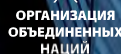


**АДАМ УКУКТАРЫ
АСПЕКТИНДЕГИ ИШКЕРДИК
ИШМЕРДИКТІН ЖЕТЕКТӨӨЧҮ
ПРИНЦИПТЕРИ ЖӨНҮНДӨ КӨП БЕРИЛГЕН
СУРООЛОР**

**ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА
УПРАВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА**



ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА
УПРАВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА

АДАМ УКУКТАРЫ АСПЕКТИНДЕГИ ИШКЕРДИК ИШМЕРДИКТИН ЖЕТЕКТӨӨЧҮ ПРИНЦИПТЕРИ ЖӨНҮНДӨ КӨП БЕРИЛГЕН СУРООЛОР



**ОРГАНИЗАЦИЯ
ОБЪЕДИНЕННЫХ
НАЦИЙ**

Нью-Йорк и Женева, 2014 год



**ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА**
УПРАВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА

Эскертүү

Ушул басылмадагы колдонулуп жаткан белгилер жана материалды баяндоо Бириккен Улуттар Уюмунун Катчылыгы тарабынан тигил же бул өлкөнүн, аймак, шаар, райондун же алардын бийликтеринин укуктук статусуна карата же алардын чек араларынын делимитациясына карата кандайдыр бир пикирлерди билдирбейт.

*

* *

Бириккен Улуттар Уюмунун документтеринин шарттуу белгилери баш тамгалардан жана сандардан турат. Текстте ушундай белгилер кездешкен учурда, алар Бириккен Улуттар Уюмунун тиешелүү документине көрсөтмө катары кызмат кылат.

HR/PUB/14/03

БИРИККЕН УЛУТТАР УЮМУНУН БАСЫЛМАСЫ

© 2014 Бириккен Улуттар Уюму

Бардык укуктар глобалдуу корголгон

МАЗМУНУ

КИРИШҮҮ	1
----------------	----------

Бантар

I. ЖАЛПЫ СУРООЛОР **3**

1-с. Адам укуктары деген эмне?	3
2-с. Адам укуктарынын ишканаларга кандай тиешеси бар?	5
3-с. Жетектөөчү принциптер деген эмне жана алар кандайча иштелип чыккан?	5
4-с. Жетектөөчү принциптердин маанилүүлүгү эмнеде?	7
5-с. Жетектөөчү принциптерде эмне жөнүндө сөз болот?	7
6-с. Жетектөөчү принциптердин укуктук статусу кандай?	9
7-с. Эгерде Жетектөөчү принциптер укуктук документ болуп саналбаса, анда алар жөн гана факультативдик мүнөзгө ээби?	10
8-с. Жетектөөчү принциптерде мамлекеттердин жана жеке ишканалардын милдеттенмелеринин ортосундагы өз ара мамилелер кандайча түшүндүрүлөт?	10
9-с. Жетектөөчү принциптердин корпоративдик социалдык жоопкерчиликке карата кандай тиешеси бар?	11
10-с. Жетектөөчү принциптер келечекте укуктук ченемдери иштеп чыгууга тоскоол болбойбу?	12
11-с. Адам укуктары боюнча корпоративдик кыянаттыктан жабыр тарткандар үчүн Жетектөөчү принциптер кандай мааниге ээ?	13
12-с. Жагымсыз таасирлерге байланыштуу өзгөчө аярлуу	

**болушу мүмкүн болгон топторго Жетектөөчү
принциптердин кандай тиешеси бар?**

15

13-с.	Жетектөөчү принциптерде негизинен жеке ишканаларга жана мамлекеттерге көңүл бурулат - башка тараптардын ролу кандай?	16
14-с.	Жетектөөчү принциптер ишкердик жана адам укуктары жаатындагы башка глобалдуу стандарттарга кандайча шайкеш келет?	17
15-с.	Адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселелер боюнча Жумушчу топ деген эмне?	19
16-с.	Ишкердик ишмердик жана адам укуктары маселелери боюнча форум деген эмне?	20
17-с.	Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашырууга тиешелүү сунуштарды кайдан табууга болот?	20

II. МАМЛЕКЕТТИН КОРГООНУ КАМСЫЗ КЫЛУУ МИЛДЕТИ

22

18-с.	"Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдети" деген эмнени билдирет?	22
19-с.	Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдети катаал жөнгө салууну ишке ашыруу менен чектелеби?	24
20-с.	Мамлекеттер чет өлкөлөрдө иштеген компанияларга адам укуктары боюнча талаптарды коюуга тийишпи?	25
21-с.	"Макулдашылган саясат" деген эмне жана мамлекет үчүн анын кесепеттери кандай?	26
22-с.	Кагылышуулар жүргөн аймактардын өзгөчөлүгү эмнеде?	27
23-с.	Мамлекеттер Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу боюнча иш-аракеттердин улуттук планын иштеп чыгууга тийишпи?	28

III. АДАМ УКУКТАРЫН САКТОО ҮЧҮН КОРПОРАЦИЯЛАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ 30

- 24-с. Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги деген эмне? 30
- 25-с. Бул жоопкерчилик эмнеден келип чыгат? 31
- 26-с. Компаниялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилигине байланыштуу алардан эмне күтүлөт? 32
- 27-с. Жетектөөчү принциптер компанияларга адам укуктары жаатында мамлекеттердин эл аралык-укуктук милдеттенмелерин таңуулабайбы? 33
- 28-с. Кайсы адам укуктары олуттуу мааниге ээ жана эмне үчүн? 34
- 29-с. Компаниялар дагы адам укуктарын колдоого жана жүзөгө ашырууга тийишпи? 34
- 30-с. Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчиликтин компаниянын таасир этүү чөйрөсүнө кандай тиешеси бар? 35
- 31-с. Компаниялардан ички мыйзамдарды сактоону жөн гана талап кылуу керекпи? 36
- 32-с. Таасир тийгизүү же таасир тийгизүүгө түрткү болуу менен компаниянын ишмердиги, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен «түздөн-түз байланыштуу» таасир этүүнүн ортосундагы айырма кандай? 37
- 33-с. Чакан жана орто ишканалардын милдеттери ири трансулуттук компаниялардын милдеттеринен айырмаланабы? 38

IV. УКУКТУК КОРГОО КАРАЖАТТАРЫНА ЖЕТҮҮ МҮМКҮНДҮГҮ 40

- 34-с. Жетектөөчү принциптерде укуктук коргоо каражаттарына жетүү

мүмкүндүгү жөнүндө эмне деп айтылат?	40
35-с. Адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануунун кесепеттерин жоюу мамлекеттин милдети болуп саналабы?	42
36-с. Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизми деген эмне?	42
37-с. Соттук жана соттон тышкаркы укуктук коргоо каражаттарынын ортосунда кандай катыштык бар?	43
38-с. Кандай учурларда компаниялар зыяндын ордун толтурууну камсыздашы керек?	44
39-с. Даттанууларды кароонун оперативдүү механизмдеринин ролу кандай?	45
40-с. Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизминин кандай өзгөчөлүктөрү анын натыйжалуулугун камсыздайт?	46

Тиркемелер

I. Жетектөөчү принциптердин негизги концепциялары	47
II. Жетектөөчү принциптер жана башка эл аралык түзүмдөр	53
III. Бириккен Улуттар Уюмунун Түтүмү – кийинки көрсөтмөлөрдүн булактары	54
IV. Жетектөөчү көрсөтмөлөрдү камтыган тышкы булактар	56

КИРИШҮҮ

2011-жылдын июнь айында Бириккен Улуттар Уюмунун адам укуктарын колдоо жана коргоо боюнча негизги өкмөттөр аралык органы болгон Адам укуктары боюнча кеңеши Адам укуктары аспектинде ишкердик ишмердиктин Жетектөөчү принциптерин жактырган. Жетектөөчү принциптер Бириккен Улуттар Уюмунун Башкы катчысынын адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселе боюнча Атайын өкүлү Джон Ругги тарабынан иштелип чыккан.¹

Бул жактыруу адам укуктарынын ишкердик ишмердикке кандай тиешеси бар экендиги жөнүндө көп жылдык талкуудагы маанилүү учур болду. Жактырылган Жетектөөчү принциптер мамлекеттерге да, ишканаларга да тиешелүү болгон жана ишкердик ишмердик процессинде келип чыккан адам укуктары үчүн тобокелдиктерди аныктоо максатында алардын тиешелүү милдеттерин жана жоопкерчиликти белгилеген - ишкердиктин бардык адам укуктарына тийгизген таасири менен байланышкан маселелерди чечүү үчүн биринчи абройлуу глобалдуу алкактык негиз болду. Ал Жетектөөчү принциптер ошондой эле көптөгөн компаниялар, коммерциялык уюмдар, жарандык коомдун уюмдары, профсоюздар, улуттук жана аймактык мекемелер жана башка кызыкдар топтор тарабынан жактырылган. Бул алардын ишкердик жана адам укуктары боюнча негизги глобалдуу ченемдик база катары статусун дагы бекемдеген.

Жетектөөчү принциптер Атайын өкүлдүн компаниялар, өкмөттөр, жарандык коом, тиешелүү жактар жана жамааттар, юристтер, инвесторлор жана башка кызыкдар тараптар менен терең изилдөөлөр жана кеңири консультациялар, ошондой эле алардын иш жүзүндө колдонулушун текшерүүлөрдү камтыган алты жылдык ишинин натыйжасы болуп саналат.

¹ "Башкы катчынын адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселе боюнча Атайын өкүлү Джон Руггинин баяндамасы" (A/HRC/17/31). Ошондой эле караңыз *Адам укуктары аспектинде ишкердик ишмердиктин Жетектөөчү принциптери*: "коргоо, сактоо жана укуктук коргоо каражаттарына" карата Бириккен Улуттар Уюмунун алкагын жүргүзүү (Бириккен Улуттар Уюмунун чыгарылышы, № 13.XIV.5 менен сактыкта).

Жетектөөчү принциптер жөнүндө көп берилүүчү суроолор

Көп берилүүчү суроолор (FAQs) камтылган бул басылма Жетектөөчү принциптерди иштеп чыгуунун тарыхын жана мазмунун түшүндүрүүгө жана алардын адам укуктарынын кеңири тутуму жана башка түзүмдөр менен кандай байланышы бар экендиги жөнүндө суроолорго жооп берүүгө багытталган.

Ал практикалык колдонмо болуп саналбайт, бирок III жана IV тиркемелерде аны практикалык ишке ашырууда жардам бере турган колдонмолор жана башка ресурстар саналып берилген.

Мындан тышкары, Бириккен Улуттар Уюмунун Адам укуктары боюнча Жогорку комиссарынын башкармалыгы (АУЖКБ) корпорациялардын адам укуктарын сактоо боюнча жоопкерчилиги маселесин чечмелөө боюнча колдонмо басып чыгарды, анда компанияларга даректелген ушул Жетектөөчү принциптердин мааниси, максаты жана кесепеттери түшүндүрүлөт.² Көп берилүүчү суроолор камтылган бул басылма Жетектөөчү принциптерге кошумча жана аларды чечмелөө боюнча китепче катары кызмат кылат. Бул тажрыйбалуу адистерге да, бул багытта ишмердигин жаңы баштагандарга да тиешелүү контекстте түшүндүрүүлөрдүн жардамы менен Жетектөөчү принциптерди жакшыраак түшүнүүгө жардам берет деген үмүттөбүз.

Ал: адам укуктары боюнча эксперттер, өкмөттөр, жарандык коомдор, профсоюздар жана компаниялардан баштап, ишкердик ишмердик менен байланышкан адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди башкаруу үчүн ушул маанилүү алкактык документти түшүнүүгө кызыкдар болгон кеңири коомчулуктун өкүлдөрүнө чейинки кеңири аудиторияга багытталган.

Бул басылма Жетектөөчү принциптерди иштеп чыгуу учурунда кеңири консультациялардын предмети болгон көптөгөн темаларды камтыйт жана Адам укуктары боюнча кеңеш аларды бекиткенге чейин жана андан кийин, кызыкдар тараптар көтөргөн суроолорго жооп берет. Бул басылма Жетектөөчү принциптердин жоболорун же мамлекеттерге жана ишканаларга карата аларда каралган талаптарды эч кандай өзгөртпөйт жана толуктабайт.

Белгилүү бир тармакка же көйгөйлүү жаатка адистешкен бир катар уюмдар Жетектөөчү принциптерди жайылтууга жана жүзөгө ашырууга көмөктөшүү үчүн маалыматтык ресурстарды жана сунуштамаларды камсыз кылышат. Алардын айрымдары төмөндө III жана IV тиркемелерде берилген.

² Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги. Чечмелөө боюнча колдонмо (Бириккен Улуттар Уюмунун чыгарылышы, № 13.XIV.4 менен сатыкта).

I. ЖАЛПЫ СУРООЛОР

1-сууро. Адам укуктары деген эмне?

Адам укуктары идеясы бир эле учурда жөнөкөй жана ынанымдуу: ар бир адам ага татыктуу мамиле жасалышына укуктуу. Адам укуктары жарандыгына, жашаган жерине, жынысына, улуттук же этникалык тегине, түсүнө, динине, тилине же башка кандайдыр бир статусуна карабастан бардык адамдарга тиешелүү. Ар бир адам, адам укуктарын басмырлоосуз колдоно алышы керек. Бул укуктар бири-бирине байланыштуу, бири-бирине көзкаранды жана бөлүнгүс.

Көп учурда адам укуктары мыйзам менен бекитилет жана аларга келишимдер, кадимки эл аралык укук, эл аралыктын укуктун жалпы принциптери жана башка булактары түрүндө кепилденет. Адам укуктары боюнча эл аралык укук мамлекеттердин адам укуктарын жана айрым адамдардын же топтордун негизги эркиндиктерин колдоо жана коргоо максатында белгилүү бир жол менен иш алып баруу же белгилүү бир иш-аракеттерден баш тартуу боюнча милдеттенмелерин бекитет.

Адам укуктары боюнча стандарттар

1948-жылдагы Адам укуктарынын жалпы декларациясы көптөгөн өлкөлөрдүн өкүлдөрү тарабынан Экинчи дүйнөлүк согуштун үрөй учурган окуяларынын кайталанышын алдын алуу максатында иштелип чыккан жана заманбап адам укуктарынын өзөгү болуп саналат. 1993-жылы Венада өткөн Адам укуктары боюнча бүткүл дүйнөлүк конференцияда бардык катышкан өлкөлөр (171 мамлекет) Декларацияда келтирилген мүдөөлөргө өздөрүнүн жактоочулугун тастыкташкан.

Жалпы декларация 1996-жылы Жарандык жана саясий укуктар жөнүндө эл аралык пактты жана Экономикалык, социалдык жана маданий укуктар жөнүндө эл аралык пактты кабыл алуу менен эл аралык укукта кодификацияланган. Чогуу бул үч документ Адам укуктары боюнча эл аралык билль деп таанылат. Эки эл аралык пакт адам укуктары жаатындагы жети башка "негизги" эл аралык келишимдер менен толукталат.

Эл аралык келишимдердин катышуучусу болуу менен, мамлекеттер эл аралык укуктун чегинде адам укуктарын сактоо, коргоо жана жүзөгө ашыруу боюнча милдеттенмелерди өзүнө алышат. Адам укуктарын сактоого мамлекеттердин *милдеттенмеси*, алар адам укуктарын ишке ашырууларга тоскоол болуудан карманууга жана чектөөгө жол бербөөгө тийиш экендигин билдирет. Адам укуктарын *коргоо боюнча алардын милдеттенмеси* жеке адамдарды жана топторду алардын

укуктарына кол салуудан коргоону камтыйт. Алардын адам укуктарын жүзөгө ашыруу боюнча милдеттенмеси - мамлекеттер адамдын негизги укуктарын жүзөгө ашырууга көмөктөшүү үчүн жигердүү чараларды көрүшү керек дегенди билдирет. Бардык мамлекеттер адам укуктары боюнча тогуз негизги келишимдин кеминде бирин ратификациялашкан, ал эми дүйнө мамлекеттеринин 80%ы төрт же андан көп келишимди ратификациялашкан. Адам укуктары жаатындагы кээ бир негизги ченемдер бардык өлкөлөрдө жана цивилизацияларда кадимки эл аралык укуктун жалпы коргоосунда турат.

Бардык адам укуктары - жарандык, маданий, экономикалык, саясий же социалдык болобу - бөлүнгүс, өз ара байланышкан жана бири-бирине көзкаранды. Бул бир укук менен абалды жакшыртуу - башкалардын алга жылышына өбөлгө түзөт дегенди билдирет. Ошол сыяктуу эле, бир укукту кемсинтүү башкаларга терс таасирин тийгизет.

Адам укуктары, эл аралык адам укуктары кыймылын өнүктүрүү жана адам укуктары боюнча маселелер жана механизмдер жөнүндө көбүрөөк билүү үчүн Бириккен Улуттар Уюмунун Адам укуктары боюнча Жогорку комиссарынын башкармалыгынын веб-сайтына баш багыңыз: www.ohchr.org.

Эмгек укуктары деген эмне?

Эмгек укуктары - бул эл аралык эмгек уюмунун (ЭЭУ) алкагында иштелип чыккан, эл аралык эмгек стандарттарында бекитилген кызматкерлердин укуктары. Атап айтканда, анын эмгек чөйрөсүндөгү негизги принциптер жана укуктар жөнүндө декларациясы бардык мүчө-мамлекеттерди принциптердин жана укуктардын төрт категориясын сактоого милдеттендирет: биригүү эркиндиги жана жамааттык келишимдерди түзүү укугу; мажбурлоочу эмгекти жоюу; балдар эмгегин жоюу; жумушка жана ишмердикке байланыштуу басмырлоону жок кылуу. Бул укуктар негизги сегиз конвенцияда бекитилген.

Эмгек укуктары жана эл аралык эмгек стандарттары, анын ичинде ЭЭУнун негизги сегиз конвенциясы жөнүндө көбүрөөк билүү үчүн төмөнкү веб-сайтка кириңиз: www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

2-с. Адам укуктарынын ишканаларга кандай тиешеси бар?

Ишкердик ишмердик адам укуктарына чоң таасирин тийгизиши мүмкүн деп көптөн бери

таанылып келген. Мындай таасирлер мисалы, дүйнө жүзү боюнча адамдардын жашоо деңгээлин көтөрүүчү жаңылыктар жана кызмат көрсөтүүлөр аркылуу позитивдүү болушу мүмкүн. Таасир ошондой эле мисалы, ишкердик иш-аракет адамдардын жашоо-турмушун бузган, эмгекчилердин эксплуатациясына же жамааттардын жер которуусуна себеп болгон учурда терс болушу мүмкүн.

Компаниялар ошондой эле, мисалы, алар нааразычылык акцияларын таш боордук менен басуу максатында коопсуздук кызматтары менен сүйлөшүп алган же өз кардарлары жөнүндө мамлекеттерге маалымат берген жана кийин мамлекет бул маалыматтарды каршы пикирдеги адамдарды көзөмөлдөө жана жазалоо үчүн колдонгон учурларда башка субъекттер, анын ичинде мамлекет тарабынан жасалган, адам укуктарын кыянаттык менен пайдалануунун кошо катышуучусу болушу мүмкүн.

Бирок адам укуктары боюнча келишимдер, адатта, компаниялар сыяктуу жеке сектордун өкүлдөрүнө түздөн-түз юридикалык милдеттерди жүктөбөйт. Дал ошол мамлекет жеке ишкерлерден адам укуктарын сактоону талап кылган ички мыйзамдардын кабыл алынышын жана алардын аткарылышын камсыздоого, мисалы, жумушка орношуу үчүн минималдуу жашты белгилөө жөнүндө мыйзамдарды кабыл алууга милдеттүү. Мыйзамдын ар кандай чөйрөлөрүндө айрым өзгөчө учурлар бар, мисалы эл аралык гуманитардык укук ошондой эле жеке жактарга, анын ичинде жеке адамдарга жана компанияларга да милдеттенмелерди жүктөйт. Ошого карабастан, жалпы жайылган пикир боюнча, адам укуктары жаатындагы келишимдик милдеттенмелер мамлекеттерге гана тиешелүү. Адам укуктары боюнча эл аралык укукка ылайык, компаниялар мамлекеттердей укуктук милдеттерге ээ болбогондуктан, компанияларга адам укуктары боюнча кандай милдеттер жүктөлгөнү туурасында талкуулар көптөн бери жүрүп келет. Ишкердик ишмердиктин адам укуктары аспектиндеги Жетектөөчү принциптери ишкердик ишмердиктин адам укуктарына тийгизген таасирине байланыштуу маселелерди чечүү үчүн мамлекеттерге жана компанияларга жүктөлгөн ар кандай функцияларды жана милдеттерди тактоо үчүн иштелип чыккан.

3-с. Жетектөөчү принциптер деген эмне жана алар кандайча иштелип чыккан?

Адам укуктары аспектинде ишкердик ишмердиктин Жетектөөчү принциптери: Бириккен Улуттар Уюмунун "коргоо, сактоо жана коргоо каражаттары" менен байланышкан алкактарын жүзөгө ашыруунун 31 принцибин камтыйт, анда ишкердик ишмердиктин контекстинде адам укуктарын коргоо жана урматтоо үчүн мамлекеттердин жана компаниялардын милдеттери жана жоопкерчиликтери аныкталат жана мындай иш-

аракеттерден жапа чеккен жеке адамдар жана топтор үчүн натыйжалуу укуктук коргоого жетүү мүмкүнчүлүгүн берет.

Жетектөөчү принциптер 2005-2011-жылдар аралыгында, Гарвард университетинин профессору жана Бириккен Улуттар Уюмунун Башкы катчысынын адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселелер боюнча Атайын өкүлү Джон Ругги тарабынан иштелип чыккан. Атайын өкүлдүн мандаты Адам укуктары боюнча комиссия тарабынан 2005-жылы ишкердик ишмердиктин адам укуктарына тийгизген таасири жана ишкер чөйрөлөрдүн укук коргоо милдеттери жөнүндө маселе боюнча тактыктын жоктугуна байланыштуу тынчсыздануу күчөгөнүнө жооп катары түзүлгөн.

Комиссия Башкы катчыдан ишкердик чөйрөлөрдүн, ошондой эле мамлекеттердин ишкердик ишмердикке жана адам укуктарына карата жоопкерчилик жана отчеттуулук деңгээлин аныктоо үчүн атайын өкүл дайындоону өтүнгөн.

Атайын өкүл натыйжада, анын ой-пикирлери жана сунуштамалары кеңири көз караштарды жана топтолгон тажрыйбаларды эске алуучу маалыматка таянуусун камсыз кылуу үчүн дүйнөнүн бардык региондорунда ар кандай кызыкдар тараптардын катышуусу менен консультацияларды өткөрүүгө өзгөчө көңүл буруу менен кеңири изилдөөлөр программасын жана консультацияларды ишке ашырды. Жалпысынан, ишкердик ишмердикте адам укуктары боюнча маселе каралган өкмөттөрдүн, ишкер чөйрөлөрдүн, жарандык коомдун жана жамааттардын өкүлдөрүн кошо алганда, кызыкдар тараптардын бардык топторунун катышуусу менен 47 консультация жана эксперттик кеңешме өткөрүлгөн. Мындан тышкары, 2010-жылы Жетектөөчү принциптердин долбоору боюнча онлайн режиминде глобалдык консультация жүргүзүлгөн. Бул консультациянын жүрүшүндө 100дөн ашуун мамлекеттин кызыкдар тараптарынан миңдеген жооптор алынган.

2008-жылы анын биринчи үч жылдык мандаты аяктагандан кийин, Атайын өкүл Адам укуктары боюнча кеңешке "Укуктарды коргоо, сактоо жана калыбына келтирүү" деп аталган негизги жоболордун алкагын камтыган документти сунуш кылган. Анда мамлекеттер жеке адамдарды ишкердик ишмердикке байланыштуу учурларда адамдык укуктары кыянаттык менен пайдаланылышынан коргоого милдеттүү экендиги, ишкер чөйрөлөр адам укуктарын сактоо үчүн жооптуу экендиги жана жабыр тарткандарга укуктук коргоонун натыйжалуу каражаттарына жетүү мүмкүнчүлүгү берилиши керектиги тастыкталат. Кеңеш бул документти кубаттап жана Атайын өкүлдүн мандатынын мөөнөтүн дагы үч жылга узартып, ага ушул алкактарды "практикалык колдонуу" жолдорун талкуулоону уюштурууну сунуш кылган.

2011-жылдын июнунда Атайын өкүл Адам укуктары боюнча кеңешке Адам укуктары аспектинде ишкердик ишмердиктин Жетектөөчү принциптерин сунуштаган жана алар Кеңеш тарабынан жактырылган.

4-с. Жетектөөчү принциптердин маанилүүлүгү эмнеде?

Жетектөөчү принциптер мамлекеттер жана компаниялар өз ролдоруна жана конкреттүү жагдайларга жараша саясатты, эрежелерди жана процесстерди иштеп чыгышы керек болгон параметрлерди аныктаган иш-аракеттердин планын камсыз кылат. Алар мамлекеттерге адам укуктарын компаниялар көрсөткөн жагымсыз таасирлерден коргоо милдетинин кесепеттери жөнүндө, анын ичинде алардын иш-аракеттеринен жабыркагандарга натыйжалуу укуктук коргоо каражаттарына жетүүнү камсыздоо боюнча так түшүнүк берет. Алар ошондой эле компаниялар үчүн эл аралык деңгээлде таанылган адам укуктарын урматтоону камсыздоо жана таасир этүү көйгөйлөрүн чечүү боюнча иш-чаралар боюнча практикалык колдонмо болуп саналат. Глобалдуу алкактык база катары, алар иш-аракеттердин жана отчеттуулуктун жалпы платформасын камсыз кылышат, бул мамлекеттердин да, компаниялардын да жүрүм-турумун баалоого мүмкүндүк берет. Жетектөөчү принциптер глобалдуу стандарт болуп саналат, ал башка эл аралык башкаруу структураларында барган сайын кеңири колдонулууда (II тиркемени караңыз).

5-с. Жетектөөчү принциптерде эмне жөнүндө сөз болот?

Адам укуктары аспектинде ишкердик ишмердиктин Жетектөөчү принциптери 2008-жылы кабыл алынган "укуктарды коргоо, сактоо жана укуктук коргоо каражаттары" алкактарынын түзүмүн чагылдырат жана бул алкактарды жүзөгө ашырууга көмөктөшкөн 31 принципти камтыйт. Бул алкактардын жоболоруна ылайык:

- Бардык мамлекеттер өз юрисдикциясынын чегинде компаниялар тарабынан жасалган, адам укуктары жаатындагы кыянаттыктардан жалпы коргоону камсыз кылууга милдеттүү.

- Компаниялар адам укуктарын сактоо үчүн жооп беришет, башкача айтканда, алар кайда иштебесин жана алардын көлөмү же ишмердик чөйрөсү кандай болбосун, башкалардын укуктарын бузуудан алыс болуп, алардын таасирине байланыштуу келип чыккан көйгөйлөрдү чечиши керек. Бул жоопкерчилик мамлекеттер өз милдеттенмелерин аткарган-аткарбаганына карабастан болот.
- Адам укуктарына кыянаттык жасалган учурларда, жабырлануучулар соттук жана соттон тышкары даттанууларды кароо механизмдери аркылуу укуктук коргоонун натыйжалуу каражаттарына жетүү мүмкүнчүлүктөрүнө ээ болууга тийиш.

Контекстке карабастан, мамлекеттер жана компаниялар ушул ар кандай, бирок бири-бирин толуктап турган милдеттерди сакташы керек.

Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдети

Жетектөөчү принциптер жеке ишканалар тарабынан жасалган адам укуктарын кыянаттык менен пайдалануудан өз алдынча адамдарды коргоо - мамлекеттин милдети экендигин тастыктайт, мамлекеттен натыйжалуу стратегиялар, мыйзамдар, жоболор жана сот чечимдери аркылуу мындай кыянаттыктын алдын алуу, иликтөө, жазалоо жана зыяндын ордун толтуруу үчүн тиешелүү чараларды көрүүнү талап кылат. Бул милдет адам укуктары боюнча бир же бир нече эл аралык келишимдерди ратификациялоо жолу менен мамлекеттер кабыл алган, адам укуктары боюнча учурдагы милдеттенмелерден жана бекем саясий ишенимдерден келип чыгат. (Ошондой эле II бапты караңыз.)

Адам укуктарын сактоо үчүн ишканалардын жоопкерчилиги

Жетектөөчү принциптерде компаниялардын адам укуктарын урматтоого карата жоопкерчиликтүү мамилеси ченем болуп саналары так көрсөтүлгөн жана анда ишкерлер мындай укуктарды сактоо жөнүндө "билип", аны "көрсөтүшү" керек болгон конкреттүү кадамдар жазылган. Бул жоопкерчилик компаниялар адам укуктарына мүмкүн болгон таасир этүүлөр жөнүндө билүүгө, аларды бузуудан алыс болууга жана ар кандай потенциалдуу же иш жүзүндөгү кесепеттерге байланыштуу көйгөйлөрдү чечүүгө тийиш дегенди билдирет. Эгерде ишканалар зыян келтиргендигин же аны колдонууга катышкандыгын байкаса, алар натыйжалуу ордун толтуруу процесстерин камсыз кылышы же ага катышуусу кажет.

Жетектөөчү принциптерде түшүндүрүлгөндөй, адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги мамлекеттин адам укуктарын коргоо милдетин аткарууга жөндөмдүүлүгүнө же даярдыгына көзкаранды эмес³. (III бапты караңыз)

Жабырлануучулардын укуктук коргоо каражаттарына жетүүсү

Ишкердик ишмердикке байланыштуу адам укуктары жаатындагы кыянаттык менен пайдалануулардан коргоону камсыз кылуу боюнча өз милдетинин алкагында, мамлекеттер жабыр тарткан тараптардын сот тутумунун алкагында же тиешелүү соттон тышкары же административдик чараларды колдонуу менен натыйжалуу укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыз кылуу үчүн тийиштүү чараларды көрүүгө тийиш.

Мыйзамдуу процесстердин чегинде укуктук коргоо каражаттарын камсыз кылуудан тышкары, эгерде компаниялар зыян келтирдик же аны колдонууга катыштык деп эсептешсе, анда алар жагымсыз таасирлердин жабырлануучусу болушу мүмкүн болгон жеке адамдардын жана жамааттардын кызыкчылыгын көздөө менен даттанууларды ыкчам деңгээлде кароонун натыйжалуу механизмдерин түзүшү же алардын ишине катышуусу зарыл. (Ошондой эле IV бапты караңыз.)

6-с. Жетектөөчү принциптердин укуктук статусу кандай?

Жетектөөчү принциптер мамлекеттер тарабынан ратификациялануучу эл аралык келишим болуп саналбайт жана алар жаңы укуктук милдеттенмелерди түзбөйт. Анын ордуна, аларда адам укуктары жаатындагы колдонуудагы эл аралык стандарттардын тиешелүү жоболорунун кесепеттери такталат жана түшүндүрүлөт, алардын айрымдары мамлекеттер үчүн юридикалык жактан милдеттүү болуп саналат, ошондой эле алардын практикалык колдонулушуна карата көрсөтмөлөр берилет. Жетектөөчү принциптер эл аралык мыйзамдарга ылайык мамлекеттердин учурдагы милдеттенмелерине тийиштүү жана алардан келип чыгат. Бул милдеттенмелер натыйжалуу жүзөгө ашырылышы жана аткарылышы үчүн көп учурда тиешелүү улуттук мыйзамдардын болушу же кабыл алынышы талап кылынат. Бул өз кезегинде, Жетектөөчү принциптердин элементтери ишкердик ишмердикти жөнгө салуучу ички мыйзамдарда чагылдырылышы мүмкүн экендигин билдирет.

7-с. Эгерде Жетектөөчү принциптер укуктук документ болуп саналбаса, анда алар жөн гана факультативдик мүнөзгө ээби?

³ Бул корпоративдик жоопкерчилик жөнүндө көбүрөөк маалымат алуу үчүн *Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилигин* караңыз.

Жок. Бардык мамлекеттер адам укуктарын ишкердик ишмердик менен байланышкан кыянаттыктардан коргоону камсыз кылууга милдеттүү деп болжолдонот жана көпчүлүк учурларда адам укуктары жаатындагы жоболорду камтыган, юридикалык жактан милдеттүү эл аралык келишимдерди ратификациялай тургандыгын эске алуу менен бул юридикалык милдеттенме болуп саналат. Жетектөөчү принциптерде эскертилгендей, мамлекеттин адам укуктарын коргоо милдети ушул милдеттенмелерден келип чыгат.

Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилик - бардык компаниялардан күтүлгөн минималдуу милдет болуп саналат. Көпчүлүк мамлекеттерде мындай жоопкерчилик ички укукта же ишкердик ишмердикке тиешелүү ченемдик көрсөтмөлөрдө толугу менен же жарым-жартылай чагылдырылат. Компаниялар мындай ички мыйзамдарды аткарууга милдеттүү.

Адам укуктарын сактоо жоопкерчилиги компаниялар менен алардын корпоративдик жана жеке кардарларынын, камсыздоочуларынын ортосундагы келишимдерде каралган милдеттүү талаптарга да киргизилиши мүмкүн. Мындай талаптарды аткаруу көпчүлүк учурда сот органдары аркылуу камсыз кылынышы ыктымал. Жетектөөчү принциптерде каралгандай, компаниялар укуктук ченемдерди сактоого кандай мамиле жасаса, адам укуктары жаатындагы олуттуу кыянаттыктарды жасоо же жасалышына көмөк көрсөтүү тобокелине да дайыма ошондой мамиле жасашы керек.

Мындан тышкары, мыйзам жоболорунда адам укуктарына тийиштүү кам көрүү жана зыяндын ордун толтуруу ар дайым талап кылынбаса дагы, алар ишкана адам укуктарын сактоо боюнча милдеттенмелеринин аткарылышын түшүнүүсү жана көрсөтүүсү үчүн зарыл. Бул милдетти аткарбагандыгы үчүн, компаниялар коомдун, анын ичинде жумушчулардын, коомчулуктун, керектөөчүлөрдүн, жарандык коомдун жана инвесторлордун сын пикирине туш болушу мүмкүн. Демек, эгерде компания Жетектөөчү принциптерде көрсөтүлгөн адам укуктарын сактабаса, бул юридикалык, каржылык жана репутациялык кесепеттерге алып келиши мүмкүн.

8-с. Мамлекеттердин жана жеке ишканалардын милдеттеринин ортосундагы өз ара мамилелер Жетектөөчү принциптерде кандайча түшүндүрүлөт?

Жетектөөчү принциптерде адам укуктарына карата мамлекеттердин жана жеке ишканалардын өз-өзүнчө, бирок бири-бирин толуктап турган ролдору чагылдырылган.

Аларда адам укуктарын сактоо үчүн компаниялар тарабынан гана чаралар көрүлбөшү керектиги такталат, мамлекеттер да тиешелүү саясатты жүргүзүп, ишканалар адам укуктарын сакташына өбөлгө түзгөн жана терс таасирлер үчүн алардын жоопкерчилигин камсыз кылган ченемдик-укуктук чөйрөнү түзүшү шарт.

Жетектөөчү принциптерде корпоративдик түзүмдөрдө алар иштеген өлкөнүн мыйзамдары жайылтыла тургандыгы так көрсөтүлгөн; анткен менен, компаниялар, айрыкча трансулуттук компаниялар улуттук мыйзамдарды жана эрежелерди аткаруусун камсыздоо үчүн мамлекеттин институционалдык мүмкүнчүлүгү жок болгон же бул ишти аткарууну каалабаган жагдайлар келип чыгышы мүмкүн экендиги да көрсөтүлөт. Айрым учурларда улуттук укуктук чөйрө менен адам укуктары жаатындагы эл аралык стандарттардын, анын ичинде мамлекет өзүнө алган милдеттенмелердин ортосунда карама-каршылыктар болушу мүмкүн. Жетектөөчү принциптер мамлекеттер, компаниялар жана башка кызыкдар тараптар үчүн алардын ар кандай, бирок бири-бирин толуктап турган ролдорун жана ишкердик ишмердикке байланыштуу жагымсыз таасирлерди натыйжалуу алдын алуу жана жоюу үчүн жасалышы керек болгон иш-аракеттерди түшүнүүгө мүмкүндүк берген тиешелүү алкактарды камсыздайт.

9-с. Жетектөөчү принциптердин корпоративдик социалдык жоопкерчиликке карата кандай тиешеси бар?

Корпоративдик социалдык жоопкерчилик (КСЖ) ар кандай түшүнүлөт. Салттуу түшүнүк боюнча компаниялар кайрымдуулук максатында жергиликтүү жамаатты өнүктүрүүгө ыктыярдуу салым кошуп жана башка социалдык жана экологиялык аракеттерди жасашат. Мындай күч-аракеттер Жетектөөчү принциптерге тиешелүү болуп, аны жүзөгө ашырууну колдоо максаттары менен шайкеш келип же ага ылайыктуу болушу мүмкүн болгону менен, КСЖ менен Жетектөөчү принциптердин бул салттуу түшүнүктөрүнүн ортосундагы фундаменталдык айырма – бардык компаниялардан компания башка максаттарына жана артыкчылыктарына байланыштуу жана/же белгилүү бир кырдаалдарда иштөө үчүн социалдык же укуктук лицензиясынын чегинде кабыл алууну чечкен ыктыярдуу аракеттердин ордуна, ушул принциптерди глобалдуу түрдө ээрчиши күтүлгөндүгүндө турат.

Жетектөөчү принциптерде компаниялар бул укуктарды жүзөгө ашырууга салым кошо ала турган милдеттенмелерди өзүнө алышы же адам укуктарын колдоо боюнча иш-аракеттерди жүзөгө ашырышы мүмкүн экендиги так таанылат. Бирок, мындай иш-аракеттер алардын иш-аракеттеринин алкагында адам укуктарын сактабагандыктын ордун толтурбайт.

Акыркы жылдары КСЖнын башкача түшүнүгү пайда болду, ал терс таасирлерден алыс болуп жана артыкчылыктарды максималдуу жогорулатуу үчүн ишкердик ишмердиктин коомго таасир тийгизүүсүнүн көйгөйлөрүн түшүнүү жана чечүү боюнча корпоративдик милдеттемеге басым жасайт. КСЖнын мындай аныктамасы, атап айтканда, Европа бирлигинде колдонулат. Мындай аныктама Жетектөөчү принциптерде көрсөтүлгөндөй, адам укуктарын сактоо үчүн корпоративдик жоопкерчиликти камтышы мүмкүн. Корпорациялардын адам укуктарын сактоо боюнча Жетектөөчү принциптерде каралган жоопкерчилиги Бириккен Улуттар Уюмунун Глобалдуу келишиминин алгачкы эки принцибинин ошондой эле концептуалдык жана ыкчам тактыгын камсыз кылат, аларда компаниялардан адам укуктарын сактоого (жана колдоого) жана бул жааттагы кыянаттыкка аралашуудан алыс болуу талап кылынат.

10-с. Жетектөөчү принциптер келечекте укуктук ченемдери иштеп чыгууга тоскоол болбойбу?

Жетектөөчү принциптер келечекте кандайдыр бир ченемдик же юридикалык жоболорду иштеп чыгууга тоскоол болбойт. Алардын преамбуласында Принциптердин эч кандай жобосу адам укуктары жаатындагы эл аралык укукка ылайык мамлекеттерге жүктөлгөн кандайдыр бир юридикалык милдеттенмелерди чектөө же бузуу катары каралбашы керек деп айтылат. Жетектөөчү принциптерде ошондой эле "мамлекеттер ишканалар бардык учурларда мамлекет тарабынан аракетсиздикти артык көрүшөт же пайдаланышат деп эсептебеши керек; алар ишканалар адам укуктарын сакташына өбөлгө түзүүчү чаралардын - улуттук жана эл аралык, милдеттүү жана ыктыярдуу - рационалдуу топтомун кабыл алуу мүмкүнчүлүгүн караштырышы керек" деп белгиленет.

Мындан тышкары, Жетектөөчү принциптер мамлекеттер, максаты же кесепеттери ишкерлерден адам укуктарын сактоону талап кылуу жана "кайсы болбосун кемчиликтерди жоюу" болуп саналган улуттук мыйзамдардын адекваттуулугун мезгил-мезгили менен баалап турушу керектигин камтыйт (3-жетектөөчү принцип). Бул тиешелүү мыйзамдар жок болсо же компаниялар адам укуктарын натыйжалуу урматтоону камсыз кыла албаса, мындай учурларда мамлекеттер ушул сыяктуу ченемдик кемчиликтерди же жетишсиздиктерди четтетилиши керек дегенди билдирет.

Демек, Жетектөөчү принциптерде ишкердик ишкердиктин контекстинде адам укуктарын коргоону жана урматтоону күчөтүү максатында эл аралык коомчулуктун андан аркы ченемдик-укуктук актыларды иштеп чыгуусуна тоскоол болгон эч кандай жоболор жок.

11-с. Адам укуктары боюнча корпоративдик кыянаттыктан жабыр тарткандар үчүн Жетектөөчү принциптер кандай мааниге ээ?

Жетектөөчү принциптерге ылайык, мамлекеттер адам укуктары жаатындагы милдеттенмелерине байланыштуу, адам укуктары жаатындагы корпоративдик кыянаттыктан жабыр тарткан адамдар соттук же тиешелүү соттон тышкары натыйжалуу каражаттарга ээ болушу үчүн тийиштүү чараларды көрүүсү күтүлөт. Ошондой эле, ишканалар адам укуктарына терс таасир тийгизгендиги же мындай терс таасирге салым кошкондугу аныкталган учурда, түздөн-түз компенсация берүү менен же мыйзамда каралган укуктук коргоо тартиптерине ылайык кызматташуу менен зыяндын ордун толтурууга милдеттүү экендиги түшүндүрүлөт. Мындан тышкары, Жетектөөчү принциптерде даттанууларды кароонун натыйжалуу механизмин аныктаган жана укуктук коргоонун мындай каражатына жетүү жолундагы тоскоолдуктарды кандайча жеңүү керектиги боюнча критерийлер белгиленет.

Бул жоболор алкактык критерийлерди камсыздап, аларга ылайык жарандык коом, жабырлануучулар жана алардын өкүлдөрү, мамлекеттер жана компаниялар адам укуктарын урматтоону камсыздоо жана жабырлануучуларга укуктук коргоонун натыйжалуу каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн берүү үчүн зарыл чараларды көргөндүгүн баалай алышат. 2008-жылдан тарта жарандык коом уюмдары жана жабырлануучулардын кызыкчылыктарын коргогон башка кызыкдар тараптар Бириккен Улуттар Уюмунун "коргоого, сактоого жана укуктук коргоонун каражаттарына" тиешелүү алкактарын, андан кийин Жетектөөчү принциптерди колдонуп келишкен. Мисалы, жарандык коом уюмдары Жетектөөчү принциптерди конкреттүү секторлордо адам укуктарынын тобокелдиктерин жана жоопкерчиликти талдоо үчүн негиз катары колдонушат, андан кийин чаларды көрүүнү жана мыкты стандарттарды иштеп чыгууну жакташат. Алар ошондой эле Жетектөөчү принциптерди даттанууларды кароо механизмдерин түзүүгө же өркүндөтүүгө көмөктөшүү же колдонуудагы укуктук коргоо механизмдеринин натыйжалуулугун талдоо үчүн колдонушат. Башка уюмдар мыйзамдык, саясий жана ченемдик-укуктук чараларды кабыл алуу жолу менен, ишкердик ишмердикке байланыштуу кыянаттыктардан коргоо үчүн тийиштүү чаралар мамлекет тарабынан көрүлгөндүгүн талдоо үчүн Жетектөөчү принциптерди колдонушат.

Бир нече уюмдар адам укуктары жаатында корпоративдик кыянаттыктын жабырлануучулары жана жарандык коом уюмдары үчүн колдонмолорду, анын ичинде Жетектөөчү принциптерди изилдөө жана маалыматтык-агартуу иш-аракеттеринде колдонуу маселелери боюнча даярдашкан. (Кененирээк маалыматтарды IVтиркемеден караңыз.)

Жетектөөчү принциптердин өзү ишкердик ишмердик менен байланышкан кыянат пайдалануулардын жабырлануучулары үчүн даттанууларды кароо механизми же укуктук коргоо каражаты катары кызмат кылбайт. Мындай механизмдер ага ылайык, жабырлануучуларга укуктук коргоонун натыйжалуу каражаттарына жетүүнү камсыз кылуу үчүн мамлекеттер жана компаниялар тарабынан түзүлүүгө тийиш.

Бирок Жетектөөчү принциптер жоопкерчиликти камсыз кылуунун адистештирилген механизми болбогону менен ишкердик ишмердиктин адам укуктарына тийгизген таасирине байланыштуу тынчсызданууларды пайда кылган маселелерди карай турган башка эл аралык механизмдер бар экендигин белгилей кетүү керек. Мисалы, Экономикалык кызматташтык жана өнүктүрүү уюму (ЭКӨУ) тарабынан иштелип чыккан Көп улуттуу ишканалар үчүн колдонмодо анын бардык мүчө- мамлекеттеринде "өзгөчө учурлар" жол-жобосунун алкагында адам укуктары жаатындагы корпоративдик кыянат пайдаланууларга даттануулар боюнча угууларды өткөрө турган улуттук байланыш борборлорун түзүү каралган. Бул Колдонмо ЭКӨУнун бардык мүчөлөрүнө жана ЭКӨУнун Эл аралык инвестициялар жана көп улуттуу ишканалар жөнүндө декларациясына кошулган бардык башка мамлекеттерге тиешелүү. (Ошондой эле 14-с., караңыз.)

Жарандык коом уюмдары, жабырлануучулар жана башка кызыкдар тараптар Бириккен Улуттар Уюмунун органдарына берилген материалдарында Жетектөөчү принциптерди колдоно алышат. Мисалы, жарандык коомдун айрым уюмдары универсалдуу мезгилдүү серептин алкагында, Адам укуктары боюнча кеңешке айрым өлкөлөрдөгү ишкерлер тарабынан адам укуктарын урматтоону камсыздоодо мамлекеттердин ролу жөнүндө документтерди беришкен.⁴

12-с. Жагымсыз таасирлерге байланыштуу өзгөчө аярлуу болушу мүмкүн болгон топторго Жетектөөчү принциптердин кандай тиешеси бар?

⁴ Бул сереп жана документтерди берүүнүн тартиби жөнүндө кошумча маалымат алуу үчүн: www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx шилтемеси боюнча караңыз (баракчага кирүү 2014-жылдын 27-августунда).

Айрым топтор ишкердик ишмердикке терс таасир тийгизилишинин жогору тобокелине туш болушу мүмкүн. Айрыкча, аялдар, азчылыктар, мигранттар, майыптар же түпкүлүктүү элдер туш болгондой эле, коомдук жашоодон четтетилген же алыстатылган адамдар жагымсыз таасирлерге байланыштуу аярлуу болушу мүмкүн же тигил же бул таасир этүүлөрдү башкача жол менен баштарынан өткөрүшү мүмкүн. Балдар сыяктуу башка топтор дагы белгилүү бир шарттарда аярлуу болушу мүмкүн жана башкача коргоону талап кылат. Жетектөөчү принциптерде мындай топтордогу адамдардын укуктарына жана керектөөлөрүнө принциптер эч кандай басмырлоосуз, өзгөчө көңүл буруу менен жүзөгө ашырылышы керектиги так көрсөтүлгөн.

Мамлекеттин ишкердик ишмердик менен байланышкан адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизүүдөн коргоону камсыз кылуу милдети мамлекеттин адам укуктары жаатындагы милдеттенмелеринин бүткүл спектрине, анын ичинде аялдардын укуктарына, гендердик теңчиликке жана жалпысынан басмырлабоо принцибине карата жайылтылат. Жетектөөчү принциптерде кагылышуулар жүрүп жаткан аймактарда гендердик жана сексуалдык зомбулук тобокелдигин алдын алуунун маанилүүлүгү өзгөчө белгиленет. Анда ошондой эле, мамлекеттин укуктук коргоо каражаттарына жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу боюнча милдети соттук коргонуу механизмдери үчүн анын ичинде, түпкүлүктүү элдер же мигранттар сыяктуу конкреттүү топтор сотторго жетүүдө кыйынчылыктарга туш болушу мүмкүн болгон учурларда тоскоолдуктарды азайтуу же жоюу боюнча чараларды көрүүнү камтый тургандыгы баса белгиленет. Адам укуктарын урматтоо боюнча корпоративдик милдетке аярлуулуктун жана четтетилүүнүн жогорку тобокелине туш болушу мүмкүн болгон топторго же калктын катмарларына таасир этүүгө өзгөчө көңүл буруу менен, адам укуктарына мүмкүн болгон же иш жүзүндө тийгизген таасирди баалоо кирет. Тагыраак айтканда, Жетектөөчү принциптерде компаниялар өзгөчө көңүл буруу талап кылынышы мүмкүн болгон айрым топтордун же калктын катмарларынын укуктарын сыйлашы керектиги каралган. Бул, компанияларга балким адам укуктары жаатында түпкүлүктүү элдерге, аялдарга, улуттук, этникалык, диний жана тилдик азчылыктарга, балдарга, майыптарга жана эмгек мигранттарына жана алардын үй-бүлө мүчөлөрүнө тиешелүү кошумча стандарттарды жана куралдарды камсыздоо мүмкүнчүлүгүн караштырышы талап кылынат дегенди билдирет. Компаниялар ошондой эле эркектер менен аялдар ар кандай тобокелдиктерге дуушар болушу же таасирди ар кандай сезиши мүмкүн экендиги жөнүндө маселени изилдеши керек.

13-с. Жетектөөчү принциптерде негизинен жеке ишканаларга жана мамлекеттерге көңүл бурулат - башка тараптардын ролу кандай?

Бүтүндөй бир катар уюмдар жана топтор, анын ичинде инвесторлор, өнөр жай ассоциациялары, көптөгөн кызыкдар тараптарды бириктирген уюмдар, улуттук укук коргоо уюмдары, профсоюздар жана жарандык коом уюмдары, адам укуктары аспектисинде ишкердик ишмердик жаатында өзүнүн саясатын жана процесстерин түзүү үчүн, анын ичинде сүрөөнчүлүк жана үгүттөө ишмердигинде Жетектөөчү принциптерди колдоно алышат - жана көпчүлүгү учурда колдонушат. Мисалы, адам укуктары боюнча көптөгөн улуттук мекемелер ишкердик жана адам укуктары жөнүндө маалыматтарды жайылтышат же Жетектөөчү принциптерди ишке ашыруу боюнча иш-аракеттердин улуттук пландарын өнүктүрүүгө көмөктөшөт, ал эми кээ бирлери ишкердик ишмердиктин контекстинде адам укуктары боюнча даттанууларды берүү механизмин камсыз кылган мандатка ээ.

III жана IV тиркемелерде тиешелүү демилгелер жана сунуштар, атап айтканда, Бириккен Улуттар Уюму, регионалдык уюмдар, улуттук укук коргоо мекемелери, профсоюздук тармактар жана жарандык коом уюмдары жөнүндө маалыматтар камтылган. Төмөндөгү 14-суроодо башка эл аралык жана аймактык уюмдардын Жетектөөчү принциптерди колдоо боюнча иш-аракеттеринин мисалдары келтирилген. Эл аралык мекемелердин жамааттык иш-аракеттери компаниялар адам укуктарын урматтоосун жана колдоосун камсыз кылуу үчүн бардык мамлекеттер тарабынан макулдашылган чараларды көрүүгө жардам берет. 2012-жылдын июль айында Башкы катчы Адам укуктары боюнча кеңешке Жетектөөчү принциптерди Бириккен Улуттар Уюмунун программаларына жана иш-чараларына кантип натыйжалуу интеграциялоого болору жөнүндө баяндаманы сунуштаган (A/HRC/21/21). Тактап айтканда, Башкы катчы Жетектөөчү принциптерди учурда колдонуудагы жалпы тутумдук координациялык жана саясий түзүмдөргө киргизүүнү сунуштаган.

Өлкөлөрдө Башкы Катчынын өкүлдөрү болуп дайындалган, ал жакта Бириккен Улуттар Уюмунун ыкчам ишмердүүлүгүн координациялаган координатор-резиденттерге жана Бириккен Улуттар Уюмунун өлкөлүк топторуна АУЖКБ менен кызматташтыкта жетектөөчү принциптерди пландаштыруу жана маалыматтык-агартуу иш-аракеттери менен улуттук деңгээлде байланыштыруу боюнча демилгени колго алуу сунушталган. Адам укуктары боюнча кеңеш АУЖКБга тиешелүү механизмдерде жана программаларда көрсөтмөлөрдү эсепке алуу боюнча Бириккен Улуттар Уюмунун органдар системасынын алкагында жетекчилик ролду аткарууну тапшырган.

14-с. Жетектөөчү принциптер ишкердик жана адам укуктары жаатындагы башка глобалдуу стандарттарга кандайча шайкеш келет?

Жетектөөчү принциптер Бириккен Улуттар Уюмунун мүчө-мамлекеттери тарабынан жактырылып, Бириккен Улуттар Уюмунун негизги эмгек жана укук коргоо стандарттарына негизделген. Демек, алар жөн гана дагы бир факультативдик стандарт эмес. Чындыгында, алардын ченемдик мааниси ишкердик жана адам укуктары маселелерине тиешелүү глобалдуу стандарттар жана демилгелер барган сайын Жетектөөчү принциптерге көбүрөөк негизделгендиги менен көрсөтүлөт.

Мисалы, Жетектөөчү принциптер Экономикалык кызматташтык жана өнүктүрүү уюмунун (ЭКӨУ) көп улуттуу ишканалар үчүн колдонмосунун 2011-жылы жаңыланган вариантына киргизилген. Бул - ЭКӨУнун эл аралык инвестициялар жана көп улуттуу ишканалар жөнүндө декларациясына кошулган бардык мамлекеттерге тиешелүү жетектөөчү көрсөтмөлөрдүн жыйындысы. Жаңыртууда адам укуктары боюнча жаңы бөлүм камтылып, ал Жетектөөчү принциптер менен шайкеш келет. Ошондой эле анда, Колдонмого кирген бардык тармактарга карата, Жетектөөчү принциптердин борбордук элементи болгон - тийиштүү этияттык процессин колдонуу каралган. Бардык кошулган мамлекеттер алардын аймагында иштеген компанияларга Колдонмону колдонууну сунуштоого милдеттенишет. Колдонмого ылайык, мамлекеттер ошондой эле компаниялар Колдонмону түшүнүүсүнө жана колдонуусуна көмөктөшүүчү жана келип түшкөн маалыматтар боюнча ишканалар Колдонмонун жоболорун сактабаган учурларда, ортомчулук жана элдешүү аянтчасын камсыз кылуучу улуттук байланыш борборлорун түзүүгө милдеттенишет. (11-с., караңыз.)

Аймактык уюмдар, анын ичинде Европа Кеңеши, Европа бирлиги (ЕБ) жана Америка мамлекеттеринин Уюму (АМУ) Жетектөөчү принциптерди колдогонун билдирип, аларды ишке ашырууга үндөштү. Европа бирлигинин аткаруучу органы болгон Европа комиссиясы Жетектөөчү принциптер чагылдырылган корпоративдик социалдык жоопкерчилик боюнча стратегияны кабыл алды. Европа Кеңеши жана Европа комиссиясы өзүнүн мүчө-мамлекеттеринен Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу боюнча иш-аракеттердин улуттук пландарын иштеп чыгууну өтүнүшкөн жана Европа Кеңеши Жетектөөчү принциптердин негизинде сөзсүз түрдө юридикалык күчкө ээ болбогон документтин долбоорун даярдоо процессин демилгелеген. Түштүк-Чыгыш Азия мамлекеттеринин ассоциациясы (АСЕАН) жана Африка бирлиги ишкердик жана адам укуктары маселелери боюнча күн тартибин Жетектөөчү принциптерге ылайык келтирүү мүмкүнчүлүгүн изилдей башташты.

Жетектөөчү принциптер ошондой эле адам укуктары аспектисинде ишкердик ишмердиктин маселелерине байланыштуу башка глобалдуу стандарттардын бир бөлүгү болуп саналат. Мисалы, Дүйнөлүк банк тарабынан жеке секторду насыялоонун

куралы болгон Эл аралык финансы корпорациясынын Айлана-чөйрөнү коргоо жана социалдык туруктуулук боюнча иш-аракеттеринин стандарттары 2011-жылы жаңыланып, алардын маанилүү аспектиери Жетектөөчү принциптерде жазылган адам укуктарын сактоо үчүн корпоративдик жоопкерчилик принцибине ылайык келет. Жетектөөчү принциптер Бириккен Улуттар Уюмунун Азык-түлүк жана айыл чарба уюмунун (ФАО) Улуттук азык-түлүк коопсуздугунун контекстинде жер, балык жана токой ресурстарына ээлик кылуу жана пайдалануу маселелерин жооптуу мамлекеттик жөнгө салуунун ыктыярдуу көрсөтмөлөрүнүн тиешелүү бөлүктөрүндө чагылдырылган. - Бириккен Улуттар Уюмунун Глобалдуу келишиминин билдирүүсүндө, Жетектөөчү принциптерде Глобалдуу келишимдин биринчи принцибинин мазмуну чагылдырылган, демек, алар катышуучулар өзүнө алган милдеттемелердин бөлүгү болуп саналат деп айтылган. Эл аралык стандартташтыруу уюму адам укуктары жөнүндө бапты Корпорациялардын жоопкерчилиги боюнча колдонмого киргизген, ал Бириккен Улуттар Уюмунун "коргоо, сактоо жана укуктук коргоо каражаттарына" тиешелүү алкактары менен шайкеш келтирилген.

15-с. Адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселелер боюнча Жумушчу топ деген эмне?

2011-жылдын 16-июнунда Адам укуктары боюнча кеңеш Жетектөөчү принциптерди жактыргандан кийин, аларды дүйнө жүзү боюнча таркатуу жана жүзөгө ашыруу үчүн *Адам укуктары, трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселелер боюнча жумушчу топту* дайындоону чечкен. Жумушчу топтун курамына ар кандай географиялык аймактардан келген көз карандысыз беш эксперт кирет. Эксперттер анда алты жылдык максималдуу мезгил аралыгында иштей алышат. Жумушчу топ Адам укуктары боюнча кеңештин атайын жол-жоболор тутумунун бөлүгү болуп саналат.

Мындан тышкары, жумушчу топко бардык кызыкдар тараптар менен консультацияларды өткөрүү, ошондой эле "туура практиканы" жана алынган сабактарды аныктоо жана жайылтуу милдети жүктөлгөн. Ошондой эле ал потенциалды өнүктүрүүгө, ишкердик ишмердик жана адам укуктары жаатындагы мыйзамдар жана саясат боюнча сунуштамаларды түзүүгө жана мамлекеттердин чакыруусу боюнча өлкөлөргө расмий иш сапарларга чыгуу мандатына ээ. Жумушчу топко өз ишинде гендердик көйгөйлөрдү эске алуу жана жергиликтүү элдер жана балдар сыяктуу аярлуу топторго өзгөчө көңүл буруу милдети жүктөлгөн. Адам укуктары боюнча кеңештин башка атайын жол-жоболорунун мандаттары сыяктуу эле, Жумушчу топ жабыр тарткан адамдардан же алардын өкүлдөрүнөн маалымат ала алат жана мамлекеттерге жана

башка кызыкдар тараптарга анын мандатына байланыштуу укук коргоо маселелери жөнүндө аны маалымдап туруу өтүнүчү менен кайрылууларды жөнөтө алат.

Жумушчу топ ошондой эле Женева шаарында жыл сайын өткөрүлүп турган ишкердик ишмердик жана адам укуктары маселелери боюнча Форумдун ишин жетектейт (Форум жөнүндө маалыматты 16-с. караңыз).

Жумушчу топ Адам укуктары боюнча кеңешке жана Бириккен Улуттар Уюмунун Башкы Ассамблеясына жыл сайын өзүнүн иши жөнүндө отчет берет.

Анын толук мандаты, курамы, иш-чаралары жана баяндамалары жөнүндө маалыматты АУЖКБ веб-сайтынан табууга болот.

16-с. Ишкердик ишмердик жана адам укуктары маселелери боюнча Форум деген эмне?

Ишкердик ишмердик жана адам укуктары боюнча Форум 2011-жылы Адам укуктары кеңешинин 17/4 резолюциясына ылайык түзүлгөн. Форумдун мандаты Жетектөөчү принциптерди ишке ашыруудагы тенденцияларды жана кыйынчылыктарды талкуулоону, диалогду жана кызматташтыкты колдоону, конкреттүү тармактарда же белгилүү бир иш шарттарына байланыштуу же конкреттүү топторго байланыштуу келип чыккан көйгөйлөрдү изилдөөнү, ошондой эле алдыңкы тажрыйбаларды аныктоону камтыйт. Форумдун ишин Адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселелер боюнча Жумушчу топ жетектейт (15-с., караңыз).

Форум бардык кызыкдар тараптардын, анын ичинде мамлекеттердин, Бириккен Улуттар Уюмунун башка органдарынын, эл аралык уюмдардын, адам укуктары боюнча улуттук институттардын, компаниялардын, бизнес ассоциациялардын, профсоюздардын, илимий чөйрөлөрдүн жана өкмөттүк эмес уюмдардын катышуусу үчүн ачык. Жыл сайын адам укуктары боюнча Кеңештин Төрагасы регионалдык ротациянын негизинде форумдун төрагасын дайындайт. Төрага Форумдун талкуулары жөнүндө баяндама даярдайт.

Форум жыл сайын эки жумушчу күндүн ичинде өткөрүлөт. Анын толук мандаты жана ага чейинки жана алдыдагы отурумдары жөнүндө маалыматты АУЖКБ веб-сайтынан табууга болот.

17-с. Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашырууга байланыштуу сунуштарды кайдан табууга болот?

АУЖКБ адам укуктарын сактоо боюнча конкреттүү корпоративдик жоопкерчиликке



арналган жана Башкы Катчынын мурдагы Атайын өкүлү Джон Руггинин мандаты жарактуу болгон мезгилде жүргүзүлгөн изилдөөлөргө негизделген чечмелөө боюнча колдонмо чыгарган.⁵

Бир катар уюмдар кен казып алуу тармагы сыяктуу конкреттүү тармактарда же түпкүлүктүү калктын укуктары сыяктуу конкреттүү маселелерге байланыштуу Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу боюнча өз сунуштамаларын жарыялашты. Бул сунуштамалар негизинен компаниялар үчүн иштелип чыккан. Анткен менен айрым уюмдар жана демилгелер мамлекеттер үчүн мисалы, Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу боюнча улуттук иш-аракеттер планын кантип иштеп чыгуу керектиги туурасында сунуштамаларды да иштеп чыгышкан. IV тиркемеде кийинки сунуштамалардын булактарынын толук эмес тизмеси камтылат.

⁵ 2-шилтемени караңыз.

II. МАМЛЕКЕТТИН КОРГООНУ КАМСЫЗ КЫЛУУ МИЛДЕТИ

18-с. "Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдети" деген эмнени билдирет?

Жетектөөчү принциптердин биринчи тиреги мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдетине байланыштуу. Анын негизги принциптеринде адам укуктары жаатындагы эл аралык укуктун ченемдерине ылайык, мамлекеттер адам укуктарын жеке түзүмдөрдүн, анын ичинде компаниялардын кыянаттык менен пайдалануусунан коргошу **керек** деп жазылат. Бул мамлекеттер өлкөдө жүргүзүлүп жаткан ишкердик ишмердиктин жүрүшүндө келип чыккан кыянаттык менен пайдаланууларга байланыштуу алдын-ала эскертүүгө, иликтөөгө, жоопкерчиликке тартууга жана компенсацияны камсыз кылууга тийиш дегенди билдирет. Ошондой эле, мамлекеттер өз аймагында жана/же алардын юрисдикциясында турган компаниялардан алардын иш-аракеттеринин жүрүшүндө адам укуктарын урматтоону, башкача айтканда, ар бир өлкөдө жана алар иштеген кайсы болбосун контекстте эмнени күтөрүн так билдирүүгө тийиш.

Бул биринчи тиректин негизги принциптеринен тышкары, ишкердик ишмердиктин контекстинде адам укуктарын коргоону камсыз кылуу милдетин аткаруу боюнча мамлекеттердин конкреттүү иш-аракеттерин караган беш ыкчам принцип бар. Алар мыйзамдардын жана саясаттын кеңири спектрин камтыйт жана төмөнкү негизги категорияларга бөлүнөт:

1. **Мамлекеттердин ченемдик жөнгө салуу жана саясат чөйрөсүндөгү жалпы функциялары.** Бул өзүнө компаниялардан адам укуктарын урматтоону талап кылган мыйзамдарды кабыл алууну жана аткарууну; компаниялардын адам укуктарын урматтоосун жеңилдеткен ченемдик-укуктук чөйрөнү түзүүнү; жана компаниялар үчүн алардын милдеттерине байланыштуу көрсөтмөлөрдү иштеп чыгууну камтыйт.
2. **Мамлекет жана жеке ишкерлердин ортосундагы өз ара аракеттенишүү.** Бул өзүнө мамлекет компанияга ээлик кылган же көзөмөлдөгөн же ал адам укуктарын пайдаланууга таасир этиши мүмкүн болгон кызматтарды көрсөтүү үчүн компаниялар менен келишимдик мамиледе болгон же башкача мамиле түзгөн жагдайларды камтыйт. Ошондой эле, мамлекеттин коммерциялык бүтүмдөрүн, атап айтканда, мамлекеттик сатып алууларды өз ичине алат.
3. **Кагылышууларга дуушар болгон аймактарда ишканалардын адам**

укуктарын сактоосун камсыздоо. Кагылышуулардан жапа чеккен аймактарда, анын ичинде компаниялар тарабынан адам укуктарын олуттуу кыянаттык менен пайдалануу коркунучу жогорулайт. Жетектөөчү принциптерге мамлекеттер (келип чыккан жана кабыл алган) сунуштамаларды иштеп чыгуусун, жардам көрсөтүүнү жана кагылышуулар жүрүп жаткан аймактарда компаниялар кыянаттык менен пайдаланууларга катышуусун алдын алуучу механизмдерди түзүүнү караган жоболор кирет.

4. **Саясаттын ырааттуулугун камсыз кылуу.** Бул өзүнө ар кандай мамлекеттик ведомстволордун жана түзүмдөрдүн саясатынын, анын ичинде көп тараптуу мекемелердин мүчөлөрү катары иш алып баруудагы макулдашылган саясатын камсыз кылууну, ошондой эле тышкы келишимдер менен кызматташуу жөнүндө келишимдердин (мисалы, эки тараптуу инвестициялык келишимдер) алардын укуктарын коргоо милдеттенмелерине ылайык келишин контролдоону камтыйт.

Иш жүзүндө коргоону камсыздоо боюнча мамлекеттин милдети эмнеден көрүнүп турат?

Эмгек гигиенасы жана өндүрүштүк коопсуздук боюнча стандарттарды киргизүү компаниялардан укуктарды сактоону талап кылган мыйзамдык жана ченемдик-укуктук чараларды кабыл алуунун бир мисалы болуп саналат. Мындай стандарттар кызматкерлерди өмүрүнө же ден соолугуна коркунуч келтириши мүмкүн болгон шарттардан коргойт. Мамлекеттер мындай мыйзамдарды, мисалы, ишканаларда стандарттардын сакталышын көзөмөлдөп жана компаниялар эрежелерди сактабаган учурларда санкцияларды кабыл ала турган эмгек инспекциясы сыяктуу көзөмөл органдарын түзүү жолу менен киргизе алышат. Көптөгөн мамлекеттер ошондой эле компанияларга стандарттарды сактоо боюнча ар тараптуу сунуштамаларды беришет. Мамлекеттер компаниялардан мисалы, чет өлкөлүк жеткирүүчүлөр менен болгон ишкердик мамилелеринде, тактап айтканда, алардан жеткирүүлөр чынжырында эмгек эрежелерин кандайча аткаргандыгы жөнүндө глобалдуу маалымат суроо же экспорттук насыялар сыяктуу мамлекеттик колдоонун айрым түрлөрүн алуу шарттарына байланыштуу талаптагыдай этияттуулук жол-жоболорун колдонуу менен тийиштүү этияттуулук жол-жоболорду колдонууну талап кыла алышат.

19-с. Мамлекеттин коргоону камсыздоо милдети катаал жөнгө салууну ишке ашыруу менен чектелеби?

Тиешелүү жөнгө салуу, мыйзамдар жана укук колдонуу үчүнчү жактар, анын ичинде компаниялар тарабынан адам укуктарын кыянаттык менен пайдалануудан коргоону камсыз кылуу боюнча мамлекеттин милдетинин маанилүү жана зарыл элементтери болуп саналат. Жетектөөчү принциптерде мамлекеттерге "мындай кыянаттыктын алдын алуу жана иликтөө, жазалоо жана зыяндын ордун толтуруу үчүн зарыл чараларды көрүүгө" конкреттүү чакырык камтылган (1- Жетектөөчү принцип) жана бул компаниялардан адам укуктарын сактоону талап кылган тиешелүү мыйзамдарды жана жөнгө салуу ченемдерин кабыл алуу дегенди түшүндүрөт деп такталат. Укук колдонуу административдик чараларды көрүү жолу менен, ошондой эле зарыл болгон учурда сот чечимдери аркылуу камсыз кылынышы мүмкүн.

3-жетектөөчү принципке карата комментарийде мамлекеттер бул мыйзамдар өзгөрүлүп жаткан жагдайларда зарыл болгон камтууну камсыз кылабы же жокпу, алар тиешелүү саясат менен катар ишканалардын адам укуктарын сакташына шарт түзөбү же жокпу, аныкташы керектиги так көрсөтүлгөн. Эгерде мыйзамдар адам укуктарын натыйжалуу коргоону камсыз кылбаса, анда иштеп жаткан мыйзамдарды кайра карап чыгуу же жаңы мыйзамдарды киргизүү талап кылынышы мүмкүн. Башкача айтканда, мамлекеттин адам укуктарын коргоо боюнча милдети жөн гана кыйла катаал жөнгө салууну талап кылбайт, андан тышкары, компаниялардан орундуу жана натыйжалуу жол менен адам укуктарын урматтоону талап кылган *туура* жөнгө салууга багытталган аракеттерди талап кылат.

Жетектөөчү принциптер жөн гана жөнгө салууну жана укук колдонууну камсыз кылууга багытталган эмес. Ошондой эле, аларда мамлекеттердин карамагында компаниялар адам укуктарын урматтоосун камсыз кыла турган бир катар укуктук, саясий жана экономикалык куралдары бар экендиги белгиленет. Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдетинин негизин түзгөн принциптер өбөлгөлөрдү түзүүнү, ошондой эле зарыл болгон учурда ченемдик жана жазалоочу чараларды кабыл алуу менен катар сунуштарды иштеп чыгуу, колдоо көрсөтүү жана потенциалды түзүү мүмкүнчүлүгү бар санкцияларды кабыл алууну болжолдойт. Мамлекет коргоонун орундуулугун жана натыйжалуулугун камсыз кылган ар кандай чараларды айкалыштырышы керек. Бул чаралардын **рационалдуу топтому** деп аталат.

Айрым мамлекеттер компаниялардан, айрыкча көп улуттуу ири корпорациялардан дүйнө жүзү боюнча социалдык жана экологиялык мүнөздөгү чаралар жөнүндө коомдук маалымат берүүнү талап кылышат. Мындай отчеттуулукту талап кылуу менен, мамлекеттер ачык-айкындуулукка жана ишканалардын ишине расмий жана коомдук контролдоону жүзөгө ашыруу мүмкүнчүлүгүнө көмөктөшөт. Бул компаниялар тарабынан адам укуктарын урматтоого кепилдик берүүгө чакырылган жана коомчулуктун бул багыттагы аракеттери жөнүндө маалымдуулугун камсыз кылган чаралардын бүтүндөй топтомунун бири болушу мүмкүн.

20-с. Мамлекеттер чет өлкөлөрдө иштеген компанияларга адам укуктары боюнча талаптарды коюуга тийишпи?

Жетектөөчү принциптер мамлекеттер өз аймагында жайгашкан жана/же алардын юрисдикциясында турган бардык ишканалардан өз ишмердүүлүгүнүн процессинде адам укуктарын урматтоосун күтө тургандыгын так көрсөтүүгө тийиш экендигин камтыйт. Ошондой эле аларда азыркы учурда, адам укуктарынын эл аралык мыйзамына ылайык, мамлекеттерден, адатта, алардын аймагында жайгашкан жана/же алардын юрисдикциясында турган ишканалардын экстерриториялык ишин жөнгө салуу талап кылынбайт, бирок жалпысынан аларга муну жасоого *тыюу салынбайт*, анткени таанылган юрисдикциялык негиз бар жана жалпы акыл-эстүүлүктүн шарты сакталат (2-жетектөөчү принципти караңыз).

Жетектөөчү принциптерде каралган чаралардын рационалдуу топтомунун жардамы менен, мамлекеттер түздөн-түз экстерриториялык юрисдикцияга да (компаниянын чет өлкөдөгү иш-аракеттер үчүн юрисдикциясын бекитүү менен) жана ошондой эле экстерриториялык кесепеттерге алып келген ички чараларга (компаниянын глобалдуу ишмердигин көзөмөлдөөгө, өбөлгөлөөгө же кандайдыр бир башка жол менен ага таасир этүүгө багытталган ички чаралар) карата саясат, жөнгө салуу жана укуктук колдонуу жаатында опциялардын топтомуна ээ.

Жетектөөчү принциптерде экстерриториялык юрисдикциянын негиздүү саясий себептери болушу мүмкүн экендиги көрсөтүлөт. Мисалы, Жетектөөчү принциптерде адам укуктарын кыянаттык менен пайдалануу коркунучу кагылышуулар жүргөн аймактарда эң жогору экендиги белгиленет. Мындай аймактарда кабыл алуучу мамлекеттин адам укуктарын коргоого мүмкүнчүлүгү же каалоосу жок болушу мүмкүн, ошондой эле мамлекеттик көзөмөл жана башкаруу органдары жок болушу ыктымал.

Мындай кырдаалдарда келип чыгуу мамлекети консультацияларды, жардамдарды жана көрсөтмөлөрдү берүүдө өзгөчө ролду ойношу керек жана бул аймактарда иштеген компаниялардан алар адам укуктарын кыянаттык менен пайдаланууга тиешеси жок экендигин кепилдөөнү талап кылышы керек.

Ошондой эле, бул эл аралык укуктун өнүгүп келе жаткан тармагы экендиги таанылат жана адам укуктары боюнча айрым келишимдик органдар келип чыккан мамлекеттерге алардын юрисдикциясында турган компаниялар тарабынан чет өлкөлөрдө кыянаттык менен пайдалануунун алдын алуу боюнча чараларды көрүүнү тынымсыз сунушташат.

Курамына жарандык жана саясий укуктар жөнүндө эл аралык пакт боюнча эксперттер кирген Адам укуктары боюнча комитет, катышуучу мамлекеттердин баяндамалары боюнча корутунду сын-пикирлеринде, бул аймактарда жайгашкан ишканалардан өз иш-аракеттеринин жүрүшүндө адам укуктарынын сакталышын бардык тактык менен билдирүү милдети Пактка ылайык укук коргоо милдеттенмелеринен келип чыккандыгын тастыктаган. Комитет ошондой эле мамлекеттерди чет өлкөлөрдө иштеген мындай компаниялар тарабынан адам укуктары бузулган адамдарга укуктук коргоо каражаттарына жеткиликтүүлүктү камсыз кылууга чакырган (CCPR/C/DEU/CO/6).

21-с. "Макулдашылган саясат" деген эмне жана мамлекет үчүн анын кесепеттери кандай?

Жетектөөчү принциптерде мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдетинин контекстинде "саясаттын ырааттуулугу" түшүнүгүнө шилтеме берилет. Ар бир мамлекетте, ишканалардын ишмердигин жөнгө салган бир катар мамлекеттик ведомстволор, мекемелер жана башка уюмдар болушу керек. Бул эмгек маселелери боюнча департаменттер, корпоративдик мыйзамдарды көзөмөлдөө жана баалуу кагаздардын жүгүртүлүшүн, инвестицияларды, насыялоону жана экспортту камсыздандырууну жөнгө салуу тапшырылган мекемелер, агенттиктер, соода уюмдары жана башкалар болушу мүмкүн. Мамлекеттер бул түзүмдөрдүн бардыгы мамлекеттин укук коргоо милдеттенмелери жөнүндө кабардар болушун жана алардын тиешелүү мандаттарын аткарууда, анын ичинде аларга тиешелүү маалыматтарды берүү, кесиптик даярдоо жана колдоо көрсөтүү жолу менен сакташын камсыздашы керек.

Ошондой эле мамлекеттер коомдун ар кандай муктаждыктарынын ортосунда тең салмактуулукту табышы абзел - мындай кырдаалда мамлекеттер өз укук коргоо милдеттенмелерин сактоону камсыз кылуу максатында саясаттын шайкештигине жетишкендигине кепилдик берүүсү зарыл.

Иш жүзүндө саясаттын шайкештиги компанияларды түзүүнү жана иштетүүнү жөнгө салуучу түзүмдөр, ишкердик ишмердик контекстинде адам укуктарынын сакталышына көзөмөлгө жакшы карабагандыктан тоскоолдук кыла албашын камсыз кылууну билдирет. Мисалы, корпоративдик укук эреже катары компаниянын менеджерлерин адам укуктарынын маселелери менен алектенүүгө үндөбөйт, бирок мамлекеттер корпоративдик укукка өзгөртүүлөрдү киргизүү менен адам укуктарын сактоо жаатында стимулдарды жана талаптарды түзө алышат. Дагы бир мисал, экспортту өбөлгөлөө боюнча агенттиктер болуп саналат, алар мамлекеттин өз аймагында же анын юрисдикциясында жайгашкан компаниялар тарабынан ишмердикти жүргүзүүдө адам укуктарынын сакталышына байланыштуу күтүүлөрүн так билдирүү милдети жөнүндө кабардар болушу керек. Бул насыялык же башка колдоо алуучу долбоорлорду ишке ашырууда адам укуктары жаатында кыянаттык менен пайдалануу тобокелдигин натыйжалуу аныктоону жана жеңилдетүүнү камсыз кылуу үчүн тиешелүү чараларды көрүүнү болжолдойт.

22-с. Кагылышуулар жүргөн аймактардын өзгөчөлүгү эмнеде?

Компаниялардын адам укуктарын кыянаттык менен пайдалануунун олуттуу, башкача айтканда, кеңири, олуттуу жана системалуу коркунучу кагылышуулардан жабыркаган аймактарда өзгөчө жогору. Бул учурда, мисалы, мамлекет белгилүү бир аймакта натыйжалуу көзөмөлдү жүзөгө ашырууга мүмкүнчүлүгү жок болгондуктан, адам укуктарын коргоого же урматтоого мүмкүнчүлүгү жок же каалабагандыктан же район иш жүзүндө куралдуу топтордун көзөмөлүндө болгондуктан адам укуктарын талаптагыдай сактоо сейрек кездешет. Чындыгында, адам укуктарын кыянаттык менен пайдалануу көп учурда чыныгы же потенциалдуу кагылышуунун көрсөткүчү болуп саналат.

Бул жогору тобокелдик мындай аймакта иштеген компаниядан өзгөчө кылдаттыкты, ошондой эле компаниялардын мындай кыянаттыктарды жасашына же ага катышуусуна жол бербөө үчүн мамлекет тарабынан өзгөчө көңүл бурулушун талап кылат. Бул кагылышуулардан жабыркаган аймактарда мындай учурлар көп кездешкендей эле, натыйжалуу мамлекеттик юридикалык коргоо институттары жок жерлерде өзгөчө кыйынчылыктарды жаратышы мүмкүн. Жогоруда айтылгандай, кабыл алуучу мамлекет адам укуктарын коргоого, анын ичинде кагылышуулар кырдаалдарында коргоого милдеттенсе дагы, көп учурда ал бул милдетин аткара албайт.

Мындай кырдаалда келип чыгуу мамлекети (компания катталган же штаб-квартирасы же негизги кеңсеси жайгашкан мамлекет) компаниялардын ишмердиги жана ишкердик мамилелери менен шартталган адам укуктарына байланыштуу тобокелдиктерди аныктоого, алдын алууга жана жеңилдетүүгө жардам берүү максатында, алар менен өз ара аракеттенүүгө милдеттүү. Мамлекет ошондой эле адам укуктары жаатында олуттуу кыянаттыктарга тиешеси болгон жана ушул маселелерди чечүү үчүн чара көрүүдөн баш тарткан компанияларга мамлекеттик колдоо же кызмат көрсөтүүдөн баш тартышы керек.

Айрым мамлекеттер, мисалы, кагылышуулар болгон аймактардан чийки заттарды же товарларды колдонгон компаниялардан (мисалы, "кагылышуу аймактарынан алынган минералдык ресурстар" деп аталган) мындай материалдардын келип чыгышы жана колдонулушу жөнүндө маалыматты ачыкка чыгарууну талап кылып, ушул багытта чара көрүшкөн. Башкалары кагылышуулар жүргөн белгилүү бир аймакта ишкерлерге адам укуктары менен байланышкан тобокелдиктер жөнүндө конкреттүү көрсөтмөлөрдү жана эскертүүлөрдү беришет.

23-с. Мамлекет Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу боюнча иш-аракеттердин улуттук планын иштеп чыгышы керекпи?

Жетектөөчү принциптерде мамлекеттер аларды кандайча ишке ашырышы керектиги жөнүндө көрсөтмөлөр жок. Бирок бир нече эл аралык жана регионалдык механизмдер мамлекеттерге Жетектөөчү принциптердин жүзөгө ашырылышын камсыз кылуу үчүн ишкердик ишмердик жана адам укуктары жаатындагы иш-аракеттердин улуттук пландарын иштеп чыгууну сунушташат. Иш-аракеттердин улуттук пландары мамлекет үчүн Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашырууга тиешеси бар ар кандай мамлекеттик ведомстволордун ортосундагы координацияны жакшыртуу, ошондой эле ар кандай кызыкдар тараптардын ортосунда улуттук масштабда дискуссияларды өткөрүүгө көмөктөшүү каражаты болушу мүмкүн. Иш-аракеттердин улуттук пландары ошондой эле улуттук саясатты жана ченемдик укуктук актыларды иштеп чыгуу, транспаренттүүлүктү камсыз кылуу жана жетишилген прогрессти карап чыгуу үчүн ийкемдүү, бирок түзүмдөлгөн каражат болушу мүмкүн. Мисалы, Ишкердик жана адам укуктары боюнча жумушчу топ мамлекеттерге мындай пландарды иштеп чыгууну сунуш кылган. Европа комиссиясы Европа бирлигинин бардык мүчө мамлекеттерине иш-аракеттердин улуттук пландарын иштеп чыгууну сунуштаган, ал эми Европа Кеңеши да өз мүчөлөрүнө ушул сунушту киргизген.

Мамлекеттердин Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруусу боюнча көптөгөн жолдор бар жана мындай иш-аракеттер учурдагы демилгелердин алкагында жүргүзүлүшү

мүмкүн (мисалы, кээ бир мамлекеттер адам укуктары боюнча иш-аракеттердин жалпы улуттук пландарына Жетектөөчү принциптерди ишке ашыруу демилгелерин киргизишет) же бирдиктүү, макулдашылган күч-аракеттер менен шайкеш келбеши мүмкүн. Негизги принципке ылайык, мамлекеттер адам укуктары жаатында корпоративдик кыянаттык менен пайдаланууну натыйжалуу алдын алуу, иликтөө жана жазалоону камсыз кылуу үчүн зарыл чараларды көрүү менен эл аралык адам укуктарын коргоо милдеттенмелерин аткарышы керек. Мамлекеттер натыйжалуулукту камсыз кылуу үчүн өз иш-аракеттеринин жалпы планын иштеп чыгуу жана өзүнүн ниеттери жана компаниялар кабыл алынган чаралар туурасында башка кызыкдар тараптарга да маалымдоо зарыл жана максатка ылайыктуу деп эсептеши мүмкүн.

Бир катар мамлекеттер улуттук деңгээлде Жетектөөчү принциптерди ишке ашыруу боюнча чараларды кабыл алышкан. Алардын айрымдары бул үчүн улуттук стратегияларды жана иш-аракеттердин пландарын колдонушкан, анда Жетектөөчү принциптердин ар кандай элементтерин ишке ашыруунун жолдору көрсөтүлгөн. Мамлекеттердин улуттук иш-аракеттер пландары жөнүндө көбүрөөк маалыматты АУЖКБнын веб-сайтынан табууга болот (www.ohchr.org).

III. АДАМ УКУКТАРЫН САКТОО ҮЧҮН КОРПОРАЦИЯЛАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ

24-с. Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги

деген эмне?

Жетектөөчү принциптердин экинчи тиреги корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилигин белгилейт. Жетектөөчү принциптерге ылайык бул башка адамдардын укуктарын кемсинтүүнүн алдын алуу жана адам укуктарына көрсөтүлгөн жагымсыз таасир этүү көйгөйлөрүн чечүү дегенди билдирет. Башкача айтканда, компания өз ишин башка адамдардын, мейли кызматкер, жамааттын мүчөсү, керектөөчүлөр же башка адамдар болсун, адам укуктарын бузбагандай же жагымсыз таасир тийгизбегендей жүргүзүшү керек. Бул жоопкерчилик Адам укуктары боюнча кеңеш тарабынан ырасталган, Эл аралык эмгек уюму, Экономикалык кызматташтык жана өнүгүү уюму жана Бириккен Улуттар Уюмунун Глобалдуу келишими сыяктуу органдар тарабынан таанылган, ошондой эле компаниялардын өздөрүнүн билдирүүлөрүндө чагылдырылып келет.

Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилик компаниялардан адам укуктарын ишке ашырууга жагымсыз таасирин тийгизүү же тийгизүүгө катышуусунун кайсы болбосун тобокелдигинин алдын алуу жана жумшартуу үчүн зарыл болгон саясатты жана иш-аракеттерди жүргүзүүнү талап кылат. Ишканалар жагымсыз таасир тийгизгенин же ага өбөлгө түзгөнүн аныктаган учурларда, алар келтирген зыяндын ордун толтурушу же анын ордун толтуруу максатында кызматташуусу керек. Өзүнүн иштиктүү мамилелерин пайдалануу менен компаниялар алардын иши, продукциясы же кызмат көрсөтүүлөрү менен түздөн-түз байланыштуу болгон жагымсыз кесепеттердин алдын алууга же жумшартууга умтулуулары керек.

Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилик Адам укуктары жөнүндө эл аралык билде жана Эл аралык эмгек уюмунун эмгек чөйрөсүндөгү негизги принциптер жана укуктар жөнүндө декларациясында бекитилген, бардык эл аралык таанылган адам укуктарына тиешелүү, бирок кээде компаниялар контекстке жараша адам укуктары жаатындагы кошумча эл аралык стандарттарды эске алышы керек. Адам укуктарын сактоого багытталган иш-аракеттер компаниялардын масштабынан жана аны уюштуруу татаалдыгынан көз каранды болгонуна карабастан, сактоо үчүн жоопкерчилик алардын өлчөмүнөн, иш чөйрөсүнөн же жайгашкан жеринен көз карандысыз бардык компанияларга жайылтылат.

2012-жылы АУЖКБ корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги принцибин чечмелөө боюнча китепче жарыялаган⁵, анда компанияларга карата колдонулуучу Жетектөөчү принциптер эмнени билдирери жана эмнеге кызмат кыла

⁵ 2-шилтемени караңыз

тургандыгы кеңири түшүндүрүлгөн. Анда корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги жөнүндө кеңири маалымат камтылган, ошондой эле ушул бапта эскерилген көпчүлүк маселелер өнүктүрүлгөн.

25-с. Бул жоопкерчилик эмнеден келип чыгат?

Адам укуктарынын жалпы декларациясы коомдун «ар бир органын» бардыгы үчүн адам укуктарын жүзөгө ашырууга көмөктөшүүгө чакырат. Эл аралык деңгээлде корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги корпорациялардын жоопкерчилигине тиешелүү дээрлик бардык ыктыярдуу жана сунуштама документтер менен таанылган күтүлгөн жүрүм-турумдун ченеми болуп саналат. Жетектөөчү принциптер Адам укуктары боюнча кеңеш тарабынан жактырылгандан кийин, бул жоопкерчилик Бириккен Улуттар Уюмунун мүчө-мамлекеттери тарабынан ырасталган.

II бапта каралгандай, мамлекеттердин негизги милдеттенмеси ишканалардан адам укуктарын сактоону талап кылган мыйзамдарды жана саясаттарды кабыл алуу жана сактоо болуп саналат. Эгерде мамлекет өзүнүн укук коргоо милдеттенмелерин, анын ичинде компаниялардын адам укуктары жаатында кыянаттык менен пайдалануусунан коргоону камсыздоо милдеттенмесин аткарсан жана сактаса, анда мындай укуктарды урматтоо, эреже болгондой, мыйзамдарды сактоо маселеси болуп саналат.

Бирок Жетектөөчү принциптерде адам укуктарын сактоо жоопкерчилиги мындай мыйзамдар жок же натыйжалуу эмес колдонулган мамлекеттерге да тиешелүү экени так билдирилген. Ошентип, корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги биринчи тирекке ылайык мамлекеттин адам укуктарын коргоону камсыздоо милдетинен көз карандысыз каралат.

26-с. Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилигине байланыштуу компаниялардан эмне күтүлөт?

Компаниялар өздөрүнүн адам укуктарын сактоо милдеттенмесин билүүгө милдеттүү жана муну көрсөтүшү керек. Бул тиешелүү саясатты жана жол-жоболорду иштеп чыгуусуз мүмкүн эмес. Биринчиден, компаниялар адам укуктарын сактоо ишине өзүнүн **саясий жактоочулугун** тастыкташы керек. Экинчиден, алар адам укуктарына таасирди аныктоо, алдын алуу, кесепеттерин жумшартуу жана алардын таасири жөнүндө маалыматты берүү максатында **адам укуктарын сактоого карата талаптагыдай этияттыкты** талбай камсыздашы керек. Ошондой эле алар көрсөткөн же көрсөтүүгө салым кошкон адам укуктарына жагымсыз таасир этүүнүн

натыйжасындагы **зыяндын ордун толтурууну** камсыздоо үчүн жол-жоболорду иштеп чыгууга тийиш.

Адам укуктары жаатындагы саясат жөнүндө билдирүү

Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчиликти бекемдөө үчүн негиз катары компаниялар жалпы жеткиликтүү саясий билдирүүлөр аркылуу өзүнүн жактоочулугун билдириши керек. Мындай билдирүү компаниянын эң жогорку деңгээлинде жактырылып, персоналга, ишкер өнөктөштөргө жана анын иши, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен түздөн-түз байланыштуу болгон башка тараптарга тиешелүү талаптарды камтышы керек. Бул билдирүү сөзсүз эле өзүнчө документ болбошу керек, ал колдонуудагы корпоративдик билдирүүлөргө жана ишкер өнөктөштөрдүн жүрүм-турум кодекстерине интеграцияланышы мүмкүн. Билдирүү компаниянын эң жогоркудан баштап бардык звенолорунун ишин камтып жана оперативдүү саясатта жана процесстерде чагылдырылышы керек.

Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык

«Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык» түшүнүгү компаниянын, ошондой эле анын жеткирүүчүлөр тармагынын жана ишкер өнөктөштөрүнүн ишинин натыйжасынын адам укуктарына таасирин аныктоонун жана жоюунун тынымсыз процессине тиешелүү. Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык ички жол-жоболорду жана системаларды баалоону, ошондой эле анын ишмердигинен потенциалдуу жабыркаган топтор менен тышкы өз ара аракеттенишүүнү божомолдойт.

Жетектөөчү принциптерде көрсөтүлгөндөй, компаниялар адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттыкты көрсөтүү процессинин жыйынтыктарын тиешелүү ресурстарды бөлүү жана ыйгарым укуктарды ыйгаруу менен тиешелүү деңгээлдеги саясатка жана жол-жоболорго интеграциялашы керек. Максаты корпоративдик ишмердиктин адам укуктарына жагымсыз таасирин аныктоо, алдын алуу жана жумшартуу болуп саналат, компаниялар дагы ушул максатка жетүүнү көзөмөлдөшү керек. Бул компаниядан тышкаркы, анын ичинде анын ишмердиги таасир этиши мүмкүн болгон топторго өзүнүн жактоочулугу жана иш-аракеттери жөнүндө маалыматты жайылтууга даярдыгын божомолдойт. Ишмердик, контекст жана кесепеттер өзгөрүшү мүмкүн экенин эске алуу менен ишканалар мезгил-мезгили менен талаптагыдай этияттыкты сактоо процессинин алкагында өзүнүн адам укуктарына потенциалдуу же иш жүзүндөгү таасирин кайра баалоону жүргүзүп турууга тийиш.

Зыяндын ордун толтуруу

Эгерде компания алар жагымсыз таасир тийгизгенин же ага түрткү болгонун аныктаса, алар мыйзам процесстеринин алкагында келтирилген зыяндын ордун толтуруп же анын ордун толтуруу максатында кызматташуусу керек. Айрым учурларда зыяндын ордун толтурууга соттук механизмдердин жардамы менен баарынан жакшы жетишилет. Башка учурларда зыяндын ордун толтурууну камсыздоо үчүн эң натыйжалуу жол диалог, ортомчулук, арбитраж же башка соттон тышкаркы механизмдер болушу мүмкүн. Зыяндын ордун толтуруунун тиешелүү ыкмасы көп жагынан жабыркаган жактардын каалоосунан көз каранды болот. (Кошумча маалымат алуу үчүн IV бапты караңыз.)

27-с. Жетектөөчү принциптер компанияларга адам укуктары жаатында мамлекеттердин эл аралык-укуктук милдеттенмелерин таңуулабайбы?

Жок. Адам укуктарын сактоо үчүн «жоопкерчилик» термини, «милдеттен» айырмаланып, укуктарды сактоо адам укуктары жаатындагы эл аралык укук түздөн-түз компанияларга жүктөгөн милдеттенме эместигин көрсөтөт, бирок бул жоопкерчиликтин элементтери көп учурда улуттук мыйзамдарда чагылдырылат. Жетектөөчү принциптерде адам укуктарына ишкердик иштин таасир этүү көйгөйлөрүнүн алдын алуу жана чечүү жөнүндө сөз болгондо, мамлекеттердин жана компаниялардын ар кандай, бирок бири-бирин толуктоочу милдеттери чагылдырылган. II главада көрсөтүлгөндөй, адам укуктары жаатындагы эл аралык укук мамлекетти компаниялардын ишинин жагымсыз таасиринин кесепеттеринин алдын алуу үчүн адам укуктарын коргоо боюнча талаптагыдай чараларды көрүүгө милдеттендирет. Тескерисинче, корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги менен байланыштуу компаниялардын юридикалык милдеттери, эреже болгондой, мамлекеттер тарабынан улуттук деңгээлде, айрым учурларда адам укуктары жаатындагы мамлекеттердин милдеттенмелеринин жыйынтыгы менен бекитилген. Жетектөөчү принциптер мамлекет адам укуктарын коргоо боюнча өз милдеттенмелерин аткарып жатабы же жокпу, ага карабастан компаниялар адам укуктарын сактоо үчүн өздөрү жоопкерчилик тартыша тургандыгын камтыйт.

28-с. Кайсы адам укуктары олуттуу мааниге ээ жана эмне үчүн?

Компаниялар иш жүзүндө эл аралык таанылган адам укуктарынын бардык спектрине таасир эте алгандыктан, алардын бул укуктарды сактоо үчүн жоопкерчилиги бул укуктардын баарына жайылтылат. Эң кеминде бул Адам укуктарынын жалпы декларациясында, жарандык жана саясий укуктар жөнүндө, экономикалык, социалдык

жана маданий укуктар жөнүндө эки эл аралык пактыда жана ЭЭУ сегиз негизги конвенциясын камтыган ЭЭУ Эмгек чөйрөсүндөгү негизги принциптер жана укуктар жөнүндө декларациясында белгиленген укуктарга тиешелүү. Контекстке жараша, анын ичинде ишкердик ишмердик өзгөчө көңүл бурууну талап кылган калктын белгилүү бир топторуна кирген адамдар үчүн тобокелдик жараткан учурларда, компаниялар адам укуктары жаатында кошумча эл аралык стандарттарды колдонууга мажбур болушу мүмкүн. Мисалы, ишмердиги балдардын укуктарына таасирин тийгизиши мүмкүн болгон ишканалар да Балдардын укуктары жөнүндө конвенцияда бекитилген конкреттүү укуктарды эске алышы керек. Тажрыйбада белгилүү бир тармактарда же контексттерде компаниялар башка укуктарга салыштырмалуу тигил же бул конкреттүү адам укуктарына олуттуу таасир этүү тобокелдигине туш болушат. Бирок бул адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилик бардык укуктарга жайылтыла турган фактыга таасирин тийгизбейт.

29-с. Компаниялар дагы адам укуктарын колдоп жана жүзөгө ашыруусу керекпи?

Жок. Адам укуктарынын эл аралык укугу адам укуктарын колдоо жана жүзөгө ашыруу милдетин мамлекетке жүктөйт. Корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги компанияларды адам укуктарын бузбоого милдеттендирет, бирок адам укуктарын колдоону жана жүзөгө ашырууну талап кылбайт.

Бул компанияларга эгерде алар жасай алса жана жасоону кааласа, адам укуктарын жүзөгө ашырууда көмөктөшүүгө жана жардам берүүгө тоскоол болбойт. Мындай иш-чаралар ыктыярдуу мүнөзгө ээ болушу мүмкүн же белгилүү бир жагдайларда келишимдин шарттары менен каралат. Бирок бул кошумча иш-аракеттер адам укуктарын сактоо үчүн бардык компаниялардын жалпы негизги жоопкерчилигинин бир бөлүгү болуп саналбайт, алар бул милдетти аткарууну алмаштыра алышпайт же ордун толтура алышпайт.

Бирок көпчүлүк компаниялар адам укуктарын колдоого алышат. Глобалдуу келишимге кол койгон тараптар Глобалдуу келишимдин он принцибинин ичинен биринчисинде көрсөтүлгөндөй, адам укуктарын «колдоо жана сактоого» милдеттенет. Ишкерлер адам укуктарын кантип колдоого алса болоорунун мисалдарын Бириккен Улуттар Уюмунун Глобалдуу келишиминин веб-сайтынан табууга болот: www.unglobalcompact.org.

30-с. Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилик компаниянын таасир этүү чөйрөсүнө кандай тиешеси бар?

Компаниялардын таасир этүү чөйрөсүнүн концепциясы кээде анын социалдык жоопкерчилик чек арасын аныктоо үчүн колдонулат, бирок Жетектөөчү принциптерде эскертилбейт. Бул концепция компаниянын адам укуктарын колдоого же башка

социалдык максаттарды колдоого катышуу жолдору жөнүндө маселелерди кароодо пайдалуу болушу мүмкүн. Бирок Жетектөөчү принциптерде таасир этүү чөйрөсү адам укуктарына келтирилген зыян үчүн компанияга жоопкерчилик жүктөөгө негиз катары каралбайт. Тескерисинче, жоопкерчилик: компания жагымсыз таасир тийгизеби же ага түрткү болуп жатабы, же анын ишмердиги, продукциясы, же кызмат көрсөтүүсү иштиктүү мамилелер менен шартталган жагымсыз таасир менен түздөн-түз байланыштуубу, анын ишинин адам укуктарына таасири менен аныкталат. Ошентип, бул жерде таасир этүү рычагы катары каралган анын таасир этүүсү акылга сыярлык түшүнүк боюнча, мындай таасир этүү көйгөйүн чечүү үчүн эмне кылууга болоорун аныктоодо маанилүү элемент болуп калат жана бул суроого жооп, эреже болгондой, контексттен көз каранды болот. Эгерде компаниянын өзү таасир тийгизбесе, анда анын бузуучуга карата таасир этүү рычагы таасир этүүнүн алдын алуу же жумшартуу боюнча чараларды тандоону аныктайт, бирок жоопкерчилик чөйрөсүнө таасирин тийгизбейт.

Эгерде адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди жоюу боюнча иш-аракеттердин приоритеттүүлүгүн аныктоо зарыл болсо, анда компаниялар өз убагында чара көрбөө оңдолбос кесепеттерге алып келиши мүмкүн экендигин эске алуу менен, аныкталган потенциалдуу же иш жүзүндөгү таасирдин олуттуулук деңгээлин жетекчиликке алышы керек⁷.

31-с. Компаниялардан ички мыйзамдарды сактоону талап кылуу керекпи?

Эгерде кабыл алынган жана колдонуудагы улуттук мыйзамдар компаниядан бардык эл аралык таанылган адам укуктарын сактоону талап кылса, анда адам укуктарын урматтоо юридикалык милдет болуп саналат. Бирок адам укуктарын сактоо үчүн корпоративдик жоопкерчилик адам укуктарын коргоочу улуттук мыйзамдарды жана ченематтарды (нормативдерди) сактоо зарылчылыгынан тышкары жана кошумча болот. Бул бирдей деңгээлде улуттук мыйзамдар начар, жок же колдонулбаган учурларга тиешелүү болот. Эреже болгондой, компаниялар үчүн эң татаал кырдаалдардын бири улуттук мыйзам адам укуктары жаатындагы эл аралык стандарттарга түз карама-каршы келген же толук ченемде аларга ылайык келбеген учурда жаралат. Мисалы, айрым мамлекеттердин улуттук мыйзамдары эркектердин жана аялдардын бирдей укуктарын камсыздабайт же пикирин билдирүү эркиндигине жана жыйындар эркиндигине укукту чектейт. Эгерде улуттук мыйзам чөйрөсү компания үчүн адам укуктарын сактоо боюнча өз милдеттерин толук аткаруусун

⁷ Кеңири маалымат алуу үчүн *Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилигин* караңыз.

мүмкүн эмес кылса, анда компания эл аралык таанылган адам укуктарынын принциптерин сактоо жолдорун таап жана бул жаатта өз аракетин тынымсыз көрсөтүшү керектиги божомолдонот. Бул өкмөттүк талаптарга каршы каршылык формасында, адам укуктары маселелери боюнча өкмөт менен диалог түзүүгө умтулуу же адам укуктары үчүн терс кесепеттерге алып келиши мүмкүн болгон мыйзамдардын жоболорун аткаруудан бошотуунун жолдорун издөө түрүндө болушу мүмкүн. Бирок эгерде андан ары улуттук контекст адам укуктарына терс таасирдин алдын алууну же жумшартууну мүмкүн эмес кылса, компания адам укуктары үчүн мындай кадамдын кесепеттерин компетенттүү баалоону эске алуу менен өз ишин токтотуу жөнүндө маселени кароого мажбур болот.

32-с. Таасир тийгизүү же таасир тийгизүүгө түрткү болуу менен компаниянын ишмердиги, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен «түздөн-түз байланыштуу» таасир этүүнүн ортосундагы айырма кандай?

Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги принцибине ылайык компаниядан талап кылынат:

- a) өзүнүн иш процессинде адам укуктарына кандайдыр бир жагымсыз таасир тийгизбөө же тийгизүүгө түрткү болбоо жана эгерде алар жаралса, бардык кесепеттерди четтетүү; жана
- b) анын иши, продукция жана кызмат көрсөтүүлөр менен түздөн-түз байланыштуу болгон таасирди анын иштиктүү мамилелери аркылуу жумшартууга же алдын алууга умтулуу.

Мисалдар

Компания эгерде кызматкерлердин өз алдынча уюштурууга укугун четке какса, терс таасир тийгизиши мүмкүн. Компания эгерде ал мажбурлап көчүрүүгө алып келе турган курулуш долбоорун каржылоону камсыздаса же аны аткаруу мөөнөтү жеткирүүчүнүн эл аралык эмгек ченемдерин сактоосун мүмкүн эмес кылган сатып алууга буйрутманы жеткирүүчү менен макулдашса, терс таасир тийгизүүгө түрткү болушу мүмкүн. Компаниянын ишмердиги, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү эгерде анын жеткирүүчүлөрүнүн бири анын уруксаты жок мажбурлаган эмгекти колдонгон подрядчылар менен субподряддык келишимдерди түзсө, иштиктүү мамилелер аркылуу терс таасир менен түздөн-түз байланыштуу болот. Бул акыркы мисалда компания терс таасир тийгизбейт же тийгизүүгө түрткү болбойт, бирок мындай фактылар жөнүндө маалымдуулук болгон учурда анын иш-аракети мындай кесепеттердин алдын алууга жана/же жумшартууга багытталышы керек.

Бул адам укуктарына жагымсыз таасир этүүгө катышуунун ар кандай формалары ар кандай жооп чараларын талап кылат. Адам укуктарына карата талаптагыдай этияттыкты көрсөтүү процессинин алкагында компания адам укуктарына жагымсыз таасир этүүгө өзүнүн катышуусунун мүнөзүн баалайт, б.а. ал жогоруда көрсөтүлгөн а) же б) пункттарга туура келеби аныктайт. Компания адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизген же тийгизиши мүмкүн болгон учурда ал мындай таасирди токтотуу же алдын алуу максатында керектүү кадамдарды көрүшү керек. Эгерде ал адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизүүгө түрткү болсо же таасир тийгизүүгө түрткү болушу мүмкүн болсо, ал өзүнүн таасирин токтотуу же алдын алуу үчүн зарыл чараларды көрүп, ошондой эле каалаган сакталган таасирди жумшартуу үчүн өзүнүн таасир этүү рычагдарын максималдуу деңгээлде пайдаланышы керек. Эгерде адам укуктарына таасир этүү иштиктүү мамилелер аркылуу түздөн-түз анын ишмердиги, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен байланыштуу болсо, ал буга түрткү болбосо дагы, мындай таасир этүүнүн алдын алууга же жумшартууга умтулууга тийиш.

«Түздөн-түз байланыш» термини зыян менен *башка* компаниялар аркылуу (иштиктүү мамилелер) компаниянын продукциясынын, кызмат көрсөтүүсүнүн жана ишинин ортосундагы байланышка тиешелүү. Компаниянын ишмердиги менен жагымсыз таасирдин ортосундагы себептик көз карандылык Жетектөөчү принциптердин бул бөлүгүн колдонуу чөйрөсүнө таасирин тийгизүүчү фактор болуп саналбайт.

Компаниянын «иштиктүү мамилелери» жалпысынан ишкердик иш боюнча өнөктөштөр, анын наркты түзүү чынжырчасындагы субъекттер жана анын ишмердигине, продукциясына же кызмат көрсөтүүсүнө түздөн-түз тиешеси бар, башка мамлекеттик же мамлекеттик эмес субъекттер менен болгон мамилени түшүндүрөт. Бул өзүнө компаниянын биринчи деңгээлинин чегинен тышкары жеткирип берүүлөр чынжырчасындагы катышуучуларды, ошондой эле кыйыр жана түздөн-түз иштиктүү мамилелерди камтыйт⁸.

33-с. Чакан жана орто ишканалардын милдеттери ири трансулуттук

⁸ Кеңири маалымат алуу үчүн *Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилигин* караңыз. Тышкы уюмдардын конкреттүү суроолоруна жооп иретинде АУЖКБ дагы Жетектөөчү принциптерде эскертилген таасир этүү категориялары, атап айтканда финансы секторунда колдонмо чыгарган. Мындай директивалык көрсөтмөлөр менен [www.ohchr.org/Document/Issues/Business/LetterSOMO.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf) жана www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

компаниялардын милдеттеринен айырмаланабы?

Жок, адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилик өлчөмүнөн, ишмердиктин түрүнөн, сектордон же тармактан көз карандысыз бардык компаниялар үчүн негизги талап болуп саналат. Чакан ишкана ири компанияга салыштырмалуу адам укуктарына азыраак потенциалдуу же реалдуу таасир тийгизет деп эсептөөгө болбойт. Бирок компаниянын өлчөмү көп учурда өз милдеттенмелерин аткаруу үчүн колдонулган ыкманы тандоого таасирин тийгизет.

Ири ишканалардын ишмердик диапозону, албетте, кыйла кеңири, аларда кеңири ишкер мамилелер бар жана чакан компанияларга салыштырмалуу кыйла узак жана татаал жеткирип берүү чынжырчасы болот. Ири компанияларда чечимдерди кабыл алуу жол-жоболору жана системалары жана коммуникация, контролдоо жана көзөмөлдөө ыкмалары дагы кыйла татаал болушу ыктымал. Ошентип, бул фактордун баары алар бир тарабынан керектүү маалыматты алып жатканын, экинчи тарабынан – практикада адам укуктарын сактап жатканын кепилдөө үчүн ири компанияларга зарыл болгон саясатта жана жол-жоболордо чагылдырылышы керек. Көпчүлүк учурларда ири компанияларга адам укуктарын сактоо принцибин өз ишмердиги менен натыйжалуу байланыштыруу үчүн формалдуу жана баарын камтыган система керек. Чакан компаниялар коммуникациянын азыраак формалдуу жолдоруна, азыраак санда кызматкерлерге жана азыраак формалдуу башкаруу түзүмүнө ээ болушат. Ошондуктан ички системалар жана көзөмөл азыраак формалдаштырылган жана татаал болушу мүмкүн. Ошентсе дагы, кызматкерлердин саны аз болгон компаниялар абдан комплекстүү системаларга муктаж эмес болгонуна карабастан, компаниянын өлчөмү адам укуктары үчүн тобокелдик менен байланыштуу көйгөйлөрдү чечүү үчүн керектүү чаралардын мүнөзүн жана масштабын аныктоо үчүн чечүүчү фактор болбошу керек – ар дайым компаниянын ишмердиги, продукциясы, кызмат көрсөтүүсү жана ишкер мамилелери пайда кылган адам укуктары үчүн тобокелдикти эске алуу керек.

Алтын саткан жана 20 кызматкер иштеген, алтынды пайдалуу кенди казууда адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануу кеңири жайылган, чыр-чатактар болуп турган өлкөлөрдөн сатып алган компаниянын продукциясы, ишмердиги же кызмат көрсөтүүсү анын иштиктүү мамилелери аркылуу адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизүү менен байланыштуу болот деген ыктымалдуулук бар. Анын мындай кыянат пайдаланууларга катышуунун алдын алууга багытталган саясаты жана чаралары бул тобокелдикке ылайык болушу керек. Балким, бул үчүн баарын камтыган жана формалдуу система түзүү талап кылынышы мүмкүн. Бул компания эгерде компаниянын өзүндө мында адистер жок болсо, мисалы, адам укуктары жана талаптагыдай этияттык процесси жаатындагы тышкы эксперттердин кызмат көрсөтүүлөрүнө кайрылууга аргасыз болоору жокко чыгарылбайт.

Конкреттүү чакан жана орто ишканаларга тиешелүү ресурстар жөнүндө маалыматты IV тиркемеден караңыз.

IV. УКУКТУК КОРГОО КАРАЖАТТАРЫНА ЖЕТҮҮ МҮМКҮНДҮГҮ

34-с. Жетектөөчү принциптерде укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгү жөнүндө эмне деп айтылат?

Эл аралык укук коргоо системасынын негизги принциптеринин бири жабыркагандардын алардын укуктары бузулган учурда натыйжалуу укук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо болуп саналат. Адам укуктарына жагымсыз таасирди жоюу адам укуктарына мындай таасир этүү учурунда укуктук коргоону камсыздоо *процессин* дагы, мындай таасирди жумшартышы же аны оң кылышы мүмкүн болгон олуттуу *жыйынтыктарды* дагы камтыйт. Жетектөөчү принциптерде мамлекеттин адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануудан коргоону камсыздоо милдети, эгерде компаниялар тарабынан мындайлар жасалса, эгерде мындай кыянат пайдалануулар алардын аймагынын жана/же юрисдикциясынын чегинде болсо, соттук, административдик, мыйзам чыгаруу же башка тиешелүү жол-жоболорду пайдаланууда жабыркаган жактар үчүн ишенимдүү жана адекваттуу укуктук коргоо каражаттарын берүүдө тургандыгы тастыкталат.

Натыйжалуу сот механизмдери укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо үчүн негиз катары кызмат кылат; мамлекеттин аларга жетүү мүмкүндүгүн кепилдөө милдети мамлекеттик улуттук сот механизмдери ишкердик ишмердик менен байланыштуу адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануу маселелерин кароо ыйгарым укуктарына ээ болушу үчүн талаптагыдай чараларды көрүүдө турат. Бул жабыркагандарга өз ишин тиешелүү инстанцияларга берүүгө тоскоол боло турган укуктук, практикалык жана башка тоскоолдуктарды (административдик жыйымдар же тил тоскоолдуктары сыяктуу) жоюу боюнча чараларды көрүүнү карайт.

Жергиликтүү сотторго жетүү жолундагы тоскоолдуктар

Азчылыктардын же түпкүлүктүү калк жамааттары көпчүлүктүн тилинде сүйлөбөшү мүмкүн. Эгерде соттор азчылыктар же түпкүлүктүү калк жашаган райондордо дагы көпчүлүктүн тилин колдонсо, бул жабыркагандардын сотко кайрылуусуна тоскоол болушу мүмкүн. Мындай учурларда соттук коргоого жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо боюнча мамлекеттин милдети котормочуларды тартууну болжолдошу мүмкүн, алар азчылыктарга сот процессинин жүрүшүн түшүнүү, эне тилинде дооматтарды берүү жана сотто сүйлөө

мүмкүнчүлүгүн берет.

Бирок натыйжалуу укуктук каражаттарга жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо милдети мамлекеттер укуктук алкактарды жана соттук системаларды бекемдеп эле коюшу керектигин билдирбейт. Алар ошондой эле ишкердик иштин жүрүшүндө адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануу менен байланыштуу даттанууларды кароо жана чечимдерди чыгаруу зарыл болгондо натыйжалуу соттон тышкаркы укуктук коргоо каражаттарын пайдалануу менен жүзөгө ашырыла турганын кепилдөөгө милдеттүү. Административдик, мыйзамдык жана башка соттон тышкаркы механизмдер сот механизмдеринин функцияларын толуктоо жана кеңейтүү көз карашынан алганда маанилүү ролду ойнойт. Мындай соттон тышкаркы механизмдер омбудсмендер, иштерди кароо ыйгарым укуктары берилген эмгек жана иш менен камсыздоо маселелери боюнча органдар, ошондой эле улуттук укук коргоо мекемелери болушу мүмкүн. Алар соттук ыйгарым укуктарга ээ болушу мүмкүн, мисалы, айрым улуттук укук коргоо институттары негизинен тараптар ортосунда ортомчулук ролду аткарышат, ошол эле убакта башкалар ишти кароо, чечим чыгаруу, санкцияларды аныктоо жана укуктук коргоонун башка формаларын камсыздоо ыйгарым укуктарына ээ болушат.

Укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоого байланыштуу принциптер мамлекеттерге гана тиешелүү эмес. Алар компаниялардын сот механизмдери менен кызматташуусун жана алардын ишинен жабыркашы мүмкүн болгон айрым адамдардын жана жамааттардын даттанууларын кароодо жана чечимдерди кабыл алууда оперативдүү деңгээлдеги механизмдерге көмөктөшүүсүн белгилейт. Бирок оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизмдерин мыйзамдуу кесиптик кошуун бирликтеринин эмгек талаштарын чечүүдөгү ролун төмөндөтүү максатында, ошондой эле соттук же башка соттон тышкаркы даттанууларды кароо механизмдерине жетүү мүмкүндүгүн жабуу үчүн пайдаланууга болбойт. Адам укуктары жаатындагы стандарттарга негизделген көп тараптуу жана башка биргелешкен демилгелер даттанууларды кароонун натыйжалуу механизмдерин камсыздашы керек.

Жетектөөчү принциптерде даттанууларды кароочу мамлекеттик жана мамлекеттик эмес соттон тышкаркы механизмдер үчүн натыйжалуулук критерийлеринин тизмеси камтылган. Бул критерийлер даттанууларды кароонун натыйжалуу соттон тышкаркы механизмдери легитимдүү, жеткиликтүү, адилеттүү, транспаренттик болуп жана укук коргоо ченемдерине ылайык келиши керектигин камтыйт. Жөнөкөйлөтүп айтканда, алар компания тарабынан адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануулардан жабыркагандар үчүн натыйжалуу укуктук коргоо каражаттарына реалдуу жетүү мүмкүндүгүн камсыздоого жана коомчулук менен байланыш боюнча ишмердик менен гана чектелбөөгө тийиш. Оперативдүү деңгээлдеги механизмдер аларга зыян

келтирүүнүн ордун толтурууну ниет кылган кызыкдар адамдардын топтору менен өз ара аракеттенишүүгө жана диалогго негизделүүгө тийиш.

35-с. Адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануунун кесепеттерин жоюу мамлекеттин милдети болуп саналабы?

Мамлекеттин милдетине анын юрисдикциясынын чегинде тиешелүү кыянат пайдалануулар учурунда жабыркагандар сот, административдик, мыйзам же башка тиешелүү талаптагыдай процедуралар аркылуу натыйжалуу укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүнө ээ болушу үчүн адам укуктарын коргоо кирет. Бул Жетектөөчү принциптерде бектилген. Мамлекеттик соттук жана соттук эмес механизмдер ишкердик ишмердикке байланыштуу адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануулардан укуктук коргоонун кеңири системасы үчүн негиз болууга тийиш.

Бирок бул ошондой эле эгерде компаниялар адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизгенин же тийгизүүгө түрткү болгонун аныкташса, түздөн-түз, же башка мамлекеттик жана мамлекеттик эмес укуктук коргоо механизмдери менен кызматташуу аркылуу укуктук коргоо каражаттарын камсыздоого милдеттүү болгон компанияларга дагы тиешелүү. Бул алардын жеке жоопкерчилигинин бир бөлүгү болуп саналат: компания эгерде ал адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизгени же тийгизүүгө түрткү болгону аныкталса, бирок кесепеттерин оңдоого жөндөмсүз болсо, адам укуктарын сактоо боюнча өз милдетин аткара албайт. Көпчүлүк учурларда компания адам укуктарына жагымсыз таасирдин кесепеттерин жоюу үчүн, өзгөчө эгерде таасир эрте этапта аныкталса жана жоюлса, эң ылайыктуу түзүм болуп саналат.

36-с. Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизми деген эмне?

Сот механизмдери укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоонун негизи болуп саналса дагы, мамлекеттик жана мамлекеттик эмес соттон тышкаркы механизмдер сот механизмдеринин функцияларын толуктоо жана кеңейтүү көз карашынан алганда олуттуу ролду ойношу мүмкүн. Айрым учурларда жабырлануучу сот ордуна соттон тышкаркы механизмди артык көрүшү мүмкүн. «Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизми» термини (кээде жөн гана «даттанууларды кароо механизми») Жетектөөчү принциптерде компаниялардын же алардын өнөктөштөрүнүн ишмердиги менен байланыштуу даттанууларды же талаштарды кароо механизмдеринин кеңири спектрин сүрөттөө үчүн колдонулат. Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизми жабыркаган адамга компанияга карата даттануусун кароону жана аны жөнгө салууга жетишүүнү камсыздоого мүмкүнчүлүк берген жол-жобо же процесс болушу мүмкүн. Мындай механизмдер ортомчулукка негизделип, бейтарап сот формасына ээ болуп же

маданий көз караштан алганда башка алгылыктуу жана укук коргоо принциптери менен шайкеш келген процесстердин алкагында жүзөгө ашырылып, же козголгон маселелердин контекстин, пайда болгон коомдук кызыкчылыкты жана тараптардын мүмкүн болуучу муктаждыктарын эске алуу менен бул ыкмалардын айкалышы болушу мүмкүн.

Даттанууларды кароонун **оперативдүү** механизми компания тарабынан түзүлгөн же камсыздалган же аны менен байланыштуу болгон жана оперативдүү деңгээлде локалдуу иштеген соттон тышкаркы механизм болуп саналат.

Бардык мамлекеттик жана мамлекеттик эмес даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизмдери 31-жетектөөчү принципте берилген натыйжалуулук критерийлерине ылайык келиши керек.

37-с. Соттук жана соттон тышкаркы укуктук коргоо каражаттарынын ортосунда кандай байланыш бар?

Натыйжалуу соттук механизмдер укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо үчүн негиз болуп саналат жана жабыркагандарга сот системасы аркылуу мындай натыйжалуу жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо мамлекеттин башкы милдети болуп саналат. Коргоонун соттон тышкаркы механизмдери дайыма эле максатка ылайыктуу боло бербейт. Потенциалдуу кылмыш жоопкерчилигин караган жана/же олуттуу кыянат пайдаланууларга барабар болгон адам укуктары жаатындагы айрым кыянат пайдалануулар бул мүмкүн болгондо, сот тартибинде каралышы керек. Башка учурларда, мисалы, эгерде сот процесси жүрүп жатса, соттон тышкаркы механизмдер аркылуу зыяндын ордун толтурууга аракет кылбай, аны улантуу маанилүү.

Бирок айрым учурларда жабыркагандар өздөрү соттон тышкаркы процессти артык көрүшү мүмкүн. Бул тез жана потенциалдуу арзан болуп саналгандыгына же даттануунун мүнөзү аны сот инстанциясына кайрылуусуз чечүүнү болжолдогонуна байланыштуу болушу ыктымал (мисалы, адам укуктары жаатындагы кыянат пайдаланууларга теңдештирилбей турган, аз-маз бузууларга даттанууларды тез чечүү).

Бирок бул мисалы, эгерде жабыркаган адамдар компания менен диалог алар үчүн кыйла пайдалуу болот деп эсептесе башка себептерден улам дагы болушу мүмкүн. Компаниялар дайыма эле сот системасынын иштөөсүн камсыздай алышпайт, сот системасы начар болушу же жабыркагандар ишенбеши мүмкүн, алар сот системасынын жардамы менен зыяндын ордун толтурууга жетишүүнүн реалдуу мүмкүнчүлүгү жок деп эсептешет. Мындай учурларда соттон тышкаркы механизмдер потенциалдуу олуттуу бузуулар учурларында дагы маанилүү альтернатива болуп саналат.

Укуктук коргоонун сот жана соттон тышкаркы механизмдери бирине бири каршы келүүчү болуп саналбайт. Кээде жабыркагандар биринчи кезекте соттон тышкаркы

механизмдер аркылуу укуктук коргоого жетишүүсү мүмкүн, бирок эгерде алардын даттануусу канааттандырылбаса, алар кыйла кеч этапта сотко кайрыла алышат. Сот жана соттон тышкаркы процесстер бир убакта жүрүшү мүмкүн. Айрым соттон тышкаркы механизмдер соттук «эскалация» опциясына ээ болот, б.а. соттор аркылуу алардын чечимдерин мажбурлап аткаруу мүмкүнчүлүгүн камсыздайт.

Жетектөөчү принциптер бардык укуктук коргоо каражаттарынын өнүгүү, кыйла натыйжалуу болуу, белгилүү жана алардын потенциалдуу колдонуучулары үчүн жеткиликтүү болуу зарылчылыгын көрсөтөт. Бул мүмкүн болгон бардык учурларда жабыркаган адамдар колдонуудагы варианттарды так түшүнүү менен иш-аракеттер ыкмасына карата негиздүү чечим кабыл алгыдай абалда болушу керек. Жогоруда белгиленгендей (34-с., караңыз), Жетектөөчү принциптерде соттон тышкаркы механизмдер эмгек талаштарын чечүүдө мыйзамдуу кесиптик кошуун бирликтеринин ролун төмөндөтүү үчүн, ошондой эле даттанууларды кароонун соттук же башка соттон тышкаркы механизмдерине жетүү мүмкүндүгүн жабуу үчүн колдонулбашы керек.

38-с. Кандай учурларда компаниялар зыяндын ордун толтурууну камсыздашы керек?

Эгерде компания адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизсе же тийгизүүгө шарт түзсө, ал зыяндын ордун толтурууну камсыздашы же камсыздоого көмөктөшүүсү керек. Компания укуктук коргоонун өз убагындагы жана натыйжалуу каражаттарын камсыздоодо түздөн-түз роль ойношу мүмкүн. Зыяндын мүнөзүнө жараша көйгөйлөрдү чечүү жолдору ар түрдүү болушу мүмкүн, анын ичинде кечирим суроо, компенсация (финансылык же башка), белгилүү бир ишкердик түрүн же мамилелерди токтотуу, жагымсыз таасирдин кайталанган учурларынын алдын алуу боюнча чаралар же тараптар макулдашкан жана 31-жетектөөчү принципке ылайык натыйжалуулук критерийлерине жооп берген башка формага ээ болушу ыктымал. Башка жагдайларда зыяндын ордун толтуруу компаниядан тышкары башка субъекттер тарабынан жүзөгө ашырылышы мүмкүн. Мисалы, кылмыш мүнөзүндөгү айыптоо учурунда компания зыяндын ордун өз алдынча толтуруу менен алектенбей, сот же мамлекеттик органдарга кайрылууга тийиш.

39-с. Даттанууларды кароонун оперативдүү механизмдеринин ролу кандай?

Оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизми компания түзгөн же камсыздаган расмий каражат болуп саналат, анын жардамы менен айрым адамдар же адамдардын топтору аларга, анын ичинде, бирок артыкчылыктуу эмес, алардын

адам укуктарына ишкердик ишмердиктин таасир этүүсүнө байланыштуу тынчсыздануусун билдире алышат. Жетектөөчү принциптерде «оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизми» термини жалпысынан компаниянын деңгээлиндеги, ошондой эле компания же анын конкреттүү долбоору иштеген орундун деңгээлиндеги механизмдерди камтыйт. Оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизми ишкананын ишмердигинин жагымсыз таасирине туш болушу мүмкүн болгон өзүнчө адамдар жана жамааттар үчүн жеткиликтүү болушу керек. Ал, эреже болгондой, компания же анын атынан башка бирөө тарабынан өз алдынча же башкалар менен, анын ичинде тиешелүү тышкы кызыкдар тараптар менен кызматташтыкта тескелет. Оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизми тиешелүү маселелерди баалоо жана кайсы болбосун зыяндын ордун толтуруу үчүн жабыркаган адамдарга түздөн-түз компанияга кайрылуу мүмкүнчүлүгүн берет.

Оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизмдин негизги максаты жагымсыз таасир күчөгөнчө же зыянга алып келгенче жабыркаган тараптардын көйгөйлөрүн аныктоо жана чечүү үчүн эрте баскычта жардам берүүдө турат.

Ошентип, оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизми эрте алдын алуу системасы катары иштейт. Алар жабыркаган тараптарга өз көйгөйлөрүн алар топтолуп жана олуттуу чыр-чатакка жана адам укуктары жаатындагы кыянат пайдаланууга алып келгенге чейин компанияга жеткирүү мүмкүнчүлүгүн берет. Бул бардык тараптардын ортосунда ишенимдүү жана туруктуу мамилелерди түзүүнү өбөлгөлөйт. Муну менен катар мындай механизмдер кызыкдар тараптардын конструктивдүү өз ара аракеттенүүсүн же жамааттык келишимдердин ордун алмаштырбайт, ошондой эле алар соттук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн кыйындатуу үчүн колдонулбашы керек.

Оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизмдери адам укуктарына жагымсыз таасирге компаниянын жооп иретиндеги чараларынын натыйжалуулугун көзөмөлдөөдө маанилүү ролду ойной алат. Мындай механизм жабыркаган тараптардын көз карашынан алганда адам укуктарына таасир этүү көйгөйү канчалык натыйжалуу чечилип жатканы жөнүндө маалымат алуу үчүн каналды камсыздай алат.

Кандай учур болбосун, оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизмдери 31-жетектөөчү принципте берилген натыйжалуулук критерийлерине жооп бериши керек.

40-с. Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизминин кандай өзгөчөлүктөрү анын натыйжалуулугун камсыздайт?

Даттанууларды кароонун мамлекеттик жана оперативдүү механизмдери тиешелүү түзүмгө ээ болгону жана адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди башкаруунун натыйжалуулугун объективдүү баалоого түрткү болгону маанилүү. Жетектөөчү принциптерде даттанууларды кароо боюнча натыйжалуу механизмдер мыйзамдуу, жеткиликтүү, болжолдуу, адилеттүү, транспаренттик болуп, укук коргоо стандарттарына ылайык келип, ошондой эле тынымсыз окуу жана өркүндөө булагы болушу керектиги көрсөтүлгөн. Оперативдүү деңгээлде даттанууларды кароо механизмдери, б.а. компаниялар түзгөн механизмдер дагы өз ара аракеттенишүүгө жана диалогго негизделиши керек. Бул критерийлер кызыкдар тараптардын соттон тышкаркы механизмдер эл аралык таанылган адам укуктарына ылайык көйгөйлөрдү чечүүнүн натыйжалуу каражаттары болуп саналаарына ишенимдүүлүгүн камсыздоого багытталган. Бул критерийлердин айрымдарына гана жооп берген механизм талаптагыдай коргоо каражаты болуп саналбайт: эгерде даттанууларды кароо механизминин ишмердүүлүгүнүн жыйынтыктары, ал айкын, ачык жана адилеттүү экенинен көз карандысыз укук коргоо стандарттарына жооп бербесе, ал келтирилген зыяндан коргоо көз карашынан алганда чындап натыйжалуу боло албайт. Ушул сыяктуу эле, эгерде оперативдүү деңгээлдин натыйжалуу механизми тынымсыз окуу булагы катары кызмат кылбаса, б.а., эгерде механизм караган доолор жана иштер адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди башкаруу боюнча компаниянын ыкмаларына таасирин тийгизбесе, анда ал узак мөөнөттүү келечекте чындап натыйжалуу боло албайт. Ошондуктан бул критерийлердин баары өз ара көз каранды жана өз ара толуктоочу болуп саналат жана биргеликте жүзөгө ашырылышы керек.

ТИРКЕМЕЛЕР

I ТИРКЕМЕ. ЖЕТЕКТӨӨЧҮ ПРИНЦИПТЕРДИН НЕГИЗГИ КОНЦЕПЦИЯЛАРЫ

Адам укуктарына жагымсыз таасир этүү

«Адам укуктарына жагымсыз таасир этүү» деп Жетектөөчү принциптерде тигил же бул иш-аракет кандайдыр бир жакты анын адам укуктарын жүзөгө ашыруу мүмкүнчүлүгүнөн ажыраткан же болбосо мындай мүмкүнчүлүктү чектеген кырдаал аталат.

Иштиктүү мамилелер

Иштиктүү мамилелер деп ишканалардын алардын өнөктөштөрү, алардын кошумча нарк түзүү түзүмүнүн курамдык бөлүктөрү жана башка алардын ишмердиги, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен түздөн-түз байланыштуу болгон мамлекеттик эмес же мамлекеттик субъекттер менен мамилелери аталат. Ал анын биринчи катмарынан тышкары, кошумча нарк түзүү түзүмүндөгү иштиктүү мамилелерди, ошондой эле биргелешкен ишканалардын акционердик капиталындагы миноритардык, мажоритардык позицияларды камтыйт.

Катышкандык

Катышкандык юридикалык да, юридикалык эмес да мүнөзгө ээ болушу мүмкүн. Укуктук көз караштан алганда көпчүлүк өлкөлөрдүн мыйзамдары кылмыш жасоого кошо катышууга тыюу салат, ал эми алардын айрымдарында мындай учурларда ишканалардын кылмыш жоопкерчилиги каралат. Бүтүндөй эл аралык кылмыш сот практикасы кошо катышууга же шыкакчылыкка карата тиешелүү ченемдердин мааниси «кылмышты жасоо үчүн олуттуу мааниге ээ болгон, баамдап түшүнүү менен практикалык жардам берүүдө же шыкактоодо» тургандыгына күбө болот.

«Кошо катышуунун» укуктук эмес маанисинин мисалдары ишкана башка тараптар жасаган кыянат пайдалануудан пайда алат деп эсептелген кырдаалдар болушу мүмкүн, мисалы, ал өзүнүн жеткирип берүү системасында кулчулукка окшош практика түрлөрүнүн аркасында өзүнүн чыгымдарын кыскарткан же кыянат пайдаланууга каршы чыгуу үчүн принципалдуу себептер болсо дагы, анын жеке ишмердиги, продукциясы же кызмат көрсөтүүлөрү менен байланыштуу кыянат пайдаланууларга каршы чыкпаган учурлар. Ишкана сотто мындай кыянат пайдаланууга кошо катышуучу же катыштыгы бар деп таанылбаса дагы, коомдук пикирдин соту расмий соттон төмөн жана бул ишкана үчүн олуттуу чыгымдарга алып келиши мүмкүн.

Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык процесси укуктук эмес (же баамдап түшүнгөн), ошондой эле укуктук катыштыкты, ошондой эле укуктук

катыштыкты аныктоого жана талаптагыдай реакцияны иштеп чыгууга багытталган.

Талаптагыдай этияттык

Талаптагыдай этияттык «акылдуу жана этият [адамдан] күтүүгө боло турган жана мындай адам конкреттүү жагдайларда адатта көрсөткөн этияттык, ишмердүүлүк чарасы же аракети; ал абсолюттук ченемдер менен ченелбейт, бирок конкреттүү иштин салыштырмалуу фактыларынан көз каранды болот» деп аныкталат^а. Жетектөөчү принциптердин контекстинде адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык адам укуктарын сактоо үчүн өз жоопкерчилигин жүзөгө ашыруу максатында жагдайга (анын ичинде тармак, ишмердиктин шарттары, ишкананын өлчөмү жана башка ушул сыяктуу факторлор) жараша акылдуу жана этият ишкана жүргүзүшү керек болгон тынымсыз башкаруу процессин камтыйт.

Адам укуктарын одоно бузуулар

Эл аралык укукта адам укуктарын одоно бузуулардын бирдиктүү аныктамасы жок, бирок бул концепцияга негизинен төмөндөгү практика түрлөрү кирет: геноцид, кулчулук жана кулчулукка окшош практика, талаптагыдай соттук териштирүү жок өлүм жазасы жана негизсиз өлүм жазасы, кыйноолор, зомбулук менен жоголуу, негизсиз жана узак убакыт камакта кармоо жана системалуу басмырлоо. Адам укуктарын бузуулардын башка түрлөрү, анын ичинде экономикалык, социалдык жана маданий укуктарды бузуулар дагы эгерде алар олуттуу мүнөзгө ээ болсо жана системалуу түрдө жүргүзүлсө, мисалы, калктын конкреттүү топтору объекти болгон кеңири масштабдагы бузуулар учурунда одоно бузуулар деп эсептелиши мүмкүн.

Адам укуктары жана эл аралык кылмыштар

Айрым адам укуктарын олуттуу бузуулар эл аралык кылмыш болушу мүмкүн. Эл аралык кылмышка аныктама мамлекеттер тарабынан Эл аралык кылмыш сотунун Рим статутунда берилген (*Black's Law Dictionary*, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990). Бул - геноцид («кандайдыр бир улуттук, этностук, расалык же диний топту толук же жарым-жартылай жок кылуу ниетинде жасалган жорук»), адамзатка каршы кылмыш (жарандык адамдарга кеңири масштабдуу же системалуу түрдө кол салуу, анын ичинде өлтүрүү, кулга айландыруу, кыйноо, зордуктоо, басмырлап куугунтуктоо ж.б.), аскердик кылмыш (ага аныктама эл аралык гуманитардык укукта берилген) жана агрессия кылмышы.

Адам укуктарын бузууларга салыштырмалуу адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануулар

«Адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануу» термини Жетектөөчү принциптерде мамлекеттик эмес субъекттер, бул контекстте – ишкана көрсөткөн адам укуктарына

жагымсыз таасирге байланыштуу колдонулат. «Бузуулар» термини, эреже болгондой, адам укуктарын коргоо, урматтоо жана жүзөгө ашыруу боюнча өз милдеттенмелерин бузуу менен мамлекет адам укуктарына көрсөткөн жагымсыз таасир менен байланыштуу. Мамлекеттик эмес субъекттер, эреже болгондой, адам укуктары жаатындагы эл аралык укукка ылайык ушундай эле милдеттенмелерге ээ болбогондуктан, Жетектөөчү принциптерде мындай таасирге байланыштуу «бузуулар» эмес, «кыянат пайдалануу» термини колдонулат.

Адам укуктары жаатындагы тобокелдиктер

Ишкананын адам укуктары жаатындагы тобокелдиктери деп анын ишмердиги адам укуктарына жагымсыз таасирдин бир же бир нече түрүн жаратышы мүмкүн болгон тобокелдиктер аталат. Ошентип, алар адам укуктарына *потенциалдуу* таасир менен байланыштуу. Тобокелдикти салттуу баалоодо тигил же бул көрүнүштүн кесепеттери (анын олуттуулугу), ошондой эле мындай кесепеттердин пайда болуу ыктымалдуулугу эске алынат. Адам укуктары жаатындагы тобокелдиктер контекстинде негизги фактор олуттуулук болуп саналат. Пайда болуу ыктымалдуулугу айрым жагдайларда таасир этүүнүн потенциалдуу түрлөрүн кароонун биринчи кезектүүлүгүн аныктоону жеңилдетүү үчүн мааниге ээ болот (төмөндө «Адам укуктарына олуттуу таасир этүү» дегенди караңыз).

Белгилей кетсек, адам укуктары жаатындагы ишкананын тобокелдиктери анын ишмердиги адам укуктары үчүн жараткан тобокелдиктер болуп саналат. Бул *адам укуктарына таасир этүүгө катыштуулук* ишкананын өзү үчүн жаратышы мүмкүн болгон тобокелдиктерге байланыштуу эмес (мисалы, юридикалык жоопкерчилик же беделине зыян келтирүү), бирок тобокелдиктин бул эки түрү өз ара байланыштуу болуп калат (мисалы, компаниянын кыянаттык менен пайдаланууга катыштуулугу менен байланыштуу жаралган юридикалык жоопкерчилик же эксплуатациялык чыгашалар).

Таасир этүү рычагдары

Таасир этүү рычагдары деп таасир тийгизүү үчүн мүмкүнчүлүк жараткан артыкчылыктар аталат. Жетектөөчү принциптердин контекстинде таасир этүү рычагдары деп ишкананын адам укуктары жаатына жагымсыз таасир тийгизип жаткан же аны тийгизүүгө түрткү болгон башка тараптын мыйзамсыз практиканы өзгөртүүсүнө жетиштүү жөндөмдүүлүгү аталат.

Жумшартуу

Адам укуктарына жагымсыз таасирлерди жумшартуу деп анын масштабын чектөө үчүн көрүлгөн чаралар аталат: мындай чараларды кабыл алгандан кийинки калдык

таасири ордун толтурууну талап кылат. Адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди жумшартуу деп жагымсыз таасирдин айрым түрлөрүнүн пайда болуу ыктымалдуулугун азайтуу үчүн көрүлгөн чаралар аталат.

Саясаттын макулдашылгандыгы

«Саясаттын макулдашылгандыгы» термини мамлекеттин адам укуктарын коргоо милдетинин контекстинде колдонулат. Саясаттын макулдашылгандыгы ар кайсы мамлекеттик ведомстволордогу, мекемелердеги жана уюмдардагы саясый чаралардын жана ченемдик-укуктук актылардын өз ара байланыштуулугуна тиешелүү. Ишкердик иштин практикасын аныктаган бардык мекемелер, мисалы, иш менен камсыз болуу жана эмгек шарттары, компанияларды каттоо, экспортко түрткү берүү, эл аралык соода, курчап турган чөйрөнү коргоо маселелери менен алектенген ведомстволор жана экспортко насыя берүү боюнча мамлекеттик агенттиктер, ар кандай мандаттарына карабастан, мамлекеттин укук коргоо милдеттенмелери жөнүндө кабардар болуп жана чарбалык иштин жагымсыз таасиринен коргоону камсыздоо үчүн аларды сакташы керек.

Адам укуктарына потенциалдуу таасир этүү

«Адам укуктарына потенциалдуу таасир этүү» деп тийгизиши мүмкүн болгон, бирок тийгизе элек жагымсыз таасирлер аталат.

Алдын алуу

Адам укуктарына жагымсыз таасирдин алдын алуу деп мындай таасир тийгизбөө үчүн көрүлгөн чаралар аталат.

Зыяндын ордун толтуруу/укуктук коргоо каражаттары

Зыяндын ордун толтуруу жана укуктук коргоо каражаттары деп бир эле убакта адам укуктарына жагымсыз таасирден улам ордун толтуруу жана укуктук коргоо *процесстерин* жана мындай жагымсыз таасирге каршы тура алган же анын компенсациясы катары кызмат кылган материалдык *жыйынтыктарды* аташат. Мындай жыйынтыктар ар кандай формага ээ болушу мүмкүн, анын ичинде кечирим суроо, реституция, реабилитация, финансылык же финансылык эмес компенсация жана санкцияларды колдонуу (кылмыш же административдик, мисалы, айып формасында), ошондой эле, мисалы, соттук тыюу салуулар же кайталабоо кепилдигинин жардамы менен жаңы зыяндын алдын алуу.

Зарыл адам укуктары

Ишкана үчүн эң зарыл адам укуктары көбүрөөк тобокелдикке кабылып жаткан укуктар болуп саналат. Алар, эреже болгондой, тармакка жана ишмердүүлүк шарттарына

жараша ар кандай болот. Жетектөөчү принциптерде ишкана, жаралышы мүмкүн болгон башка көйгөйлөрдү этибарга албай, адам укуктарынын зарыл көйгөйлөрүнө гана көңүл бурбашы керекти так айтылган. Ошол эле убакта логикалык жактан ишкана өзүнүн көңүлүн эң зарыл укуктарга буруп келет.

Адам укуктарына олуттуу таасир этүү

Жетектөөчү принциптерде камтылган комментарийде анын масштабын, көлөмүн жана оңдолбостугун эскертүү менен адам укуктарына олуттуу таасир этүүгө аныктама берилген. Бул маанилүү түшүнүктөргө таасир этүүнүн оордук деңгээли жана таасир этүүнүн алдында кала турган же калган адамдардын саны (мисалы, курчап турган чөйрөгө зыян келтирүүнүн кийинки кесепеттеринен улам) камтылганын билдирет. «Оңдолбостук» бул контекстте мындай таасирге дуушар болгон тараптар үчүн калыбына келтирүү жөндөмдүүлүгүн кайсы болбосун чектөөлөрдү, жагымсыз таасир тийгизүүгө чейин болгон абалга барабар же эквиваленттүү абалды билдирген үчүнчү маанилүү фактор болуп саналат.

Кызыкдар тарап/жабыркаган тарап

Кызыкдар тарап деп кандайдыр бир уюмдун ишине таасир эте ала турган же мындай таасирдин алдында калышы мүмкүн болгон жак аталат. Бул контекстте жабыркаган тарап деп анын адам укуктары ишкананын ишмердиги, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен жабыр тарткан кандайдыр бир жак аталат.

Кызыкдар тараптар менен өз ара аракеттенишүү/консультациялар

Кызыкдар тараптар менен өз ара аракеттенишүү же консультация деп ишкана менен потенциалдуу жабыркаган тараптардын ортосундагы өз ара аракеттенишүү жана диалог процесси аталат, ал ишканага алардын кызыкчылыктарын жана көйгөйлөрүн, анын ичинде кызматташтыкта түзүлгөн ыкмалардын негизинде угуу, түшүнүү жана реакция кылуу мүмкүнчүлүгүн берет.

Кошумча нарк түзүү түзүмү

Ишкананын кошумча нарк түзүү түзүмү кошумча нарк аркылуу кирүү материалдары продукцияга айлануучу ишмердиктин түрүн камтыйт. Ал ишкана менен түз же кыйыр ишкердик мамилелери бар жана ал же а) ишкананын өзүнүн товарларына же кызмат көрсөтүүлөрүнө салым кошуучу товарларды же кызмат көрсөтүүлөрдү жеткирүүчү болуп саналган, же б) ишканалардан товарларды же кызмат көрсөтүүлөрдү алган уюмдарды камтыйт.

II ТИРКЕМЕ. ЖЕТЕКТӨӨЧҮ ПРИНЦИПТЕР ЖАНА БАШКА ЭЛ АРАЛЫК СТРУКТУРАЛАР

ISO 26000 стандарты

ISO 26000 «Социалдык жоопкерчилик боюнча колдонмо» стандарты мамлекеттик жана жеке менчик уюмдар үчүн факультативдик стандарт болуп саналат. Ал социалдык жоопкерчилик, анын ичинде адам укуктарына байланышкан негизги “жети суроо” боюнча сунуштамаларды камтыйт. ISO 26000 стандарты Атайын өкүлдүн иши менен байланыштуу эмес. Ошого карабастан адам укуктары жөнүндөгү бап “коргоо, сактоо жана укуктук коргоо каражаттарына” тиешелүү болгон алкактарга негизделет жана адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилик принцибинин маңызын чагылдырат.

www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm

ЭКӨУ жетекчилиги

Экономикалык кызматташуу жана өнүктүрүү уюму (ЭКӨУ) Көп улуттуу ишканалар үчүн колдонмо жарыялады (2011 - жылы кайра каралып чыккан). 2011-жылдагы басылма адам укуктары тууралуу бапты камтыйт, анын жоболору Жетектөөчү принциптерге дал келет. Колдонмо ошондой эле Жетектөөчү принциптерде баяндалган корпоративдик жоопкерчиликтиң бардык аспектерине карата талаптагыдай этияттык концепциясына дагы тиешелүү. ЭКӨУ жетекчилиги анын көрсөтмөлөрү компаниялар тарабынан бузулгандыгына даттанууларды карай ала турган улуттук байланыш борборлорун түзүүнү камтыйт. www.oecd.org/daf/inv/mne/

Бириккен Улуттар Уюмунун Глобалдуу келишими

Глобалдуу келишим Бириккен Улуттар Уюмунун Башкы катчысынын ишкерлерден, компаниялар Глобалдуу келишимге кол коюп жаткан учурда сактоого милдеттенип жаткан 10 принциптин алкагында адам укуктарын колдоону жана урматтоону талап кылган ыктыярдуу демилгеси болуп саналат. Жетектөөчү принциптер Глобалдуу келишимде адам укуктары жаатындагы толук баяндалган эки принциптин негизги мазмунун камсыз кылат. Жетектөөчү принциптер ошондой эле, ага кошулган компаниялар бекем саясий чараларды жана процедураларды карманат жана жыл сайын кызыкдар тараптарга өздөрүнүн ийгиликтери тууралуу билдирип турат деген Глобалдуу келишим тарабынан жүктөлгөн күтүүлөрдү бекемдейт. Глобалдуу

келишим компаниялар үчүн документтердин жана колдонмолордун кеңири тармагын даярдады. www.unglobalcompact.org

III ТИРКЕМЕ.

БИРИККЕН УЛУТТАР УЮМУНУН СИСТЕМАСЫ - МЫНДАН
АРКЫ КӨРСӨТМӨЛӨРДҮН БУЛАКТАРЫ

- *Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги. Түшүндүрүү боюнча китепче* - Бириккен Улуттар Уюмунун расмий алты тилинде чыгарылган.
- АУЖКБнын Жетектөөчү принциптер боюнча мындан аркы сунуштамалары жана чыгып сүйлөгөн эскертүүлөрү англис, француз жана испан тилдеринде - www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).
- Ишкердик жана адам укуктары маселелери боюнча жумушчу топ Адам укуктарынын аспектинде ишкердик ишмердиктин жетектөөчү принциптерине кыскача расмий эмес киришүү даярдады. Ал www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_GuidingPrinciplesBusinessHR.pdf веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).
- БУУнун Адам укуктары жаатындагы программасы боюнча кантип иштөө керек макалалары. *Жарандык коом үчүн чөнтөк маалымдамасы.* Жарандык коом уюмдары үчүн АУЖКБ жана Бириккен Улуттар Уюмунун укук коргоо органдары, анын ичинде Адам укуктары боюнча кеңештин механизмдери менен кантип өз ара аракеттенишүү керектиги тууралуу маалыматтар камтылган.
- БУУнун Глобалдуу келишими Бириккен Улуттар Уюмунун ишкердик тармагы менен өз ара аракеттенишүү үчүн платформа болуп саналат (www.unglobalcompact.org).
- Глобалдуу келишимдин негизги документтери www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/index.html веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).
- Глобалдуу келишим, Бириккен Улуттар Уюмунун Балдар фонду (ЮНИСЕФ) жана Эл аралык балдарга жардам көрсөтүү уюму балдардын укуктары жана ишкердик ишмердик маселелери боюнча факультативдик принциптердин жыйнагын иштеп чыгышкан: *Балдардын укуктары жана ишкердик принциптери.* www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html

веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

- Эл аралык эмгекти уюштуруунун жетектөөчү көрсөтмөлөрү менен www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm
www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm. веб-сайтынан таанышууга болот.
- Бириккен Улуттар Уюмунун Азык-түлүк жана айыл чарба уюмдары тарабынан иштелип чыккан *Улуттук азык-түлүк коопсуздугунун контекстинде жер, балык жана токой ресурстарын пайдалануу жана ээлик кылуу маселелерин жоопкерчиликтүү мамлекеттик жөнгө салуунун ыктыярдуу жетектөөчү принциптери* www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/ веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).
- Эл аралык финансылык корпорация өзүнүн *Туруктуу өнүгүүнүн алкактары* (2012-жыл) документин кайра карап чыкты. www.ifc.org/sustainabilityframework веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).
- Адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жөнүндөгү маселелер боюнча жумушчу топ улуттук аракеттер пландары жана мамлекеттер тарабынан Жетектөөчү принциптерди ишке ашыруу тууралуу тиешелүү маалыматтар боюнча маалыматтар базасын түздү, www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx караңыз (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

IV ТИРКЕМЕ.

ЖТЕКТӨӨЧҮ КӨРСӨТМӨЛӨРДҮ КАМТЫГАН

ТЫШКЫ БУЛАКТАР

Бул тизме ишкердик ишмердик жана адам укуктары маселелери боюнча мындан аркы көрсөтмөлөрдүн потенциалдуу булактарынын толук эмес серебін сунуштайт. Бул тизмеге киргизилген пункттарды АУЖКБ тарабынан жактырылган катары карабоо керек, ошондой эле АУЖКБ тышкы булактардын тактыгы үчүн жоопкерчилик албайт.

Улуттук укук коргоо мекемелери

АУЖКБда бүткүл дүйнө жүзүндө иштеп жаткан аккредитацияланган улуттук укук коргоо мекемелеринин (УУКУ) тизмеси бар: www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_Nls.pdf (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Ишкердик ишмердик жана адам укуктарына байланышкан көйгөйлөрдү чечүүдө УУКУнун ролу тууралуу Эдинбург декларациясы (2010 год), www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Адам укуктарын колдоо жана коргоо боюнча эл аралык координациялык комитеттин Ишкердик ишмердик жана адам укуктары маселелери боюнча жумушчу тобу улуттук укук коргоо мекемелери үчүн электрондук маалымдама жана окуу китебин басып чыгарды, www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhri веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Башка өкмөттөр аралык механизмдер, аспаптар жана колдонмолор

Европа комиссиясынын чакан жана орто ишканалар үчүн «Менин бизнесим жана адам укуктары» колдонмосу http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-rights-sme-guide-final_en.pdf веб-сайтында бар ((баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Европа комиссиясынын корпоративдик социалдык жоопкерчилик боюнча стратегиясы (2011-жыл). http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm (баракчага кирүү 2014-

жылдын 28-августунда).

Европа комиссиясынын агенттиктердин иш менен камсыздоо жана жалдоо боюнча ишмердиги жаатындагы ишкердик ишмердик жана адам укуктары; маалыматтык жана коммуникациялык технологиялар; ошондой эле мунай жана газ боюнча тармактык колдонмолору http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Жетектөөчү принциптердин маселелери боюнча бейөкмөт механизмдер, аспаптар жана колдонмолор (толук эмес тизме)

Адам укуктары аспектиндеги ишкердик ишмердик маселелери боюнча окуу-усулдук борбор Жетектөөчү принциптер жана Жумушчу топ жөнүндөгү маалыматты камтыган веб-баракчага ээ: www.business-humanrights.org жана www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

“Шифт” долбоорунун Ишкердик ишмердик маселелери боюнча окуу программасы ишмердиктин ар кандай тармактарында Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу тууралуу сунуштамаларды жана баяндамаларды жарыялайт: www.shiftproject.org/resources (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Көп улуттуу корпорациялар боюнча изилдөөлөр борбору (СОМО), Адам укуктары жана курчап турган чөйрө боюнча борбор (АУКЧБ) жана «Сивидеп» БУУнун Жетектөөчү принциптерин компаниялардын изилдөө жана маалыматтык-агартуу ишмердигине колдонуу маселелери боюнча колдонмону жарыялашты: *Жарандык коом уюмдары үчүн колдонмо* (2012-жыл). http://somo.nl/publications-en/Publication_3899 веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Эл аралык корпоративдик жоопкерчилик боюнча тегерек стол, башка ресурстардын катарында, Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу үчүн улуттук аракеттер планы боюнча колдонмо жана укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгү тууралуу изилдөө даярдады (<http://accountabilityroundtable.org/>).

Эл аралык жумуш берүүчүлөр уюму (ЭЖУ) жумуш берүүчүлөр үчүн Адам

укуктары аспектинде ишкердик ишмердиктин жетектөөчү принциптери боюнча колдонмо басып чыгарды (2012-жыл). Ал www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02__UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_Employers__Guide.pdf веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Адам укуктары аспектиндеги ишкердик ишмердик маселелери боюнча бейөкмөт механизмдер, аспаптар жана колдонмолор (толук эмес тизме)

Адам укуктары боюнча эл аралык федерация (АУЭФ) кыянаттык менен пайдалануулардын жабырлануучулары жана бейөкмөт уюмдар үчүн корпоративдик жоопкерчилик механизмдери боюнча колдонмо даярдады, *Адам укуктары жаатындагы кыянаттык менен пайдалануулар үчүн жоопкерчилик: кыянаттык менен пайдалануулардын жабырлануучулары жана БӨУ үчүн укук коргоо механизмдери боюнча колдонмо*, www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258 веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Адам укуктары жана бизнес боюнча институт (АУБИ), «Калвертинвестментс» жана Корпоративдик жоопкерчилик маселелери боюнча конфессиялар аралык борбор менен кызматташтыкта “Адам укуктарына инвестиция салуу: инвесторлор үчүн адам укуктары аспектиндеги ишкердик ишмердик маселелери боюнча колдонмо” документин басып чыгарды. www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

«Европа КСЖ» уюмунда чыр-чатактарды чечүүнүн корпоративдик укуктук механизмдеринин эффективдүүлүгүн баалоо тууралуу баяндама даярдаган Даттанууларды кароону баалоо кызматы (МОС-А) бар (2013-жыл). www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members жана www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html веб-сайтынын баракчаларында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

«Оксфам» уюму корпоративдик жоопкерчилик боюнча бир катар колдонмолорду жана документтерди басып чыгарды: www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/ (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Жетектөөчү принциптерге тиешелүү болгон, долбоорлорду каржылоодо экологиялык жана социалдык тобокелчиликтерди аныктоо, баалоо жана

башкаруу үчүн финансы мекемелери тарабынан түзүлгөн «Экваториалдык принциптер» www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Адам укуктары жаатындагы Коопсуздуктун ыктыярдуу принциптери www.voluntaryprinciples.org/. веб-сайтында бар.

Коргоо кызматтарынын жеке жеткирүүчүлөрүнүн эл аралык жүрүм-турум кодекси www.icoc-psp.org/. веб-сайтында бар.

«Өнөр-жайдын казып алуу тармактарындагы транспаренттүүлүк» демилгеси тууралуу тиешелүү маалыматты <http://eiti.org/>. веб-сайтынан табууга болот.

Соода-сатык этикасы үчүн демилге тууралуу тиешелүү маалымат www.ethicaltrade.org/. веб-сайтында бар.

Адилеттүү эмгек үчүн ассоциация тууралуу тиешелүү маалыматты www.fairlabor.org/. веб-сайтынан табууга болот.

Социалдык жоопкерчилик көйгөйлөрү боюнча эл аралык уюмдар жана Социалдык жоопкерчилик жаатындагы аккредитация кызматтары тууралуу тиешелүү маалымат www.sa-intl.org/ жана www.saasaccreditation.org/. веб-сайттарында бар.

Экологиялык жана социалдык көйгөйлөр боюнча мунай жана газ өнөр жайынын дүйнөлүк ассоциациясы ИПИЕКА адам укуктарынын маселелери боюнча окуу китепчесин басып чыгарды. Ал www.ipiesa.org/good-practice/human-rights-training-toolkit веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).

Тоо-кен казып алуу жана металлургиялык өнөр жайдагы туруктуулук маселелери боюнча тармактык ассоциация болуп саналган Тоо-кен казып алуу өнөр жайы жана металлдар боюнча эл аралык кеңеш, тоо-кен казып алуу жана металлургиялык өнөр жайдагы адам укуктары боюнча бир нече макалаларды, анын ичинде оперативдүү звенонун деңгээлинде даттанууларды карап чыгуу механизмдери үчүн колдонмо чыгарды. Алар www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues веб-сайтында бар (баракчага кирүү 2014-жылдын 28-августунда).



Photos: © shutterstock.com

Designed and Printed at United Nations, Geneva
1415474 (R) - October 2015 - 568

HR/PUB/14/3

United Nations Publication

