

**Совет по правам человека**

Тридцать пятая сессия

6–23 июня 2017 года

Пункт 3 повестки дня

**Поощрение и защита всех прав человека,
гражданских, политических, экономических,
социальных и культурных прав,
включая право на развитие****Доклад Рабочей группы по вопросу о правах человека
и транснациональных корпорациях и других
предприятиях****Записка секретариата**

В настоящем докладе изложены соображения относительно проблем и возможностей, которые открываются перед малыми и средними предприятиями при осуществлении Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека. В нем рассматривается роль таких предприятий в глобальных производственно-сбытовых цепочках и их воздействие на права человека, а также функции правительств, предпринимательских ассоциаций и международных организаций в оказании этим предприятиям жизненно важной поддержки в области осуществления ими Руководящих принципов. Настоящий доклад призван служить отправным пунктом дискуссий по вопросу о том, каким образом такие предприятия могут активизировать осуществление Руководящих принципов.



Содержание

	<i>Стр.</i>
I. Введение	3
А. Исходная информация, цели и план доклада	3
В. Основные характеристики малых и средних предприятий	3
С. Обязанности малых и средних предприятий в области прав человека	6
II. Осуществление Руководящих принципов малыми и средними предприятиями	8
А. Возможности для малых и средних предприятий	8
В. Малые и средние предприятия в производственно-сбытовых цепочках	12
С. Роль государств в поддержке малых и средних предприятий	15
D. Роль профсоюзов	17
E. Роль предпринимательских инициатив и ассоциаций	17
F. Роль международных организаций	18
III. Выводы и рекомендации	22
А. Выводы	22
В. Рекомендации	23

I. Введение

A. Исходная информация, цели и план доклада

1. В настоящем докладе Рабочая группа по вопросу о правах человека и транснациональных корпорациях и других предприятиях рассматривает вопрос о значении малых и средних предприятий в области осуществления Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека с уделением особого внимания проблемам и возможностям, с которыми сопряжены усилия в этом направлении.

2. Настоящий доклад подготовлен в русле более широкой деятельности Рабочей группы, направленной на активизацию претворения Руководящих принципов в жизнь и на прояснение и конкретизацию их практического воздействия. Его цель – дать первоначальную оценку этой значимой, но сложной теме в надежде на то, что заинтересованные стороны вскоре продолжат обсуждение более тонких и гибких способов поддержки и расширения возможностей малых и средних предприятий в области выполнения ими своих обязанностей по осуществлению Руководящих принципов.

3. В разделе I приводится оценка контекстуальных аспектов, включая определение малых и средних предприятий, общемировой экономической среды, в которой они действуют, и их ответственность в области прав человека. Раздел II включает в себя обзор существующих инструментов и руководящих принципов, а также различных инициатив по укреплению потенциала. В нем также содержится обзор функций конкретных субъектов, в том числе предпринимательских инициатив и ассоциаций, профсоюзов, международных организаций и правительств, а также примеров передовой практики. В разделе III изложены выводы и рекомендации о том, как укрепить роль таких предприятий в сфере предотвращения и ликвидации вредного воздействия на права человека в соответствии с Руководящими принципами.

B. Основные характеристики малых и средних предприятий

4. Классификация малых, средних и крупных предприятий нестабильна и варьируется в зависимости от стран. Нет и согласованных терминологических договоренностей: в одних странах различаются малые и средние предприятия либо введено понятие микропредприятия, а в других такой практики не существует. При этом в большинстве определений учитывается ряд основных переменных величин, таких как размер предприятия, его юридический статус, сектор, ресурсы, число работников, оборот, капиталовложения и итоговые показатели его бухгалтерской отчетности. В более общем плане к малым и средним относятся предприятия, на которых занято менее 250 работников¹.

5. Такие различия в концепциях малых и средних предприятий показывают, насколько трудно обеспечивать последовательное взаимодействие со столь разнообразным предпринимательским сообществом. Помимо отдельных определений, у этих предприятий имеется больше различий, чем сходств, включая географическую принадлежность, сектор, условия деятельности, уровни развития и управление. Следовательно, при решении вопроса о том, как бизнес взаимодействует с правами человека, вряд ли имеет смысл стремиться к выявлению «типичного» предприятия или «типичных» последствий для прав человека.

¹ Примеры различных определений см. в докладе Международной организации труда *Малые и средние предприятия и создание достойных и продуктивных рабочих мест* (Женева, 2015 год). См. также <https://unstats.un.org/unsd/industry/meetings/eg2005/AC105-22.pdf> и <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3123>.

6. Малые и средние предприятия имеют важнейшее значение для экономики любой страны, поскольку они вносят вклад в экономический рост, способствуют инновационной деятельности и диверсификации экономики и создают рабочие места, причем все эти факторы благотворно сказываются на источниках жизнеобеспечения отдельных лиц². Согласно оценкам Международной организации труда (МОТ), в мире насчитывается 420–510 млн. таких предприятий (не считая множества микропредприятий, на которых занято менее 10 человек), причем порядка 80–95% из них находятся в странах с низким и средним уровнем дохода. По оценочным данным, в странах – членах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) малые и средние предприятия составляют более 95% всех предприятий³. Кроме того, по оценкам МОТ, они обеспечивают две трети всех рабочих мест⁴.

7. Несмотря на большие объемы исследований о том, как малые и средние предприятия способствуют экономическому развитию и созданию рабочих мест, МОТ отметила нехватку данных о качестве занятости на таких предприятиях. Имеющаяся информация показывает, что условия труда на них обычно хуже, чем на крупных предприятиях⁵. В то же время они нередко являются значительным источником занятости для представителей групп, находящихся в особо тяжелых социально-экономических условиях, включая женщин, пожилых людей и малоквалифицированных работников.

8. Несмотря на дискриминацию, с которой женщинам по-прежнему приходится сталкиваться во всех регионах, оценочные данные показывают, что в странах с формирующейся рыночной экономикой около трети официально зарегистрированных малых и средних предприятий полностью или частично находятся в собственности у женщин⁶. Гендерные ограничения, в том числе дискриминационные законы и виды практики, касающиеся экономических прав и дееспособности женщин, также способствовали тому, что значительная часть управляемых женщинами малых и средних предприятий официально не зарегистрирована⁷.

9. По данным МОТ, в мировом масштабе большое число малых и средних предприятий действует в неформальном секторе экономики. В ряде развивающихся стран неформальный сектор насчитывает больше предприятий, чем формальный. Например, согласно оценкам, в Индии число неформальных, незарегистрированных предприятий в 17 раз превышает число официально зарегистрированных⁸. Хотя количество неформальных предприятий существенно варьируется в зависимости от страны, по оценкам МОТ, в развивающихся странах к неформальному сектору экономики относится от половины до трех четвертей всех несельскохозяйственных рабочих мест⁹. Кроме того, данные по 47 странам с низким и средним доходом показывают, что в целом на предприятиях неформального сектора большинство работников составляют мужчины, за исключением стран Африки к югу от Сахары, где доля женщин, занятых в неформальном секторе, обычно более высока¹⁰.

² См. www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf.

³ См. OECD Policy Brief “Small and Medium-sized Enterprises: Local Strength, Global Reach” (Paris, 2000). См. веб-сайт www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf.

⁴ См. <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/small-enterprises/lang-en/index.htm>.

⁵ См. МОТ (2015 год), *Доклад IV: Малые и средние предприятия и создание достойных и продуктивных рабочих мест*, стр. vi и 23.

⁶ См. International Finance Corporation, *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries* (Washington, D.C., 2011), p. 6.

⁷ Ibid, p. 7.

⁸ См. МОТ, *Доклад IV* (сноска 5 выше), стр. 5.

⁹ См. ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (2013), p. 8. См. веб-сайт www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf.

¹⁰ Ibid, p. 15.

10. Наличие большого числа малых и средних предприятий в неформальном секторе экономики создает специфические проблемы с точки зрения применения Руководящих принципов. МОТ отметила, что неформальная экономика включает в себя неформальный сектор и неформальную занятость и определяется как совокупность всех видов экономической деятельности, выполняемой работниками и экономическими подразделениями, которые де-юре или де-факто не охватываются или недостаточно охватываются официальными соглашениями¹¹. Предпринимались попытки выявить связи между формальным и неформальными секторами экономики, включая аргумент о том, что между этими двумя экономиками наблюдается определенная степень взаимодействия. Существует взаимосвязь между неформальной экономикой и повышенным риском оказания пагубного воздействия на права человека, поскольку неформальный сектор экономики функционирует вне рамок правовой системы и регулирования, и в силу этого на него не распространяется действие механизмов прав человека и трудового законодательства, обеспечивающих надзор и социальную защиту. Работники, занятые в неформальном секторе, в ходе своей трудовой деятельности лишены правовой и социальной защиты; они обычно не являются членами профсоюза, а условия их труда легче ускользают от внимания трудовых инспекций. Поскольку неформальные предприятия зачастую разобщены и неорганизованы, органам власти труднее и затратнее взаимодействовать с ними для оказания помощи в применении стандартов и для отслеживания и обеспечения их соблюдения.

11. Одной из характерных черт малых и средних предприятий, обусловленной прежде всего их небольшим размером, является то, что было обозначено термином «бедность ресурсов»¹². Речь идет не только о дефиците финансовых средств, но и о бедности в таких областях, как знания, практический опыт, подготовленный или квалифицированный персонал. Миллионы таких предприятий лишены доступа к финансовым услугам; 45–55% предприятий этой категории, являющихся официально зарегистрированными, не имеют доступа к официальным институциональным кредитам или перерасходу кредитного лимита, хотя они испытывают потребность в таких механизмах и обеспечивают 45% от общего числа рабочих мест в развивающихся странах¹³. Эта неблагоприятная ситуация усугубилась в результате финансового кризиса 2008 года и его последствий. Такой уровень дефицита финансовых средств означает, что многие предприятия выходят на рынок только с одним видом продукции, не имея финансирования для диверсификации своего предложения, даже если это было бы желательным со стратегической точки зрения¹⁴. Кроме того, на заработную плату владельца-управляющего направляется значительно более высокая доля дохода, чем в крупной компании, что может привести к нехватке ресурсов для оплаты дополнительных сотрудников, призванных обеспечивать выполнение требований по соблюдению прав человека.

12. Испытывая нехватку финансового капитала, малые и средние предприятия все активнее обращаются к кадровому капиталу – одному из главных составляемых успеха их деятельности. Тем не менее зачастую такие предприятия страдают от нерационального кадрового планирования, многофункционального управления, высокой текучести кадров, низкой производительности труда, трудностей с набором квалифицированных сотрудников и от неспособности своевременно обеспечивать адекватное тестирование и профессиональную

¹¹ См. http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436492/lang--en/index.htm.

¹² J. Welsh and J. White, “A Small Business Is Not a Little Big Business”, *Harvard Business Review*, (July 1981). См. веб-сайт <https://hbr.org/1981/07/a-small-business-is-not-a-little-big-business>.

¹³ См. Global Partnership for Financial Inclusion, “Report to the Leaders” (2011), p. 4. Можно ознакомиться по адресу www.oecd.org/g20/summits/cannes/Global%20Partnership%20for%20Financial%20Inclusion%20Report%20to%20Leaders.pdf.

¹⁴ D.J. Storey, *Entrepreneurship and the New Firm* (London, 1982).

подготовку персонала. В частности, тяжелым бременем для них как в развитых, так и в развивающихся странах остаются бюрократия и регулирование, а основным стремлением в рамках их хозяйственной деятельности является снижение издержек и расходов. Наконец, они не всегда могут позволить себе оплату профессиональных услуг такого рода, включая подотчетность и представление докладов, которые могут потребоваться в связи с осуществлением новых инициатив¹⁵.

13. В ноябре 2016 года Международная организация работодателей и МОТ подготовили доклад об их совместном исследовании по теме малых и средних предприятий и прав человека¹⁶. Согласно их выводам, в число наиболее часто упоминавшихся этими предприятиями проблем входили нехватка ресурсов (46% респондентов), за которой следовали неопределенность их обязанностей в связи с обязательствами правительства (36%), недостаточное применение национального законодательства на практике (36%), трудности с осуществлением деятельности в ситуациях, когда в национальное законодательство не включены основные экономические, экологические и социальные стандарты (31%), и сложность перевода политических обязательств в плоскость соответствующих оперативных процедур (29%).

14. Ограниченность ресурсов малых и средних предприятий наряду с испытываемыми ими трудностями в плане идентификации и их преимущественно неформальным характером заставили некоторых владельцев предприятий и ученых заявить о том, что положения, регулирующие корпоративную социальную ответственность – а следовательно, и вопросы прав человека, – явятся контрпродуктивными¹⁷, в частности из-за дополнительной бюрократической нагрузки, которая будет отвлекать ресурсы от фактического совершенствования их практики¹⁸. При этом имеются доказательства обратного, касающиеся практики реагирования таких предприятий на регламентирующие стандарты, в том числе касающиеся экологичности, антикоррупционных мер, борьбы с торговлей людьми, безопасности и гигиены труда. Опыт, приобретенный малыми и средними предприятиями в процессе соблюдения таких стандартов, может быть очень полезным для осуществления Руководящих принципов.

С. Обязанности малых и средних предприятий в области прав человека

15. Согласно руководящему принципу 14, «обязанность предприятий по соблюдению прав человека касается всех предприятий независимо от их размера, сектора, условий деятельности, форм собственности и структуры. Тем не менее масштабы и степень сложности методов, с помощью которых предприятия выполняют эту обязанность, могут меняться в зависимости от этих факторов и тяжести последствий неблагоприятного воздействия предприятия на права человека».

16. Это означает, что все компании – от малых и средних предприятий до крупных транснациональных корпораций – должны проявлять должную заботу о правах человека (как указано в руководящих принципах 17–21), чтобы избе-

¹⁵ См. “A Small Business Is Not a Little Big Business” (сноска 12 выше).

¹⁶ См. веб-сайт www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf.

¹⁷ См. Baden, Harwood and Woodward, “The effect of buyer pressure on suppliers in SMEs to demonstrate CSR practices: An added incentive or counterproductive?” *European Management Journal*, No. 27, p. 429; and Yves Fassin, “SMEs and the fallacy of formalizing CSR” *Business Ethics: A European Review*, Vol. 17, Iss. 4, p. 364.

¹⁸ См. European Commission, “Opportunity and Responsibility: How to help more small businesses to integrate social and environmental issues into what they do (2007)”, p. 4. Можно ознакомиться по адресу www.een-portugal.pt/info/RSO/Documents/Opportunity%20and%20Responsibility.pdf.

гать оказания или содействия оказанию неблагоприятного воздействия на права человека, и стремиться предотвращать или смягчать такое воздействие, непосредственно связанное с их деятельностью, в том числе участвовать в ликвидации последствий такого воздействия.

17. Малые и средние предприятия могут обладать меньшим потенциалом и применять больше неформальных процедур, но при этом оказывать не меньшее воздействие на права человека, чем транснациональные корпорации. В то же время меры, которые необходимы небольшой компании для предупреждения и ликвидации вредного воздействия на права человека, могут быть менее сложными, чем для крупной транснациональной корпорации. Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) полагает, что подходы, требующиеся для внедрения практики соблюдения прав человека в деятельность менее крупного предприятия, зачастую могут отражать меньший уровень сложности его операций. Тем не менее размер предприятия никогда не является единственным критерием определения характера и масштаба процедур, необходимых ему для снижения рисков нарушения прав человека; наиболее существенным фактором станет жесткость фактического и потенциального воздействия его деятельности на права человека. Например, небольшая компания с персоналом менее 10 человек, торгующая минеральным сырьем или металлами из района, который характеризуется наличием конфликта или нарушений прав человека в связи с горными разработками, представляет повышенный риск с точки зрения соблюдения прав человека. Ее политика и процедуры принятия мер по недопущению вовлечения в совершение таких нарушений должны быть пропорциональны имеющемуся риску¹⁹.

18. Малые и средние предприятия могут принимать простые меры для соблюдения прав человека, и путь, по которому им нужно следовать, указан в Руководящих принципах. Во-первых, предприятиям потребуется выявить и оценить любое фактическое или потенциальное вредное воздействие на права человека, к которому они могут оказаться причастны в рамках либо собственной деятельности, либо своих деловых связей. Для оценки своего воздействия на права человека таким предприятиям следует применять Руководящие принципы, в частности их раздел 2 (принципы 16–22). При этом им могут потребоваться прямые консультации с потенциально затронутыми сторонами и использование внешних ресурсов и практического опыта в области прав человека. Опираясь на оценку риска, эти предприятия должны принять меры по предупреждению и смягчению неблагоприятного воздействия на права человека (принцип 19), отслеживать эффективность принятых мер (принцип 20) и быть готовыми распространять на внешнем уровне информацию о том, как они устраняют свое воздействие на права человека, или официально отчитываться об этом в случаях, когда их деятельность создает риски тяжелых последствий для прав человека (принцип 21). В случаях, когда малые и средние предприятия устанавливают, что они оказали неблагоприятное воздействие или способствовали ему, им следует возмещать причиненный ущерб или сотрудничать с целью его возмещения (принцип 22), в том числе через внутренние, отраслевые или многосторонние механизмы рассмотрения жалоб (принципы 29–31), руководствуясь изложенными в Руководящих принципах критериями эффективности внесудебных механизмов рассмотрения жалоб²⁰.

¹⁹ См. УВКПЧ, *Ответственность корпораций за соблюдение прав человека: пособие по толкованию* (Нью-Йорк и Женева, 2012 год), стр. 20. Можно ознакомиться по адресу http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_Ru.pdf.

²⁰ Согласно руководящему принципу 31, для обеспечения надежности механизм рассмотрения жалоб должен гарантировать легитимность, доступность, предсказуемость, справедливость, транспарентность, соответствие правовым нормам и источник непрерывного обучения и быть основанным на взаимодействии и диалоге.

19. Малые и средние предприятия уже давно вовлечены в дискуссии, инициативы и мероприятия, касающиеся корпоративной социальной ответственности. Например, в докладе за 2002 год²¹ было указано, что в Европе половина таких предприятий принимала участие во внешних социально ответственных мероприятиях, в том числе связанных с обеспечением соблюдения стандартов в области прав человека. В то же время эти предприятия не проявили заметной активности в процессе, который в 2011 году завершился опубликованием Руководящих принципов. По-видимому, это неудивительно, ибо главный вектор международных усилий по разработке стандартов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека был направлен на транснациональные корпорации. Примерами тому являются неудачная попытка разработать кодекс поведения Организации Объединенных Наций, оригинальные Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий, Трехсторонняя декларация принципов МОТ, касающихся транснациональных корпораций и социальной политики, и Нормы, касающиеся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2).

20. Низкий уровень активности малых и средних предприятий в международной предпринимательской деятельности и в обсуждении проблематики прав человека объясняется не только сосредоточением внимания на транснациональных корпорациях в контексте международных политических дискуссий, но и тем фактом, что большинство судебных органов, государственных регламентирующих и политических ведомств и учреждений, занимающихся вопросами этих предприятий, либо не имеют достаточной информации о международных стандартах по правам человека, либо не считают их актуальными для предприятий меньшего масштаба.

II. Осуществление Руководящих принципов малыми и средними предприятиями

A. Возможности для малых и средних предприятий

1. Сравнительные преимущества малых и средних предприятий

21. Малые и средние предприятия более трудоемки по сравнению с крупными компаниями и зачастую обладают более широким потенциалом для привлечения рабочей силы (включая неквалифицированных работников)²², что может помочь семьям и общинам вырваться из нищеты. Малые предприятия, как правило, находятся в собственности и под контролем местных жителей и, следовательно, способствуют укреплению традиций расширенной семьи, а также других социальных систем и культурных традиций. Было установлено, что семейные предприятия особенно активно претворяют в жизнь этические и благотворительные подходы²³, которые могут лечь в основу более широкой стратегии уважения прав человека. Одни исследования показали, что размер компании оказывает позитивное влияние на ответственное взаимодействие²⁴, а другие да-

²¹ См. European Commission, *European SMEs and social and environmental responsibility* (2002), p. 7. Можно ознакомиться по адресу <http://bookshop.europa.eu/en/european-smes-and-social-and-environmental-responsibility-pbNB1401004/>.

²² См. H. Rwigema and P. Karungu, "SMME Development in Johannesburg's Southern Metropolitan Local Council: An assessment", *Development Southern Africa*, Vol. 16, Iss. 1 (1999), pp. 107 and 111.

²³ См. United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), *Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries* (Vienna, 2002) p. ix. Можно ознакомиться по адресу www.unido.org/fileadmin/import/userfiles/puffk/corporatesocialresponsibility.pdf.

²⁴ См. *European SMEs and social and environmental responsibility* (сноска 21 выше).

ли противоположные результаты²⁵ или выявили U-образную кривую зависимости между размером компании и уровнем ее взаимодействия²⁶.

22. Для малых и средних предприятий характерны аспекты, которые могут приводить к результатам, оказывающим благотворное воздействие на сферу прав человека. Например, поскольку маленькие фирмы в целом играют важную экономическую и социальную роль, их развитие и рост могут способствовать сокращению масштабов социально-экономического отчуждения. Учитывая, что такие предприятия зачастую глубоко укореняются в местной общине, они могут обладать более глубоким пониманием местных культурных и политических условий и иметь более тесные связи с гражданским обществом²⁷, благодаря которым их деятельность в свою очередь приобретает более социально ответственный характер²⁸. Они также могут находиться на переднем крае борьбы с социальной отчужденностью²⁹ и создавать возможности для выхода на рынок труда представителям тех групп, которые в ряде государств традиционно не допускались к работе на крупных предприятиях (например, женщины и этнические меньшинства). Для представителей этих групп самостоятельная занятость и владение малыми предприятиями может стать средством вовлечения в экономическую жизнь. В Южной Африке малые и средние предприятия дали представителям цветного населения судьбоносную возможность стать владельцами собственного бизнеса после того, как историческая обстановка долгое время препятствовала им в этом³⁰.

23. Малые и средние предприятия обладают большей гибкостью по сравнению с крупными компаниями, что дает им возможность успешнее реагировать на изменения и потрясения в социальной среде. Кроме того, большинство из них применяет менее долгосрочные планы и стратегии, которые носят интуитивный и конъюнктурный характер, что может являться для них как преимуществом, так и недостатком. В рамках местных производственных систем такие предприятия зачастую могут проявлять больше гибкости и быстрее реагировать на потребности потребителей, чем крупные фирмы. У них есть возможность объединять ресурсы с другими фирмами аналогичного размера и отрасли и совместно с ними нести расходы на профессиональную подготовку, научные исследования и сбыт³¹. Очевидно, у их продукции благодаря применению местных технологий есть больше шансов удовлетворять потребности бедных слоев населения, чем у продукции крупных фирм, применяющих зарубежную технологию³²; кроме того, они могут адаптировать новые технологии и получать преимущество над более масштабными предприятиями. Такая гибкость может также способствовать адаптации к новым ожиданиям и требованиям в отношении соблюдения прав человека согласно положениям Руководящих принципов. Малые и средние предприятия потенциально быстрее реагируют на изменения ситуации, что ставит их в более выгодное положение по сравнению с крупными корпорациями и позволяет воспользоваться тем, что общество и средства мас-

²⁵ См. "Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs" (сноска 17 выше).

²⁶ См. K. Udayasankar, "Corporate Social Responsibility and Firm Size", *Journal of Business Ethics*, Vol. 83, p. 167 (2008).

²⁷ См. "Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs" (сноска 17 выше), p. 261.

²⁸ См. Association of Chartered Certified Accountants, "Small business: a global agenda" (2010). Можно ознакомиться по адресу www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/pol-afb-sbaga.pdf.

²⁹ См. Association of Chartered Certified Accountants, "Beyond the Equality Bill: embedding equality and diversity in SMEs" (2010). Можно ознакомиться по адресу www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/tech-tp-beb.pdf.

³⁰ См. "SMME Development" (сноска 22 выше), p. 111.

³¹ См. <http://www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf>.

³² См. "SMME Development" (сноска 22 выше), p. 111.

совой информации очень ценят такие качества, как честность, порядочность и способность приносить извинения³³.

2. Потребность в конкретных рекомендациях

24. С другой стороны, динамичность малых и средних предприятий может обернуться для них ограничением стратегического потенциала, особенно в долгосрочной перспективе³⁴. Кроме того, занимая лишь незначительную часть рынка, они могут оказаться в серьезной зависимости от небольшого числа потребителей, а в некоторых случаях – даже от одного потребителя. Динамичный характер таких предприятий также приводит к их постоянному открытию и закрытию: согласно оценкам, в 2002 году во всем мире предпринимательской деятельностью занимались 460 млн. взрослых, что могло привести к созданию 100 млн. новых предприятий³⁵. При этом, например, на Филиппинах в прошлом году из каждых 10 человек, начавших или возглавлявших новое предприятие, 7 прекратили ведение бизнеса³⁶. Половина европейских предприятий, открытых в 2001 году, к 2006 году прекратили свою деятельность³⁷.

25. Хотя малые и средние предприятия жизненно важны для стимулирования экономического роста, создания рабочих мест и сокращения масштабов нищеты, особенно в менее развитых странах³⁸, возрастание риска в связи с их деятельностью также означает, что лишь немногим микропредприятиям удастся расширить свой штат до 10 сотрудников или более³⁹. Одной из причин тому является нежелание владельцев продолжать расширение своего микропредприятия.

26. Следовательно, при составлении любых рекомендаций по вопросам предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, которые ориентированы на малые и средние предприятия, нужно учитывать возросшую опасность того, что содержание этих рекомендаций и изложенные в них указания могут оказаться неэффективными; следует также учитывать и тот факт, что целевая аудитория для этих рекомендаций будет характеризоваться постоянной текучестью и что владельцы-управляющие, осознающие значимость вопросов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека, будут часто замещаться новыми предпринимателями с новыми компаниями. Это означает, что наиболее эффективными могут стать коллективные инструменты и решения, направленные на то, чтобы обеспечить таким предприятиям и предпринимате-

³³ См. N. Sarbutts, “Can SMEs ‘do’ CSR? A practitioner’s view of the ways small- and medium-sized enterprises are able to manage reputation through corporate social responsibility”, *Journal of Communication Management*, Vol. 7 (2003), pp. 340 and 346. Можно ознакомиться по адресу www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13632540310807476.

³⁴ См. L. Ettkin, F. Raiszadeh and H. Hunt, “Just-in-time: a timely opportunity for small manufacturers”, *Industrial Management* (January 1990), pp. 16-18.

³⁵ См. P.D. Reynolds et al, “Global Entrepreneurship Monitor: 2002 Executive Report” (Babson College, Ewing Marion Kauffman Foundation, London Business School, 2002). Можно ознакомиться по адресу www.esbri.se/gemglobalreport_2002.pdf.

³⁶ См. D. Kelley, S. Singer and M. Herrington, *Global Entrepreneurship Monitor: 2015/16 Global Report* (Entrepreneurship Research Association, 2016). Доступно для скачивания по адресу www.gemconsortium.org/report.

³⁷ См. H. Schrör, “Business Demography: Employment and Survival” (Eurostat, Statistics in Focus 70/2009), p. 4. Можно ознакомиться по адресу <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/statinf/09/KS-SF-09-070-EN.pdf>.

³⁸ См. C.M. Rogerson, “Growing the SMME Manufacturing Economy of South Africa: Evidence from Gauteng Province”, *Journal of Contemporary African Studies*, Vol. 19, Iss. 2 (2001), pp. 267-291. Можно ознакомиться по адресу www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02589000120066498.

³⁹ См. D.C. Mead and C. Liedholm, “The dynamics of micro and small enterprises in developing countries”, *World Development*, Vol. 26, Iss. 1 (1998), pp. 61-74. Можно ознакомиться по адресу <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X97100109>.

лям доступ к общим знаниям и инструментам, которые могут оперативно применяться вновь прибывшими участниками рынка.

27. Малые и средние предприятия обычно воспринимаются как относящиеся к низовой части производственно-сбытовой цепочки, однако реальная ситуация отличается некоторыми нюансами. Например, значительная часть таких предприятий занимается экспортно-импортными операциями, особенно в направленные более развитых стран, а меньшая их часть участвует в прямых иностранных инвестициях⁴⁰. Таким образом, их деятельность связана с верхней, средней и низовой частями производственно-сбытовой цепочки; они фактически являются связующими звеньями, объединяющими всю систему предпринимательской деятельности. В конкретных рекомендациях следует отражать еще и эту реальность, не забывая о том, какую роль в этой системе играют другие субъекты и заинтересованные стороны.

3. Бизнес-модель, обеспечивающая соблюдение прав человека

28. Наряду с моральным и юридическим аспектами деятельности предприятий, касающимся соблюдения прав человека, существует еще и экономический аспект. Когда предприятия проводят анализ потенциальных рынков, они неизбежно рассматривают риски и возможности, а сфера прав человека может быть связана для них и с теми, и с другими. Концепция и процедура проявления должной осмотрительности, включая проведение оценки экологических и социальных последствий, позволяют определить, какие решения и когда следует принять. Если компания устанавливает права человека и стабильность в качестве контрольного показателя для своих инвестиций, ей вряд ли будет угрожать риск плохой репутации и негативной реакции инвесторов на получаемые товары и услуги. Таким образом, крайне важно выделять время и ресурсы на аргументацию, касающуюся предпринимательской деятельности в аспекте прав человека и проведения профессиональной подготовки, в частности для представителей верхнего руководящего звена предприятий, ведущих свою деятельность в принимающих странах, а также на осуществление контроля.

29. Рост масштабов использования Интернета привел к тому, что все больше малых и средних предприятий стали заниматься самоанализом и оценивать систему своей деятельности с точки зрения развития основ для соблюдения прав человека. Клиенты способны оказать на компанию массовое давление, чтобы добиться от нее изменения модели своей деятельности. Целевые правозащитные кампании могут иметь как негативные, так и позитивные последствия для товаров и услуг, реализуемых малыми и средними предприятиями, а также привести к значительному увеличению или сокращению их доли рынка.

30. Федерация малого бизнеса отметила, что озабоченности, связанные с дополнительной бюрократией, могут быть сняты благодаря предложению бизнес-модели для повышения уровня соблюдения прав человека в качестве эффективного стимула, побуждающего малые и средние предприятия к ответственному ведению деятельности и выполнению своей обязанности уважать права человека⁴¹. Европейская комиссия поддерживает этот подход: в адресованных таким предприятиям рекомендациях относительно осуществления Руководящих принципов она поясняет, как эффективное претворение Руководящих принципов в жизнь может привести к увеличению доходов предприятий⁴². Аналогичным об-

⁴⁰ См. Edinburgh Group, "Growing the global economy through SMEs" (2013), p. 13. Можно ознакомиться по адресу www.conta-conta.ro/miscellaneous/863_miscellaneous_contabilitate_files%20863_.pdf.

⁴¹ См. Federation of Small Businesses, *Social and Environmental Responsibility and the Small Business Owner* (London, 2008). Можно ознакомиться по адресу www.fsb.org.uk/LegacySitePath/policy/assets/CSR%20Dec%202008.pdf.

⁴² European Commission, "My Business and Human Rights: A Guide to Human Rights for Small and Medium-Sized Enterprises" (2012). Доступно для скачивания по адресу <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/10375/attachments/1/translations/en/renditions/native>.

разом, в докладе о значении устойчивого развития и отчетности относительно соблюдения прав человека Глобальная инициатива по отчетности отметила, в частности, важность совершенствования управленческих систем и возможность выявления сильных и слабых сторон предприятия наряду с вопросами привлечения, обеспечения заинтересованности и удержания качественных сотрудников⁴³. Кроме того, она указала на внешние факторы, в том числе на укрепление репутации, привлечение финансирования и достижение конкурентных преимуществ и лидирующих позиций⁴⁴. При этом одной лишь концепции бизнес-модели будет недостаточно. Во-первых, возможны ситуации, когда нарушение прав человека способно принести кратковременную экономическую выгоду, которая, естественно, не может служить оправданием для такого нарушения. Во-вторых, повышение результативности деятельности далеко не всегда служит малым и средним предприятиям основным стимулом для внедрения ответственной линии поведения. Однако опыт, приобретенный в сфере традиционной корпоративной социальной ответственности, показывает, что на степень активности усилий по соблюдению прав человека будут влиять коммерческие факторы, а достоинства и недостатки такого подхода будут анализироваться по той же схеме, что и любое другое коммерческое решение⁴⁵.

В. Малые и средние предприятия в производственно-сбытовых цепочках

31. Малые и средние предприятия играют незаменимую роль в глобальных производственно-сбытовых цепочках и в экономическом развитии практически всех стран. Учитывая важность таких предприятий с точки зрения создания рабочих мест, экономическая политика и стратегии зачастую сосредоточены именно на них, а не на транснациональных корпорациях. В одном из докладов за 2013 год Глобальный институт «Фанг», Наньянский технологический университет и Всемирная торговая организация отметили, сколь важную роль играют такие предприятия в глобальных производственно-сбытовых цепочках как в развивающихся странах, так и в странах с высоким уровнем дохода, и сколь активные усилия, предпринимавшиеся в виде масштабной стратегии экономического развития, направлялись на их интеграцию в глобальные производственно-сбытовые цепочки⁴⁶.

32. Транснациональные и мультинациональные компании также осуществляют определенное взаимодействие с малыми и средними предприятиями в рамках глобальных производственно-сбытовых цепочек и в области осуществления Руководящих принципов. Например, на многих крупных предприятиях действует кодекс поведения поставщика⁴⁷, положениям которого должны следовать все сотрудничающие с ними малые и средние предприятия.

33. Малые и средние предприятия действуют не в вакууме; многие из них будут поддерживать отношения с более крупными компаниями, которые могут выразить готовность оказывать менее крупным фирмам помощь в выполнении

⁴³ См. Global Reporting Initiative, "Ready to Report?: Introducing sustainability reporting for SMEs" (2014), p. 6. Можно ознакомиться по адресу www.globalreporting.org/resource/library/Ready-to-Report-SME-booklet-online.pdf.

⁴⁴ Ibid., p. 7.

⁴⁵ См. P. Castka et al, "How Can SMEs effectively implement the CSR agenda? A UK case study perspective", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 11, Iss. 3 (2004), pp. 140-141.

⁴⁶ См. Fung Global Institute, Nanyang Technological University and World Trade Organization, *Global value chains in a changing world* (Geneva, 2013). Можно ознакомиться по адресу www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf.

⁴⁷ См., например, "Samsung Electronics Supplier Code of Conduct", можно ознакомиться по адресу www.samsung.com/us/aboutsamsung/for_partners/downloads/samsung-supplier-code-of-conduct-guide-ver-2-1.pdf.

своих обязанностей по бизнесу и правам человека. Более того, ожидается, что крупные предприятия будут помогать своим менее крупным поставщикам обеспечивать соблюдение прав человека в рамках собственной деятельности по проявлению должной заботы о правах человека, чтобы не допускать пагубных последствий для прав человека, непосредственно связанных с их хозяйственной деятельностью, осуществляемой в рамках их производственно-сбытовых цепочек или деловых отношений.

34. В некоторых случаях для малых и средних предприятий проводятся курсы профессиональной подготовки по вопросам прав человека и соблюдения правовых положений, организуемые в рамках программ по развитию потенциала, включая инициативы, которые направлены на создание системы рассмотрения трудовых жалоб, применение технологий по выявлению и искоренению детского труда, установление справедливой продолжительности рабочего времени, активизацию мониторинга за справедливыми условиями труда и его оплаты и на обеспечение многочисленных программ профессиональной подготовки и консультаций для поставщиков и новых сотрудников.

35. Одно обследование, посвященное малым и средним предприятиям, позволило выявить ряд способов их связи с крупными компаниями. Такие связи возможны в рамках взаимоотношений, установившихся в формальных производственно-сбытовых цепочках; возможны также и более неформальные или общие связи с более крупными фирмами. Большинство участвовавших в обследовании предприятий (77% респондентов) указали, что они являются элементом производственно-сбытовой цепочки, причем в 30% случаев наиболее крупный вклад, обеспечиваемый в результате связей с поставщиками, составлял от четверти до половины их общего оборота⁴⁸. Их роль в производственно-сбытовой цепочке состояла в том, чтобы проявлять свою способность по обеспечению того или иного нишевого товара или услуги, которые более крупные компании не могли обеспечить самостоятельно или были не в состоянии обеспечить их по столь низкой цене. Из тех предприятий, которые сочли, что они являются частью производственно-сбытовой цепочки, две трети поставляли какой-либо стандартный товар или услугу, половина – какой-либо нестандартный товар или услугу, а каждое пятое обеспечивало тот или иной тип научных исследований и разработок.

36. Почти половина малых и средних предприятий устанавливает взаимоотношения с крупными компаниями за пределами производственно-сбытовой цепочки, прежде всего для закрепления позиций на их рынке и в надежде наладить новое деловое сотрудничество. Налаживание таких связей имеет ключевое значение для таких предприятий в секторах, где доминируют крупные фирмы, которые могут вовлекать более мелкие предприятия в производственно-сбытовые цепочки для совершенствования технологического и кадрового капитала⁴⁹. Согласно результатам вышеупомянутого обследования, четверть малых и средних предприятий являются партнерами более крупных фирм по осуществлению НИОКР, а 15% участвуют в более официальных совместных предприятиях, созданных с крупными фирмами. Еще 15% респондентов получили какие-либо рекомендации от того или иного крупного предприятия, стремившегося повысить производительность через их производственно-сбытовые цепочки. Благодаря связям с крупными компаниями малые и средние предприятия могут избавиться от ряда проблем, которые способны возникнуть в их деловой и правозащитной повестке дня вследствие дефицита ресурсов. Существующие связи в рамках производственно-сбытовой цепочки, которые уже налажены, а также культура наставничества и формулирования рекомендаций показывают, как можно проявлять должную заботу о правах человека через партнерство между

⁴⁸ D. Jamieson et al, *Large Businesses and SMEs: Exploring how SMEs interact with large businesses* (ORC International, 2012). Можно ознакомиться по адресу www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34639/12-1196-exploring-how-smes-interact-with-large-businesses.pdf.

⁴⁹ См. "Small business: a global agenda", p. 22 (сноска 28 выше).

малыми и крупными предприятиями и как эти последние могут устанавливать стандарты с условиями для малых предприятий и содействовать укреплению их потенциала по выполнению процедур должной осмотрительности⁵⁰.

37. Критерии в области прав человека могут являться одним из предварительных условий при объявлении конкурсных торгов или одним из факторов, влияющих на выбор поставщиков. Представляется, что такая практика как минимум в некоторых случаях приносит свои плоды; было отмечено, что воздействие производственно-сбытовой цепочки становится более мощным вектором социальных и экологических преобразований, чем местные регулирующие положения⁵¹.

38. На практике в связи с контрактными положениями о «соблюдении прав человека» встает ряд вопросов и вызовов. При использовании таких официальных мер в отношениях между предприятиями с целью стимулирования выполнения Руководящих принципов одной из основных проблем является тот факт, что в типовом бизнес-контракте, заключаемом между непосредственными сторонами, учет субъектов длинной производственно-сбытовой цепочки может оказаться невозможным. Однако эта проблема встает прежде всего перед крупными предприятиями с многоуровневой производственно-сбытовой цепочкой, которые, согласно Руководящим принципам, должны проявлять должную заботу о правах человека на всех уровнях, начиная с тех областей, где опасность пагубного воздействия на права человека наиболее велика. Таким образом, для предприятий с обширными производственно-сбытовыми цепочками применение контрактных положений для побуждения поставщиков к исполнению их обязанности по соблюдению прав человека может потенциально стать полезным инструментом для снижения рисков в рамках масштабных сетей. При этом, однако, сохраняется опасность того, что малые и средние предприятия могут просто избегать таких требований, реализуя свою продукцию другим конкурирующим фирмам, которые не применяют таких контрактных положений и не уделяют приоритетного внимания вопросам защиты и поощрения прав человека в русле своей коммерческой деятельности. Предприятия, занимающие такую позицию, в состоянии получить стратегическое преимущество на соответствующем рынке, поскольку упомянутые меры могут обеспечить снижение производственных расходов. Поэтому крайне важно, чтобы в рамках той или иной отрасли были созданы равноправные условия.

39. Опыт, приобретенный на местах, также показывает, что ограничительные контакты с малыми и средними субподрядными предприятиями могут в определенных обстоятельствах порождать пагубную практику в области прав человека, поскольку крупные компании сознательно возлагают правозащитные риски на эти предприятия. Крупным компаниям следует учитывать этот аспект в рамках собственных усилий по проявлению должной заботы о правах человека⁵².

40. Кроме того, опыт на местах свидетельствует о том, что крупным компаниям, в том числе транснациональным корпорациям, необходимо прилагать намного больше усилий для оказания содействия и передачи опыта социальной ответственности малым и средним предприятиям в их производственно-сбытовой цепочке. Это не значит, что транснациональные корпорации в последние годы не стали уделять больше внимания профессиональной подготовке

⁵⁰ См. L. Spence, "CSR and Small Business in a European Policy Context: The Five 'C's of CSR and Small Business Research Agenda 2007", *Business and Society Review*, Vol. 112, Iss. 4 (December 2007), p. 533.

⁵¹ См. G. Starcher, "Responsible Entrepreneurship: Engaging SMEs in Socially and Environmentally Responsible Practices" (European Bahá'í Business Forum, 2005) p. 23.

⁵² См. M. Anner, J. Bair and J. Blasi, "Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labour Violations in International Subcontracting Networks", *Comparative Labour Law and Policy Journal* (2013) p. 35. См. также R. Locke, *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labour Standards in a Global Economy* (Cambridge University Press, 2013), p. 126.

для малых предприятий в рамках их производственно-сбытовой цепочки. Например, некоторые компании ввели стратегические обязательства по поощрению прав человека в своих производственно-сбытовых цепочках и предоставляли поставщикам профессиональную подготовку и рекомендации⁵³.

С. Роль государств в поддержке малых и средних предприятий

41. Как показывает опыт Рабочей группы, малые и средние предприятия ожидают указаний со стороны правительств, в том числе относительно их обязанности по соблюдению прав человека. В этой связи в вышеупомянутом докладе Международной организации работодателей и МОТ была подтверждена ясность позиции таких предприятий в части той поддержки, которую они ожидают от правительства и которая заключается в даче предприятиям эффективных указаний (76%), разработке и принятии понятных законов (75%) и в недопущении к службам государственной поддержки тех фирм, которые пренебрегают правами человека (49%).

42. Развитие малых и средних предприятий является одним из главных направлений государственной политики, в том числе путем обеспечения субсидий, грантов и профессиональной подготовки. В экономических системах, характеризующихся крупными неформальными секторами, правительства могут представить последовательный план по переводу таких предприятий из неформального в формальный сектор экономики. Эти политические средства, равно как и другие инструменты, используемые для развития и поддержки предприятий, открывают возможности для популяризации положений Руководящих принципов и реализации ожиданий правительства относительно того, что все предприятия, находящиеся под его юрисдикцией, выполняют обязанности по соблюдению прав человека. Правительства могут утверждать Руководящие принципы в качестве одной из главных политических целей своих программ, касающихся предприятий, в том числе в качестве ключевого элемента мероприятий по профессиональной подготовке и укреплению потенциала, предлагаемых государственными ведомствами. Кроме того, несение корпоративной ответственности за соблюдение прав человека должно стать одним из критериев получения государственных субсидий и грантов.

43. В странах, находящихся в процессе перевода деятельности неформального сектора экономики в формальный реализуются программы официальной регистрации малых и средних предприятий, которые открывают возможности для содействия правительству в стимулировании применения Руководящих принципов посредством ведения просветительских кампаний среди широкого сегмента предприятий.

44. Одним из главных соображений правительств в этой связи является необходимость «перевода» Руководящих принципов и последствий корпоративной ответственности за соблюдение прав человека в такие концепции, которые понятны местному деловому сообществу и которые отражают местную проблематику в области прав человека. Общие указания для малых и средних предприятий, такие как рекомендации Европейской комиссии⁵⁴ и сами Руководящие принципы, могут стать полезным справочным материалом для такого «перевода», который правительства должны сделать для содействия осуществлению Руководящих принципов на национальном уровне.

45. Бесспорно, поставленная задача будет заключаться в преодолении традиционного психологического стереотипа, согласно которому малые и средние предприятия воспринимаются как местные субъекты экономического роста,

⁵³ См., например, <http://corporate.mcdonalds.com/mcd/sustainability/sourcing/workplaces-human-rights.html>; www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy; и www.nestle.com/aboutus/suppliers.

⁵⁴ См. http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en.

наделяющие сферу социальной ответственности низкой или нулевой приоритетностью. Однако, поскольку все государства обязаны защищать права человека от нарушений, связанных с предпринимательской деятельностью, важным аспектом является обеспечение соблюдения прав человека такими предприятиями и другими компаниями, которое следует включить в качестве составного элемента в комплексный государственный подход к применению Руководящих принципов на национальном уровне. Совет по правам человека призвал правительства разработать национальные планы действий, касающиеся предпринимательской деятельности и прав человека⁵⁵, и, как Рабочая группа поясняет в своих указаниях по этим планам, такие планы должны составляться в рамках комплексного процесса, охватывающего все заинтересованные стороны⁵⁶, причем в ходе такого процесса не следует обходить вниманием малые и средние предприятия.

46. Примером такого взаимодействия на практике является Закон о современном рабстве, принятый в Соединенном Королевстве Великобритании и Северной Ирландии в 2015 году⁵⁷. Хотя основные обязательства – отслеживать и контролировать операции и не допускать случаев торговли людьми и рабства – возлагаются только на предприятия с годовым оборотом свыше 36 млн. фунтов стерлингов, упомянутые предприятия также несут обязательства по отчетности в связи с их производственно-сбытовыми цепочками. Это означает, что при заключении сделок с крупными фирмами на малые и средние предприятия, скорее всего, будут возлагаться контрактные обязательства, требующие от них отчетности по соблюдению положений Закона в ходе своей деятельности⁵⁸. В результате малым и средним предприятиям придется внедрять те же процедуры отчетности, что и крупным компаниям, с которыми они заключают контракты. Наряду с этим они будут способствовать усилиям по искоренению рабства и торговли людьми в остальной части производственно-сбытовой цепочки.

47. Помимо осознанной корректировки политики, которая необходима для поддержки малых и средних предприятий в процессе применения ими Руководящих принципов, особое внимание следует уделять имеющимся и будущим законодательным и регламентирующим инициативам, оказывающим на них влияние. Регулирование – это одно из ключевых средств для обеспечения соблюдения предприятиями прав человека. Например, Закон о современном рабстве, не имевший непосредственного отношения к малым и средним предприятиям, на практике оказался весьма актуальным для их деятельности.

48. Некоторые из имеющихся инициатив открывают возможности для активизации дальнейших действий государств, направленных на оказание малым и средним предприятиям содействия в применении Руководящих принципов. Например, в 2010 году страны Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС) выступили с инициативой в области этики предпринимательской деятельности, ориентированной на эти категории предприятий в рамках организации. На основе этого соглашения внутри АТЭС были приняты меры по разработке стандартных принципов для кодексов этики в целевых отраслях, укреплению потенциала для содействия заинтересованным организациям в подготовке и применении кодексов, соответствующих принципам АТЭС и инициированию осведомленности и сотрудничества среди всех основных субъектов⁵⁹. Приведение этих мероприятий в соответствие с Руководящими принципами могло бы обеспечить эффективный охват большого количества государственных предприятий.

⁵⁵ См. резолюцию 26/22 Совета по правам человека.

⁵⁶ См. Working Group on business and human rights, “Guidance on National Action Plans on Business and Human Rights” (2016). Можно ознакомиться на веб-сайте www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNWG_%20NAPGuidance.pdf.

⁵⁷ См. www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted.

⁵⁸ См. <http://devant.co.uk/the-modern-slavery-act-2015-a-guide-for-smes>.

⁵⁹ См. <http://mcprinciples.apec.org/CMFiles/Resources%202015/GeneralOverview.pdf>.

49. Предприятия обратились к государствам с призывом принять меры к распространению Руководящих принципов в их среде, в том числе среди малых и средних предприятий. В заявлении, сделанном в 2017 году, группа «Бизнес-20», являющаяся элементом официального диалога «Группы 20» с глобальным бизнес-сообществом, обратилась к Группе с призывом поощрять распространение Руководящих принципов наряду с Руководящими принципами ОЭСР для многонациональных предприятий в целях укрепления ответственного делового поведения и формирования общемирового пространства равных возможностей⁶⁰. Рабочая группа также обратилась к государствам – членам «Группы 20» с призывом продемонстрировать свою лидирующую роль в поощрении применения Руководящих принципов государствами и предприятиями для дальнейшего развития устойчивых производственно-сбытовых цепочек. Такое устремление группы будет опираться на декларацию «Группы семи» от 2015 года, в которой государства решительно поддержали Руководящие принципы, настоятельно призвав к проявлению предприятиями должной заботы о правах человека и принятию обязательства по наращиванию помощи малым и средним предприятиям в выработке общего понимания концепции должной заботы и в ответственном управлении производственно-сбытовой цепочкой⁶¹.

50. Национальные учреждения по правам человека также проявляли инициативу в распространении рекомендаций о соблюдении предприятиями прав человека. Например, Комиссия Соединенного Королевства по вопросам равенства и прав человека опубликовала пособие о том, почему права человека имеют значение для предприятий⁶², а также отдельные указания для малых и средних предприятий⁶³. Аналогичным образом Национальная комиссия Кореи по правам человека занималась распространением методов правозащитного управления для таких предприятий⁶⁴.

D. Роль профсоюзов

51. Профсоюзы играют незаменимую роль в системе защиты прав человека рабочих; они нередко оказывались на переднем крае, защищая права человека посредством участия своих членов. В своем докладе о глобальном индексе прав за 2016 год, озаглавленном «Худшие страны мира для рабочих», Международная конфедерация профсоюзов отметила четыре области прав человека, в которых государства своими действиями нарушали индивидуальные права человека. В их число входили: широкомасштабное социальное отчуждение рабочих; нарушение права на ведение коллективных переговоров, на свободу выступлений и публичных протестов; и рост насилия. Конфедерацией были также опубликованы специализированные доклады, посвященные областям, вызывающим у профсоюзов наиболее серьезную озабоченность, в которых наряду с выявлением проблем изложены конкретные рекомендации.

E. Роль предпринимательских инициатив и ассоциаций

52. Ассоциации предпринимательских и коллегиальных групп могут сыграть важную роль в привлечении потенциала малых и средних предприятий к рас-

⁶⁰ См. www.b20germany.org/fileadmin/user_upload/documents/B20/b20-handout-recommendations-sdgs.pdf.

⁶¹ См. https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf. См. также www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16070&LangID=E.

⁶² См. https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/a_guide_to_business_and_human_rights_1_1.pdf.

⁶³ См. https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/fairness_dignity_and_respect_in_sme_workplaces.pdf.

⁶⁴ См. www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002002001&boardtypeid=7003&boardid=7001698.

ширению их возможностей по соблюдению прав человека. Предпринимательские ассоциации – такие как Международная организация работодателей, которая утверждает, что входящие в ее состав организации представляют широкий спектр компаний, включая малые и средние предприятия, в 150 странах, – находятся в выгодном положении для популяризации и развития применения Руководящих принципов внутри бизнес-сообщества. Оказывая помощь в плане профессиональной подготовки, консультирования, ресурсов – таких как контрольные показатели, коммуникационных стандартов и индикаторов – предпринимательские ассоциации дают таким предприятиям возможность осмыслить требования, предусмотренные в Руководящих принципах, и свести воедино предприятия аналогичного размера и профиля, находящиеся в одном географическом контексте.

53. Международная торговая палата активно призывает своих членов включать инициативы Организации Объединенных Наций по правам человека в свои стратегии и программы, а также предоставляет им конкретную информацию и рекомендации по тематике прав человека⁶⁵.

54. Промышленные организации – такие как Международная ассоциация представителей нефтяной промышленности по охране окружающей среды⁶⁶ и Международный совет по горнодобывающей промышленности и металлам⁶⁷ – тоже активно способствуют применению Руководящих принципов в их соответствующих секторах; ими разработан ряд практических инструментов по оказанию соответствующего содействия предприятиям, в которых также имеются полезные ссылки для малых и средних предприятий.

55. Предпринимательские инициативы и ассоциации способны занять активные лидирующие позиции в процессе информирования своих членов о том, что применение Руководящих принципов отвечает их интересам, и могут играть весьма заметную роль в поощрении прав человека во всем мире благодаря их охвату и значительному масштабу. Настоятельно необходимо, чтобы предпринимательские инициативы и ассоциации, используя свой глобальный охват, взаимодействовали со всеми заинтересованными сторонами и субъектами в области прав человека для оказания помощи в активизации применения Руководящих принципов.

56. Объединение усилий с другими фирмами в рамках взаимоотношений, налаженных вне производственно-сбытовой цепочки, также могло бы содействовать более строгому соблюдению прав человека со стороны малых и средних предприятий. Те из них, которые являются участниками большего числа предпринимательских инициатив и ассоциаций, придают большее значение своим социальным и экологическим обязанностям⁶⁸. С другой стороны, сетевая организация позволяет привлекать предприятия комплексно, применяя при этом специфические подходы для конкретных секторов.

Г. Роль международных организаций

57. В вышеупомянутом докладе Международной организации работодателей и МОТ отмечалось, что малые и средние предприятия ожидают от международных организаций: обмена информацией о проблемах и передовой практике в общемировом и региональном масштабе (79%); содействия в соблюдении прав человека предприятиями и оказания государствам помощи по их просьбе в выполнении обязательств по защите от нарушений прав человека со стороны предприятий (67%); развития потенциала и повышения осведомленности своих

⁶⁵ См. <https://iccwbo.org/global-issues-trends/global-governance/business-and-the-united-nations/>.

⁶⁶ См. www.ipieca.org/about-us/.

⁶⁷ См. www.icmm.com/en-gb/about-us.

⁶⁸ См. United Kingdom Department of Trade and Industry, *Engaging SMEs in Community and Social Issues* (London, 2002).

государств-членов (54%); и предоставления возможностей для участия в деятельности международных организаций (49%).

58. Тем не менее в настоящее время положения Руководящих принципов не фигурируют в большинстве инструментов, направленных на поддержку развития малых и средних предприятий и их ответственного поведения. Значит, имеются широкие возможности для движения вперед в процессе ликвидации этого разрыва. Ниже представлены некоторые из многочисленных инструментов, разработанных для оказания таким предприятиям помощи в заложении политических основ, включая вопрос о том, как оценивать сильные и слабые стороны в процессе выработки и проведения политики, которая должна соответствовать Руководящим принципам.

59. Индекс экономической политики в сфере малых и средних предприятий⁶⁹, разработанный ОЭСР в 2006 году совместно с Европейской комиссией, Европейским банком реконструкции и развития и Европейским фондом образования, предназначался для применения в качестве инструмента для оценки политической основы деятельности малых и средних предприятий в странах с формирующейся рыночной экономикой и для отслеживания динамики прогресса в области проведения политики. Он дает возможность сопоставлять по странам и мероприятиям степень соответствия передовой практике и соответствующие политические стандарты, которые помогают правительствам определять задачи в сфере выработки политики, способствующей установке стратегических приоритетов для улучшения деловой среды⁷⁰. Обеспечение включения Руководящих принципов и ссылок в соответствующие инструменты для правительств и предприятий содействовало бы дальнейшему согласованию политики и наращиванию усилий по поощрению применения Руководящих принципов.

60. Международный торговый центр (МТЦ) – это единственное международное учреждение, деятельность которого полностью посвящена содействию интернационализации малых и средних предприятий с уделением в географическом плане особого внимания проведению соответствующих мероприятий в наименее развитых странах. В целях выполнения своего мандата МТЦ разработал портал инструментов рыночного анализа, который является «пунктом доступа к одной из крупнейших в мире баз данных по статистике торговли, тарифным данным, информации о прямых иностранных инвестициях и добровольным стандартам»⁷¹. Портал МТЦ открывает этим предприятиям доступ к пяти отдельным инструментам, которые повышают уровень транспарентности посредством проведения бизнес-анализа. Кроме того, разработанные инструменты «позволяют предприятиям и учреждениям по поддержке торговли выявлять возможности для экспорта и импорта и сопоставлять требования для доступа к рынку, которые помогают директивным органам отслеживать национальные показатели торговли и готовиться к проведению коммерческих переговоров»⁷². Эти инструменты обеспечивают анализ деятельности предприятий и включают в себя классификацию торговых операций, доступа к рынку, инвестиций, конкурентоспособности и стандартов, которая позволяет предприятиям получать информацию о торговой статистике, тарифах и рыночных требованиях, данные о прямых иностранных инвестициях, добровольных стандартах, государственных конкурсных торгах, аналитических исследованиях рынка, укреплении потенциала в сфере рыночного анализа и о конкурентоспособности торговли. Таким образом, инструменты МТЦ открывают еще одно направление для содействия малым и средним предприятиям в освоении Руководящих принципов и должны включать в себя их положения.

⁶⁹ См. www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

⁷⁰ См. www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

⁷¹ См. www.intracen.org/itc/market-info-tools/market-analysis-tools/.

⁷² Ibid.

61. МОТ также разработала ряд предпринимательских инициатив, направленных на поддержку малых и средних предприятий и предпринимателей путем предоставления курсов профессиональной подготовки, деловой практики и статистических данных в русле программы «Начни и совершенствуй свой бизнес». Как указано в материалах этой программы, она является крупнейшей общемировой программой профессиональной подготовки в сфере управления предпринимательской деятельностью с уделением особого внимания началу и совершенствованию бизнеса как стратегии создания для женщин и мужчин более многочисленных и более подходящих рабочих мест⁷³. В ходе реализации этой программы МОТ выпускает целый ряд публикаций, брошюр, фактологических статей и новостных материалов, направленных на содействие в достижении целей в области устойчивого развития путем активизации: а) политики развития предпринимательской деятельности, способствующей созданию достойных рабочих мест и предпринимательству, и поощрения роста числа микропредприятий и малых и средних предприятий; и б) продуктивной занятости и достойной работы для всех, включая молодежь и инвалидов. После проведенного в 2017 году пересмотра своей Трехсторонней декларации принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики (см. пункт 19), в которую включены и Руководящие принципы, МОТ будет играть особенно важную роль в деятельности по поддержке малых и средних предприятий, согласованной с Руководящими принципами, и в предоставлении транснациональным корпорациям ключевых рекомендаций относительно их задач по соблюдению прав человека на всей протяженности глобальных производственно-сбытовых цепочек.

62. Конференция Организации Объединенных Наций по торговле и развитию (ЮНКТАД), действуя через свой сектор по развитию предпринимательства, определила ряд программ подготовки по вопросам политики в области малых и средних предприятий, а также приняла мер по укреплению потенциала, направленных на расширение прав и возможностей жителей развивающихся стран. К ним относятся программа «ЭМПРЕТЕК»⁷⁴, Рамки политики предпринимательства и руководство по их осуществлению⁷⁵, Программа по развитию деловых связей⁷⁶ и Инициатива по электронному туризму⁷⁷. ЮНКТАД также разработала в помощь малым и средним предприятиям ряд программ по вопросам транспарентности и бухгалтерского учета, которые посвящены, например, отчетности о корпоративной ответственности и бухгалтерии.

63. Что касается региональных организаций, то Европейская комиссия наряду с формулированием конкретных рекомендаций для малых и средних предприятий подготовила ряд отраслевых справочников⁷⁸, в которых компаниям даются указания по осуществлению Руководящих принципов.

64. Многие из имеющихся инструментов, доступных малым и средним предприятиям, дают им возможность не только проводить критический анализ собственных недостатков, но и развертывать свои программы по укреплению потенциала. В рамках программы МОТ по обеспечению устойчивости конкурентоспособных и ответственных предприятий⁷⁹ оказывается глобальная техническая помощь, задача которой – содействовать таким предприятиям в развитии и создании достойных рабочих мест. Общая цель этой программы состоит в том, чтобы помогать им повышать уровень своей устойчивости и становиться более

⁷³ См. www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm.

⁷⁴ См. <http://empretec.unctad.org/>.

⁷⁵ См. <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Entrepreneurship/Entrepreneurship-Policy-Framework-and-Implementation-Guidance.aspx>.

⁷⁶ См. <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Enterprise%20Development/Business-Linkage-Programme.aspx>.

⁷⁷ См. http://unctad.org/en/Docs/tdxipbd6_en.pdf.

⁷⁸ https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/european-commission-sector-guides-implementing-un-guiding-principles-business-and-hum-0_en.

⁷⁹ См. www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--en/index.htm.

экологичными, продуктивными и конкурентоспособными, а также создавать больше стабильных и достойных рабочих мест. Благодаря реализации этой программы МОТ ожидается, что предприятия будут совершенствовать управление рабочими объектами и сокращать ненужный объем работ, применяя организационные системы «5S» в целях: а) повышения качества и продуктивности; б) укрепления потенциала в сфере управления кадрами и формирования более благоприятной коммуникационной среды как для управленцев, так и для работников; в) роста уровня корпоративной ответственности через управление средой и обеспечение более экологичного производства для улучшения показателей экономической отдачи; д) совершенствования управления в системе безопасности и гигиены труда; и е) создания более благоприятной трудовой среды⁸⁰.

65. В вышеупомянутом докладе Международной организации работодателей и МОТ были отмечены ограничения, налагаемые на внешние рекомендации и указания для малых и средних предприятий. Например, как указывалось в докладе, участники упомянутой программы МОТ сообщали, что любое предложение, ориентированное на малые предприятия, должно представляться в компактной, доходчивой форме и иметь прямое, прикладное значение для их деловых потребностей⁸¹. Этот вывод был сделан после того, как обследование показало, что управленческий потенциал большинства малых и средних предприятий позволяет им справляться лишь с ежедневными вопросами регулирования бизнеса и что у них остается слишком мало времени для развития предпринимательской деятельности или на проведение внешних мероприятий по укреплению потенциала. В нем также было указано, что они склонны недооценивать выгоды от внешних рекомендаций, поскольку не получают регулярной информации о международной передовой практике, даже когда такие рекомендации позволили бы им повысить продуктивность и усовершенствовать стандарты и практику в области прав человека. Далее в докладе подчеркивалось, что в программах по укреплению потенциала нужно излагать ясным и доходчивым языком, что именно в них предлагается и какие выгоды малые и средние предприятия смогут получить от предусмотренных в них услуг. Отзывы коллег из числа исполнительных директоров и сотрудников руководящего звена были признаны наилучшими аргументами для предприятий в пользу того, что им было бы целесообразно расходовать свое время и ресурсы на реализацию той или иной учебной программы.

66. Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Цели в области устойчивого развития, принятые Генеральной Ассамблеей в сентябре 2015 года, предусматривают значительную роль предприятий, включая малые и средние предприятия. В своей резолюции 70/1 Генеральная Ассамблея призвала всех предпринимателей задействовать их творческий и инновационный потенциал для решения задач в области устойчивого развития, признавая при этом разнообразие субъектов частного сектора – от микропредприятий и кооперативов до многонациональных корпораций. В этой резолюции государства обязались способствовать развитию динамичного и эффективно функционирующего предпринимательского сектора, отстаивая при этом соблюдение трудовых прав и стандартов в области охраны окружающей среды и охраны здоровья в соответствии с международными нормами и соглашениями, а также в соответствии с другими осуществляемыми в настоящее время соответствующими инициативами, такими как Руководящие принципы. Программы и учреждения Организации Объединенных Наций могут сыграть важную роль в преобразовании прав человека в практические указания для использования малыми и средними предприятиями. Например, руководящие положения об осуществлении цели 5 Целей в области устойчивого развития, посвященной ген-

⁸⁰ См. www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_160240/lang--en/index.htm.

⁸¹ См. www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf.

дерному равенству, призваны содействовать тем предприятиям, которые стремятся повысить уровень гендерного равенства на рабочих местах.

III. Выводы и рекомендации

A. Выводы

67. Хотя процесс осуществления малыми и средними предприятиями Руководящих принципов предпринимательской деятельности в аспекте прав человека развивался медленными темпами и предприятия этой категории в основном не принимали участия в дискуссиях международного уровня об активизации применения положений Руководящих принципов, настоящий доклад показывает, что сравнительно скромные меры, принимаемые некоторыми субъектами, могли бы иметь большое значение на начальном этапе восполнения этого пробела. Внесение коррективов в сообщения основных партнеров – таких как государственные ведомства, отвечающие за надзор и регулирование деятельности малых и средних предприятий, а также другие корпорации, являющиеся частью их производственно-сбытовых цепочек, и международные организации, которые реализуют программы в интересах более мелких предприятий, – также могло бы стать значительным вкладом в повышение уровня осведомленности о Руководящих принципах. При этом первоначальной задачей остается степень осведомленности об этих принципах в государственных учреждениях, прежде всего тех, которые занимаются вопросами экономического роста, ибо именно эти учреждения видят свою роль в том, чтобы содействовать малым и средним предприятиям в достижении экономических результатов при довольно низкой заинтересованности в решении вопросов, касающихся социальной ответственности. Таким образом, действия правительств и усилия международных организаций особенно необходимы для преодоления этого вызова, отраженного, в сущности, в Принципе 8, согласно которому государствам следует обеспечить, чтобы государственные ведомства, агентства и другие государственные учреждения, определяющие практику предпринимательской деятельности, были осведомлены о правозащитных обязательствах государства и соблюдали их при выполнении своих соответствующих мандатов, в том числе путем предоставления им соответствующей информации, подготовки и поддержки⁸².

68. Крупные транснациональные корпорации, зачастую занимающие лидирующее положение в производственно-сбытовых цепочках, в которых задействовано множество малых и средних предприятий, также играют важную роль в обмене знаниями и опытом в области применения Руководящих принципов (хотя большинство наиболее крупных предприятий тоже пока находится на ранней стадии осуществления положений Руководящих принципов) и в активизации соблюдения Руководящих принципов через кодексы поведения поставщиков и контрактные положения.

69. По сути, налицо настоятельная потребность в стратегическом лидерстве со стороны как государственных учреждений и ведомств, так и бизнес-сообщества, чтобы придать масштабный характер процессу осуществления Руководящих принципов малыми и средними предприятиями. В этой связи важно учитывать, что эти предприятия – не просто «урезанный» вариант крупной фирмы⁸³, и принимать во внимание их реальные условия, которые существенно различаются в зависимости от стран и отраслей. При выработке эффективной стратегии нужно учесть их слабые стороны, включая нехватку ресурсов, ограниченность их сегмента рынка, их принадлежность преимущественно к неформальному сектору экономи-

⁸² См. www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf.

⁸³ См. “A Small Business Is Not a Little Big Business” (сноска 12 ниже).

ки (во многих, но не во всех правовых системах), а также их взаимоотношения с другими субъектами.

70. В процессе разработки национальных планов действий правительства имеют возможность для повышения осведомленности об ответственности малых и средних предприятий за соблюдение прав человека на национальном уровне и для разъяснения того факта, что действие Руководящих принципов распространяется на все предприятия.

71. Наличие более доступной и удобной для использования информации и практических инструментов послужит удобной отправной точкой для принятия основных мер по популяризации обязанностей в области прав человека, которую необходимо проводить практически во всех экономиках. Эти меры следует дополнять постоянным предоставлением возможностей для обучения, включая проведение семинаров – коллегиальных учебных программ с применением ознакомительного подхода. Положения Руководящих принципов следует включать в конкретные программы, касающиеся характера и перспектив международных стандартов для ответственной предпринимательской деятельности и устойчивого развития.

В. Рекомендации

72. В настоящем докладе Рабочая группа предлагает ряд целевых рекомендаций, предназначенных для государств и других заинтересованных сторон, в том числе для малых и средних предприятий. Она будет признательна государствам и другим заинтересованным сторонам за отзывы о докладе и об изложенных далее рекомендациях.

73. Рабочая группа рекомендует государствам:

а) признать, что, действуя в рамках своей обязанности защищать права человека от нарушений со стороны предприятий, они будут стремиться повышать осведомленность о последствиях применения Руководящих принципов для малых и средних предприятий и побуждать их к осуществлению Руководящих принципов посредством комплекса обязательных и добровольных мер;

б) оказывать малым и средним предприятиям целевую помощь в осуществлении Руководящих принципов, в том числе путем адаптации изложенных в них требований к местным условиям и предоставления основанных на практике возможностей по укреплению потенциала в сфере применения Руководящих принципов в сотрудничестве с другими заинтересованными сторонами;

в) включать стандарты, изложенные в Руководящих принципах, в имеющиеся процессы и платформы для содействия малым и средним предприятиям в целях обеспечения более эффективной последовательности в проведении политики между правительством и отдельными ведомствами;

г) интегрировать Руководящие принципы в деловые взаимоотношения с малыми и средними предприятиями, требуя от компаний, получающих государственные ссуды, субсидии и финансовые услуги, соблюдения прав человека в рамках процедур государственных закупок, а также в производственно-сбытовые цепочки и деловые взаимоотношения государственных компаний;

е) привлекать малые и средние предприятия к разработке национальных планов действий для предпринимательской деятельности в аспекте прав человека как к средству повышения их осведомленности и сообщать об ожиданиях со стороны таких предприятий;

f) включать возможности для содействия применению Руководящих принципов в рекомендации и стандарты их учреждений в области развития;

g) оказывать малым и средним предприятиям целевую помощь в осуществлении Руководящих принципов, в том числе путем упрощения требований, предусмотренных Руководящими принципами, и предоставления возможностей для укрепления потенциала;

h) закрепить положения Руководящих принципов в существующих процедурах и платформах для поддержки и побуждения малых и средних предприятий к осуществлению Руководящих принципов;

i) проводить среди государственных учреждений по вопросам развития работу по включению в их стандарты возможностей для содействия в осуществлении Руководящих принципов;

j) создавать малым и средним предприятиям больше возможностей для перехода из неформального в формальный сектор экономики, чтобы они могли получать всестороннюю поддержку в сфере применения Руководящих принципов.

74. Рабочая группа рекомендует малым и средним предприятиям:

a) обратиться за содействием к предпринимательским и промышленным ассоциациям, чтобы ознакомиться с международными стандартами и практическими инструментами в сфере выполнения обязанности по соблюдению прав человека и присоединиться к сообществам по взаимному обучению;

b) использовать опыт, приобретенный созданными механизмами по обеспечению соблюдения требований, в частности в сферах экологической устойчивости, безопасности и гигиены труда, борьбы с коррупцией и торговлей людьми;

c) использовать существующие процедуры несения социальной ответственности – включая отчетность по Глобальному договору, отчетность в области устойчивого развития (например, Глобальная инициатива по отчетности), национальные и международные стандарты по сертификации (например, ISO 26000) – в качестве платформ для осуществления Руководящих принципов;

d) извлекать опыт из функционирования имеющихся механизмов и программ по обеспечению соблюдения требований, в том числе в сферах экологической устойчивости, безопасности и гигиены труда, борьбы с коррупцией и торговлей людьми;

e) использовать системы коллегиальной поддержки внутри и среди различных секторов в целях обмена знаниями, опытом и результатами применения Руководящих принципов.

75. Рабочая группа рекомендует транснациональным корпорациям:

a) стимулировать соблюдение прав человека в деловых взаимоотношениях с малыми и средними предприятиями путем включения Руководящих принципов в кодексы поведения поставщиков и контрактные положения;

b) формулировать рекомендации и укреплять потенциал в сфере применения Руководящих принципов для филиалов, партнеров и других деловых контактов, включая малые и средние предприятия;

c) давать партнерам из числа малых и средних предприятий указания относительно применения передовой практики в области осуществления Руководящих принципов;

d) использовать свою стратегическую позицию для оказания содействия своим подразделениям из числа малых и средних предприятий посредством программ по укреплению потенциала и профессиональной подготовке.

76. Рабочая группа рекомендует предпринимательским и коллегиальным ассоциациям:

a) повышать осведомленность среди своих членов относительно ответственности за соблюдение прав человека и содействовать разработке практических инструментов для малых и средних предприятий, в которых будут учитываться их конкретные особенности в определенных условиях и секторах;

b) поддерживать и обеспечивать соблюдение прав человека, в том числе применение Руководящих принципов, на всей протяженности своих производственно-сбытовых цепочек;

c) использовать возможности своих многочисленных членов для популяризации Руководящих принципов через все формы коммуникации и информировать своих членов о последних событиях в области прав человека;

d) способствовать повышению конкурентоспособности путем совершенствования стандартов, связанных со стимулами в пределах рынка, на котором действуют малые и средние предприятия.

77. Рабочая группа рекомендует международным организациям и системе Организации Объединенных Наций:

a) включать Руководящие принципы в инструменты, рекомендации и меры по укреплению потенциала, предназначенные для малых и средних предприятий;

b) принимать меры для разъяснения стандартов и упрощения положений Руководящих принципов для малых и средних предприятий;

c) играть лидирующую роль в разработке инициатив по сотрудничеству, направленных на формирование системы обмена опытом, посредством вовлечения малых и средних предприятий в свою деятельность;

d) продолжать взаимодействие с государствами и компаниями для оказания специальной помощи малым и средним предприятиям из наименее развитых стран и согласовывать такие рекомендации и меры помощи с положениями Руководящих принципов;

e) разрабатывать и предоставлять в онлайн-овом и офлайн-овом режимах учебные курсы по повышению осведомленности о Руководящих принципах и их актуальности для предпринимательской деятельности.

78. Рабочая группа рекомендует ученым кругам, профсоюзам и организациям гражданского общества:

a) повышать значимость вопроса о применении малыми и средними предприятиями Руководящих принципов на соответствующих форумах, таких как процедуры выполнения национального плана действий;

b) поддерживать разработку инструментов, направленных на осуществление Руководящих принципов малыми и средними предприятиями, для принятия мер к тому, чтобы в таких инструментах учитывался реальный характер проблем в области прав человека и перспектив для потерпевших в соответствующих обстоятельствах;

c) уделять малым и средним предприятиям повышенное внимание в целях улучшения положения в области прав человека благодаря доступу к средствам правовой защиты и программам отчетности, в которых отражено национальное и международное право;

- d) осуществлять сбор целевых данных о малых и средних предприятиях, их обязательствах и показателях в области прав человека, чтобы выявлять пробелы и передовую практику в глобальном масштабе;
 - e) обеспечивать реализацию программ по укреплению потенциала, направленные на защиту и поощрение прав человека.
-