деятельности на права человека	- предпринять меры для прекращения СВОЕГО воздействия и участия в таком нарушении - в максимальной степени использовать рычаги влияния на партнера с целью смягчения любого сохраняющегося негативного воздействия его деятельности на права человека

Такие положения могут быть включены во внутренние правила компании, которые работник обязан соблюдать, либо в его контракт.

Обязательной мерой является учреждение внутреннего механизма рассмотрения жалоб (как для сотрудников, так и для «внешних» лиц – потребителей и т. д.), а также (возможно отдельно для крупных и средних предприятий) – механизма (лица), в рамках которого сотрудники могут анонимно сообщить о неправомерном поведении своих коллег (см. подробнее раздел 11 настоящего Руководства).

Ситуация с принятием мер намного сложнее, если компания не нарушает сама и не «вкладывает» в нарушения прав человека третьим субъектом, но нарушения связаны с ее деятельностью, продукцией или услугами через ее деловые связи. Речь идет о цепи поставок. Пресечение и минимизация негативного влияния на права человека в таких ситуациях также входит в обязанность бизнеса согласно Руководящим принципам ООН 2011 г.

¹ Разработана автором на основе информации, представленной в Пособии по толкованию 2012 г.: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

Однако в такой ситуации возможность прямо влиять на ситуацию намного меньшая, чем в ситуации прямого или косвенного нарушения самой компанией. Основной мерой в данном случае будет прекращение партнерских отношений.

Однако в этой ситуации будет важно также и значение этого партнера для бизнеса компании. Потому что в некоторых случаях прекращение отношений с определенным партнером может иметь серьезные последствия для бизнеса. В связи с этим Руководящие принципы ООН 2011 г. и Поясняющее руководство к ним оперируют термином «жизненно-важные деловые отношения компании» (см. определение в ПРИЛОЖЕНИИ 1).

В зависимости от того, о каком партнере идет речь могут быть различные алгоритмы действий при выявлении нарушения этим партнером прав человека.

Таблица 5.

Базовая матрица решений в случае обнаружения негативного воздействия на права человека, оказываемого в рамках цепи поставок компании.¹

Если компания не нарушает сама и не способствует нарушениям прав человека, но нарушение связано с ее деятельностью, продукцией или услугами ЧЕРЕЗ ЕЕ ДЕЛОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ		
	Имеются рычаги влияния	Не имеется рычагов влияния
«Жизненно важные» деловые отношения	- снизить / смягчить негативное воздействие на права человека - если НЕ удалось это сделать	- попытаться найти / увеличить рычаги влияния на партнера - если удалось: снизить / смягчить негативное воздействие на права человека - если НЕ удалось: рассмотреть решение о прекращении партнерских отношений ЛИБО (если такое решение не принято) – оставаясь в партнерских отношениях с нарушителям постоянно предпринимать все возможные усилия по смягчению негативного воздействия на права человека, учитывая возможные риски для себя
Остальные деловые отношения	- попытаться снизить / смягчить негативное воздействие на права человека - если НЕ удалось это сделать: прекратить партнерские отношения	– оценить разумные варианты нахождения / увеличения рычагов влияния - если это невозможно или нецелесообразно: прекратить партнерские отношения

Как видно из второй матрицы, если отношения не являются жизненно-важными для компании, и у компании нет рычагов влияния на партнера, то их прекращение является приоритетной мерой. То есть «оценить разумные варианты на-

¹ Составлена автором на основе матрицы, представленной в Пособии по толкованию 2012 г., стр. 50: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

хождения рычагов влияния» означает, что не всегда стоит «возиться» с партнером-нарушителем, затрачивая средства и ресурсы для влияния на него, если он лишь «один из..» на этом рынке. Прекращение отношений в данном случае способствует развитию конкуренции и понимания у бизнеса необходимости вовлечения в повестку прав человека как конкурентного преимущества.

В любом случае, в течение всего времени, когда происходит нарушение, а компания сохраняет деловые отношения с нарушителем — она должна демонстрировать собственные усилия по минимизации негативного воздействия на права человека и быть готовой к любым последствиям для себя — репутационным, финансовым, правовым.¹

Все сказанное касается уже имеющих бизнес-партнеров компании. Если же во время ОВПЧ происходит оценка потенциального партнера и обнаруживается, что его деятельность оказывает негативное воздействие на права человека — компании необходимо оценить, насколько ее партнерство может помочь смягчить данное неблагоприятное воздействие (например, может ли она выставить условия заключения контракта — прекращение той или иной неправомерной практики и т. д.). Если очевидно, что это невозможно, то в такие бизнес-отношения не следует вступать. И это также будет способствовать развитию конкуренции, особенно если отказывающаяся сотрудничать компания является крупным игроком на соответствующем рынке.

Какие факторы имеют значение для наличия/усиления рычагов влияния на партнера?

- Обладает ли компания в какой-либо степени прямым контролем над партнером?
- Каковы условия контракта?
- Имеются ли и, если да, то в какой степени, репутационные и иные выгоды для партнера в сотрудничестве с данной компанией?
- Какие потери и ущерб потерпит партнер при отказе компании с ним сотрудничать?
- Возможность «включения» внешних факторов для усиления рычагов влияния: участие в отраслевых бизнес-ассоциациях, иных многосторонних инициативах, возможность подключать государство, гражданское общество.

¹ Комментарий к принципу 19 Руководящих принципов ООН 2011 г.

Цель — понимать и оценивать, насколько эффективно реализуется правозащитная политика компании, эффективно ли компания реагирует на выявленное неблагоприятное воздействие на права человека, а также постоянно улучшать ситуацию с управлением рисками нарушений прав человека.

What gets measured — gets managed: что измеряется — управляемо. Постоянный мониторинг предпринимаемых мер позволяет увидеть как текущее положение дел с управлением рисками компании, так и необходимость системных изменений, что в целом приводит к более эффективному управлению компанией.

Мониторинг эффективности предпринимаемых мер по устранению и минимизации рисков для прав человека может интегрироваться в другие системы мониторинга в рамках компании, если не проводится отдельно (например, мониторинг соблюдения трудовых прав работников может проводиться в рамках мониторинга корпоративной культуры, осуществляемого HR департаментом и т.д.).

Набор показателей и источники информации будут зависеть от того, осуществляется мониторинг «внутри» компании (отношения наниматель-работник) или «снаружи» компании (отношения производитель-потребитель).

В любом случае мониторинг эффективности предпринимаемых мер должен:

○ Основываться на количественных и качественных показателях

Набор конкретных показателей будет зависеть от ряда факторов:

- какие именно «правочеловечные» вопросы мониторит компания, о каких правах человека идет речь;
- существуют ли какие-либо общепринятые, разработанные показатели в этих сферах;¹
- какую информацию реально может собрать/получить компания;
- насколько возможно и возможно ли в принципе получить обратную связь от заинтересованных лиц, включая самих субъектов прав.

При всей важности и эффективности количественных показателей, поскольку речь идет о мониторинге соблюдения прав человека, то большую роль играют качественные показатели: например, если в ходе мониторинга соблюдения трудовых прав работников (или в целом корпоративной культуры) выявляется, что стало меньше жалоб на отношение начальства, условия труда — необходимо понять, их стало меньше, потому что ситуация изменилась к лучшему, либо потому что сотрудники не проявляют искренность при ответе на вопросы.

¹ При составлении своего набора показателей для мониторинга могут быть полезны некоторые Руководства, принятые в рамках отраслевых ассоциаций и многосторонних инициатив (см. ПРИЛОЖЕНИЕ 2 настоящего Руководства), а также международные стандарты нефинансовой отчетности (см. ниже в настоящем разделе часть о публичной отчетности).

Все индикаторы должны быть выработаны на стадии ОВПЧ: когда вы выявляете проблему, вы сразу определяете индикатор, с помощью которого вы будете мониторить эффективность ее устранения.

Для выработки индикаторов можно опираться на критерии SMART.¹ То есть индикаторы должны быть:

Specific — конкретными;

Measurable — измеряемыми;

Achievable — теми, которые реально узнать;

Relevant — соответствующими измеряемой позиции;

Time bound — ограниченными временными рамками.

Также необходимо следить за тем, чтобы набор показателей:

- был сбалансирован в соотношении количественных и качественных показателей;
- был сбалансирован в соотношении показателей, направленных на измерение результата и показателей, направленных на измерение эффективности самих процессов достижения такого результата. Например, намного более эффективно с точки зрения системности мониторинга параллельно отслеживать не только количество довольных/недовольных сотрудников условиями труда (измерение результата), но и меры, которые предпринимались в этот период для улучшения таких условий (измерение процесса);
- был основан на принципе инклюзивности: набор показателей и система мониторинга в целом должны позволять идентифицировать потребности и проблемы определенных групп лиц, находящихся в ситуации уязвимости, — лиц с ограниченными возможностями, представителей ЛГБТ-сообщества и т. д.;
- особо учитывал гендерное измерение: то есть насколько те или иные условия, продукция и т. д. учитывают потребности женщин и мужчин. Если речь идет о мониторинге условий труда работников — все результаты должны быть дезагрегированы по полу и анализироваться с учетом гендерного измерения. Опросники для персонала должны содержать вопросы, позволяющие выявить, насколько права женщин соблюдаются в равной степени, что и те же права мужчин.

○ Опирайтесь на каналы информации из внутренних и внешних источников, включая затрагиваемые заинтересованные стороны

¹ Данные критерии предложены в Руководстве по оценке воздействия на права человека и управлению, подготовленном Международной финансовой корпорацией, стр. 50: www.ifc.org/hriam.

В зависимости от того, происходит мониторинг ситуации с правами человека «внутри» компании либо «снаружи», будет зависеть набор источников информации, и, соответственно, формы сбора такой информации.

Если речь идет о мониторинге соблюдения прав человека в отношении работников, первейшим источником информации являются сами работники и основной формой сбора информации — опрос работников разными способами (анкеты, интервью и т. д.).

Помимо этого, Руководящие принципы ООН 2011 г. указывают на то, что в этом контексте важную роль играют внутренние механизмы рассмотрения жалоб, которые могут служить важнейшим источником информации для мониторинга.¹ Подробнее об этих механизмах, критериях, которым они должны соответствовать — см. раздел 11 настоящего Руководства, посвященный доступу к средствам правовой защиты.

Если речь идет о мониторинге соблюдения прав человека в контексте продукции или услуг компании, отношения с потребителями, влияния на местность, в которой осуществляется деятельность, то сами потребители также могут быть каналами информации, а также НПО, сообщения в СМИ. Также для оценки ситуации могут привлекаться независимые эксперты.

В любых ситуациях компании при проведении мониторинга будет полезна любая информация о том, как она «выглядит со стороны» в плане соблюдения прав человека, включая информацию, услышанную от конкретных лиц в частных разговорах.

Самое важное при проведении мониторинга — качественно составленный набор показателей и прозрачность процесса мониторинга. Чем больше ясности и прозрачности в процессе мониторинга — тем легче компании справиться с претензиями и критикой в свой адрес.

Проведение мониторинга логично связано со следующим, четвертым элементом процедуры/процесса due diligence — раскрытием информации, полученной во время мониторинга для общественности и/или заинтересованных сторон.

4

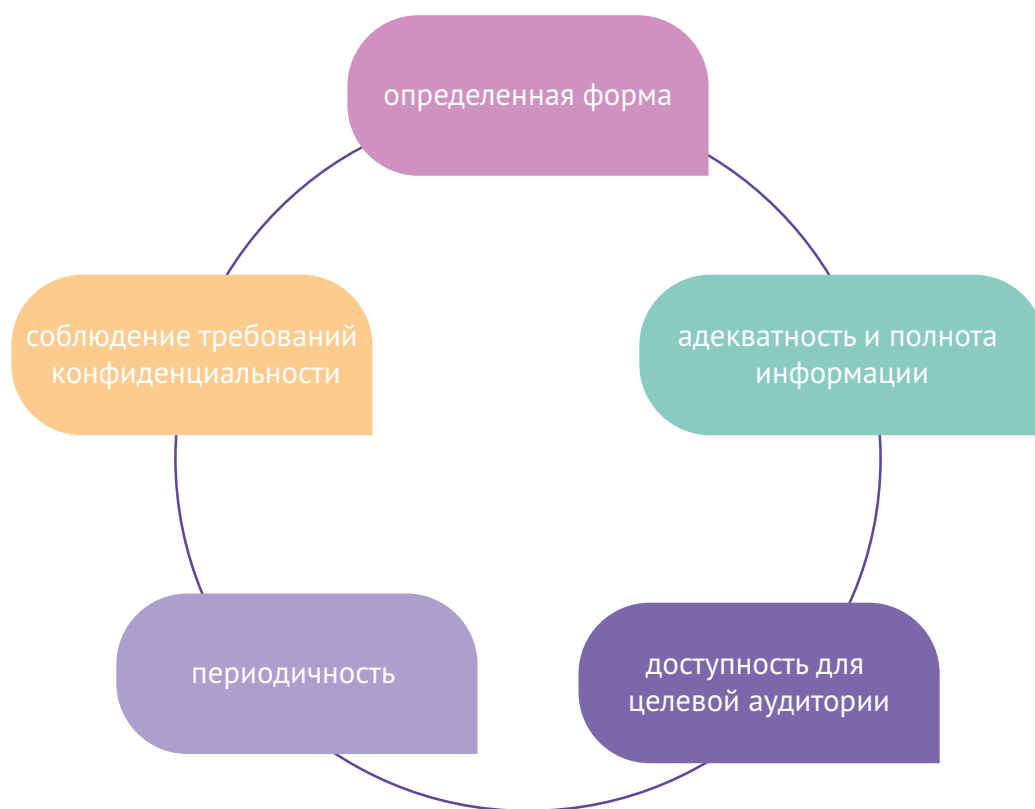
Публичная отчетность о предпринимаемых мерах

Цель — продемонстрировать всем заинтересованным сторонам то, что компания соблюдает права человека, а также предоставить всем заинтересованным сторонам информацию, которую они могут оценить на предмет того, насколько эффективна деятельность компании в этом контексте.

¹ Комментарий к принципу 20 Руководящих принципов ООН 2011 г.

Публичная отчетность о принимаемых мерах — это логическое завершение всего процесса должного поведения (due diligence) в контексте соблюдения прав человека, и в целом — неотъемлемый элемент концепции подотчетности бизнеса как института общества этому обществу.

Критерии публичной отчетности о мерах, предпринимаемых компанией для соблюдения прав человека



Определенная форма отчетности

Форма предоставления такой отчетности будет зависеть от цели ее предоставления. По смыслу Руководящих принципов ООН 2011 г. под публичной отчетностью понимается как отчетность «внутри компании» — перед своим коллективом, так и «снаружи» компании — перед обществом. При этом под определение «публичная отчетность о предпринимаемых мерах» подпадают три ситуации, покрывающие необходимость предоставления как официальной, так и неофициальной отчетности:

- Если компании необходимо сообщить о мерах, принятых в отношении конкретного нарушения, конкретного негативного влияния на права человека, вызвавшего беспокойство и претензии у конкретной группы заинтересованных лиц.

Например, у строительной компании могли возникнуть проблемы с незаконным отселением людей, у руководства компании могла возникнуть проблема с трудовым коллективом, компания могла выпустить рекламу товара или услуги, оскорбляющую достоинство определенной группы людей, и к компании могли обратиться с претензиями конкретные представители этой группы, к компании

могли предъявляться претензии местным населением, связанные с экологическим ущербом и т. д.

В таких случаях формой такой «публичной отчетности» может быть личная беседа с заинтересованными сторонами и сообщение представителями компании о том, какие меры приняты для минимизации негативного воздействия на права заинтересованных.

- Если компания хочет донести информацию о предпринимаемых ею мерах в целом в рамках правочеловечной политики либо в контексте минимизации рисков нарушения каких-то отдельных прав до сведения общества в целом, и/или своего коллектива в форме публичной официальной отчетности.

В таких случаях информация может быть представлена в форме отчета на общем собрании коллектива (если речь о коллективе), в форме отдельного отчета по реализации политики компании в сфере прав человека на сайте компании, в форме обновляющейся информации на сайте компании, и даже в форме электронной рассылки заинтересованным сторонам. Информация может быть интегрирована в отчеты по КСО, устойчивому развитию, в иную нефинансовую отчетность компании.

Качественная нефинансовая отчетность, в которую включены правочеловечные вопросы — один из факторов привлекательности компании, которая хочет выйти на международный рынок, сотрудничать с глобальным бизнесом, получить поддержку инвесторов, собирается проходить через процедуру IPO.

При этом важно понимать, что такой отчет не может быть подменен отчетом о КСО. В отчет о КСО может быть включена часть, касающаяся мер в сфере прав человека (как и в отчет по устойчивому развитию при наличии такового), но сам по себе отчет по КСО (без конкретного указания на меры, связанные с правами человека) не заменяет публичной отчетности, касающейся соблюдения прав человека;

- Если компания обязана представлять публичную официальную отчетность.

В таком случае информация о мерах, предпринимаемых в контексте прав человека, также может быть инкорпорирована в отчеты по устойчивому развитию компании, отчеты по КСО, в иную нефинансовую отчетность компании.

Руководящие принципы ООН 2011 г. говорят о том, что официальная публичная отчетность компании в сфере прав человека обязательно должна иметь место при наличии **рисков серьезного воздействия** на права человека, связанных с деятельностью компании. По сути это касается в основном крупного бизнеса (крупные производства, добывающая промышленность и пр.).

Согласно мировой практике и национальному законодательству большинства государств официальную публичную нефинансовую отчетность должны предоставлять публичные компании — открытые акционерные общества.

Сегодня в принципе меняется подход и к официальной финансовой отчетности (которую любая компания обязана предоставлять по законодательству) — при-

знается необходимость включения туда и экологических и социальных показателей (которые покрывают и права человека) и раскрытие информации в этой области (т.н. ESG показатели).

С 2017 г. в Беларуси введены стандарты МФСО, которые в том числе подразумевают и необходимость раскрытия в финансовом отчете нефинансовых показателей.¹ В соответствии со ст. 17 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 «О бухгалтерском учете и отчетности» публичную отчетность в соответствии с МФСО должны в обязательном порядке представлять общественно значимые организации.²

В принципе актуальная концепция публичной отчетности сегодня — интегрированная отчетность, куда включаются как финансовые, так и нефинансовые показатели.³ Среди нефинансовых показателей такой отчетности есть показатели, касающиеся влияния деятельности компании на права человека.

Вообще, суть due diligence и публичной отчетности как одного из ее элементов в том, что любая компания, независимо от размера и масштабов потенциального или реального воздействия на права человека и не зависимо от того, обязана ли она это делать по национальному законодательству или нет — каким-то образом должна публично сообщать о предпринимаемых ею мерах и политике в сфере прав человека.

Таблица 6.

Некоторые руководства и источники стандартов официальной нефинансовой отчетности

Стандарты Глобальной инициативы отчетности (Global Reporting Initiative (GRI)): https://www.globalreporting.org/standards	Основной существующий в мире и наиболее популярный стандарт публичной нефинансовой отчетности. Инициатива существует с 1997 г. В ее рамках разработаны как общие стандарты подготовки публичной нефинансовой отчетности в области устойчивого развития, так и специальные стандарты по 3 аспектам устойчивого развития (экономическое, экологическое, социальное). Права человека покрываются в основном социальным и экологическим аспектами
--	---

¹ Ст. 17 Закона Республики Беларусь от 12.07.2013 «О бухгалтерском учете и отчетности», постановление Правления Национального банка Республики Беларусь от 19.08.2016 № 657/ 20 «О введении в действие на территории Республики Беларусь Международных стандартов финансовой отчетности и их Разъяснений, принимаемых Фондом Международных стандартов финансовой отчетности».

² Открытые акционерные общества, банки и небанковские кредитно-финансовые организации, страховые организации, акционерные инвестиционные фонды, управляющие организации инвестиционных фондов.

³ См. Международный стандарт интегрированной отчетности, принятый в 2013 г. Международным советом по интегрированной отчетности (IIRC,МСИО): <http://integratedreporting.org/resource/international-ir-framework/>.

ISO 26000 (Стандарт отчета о социальной ответственности Международной организации по стандартизации) https://www.iso.org/ru/iso-26000-social-responsibility.html	Стандарт комплексного отчета в сфере социальной ответственности, покрывающий 7 взаимосвязанных сфер, затрагиваемых деятельностью бизнеса. 4 из них касаются вопросов, подпадающих под сферу темы «бизнес и права человека»: разделы 6.3 «Права человека», 6.4 «Практика трудовых отношений», 6.6 «Честное ведение бизнес-операций», 6.7 «Отношения с потребителями»
Базовое Руководство по составлению Сообщения (отчета) о достигнутом прогрессе в рамках Глобального договора ООН (Communication on Progress, CoP) https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop/create-and-submit	Сообщение о достигнутом прогрессе — это контрольный механизм ГД ООН. Этот отчет обязаны ежегодно представлять все участники ГД — коммерческие компании. В отчете указывается информация о принятии мер по имплементации 10 принципов ГД. Права человека затрагивают 6 из них (с 1 по 6-ой принцип).¹ Если компания не является участником ГД — она может использовать это руководство как модель для своей отчетности
Руководство ОЭСР по осуществлению Due diligence в контексте ответственных цепочек поставок конфликтных минералов https://www.oecd.org/daf/inv/mne/mining.htm	Данное руководство касается узкой сферы — осуществления процедуры должной осмотрительности для компаний, находящихся в цепи поставок определенных ископаемых (тантала, олова, вольфрама и золота), добываемых в конфликтных районах. Соответственно там раскрывается и процедура отчетности по принятым мерам по минимизации рисков для прав человека, связанных с добычей и оборотом этих ископаемых. Даже если компания не работает в этом сегменте — она может частично заимствовать логику или какие-то элементы нефинансового отчета из этого Руководства

Подробнее о нефинансовой отчетности в контексте темы «бизнес и права человека» см. в практическом руководстве «Зачем бизнесу права человека?: выгоды для компании», изданном БХК в дополнение к настоящему Руководству.

Адекватность и полнота информации

Отчет (в какой бы форме он не был представлен) должен содержать информацию, достаточную для оценки адекватности мер реагирования предприятия конкретному воздействию на права человека.

В отчете в общем-то должны содержаться релевантная информация о реализации due diligence: риски, выявленные компанией, меры реагирования на эти риски, результаты мониторинга осуществления этих мер. Там могут содержать-

¹ Справочно: Из 25 белорусских участников ГД ООН (по состоянию на август 2019 г.) 6 субъектов хозяйствования имеют статус «non-communicating» на сайте ГД, что означает, что они не предоставили свои СДП (ОАО «Гродненский стеклозавод», «Асстра Белоруссия», ООО «TUT.BY Медиа», «Минск Транзит банк», ОАО «МАР ЗАО», ОАО «Эрмита»).

ся и общие подходы компании к минимизации рисков, связанных с правами человека.

Одной из последних тенденций публичной нефинансовой отчетности компании является тенденция к раскрытию определенной информации (разумеется, без ущерба законным требованиям конфиденциальности). Так, например, в рамках такой отчетности может раскрываться список поставщиков/партнеров в цепи поставок с указанием на их меры реагирования в контексте фактических или потенциальных нарушений прав человека, факты запроса конфиденциальной информации со стороны государства (релевантно для компаний ИКТ-сектора) и т. д. Такие «раскрытия» помогают продемонстрировать «чистоту» своих деловых связей¹

В любом случае, отчетность должна содержать ясную, точную и достоверную информацию, **должна отражать как положительные, так и отрицательные моменты**, не должна изобиливать «штампами» и «клише» и быть похожей на рекламу компании.

Доступность для целевой аудитории

Такая отчетность должна как минимум быть размещена на сайте компании в открытом доступе.

Периодичность

Если отчетность предоставляется в рамках обязанности по законодательству — им же и устанавливается периодичность предоставления. В иных случаях компания сама устанавливает периодичность предоставления такой отчетности. Как правило, не реже раза в год.

Соблюдение требований конфиденциальности

Важным моментом, связанным с публичной отчетностью является то, что, в свою очередь, такая отчетность:

- не должна создавать дополнительных рисков для затрагиваемых заинтересованных сторон, включая персонал компании: там не должно содержаться личной информации, не должны раскрываться источники информирования о нарушениях и т. д.;
- ее содержание и подготовка не должны нарушать требований законодательства к конфиденциальности коммерческой информации.

¹ Руководство по имплементации Руководящих принципов ООН 2011 г. в ИКТ секторе (ICT Sector Guide on Implementing the UN Guiding Principles on Business and Human Rights), подготовленное в рамках ЕС, 2014 г., с. 66 (на англ. яз.): <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ab151420-d60a-40a7-b264-adce304e138b>

10.3. Элемент 3: Возмещение ущерба в связи с нарушением прав человека компанией

Даже при наличии оптимальной политики и практики в сфере прав человека компания может оказать или способствовать неблагоприятному воздействию на права человека, которое нельзя было предусмотреть или предотвратить.¹

Ответственность бизнеса за соблюдение прав человека предполагает активное участие компании в процессе возмещения ущерба жертве нарушений прав человека, если компанией установлен факт возникновения такой ситуации.

Возмещение ущерба не означает исключительно возмещение в денежном выражении в рамках судебной процедуры. Во-первых, оно может происходить как в материальной, так и в нематериальной форме. «Активное участие компании в процессе возмещения ущерба» означает широкий спектр мер – от принесения официальных извинений, восстановления положения, существовавшего до нарушения, до выплаты компенсации. Во-вторых, это может происходить в рамках как судебных, так и несудебных механизмов, государственных механизмов правовой защиты и/или механизмов, созданных самой компанией. В-третьих, такое «активное участие» может подразумевать не прямые действия по возмещению, а сотрудничество с компанией-прямым нарушителем в целях возмещения.

Суть в том, что компания не должна остаться безучастной, если с ее деяниями или с помощью ее «вклада» в деяния другой компании произошло ущемление прав человека.

При этом обязанность возмещения или принятия иных активных мер для ликвидации последствий нарушения лежит на компании в зависимости от формы ее вовлечения в нарушения.

Таблица 7.

Возмещение ущерба и форма вовлечения компании в нарушение прав человека

	Прямое нарушение со стороны компании А	Компания А способствует нарушению компанией В через вклад в неправомерные деяния компании В	Нарушение связано с деятельностью, продукцией или услугами компании А, так как нарушитель – компания В находится в цепи поставок компании А
Субъект, обязанный активно участвовать в процессе возмещения ущерба	Компания А	Компания В Компания А	Компания В

Подробнее о возможных средствах правовой защиты и механизмах, которые их обеспечивают – см. в разделе 11 настоящего Руководства.

¹ Комментарий к принципу 22 Руководящих принципов 2011 г.

11. ДОСТУП К ЭФФЕКТИВНЫМ СРЕДСТВАМ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ

Доступ к эффективным средствам правовой защиты — это третья «опора» Руководящих принципов ООН 2011 г., которая касается обязанности, как государства, так и бизнеса создавать и обеспечивать доступ к средствам правовой защиты для лиц, чьи права были затронуты деятельностью бизнеса.

Речь идет об отношениях «человек-бизнес», которые соответствуют сферам нарушений бизнесом прав человека:

- спор между работником и работодателем;
- спор между производителем и потребителем;
- спор между представителями местного сообщества и компанией, деятельность которой затрагивает каким-либо образом права этих людей.

Средства правовой защиты

Руководящие принципы ООН 2011 г. относят к таковым принесение извинений, восстановление положения, существовавшего до нарушения, финансовое возмещение, применение санкций (уголовных, административных), а также недопущение повторения негативного воздействия (например, с помощью судебных запретов или гарантий неповторения)¹ (см. таблицу 7).

Доступ к данным средствам осуществляется через государственные и негосударственные механизмы, которые уполномочены рассматривать жалобы на нарушения прав человека со стороны бизнеса.

Под **жалобой** в данном контексте понимается субъективно воспринимаемая несправедливость с точки зрения представлений отдельного лица или группы лиц о своем праве, которые могут быть основаны на положениях закона, контракта или договора, прямо или косвенно выраженном обещании, обычной практике, или общих представлениях о справедливости.²

Такая широкая трактовка понятия «жалоба» необходима для того, что бы максимально минимизировать как риски нарушения прав человека, идентифицировав проблему в самом начале, так и судебные, финансовые, репутационные риски самой компании.

¹ Комментарий к Принципу 25 Руководящих принципов ООН 2011 г.

² Комментарий к Принципу 25 Руководящих принципов ООН 2011 г.

Таблица 8.

Карта механизмов, через которые может быть обеспечен доступ к средствам правовой защиты для лиц, права которых затронуты деятельностью бизнеса

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ (создаваемые и контролируемые (полностью или в какой-то степени) государством)		НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ (создаваемые и контролируемые без участия государства: бизнесом, гражданским обществом или международными организациями)
Судебные	Внесудебные ¹	
Вся судебная система государства	- любые механизмы рассмотрения жалоб в рамках государственных органов и учреждений - инспекции - медиация - специализированный постоянный арбитраж - национальное учреждение по защите прав человека (в т. ч. специализированные омбудсмены) - органы, создаваемые государствами во исполнение обязательств по международному договору (например, Национальные контактные центры ОЭСР)	- внутренние механизмы создаваемые компаниями - механизмы, создаваемые бизнес-ассоциациями, союзами - правозащитные организации - арбитраж - правозащитные механизмы, существующие в рамках международных организаций
ЕДИНАЯ ВЗАИМОДОПОЛНЯЮЩАЯ СИСТЕМА		

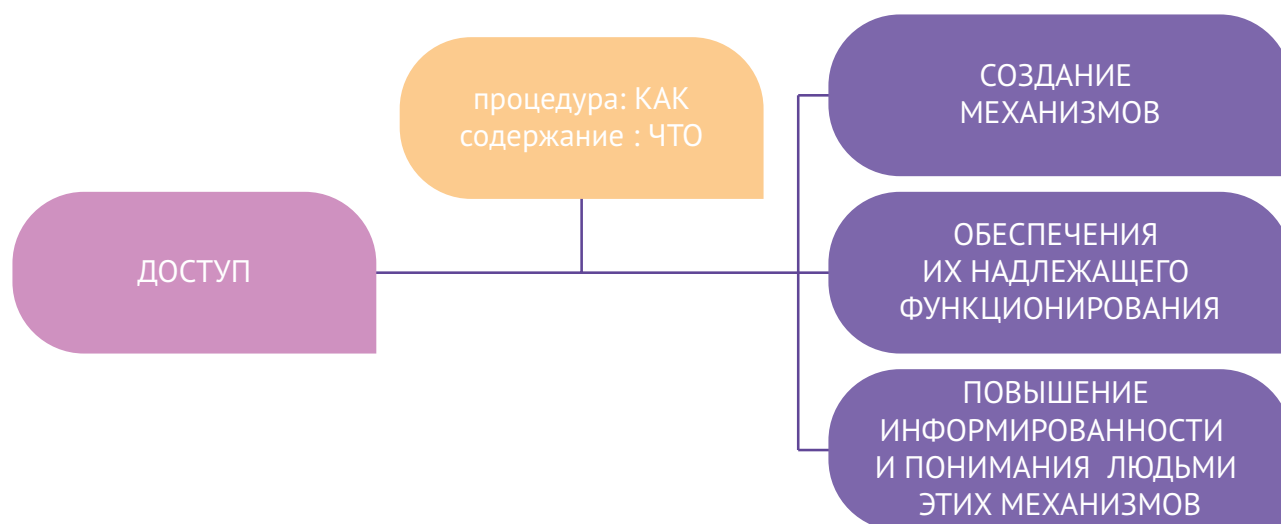


Рис. 19. Элементы доступа к средствам правовой защиты

¹ В таблице приведен примерный перечень государственных внесудебных механизмов согласно исследованию Рабочей группы ООН по бизнесу и правам человека практики создания таких механизмов в 27 государствах шести регионов мира. Чаще всего это таргетированные органы, созданные для регулирования соблюдения определённых прав (трудовых, экологических, прав потребителей и т.д.) (Источник: Доступ к средствам правовой защиты в случае нарушений бизнесом прав человека: рамочный отчет о государственных внесудебных механизмах релевантных сфере бизнес и права человека, февраль 2017 г.: https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/images/ARPII_FINAL%20Scoping%20Paper.pdf)

11.1. Роль государства

Обязанность государства обеспечить доступ к эффективным средствам правовой защиты в случае нарушений прав человека, связанных с деятельностью бизнеса, является частью его общих правочеловеческих обязательств по *защите* прав человека — то есть частью обязанности недопущения нарушения прав человека на своей территории и под своей юрисдикцией со стороны третьих лиц.

Судебные механизмы обеспечения доступа к средствам правовой защиты



Обязанность государства обеспечить наличие эффективных судебных механизмов покрывается его обязательствами обеспечить реализацию права на равенство каждого перед судом и обеспечение справедливого судебного разбирательства (ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 г.). Данное право толкуется в Замечании общего порядка № 32 Комитета по правам человека.¹

Замечания относительно соответствия функционирования судебной системы обязательствам Республики Беларусь по ст. 14 МПГПП, высказанные Комитетом по правам человека:²

- независимости судебной власти продолжает препятствовать роль Президента в отборе, назначении, переназначении, продвижении по службе и смещении судей и прокуроров и контроль с его стороны за этими процессами (в том числе то, что оклады судей определяются в президентском указе, а не в законе);
- отсутствие гарантий несменяемости судей, которые первоначально назначаются на пятилетний срок с возможностью переназначения на следующий срок или бессрочно;
- отсутствие надлежащего обеспечения обвиняемым в уголовном процессе всех гарантий справедливого судебного разбирательства, включая презумпцию невиновности.

Эффективное функционирование судебных механизмов для разрешения споров в сфере бизнеса и прав человека неразрывно связано с эффективностью мер в сфере нормативного правового регулирования, принимаемых государством в

¹ Замечание общего порядка Комитета по правам человека № 32 (2007) «Статья 14: Равенство перед судами и трибуналами и право каждого на справедливое судебное разбирательство»: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR%2fC%2f32&Lang=ru.

² Заключительные замечания Комитета по правам человека по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., пп. 39, 40: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/BLR/CO/5&Lang=Ru.

данном контексте (см. раздел 6 настоящего Руководства), а также с профессиональной подготовкой судей. Наличие пробелов в законодательстве, отсутствие системного регулирования некоторых вопросов, некомпетентность судей в ряде случаев, отсутствие у судей в ряде случаев навыка толкования норм права и системного осмысления законодательства не позволяет судам эффективно разрешать соответствующие споры.

Так, например, при наличии большой проблемы с дискриминацией на рынке труда в Беларуси практически отсутствует судебная практика по этому вопросу. Ряд решений и заключений было вынесено Конституционным Судом Республики Беларусь,¹ однако суды общей юрисдикции практически не рассматривают дела о дискриминации в трудовых правоотношениях. Большую роль в этом играет отсутствие системного законодательства о дискриминации (отсутствие разработанного на законодательном уровне понятийного аппарата, норм о стандартах доказывания случаев дискриминации).²

Комитет по правам человека также констатирует эту взаимосвязь и отсутствие в стране эффективных средств правовой защиты от дискриминации.³

Несмотря на то что 85 % процентов белорусов подвергаются дискриминации на рынке труда⁴ — практически никто не обращается в суды, так как люди не видят перспектив разрешения дела с помощью судебного механизма. В тех редких случаях, когда люди все же обращаются в суд с такими исками, суды зачастую не рассматривают дело по существу, ссылаясь на неподведомственность таких споров, либо (в случае рассмотрения по существу) не признают факт дискриминации, препятствуя при этом надлежащему сбору доказательств.⁵

Такую же системную неэффективность в использовании судебного механизма можно наблюдать и относительно разбирательств, касающихся экологических прав человека.⁶

При этом судьи избегают обращения к нормам международных договоров Республики Беларусь в сфере прав человека, которые имеют прямое действие на территории страны,⁷ должны применяться в случае установления более высокой степени защиты прав и интересов человека и (в том числе) в случае наличия пробела в национальном законодательстве.

¹ Относительно дискриминации в трудовых отношениях по признаку возраста (1994 г.), дискриминации по критерию места жительства (прописка) (1999 г.), гарантии принципа недискриминации в области труда и занятости и необходимости внесения поправок в ст. 14 ТК (2009 г.).

² См. подробнее раздел 8 настоящего Руководства.

³ Заключительные замечания Комитета по правам человека по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., п. 15: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/BLR/CO/5&Lang=Ru.

⁴ Результаты социологического исследования ситуации в сфере гендерной дискриминации на рынке труда и при приеме на работу (МОО «Гендерные перспективы», 2018 г.): <https://www.genderperspectives.by/novosti/527-rezultaty-sotsiologicheskogo-issledovaniya-situatsii-v-sfere-gendernoj-diskriminatsii>.

⁵ См. подробнее раздел 8 настоящего Руководства.

⁶ См. подробнее: С. Магонов «Судебная защита экологических прав граждан Беларуси», 2014 г.: http://www.aarhusbel.com/data/downloads/19_.pdf, а также - раздел 9 настоящего Руководства.

⁷ Ст. 36 Закона Республики Беларусь от 23.07.2008 «О международных договорах Республики Беларусь».

Проблема экстерриториальной юрисдикции.

Одна из основных проблем с доступом к эффективным средствам правовой защиты при нарушении предпринимательской деятельностью прав человека является проблема доступа жертвы нарушений в суд страны, где инкорпорирована компания. Согласно Руководящим принципам ООН 2011 г. (п. 2) от государства ожидается регулирование экстерриториальной деятельности предприятий, domiciliрованных на их территории, но осуществляющих деятельность в другой юрисдикции. Логическим шагом в таком регулировании является предоставление жертвам нарушений прав человека со стороны таких предприятий доступа к своим судебным механизмам.

С 2014 г. в рамках Совета по правам человека ООН разрабатывается **Международный договор по регулированию в международном праве прав человека деятельности транснациональных корпораций и других предприятий**. В июле 2018 г. был представлен черновик проекта («zero draft») будущего документа.¹ В октябре 2019 г. представлен доработанный с учетом всех замечаний вариант.

Документ содержит *обязательства государств по обеспечению права на доступ к эффективному правосудию на своей территории иностранным гражданам – жертвам нарушений прав человека со стороны транснациональных предприятий*. Проект договора также содержит положения, касающиеся взаимной правовой помощи по таким делам (ст. 11), и обязательство государств приводить в соответствие с обязательствами по данному договору все свои будущие торговые и инвестиционные договоры (ст. 13).

Франция, апрель 2019 г., дело Samsung France :

В Высшем суде Парижа (фр. - Tribunal de Grande Instance de Paris) в июне 2018 г. по заявлению 2 французских правозащитных организаций (Sherpa and ActionAid France) была инициирована процедура предсудебного расследования (осуществляется судьей) в отношении французского отделения компании Samsung (Samsung Electronics France SAS) и ее дочерней компании в Южной Корее Samsung Electronics Co., Ltd. Правозащитники обвиняли компанию в несоответствии ее поведения этическим слоганам и обязательствам в области прав человека, продекларированным публично и адресованным французской аудитории на сайте компании. Дело в том, что корпорация Samsung с 2007 г. обвиняется в нарушении прав работников на 11 заводах в Китае, Вьетнаме и Южной Корее (использование детского труда, несоблюдение норм охраны здоровья работников при работе с ядовитыми веществами, которое привело (по данным НПО) к ущербу здоровью около 200 работников (в том числе, заболевание раком) и к смерти около 70 человек). Имеются решения судов Южной Кореи (включая решение Верховного Суда, вынесенное в августе 2017 г.), в которых были подтверждены случаи детского труда и установлена причинно-следственная связь между состоянием здоровья и смертью бывших и настоящих работников заводов и условиями их работы. В январе 2018 г. они обратились в офис Прокурора Парижа, но в марте 2018 г. он прекратил процедуру предварительного

¹ Проект договора и связанные с процессом его разработки документы см.: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOntNC.aspx>

расследования. В июне 2018 г. правозащитники обратились напрямую в суд. Наличие у французского суда юрисдикции они аргументировали тем, что этические заявления и обязательства в области прав человека, слоганы Samsung France доступны на сайте компании на французском языке французским потребителям, используются для привлечения покупателей и являются частью рекламы продукции Samsung France. Имея поведение, противоречащее этим заявлениям, компания обманывает французских потребителей, поэтому французское правосудие должно применить определённые санкции за несоответствие заявляемого и действительного. Был назначен судья для проведения процедуры предсудебного расследования. В результате, в апреле 2019 г. по итогам проверки и слушаний нарушения прав человека компанией подтвердились (частично были признаны самой компанией в ходе слушаний) и судья предъявил компании предварительные обвинения в «вводящих в заблуждение маркетинговых практиках».

Истцы называют решение «историческим», так как впервые во Франции на уровне суда признано, что заявления в рамках корпоративной этики компании могут считаться маркетинговой практикой.

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

Внесудебные механизмы обеспечения доступа к средствам правовой защиты



Наряду с судебными механизмами обязанностью государства является обеспечение эффективных внесудебных механизмов, к которым могли бы обратиться жертвы нарушений прав человека со стороны бизнеса. Суды не могут и не должны нести на себе все бремя урегулирования споров, возникающих в сфере бизнеса и прав человека. Некоторые споры могут разрешаться и без обращения в суд, иногда стороны просто не хотят обращаться в суд в силу недоверия к судебной системе либо по иным причинам.

Государство должно:

- создавать государственные внесудебные механизмы;
- создавать все условия для создания негосударственных внесудебных механизмов, в т.ч. стимулировать бизнес к созданию собственных механизмов;
- поощрять развитие и исполнение решений международных механизмов (существующих в рамках международных организаций).

Внесудебные механизмы, обеспечивающие доступ к средствам правовой защиты в сфере бизнеса и прав человека, закрепленные на законодательном уровне в Республике Беларусь

Спор между работником и работодателем	Спор между производителем и потребителем	Спор между представителями местного сообщества и компанией, деятельность которой затрагивает каким-либо образом права этих людей
---------------------------------------	--	--

Рассмотрение жалоб в порядке обращений граждан и юридических лиц (Закон Республики Беларусь от 18.07.2011 «Об обращениях граждан и юридических лиц»)

Медиация (Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 «О медиации»)

Третейское разбирательство (арбитраж) (Закон Республики Беларусь от 18.07.2011 «О третейских судах»)

<i>Индивидуальные трудовые споры</i> Комиссия по трудовым спорам (КТС) Органы примирения, посредничества и арбитража	Проведение товаро- ческой экспертизы това- ров народного потребле- ния обществами защиты прав потребителей Закон Республики Бела- русь от 09.01.2002 «О за- щите прав потребителей», постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14.01.2009 № 26 «О некоторых вопро- сах защиты прав потре- бителей»	
<i>Коллективные трудовые споры</i> Примириательная комиссия Посредничество Трудовой арбитраж Забастовка Трудовой кодекс Республики Беларусь Указ Президента Республики Беларусь от 23.07. 2013 № 320 «О некоторых вопросах урегу- лирования коллективных трудовых споров»		

Одной из ключевых проблем в сфере бизнеса и прав человека в Республике Беларусь является проблема реализации права на свободу ассоциаций в контексте существования независимых профсоюзов (см. подробнее раздел 8 настоящего Руководства).

В связи с этим одной из рекомендаций [Комитета по свободе ассоциаций МОТ](#), сделанных в марте 2018 г. (по итогам работы Комиссии по расследованию ситуации с имплементацией Беларусью Конвенции МОТ № 87 и Конвенции МОТ № 98) является сотрудничество Правительства, социальных партнеров и других стейкхолдеров (например, Министерства юстиции, Генеральной прокуратуры,

Республиканской коллегии адвокатов) в усилении эффективности государственных внесудебных механизмов для разрешения индивидуальных, коллективных трудовых споров, а также споров, касающихся профсоюзов.

На последней сессии Административного совета МОТ (июнь 2019 г.) отдельно был рассмотрен вопрос реализации Беларусью рекомендаций Комитета по свободе ассоциаций МОТ. Комитет пришел к выводу о том, что в ходе выполнения данной рекомендации нет прогресса. Она по-прежнему остается в списке рекомендаций, данных Комитетом по итогам изучения мер принятых Беларусью.¹

Июль 2018 г., дело Samsung:

Для урегулирования вопросов компенсации ущерба рабочим заводов Samsung в июле 2018 г. достигнуто соглашение в рамках повторной процедуры медиации между Samsung и SHARP (корейская правозащитная организация, представляющая в этом деле интересы пострадавших с 2007 г.). Компании было предложено выплатить по 116 324 евро каждому человеку, здоровью которого нанесен ущерб и каждой семье человека, умершего в результате болезни, вызванной условиями труда на заводах Самсунг. По соглашению на компенсацию могут претендовать все бывшие и настоящие рабочие (или их наследники, если они умерли), которые начиная с 1984 г. более года работали на заводах Самсунг, производящих полупроводники и дисплеи. Это около 200 заболевших и около 70 умерших жертв. SHARP, в свою очередь, соглашалась прекратить круглосуточные пикеты и демонстрации напротив штабквартиры компании, которые длились 3 года (после того, как Samsung в одностороннем порядке прекратил первый процесс медиации). Samsung безоговорочно принял такие условия.

Источнику: <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=23476&LangID=E>; <https://www.asso-sherpa.org/opening-of-a-judicial-investigation-in-paris-in-the-samsung-case>

Таблица 10.

Перечень нарушаемых бизнесом прав, за защитой которых обращаются к государственному внесудебным механизмам (универсальный срез)²

Трудовые права	Экологические права	Права собственности	Права уязвимых групп	Насилие и преследование	Современные практики рабства	Право на здоровье
58%	43%	38%	35%	27%	15%	9%

¹ 390-ый отчет Комитета по свободе ассоциаций МОТ «Меры, принятые Правительством Республики Беларусь для имплементации рекомендаций Комиссии по расследованию», п. 29 (с): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711395.pdf.

² Таблица составлена на основе результатов исследования практики функционирования таких механизмов в 27 государствах шести регионов мира, проведенном Рабочей группой ООН по бизнесу и правам человека (Источник: Доступ к средствам правовой защиты в случае нарушений бизнесом прав человека: рамочный отчет о государственных внесудебных механизмах релевантных сфере бизнес и права человека, февраль 2017 г.: https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/ARPII_%20DiscussionpaperonPhase2forUNForum_FINAL.pdf)

Особая роль национальных учреждений по правам человека (НУПЧ).

НУПЧ признается ООН одним из основных внесудебных государственных механизмов доступа к эффективным средствам правовой защиты в случае нарушений прав человека предпринимательской деятельностью.

Эдинбургская декларация, касающаяся роли национальных правозащитных учреждений в сфере бизнеса и прав человека 2010 г. указывает на основные функции НУПЧ в этой сфере¹:

- продвижение темы «бизнес и права человека» в государстве/образовании/исследованиях;
- мониторинг нарушений/мер, предпринимаемых государством;
- рассмотрение жалоб в этой сфере (в т.ч. сотрудничество с судебной системой);
- осуществление процедур медиации и примирения.

В Республике Беларусь отсутствует Национальное правозащитное учреждение, соответствующее Принципам, касающимся статуса национальных учреждений, занимающихся поощрением и защитой прав человека (Парижским принципам), что является одним из замечаний, адресованных стране Комитетом по правам человека по результатам пятого периодического доклада Беларуси о выполнении обязательств по Международному пакту о гражданских и политических правах 1966 г. Наличие государственных органов с правозащитной функцией не может заменить такого учреждения, на что также указывает Комитет.²

Не считая коллективных моделей НУПЧ (например, национальные комиссии по правам человека) и омбудсменов с общей компетенцией можно привести некоторые примеры специализированных омбудсменов в сфере бизнеса и прав человека:

Омбудсмен по банковской сфере (Новая Зеландия): <https://www.bankomb.org.nz/>.

Омбудсмен по страховой сфере (Индия): https://www.irda.gov.in/ADMINCMS/cms/NormalData_Layout.aspx?page=PageNo233&mid=7.1.

Омбудсмен по автомобильной промышленности (Южная Африка): <http://www.miosa.co.za/>

Омбудсмен по вопросам дискриминации (Швеция): <http://www.government.se/government-agencies/equalityombudsman-do/>.

¹ Эдинбургская декларация, касающаяся роли национальных правозащитных учреждений в сфере бизнеса и прав человека 2010 г.: https://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf.

² Заключительные замечания Комитета по правам человека по пятому периодическому докладу Беларуси (CCPR/C/BLR/5), 2018 г., п. 13: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CCPR/C/BLR/CO/5&Lang=Ru.

Национальные контактные центры Организации экономического сотрудничества и развития

Это один из немногих существующих в мире специализированных механизмов для обращений с жалобами на нарушения бизнесом прав человека. Это внесудебный надзорный механизм, который должно учредить каждое государство — участник Организации экономического сотрудничества в соответствии с **Руководящими принципами ОЭСР для транснациональных компаний** и все «соблюдающие»¹ Принципы государства.

Среди прочего такие центры рассматривают конкретные случаи несоблюдения компаниями Руководящих принципов ОЭСР. Такую жалобу (запрос) может подать другой НКЦ, бизнес-сообщество, профсоюз или любая другая организация, необязательно являющаяся профсоюзом (с 2000 г.), физическое лицо, а также правительство «несоблюдающего» государства.

Одной из главных положительных черт этого механизма является возможность НКЦ рассматривать «транснациональные жалобы». В НКЦ можно обратиться с жалобой на предприятие, domiciliрованное в государстве — члене ОЭСР.

Таблица 11.

Некоторая статистика по функционированию НКЦ ОЭСР²

Всего действует 48 НКЦ ОЭСР ³					
32 — в рамках министерств экономики, торговли и инвестиций	5 — в рамках Национальных агентств по инвестициям	7 — в рамках Министерств иностранных дел	4 — действуют в качестве отдельных структур		
В 27 — входят представители профсоюзов	В 29 — представители бизнес-сообщества	В 22 — представители гражданского общества			
С момента последнего пересмотра Руководящих принципов ОЭСР для ТНК (с 2011 г.) и добавления туда отдельного раздела об ответственности бизнеса за соблюдение прав человека со ссылкой на Руководящие принципы ООН 2011 г. — 50 % всех жалоб, поступающих в НКЦ, касаются вопросов, связанных с нарушениями бизнесом прав человека					
Субъекты всех обращений в 2018 г.					
40% неправительственные организации	23% профсоюзы	23% физические лица	4% бизнес-союзы, иные коллективные инициативы	4% компании (с жалобой на компанию)	2% местное сообщество

¹ Этот термин используется в Принципах ОЭСР чтобы охватить государства, не являющиеся членами ОЭСР, но участвующие в принятии последней версии Декларации и по международному инвестированию и транснациональным корпорациями, частью которой является последняя редакция (2011 г.) Принципов ОЭСР. Это: Аргентина, Марокко, Перу, Бразилия и Румыния. В ОЭСР 36 государств-членов. Их них 6 — страны Восточной Европы: Эстония, Латвия, Литва, Словения, Словакия, Польша. Помимо государств-членов и «соблюдающих» государств, НКЦ учреждены в государствах, заключивших Меморандум о взаимопонимании с ОЭСР: например, в Украине.

² Таблица составлена на основе данных Отчета о деятельности НКЦ ОЭСР в контексте ответственного поведения бизнеса за 2018 г. (на англ. яз.): <http://mneguidelines.oecd.org/Progress-Report-on-NCPs-for-Responsible-Business-Conduct-2019.htm>.

³ По состоянию на январь 2019 г.

11.2. Роль бизнеса

Так как обязанности возмещать ущерб пострадавшим является частью обязанности бизнеса по соблюдению прав человека, для оперативного рассмотрения жалоб и прямого возмещения ущерба бизнес также должен учреждать свои механизмы рассмотрения жалоб.¹

Зачем компании создавать механизмы рассмотрения жалоб?

- Минимизация издержек, связанных с судебными разбирательствами и иными процедурами, закрепленными на законодательном уровне.
- Предотвращение эскалации и купирование конфликта.

Такие механизмы позволяют рассмотреть не только случаи нарушения конкретной правовой нормы, но и снять любые обеспокоенности лиц, считающих, что деятельность компании затрагивает их права.

Так же они позволяют более оперативно возместить ущерб, чем в рамках процедур и механизмов, установленных законом. Для обращения к внутренним механизмам компании пострадавшее лицо не должно проходить обязательные предварительные стадии урегулирования, использовать другие механизмы, которые неизбежно ведут к «обрастанию» конфликта новыми деталями и его продолжению.

- Такие механизмы могут играть роль «системы раннего оповещения» о проблемах в рамках деятельности компании. Это полезно при проведении процедуры оценки воздействия на права человека в рамках due diligence.
- Наличие таких механизмов помогают укреплению доверия к компании со стороны всех стейкхолдеров (и работников, и потребителей, и партнеров, и местных сообществ и государства).²

Назначение и форма внутреннего механизма жалоб³

Форма и процедуры таких механизмов зависят от размера компании, степени рисков для прав человека. В рамках такого механизма (или механизмов) должны рассматриваться жалобы как со стороны работников, так и стороны потребителей, а также со стороны членов местного сообщества, которые считают что деятельность компании затрагивает или может затронуть их права.

Важно: для обращения в такие механизмы не должно обязательно произойти конкретное нарушение прав человека. Цель механизма — не только минимизировать последствия фактического нарушения прав человека, но и выявить любые

¹ Принципы 29, 30 Руководящих принципов ООН 2011 г.

² Руководство Совета Европы по бизнесу и правам человека для практикующих юристов 2018 г. / К. Метхивен-О'Брайан (на англ. яз), п. 3.7.2.1 (с. 153-154): <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7785-business-and-human-rights-a-handbook-for-legal-practitioners.html>.

³ Согласно комментарию к Принципу 29 Руководящих принципов ООН 2011 г.

обоснованные озабоченности заинтересованных сторон, чтобы предотвратить возможные нарушения.

При этом внутренние механизмы компании не должны использоваться для препятствования обращению к законодательно определенным механизмам, то есть не должны использоваться как средство для того, чтобы «не выносить сор из избы», они также не могут подменять иные существующие механизмы.

Назначение внутренних механизмов рассмотрения жалоб — диалог и посредничество между компанией и затронутым лицом, а не узурпация роли «арбитра».¹

Сахалин Энерджи

Механизм, созданный в Сахалин Энерджи, — хороший пример имплементации Руководящих принципов ООН 2011 г. в части создания механизма рассмотрения жалоб. Процедура предусматривает шесть этапов и определенные сроки работы с жалобами. Жалобой считается любая фактическая или потенциальная проблема, которая приводит к выражению недовольства или обеспокоенности. Общая статистика и результаты работы с жалобами включаются в годовой доклад о развитии компании.

См. подробнее: <http://www.sakhalinenergy.ru/ru/social/grievancies/>

Руководящие принципы ООН 2011 г. закрепляют определенные критерии эффективного внутреннего механизма жалоб: легитимность, доступность, предсказуемость, справедливость, транспарентность, соответствие нормам в области прав человека, интеграция результатов работы в систему менеджмента компании, инклюзивность. Содержание этих критериев и показатели соответствия им см. в ПРИЛОЖЕНИИ 7.

11.3. Роль гражданского общества

Активное гражданское общество, и особенно правозащитные организации — один из ключевых факторов успешного развития и продвижения темы бизнеса и прав человека в государстве.

В обеспечении доступа к эффективным средствам правовой защиты у правозащитных НПО 2 основные функции:

- Привлечение внимания к проблеме негативного влияния деятельности бизнеса на права человека (и в контексте бездействия бизнеса, и в контексте бездействия государства): т.н. «blaming&shaming» («обвинять и стыдить»)

¹ Предпринимательство и права человека: на пути к введению в действие рамок обеспечения «защиты, уважения и оказания правовой помощи»: доклад Специального представителя Генерального секретаря по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях (док. ООН A/HRC/11/13), 2009 г., п.99: <http://daccess-ods.un.org/access.nsf/Get?Open&DS=A/HRC/11/13&Lang=R>

НПО — основной актор, привлекающий внимание общества к данным проблемам. Это подтверждается практикой и анализом обзоров на базовом информационном ресурсе, который делает обзор практики нарушений бизнесом прав человека, мер, предпринимаемых государством в этой связи — www.business-humanrights.org (сайт Ресурсного центра по бизнесу и правам человека).

- Адвокатирование, помощь пострадавшим людям в подаче жалоб в рамках существующих механизмов (особенно международных) либо подача такой жалобы от своего имени (если процедура механизма это позволяет).

НПО — являются основным субъектом, обращающимся с жалобой в рамках существующих механизмов.

Таблица 12.

Некоторая статистика по НПО как субъектам обращений с жалобами в сфере бизнеса и прав человека

За последний отчетный год	Жалобы, поданные НПО	Жалобы, поданные другими субъектами
Национальные контактные центры ОЭСР ¹	63% (из них 23% — профсоюзы)	33%
Омбудсман Международной финансовой корпорации ²	60%	40%
Механизм подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития ³	79%	21%

В связи с этим существует обратная проблема — преследование правозащитников, привлекающих внимание к нарушениям бизнесом прав человека (особенно в ситуациях, когда в бизнесе есть доля государственного участия или государство имеет особый интерес («дорожит» отношениями с инвестором и т. д.))

На сайте Ресурсного центра по бизнесу и правам человека представлена база данных случаев преследования правозащитников, привлекающих внимание к нарушениям бизнесом прав человека, которая составляет 1775 случаев, дезаггированных по стране, виду/степени преследования, названиям компаний, в связи с деятельностью которых возникла проблема, полу правозащитника, сектору

¹ Отчет о деятельности НКЦ ОЭСР в контексте ответственного поведения бизнеса за 2018 г. (на англ. яз.): <http://mneguidelines.oecd.org/Progress-Report-on-NCPs-for-Responsible-Business-Conduct-2019.htm>.

² Отчет механизма подачи жалоб Международной финансовой корпорации за 2018 г. (на англ. яз.): <https://www.cao-ar18.org/>.

³ Отчет механизма подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития за 2017 г. (на англ. яз.): <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism/about.html>.

промышленности, некоторым другим показателям.¹ По Беларуси в данной базе представлено 18 случаев.²

Безопасность правозащитников в контексте темы «бизнес и права человека» — одна из главных тем повестки Рабочей группы по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Совета по правам человека ООН, а также ежегодного Форума по бизнесу и правам человека, проходящего под эгидой ООН.

Государство в рамках своих обязательств по правам человека (включая стандарты Декларации о правозащитниках 1998 г.) обязано предпринимать все меры для обеспечения реализации НПО своих функций в контексте бизнеса и прав человека. Некоторые государства включают положения о защите и поддержке правозащитников в контексте бизнеса и прав человека в свои Национальные планы по бизнесу и правам человека (например, Великобритания).

Бизнес, в свою очередь, также должен принимать меры по поддержке и поощрению правозащитников. Этот посыл — ключевой в рамках Форума по бизнесу и правам человека 2016 г.¹

Adidas — первая в мире компания, которая приняла отдельную публичную политику, касающуюся правозащитников (2016 г.). Термин «правозащитник» используется в политике в интерпретации ООН. В ней содержатся как обязательства всех компаний самой Adidas Group, так и ее бизнес-партнеров не вмешиваться в деятельность людей, отстаивающих права человека в связи с негативным влиянием предпринимательской деятельности этих компаний. В политике также предусмотрена возможность обращения с жалобой на такое вмешательство в рамках внутреннего механизма жалоб Adidas Group. Компания также берет на себя обязательство обращаться к государству, которое преследует правозащитников, обнаруживших нарушения прав человека компанией, аффилированной с Adidas.

Источник: https://www.adidas-group.com/media/filer_public/f0/c5/f0c582a9-506d-4b12-85cf-bd4584f68574/adidas_group_and_human_rights_defenders_2016.pdf

¹ Бизнес, гражданские свободы и правозащитники (сайт Ресурсного центра по бизнесу и правам человека): <https://www.business-humanrights.org/search-human-rights-defenders>.

² По состоянию на сентябрь 2019 г..

¹ Правозащитники и гражданская среда - контекст бизнеса и прав человека: справочная записка Рабочей группы ООН по бизнесу и правам человека (на англ. яз.): https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ForumSession6/UNWG_ProjectHRDsBackgroundNote12052017.pdf.

11.4. Международные механизмы

Договорные комитеты, осуществляющие контроль за соблюдением базовых конвенций ООН в сфере прав человека¹

8 из 10 Комитетов могут рассматривать жалобы частных лиц на деяния государства. В контексте бизнеса и прав человека этим механизмом можно пользоваться при невыполнении государством своих обязательств *по защите* прав человека (т. е. непринятие мер по недопущению нарушения прав человека со стороны бизнеса, неспособность или нежелание предотвратить или пресечь деятельность бизнеса, ведущую к нарушению прав человека или способную привести к такому нарушению).

Граждане Республики Беларусь могут обращаться с индивидуальной жалобой в 2 комитета — Комитет по правам человека (КПЧ) и Комитет по ликвидации дискриминации в отношении женщин (КЛДЖ), то есть нарушения должны касаться прав, закрепленных в двух соответствующих договорах.

Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях Совета по правам человека ООН (действует с 2011 г.)²

Рабочая группа была создана в 2011 г. сразу после окончания мандата Спец. представителя Генерального секретаря ООН по вопросу бизнеса и прав человека Дж. Рагги для продолжения работы над этой темой. Рабочая группа имеет статус специальной процедуры Совета по правам человека ООН (тематический мандат).

В рамках своего мандата Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях может рассматривать сообщения о предполагаемых злоупотреблениях и нарушениях прав человека и, при необходимости, обращается непосредственно к государствам, предприятиям и другим субъектам по поводу полученных сообщений. Такие обращения могут касаться фактического нарушения прав человека, которое уже произошло/происходит или нарушения, которое с большой вероятностью может произойти.

С 1 марта 2019 г. по 31 мая 2019 г. Рабочей группой³ были направлены сообщения о ситуации, связанной с фактическими или потенциальными нарушениями прав человека предпринимательской деятельностью: **69 государствам** (из них 13 неоднократно) и **9 частным субъектам**.⁴

¹ Договорные органы по правам человека: <https://www.ohchr.org/RU/HRBodies/Pages/TreatyBodies.aspx>

² Подача информации о предполагаемых злоупотреблениях или нарушениях прав человека Рабочей группе по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях: <https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/Submittingcomplaints.aspx>.

³ Сообщения, как правило, касаются ряда нарушений, поэтому отправляются от имени нескольких соответствующих специальных процедур.

⁴ Отчет о сообщениях в рамках специальных процедур в рамках 42 сессии Совета по правам человека ООН: <https://spcommreports.ohchr.org/LatestReports/CommunicationSent?page=1>

Комитет по свободе ассоциаций МОТ¹

В Комитет могут обращаться организации работодателей или профсоюзы с жалобой на нарушение государством Конвенций МОТ, касающихся свободы ассоциаций и коллективных переговоров.

Таблица 13.

Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Комитетом по свободе ассоциаций МОТ²

За 2018 г. Комитетом рассмотрено 92 жалобы		
100% — подано работниками		0% — подано работодателями
50 % — связано с нарушениями в частном секторе	29% — связано с нарушениями в государственном секторе	21% — связано с нарушениями в обоих секторах
Топ- 3 нарушений:		
62% — касались прав и свобод профсоюзов	59% — касались дискриминации по признаку принадлежности к определенному профсоюзу	40% — касались коллективных переговоров

С жалобами на Беларусь в Комитет обращались трижды: в 1994 г., в 1996 г. и в 2000 г. Жалобы касались вмешательства государства в деятельность ряда профсоюзов, дискриминации по признаку принадлежности к определенному профсоюзу, нарушения свободы собраний и свободы ассоциации, нарушения права на забастовку.³

Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка⁴

Служба уполномочена рассматривать любые жалобы, касающиеся текущих проектов, поддерживаемых/финансируемых Всемирным банком (включая Международный банк реконструкции и развития и Международную ассоциацию развития). Жалоба может быть подана лицом или группой лиц (либо их представителями) в случае, если данные лица считают, что деятельность, поддерживаемая /финансируемая Всемирным банком наносит (либо может нанести) им ущерб и осуществляется не в соответствии с политиками Всемирного банка. В течение 30 дней со дня подачи жалобы заявителю предлагается решение.

¹ Комитет по свободе ассоциаций МОТ : <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>.

² Таблица составлена на основании отчета Комитета по свободе ассоциаций МОТ за 2018 г. (на англ.яз.): https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_706169.pdf.

³ Подробнее см. База обращений в Комитет по свободе ассоциаций МОТ: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:20060:5785036175076:::P20060_REPORT_TYPE:A.

⁴ Служба рассмотрения жалоб Всемирного банка: <http://pubdocs.worldbank.org/en/354851523028390136/GRS-Brochure-2018.pdf>.

Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Службой рассмотрения жалоб
Всемирного банка¹

За 2017 г. рассмотрено 115 жалоб		
74 — касаются экологических и социальных вопросов (покрывают права человека)	33 — касаются закупок	8 — другие вопросы (включая коррупцию)
Основные виды деятельности, по проектам — «нарушителям»:		
Приобретение земли, переселение и компенсация	Строительство	

Из стран Восточной Европы и постсоветского пространства были поданы жалобы на проекты, реализуемые в Украине, Узбекистане (2), Румынии (2) и Болгарии.

Омбудсман Международной финансовой корпорации (действует с 1999 г.)²

Омбудсмен является частью механизма CAO (Compliance Advisor Ombudsman). Механизм работает для Международной финансовой корпорации (МФК) и Многостороннего агентства по гарантиям инвестиций (МАГИ). Помимо службы омбудсмана, CAO выполняет еще 2 функции: надзор за соблюдением стандартов и политик МФК и МАГИ при оценке поддерживаемых проектов (Compliance), консультирование президента группы Всемирного банка и топ-менеджмента МФК и МАГИ по более эффективной реализации политик (Advisor). Надзор за соблюдением стандартов и рассмотрение жалобы омбудсманом часто происходят в совокупности в рамках одного дела (либо параллельно, либо последовательно), так как в ходе рассмотрения жалобы часто возникает вопрос соответствия проекта клиента стандартам МФК и надлежащей оценки такого проекта на соответствие этим стандартам. Омбудсмен уполномочен рассматривать любые жалобы, касающиеся социальных и экологических вопросов (только), возникающие в связи с проектами, поддерживаемыми/финансируемыми МФК и МАГИ и поданные индивидуально или коллективно теми, кто непосредственно затронут проектом (см. таблицу 15).

Из стран постсоветского пространства за время существования механизма были поданы жалобы на проекты, реализуемые в Армении (2), Азербайджане, Беларуси (2016 г.),³ Грузии (27), Казахстане (3), Киргизии, России (3), Украине (3).

¹ Таблица составлена на основании отчета Службы рассмотрения жалоб Всемирного банка за 2017 г. (на англ. яз.): <http://pubdocs.worldbank.org/en/143681536776465592/GRS-2017AnnualReport.pdf>. (Доступен отчет только за 2017 г.).

² Механизм CAO МФК и МАГИ: <http://www.cao-ombudsman.org/howwework/ombudsman/>.

³ Проект по строительству жилья, реализуемый ООО СП «Строминвест» в г. Минске.

Некоторая статистика по рассмотрению жалоб Омбудсманом Международной финансовой корпорации¹

Всего за 2018 г.		
Принято к рассмотрению — 14		Всего находилось на рассмотрении (учитывая длящиеся с прошлых лет рассмотрения) — 55
87% — жалобы на проекты МФК	11% — жалобы на совместные проекты МФК и МАГИ	1% — жалобы на проекты МАГИ
60 % — подано с помощью организаций гражданского общества		40% — подано людьми самостоятельно
Топ-3 сферы нарушений:		
56% — воздействие проекта на окружающую среду	50% — проблемы с инклюзивным процессом (вовлечение заинтересованных сторон)	50% — воздействие проекта на здоровье
Всего службой омбудсмана и в рамках процедуры надзора за соответствием стандартам МФК за время существования механизма (с 1999 г.) рассмотрено 187 жалоб ²		
Из 50 жалоб на проекты, реализуемые в регионе Европы и Центральной Азии, рассмотрены:		
34 — омбудсманом	8 — в рамках процедура надзора за соответствием стандартам МФК	8 — использованы оба механизма

Механизм подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития (действует с 2010 г.)³

Так же как и механизмы Всемирного банка и МФК — данный механизм рассматривает жалобы связанные с негативным влиянием проекта, финансируемого ЕБРР, на права человека. У механизма 2 функции: оценка соответствия проекта стандартам и политикам ЕБРР и разрешение конкретных споров. После оценки жалобы выбирается одна или вторая процедура (либо обе). Разрешение споров может включать процедуры по установлению фактов, медиацию, примирение и т.д. С целью разрешения споров может обратиться лицо или группа лиц, проживающих в местности, где реализуется проект либо имеющие экономические, культурные, социальные интересы в этой местности (например, там может находиться ваша собственность, какое-либо историческое культурное наследие и т.д.). С целью проверки проекта на соответствие стандартам ЕБРР в дополнение к этому с жалобой может обратиться еще и организация.

¹ Таблица составлена на основании отчета Механизма подачи жалоб Международной финансовой корпорации за 2018 г. (на англ. яз.): <https://www.cao-ar18.org/>.

² База практики Механизма подачи жалоб Международной финансовой корпорации: <http://www.cao-ombudsman.org/cases/>.

³ Механизм подачи жалоб, связанных с проектами ЕБРР: <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism/about.html>.

Некоторая статистика по рассмотрению жалоб в рамках Механизма подачи жалоб, связанных с проектами Европейского банка реконструкции и развития¹

Всего за 2017 г.:		
Подано 27 жалоб, из них признаны приемлемыми — 10	Всего находилось на рассмотрении (учитывая длящиеся с прошлых лет рассмотрения) — 22	
Всего за время существования механизма (с 2010 г.) подано 146 жалоб, из них признаны приемлемыми — 34:		
15 — подано местными организациями гражданского общества	12 — подано международными организациями гражданского общества	7 — физическими лицами
Топ-3 сферы нарушений из принятых к рассмотрению жалоб:		
11 — воздействие на окружающую среду	9 — здоровье и безопасность	8 — процедура due diligence проекта

Из стран постсоветского пространства были поданы жалобы на проекты, реализуемые в Грузии (3), Казахстане (2), Азербайджане.

Новации, введенные в 2019 г.: работа с вопросами безопасности заявителей (в случае, если они притесняются вследствие своих обращений в ЕБРР); принятие во внимание факта рассмотрения жалобы в отношении клиента в прошлом в случае, если данный клиент обращается за повторным финансированием.

Международный арбитраж

Так как одна из проблем доступа к эффективным средствам правовой защиты – проблема экстерриториальной юрисдикции, международный арбитраж рассматривается экспертами как одно из перспективных средств разрешения споров в этой сфере. Помимо того, арбитраж в принципе как альтернативное средство разрешения споров имеет ряд преимуществ перед другими механизмами в контексте бизнеса и прав человека.

Существующие механизмы международного коммерческого арбитража не совсем релевантны в данном случае – они могут рассматривать споры лишь между двумя хозяйствующими субъектами (хотя механизмы разрешения споров «государство-инвестор» затрагивают сферу бизнеса и прав человека, так как одна из функций и обязанностей государства – контролировать соблюдение инвестором прав человека при осуществлении деятельности на территории этого государства).

Если же говорить о возможности разрешения посредством международного арбитража споров «человек-бизнес» либо «организация гражданского обще-

¹ Таблица составлена на основании отчета Механизма подачи жалоб, связанных с проектами ЕБРР за 2017 г. (на англ. яз): <https://www.ebrd.com/work-with-us/project-finance/project-complaint-mechanism/about.html> (Доступен отчет только за 2017 г.).

ства-бизнес», то с 2017 г. под эгидой Центра международного правового сотрудничества (г. Гаага, Нидерланды) и при поддержке муниципалитета г. Гааги реализуется проект по разработке **Правил арбитража по бизнесу и правам человека (Arbitration rules on business and human rights)**.¹ Проект реализуется рабочей группой, состоящей из юристов-практиков и представителей академической среды в сфере международного права.

В июне 2019 был опубликован проект текста Гаагских правил. Итоговый вариант Правил опубликован в конце 2019 г.

За основу Правил взят Арбитражный регламент ЮНСИТРАЛ 2013 г., который изменен с учетом специфики сферы «бизнес и права человека».

В соответствии с Гаагскими правилами в таком арбитраже смогут быть рассмотрены 3 группы споров:

- между физическим лицом – жертвой нарушения прав человека и компанией, нарушающей права данного лица;
- между компанией и ее бизнес-партнером за несоблюдение контрактных обязательств, связанных с правами человека (например, в рамках цепи поставок);
- между физическим лицом – жертвой нарушения прав человека и компанией, в случае если компании-партнеры в арбитражной оговорке наделяют физическое лицо правом прямой подачи иска в случае нарушения одной из них контрактных обязательств, касающихся прав человека.

¹ Проект Гаагских правил арбитража по бизнесу и правам человека (The Hague Rules on Business and Human Rights Arbitration) (на англ.яз.): <https://www.cilc.nl/project/the-hague-rules-on-business-and-human-rights-arbitration/>.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1.

Определения основных терминов¹

Действительное (реальное) воздействие предпринимательской деятельности на права человека (англ. — *actual human rights impact*) — неблагоприятное воздействие на права человека, которое уже произошло или происходит в данный момент.

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

Должная осмотрительность в контексте прав человека (англ. — *human rights due diligence*) — это постоянный процесс в системе управления компанией, направленный на:

- а) принятие компанией всех возможных мер, необходимых для определения любых рисков, связанных с прямым или косвенным нарушением прав человека в связи с ее деятельностью (учитывая специфику сферы коммерческой деятельности компании, условия ее функционирования, размер и т.д.);
- б) осуществление всех возможных действий по предотвращению и/или минимизации таких рисков.

Жалоба (англ. — *grievance*) — субъективно воспринимаемая несправедливость с точки зрения представлений отдельного лица или группы лиц, касающаяся реализации какого-либо права (прав). Данные представления могут быть основаны на положениях закона, контракта или договора, прямо или косвенно выраженном обещании, обычной практике, или общих представлениях о справедливости.

¹ Все определения приведены согласно Руководящим принципам ООН 2011 г. и Поясняющему руководству 2012 г. к Руководящим принципам ООН. Употребление указанных терминов в приведенных значениях является устоявшимся и признанным в сфере «бизнес и права человека» и в контексте трактовки и применения Руководящих принципов ООН 2011 г. Англоязычные версии приведенных терминов взяты из официального текста Руководящих принципов ООН 2011 г.

Жизненно-важные деловые отношения компании (англ. — *crucial business relationships*) — деловые отношения, которые позволяют получить продукцию или услугу, крайне необходимую для деятельности компании, и для получения которой отсутствует разумный альтернативный источник.

Косвенное нарушение прав человека компанией (англ. — *contributing to adverse human rights impact*) имеет место, когда деяния самой компании не являются непосредственной причиной нарушения, но вносят свой «вклад» в такое нарушение (либо непосредственно, либо через третью сторону).

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

Потенциальное воздействие предпринимательской деятельности на права человека (англ. — *potential human rights impact*) — неблагоприятное воздействие, которое может произойти, но пока не произошло.

Прямое нарушение прав человека компанией (англ. — *causing to adverse human rights impact*) происходит, когда компания сама (через своих работников или представителей) своими действиями оказывает неблагоприятное воздействие на права человека. То есть в случае прямого нарушения причиной такого нарушения являются деяния самой компании.

Риски компании в сфере прав человека (англ. — *human rights risks*) — потенциальная возможность любого неблагоприятного воздействия деятельности компании на реализацию человеком (людьми) своих прав. При этом определяющим фактором при выявлении и оценке таких рисков является серьезность последствий такого воздействия, а не сам факт вероятности такого воздействия. Степень вероятности такого воздействия (которая также должна быть выявлена), в свою очередь, может помочь приоритизировать порядок мер, которые необходимо предпринять для минимизации или предотвращения таких рисков.

Рычаги влияния (англ. — *leverage*) — определенные факторы и инструменты, имеющиеся у компании и позволяющие ей воздействовать на поведение своего бизнес-партнера для того, чтобы устранить или минимизировать неблагоприятное воздействие на права человека, оказываемое этим партнером (прямо или косвенно) в рамках его деятельности.

Соучастие компании в нарушении прав человека (англ. — *complicity*). Термин «соучастие» в контексте бизнеса и прав человека имеет 2 значения: юридическое и неюридическое.

В юридическом значении — это соучастие по смыслу уголовного права, которое признается таковым судом на основании уголовного кодекса и за которое наступает уголовно-правовая ответственность.¹

В неюридическом значении — когда компания поощряет косвенным образом нарушения прав человека своими бизнес-партнерами, зная о таких нарушениях, не пресекая их, не прекращая деловые отношения с данным партнером, получая от этого коммерческую выгоду.

Цепь создания стоимости (производственно-сбытовая цепь, цепь поставок) (англ. — *value chain*) — любые операции, которые вносят вклад в формирование цены товара или услуги. Сюда включаются операции прямых и косвенных бизнес-партнеров компании, которые либо: а) поставляют продукты или услуги, вносящие вклад в создание товара или услуги компании, б) сами получают такие товары или услуги от компании.

¹ В Республике Беларусь субъектом уголовного преступления может быть только физическое лицо, однако в ряде стран уголовной ответственности подлежат и юридические лица (США, Австралия, Великобритания, Канада, Иордания, Сирия и др.).

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. Карта признания Руководящих принципов ООН 2011 г. по бизнесу и правам человека и повестки прав человека основными стейкхолдерами

Международные организации

	ООН Помимо того, что сами Руководящие принципы ООН 2011 г. были приняты в рамках ООН, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам в 2011 г. принял Заявление «Об обязательствах государств-участников в отношении корпоративного сектора и экономических, социальных и культурных прав»,¹ в котором ссылается на работу Совета по правам человека ООН по теме бизнеса и прав человека и призывает государств-участников Пакта включить в свой первоначальный и периодический доклады информацию о стоящих перед ними проблемах и мерах, принятых в связи с ролью и влиянием корпоративного сектора на осуществление экономических, социальных и культурных прав. В 2016 г. Комитет принял Замечание общего порядка² № 24 «Об обязательствах государства в соответствии с Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности».³
	Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) При последнем пересмотре своего ключевого документа, направленного на регулирование поведения иностранных инвесторов — Руководящие принципы ОЭСР для транснациональных компаний (последняя версия 2011 г.)⁴ включила в текст отдельную часть (IV), посвященную правам человека. В предисловии ко всему документу особо подчеркивается, что эта часть была введена, чтоб привести документ в соответствие с РП ООН 2011 г.

¹ <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1AVC1NkPsgUedPIF1vfPMKOgNxs%2fCpnVM8K6ХреNimFbmGBQhYrOIT0hyynE6sRYZmTg99KWtx1Ddh2aJkNLGVfCmRnqpxKa4Hy4jDGfMF%2f>.

² Документ, официально толкующий обязательства государств по Пакту 66 г.

³ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=ru.

⁴ <http://www.oecd.org/corporate/mne/>.

	Международная организация труда (МОТ) В пересмотренной версии Трехсторонней декларации принципов МОТ, касающейся транснациональных корпораций и социальной политики 2017 г., подчеркивается, что последние обновления происходили с учетом изменений в регулировании данных вопросов, в том числе с учетом появления РП ООН 2011 г.
	Всемирный банк Требования к соблюдению прав человека и поощрение прав человека в качестве цели проектов, поддерживаемых группой Всемирного банка, обозначены в Рамке экологических и социальных стандартов Всемирного банка, а именно: в Стандарте по управлению экологическими и социальными рисками, в Стандарте по трудовым правам¹
	Международная финансовая корпорация (МФК) В 2012 г. МФК пересмотрела свою Политику обеспечения экологической и социальной устойчивости² и приняла новую версию Стандартов деятельности (Performance standards),³ на соответствие которым проверяется любой проект, кредитуемый МФК как перед кредитованием, так и в процессе реализации. Пункт 12 Политики и п. 3 Стандарта 1 «Оценка и управление экологическими и социальными рисками» прямо указывают на обязанность бизнеса уважать права человека, и развернуто поясняют, что под эти понимается. Так же в 2012 г. МФК выпустила документ, в котором проанализировано соответствие рамки Стандартов деятельности МФК и положений Руководящих принципов ООН 2011 г.⁴
	Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) В обновленной Экологической и социальной политике ЕБРР (обновлена в 2019 г.) прямо указывается, что ЕБРР обязан обеспечивать соблюдение прав человека в ходе реализацией проектов, финансируемых ЕБРР и будет требовать от своих клиентов следить за тем, чтобы их деятельность не нарушала прав человека (стр. 5, п. 2.4). Кроме того, осуществляя обязательную оценку экологических и социальных рисков деятельности клиента перед тем, как профинансировать проект, ЕБРР оценивает в том числе риски, связанные с нарушением прав человека (стр. 19, п. 12)⁵

¹ <https://www.worldbank.org/en/projects-operations/environmental-and-social-framework/brief/environmental-and-social-standards#ess4>.

² https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/sustainability-policy/sustainability-policy.

³ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/Topics_Ext_Content/IFC_External_Corporate_Site/Sustainability-At-IFC/Policies-Standards/Performance-Standards/.

⁴ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/publications/un_guidingprinciplesbusinesshumanrights.

⁵ <https://www.ebrd.com/news/publications/policies/environmental-and-social-policy-esp.html>.



Совет Европы

В 2014 г. Комитет министров Совета Европы принял специальную **Декларацию** по Руководящим принципам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека 2011 г., в которой провозгласил признание обязанности бизнеса уважать права человека и поддержал принятие РП 2011 г.¹ В 2016 г. была принята **Рекомендация Комитета министров** государствам-членам «Права человека и бизнес».² В п. 4 Рекомендации содержится положение о необходимости делиться информацией о том, каким образом в государствах-членах происходит имплементация РП ООН 2011 г.



Европейский союз

Сразу после принятия РП ООН 2011 г. Еврокомиссия выпустила **заявление, касающееся обновленной стратегии ЕС по ответственному бизнесу**, в котором отдельный пункт был посвящен Руководящим принципам ООН 2011г. Они признавались одним из документов, закрепляющих ключевые стандарты в этой области.

В 2015 г. Совместным заявлением Европарламента и Европейского совета был принят **План действий по правам человека и демократии для государств-членов ЕС на 2015-2019 гг.** Пункты 37-38 Плана посвящены теме бизнеса и прав человека. В п. 38 говорится о необходимости развивать и поощрять знания и возможности по имплементации РП ООН 2011 г., а также о необходимости поднимать вопросы бизнеса и прав человека во внешних отношениях государств-членов ЕС. Пункт 38 указывает на необходимость к 2017 г. всем государствам-членам ЕС принять Национальные планы действий по бизнесу и правам человека

Международные многосторонние инициативы, инициативы по стандартизации, отраслевые ассоциации³



Глобальный договор (ГД)

В 2011 г. Глобальный договор и Управление верховного комиссара по правам человека ООН сделали совместное заявление (обновлено в 2014 г.) о соотношении Руководящих принципов ООН 2011 г. и деятельности ГД в рамках реализации Принципов 1 и 2 ГД.⁴

Справочно: ГД представляет собой инициативу в рамках ООН, которая была создана для поощрения корпоративной социальной ответственности бизнеса в контексте одного из основных постулатов концепции устойчивого развития – принципа инклюзивности в процессе достижения ЦУР. То есть ГД – это институализированная возможность для бизнеса (и некоторых других акторов) поучаствовать в достижении ЦУР. ГД базируется на 10 принципах, которые основаны на стандартах и нормах

¹ https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c6ee3.

² <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.

³ Представлены лишь некоторые из многочисленных инициатив, в том числе, наиболее показательные в рассматриваемом контексте, а также релевантные для Беларуси в силу участия.

⁴ chrome-extension://cbnaodkpfinfjipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf.

	4 документов: ВДПЧ, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда 1983 г., Декларации Рио об окружающей среде и развитию 1992 г. и Конвенции ООН против коррупции 2003 г. По состоянию на декабрь 2019 г. к инициативе присоединились 13904 участников (из них более 10000 предприятий, остальные – организации гражданского общества). Белорусских участников в ГД – 24 (из них: 19 коммерческих компаний, 5 – некоммерческих организаций)
	Международная организация по стандартизации (ИСО) В 2010 году Международная организация по стандартизации приняла Стандарт социальной ответственности ISO 26000, который содержит целую главу, посвященную правам человека¹
	Глобальная сетевая инициатива (ГСИ) В Преамбуле содержатся ссылки на ВДПЧ, оба Пакта 1966 г., Руководящие принципы ОЭСР для транснациональных компаний и Руководящие принципы ООН 2011 г.² <i>Справочно:</i> Многосторонняя инициатива, существующая с 2008 г. для защиты и поощрения свободы выражения мнения и невмешательства в личную жизнь в рамках деятельности ИКТ-бизнеса. Опирается на 10 Принципов, направленных на защиту свободы выражения мнения и права на невмешательство в личную жизнь, разработанных совместно бизнесом, инвесторами, организациями гражданского общества и академическим сообществом
	Международная торговая палата (МТП) Руководство Международной торговой палаты по ответственным закупкам 2008 г. содержит стандарты, касающиеся выбора в качестве поставщика того, кто соблюдает права человека (Шаг 1: выбор поставщика, с.3). Помимо этого, МТП заявляет, что будет всячески способствовать имплементации Руководящих принципов ООН 2011 г.³
	Добровольные принципы безопасности и прав человека в горнодобывающих и энергетических отраслях 2000 г. (ДПБ)⁴ Во введении к документу в качестве мотивационной аргументации упоминается конструктивная роль бизнеса в партнерстве с гражданским обществом в продвижении и поощрении прав человека. <i>Справочно:</i> ДПБ – разработанный в 2000 г. США и Великобританией с участием ряда соответствующих компаний и НПО документ в виде свода рекомендаций. По составу участников это инициатива «смешанного» характера: к ней могут присоединиться государства, компании и НПО. По состоянию на декабрь 2019 г. участниками ДПБ являются 10 государств (помимо США и Великобритании – Аргентина, Австралия, Канада, Колумбия,

¹ <chrome-extension://cbnaodkpfinfipjblikofhhlclckei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf>.

² <https://globalnetworkinitiative.org/gni-principles/>.

³ <https://iccwbo.org/global-issues-trends/responsible-business/corporate-responsibility/>.

⁴ <http://www.voluntaryprinciples.org/what-are-the-voluntary-principles/>.

	Гана, Нидерланды, Норвегия, Швейцария); 28 компаний (в том числе мировые лидеры энергетического сектора Shell и Chevron) и 15 НПО.¹ Цель ДПБ – помочь компаниям в обеспечении безопасности их деятельности в контексте уважения прав человека. Документ представляет собой руководство по выявлению и решению проблем, касающихся безопасности компании и взаимодействия со службами безопасности (как государственными, так и частными), с которыми работают компании, осуществляя свою деятельность на территории того, или иного государства
	Кимберлийский процесс (или система «Кимберли») В системе сертификации Кимберли указывается на то, что торговля конфликтными алмазами способствует нарушениям прав человека.² Беларусь участвует в инициативе. <i>Справочно:</i> В 2002 г. после многосторонних консультаций (проведенных с участием всех заинтересованных сторон – соответствующих государств, предприятий, занятых в алмазной индустрии и НПО) была разработана Схема сертификации Кимберлийского процесса (далее – ССКП). Это документ, который закрепляет правила импорта/экспорта и сертификации алмазов. Документ начал «работать» с 2003 г. Цель – изъять из торгового оборота т.н. «кровавые» или «конфликтные» алмазы (англ. – blood or conflict diamonds) – алмазы, которые используются повстанческими движениями для финансирования военной деятельности по свержению легитимных правительств. Участники КП должны привести в соответствие требованиям ССКП национальное законодательство, установить внутреннюю систему контроля, соблюдать критерии прозрачности при обмене информацией и участвовать в торговых операциях только с другими участниками КП, которые, в свою очередь, также должны соблюдать точно такие же требования. Все международные поставки алмазов должны сопровождаться сертификатом КП, гарантирующим, что они «неконфликтные». Участниками КП (по состоянию на декабрь 2019 г.) являются 55 субъектов, представляющие 54 государства и Европейский союз (т.о. в инициативе представлено 82 государства).³ Беларусь участвует в инициативе
	Союз ответственного бизнеса (бывшая Гражданская коалиция электронной промышленности) В Кодексе поведения для электронной промышленности (версия 6.0 действует с 2018 г.),⁴ есть прямые ссылки на Руководящие принципы ООН 2011 г.

¹ <https://www.voluntaryprinciples.org/members>

² <https://www.kimberleyprocess.com/en/kpcs-core-document-version-2016-0>.

³ <https://www.kimberleyprocess.com/en/participants>

⁴ <http://www.responsiblebusiness.org/code-of-conduct/>

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. Карта признания обязанности бизнеса соблюдать права человека¹

Всеобщая декларация прав человека 1948 г. ²	В преамбуле провозглашается, что обеспечивать «всеобщее признание и осуществление прав человека» должны не только государства, но и другие «институты социума»
Декларация о правах и ответственности индивидов, групп лиц и институтов социума поощрять и защищать универсально признанные права и свободы человека 1998 г. ³	Говорится о том, что никто не должен участвовать в нарушении прав и свобод человека путем действия или бездействия (ст. 10), и что каждый имеет обязанности по отношению и в рамках общества (ст. 18, п.1)
Резолюция Совета по правам человека ООН № 17/4 2011 г. «Права человека и транснациональные корпорации и другие предприятия» ⁴	В преамбуле отмечается, что «что транснациональные корпорации и другие предприятия обязаны уважать права человека»
Резолюция Генеральной Ассамблеи ООН № 70/1 2015 г. «Преобразование нашего мира: повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 г.» ⁵	Отмечается необходимость развития «такого бизнес-сектора, который бы понимал необходимость соблюдения трудовых прав, экологических и медицинских стандартов в соответствии с основными международными договорами в сфере прав человека и Руководящими принципами предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, принятых в рамках ООН в 2011 г.» (п.67)
Совместное заявление Глобального договора и Управления верховного комиссара по правам человека ООН 2014 г. о соотношении Руководящих принципов 2011 г. и деятельности ГД в рамках реализации Принципов 1 и 2 ГД. ⁶	Отмечается, что Руководящие принципы ООН 2011 г. представляют собой «авторитетный универсальный стандарт поведения» для бизнеса

¹ Это не исчерпывающий перечень документов, приведены наиболее показательные примеры.

² https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml.

³ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/RightAndResponsibility.aspx>.

⁴ <chrome-extension://cbnaodkpfinfipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/G11/144/73/PDF/G1114473.pdf?OpenElement>.

⁵ <https://undocs.org/ru/A/RES/70/1>.

⁶ chrome-extension://cbnaodkpfinfipjblikofhlhlcickei/src/pdfviewer/web/viewer.html?file=https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Resources/GPs_GC%20note.pdf.

Замечание общего порядка Комитета по экономическим, социальным и культурным правам № 24 (2016 г.) «Об обязательствах государств по Международному пакту об экономических, социальных и культурных правах в контексте предпринимательской деятельности» ¹	Отмечается, что согласно международным стандартам, коммерческие предприятия призваны уважать права человека, закреплённые в МПКЭСП вне зависимости от наличия соответствующих национальных законов или их применения на практике. Также отмечается, что в этой связи данное Замечание № 24 также «призвано помочь корпоративному сектору выполнять свои обязательства в области прав человека» (п. 5)
Руководящие принципы ОЭСР для ТНК 2011 г. ²	Прямо указывают на то, что компания должна уважать права человека, которые могут быть затронуты ее деятельностью (раздел II, п. A2)
Трёхсторонняя декларация принципов МОТ, касающаяся транснациональных корпораций и социальной политики 2017 г. ³	Прямо ссылается и заимствует положения об обязанности бизнеса соблюдать права человека из Руководящих принципов ООН 2011 г.
Рекомендация Комитета Министров Совета Европы государствам-членам по бизнесу и правам человека 2016 г. ⁴	В преамбуле прямо признается обязанность бизнеса соблюдать права человека
Политика обеспечения экологической и социальной устойчивости и Стандарты деятельности (Performance standards) МФК. ⁵	Пункт 12 Политики и п. 3 Стандарта 1 «Оценка и управление экологическими и социальными рисками» прямо упоминают обязанность компании уважать права человека. Также упоминается, что МФК признает ответственность бизнеса в отношении соблюдения прав человека, вне зависимости от обязанности государства уважать, защищать и соблюдать права человека
Руководство Международной торговой палаты по ответственным закупкам 2008 г. ⁶	Говорится о необходимости при выборе поставщика удостовериться и прямо артикулировать предполагаемому бизнес-партнёру, что от него ожидается соблюдение не только национального законодательства, но и норм и принципов, закреплённых в международных документах по правам человека (с. 4)

¹ https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E/C.12/GC/24&Lang=ru.

² <http://www.oecd.org/corporate/mne/>.

³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_574716.pdf.

⁴ <https://edoc.coe.int/en/fundamental-freedoms/7302-human-rights-and-business-recommendation-cmrec20163-of-the-committee-of-ministers-to-member-states.html>.

⁵ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/topics_ext_content/ifc_external_corporate_site/sustainability-at-ifc/policies-standards/sustainability-policy/sustainability-policy.

⁶ <https://iccwbo.org/publication/icc-guide-to-responsible-sourcing/>.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. Участие Республики Беларусь в международных договорах, релевантных теме бизнес & права человека

Название договора	Статус для Беларуси
Основополагающие договоры по правам человека, заключенные в рамках ООН	
Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)	ДЕЙСТВ.
Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1984 г.)	ДЕЙСТВ.
Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации (1966 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.)	ДЕЙСТВ.
Факультативный протокол к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1999 г.)	ДЕЙСТВ.
Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей (1990 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ ПОДПИСАНА)
Международная конвенция о защите всех лиц от насильственных исчезновений (2006 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ ПОДПИСАНА)
Конвенция о правах ребенка (1989 г.)	ДЕЙСТВ.
Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся торговли детьми, детской проституции и детской порнографии (2000 г.)	ДЕЙСТВ.
Факультативный протокол к Конвенции о правах ребенка, касающийся участия детей в вооруженных конфликтах (2000 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о правах инвалидов (2006 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказания за него (1948 г.)	ДЕЙСТВ.

Основные конвенции МОТ

Конвенция о рабочем времени в промышленности (№1, 1919 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о принудительном или обязательном труде (№29, 1930 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о рабочем времени в торговле и в учреждениях (№30, 1930 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о ночном труде подростков на непромышленных работах (№79, 1946 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция об инспекции труда в промышленности и торговле (№81, 1947 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№87, 1948 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о ночном труде подростков в промышленности (№90, 1948 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция об охране заработной платы (№95, 1949 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№98, 1949 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд (№100, 1951 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о минимальных нормах социального обеспечения (№102, 1952 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция об упразднении принудительного труда (№105, 1957 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о дискриминации в области труда и занятий (№111, 1958 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция об основных целях и нормах социальной политики (№117, 1962 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о равноправии в области социального обеспечения (№118, 1962 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о политике в области занятости (№122, 1964 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о минимальном возрасте допуска на подземные работы (№ 123, 1965 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (ДЕНОНСИРОВАНА)
Конвенция о медицинской помощи и пособиях по болезни (№ 130, 1969 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)

Конвенция об установлении минимальной заработной платы (№ 131, 1970 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция (пересмотренная) об оплачиваемых отпусках (№ 132, 1970 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (РАТИФИЦИРОВАНА) ¹
Конвенция о представителях трудящихся (№ 135, 1971 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о минимальном возрасте (№ 138, 1973 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о трудящихся-мигрантах (дополнительные положения) (№ 143, 1975 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о производственной среде (загрязнение воздуха, шум и вибрация) (№ 148, 1977 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о безопасности и гигиене труда (№ 155, 1981 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156, 1981 г.)	НЕ ДЕЙСТВ. (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о прекращении трудовых отношений (№ 158, 1982 г.)	НЕ ДЕЙСТВ (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о коренных народах и народах, ведущих племенной образ жизни (№ 169, 1989 г.)	НЕ ДЕЙСТВ (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о ночном труде (№ 171, 1990 г.)	НЕ ДЕЙСТВ (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о предотвращении крупных промышленных аварий (№ 174, 1993 г.)	НЕ ДЕЙСТВ (НЕ РАТИФИЦИРОВАНА)
Конвенция о наихудших формах детского труда (№ 182, 1999 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция об охране материнства (№ 183, 2000 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о безопасности и гигиене труда в строительстве (№ 167, 1988 г.)	ДЕЙСТВ.

Договоры в сфере прав человека, заключенные в рамках Совета Европы

Конвенция Совета Европы о противодействии торговле людьми (2005 г.)	ДЕЙСТВ.
Европейская культурная конвенция (1954 г.)	ДЕЙСТВ.
Европейская конвенция об информации относительно иностранного законодательства (и дополнительный протокол к ней) (1968 г.)	ДЕЙСТВ.

¹ Конвенция вступит в силу для Республики Беларусь 13 февраля 2021 г.

Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в Европейском регионе (1997 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция Совета Европы об уголовной ответственности за коррупцию (1999 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция Совета Европы о гражданско-правовой ответственности за коррупцию (1999 г.)	ДЕЙСТВ.

Договоры в сфере прав человека, заключенные в рамках СНГ

Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека (1995 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция об обеспечении прав лиц, принадлежащих к национальным меньшинствам (1994 г.)	ДЕЙСТВ.
Соглашение о гарантиях прав граждан СНГ в области пенсионного обеспечения (1992 г.)	ДЕЙСТВ.
Соглашение о сотрудничестве в области охраны труда (1994 г.)	ДЕЙСТВ.
Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (1994 г.)	ДЕЙСТВ.

Договоры в сфере защиты окружающей среды

Стокгольмская конвенция о стойких органических загрязнителях (2001 г.)	ДЕЙСТВ.
Киотский протокол к Рамочной конвенции Организации Объединенных Наций об изменении климата (1997 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция ООН о биологическом разнообразии (1992 г.)	ДЕЙСТВ.
Рамочная конвенция ООН об изменении климата (1992 г.)	ДЕЙСТВ.
Монреальский протокол по веществам, разрушающим озоновый слой (1987 г.)	ДЕЙСТВ.
Базельская конвенция о контроле за трансграничной перевозкой опасных отходов и их удалением (1989 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция о доступе к информации, участии общественности в процессе принятия решений и доступе к правосудию по вопросам, касающимся окружающей среды (Орхусская конвенция) (1998)	ДЕЙСТВ.

Договоры в сфере борьбы с организованной преступностью и коррупцией

Конвенция ООН против коррупции (2003 г.)	ДЕЙСТВ.
Конвенция ООН против транснациональной организованной преступности (2000 г.)	ДЕЙСТВ.

Протокол о предупреждении и пресечении торговли людьми, особенно женщинами и детьми, дополняющий Конвенцию ООН против транснациональной организованной преступности (2000 г.)

ДЕЙСТВ.

Договоры в области культуры

Конвенция ЮНЕСКО об охране всемирного культурного и природного наследия (1972 г.)

ДЕЙСТВ.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. Карта разработки Национальных планов действий по бизнесу и правам человека (НПД)¹

Государства, в которых действуют НПД (страны расположены согласно очередности издания НПД)	Государства, которые находятся в процессе разработки НПД	Государства, которые на официальном уровне сделали заявление о намерении разработать НПД	Государства, в которых на не-государственном уровне принимаются различные инициативы по подготовке почвы для разработки НПД и стимулированию государства к данному процессу
2013	Аргентина	Гватемала	Австралия
Великобритания (сентябрь 2013 (обновлен в мае 2016))	Гондурас	Замбия	Гана
Нидерланды (декабрь 2013)	Индия	Мьянма	Канада
2014	Индонезия	Нигерия	Мозамбик
Дания (апрель 2014)	Кения	Танзания	Сербия
Финляндия (октябрь 2014)	Либерия	Уганда	Южная Африка
2015	Малайзия	Филиппины	
Литва (февраль 2015)	Марокко		
Швеция (август 2015)	Мексика		
Норвегия (октябрь 2015)	Пакистан		
Колумбия (декабрь 2015)	Перу		
2016	Украина		
Швейцария (декабрь 2016)	Шотландия		
Италия (декабрь 2016)	Япония		
США (декабрь 2016)			
Германия (декабрь 2016)			

¹ По состоянию на декабрь 2019 г. Информация согласно ресурсу, посвященному национальным планам по бизнесу и правам человека, разработанному Датским институтом прав человека: <https://globalnaps.org/country/>.

2017			
Франция (апрель 2017)			
Польша (май 2017)			
Испания (июль 2017)			
Бельгия (июль 2017)			
Чили (июль 2017)			
Чехия (октябрь 2017)			
Ирландия (ноябрь 2017)			
2018			
Грузия (март 2018)			
Люксембург (июнь 2018)			
Южная Корея (август 2018) ¹			
Словения (ноябрь 2018)			
2019			
Таиланд (октябрь 2019)			

¹ В Южной Корее отдельная глава по бизнесу и правам человека включена в общий Национальный план по правам человека.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. Базовая методика проведения оценки воздействия коммерческой деятельности компании на права человека

Определение объёма оценки: что нужно оценить?	Определение источников информации и сбор информации	Анализ полученной информации
ШАГ 1	ШАГ 2	ШАГ 3

Оценка воздействия деятельности компании на права человека

На этой стадии необходимо определить: - какую именно деятельность (деловые связи/партнера) необходимо оценить? - кто из бизнес-партнеров вовлечен в эту деятельность? - где здесь права человека? какие аспекты вашей деятельности (деятельности партнера) могут негативно влиять на реализацию людьми своих прав? - какие люди/группы людей находятся в ситуации уязвимости в связи с этой деятельностью (необходимо для выявления рисков дискриминации): может быть это особо касается детей, людей, проживающих в местности, где планируется проведение такой деятельности, мигрантов, женщин и т.д.	На этой стадии необходимо: - определить, откуда брать информацию, необходимую для анализа; - определить, кого из заинтересованных лиц можно привлечь в качестве источников информации; - собственно собрать информацию. Информация может собираться из доступных источников (СМИ, публичных отчетов). Также для реализации принципа инклюзивности необходимо привлекать соответствующие НПО, работающие либо в целом в сфере правозащитной деятельности, либо в сфере защиты прав какой-то определённой группы людей (лица с ограниченными возможностями, женщины, ЛГБТ и т.д.). Кроме этого, в зависимости от профиля оцениваемой де-	На этой стадии, исходя из полученной информации, необходимо установить конкретный характер воздействия деятельности компании на реализацию прав человека: - могут ли быть нарушены (и нарушены ли) права человека непосредственно действиями вашей компании? - может ли компания быть вовлечена в нарушения прав человека в силу того, что она способствовала нарушению прав человека 3-ей стороной (партнером)? - оказывают ли неблагоприятное воздействие на права человека деяния 3-ей стороны, находящейся в деловых отношениях с данной компанией, и имеющей непосредственное отношение к ее бизнес-операциям,
---	---	--

Также тут необходимо «включить» гендерное измерение: нет ли каких-то особенностей в отношении женщин или мужчин? реализация каких именно прав может быть затронута деятельностью компании? <i>Информация о том, чьи права и какие права могут быть затронуты предпринимательской деятельностью см. в разделах 7.3–7.4 настоящего Руководства</i>	тельности могут быть полезны не только правозащитные НПО (например, НПО в сфере охраны окружающей среды и т.д.) Если возможно – необходимо вовлекать в процессы получения информации потенциально затрагиваемых лиц, т.е. самих людей, права которых могут быть затронуты этой конкретной деятельностью. Такие консультации в основном будут необходимы для ситуаций повышенного риска нарушения прав человека – строительство, добывающая промышленность, сельское хозяйство и т.д.	продукции или услугам в контексте оцениваемой деятельности? <i>Определения и примеры всех возможных форм вовлечения компании в нарушения прав человека см. в разделах 7.6–7.8 настоящего Руководства</i>
Необходимы экспертные знания по правам человека		

ПРИЛОЖЕНИЕ 7. Критерии эффективности внутренних механизмов жалоб, созданных в компании¹, и показатели соответствия данным критериям

Критерий ²	Содержание критерия	Примерные показатели соответствия критерию ³
Легитимность	Стороны должны доверять созданному механизму и не сомневаться в его беспристрастности и справедливости	• Ясный и прозрачный, доступный публично механизм работы службы жалоб (включая наличие публичной информации о стадиях рассмотрения жалоб, механизмах и процедуре принятия решения, возможности обжалования, всех сроках) • Сотрудники такой службы должны обладать необходимыми компетенциями (в том числе в сфере прав человека, разрешении споров и т.д.) • Наличие публичной информации о сотрудниках такой службы и их квалификации • Прозрачный механизм назначения сотрудников для работы в такой службе. Избежание конфликта интересов при назначении сотрудников такой службы. Назначение сотрудников такой службы на основе принципов инклюзивности и гендерного равенства • Ротация сотрудников такой службы • Публикация ежегодных отчетов службы (либо отдельно, либо в рамках ежегодного отчета о деятельности компании) • Использование внешнего аудита для установления соответствия механизма всем требованиям согласно Руководящим принципам ООН 2011 г.

¹ Такие механизмы должны быть рассчитаны на возможность обращения как работника, так и потребителя, а также любых заинтересованных лиц (людей, живущих в месте где функционирует бизнес, работников деловых партнеров компании в рамках цепи поставок, представителей гражданского общества и пр.).

² Критерии и их содержание закреплены в принципе 31 Руководящих принципов ООН 2011 г. и относятся к любым внесудебным механизмам (как негосударственным, так и государственным).

³ Указанные примерные показатели соответствия этим критериям для механизмов, созданных внутри компании, приведены на основе результатов исследования практики функционирования таких механизмов, созданных бизнесом, проведенного Рабочей группой ООН по бизнесу и правам человека: https://www.ohchr.org/RU/Issues/Business/Pages/ARP_III.aspx.

Безусловно, при проверке механизма на соответствие данным критериям необходимо учитывать условия функционирования конкретного бизнеса, его размер, финансовые возможности и т.д. Данные критерии являются своего рода ориентиром и «идеалом», к которому должна стремиться компания, и могут быть использованы в качестве чек-листа при создании и мониторинге работы такого механизма.

Доступность	Компания должна обеспечить надлежащую информированность всех заинтересованных сторон и предоставить дополнительную помощь для доступа к данному механизму тем, кому это необходимо	• Децентрализация таких механизмов (если у компании есть филиалы или региональные представительства – такие механизмы должны быть доступны и в месте их нахождения, а не только в месте, где находится центральный офис) • Диверсификация «точек доступа» к механизму («горячая линия», электронные обращения, почта, личное обращение) • Обеспечение возможности поделиться опасениями и пожаловаться анонимно, если в этом есть необходимость • Проведение политики «нулевой толерантности» к преследованию человека со стороны руководства за сам факт жалобы или высказывания недовольств • Обеспечение доступности всех способов обращения для всех категорий лиц (лиц с инвалидностью, людей с маленькими детьми, лиц, не владеющих русским или белорусским языком и пр.): - обеспечение физической доступности во всех «точках доступа» к механизму для лиц, у которых могут возникнуть сложности с таким доступом; - обеспечение доступности информации: вся информация, касающаяся политик компании, а также процедуры подачи и рассмотрения жалоб на действия компании, должна быть доступна лицам с инвалидностью по слуху и зрению, а также представлена (помимо белорусского и русского языка) как минимум на английском языке) • Ясные, простые и гибкие критерии приемлемости жалобы • Возможность обратиться с жалобой не только лицу, чьи права затронуты, но и его представителю • Наличие примеров, образцов заполнения необходимых документов • За использование механизма не должна взыматься плата (если плата есть – она должна быть символической) • Обеспечение возможности параллельных процессов поиска средств правовой защиты (то есть не должно быть препятствий к использованию внутреннего механизма компании в случае, если параллельно лицом используется иной несудебный или судебный механизм)
---------------------------	---	---

Предсказуемость	Обеспечение четкой и понятной процедуры рассмотрения жалобы с указанием ориентировочных сроков прохождения каждого этапа, а также обеспечение ясности в контексте способов контроля за выполнением решений	- Наличие материала в бумажном и электронном виде, объясняющего понятным языком всю процедуру работы механизма, включая возможность обжалования (все стадии пошагово) с указанием сроков для каждой стадии. Там также должны быть указаны возможные, альтернативные механизму варианты (какие иные государственные и негосударственные, судебные и несудебные механизмы человек может использовать в дополнение и/или в случае неудовлетворения решением данного механизма компании) - Публикация правил процедуры - Публикация прошлых решений - Возможно заключение т.н. «предсоглашений», в которых будет проясняться как общие правила работы механизма будут применяться в конкретном случае, если есть какая-то специфика и этого требует ситуация
Справедливость (обеспечение максимальных возможностей для подачи жалобы и ее беспристрастного и квалифицированного рассмотрения)	Обеспечение доступа пострадавших к источникам информации, консультациям и экспертным знаниям, необходимым для подачи жалобы	- Обеспечение необходимого финансирования для привлечения экспертной помощи в рассмотрении жалобы если сотрудники службы в ней нуждаются - Наличие телефонной линии помощи для консультирования по подаче жалобы - Обеспечение ознакомления персонала с наличием, принципами и процедурой работы механизма (при приеме на работу, а также дополнительные периодические напоминания) - Обеспечение возможности ознакомления с наличием такого механизма потребителей, работников партнеров в цепи поставок, всех заинтересованных сторон - Четкий и прозрачный процесс апелляции - Публикация правил процедуры, механизма принятия решений - Регулярное обучение сотрудников службы жалоб в сфере процедуры и политики, касающейся функционирования службы жалоб - Обучение управляющего персонала в сфере процедуры и политики, касающейся функционирования службы жалоб

Транспарентность	Информирование сторон процесса рассмотрения жалобы о его ходе и предоставлении публично достоящей информации о результативности механизма с целью укрепления доверия к нему	• Наличие таких правил процедуры, которые позволяют обеспечить надлежащее информирование всех сторон в споре о ходе процесса рассмотрения жалобы, об информации, предоставляемой другой стороной, а также которые позволяют обеспечить возможность своевременного комментирования аргументов противной стороны • Публикация в открытом доступе правил процедуры • Публикация в открытом доступе правил обеспечения исполнения решений • Публикация предыдущих решений • Наличие материала в бумажном и электронном виде, объясняющего понятным языком всю процедуру работы механизма, включая возможность обжалования (все стадии пошагово) с указанием сроков для каждой стадии • Публикация ежегодных отчетов о работе службы
Соответствие международно-правовым нормам в области прав человека	Обеспечение соответствия средств правовой защиты и принятых решений международным стандартам прав человека	• Проведение тренингов по правам человека (включая вопросы недискриминации) для сотрудников службы жалоб • Учет в работе службы интересов отдельных групп, если того требуют обстоятельства (дети, инвалиды, мигранты и т.д.) • Вариативность средств правовой защиты, применяемых в зависимости от обстоятельств конкретного дела и предпочтений потерпевшего (т.е. механизм должен быть гибким)
Работа службы жалоб должна служить источником непрерывного обучения для компании и ее управляющего персонала	Постоянный анализ работы механизма с целью выявления направлений для его совершенствования и сокращения количества жалоб в будущем, а также с целью выявления системных проблем в сфере прав человека, связанных с деятельностью компании	• Сбор и анализ количественных и качественных данных, касающихся работы механизма, подаваемых жалоб, причин жалоб, самих жалующихся. Информация должна быть дезагрегирована по различным основаниям • Постоянный анализ и мониторинг эффектов принятых решений (включая эффективность всех используемых средств правовой защиты) • Регулярные (как минимум раз в квартал) обсуждения проблем и успехов внутри коллектива, обеспечивающего работу механизма, а также с менеджментом компании • Как минимум ежегодные обсуждения с работниками компании, организация возможности дать обратную связь по поводу работы механизма всем иным заинтересованным сторонам (потребителям, партнерам и т.д.) • Возможность внесения изменений в правила процедуры без утверждения на самом высшем уровне компании для обеспечения гибкости механизма

Инклюзив- ность	Проведение кон-сультаций по поводу организации и эф-фективности работы механизма со всеми заинтересованными сторонами, для ко-торых предназначен этот механизм	• Использование «клиенториентированного» под-хода при разработке концепции и принципов функционирования механизма (проведение кон-сультаций с работниками, потребителями, биз-нес-партнерами, организациями гражданского общества) • Обеспечение «обратной связи» по вопросам функционирования механизма со стороны всех заинтересованных сторон (включая государство) • Выявление наиболее уязвимых групп, реализа-цию прав которых может затронуть деятельность компании (исходя из специфики и контекста ее функционирования), и учет интересов этих групп при разработке концепции механизма и анализе эффективности его функционирования • Использование диалога между заинтересованны-ми сторонами как одного из методов разрешения возникающих конфликтов
----------------------------	---	---

ПРИЛОЖЕНИЕ 8. Каталог основных универсально признанных прав и свобод человека

- Право на жизнь
- Свобода от пыток или бесчеловечного, или унижающего достоинство обращения или наказания
- Свобода от рабства
- Право на свободу и личную неприкосновенность
- Свобода передвижения и свобода выбора места жительства
- Право на равную защиту перед законом
- Право на справедливый суд
- Право на защиту от вмешательства в личную, семейную жизнь, жилище и переписку
- Право не быть подверженным произвольному задержанию или взятию под стражу
- Свобода мысли, совести и религии
- Право на свободное выражение мнения
- Право на мирные собрания
- Право на вступление в брак и право основывать семью
- Право голоса и право принимать участие в управлении страной
- Свобода ассоциаций
- Право на гражданство
- Право на труд
- Право создавать профсоюзы
- Право на забастовки
- Право на справедливые и благоприятные условия труда
- Право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни

- Право на высший достижимый уровень физического и психического здоровья
- Право на социальное обеспечение, включая социальное страхование
- Право на образование
- Право участвовать в культурной жизни и пользование результатами научного прогресса и их практического применения

ПРИЛОЖЕНИЕ 9.

Беларусь в цифрах

ОБЩАЯ ИНФОРМАЦИЯ О СТРАНЕ¹

Официальное название	Бел.мова: Рэспубліка Беларусь Рус.яз: Республика Беларусь English: Republic of Belarus
Столица	г. Минск (Minsk), 1 992,7 тыс. чел.
Площадь	207,6 тыс. км ²
Население	9 475,2 тыс. человек
Плотность населения	46 человек на 1 км ²
Форма государственного устройства	унитарное государство
Форма правления	президентская республика
Президент	Александр Лукашенко (пятый срок)
Правительство	Совет Министров Республики Беларусь, Премьер-министр – Сергей Румас
Парламент	Национальное собрание Республики Беларусь – представительный и законодательный орган, состоит из двух палат – Палаты представителей и Совета Республики
Конституция	Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.) - по итогам референдума 24 ноября 1996 года были перераспределены полномочия в пользу исполнительной власти и Президента, учрежден двухпалатный парламент – Национальное собрание, русский язык получил статус государственного наряду с белорусским языком, а также была изменена государственная символика. - по итогам референдума 17 октября 2004 года упразднено положение Конституции, ограничивающее право одного лица избираться Президентом более чем на два срока.
Высший судебный орган	Верховный суд
Национальное учреждение по правам человека	нет
Государственные языки	белорусский, русский

¹ Данные по количеству и плотности населения приведены по статистическому справочнику Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019» по состоянию на 1 января 2019 г.: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e6ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf>.

НАСЕЛЕНИЕ / СОЦИАЛЬНЫЙ СРЕЗ

Этнические группы: ¹	
Всего:	9 503 807 (100 %)
белорусы:	7 957 252 (83,73 %)
русские:	785 084 (8,26%)
поляки:	294 549 (3,10%)
украинцы:	158 723 (1,67%)
евреи:	12 926 (0,14%)

Религиозные группы (официально зарегистрированные религиозные общины): ²	
православные:	1681
протестантские:	1093
католические:	496
иудейские:	52
лютеранские:	27
мусульманские:	24
буддистские:	1

Языки (указанные в качестве «родного языка») ³					
	Всего, % от всего насе- ления	Белорус- ский, % белорусов	Русский, % русских	Польский, % поляков	Украинский, % украинцев
Язык своей нацио- нальности:	5 688 429 (59,8)	4 841 319 (60,8)	756 111 (96)	15 854 (5)	46 403 (29)
Другие языки:		белорусы	русские	поляки	украинцы
Русский:	3 191 963 (33,5)	2 943 817 (36,9%)	—	99 819 (33,8 %)	97 139 (61%)
Белорусский		—	21 956 (2,7%)	171 287 (58,1%)	12 497 (7,8%)

¹ На момент сдачи Руководства в печать результаты переписи 2019 г. были недоступны, поэтому эти данные приведены по результатам переписи населения 2009 г.: http://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/perepis_2009/5.8-0.pdf.

² Официальный сайт Президента Республики Беларусь: http://president.gov.by/ru/society_ru/. Официальная статистика относительно количества людей, исповедующих ту или иную религию, отсутствует.

³ На момент сдачи Руководства в печать результаты переписи 2019 г. были еще недоступны, поэтому данные приведены по результатам переписи населения 2009 г.: http://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/perepis_2009/5.8-0.pdf.

Пол ¹				
Женщины (из них трудоспособных / занятых)		5 059,4 тыс. человек (50,8%)		
Мужчины (из них трудоспособных /занятых)		4 415,8 тыс. человек (64,7%)		
Возраст ²				
Медианный возраст населения		40,1 год		
Место проживания ³				
Городское население (тыс. человек)		7 429,2		
Сельское население (тыс. человек)		2 046,0		
Уровень грамотности ⁴				
Уровень грамотности взрослого населения (15+), % (2018 г.)			99,6	
Здравоохранение ⁵				
Рождаемость (число рождений, тыс. чел.)	2015 119,0	2016 117,8	2017 102,6	2018 94,0
Смертность (число смертей, тыс. чел.)	2015 120,0	2016 119,4	2017 119,3	2018 120,0
Субъективная оценка населением своего здоровья (% от численности населения 16 лет и старше, на начало 2019 г.)	Хорошее	Удовлетворительное	Плохое	
Все население	27,5	64,0	8,5	
Мужчины	33,6	59,2	7,2	
Женщины	23,3	67,3	9,4	

¹ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019» по состоянию на конец 2018 года: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e6ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf>.

² По состоянию половозрастной структуры населения на 1 января 2019 г.: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/160/160cddb177cdb3dad3862488e420dbd8.pdf>.

³ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019 г.» по состоянию на начало 2019 г.: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e6ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf>.

⁴ По данным переписи населения 2009 г. Данные Статистического сборника «Образование в Республике Беларусь 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13888/

⁵ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019» по состоянию на конец каждого указанного года: <http://www.belstat.gov.by/upload/iblock/cf4/cf4915a5e6ade269f20c0bf5a332a7a3.pdf>.

Лица, находящиеся в ситуации уязвимости	
Дети, чел. ¹	
0—4 года	580,54
10—14 лет	461,49
Лица с инвалидностью (из них: дети-инвалиды в возрасте до 18 лет), чел. ²	571 645 (33 054)
Лица, имеющие статус беженца, чел. ³	323
Ходатайства о предоставлении защиты, чел. ⁴	748
Лица, имеющие статус дополнительной защиты, чел. ⁵	1838
Лица без гражданства, чел. ⁶	6007
Люди с ВИЧ инфекцией, чел. ⁷	
Зарегистрировано случаев ВИЧ-инфекции	28 570
Люди, живущие с ВИЧ	21 566

Трудовые ресурсы, занятость ⁸	
Трудоспособное/занятое население, тыс. чел.	5 365,0
Лица старше и младше трудоспособного возраста, занятые в экономике, тыс.чел	365,1
Удельный вес трудовых ресурсов в численности населения, %	60,4
Численность безработных (по методологии МОТ), тыс. чел.	244,9
Удельный вес женщин в общей численности безработных, %	36,8
Уровень фактической безработицы (по методологии МОТ) (в % к численности рабочей силы)	4,8

¹ Данные демографического ежегодника Республики Беларусь за 2018 г.: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_10769/.

² Численность лиц с инвалидностью, получающих пенсию в органах по труду, занятости и социальной защите, по состоянию на 01.11.2019 г. (данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь): <http://mintrud.gov.by/ru/chislinv>.

³ Зарегистрированы на 01.01.2018 (данные УВКБ ООН в Беларуси): <https://www.unhcr.org/by/ru/цифры-и-факты>.

⁴ По состоянию на 2017 г. (данные УВКБ ООН в Беларуси): <https://www.unhcr.org/by/ru/цифры-и-факты>.

⁵ Зарегистрированы на 01.01.2018 (данные УВКБ ООН в Беларуси): <https://www.unhcr.org/by/ru/цифры-и-факты>.

⁶ Зарегистрированы на 01.01.2018 (данные УВКБ ООН в Беларуси): <https://www.unhcr.org/by/ru/цифры-и-факты>.

⁷ Данные отдела профилактики ВИЧ/СПИД ГУ «Республиканский центр гигиены, эпидемиологии и общественного здоровья» по состоянию на 01.10. 2019 г.: <https://www.belaid.net/epidsituaciya-po-vichspid-v-belarusi/>.

⁸ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019» по состоянию на конец 2018 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

Численность занятого населения ¹	в % к общей численности занятого населения
По видам экономической деятельности	
Промышленность	23,5
Оптовая и розничная торговля; ремонт автомобилей и мотоциклов	14,4
Образования	10,4
Сельское, лесное, рыбное хозяйство	9,3
Строительство	6,3
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	6,9
Другие виды деятельности	29,2
По формам собственности	
Государственная собственность	39,7
Частная собственность с долей государственной	19,6
Частная собственность	56,1
Иностранная собственность	4,2

СТРУКТУРА БЕЛОРУССКОГО БИЗНЕСА

Форма собственности ²	Количество организаций (% к итогу)	
	2016	2019
Всего юридических лиц ³ :	141 600	142 108
Государственная собственность	16 558 (11,7)	16 025 (11,3)
Частная собственность, в том числе:	118 584 (83,7)	117 870 (82,9)
Частная собственность с долей государственной	1682 (1,2)	1 624 (1,1)
Частная собственность с долей иностранной	6 833 (4,8)	6138 (4,3)
Иностранная собственность	6 458 (4,6)	8 213 (5,8)

¹ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019» по состоянию на конец 2018 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

² Данные Статистического ежегодника Республики Беларусь 2019 по состоянию на 1 января 2019 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_14636/; Статистического ежегодника Республики Беларусь 2016 по состоянию на 1 января 2016 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8026/.

³ Включая коммерческие и некоммерческие организации (без учета общественных объединений). Данных, дезагрегированных по форме собственности, касающихся исключительно коммерческих организаций — не обнаружено, поэтому приведены данные касающиеся всех юридических лиц.

Количество и организационно-правовая форма коммерческих организаций ¹	2016	2017	2018	2019
Коммерческие организации (всего)	116 190	116 761	115 256	115 425
Из них:				
Открытые акционерные общества	2 262	2 301	2 175	2 118
Закрытые акционерные общества	1 739	1 715	1 607	1 521
Общества с ограниченной ответственностью	50 371	54 217	57 462	61 497
Общества с дополнительной ответственностью	6 029	5 685	5 234	4 878
Унитарные предприятия	52 314	49 468	45 334	41 946

Размер предприятий ²	Количество предприятий (% к общему количеству)		
	2016	2017	2018
Всего:	109 276	111 753	112 956
Крупные организации (более 250 чел.)	1 894 (1,7)	1 782 (1,5)	1 742 (1,5)
Средние организации (от 101 до 250 чел.)	2 315 (2,1)	2 245 (2,0)	2 237 (1,9)
Малые организации (от 16 до 100 чел.)	11 779 (10,7)	11 872 (10,6)	11 528 (10,2)
Микроорганизации (до 15 чел.)	93 288 (85,3)	95 854 (85,7)	97 449 (86,2)

¹ Данные Статистического ежегодника Республики Беларусь 2019 по состоянию на 1 января каждого года: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_14636/.

² Данные Статистического ежегодника Республики Беларусь 2019 по состоянию на 1 января каждого года: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_14636/; Статистического ежегодника Республики Беларусь 2016 по состоянию на 1 января 2016 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_8026/

Количество предприятий Республики Беларусь за 2018 год по видам экономической деятельности ¹	Количество предприятий (цифры представлены в порядке убывания)
Всего предприятий:	112 956
Оптовая и розничная торговля, ремонт автомобилей и мотоциклов	40,323
Обрабатывающая промышленность	15,440
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	11,372
Строительство	8,762
Профессиональная, научная и техническая деятельность	6,122
Сельское, лесное и рыбное хозяйство	5,033
Операции с недвижимым имуществом	4,910
Предоставление прочих видов услуг	4,834
Деятельность в сфере административных и вспомогательных услуг	4,009
Информация и связь	3,942
Услуги по временному проживанию и питанию	3,398
Творчество, спорт, развлечения и отдых	1,467
Образование	1,099
Здравоохранение и социальные услуги	1,067
Финансовая и страховая деятельность	511
Водоснабжение: сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	327
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	290
Горнодобывающая промышленность	50

¹ Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь за 2018 г.: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/strukturnaja_statistika/biznes-statistika/godovye-dannye/. Статистическая единица «предприятие» соответствует правовой единице «юридическое лицо». Данные приведены по основному виду экономической деятельности коммерческих организаций - юридических лиц.

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПОКАЗАТЕЛИ¹

Общие	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ВВП на душу населения (доллары США) ²	8 316	5 941	5 022	5 757	6 283	—
Рост ВВП(%) ³	1,7	–3,8	–2,5	2,5	3,0	1,8 ⁴
Валовой внешний долг РБ (млн. долларов США) ⁵	39,621.1	40,023.8	38,258.5	37,516.5	39,833.8	39,288.8
Внешнеторговое сальдо (товары) (млн. долл. США) ⁶	—	–2 143	–2 511	–2 979	–2 652	—
Внешнеторговое сальдо (услуги) (млн. долл. США) ⁷	—	2 244	2 479	3 061	3 345	—
Прожиточный минимум (бел. руб. / долл. США) (на декабрь каждого года) ⁸	1 428 100 / 132,1	1 640 000 / 90,1	180,1 / 90,9	197,57 / 98,1	213,67 / 100,2	—
Прожиточный минимум для трудоспособного населения (бел. руб. / долл. США) ⁹	1 549 790 / 143,3	1 751 560 / 96,78	193,14 / 97,5	219,42 / 109	237,21 / 111,282	—

¹ При использовании данных необходимо учитывать факт проведения деноминации национальной валюты в 2016 году.

² Данные Мирового атласа данных Knoema: <https://knoema.ru/atlas/%D0%91%D0%B5%D0%BB%D0%B0%D1%80%D1%83%D1%81%D1%8C/%D0%92%D0%92%D0%9F-%D0%BD%D0%B0-%D0%B4%D1%83%D1%88%D1%83-%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B5%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F>.

³ Данные Всемирного банка: <https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2019/11/28/belarus-economic-update-fall-2019>.

⁴ Прогноз Всемирного банка: <https://data.worldbank.org/country/belarus>.

⁵ Данные Национального банка Республики Беларусь по состоянию на 1 января каждого года: <http://www.nbrb.by/statistics/ExternalDebt/QuarterlyDynamics/>.

⁶ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

⁷ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

⁸ Данные аналитического портала Myfin.by: <https://myfin.by/wiki/term/byudzheth-prozhitochnogo-minimuma>.

⁹ Данные аналитического портала Myfin.by: <https://myfin.by/wiki/term/byudzheth-prozhitochnogo-minimuma>.

Минимальная з\п (бел. руб. / долл. США) ¹	1 841 483 / 170,3	2 180 058 / 120,4	239,42 / 120,9	265 / 131,6	305 / 143	330 / 152
Средняя з\п (бел. руб. / долл. США) ²	6 805 978 / 629,6	7 424 092 / 410,2	801,6 / 404,9	995,3 / 494,6	1115,3 / 523,2	—
Пособие по безработице (минимальный-максимальный размеры, бел. руб.) ³	150000–300000	180000–360000	21–42	23–46	24,5–49	25,5–51
Ставка рефинансирования Национального банка ⁴	20	25	18	11	10	9,5
Уровень инфляции (%) ⁵	16,2	12	10,6	4,6	5,6	—

Уровень бедности ⁶	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Уровень бедности по национальному порогу бедности (% населения)	4,8	5,1	5,7	5,9	5,6	—
Уровень бедности по мировому порогу бедности (1,9 \$ в день)	0,0	0,0	0,0	0,0	—	—

Внешняя торговля ⁷	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Экспорт товаров и услуг (млн. долл. США)	43 302	32 797	29 926	36 529	41 970	—
Экспорт товаров (млн. долл. США)	35 423	26 164	23 099	28 690	33 249	—
Экспорт услуг (млн. долл. США)	7 879	6 633	6 827	7 839	8 720	—
Экспорт продовольственных товаров (в % от экспорта товаров)	14,8	15,6	17,1	16,4	15,0	—
Экспорт топливно-энергетических товаров (в % от экспорта товаров)	33,2	28,9	20,5	23,3	24,6	—

¹ На январь каждого года. Данные Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь: http://mintrud.gov.by/ru/minimalnaja_zp.

² На декабрь каждого года. Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/operativnaya-informatsiya_8/zarabotnaya-plata.

³ На 1 января каждого года. Данные аналитического портала Myfin.by: <https://myfin.by/wiki/term/posobie-po-bezrabotice>.

⁴ Последняя доступная информация по каждому месяцу. Данные Национального банка Республики Беларусь: <http://www.nbrb.by/statistics/monetarypolicyinstruments/refinancingrate>.

⁵ Данные аналитического портала Myfin.by: <https://myfin.by/wiki/term/inflyaciya>.

⁶ Данные Всемирного банка: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.NAHC?end=2017&locations=BY&start=2000>.

⁷ Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/ и Данные Мирового атласа данных Кноема: <https://knoema.ru/atlas/Беларусь#Внешняя-торговля>.

Экспорт высокотехнологичных товаров (в % от экспорта товаров)	3,9	4,3	4,7	3,8	3,5	—
Импорт товаров и услуг (млн. долл. США)	43 791	32 697	29 958	36 446	41 276	—
Импорт товаров (млн. долл. США)	38 058	28 306	25 611	31 669	35 900	—
Импорт услуг (млн. долл. США)	5 733	4 390	4 347	4 777	5 375	—
Импорт продовольственных товаров (в % от импорта товаров)	11,5	14,1	13,9	12,2	10,1	—
Импорт топливно-энергетических товаров (в % от импорта товаров)	29,4	30,5	26,9	28,3	29,1	—

Товарная структура экспорта и импорта (% к итогу) ¹	Импорт	Экспорт
Минеральные продукты	29,6	25,9
Машины , оборудование и транспортные средства	24,2	16,5
Продукция химической промышленности, каучук	14,2	19,1
Продовольственные товары и сельскохозяйственное сырье	11,3	15,3
Черные и цветные металлы и изделия из них	9,9	7,2
Прочие товары	10,8	16,0

Структура поступивших иностранных инвестиций по основным видам экономической деятельности, ТОП-5 (в % к итогу) ²	
Торговля	39,2
Промышленность	29,2
Транспортная деятельность, складирование, почтовая и курьерская деятельность	17,7
Информация и связь	5,2
Операции с недвижимым имуществом	3,1

¹ По состоянию на 2018 г. Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

² По состоянию на 2018 г. Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

Структура промышленного производства (в % к итогу) ¹		
Обрабатывающая промышленность	88,6	Структура обрабатывающей промышленности (ТОП-3)
		Производство продуктов питания, напитков и табачных изделий
		25,8
		Производство кокса и продуктов нефтепереработки
		17,6
		Производство химических продуктов
		10,8
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	8,5	
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	1,6	
Горнодобывающая промышленность	1,3	

Расходы консолидированного бюджета (в % к ВВП) ² на:	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Оборону ³	1,28	1,26	1,26	1,16	1,27	—
Образование	4,8	4,7	4,8	4,6	4,6	—
Здравоохранение	3,7	3,9	4,2	4,1	4,0	—
Физическую культуру, спорт, культуру и средства массовой информации	0,5 ⁴	0,9	0,9	0,9	1,0	—
НИОКР ⁵	0,5	0,5	0,5	0,6	—	

¹ По состоянию на 2018 г. Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

² Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

³ Данные Мирового атласа данных Кноема: <https://knoema.ru/atlas/Беларусь/Затраты-на-оборону-percent-к-ВВП>.

⁴ Данные Мирового атласа данных Кноема: <https://knoema.ru/atlas/Беларусь/topics/Исследования-и-разработки/Затраты-на-НИОКР/Расходы-на-НИОКР-в-percent-к-ВВП>.

⁵ Данные Мирового атласа данных Кноема: <https://knoema.ru/atlas/Беларусь/Затраты-на-НИОКР-percent-ВВП>.

ТЕЛЕКОММУНИКАЦИИ¹

	2014	2015	2016	2017	2018
Количество абонентов сети Интернет на 100 человек населения	59,0	67,3	71,1	74,4	—
Охват территории Респуб лики Беларусь услугами сотовой подвижной электросвязи, %	—	98,1	98,2	98,2	98,2
Количество абонентов сотовой связи, тысяч человек	—	11 448 ,3	11 439,9	11 415,1	11 619,7
Количество абонентов сотовой связи на 1000 человек населения, единиц	—	1 205	1 204	1 203	1 226

Использование населением информационно-коммуникационных технологий в 2018 г. (в % от численности населения в возрасте 6-72 лет)	Всего	Город	Село
Интернет	79,1	83,1	67,9
Персональный компьютер	73,5	77,1	63,3
Сотовая связь	97,2	97,9	95,1

ОКРУЖАЮЩАЯ СРЕДА

Загрязнение ОС ²	2014	2015	2016	2017	2018
Выбросы CO ₂ (миллионов тонн)	63,8	59,0	60,5	—	—
Выбросы CO ₂ (т/на человека)	6,7	6,2	6,4	—	—
Образование отходов производства в организациях, тысяч тонн	52 529	49 865	49 448	55 506	—
Образование отходов производства в организациях в расчете на одного жителя, кг	5 444	5 255	5 204	5 844	—

¹ По состоянию на 2018 г. Данные статистического справочника Национального статистического комитета Республики Беларусь «Беларусь в цифрах 2019»: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_13297/.

² Данные статистического сборника «Охрана окружающей среды в Республике Беларусь», 2018: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_9417/.

Водные ресурсы ¹					—
Возобновляемые ресурсы пресных вод, млн куб м	40 900	29 800	42 400	60 400	—
Бытовое водопотребление на душу населения, куб м	40,1	39,6	38,0	37,0	
Удельный вес домашних хозяйств, проживающих в квартирах (домах), оборудованных (в % к общему числу домашних хозяйств):					
Водопроводом	89,9	90,5	92,6	93,7	94,7
Горячим водоснабжением	82,7	83,6	85,1	86,1	88,6
Канализацией	87,8	88,5	91,1	91,9	93,4

НАУКА И ИННОВАЦИИ

	2014	2015	2016	2017	2018
Затраты на НИОКР, % ВВП ²	0,505	0,5	0,501	0,587	0,61 ³
Заявки на патенты ⁴ (резидентов)	652	534	455	434	—
Заявки на патенты (нерезидентов)	105	148	66	90	—

¹ Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/okruzhayushchaya-sreda/sovместnaya-sistema-ekologicheskoi-informatsii2/c-vodnye-resursy/s-5-voda-postavlyаемaya-otraslyu-vodosnabzheniya-i-dostup-naseleniya-k-etoi-vode/>; Данные статистического сборника «Охрана окружающей среды в Республике Беларусь», 2018: https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_9417/.

² Данные Всемирного банка: <https://data.worldbank.org/indicator/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?end=2017&locations=BY&start=2014>.

³ Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/en/ofitsialnaya-statistika/social-sector/science-and-innovation/graficheskii-material-grafiki-diagrammy/domestic-r-d-expenditure/>.

⁴ По данным статистики Всемирной организации интеллектуальной собственности: <https://www.wipo.int/publications/ru/details.jsp?id=4234> (резиденты и нерезиденты).

СУТОЧНЫЙ ФОНД ВРЕМЕНИ НАСЕЛЕНИЯ¹

Вид занятий (% к общему суточному времени – 24 часа)	Мужчины	Женщины
Рабочее время и время, связанное с работой	19,3	13,3
Обучение	2,5	2,0
Ведение домашнего хозяйства, включая уход за детьми	9,5	19,2
Свободное время	21,2	17,7
Личный уход	46,0	46,1
Помощь другим домашним хозяйствам	1,0	1,1
Другие затраты времени	0,5	0,6
Время на ведение домашнего хозяйства		
Приготовление пищи, мытье посуды	13,0	35,0
Работы по содержанию дома	15,3	13,4
Уход за одеждой, бельем, обувью	0,8	6,8
Садоводство, огородничество и уход за домашними животными	22,8	13,2
Строительство и ремонт	6,7	0,5
Содержание и ремонт транспортных средств	7,4	0,1
Покупка товаров и получение услуг	10,4	8,6
Уход за детьми	7,6	11,4
Другие виды деятельности по ведению домашнего хозяйства	1,3	0,7
Передвижения, связанные с ведением домашнего хозяйства	14,7	10,3
Свободное время населения		
Общение	13,0	16,8
Посещение театров, кино, концертов, музеев, библиотек, спортивных и других зрелищных мероприятий	0,7	0,9
Спорт и активные виды деятельности	9,7	7,6
Увлечения и игры	11,1	5,5
Средства массовой информации	47,3	48,0
Общественная и религиозная деятельность	0,5	2,0
Прочие виды отдыха	12,6	14,3
Передвижения, связанные с проведением свободного времени	5,1	4,9

¹ В среднем за день недели; в расчете на человека в возрасте 10 лет и старше в сутки. Данные Национального статистического комитета Республики Беларусь: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/ispolzovanie-sutochnogo-vremeni/itogi-v-tsifrah/>.

ПРИЛОЖЕНИЕ 10. Беларусь в мировых рейтингах

Название индекса	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Индекс человеческого развития ¹	0,811 (50) ²	0,811 (54)	0,812 (54)	0,815 (53)	0,817 (53)	0,817 (50)
Глобальный индекс инноваций ³	37,10 (58)	38,23 (53)	30,39 (79)	29,98 (88)	29,35 (86)	46,02 (72)
Индекс экономики знаний ЕБРР ⁴	-	-	-	-	5,21 (11)	-
Индекс легкости ведения бизнеса ⁵	68,2 (57)	72,3 (44)	74,1(37)	74,1 (38)	75,7 (37)	74,3 (49)
Коэффициент Джини ⁶	0,272	0,256	0,253	0,254	-	-

¹ Индекс человеческого развития (Human Development Index, до 2013 года – Индекс развития человеческого потенциала) – интегрированный показатель, рассчитываемый на основе измерения трех компонентов человеческого развития: продолжительная и «здоровая» жизнь, знания (обучение), и достойный уровень жизни. Используется шкала от 0 до 1, где 1 – самый высокий уровень развития. Готовится Программой развития ООН. Оцениваются все страны-члены ООН: <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-index-hdi>.

² Тут и далее в таблице представлены: показатель Республики Беларусь (место Беларуси среди других стран, оцениваемых в данном рейтинге).

³ Глобальный индекс инноваций (Global Innovation Index) – показатель развития инноваций. Его готовят Корнельский университет (США), школа бизнеса INSEAD и Всемирная организация интеллектуальной собственности. Эксперты составляют рейтинг на основании 80 критериев, распределённых по 7-ми направлениям: институты, человеческий капитал и исследования, инфраструктура, «зрелость» рынка, «зрелость» бизнеса, результаты развития технологий и применения знаний, «креативные» результаты. В рейтинге участвуют от 130 до 140 стран (варьируется от года к году). Рейтинг выставляется от 0 до 100 баллов, где 100 – обозначает наивысший уровень развития инноваций: <https://www.globalinnovationindex.org/Home>.

⁴ Индекс экономики знаний ЕБРР (EBRD Knowledge Economy Index). С 2019 года Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР) стал рассчитывать индекс экономики знаний среди стран, в экономики которых инвестирует ЕБРР (38 стран) (поэтому в таблице отражен 1 показатель – за 2018 г.). Индекс рассчитывается на основе 38 показателей сгруппированных по 4-м направлениям: институциональные параметры развития инноваций (управление, экономическая свобода, бизнес-среда), компетенции (skills) в сфере инноваций, системные условия для развития инноваций (расходы на исследования, патенты, венчурный капитал и т.д.) и ИКТ инфраструктура. Рейтинг высчитывается по шкале от 1 до 10, где 10 – это наивысший уровень. <https://www.ebrd.com/news/publications/brochures/ebd-knowledge-economy-index.html>.

⁵ Индекс легкости ведения бизнеса (Ease of Doing Business Index) – показатель «простоты» осуществления предпринимательской деятельности, на основе которого Всемирным банком ежегодно составляется рейтинг 190 стран мира. Рейтинг составляется на основании 10 индикаторов регулирования предпринимательской деятельности, учитывающих время и стоимость выполнения предпринимателем требований государства по регистрации нового предприятия, деятельности предприятия, ведению торговых операций, обеспечению исполнения контрактов, налогообложению и закрытию предприятия: <https://www.doingbusiness.org/en/rankings>.

⁶ Коэффициент Джини (индекс концентрации доходов - Gini index, or Gini ratio) – показатель, характеризующий степень отклонения фактического распределения общего объема располагаемых ресурсов (доходов) населения от линии их равномерного распределения. Коэффициент Джини изменяется от 0 до 1; чем ближе значение показателя к 1, тем более неравномерно распределены располагаемые ресурсы (доходы) в обществе: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.NAHC?end=2017&locations=BY&start=2000>.

Название индекса	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Индекс восприятия коррупции ¹	31 (119)	32 (107)	40 (79)	44 (68)	44 (70)	45 (66)
Индекс экономической свободы ²	50,1 (150)	49,8 (153)	48,8 (157)	58,6(104)	58,1 (108)	57,9 (104)
Индекс свободы прессы ³	47,82 (157)	47,98 (157)	54,32 (157)	52,43 (153)	52,59 (155)	51,66 (153)
Международный рейтинг свободы: ⁴	6,5	6,5	6,5 / 17	6,5 / 20	6,0/ 21	6,5/19
Международный индекс политических прав	7	7	7	7	6	7
Международный индекс гражданских свобод	6	6	6	6	6	6

¹ **Индекс восприятия коррупции (The Corruption Perceptions Index)** — показатель распространённости коррупции в государственном секторе, по которому составляется рейтинг 180 стран мира. Страны оцениваются по шкале от 0 (самый высокий уровень коррупции) до 100 (самая «чистая» страна). Рассчитан по методике международной неправительственной организации «Transparency International»: <https://www.transparency.org/research/cpi/overview>.

² **Индекс экономической свободы (The Index of Economic Freedom)** — комбинированный показатель, оценивающий уровень экономической свободы в 186 странах мира. Оценивает уровень экономической свободы исходя из 12 качественных и количественных показателей, распределённых по 4-м группам: верховенство права, участие правительства, эффективность регулирования, свобода рынка. Все страны согласно рейтингу разделены на 5 групп: свободные, преимущественно свободные, умеренно свободные, преимущественно несвободные, несвободные (с «подавленной» экономикой). Беларусь относится к предпоследней группе — преимущественно несвободные (<https://www.heritage.org/index/country/belarus>). Индекс рассчитывается американским исследовательским центром The Heritage Foundation совместно с газетой The Wall Street Journal: <https://www.heritage.org/index/>.

³ **Индекс свободы прессы или индекс свободы слова (World Press Freedom Index)** — показатель, на основе которого ежегодно ранжируются 180 стран в зависимости от экспертных оценок свободы прессы в стране. Составляется и публикуется международной неправительственной организацией «Репортёры без границ». Меньший балл свидетельствует о большей свободе печати: <https://rsf.org/en/ranking>.

⁴ **Международный рейтинг свободы (World freedom rating)** — агрегированный показатель, который складывается из оценки ситуации с политическими правами (оценивается по следующим показателям: избирательный процесс, политический плюрализм и участие и функционирование правительства) и ситуации с гражданскими свободами (оценивается по следующим показателям: свобода выражения мнений и убеждений, ассоциативные и организационные права, верховенство закона, личная автономия и индивидуальные права). Оцениваются все страны мира. Используется шкала от 1 (самый высокий показатель) до 7 (самый низкий показатель) и затем выводится общий агрегированный показатель страны от 0 (минимум свободы) до 100 (максимум свободы). Индекс разработан и рассчитывается международной неправительственной организацией «Freedom house»: <https://freedomhouse.org/report/freedom-world/freedom-world-2019>.

Название индекса	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Индекс процветания Института Legatum ¹	53	63	98	95	89	73
Рейтинг стран мира по уровню счастья ²	—	5,81 (59)	5,80 (61)	5,56 (67)	5,48 (73)	5,32 (81)
Индекс гендерного «разрыва» (общий показатель): ³	0,730 (32)	0,734 (34)	0,737 (30)	0,744(26)	0,747(28)	—
Образование	0,999	1,000	1,000	0,999	0,998	—
Здравоохранение	0,939	0,979	0,979	0,939	0,979	—
Участие и возможности в экономической сфере	0,820	0,813	0,823	0,827	0,838	—
Участие и возможности в политической сфере	0,121	0,146	0,146	0,173	0,174	—

¹ **Индекс процветания Института Legatum (The Legatum Prosperity Index)** — комбинированный показатель британского аналитического центра The Legatum Institute, который измеряет достижения 167 стран мира с точки зрения их благополучия и процветания. Индекс составляется на основе множества различных показателей, объединённых в 12-ти категориях, которые отражают различные аспекты жизни общества и параметры общественного благосостояния: безопасность, личные свободы, управление, социальный капитал, инвестиционный климат, условия для предпринимательской, свобода рынка и инфраструктура, качество экономики, условия жизни, здравоохранение, образование, экология. Каждый из этих показателей оценивается отдельно и затем выводится общий рейтинг страны по мере убывания (представлен в таблице): <https://www.prosperity.com>. В 2019 г. по Беларуси выше всего был оценен показатель «образование» (32-е место), ниже всего — «личные свободы» (145-е место)..

² **Рейтинг стран мира по уровню счастья (World Happiness Index)** — рейтинг, который ранжирует 156 стран по тому, насколько их граждане считают себя счастливыми. Оценка производится по ряду показателей, которые оцениваются людьми по шкале от 1 (самый низкий) до 10 (самый высокий), на их основе выводится общий показатель. Обзор создается группой независимых экспертов, действующих в своем личном качестве: <https://countryeconomy.com/demography/world-happiness-index/belarus>.

³ **Индекс гендерного «разрыва» (The Gender Gap Index)** — интегрированный показатель, который измеряет уровень неравенства между мужчинами и женщинами (степень разрыва в возможностях), оценивая 14 индикторов, сгруппированных по четырем направлениям: здравоохранение, образование, участие и возможности в экономической сфере, участие и возможности в политической сфере. Ранжируется около 150 стран мира. Разработан и рассчитывается Всемирным экономическим форумом. Для наибольшей наглядности и более детального анализа данных в таблице приведен не только общий показатель Беларуси, но и показатели по каждому из 4-х групп индикторов. Используется шкала от 0 до 1, где 0 - максимальный уровень разрыва, 1 — минимальный уровень разрыва: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>.

Производственно-практическое издание

Дейкало Екатерина Александровна

БЕЛАРУСЬ: ПРАВА ЧЕЛОВЕКА И БИЗНЕС

**РУКОВОДСТВО ДЛЯ БИЗНЕСА,
ГОСУДАРСТВА
И ГРАЖДАНСКОГО ОБЩЕСТВА**

Ответственный за выпуск *Т.А. Фалалеева*

Подписано в печать 26.12.2019. Формат 60х84/8.
Бумага офсетная. Усл. печ. 24.88. Уч.-изд. 12,49.
Тираж 99 экз. Заказ № _____.

ООО «Издательство «Регистр».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя
и распространителя печатных изданий № 1/404 от 17.07.2014,
перерегистрировано 16.01.2015, 27.07.2015.
Ул. Новаторская, 2Б, к. 411., г. Минск, 220053

ООО «Поликрафт».

Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя
и распространителя печатных изданий № 2/14 от 21.11.2013.
Ул. Кнорина, 50, г. Минск, 220103