

CSR esg
corporate sustainability

responsible business conduct

corporate social responsibility oecd guidance
diligence

human rights

bhr standard

corporate governance

ungps

environmental

Развернулись 5 регуляторных инициатив в сфере «бизнес и права человека» на уровне ООН

- две попытки не увенчались успехом:

Проект Кодекса поведения транснациональных корпораций ООН 1990 г. (Проект кодекса 1990 г.) и Нормы ООН об ответственности транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий в отношении прав человека 2003 г. (Проект норм ООН);

- две попытки увенчались успехом:

Глобальный договор 2000 г. и Руководящие принципы ООН в области бизнеса в аспекте прав человека 2011 г. (UNGPs);

и • одна попытка находится в стадии разработки: предлагаемый юридически обязывающий документ для регулирования в международном праве прав человека деятельности транснациональных корпораций и других коммерческих предприятий (БПЧ договор).

История стандартов в сфере бизнеса и прав человека

‘права против обязанностей’

‘добровольность против обязательности’

‘принципиальный прагматизм’

‘мягкость против твердости’

‘противоречие против взаимодополняемости’

ООН, МОТ, ОЭСР взаимодополняемость

Руководящие принципы ООН по бизнесу и правам человека

Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий (Руководящие принципы ОЭСР)

Международная организация труда (МОТ) Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики

Отраслевые инициативы, разработанные отраслевыми органами, такими как Международный совет по горному делу и металлам и Международная ассоциация по охране окружающей среды нефтяной промышленности (IPIECA) по нефти и газу, касаются требований к отчетности.

The UN, ILO and OECD should:

- Continue to work together to promote convergence with the UNGPs, specifically the concept of human rights due diligence, both at a global/transnational standards level and in implementation efforts.
- Redouble efforts to engage international financial institutions and call on them to align their frameworks and investment activities fully with the UNGPs.

Guiding Principles On Business And Human Rights At 10: Taking stock of the first decade

A/HRC/47/39

Report of the Working Group on the issue of human rights
transnational corporations and other business enterprises

Raising the Ambition - Increasing the Pace

UNGPs 10+
**A ROADMAP FOR THE NEXT DECADE OF
BUSINESS AND HUMAN RIGHTS**

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises

IV. Human Rights

States have the duty to protect human rights. Enterprises should, within the framework of internationally recognised human rights, the international human rights obligations of the countries in which they operate as well as relevant domestic laws and regulations:

1. Respect human rights, which means they should avoid infringing on the human rights of others and should address adverse human rights impacts with which they are involved.
2. Within the context of their own activities, avoid causing or contributing to adverse human rights impacts and address such impacts when they occur.
3. Seek ways to prevent or mitigate adverse human rights impacts that are directly linked to their business operations, products or services by a business relationship, even if they do not contribute to those impacts.
4. Have a policy commitment to respect human rights.
5. Carry out human rights due diligence as appropriate to their size, the nature and context of operations and the severity of the risks of adverse human rights impacts.
6. Provide for or co-operate through legitimate processes in the remediation of adverse human rights impacts where they identify that they have caused or contributed to these impacts.

Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий:

- представляют собой рекомендации, адресованные правительствами многонациональным предприятиям, работающим в присоединившихся странах или из присоединившихся стран;
- предоставляют собой необязательные принципы и стандарты ответственного ведения бизнеса в глобальном контексте в соответствии с действующим законодательством и международно признанными стандартами;
- являются единственным согласованным на многостороннем уровне всеобъемлющим кодексом ответственного делового поведения, который правительства обязались продвигать.

Государства и правительства играют видную роль. Они являются непосредственно подписавшими сторонами, и поэтому ожидается, что они будут обеспечивать выполнение. Это делает Руководящие принципы «единственным инструментом корпоративной ответственности, официально принятым правительствами государств».

UNGPs & OECD

в 1976 году ОЭСР выпустила Руководство ОЭСР для многонациональных предприятий.

Оно разработано как добровольная альтернатива, адресованная государствам, а не корпорациям напрямую. Эта первая версия Руководящих принципов ОЭСР содержала только один пункт об обязанностях корпораций в области прав человека, который с годами превратился в крупный раздел, соответствующий Руководящим принципам ООН по бизнесу и правам человека.

Хотя Руководящие принципы ОЭСР не имеют обязательной юридической силы, они все же содержат механизм мягкого правоприменения — национальные контактные пункты. Сегодня национальные контактные пункты приобретают все большее значение в борьбе за подотчетность в рамках более широкого движения бизнеса и прав человека.

OECD Guides

«Руководство ОЭСР по должной осмотрительности для ответственного ведения бизнеса»

Это Руководство, разработанное ОЭСР в 2018 году, предлагает практические способы реализации Руководящих принципов ОЭСР для многонациональных предприятий.

- + Секторальные руководства, в том числе:
- Руководство ОЭСР по должной осмотрительности для ответственных цепочек поставок в швейной и обувной промышленности
- Руководство ОЭСР по должной осмотрительности для ответственных цепочек поставок полезных ископаемых из затронутых конфликтом районов и районов высокого риска.

Ответственное бизнес поведение и права человека

[OECD Home](#) > [Industry and entrepreneurship](#) > [International investment](#) > Responsible business conduct and human rights

> Industry and globalisation

> SMEs and entrepreneurship

> International investment

> Guidelines for multinational enterprises

> Investment policy

> Entrepreneurship and business statistics

> Tourism

Responsible business conduct and human rights

Business and human rights issues are becoming a global priority. As businesses aim to 'do good while doing no harm, implementing Responsible Business Conduct standards, such as the [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#), across business operations and supply chains can help gain and retain a social license to operate.

- » [Find out more about Responsible Business Conduct \(RBC\) and human rights](#)
- » [Read the blog on RBC and human rights - bridging the gap between knowledge and action](#)
- » [The OECD Due Dilligence Guidance is featured in the Working Group on Business and Human Rights report on human rights due dilligence](#)
- » [Read more about why RBC matters](#)



МОТ «Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных предприятий и социальной политики»

Документ, который предоставляет прямые рекомендации для коммерческих предприятий (как многонациональных, так и отечественных) по социальной политике и инклюзивной, ответственной и устойчивой деловой практике.



The MNE Declaration is the only ILO instrument that provides direct guidance to enterprises (multinational and national) on social policy and inclusive, responsible and sustainable workplace practices.

It is the only global instrument in this area and the only one that was elaborated and adopted by governments, employers and workers from around the world. It was adopted 40 years ago and amended several times, most recently in March 2017. Its principles are addressed to multinational and national enterprises, governments of home and host countries, and employers' and workers' organizations providing guidance in such areas as employment, training, conditions of work and life, industrial relations as well as general policies. The guidance is founded substantially on principles contained in international labour standards.

To stimulate the uptake of its principles by all parties, the ILO Governing Body has adopted operational tools.

The MNE Declaration

[What is the ILO MNE Declaration?](#)

[Text and annexes in 20 languages](#)

[Role of the ILO Governing Body](#)

Understanding the MNE Declaration and putting its principles into practice

E-learning module "Business and Decent Work: an introduction to the MNE Declaration" is available in [English](#), [French](#), [Spanish](#), [Chinese](#), [Japanese](#), [Portuguese](#), [Russian](#)

[Resources, videos and briefs](#)

[Training opportunities](#)

Глобальный договор ООН

«Я предлагаю, чтобы вы, лидеры бизнеса, собравшиеся в Давосе, и мы, Организация Объединенных Наций, инициировали глобальный договор общих ценностей и принципов, который придаст человеческое лицо мировому рынку».

Генеральный секретарь ООН Кофи Аннан предложил эту идею 31 января 1999 г.

Глобальный договор был официально запущен в 2000 году с девятью принципами в области прав человека, трудовых прав и окружающей среды.

В июне 2004 г. был добавлен десятый принцип, касающийся борьбы с коррупцией.

Десять принципов «выведены» из Всеобщей декларации прав человека, Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Рио-де-Жанейрской декларации по окружающей среде и развитию и Конвенции ООН против коррупции.

[Важным отличием является характер корпоративного взаимодействия. Фирмы должны активно присоединяться к Глобальному договору ООН и, таким образом, становиться частью «клуба» компаний-единомышленников. Глобальный договор также поддерживает инфраструктуру для активного привлечения тех корпораций, которые хотят сотрудничать с другими заинтересованными сторонами или узнать о корпоративной устойчивости и ответственности.]

Human
Rights

Business should support and respect the protection of international human rights; and
make sure they are not complicit in human rights abuses.

Labour
Rights

Business should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to
collective bargaining;
the elimination of all forms of forced and compulsory labor;
the effective abolition of child labor;
the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environ-
ment

Business should support a precautionary approach to environmental challenges;
undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-
Corruption

Business should work against all forms of corruption, including extortion and bribery.

Ограничения Руководящих принципов ООН

- 1) голоса затрагиваемых правообладателей и ОГО не привлекали такого внимания, как голоса других субъектов, которые были жизненно важны для одобрения UNGP;
- 2) основывая ответственность бизнеса за соблюдение прав человека на социальных ожиданиях, UNGP обеспечивает слабую нормативную базу;
- 3) государства должны уважать и выполнять обязательства в области БПЧ, особенно в отношении государственных предприятий. Точно так же у предприятий есть веские причины брать на себя обязанности «защищать» и «выполнять» в определенных ситуациях;
- 4) в Руководящих принципах не упоминаются экологические права или соответствующие стандарты, защищающие окружающую среду и смягчающие последствия изменения климата. Стандарты, которые формулируют права женщин, детей или коренных народов, также не включены;
- 5) сознательный выбор удобной для бизнеса терминологии также проблематичен. Вместо «нарушения» или «злоупотребления» преимущественно используется терминология «неблагоприятное воздействие», термин, который едва ли может иметь значение серьезных нарушений прав человека, совершенных предприятиями или связанных с ними.

Вклад Руководящих принципов в установление общепризнанных стандартов широким кругом заинтересованных сторон

UNGP:

- повлияли на содержание других международных стандартов, таких как Руководящие принципы ОЭСР 2011 г. и Трехсторонняя декларация МОТ 2017 г.;
- повлияли на эволюцию мягких и жестких норм на национальном уровне, таких как Законы Великобритании и Австралии о современном рабстве, Французский закон об обязанности бдительности и Индийское национальное руководство по ответственному ведению бизнеса;
- признаны многими (многонациональными) корпорациями и крупными отраслевыми ассоциациями;
- используются инвесторами, банками и международными финансовыми учреждениями для определения ожиданий своих клиентов;
- упоминаются ОГО в записках amicus, представленных в судебных делах;
- повлияли на то, как такие организации, как Международный олимпийский комитет и ФИФА, управляют крупными спортивными мероприятиями.