supported by Visegrad Fund

Kingdom of the Netherlands

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

у партнерстві з:

Польським інститутом прав людини і бізнесу (Польща)

Polish Institute for Human Rights and Business

Університетом Миколаса Ромеріса (Литва)

MYKOLAS ROMERIS UNIVERSITY

Університетом Лодзя, факультет управління (Польща)

FACULTY OF MANAGEMENT University of Lodz

Неурядовою організацією SME SPOLU (Словацька Республіка)

SME UKRAINE SLOVAKIA SPOLU

Frank Bold **(Чехія)**

ЦЕНТР РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ **(Україна)**

БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ

Навчальна програма

Харків
«Право»
2018

УДК 340.111.5:005.71
Б60

Розробники програми:
Олена Уварова
Юлія Размєтаєва
Катерина Мандрікова
Дмитро Філіпський
Віктор Смородинський
Олена Харитонова

Бізнес і права людини : [навчальна програма] / О. Уварова, Ю. Размєтаєва, К. Мандрікова та ін. ; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. – Харків : Право, 2018. –
Б60 84 с.

ISBN 978-966-937-490-5

УДК 340.111.5:005.71

ISBN 978-966-937-490-5

© Уварова О., Размєтаєва Ю., Мандрікова К. та ін., 2018
© Оформлення. Видавництво «Право», 2018

Із залученням міжнародних експертів/ок:

Беата Фарачик, Президент Польського інституту прав людини і бізнесу

Ліра Якулевішіене, Декан юридичного факультету, Голова Лабораторії з прав людини Університету Миколаса Ромеріса, співзасновниця Мережі відповідального бізнесу Литви

Довілє Галіуте-Янушоне, доцентка Інституту міжнародного права і права ЄС Університету Миколаса Ромеріса (Литва), експертка від Литви дослідницької мережі FRANET

Алла Тимофєєва, Юридичний факультет Карлового Університету (Чеська Республіка), членкиня ESIL Interest Group on International Business and Human Rights

Ітка Бродська, дипломатка, заступниця директора з прав людини й перехідної політики Міністерства закордонних справ Чеської Республіки

Петер Чурош, доктор філософії, доцент Інституту теоретичного правознавства ім. Густава Радбруха в Університеті Павола Йозефа Шефаріка в Кошице (Словацька Республіка)

Марина Капустіна, юристка Міжнародного адвокатського бюро центральної Європи bnt attorneys in CEE, експертка з правових питань громадської організації SME SPOLU (Словацька Республіка)

У розробці курсу використано також матеріали, люб’язно надані національною експерткою з питань корпоративної соціальної відповідальності Мариною Саприкіною.

Програма презентації навчального курсу «Бізнес і права людини» для студентів-юристів

27 вересня 2018 р.

9.00 **Опис навчального курсу: основні теми, мета курсу, досвід Європи і США щодо викладання аналогічних дисциплін**

Олена Уварова, Голова Міжнародної лабораторії бізнесу і прав людини Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, членкиня Глобальної асоціації дослідників бізнесу і прав людини

9.20 **Бізнес і права людини: світові тенденції**

Ліра Якулевішієне, Декан юридичного факультету, Голова Лабораторії з прав людини Університету Миколаса Ромеріса, співзасновниця Мережі відповідального бізнесу Литви

Довілє Галіуте-Янушоне, доцентка Інституту міжнародного права і права ЄС Університету Миколаса Ромеріса (Литва), експертка від Литви дослідницької мережі FRANET

10.00 **Human Rights Due Diligence: механізми забезпечення належної обачності бізнесу в сфері прав людини**

Беата Фарачик, Президент Польського інституту прав людини і бізнесу

10.40 *Питання та коментарі*

11.00 **Юридично обов'язковий міжнародний документ у сфері бізнесу і прав людини**

Ітка Бродська, дипломатка, заступниця директора з прав людини й перехідної політики Міністерства закордонних справ Чеської Республіки

11.30 Перерва на каву

12.00 **Питання бізнесу і прав людини у практиці Європейського суду з прав людини**

Алла Тимофєєва, Юридичний факультет Карлового Університету (Чехія), членкиня ESIL Interest Group on International Business and Human Rights

12.30 **Контроль за працівниками на робочому місці: правові позиції Європейського суду з прав людини**

Марина Капустіна, юристка Міжнародного адвокатського бюро центральної Європи bnt attorneys in CEE, експертка з правових питань Громадської організації SME SPOLU

13.00 Питання та коментарі

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

Назва курсу **БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ**

Викладачі та розробники Олена Уварова
Юлія Размєтаєва
Катерина Мандрікова
Дмитро Філіпський
Віктор Смородинський
Олена Харитонова

1. Вступ

«Процеси глобалізації в усьому світі зробили абсолютно очевидним, що компанії – незалежно від того, локальні чи мультинаціональні, публічні чи приватні – значно впливають на права людини, як позитивно, так і негативно»[1]. Це вихідна теза, яку озвучує Датський інститут з прав людини, одна з найбільш авторитетних організацій, що займається питаннями відповідності діяльності господарюючих суб'єктів визнаним стандартам забезпечення прав людини. Власне, з цієї думки починаються численні наукові публікації, аналітичні огляди, експертні доповіді, методичні рекомендації, присвячені проблематиці, що лежить в площині «Бізнес і права людини». Адже є абсолютно очевидним, що «бізнес відіграє важливу роль у житті усіх людей, і те нагромадження питань, пов'язаних із правами людини, які ставляться перед бізнесом сьогодні, ніколи ще не було таким значним»[2].

Уже наявні напрацювання за цією тематикою вказують на надзвичайно високу її актуальність. Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини, а також рекомендації щодо їх імплементації, вироблені на рівні ООН[3], документи, що приймаються на рівні Ради Європи (серед них – Рекомендації Комітету Міністрів державам-членам щодо прав людини і бізнесу від 2 березня 2016 р.[4]), правове регулювання в країнах ЄС, США та інших провідних країнах світу, стандарти, які

[1] https://www.humanrights.dk/business-human-rights
[2] https://business-humanrights.org/en/platform-for-human-rights-indicators-for-business-hrib.
[3] http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_RU.pdf.
[4] https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4.

виробляються міжнародними і регіональними організаціями, правові позиції судових інституцій – усе це вказує на те, що змінюється концепція прав людини: прямим адресатом відповідних вимог стає не тільки держава, але й бізнес.

Водночас, усі наведені вище свідчення затребуваності тематики зобов'язань бізнесу щодо поваги, забезпечення і захисту прав людини вказують на те, що практика значно випереджає теорію й тому вимушена розвиватися переважно без її доктринальної підтримки. Ще однією помітною тенденцією є те, що в той час, коли одні держави вже почали імплементацію Національних планів дій щодо бізнесу і прав людини або активно працюють над їх розробкою, інші практично повністю виключають проблематику «Бізнес і права людини» з порядку денного.

Питання зобов'язань бізнесу в сфері забезпечення прав людини набули особливої актуальності в останнє десятиріччя. Дискусії з цього приводу, спрямовані на вироблення відповідних рекомендацій, дорожньої карти, яка б дозволила прийти до найбільш ефективного втілення у життя ідеї про те, що *не тільки на державу, але й на бізнес покладено зобов'язання щодо поваги, дотримання і забезпечення прав людини*[5], призводять до того, що юридична наука вимушено постає перед необхідністю визнати: *змінюється сама концепція прав людини й усталені в ній підходи*. Серед питань, що стають предметом дискусій, найчастіше звучать такі: що є джерелом обов'язковості (зобов'язуючого характеру) стандартів у сфері прав людини для бізнесу, чому бізнес-структури мають слідувати їм? можливо, йдеться лише про соціальні очікування, а не про юридичну обов'язковість? якщо визнавати за такими зобов'язаннями правовий характер, то чи мають вони статус «твердого права»? яким є зміст зобов'язань господарюючих суб'єктів у сфері прав людини? яким є зв'язок між зобов'язаннями держави і зобов'язаннями бізнесу у сфері прав людини? чи обмежуються зобов'язання бізнесу тільки обов'язком поважати права людини або включають в себе також позитивні зобов'язання захищати і забезпечувати реалізацію? якою є відповідальність бізнесу за дії третіх осіб – від державних агентів до контрагентів і бізнес-партнерів? Особливо гостро останнє питання постає в умовах триваючих конфліктів (що є актуальним для України), а також у ситуаціях, коли бізнес-структури діють за недемократичних політичних режимів.

Визнану визначальну роль у просуванні відповідального ставлення бізнесу до прав людини відіграв проф. Джон Раггі, спеціальний представник Генерального секретаря ООН з питань підприємницької діяльності в аспекті прав людини. Проф. Джон Раггі став ініціатором й автором рамкового документу «Захист, дотримання і засоби правового захисту» (2008), на якому засновано Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини, прийняті Радою ООН з прав людини (2011).

[5] Multinational Corporations and Global Justice Human Rights Obligations of a Quasi- Governmental Institution
Florian Wettstein. Business and human rights: from soft law to hard law? Ramona Elisabeta CÎRLIG Juridical Tribune Volume 6, Issue 2, December 2016 228-246.

Керівні принципи щодо бізнесу і прав людини стали основою для багатьох інших ініціатив, у тому числі й Відкритого листа до освітніх установ, який було підготовлено секретаріатом PRME (Принципи відповідальної управлінської освіти). Основними цілями цього листа стали:

1) підвищення інформованості освітнього сектору у питаннях бізнесу і прав людини;
2) рекомендації освітнім установам щодо розробки нових курсів і програм з питань бізнесу і прав людини;
3) популяризація освітніх програм, курсів, тренінгів з питань бізнесу і прав людини.

2. Анотація курсу

Сучасна концепція прав людини, адресати та носії прав. Роль недержавних акторів у забезпеченні прав людини. Зобов'язання бізнесу у сфері прав людини: історія формування концепції та її значення на сучасному етапі розвитку права прав людини. Види зобов'язань бізнесу в сфері прав людини, їх природа і зміст. Роль держави у забезпеченні виконання бізнесом його зобов'язань у сфері прав людини.

Основні документи з питань бізнесу і прав людини: міжнародний, регіональний і національний рівні правового регулювання. Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини, План дій ЄС з прав людини і демократії на 2015-2019 роки, серед завдань якого – підвищення обізнаності країн, які не є членами ЄС, із Керівними принципами ООН щодо бізнесу і прав людини. Національні плани дій з бізнесу і прав людини. Рекомендації CM/Rec(2016)3 Комітету міністрів Ради Європи. Відповідно до них країни-члени мають: переглянути національне законодавство й практики щодо їх відповідності стандартам у сфері бізнесу і прав людини; підвищувати обізнаність держорганів та інших інституцій з питань корпоративної соціальної відповідальності, рекомендацій Ради Європи з бізнесу і прав людини тощо; поширювати добрі практики у сфері бізнесу і прав людини; підготувати й поширити Національний план дій щодо імплементації Керівних принципів ООН у сфері бізнесу і прав людини, а також поширювати кращі національні практики у цій сфері; здійснити перевірку виконання Рекомендацій не пізніше ніж через 5 років після їх прийняття (тобто до 2021 року). Керівні рекомендації ІВА у сфері бізнесу і прав людини (2015).

Практика Європейського суду з прав людини, Суду Справедливості ЄС, інших судових інституцій з питань бізнесу і прав людини. Підходи до вирішення питання про відповідальність бізнесу за порушення у сфері прав людини.

Бізнес і права людини в Україні: міжнародні зобов'язання, законодавче регулювання, судова практика. Корпоративні практики.

3. Мета курсу

Метою навчального курсу є:

- підвищити обізнаність студентів/ок правничих спеціальностей щодо стандартів захисту прав людини від порушень з боку бізнесу, забезпечення поваги бізнесом прав людини й ефективного функціонування правових засобів захисту прав людини;
- забезпечити системні знання у майбутніх правників й розуміння ними впливу бізнес-діяльності на права людини, ролі держави, громадянського суспільства й юридичної спільноти у сприяння належному виконанню бізнесом зобов'язань у сфері прав людини;
- сформувати навички ідентифікації порушень бізнесом прав людини, впровадження на корпоративному рівні практик з оцінки ризику від бізнес-діяльності для прав людини, їх попередження і мінімізації негативних наслідків, а також належного реагування в ситуації, коли порушення було допущене.

4. Формат курсу

Очний *(offline)*

5. Результати навчання

За результатами вивчення курсу студенти:

розумітимуть:

- сучасні тенденції розвитку концепції прав людини;
- роль держави і бізнесу у забезпеченні поваги до прав людини, їх захисту і забезпечення;
- шляхи інтеграції праволюдинного підходу до бізнес-практик;
- співвідношення концептів «корпоративної соціальної відповідальності» і «зобов'язань бізнесу в сфері прав людини»;
- основні засади поширення принципу верховенства права на діяльність бізнес-структур;

знатимуть:

- основні етапи формування поняття «зобов'язання бізнесу у сфері прав людини» та його змістовного наповнення;

- міжнародні, регіональні й національні документи з питань бізнесу і прав людини й інструменти правового забезпечення їх ефективної реалізації;
- правові засоби захисту прав людини у разі їх порушення бізнесом, основні бар'єри в їх використанні та можливі шляхи їх подолання;
- стандарти у сфері бізнесу і прав людини в період конфлікту і в пост-конфліктний період;

вмітимуть:

- вирішувати конкретні практичні ситуації із застосуванням до них міжнародних, регіональних і національних стандартів у сфері бізнесу і прав людини;
- застосовувати на практиці процедури забезпечення належної обачності у сфері прав людини (Human Rights Due Diligence);
- розробляти внутрішні норми корпоративного регулювання, спрямовані на попередження ситуацій порушення бізнесом прав людини й реагування у випадку виникнення загрози такого порушення, а також дій у разі допущення порушення прав людини;
- оцінювати ризики діяльності конкретних господарюючих суб'єктів щодо можливого порушення прав людини;
- ідентифікувати ситуації порушення бізнесом прав людини й узагальнювати практику юридичного вирішення таких конфліктів в Україні.

6. Обсяг курсу

Вид заняття	**Загальна кількість годин**
лекції	16 год.
семінарські заняття / практичні / лабораторні	16 год.
самостійна робота	58 год.
УСЬОГО	**90 год.**

7. Пререквізити – Для вивчення курсу студенти потребують базових знань з теорії права і галузевих дисциплін (конституційне, адміністративне, кримінальне, цивільне право), достатніх для сприйняття категоріального апарату юриспруденції, розуміння джерел українського права, основ законотворчості і правозастосування.

8. Технічне й програмне забезпечення /обладнання

Вивчення курсу не потребує використання програмного забезпечення, крім загально вживаних програм і операційних систем.

9. Політики курсу

Письмові роботи:

Очікується, що студенти виконають декілька видів письмових робіт (есе, вирішення кейсу). До практичних занять студенти зобов'язані будуть написати коротке есе (до 600 слів) з приводу текстів, наданих викладачем, або вирішити казус (кейс). По завершенню курсу студенти зобов'язані будуть написати велике есе (до 4000 слів) за темою з переліку, запропонованого викладачем. Для цитування використовується один із загальновизнаних стилів (APA, ДСТУ ГОСТ 7.1:2006 тощо).

Академічна доброчесність:

Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикування джерел, списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її незарахуванння викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

Відвідання занять

Відвідання занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекції і практичні зайняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов' язані дотримуватися усі строків визначених для виконання усі видів письмових робіт, передбачених курсом.

Література

Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

10. Робоча програма курсу

Тема 1. Розвиток концепції прав людини на сучасному етапі: новітні тенденції

Вид заняття: лекція

Формат проведення: презентація, дискусія, розгляд практичної ситуації за Сократівським методом (За тиждень студентам буде надано справи для попереднього аналізу – у лекції буде використано справи як ілюстраційний матеріал. Студенти мають бути готовими відповісти на питання лектора за кожною справою)

Тривалість: 4 год.

Концепція прав людини: основні етапи розвитку. Сучасні виклики. «Класична» структура права людини: носій, вимога, адресат. Недержавні суб'єкти та забезпечення прав людини. Бізнес як адресат вимоги прав людини.

Допустимість та межі зобов'язань бізнесу у сфері прав людини. Балансування свободи підприємницької діяльності, невтручання до приватного сектору, дерегуляції економіки, з одного боку, та забезпечення прав людини, публічних інтересів, соціальної відповідальності й прозорості діяльності, з іншого.

Прямі міжнародні зобов'язання для корпорацій та/або міжнародні стандарти для усього бізнесу: перспективи впровадження. Заповнення прогалин у національних правових системах з метою забезпечення ефективної імплементації визнаних стандартів прав людини у підприємницькій діяльності.

Заохочення бізнесу до застосування доктрини належної обачності щодо прав людини, інформативного звітування, співпраці з державними органами та громадянським суспільством у питаннях захисту прав людини та усунення наслідків діяльності підприємств у вразливих сферах (екологічні та трудові права, права вразливих груп, діяльність у зонах конфлікту тощо).

Актуальні механізми забезпечення виконання бізнесом зобов'язань щодо поваги й захисту прав людини. Кращі світові практики.

Тема 2. Вимоги до бізнесу в контексті верховенства права

Вид заняття: практичне заняття

Формат проведення: робота в малих групах, презентація результатів, їх обговорення

Тривалість: 4 год.

Багаторівневість правового регулювання (міжнародний, регіональний, транснаціональний, міжобщинний, державний, субдержавний, корпоративний рівні регулювання). Саморегулювання як простір автономії. Поширення вимог верховенства права на недержавне право. Концепція міжнародного верховенства права.

Робота з кейсами у малих групах

Перша група: Фабула за справою BĂRBULESCU v. ROMANIA http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082

Друга група: Фабула за справою ANTOVIĆ AND MIRKOVIĆ v. MONTENEGRO http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-178904

Третя група: Фабула за справою Köpke v. Germany https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22dmdocnumber%22:[%22876677%22],%22itemid%22:[%22001-101536%22]}

Питання до кожної фабули: Яке рішення у такому спорі має прийняти суд? Чи було порушено вимоги верховенства права у цій справі?

Мета: на прикладі набору схожих за фактажем справ, кожна з яких стосується сфери регулювання внутрішнього трудового розпорядку, продемонструвати, що вимоги щодо легітимної мети, пропорційності, необхідності, належної процедури, коли йдеться про обмеження прав людини, застосовуються і до приватних осіб також. Також може бути поставлено питання, чи можуть описані у фабулах ситуації врегульовуватись на державному рівні:

пряма вказівка в законі на можливість роботодавця здійснювати відеоспостереження, контроль за особистою кореспонденцією працівників на робочих носіях із дотриманням встановленого законом порядку здійснення такого контролю;

які вимоги висуваються до правового регулювання, якщо такий контроль має намір здійснювати держава заради загальнодержавних цілей – терористична загроза тощо?

чи відрізняються вимоги з точки зору верховенства права у ситуації, коли контроль здійснюється роботодавцем і коли такий контроль здійснює держава?

Бліц-аналіз фабул

1. Нічний клуб встановлює платний вхід для чоловіків і безоплатний для жінок. Чи допустимо?
2. Школа встановлює загальне правило щодо шкільної форми – носіння усіма учнями, дівчатами і хлопчиками, брюк. Чи може бути оскаржено?
3. Громадянин В. звернувся до суду зі скаргою на свого роботодавця, який у робочій столовій не враховує потреб у харчуванні вегетаріанців. Яким може бути рішення суду?
4. На фірмі введено штраф за вживання нецензурної лексики. Кошти, зібрані від сплати штрафів, використовуються для оплати спільного відвідування театрів та інших культурних заходів. Особи, які порушують правило, але не сплачують штраф, не можуть взяти участь у такому відвідуванні. Чи є правомірним таке регулювання?

5. На фірмі було оголошено конкурс: хто із співробітників упродовж місяця здолає найбільшу дистанцію на ранкових пробіжках, отримає приз від керівництва фірми. Низкою співробітників було подано скаргу на дискримінаційність конкурсу.
6. На підприємстві у передбаченому законом порядку внесено зміни до трудового розпорядку, зокрема, передбачено початок робочого дня з 7 години ранку. Працівники, які є батьками малолітніх дітей, заявили про порушення їх прав. Чи є перспективи у такого позову в суді?

Мета: продемонструвати межу, за яким починається автономний простір корпоративного регулювання. Але при цьому ця свобода корпоративного регулювання, навіть в умовах, коли держава не встановлює жодних меж, не є абсолютною. Такі межі визначаються вимогами верховенства права, базованими на необхідності захистити права людини.

Додаткова ціль – продемонструвати, що держава у свободі встановлення правил поведінки, які оцінюються на відповідність вимогам верховенства права, є набагато більш зв'язаною, аніж недержавні суб'єкти, – для цього в ході аналізу окремих фабул має пропонуватися уявити аналогічне регулювання, але на рівні держави (платний проїзд у транспорті для чоловіків і безоплатний для жінок, введення на рівні наказу Міністерства освіти вимоги щодо шкільної форми у вигляді брюк тощо).

Тема 3. Джерела правового регулювання у сфері прав людини та бізнесу: характер, підходи, рівні

Вид заняття: лекція

Формат проведення: презентація, обговорення

Тривалість: 4 год.

Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини: Реалізація Рамкової програми Організації Об'єднаних Націй «Захист, повага і засоби захисту». Названі принципи ґрунтуються на визнанні зобов'язань держав щодо поваги, захисту та дотримання прав людини та основних свобод; ролі підприємств як спеціалізованих органів суспільства, що виконують спеціалізовані функції, необхідні для дотримання всіх застосовних законів та дотримання прав людини; необхідності забезпечення відповідності прав і обов'язків, у разі їх порушення, відповідним та ефективним засобам правового захисту. Передбачається, що Керівні принципи слід розуміти як одне ціле та тлумачити з точки зору мети, якою виступає посилення

стандартів та практики щодо бізнесу та прав людини, з тим щоб досягти відчутних результатів для постраждалих людей та громад, і тим самим також сприяти соціально стійкій глобалізації.

Документ включає два типа принципів – базові та принципи діяльності – які окреслюють стандарти щодо обов'язку держави захищати права людини, корпоративної відповідальності щодо дотримання прав, а також ефективних засобів правового захисту та доступу до них.

Керівні принципи ОЕСР щодо багатонаціональних підприємств: Рекомендації для відповідального ведення бізнесу в глобальному контексті. Документ складається з принципів і стандартів рекомендаційного характеру для відповідального ведення бізнесу та діалогу постраждалих з компаніями, діяльність яких в будь-який спосіб виходить за межі однієї держави. Принципи є частиною Декларації ОЕСР «Про міжнародні інвестиції та багатонаціональні підприємства», діють з 1976 року, регулярно оновлюються та доповнюються, у тому числі більш ефективним механізмом поширення стандартів та отримання повідомлень про порушення прав. Від інших міжнародних документів про корпоративну відповідальність ці принципи відрізняються активним способом реалізації, механізмом розгляду скарг, обов'язком урядів створити Національні Контактні Пункти ОЕСР, які займаються просуванням документу, обробкою запитів, створенням платформи для погоджувальних процедур та медіацією для вирішення питань, які виникають внаслідок можливого недотримання зобов'язань бізнесу. Принципи містять стандарти щодо доступу до інформації, прав людини, прав працівників та безпеки праці, боротьби з корупцією, оподаткування та охорони навколишнього природного середовища.

Інші міжнародні документи: Загальна декларація прав людини (як основа для захисту прав людини та їх концептуального розуміння); Конвенції Міжнародної організації праці, а також Декларація МОП для транснаціональних компаній (як основа для національних актів щодо корпоративної відповідальності); Глобальний договір ООН, прийнятий у 1999 році на Всесвітньому економічному форумі в Давосі (як стандарт для бізнесу, що містить десять принципів). У Глобальному договорі зазначається, що ділові кола повинні поважати права людини та дотримуватися їх, не брати участі у порушенні прав, підтримувати свободу асоціацій, визнавати право на колективний договір, підтримувати ліквідацію примусової, а також дитячої праці, усіх форм дискримінації в професійній діяльності, обережний підхід до екології, посилення відповідальності у цій сфері та поширення екологічно безпечних технологій, боротися проти усіх видів корупції; Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку (в частині взаємодії посадових осіб з представниками бізнес-структур).

Регулювання у сфері бізнесу та прав людини на міжнародному рівні включає також документи Ради Європи та Європейського Союзу, які одночасно є обов'язковими для держав-членів і виступають взірцем для інших держав. Рекомендація Комітету Мінстрів Ради Європи державам-членам щодо прав людини та бізнесу (CM/Rec(2016)3) та Пояснювальний меморандум до неї, прийняті у 2016 році. Відповідні документи містять керівництво для надання державам-членам допомоги у запобіганні та усуненні порушень прав людини, підкреслюють необхідність заходів щодо стимулювання бізнесу до дотримання прав людини, надають інформацію про доступ до судових засобів правового захисту на основі досвіду і правових норм Ради Європи на місцях (цивільна і кримінальна відповідальність, скорочення судових бар'єрів, юридична допомога, колективні вимоги тощо). При цьому особлива увага приділяється додатковим потребам в захисті трудящих, дітей, корінних народів і правозахисників. Документами передбачається, що до 2021 року будуть зібрані та запропоновані державам для поширення кращі практики у сфері бізнесу та прав людини. Крім цього, держави-члени Ради Європи повинні розробити, прийняти та поширити Національні плани дій щодо прав людини та бізнесу, які ґрунтуються на Керівних принципах ООН щодо бізнесу і прав людини.

Директива Європейського парламенту та Ради ЄС щодо розкриття нефінансової та диверсифікованої інформації деякими великими підприємствами і групами (2014/95/ЄС), яку держави-члени ЄС повинні перенести до національного законодавства, передбачає суворі вимоги щодо підзвітності компаній, розкриття інформації, у тому числі питання поваги до прав людин та їх дотримання бізнесом, екологічні, соціальні та трудові аспекти діяльності компаній, питання боротьби з корупцією.

Регламент загального захисту даних (General Data Protection Regulation, Regulation (EU) 2016/679), який набув чинності 25 травня 2018 року, висуває жорсткі вимоги до бізнесу щодо поводження з будь-якими даними, якими користуються підприємства під час своєї діяльності, а також щодо дотримання та захисту окремих фундаментальних прав.

Українською перекладено:

Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини, а також проект Міжнародного договору у сфері бізнесу і прав людини

Тема 4. Практика ЄСПЛ, Суду Справедливості ЄС та інших судових інституцій з питань бізнесу і прав людини

Вид заняття: практичне заняття

Формат проведення: аналіз справ, підібраних студентами

Знаходження кожним студентом по одній справі (на вибір: практика ЄСПЛ, Комітетів ООН, Суду Справедливості ЄС, національних судів тощо), в якій, на думку студента, є питання порушення бізнесом прав людини. Підготовка презентацій за обраною справою (презентація може бути усною, без слайдів).

Тривалість: 4 год.

Аналіз прав і обов'язків бізнес-утворень відповідно до Європейської конвенції з прав людини. Співвідношення механізму захисту прав людини за ЄКПЛ та концепції зобов'язань бізнесу в сфері прав людини. Чи може бізнес за Конвенцією розглядатися не тільки як носій прав, але й як суб'єкт, відповідальний за порушення прав людини?

Огляд прецедентної практики ЄСПЛ в контексті питання про зобов'язання бізнесу в сфері прав людини. Вплив на національну правову систему.

Знакові справи Суду Справедливості ЄС з питань бізнесу і прав людини. Рішення національних судів щодо зобов'язань бізнесу в сфері прав людини.

Українська судова практика у відповідних категоріях справ.

Тема 5. Імплементація Керівних принципів ООН у сфері бізнесу і прав людини на національному рівні

Вид заняття: лекція

Формат проведення: розмова з практиком (на запрошення Університету зі студентами проведе розмову представник державного органу або іншої структури, задіяної у розробці / потім імплементації Національного плану дій у сфері бізнесу і прав людини. Це може бути представник Мінюсту, Національного контактного пункту, Секретаріату Уповноваженого з прав людини тощо)

Тривалість: 2 год.

Національні плани дій та інші механізми імплементації. Кращі національні практики. Кроки України на шляху до імплементації Керівних принципів ООН у сфері бізнесу і прав людини.

Роль юристів в імплементації Керівних принципів ООН у сфері бізнесу і прав людини.

Українською перекладено:

Методичний посібник з розробки Національного плану дій у сфері бізнесу і прав людини;
Керівні начала у сфері бізнесу і прав людини для адвокатських об'єднань, затверджені ІВА.

Тема 6. Бізнес і гендерна рівність. Бізнес і уразливі групи населення

Вид заняття: лекція

Формат проведення: презентація, обговорення, перегляд коротких відео

Тривалість: 4 год.

Міжнародні і регіональні стандарти забезпечення рівності і недискримінації, їх поширення на бізнес. Національні механізми забезпечення недискримінаційної діяльності з боку бізнесу. Громадський вплив, приклади моніторингу. Гучні справи. Ситуація в Україні.

Роль бізнесу у сприянні гендерній рівності. Вплив гендерних стереотипів на сферу зайнятості. Питання поєднання зайнятості і сімейних обов'язків. Представництво жінок на керівних посадах в приватних компаніях. Відповідальність роботодавця за переслідування на робочому місці, у тому числі за сексуальні домагання. Забезпечення рівної оплати праці.

Тема 7. Роль юристів у забезпеченні виконання бізнесом прав людини

Вид заняття: практичне заняття

Формат проведення: юридичний кіноклуб (спільний перегляд фільму з подальшим обговоренням)

Тривалість: 4 год.

Фільми, рекомендовані до перегляду за статтею 'Business, human rights and peace in popular culture' (Working Paper) Jolyon Ford, Associate Professor of Law, Australian National University; Global Economic Governance Programme, University of Oxford; jo.ford@anu.edu.au // https://law.anu.edu.au/sites/all/files/2016_bhr_and_b4p_final.pdf :

Кровавий алмаз (Blood Diamond)

Аватар (Avatar)

Відданий садівник (The Constant Gardener)

Філадельфія (Philadelphia)

З машини (Ex Machina)

Тема 8. Оцінка впливу порушень прав людини на бізнес. Інтеграція прав людини в бізнес-діяльність

Вид заняття: лекція

Формат проведення: презентація, обговорення

Тривалість: 2 год.

Чому бізнесу вигідно дотримуватися прав людини? Ризики порушень прав людини для бізнесу. Методологія оцінки впливу порушень прав людини на бізнес.

Процедури забезпечення належної обачності в сфері прав людини (Human Rights Due Diligence), комплайенс. Звітність компаній щодо дотримання прав людини. Інтеграція прав людини до ланцюга поставок. Кращі корпоративні практики.

Індекс корпоративної рівності: чи готовий український бізнес до стандартів недискримінації.

Правові механізми захисту прав людини у разі порушень з боку бізнесу. Забезпечення ефективності. Додаткові бар'єри для уразливих і маргіналізованих груп населення.

Тема 9. Практика виконання бізнесом зобов'язань у сфері прав людини

Вид заняття: практичне заняття

Формат проведення: робота в малих групах, презентації результатів, обговорення

Тривалість: 4 год.

- ✓ Кейс для демонстрації відповідальності бізнесу у ланцюгу поставок (supply chain): https://cleanclothes.org/resources/national-cccs/foul-play-ii-sponsors-leave-workers-still-on-the-sidelines
- ✓ Кейс для демонстрації необхідності впровадження процедур human rights due diligence: https://www.vox.com/2018/8/15/17683484/nike-women-gender-pay-discrimination-lawsuit
- ✓ Кейс щодо питання про фундаментальні права людини в договірному праві: the *Bürgschaft* case
- ✓ Кейс щодо захисту слабкої сторони договору (на прикладі кредитного договору в ситуації істотної зміни обставин – знецінення національної валюти)
- ✓ Кейс щодо стандартів захисту прав людини у сфері спортивного бізнесу: *Sagen v Vancouver Organizing Committee for the 2010 Olympic and Paralympic Winter Games*
- ✓ Кейс щодо питання дискримінації і свободи підприємницької діяльності: *Bull and Bull v. Hall and Preddy*

Приклади завдань для самостійної роботи:

1. Оберіть статтю в будь-якому ЗМІ, в якій описується порушення прав людини з боку бізнес-утворення. Дайте відповідь на такі питання:

- Які права людини було порушено?
- Чому компанія порушила права людини?
- Як порушення прав людини вплинуло / може вплинути на компанію? Її взаємовідносини з різними зацікавленими сторонами (співробітники, постачальники, контрагенти, інвестори, державні органи тощо)?
- Що компанія зробила / могла б зробити, щоб виправити ситуацію? Що вона повинна зробити, на Ваш погляд?
- Якими є правові засоби захисту порушеного права? Чи будуть вони ефективними в описаній ситуації? Чи є необхідною зміна правового регулювання?
- Якими було б Ваші рекомендації цій компанії, якби Ви були її юристом / радником з правових питань?

2. Оберіть компанію. Спробуйте провести аналіз впливу порушень прав людини на компанію на основі інформації, до якої у Вас є доступ (веб-сайт компанії, відкрита звітність, запит до компанії про надання інформації, статті в медіа тощо). Дайте відповідь на такі питання:

- Ризик щодо порушення яких прав людини несе в собі діяльність цієї компанії?
- Які дії Ви б рекомендували вчинити компанії як її юрист?

3. Оберіть компанію. Проведіть аналіз її діяльності в аспекті прав людини. Підготуйте доповідну записку для керівника компанії щодо дотримання прав людини у цій компанії. Доповідна записка має містити до 3000 слів й включати такі розділи:

- Коротке резюме
- Вступ
- Опис компанії і потенційних ризиків порушення прав людини з її боку
- Аналіз міжнародних стандартів у сфері захисту прав людини й відповідність компанії цим стандартам
- Д'ю діліджденс сектору, в якому працює компанія, практики самої компанії.
- Висновки і рекомендації.

11. Система оцінювання та вимоги

Загальна система оцінювання курсу	відвідання лекцій і семінарів / активна участь в роботі впродовж семестру / написання письмових робіт впродовж семестру / екзамен – 10/10/30/50
Вимоги до письмової роботи	Письмові роботи мають виконуватися своєчасно. Несвоєчасне подання письмової роботи є підставою для зниження оцінки. Пропуск заняття не звільняє від необхідності подання письмової роботи. Есе передбачає висловлення власного бачення, заснованого на знаннях, отриманих під час занять і опрацювання рекомендованих джерел. Вирішення кейсу – це надання аргументованої відповіді на поставлені питання, спираючись на умови кейсу. Основні складові оцінки цих письмових робіт: (1) аргументованість; (2) робота з джерелами; (3) оригінальність ідей; (4) логічність і чіткість структури есе чи рішення кейсу.
Семінарські заняття	Формат кожного практичного заняття визначений у робочій програмі курсу.

Додаток: Література та інші джерела до навчального курсу

Додаток:

ЛІТЕРАТУРА ТА ІНШІ ДЖЕРЕЛА ДО НАВЧАЛЬНОГО КУРСУ

Підготовлено: Беатою Фарачик, Польський інститут прав людини і бізнесу

Зміст

Посібники
Контекстні джерела
Статті щодо новітніх методів викладання дисциплін з питань бізнесу і прав людини (для викладачів)
Ключові стандарти, документи й ініціативи
Корисні Інтернет-сайти
Керівні рекомендації й інструменти
Рекомендована література
Релевантне іноземне законодавство
Вибрані судові прецеденти (для організації дискусії)
Відео і он-лайн тренінги

Посібники			
1.	Dorothée Baumann-Pauly and Justin Nolan (eds.), Business and Human Rights. From Principles to Practice. Routledge, 2016	Перший комплексний та міждисциплінарний посібник у сфері бізнесу та прав людини, в якому представлено не тільки нормативну базу, яка служить базисом для дискурсу навколо питань бізнесу та прав людини, але і висвітлено проблеми, з якими стикаються компанії та зацікавлені сторони у забезпеченні та посиленні поваги до прав людини, а також надано огляд актуальних тем у цій галузі та	https://www.routledge.com/Business-and-Human-Rights-From-Principles-to-Practice/Baumann-Pauly-Nolan/p/book/9781138833562

		рекомендацій щодо практичної реалізації. Охарактеризовані галузеві стандарти, представлено огляд існуючих ініціатив в галузі, поточні механізми, що будуть допомогою корпораціям у питаннях звітності, супроводжувальні (паралельні) ініціативи, наприклад, ініціативи щодо розробки угоди, що стосується зобов'язань бізнесу у сфері прав людини. Ілюстрування тем кейсами поглиблює практичне спрямування тем.	
Контекстні джерела			
2.	John G. Ruggie, Just Business. Multinational Corporations and Human Rights. Amnesty International Global Ethics Series, W.W.Norton & Company, New York, 2013	Книга пропонує погляд зсередини на процес розробки та затвердження Радою з прав людини ООН Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людиниу 2011 році. Для студентів книга має особливу цінність, оскільки вона дає уявлення про процеси прийняття глобальних рішень та формування консенсусу.	
3.	Christine Bader, The Evolution of a Corporate Idealist. When Girl meets Oil, Bibliomotion, 2014 (In particular: Chapter 1 (p.1-42), Chapter 4 (p. 137-140)	У книзі йдеться про величезний досвід роботи автора, у тому числі у структурах ООН, тим самим демонструється, який вплив може мати окрема людина, будучи одним з елементів великого механізму; у книзі головним чином показано внутрішню сторону зусиль компанії, спрямованих на забезпечення поваги до прав людини та різноманітність способів, за допомогою яких бізнес може сприяти забезпеченню прав людини або запобігти їх порушенням. Особливо рекомендується розділ 1, оскільки у ньому описані процедури та дилеми, які юристи повинні бути готові вирішувати та надавати з приводу них консультації. У розділі 1 також розглядаються питання про те, чи повинні представники компанії піднімати питання про права людини	https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/bridging-theory-and-practice-through-immersion-innovations-for-teaching-business-and-human-rights-at-business-schools/98ACDC731C698B9CE1D8745E832E26F3

		перед політиками в авторитарних державах.	
4.	Baumann-Pauly, Dorothee, Bridging Theory and Practice through Immersion: Innovations for Teaching Business and Human Rights at Business Schools, *Business and Human Rights Journal*, Vol. 3, Issue 1 (January 2018), pp. 139-144	У статті обґрунтовується широке використання при вивченні курсів про бізнес і права людини методів навчання, заснованих на «зануренні», оскільки вони пропонують студентам кращу підготовку до реальних сценаріїв та проблем у сфері БіПЛ. Беручи до уваги досвід бізнес-шкіл, які наразі експериментують з інноваційними методами навчання, у статті робиться огляд 3 типів таких методів навчання, а саме: (1) рольові ігри та дебати, (2) курси сценаріїв та (3) та польові дослідження, які виходять за межі зони БіПЛ. Хоча ця стаття написана у співавторстві зі студентами бізнес-шкіл, запропоновані методи можуть бути успішно використані при розробці курсів для студентів-юристів.	https://www.cambridge.org/core/journals/business-and-human-rights-journal/article/bridging-theory-and-practice-through-immersion-innovations-for-teaching-business-and-human-rights-at-business-schools/98ACDC731C698B9CE1D8745E832E26F3
5.	Evans, Adrian and Howe, John, Enhancing Corporate Accountability through Contextual Ethical Exercises in Corporate Law Teaching (2007), Journal of Corporate Law Studies , Vol. 7, Issue 2, pp. 337-356	Крах енергетичної компанії Enron в США та страхової компанії HIH в Австралії, поряд з іншими подіями, привернули увагу на помітне зниження значення корпоративної етики та відповідальності у цій сфері. У кожній із цих подій були задіяні юристи, поведінка яких не відповідала етичним та іншим правилам з точки зору широкого соціального контексту. Передбачається, що практична етика, яка викладається для студентів-юристів, багато з яких стануть майбутніми корпоративними службовцями та керівниками, *мінімізує ризики при підвищенні стандартів корпоративної відповідальності*. Моделювання етичних задач є частиною більш широкого арсеналу стратегій мінімізації ризику майбутньої корпоративної кризи та нанесення шкоди авторитету компаніям. Ця стаття пояснює, як можна ефективно представити перед студентами, які вивчають корпоративне	https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/corplstd7&i=337

		право, практичні етичні конфлікти, які виникають у корпоративних середовищах. Онлайн-моделювання корпоративних етичних дилем дозволяє студентам і слухачам навчатися тому, з чим вони будуть стикатися у корпоративному середовищі, і підготувати їх до застосування альтернативних способів вирішенні заданих дилем. Юридичний коледж Університету Монашу і Мельбурнський юридичний коледж співпрацюють у створенні двох онлайнових вправ, метою яких є ознайомлення учнів з «підводними каменями» в етиці виконання обов'язків директора та ухилення від корпоративних податків. Ефективність моделювання аналізується з урахуванням оцінювання підготовки студентів, і стаття завершується коротким резюме з приводу перспектив майбутніх ініціатив із розвитку етичної освіти.	
Ключові стандарти, документи та ініціативи			
6.	The Guiding Principles on Business and Human Rights (2011) [UNGPs] Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини (2011) (КП ООН)	Текст Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини, представлений в Додатку до заключного звіту Спеціального представника Генерального секретаря з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та підприємств (Джон Раґґі: «Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини: реалізація Рамкових положень Організації Об'єднаних Націй "Захист, повага та засоби захисту" (Документ ООН, A / HRC / 17/31, 21 березня 2011 р.), та затверджений Радою з прав людини ООН. Крім того, у Доповіді узагальнюється робота Спеціального представника Генерального секретаря з питань прав людини та транснаціональних корпорацій та підприємств з 2005 по 2011 рік, і представлено для розгляду Радою з прав людини «Керівні принципи щодо бізнесу та прав людини: реалізація	https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf UNGPs can be also downloaded as a standalone publication, without the introductory report: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

		Рамкових положень Організації Об'єднаних Націй "Захист, повага та засоби захисту", узагальнюючи таким чином всі аспекти процесу розвитку Керівних принципів.	
7.	The UN Global Compact Ten Principles Десять принципів Глобального договору ООН	Глобальний договір ООН – це найбільша у світі ініціатива у сфері корпоративної стабільності, яка спонукає компанії вести бізнес відповідально, узгоджуючи свої стратегії та діяльність з універсальними принципами прав людини, праці, навколишнього середовища та принципами боротьби з корупцією та вживати заходів, спрямованих на досягнення суспільних цілей. Засновуючись на ключових міжнародних стандартах, десять принципів Глобального договору Організації Об'єднаних Націй становлять "десять поправок", публічне підписання, повага і дотримання яких є умовою для приєднання до Глобального Договору ООН. Див також: Аннан, Кофі, Договір нового століття. Генеральний секретар представляє Глобальний договір про права людини, праці, навколишнього середовища, виступаючи на Всесвітньому економічному форуму в Давосі, 1 лютого 1999 року.	https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles http://www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgsm6881.html
8.	International Labour Organization Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declaration) - 5th Edition (2017) Тристороння Декларація принципів стосовно багатонаціональних	Тристороння декларація принципів, що стосуються багатонаціональних корпорацій та соціальної політики (Декларація БНК), є єдиним інструментом МОП, який розроблений та прийнятий урядами, роботодавцями та працівниками з усього світу, який виступає керівництвом для підприємств (багатонаціональних та національних) у питаннях соціальної політики та провадження відповідальних та стабільних практик у робочому середовищі. Декларація була прийнята 40 років тому і кілька разів змінювалась, останній раз – у березні 2017 року.	http://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/lang--en/index.htm

	корпорацій та соціальної політики (Міжнародна організація праці) (Декларація МНС) - 5-е видання (2017 р.)	Принципи Декларації адресовані багатонаціональним та національним підприємствам, урядам їх країн походження та країнам, в яких вони провадять свою діяльність, а також організаціям роботодавців та працівників, які здійснюють сприяння у таких сферах, як зайнятість, навчання, умови праці та життя, промислові відносини, а також інші загальні соціальні питання. Посібник ґрунтується на принципах міжнародних трудових стандартів.	
9.	International Labor Organization: Core Conventions Міжнародна організація праці: основні конвенції	8 конвенцій, визначених керівним органом МОП у якості "фундаментальних", що охоплюють питання основних принципів та прав на роботі: свобода об'єднань та ґарантоване визнання права на колективні переговори; ліквідація всіх форм примусової праці; ґарантоване скасування дитячої праці; ліквідація дискримінації при працевлаштуванні та в цілому у трудових відносинах. Ці принципи також вміщені у Декларації МОП про основні принципи та прав у світі праці (офіційний переклад) (1998 рік).	http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm
10.	Керівні принципи ОЕСР для транснаціональних підприємств (редакція 2011 р.) OECD Guidelines for Multinational Enterprises (ed. 2011)	Прийняті у 1976 році, і з часом кілька разів переглянуті, Керівні принципи ОЕСР для багатонаціональних підприємств є рекомендаціями, що адресовані урядами багатонаціональним підприємствам, які працюють в країнах, що приєднались до Керівних принципів. Принципи та стандарти, які містяться в Керівних принципах стосуються відповідального ведення бізнесу в глобальному контексті, що відповідає чинному законодавству та міжнародним стандартам. Керівні принципи є єдиним кодексом відповідальної поведінки бізнесу, який узгоджений багатьма урядами, дотриманню положень якого уряди зобов'язались	http://www.oecd.org/corporate/mne/ and http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/

		сприяти. З моменту перегляду у 2011 році Керівні принципи містять нову главу IV, присвячену правам людини та узгоджену з Керівними принипами ООН щодо бізнесу і прав людини (2011).	
11.	OECD Due Diligence Guidance For Responsible Business Conduct (2018) Керівні принципи ОЕСР щодо належної обачності відповідального ведення бізнесу (2018)	Керівні принципи ОЕСР щодо належної обачності відповідального ведення бізнесу прагнуть сприяти посиленню розуміння між урядами та зацікавленими сторонами стосовно належної обачності відповідального ведення бізнесу, забезпечуючи практичну підтримку підприємствам у впровадженні положень Керівних принципів ОЕСР для транснаціональних підприємств, шляхом тлумачення рекомендації щодо належної обачності та інших пов'язаних із цими положеннями. Керівні принципи містять також додаткові пояснення, поради та приклади прояву належної обачності.	http://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm
12.	UN Human Rights Council, "Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights," UN doc. A/HRC/RES/26/9 (20 June 2014) & "Zero Draft" of the legally binding instrument to regulate, in international human rights law, the	Текст Резолюції 26/9 Ради ООН з прав людини, прийнятий 26 червня 2014 року, в якому було вирішено "створити міжурядову робочу групу відкритого складу з питань транснаціональних корпорацій та інших підприємств стосовно захисту прав людини, завдання якої полягає у розробці міжнародного документа, обов'язкового для виконання, який регулюватиме, в аспекті міжнародного права прав людини, діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств", а також затверджено підсумки своєї роботи у "Нульовому проекті "юридично обов'язкового інструменту регулювання як складової міжнародного права прав людини, який регулюватиме діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств (16.7.2018)	Resolution: http://ap.ohchr.org/documents/dpage_e.aspx?si=A/HRC/RES/26/9 "Zero draft": https://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/WGTransCorp/Session3/DraftLBI.pdf

	activities of transnational corporations and other business enterprises. Рада з прав людини ООН: "Розробка міжнародного юридично обов'язкового документа про транснаціональні корпорації та інші підприємства щодо дотримання прав людини", документ ООН. A / HRC / RES / 26/9 (20 червня 2014 р.) "Нульовий проект" юридично зобов'язуючого документа, що регулює з точки зору міжнародному права прав людини діяльність транснаціональних корпорацій та інших підприємств.		
13.	Communication from the Commission to the European Parliament, the	Документ, опублікований Європейською Комісією у 2011 році, містить не лише рекомендації ЄК та заклики державам-членам, але також нове визначення корпоративної соціальної	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:

	Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A Renewed EU Strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility, COM (2011) 681 final (Oct. *25,* 2011), Повідомлення від Комісії до Європейського Парламенту, Ради, Європейського Економічної та Соціальної Ради та Комітету регіонів: Оновлена Стратегія ЄС-2011 на користь корпоративної соціальної відповідальності, COM (2011) 681 остаточний (25 жовтня 2011 р.)	відповідальності, яке міцно узгоджується з підходом, викладеним в Керівних принципах ООН щодо бізнесу та прав людини. Цей документ неодноразово посилається на Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини і закликає держави-члени ЄС розробити національні плани дій, спрямовані на підтримку виконання Керівних принципів.	0681:FIN:EN:PDF.
14.	Council of Europe - Recommendation CM/Rec(2016)3 of the	Засновуючись на Керівних принципах ООН щодо бізнесу і прав людини текст Рекомендації Ради Європи (РЄ) містить більш конкретні положення, які сприяють і допомагають	https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805c1ad4

	Committee of Ministers to member States on Human Rights and Business as adopted in March 2016. Рада Європи - Рекомендація CM/Rec (2016)3 Комітету міністрів державам-членам з Прав людини та підприємництва, прийнята у березні 2016 року.	державам-членам у запобіганні та усуненні порушень прав людини, які можуть вчиняти підприємства, а особлива увага зосереджена на заходах заохочення бізнесу у повазі до прав людини. У Рекомендації зроблений акцент на доступі до судових засобів правового захисту в аспекті стандартів Ради Європи (цивільна та кримінальна відповідальність, зменшення судових бар'єрів). Також важливим пунктом Рекомандації є захист працівників, дітей, корінних народів та правозахисників	http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cddh/default_EN.asp?
15.	The Montreux Document on Private Military and Security Companies (2008) & the International Code of Conduct for Private Security Service Providers (ICoC)(2010) Документ Монтре на приватних військових та охоронних компаніях (2008 р.) Та Міжнародний кодекс	Документ Монтре про приватних військових та охоронні компанії (2008 р.) та Міжнародний кодекс поведінки приватних служб безпеки (ICoC) (2010 р.) Документ Монтре є результатом міжнародного правотворчого процесу, започаткованого урядом Швейцарії та МКЧХ. Цей міжурядовий документ покликаний сприяти повазі до міжнародного гуманітарного права та права прав людини, в умовах, коли приватні військові та охоронні підприємства присутні в збройних конфліктах, підтверджуючи тим самим існуючі зобов'язання держав за міжнародним правом, (зокрема міжнародним гуманітарним правом (МГП) та правом права людини) які стосуються діяльності приватних військових та охоронних компаній (ПВОК) у ситуаціях збройного конфлікту. Документ також містить перелік найкращих практик, розроблених з метою допомоги державам щодо прийняття заходів із виконання цих зобов'язань. Хоча Документ не є юридично обов'язковим,	https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/montreux-document.html MD Forum: http://www.mdforum.ch/en/montreux-document ICoC: https://www.eda.admin.ch/eda/en/home/foreign-policy/international-law/international-humanitarian-law/private-military-security-companies/international-code-conduct.html

	поведінки приватних служб безпеки (ICoC) (2010 р.)	він спрямований на надання рекомендацій, ураховуючи положення існуючого міжнародного права та кращих практик. Тісно зв'язаним із Документом Монтре є Міжнародний кодекс поведінки приватних охоронних компаній (ICoC), метою якого є забезпечення поваги до прав людини та міжнародного гуманітарного права в регіонах, де правопорядок під загрозою. Механізм нагляду та контролю ICoC знаходиться в Женеві. ICoC визначає галузеві правила та принципи, засновані на правах людини та міжнародному гуманітарному праві. ICoC, створений у 2010 році за ініціативою різних сторін, включаючи Швейцарію, знайшов підтримку з боку приватних компаній-охоронців, різних галузевих асоціацій та гуманітарних та громадських організацій.	
16.	Equator Principles Принципи Екватора	Принципи Екватора є основою для управління ризиками, узгоджені фінансовими установами, і регулюють питання визначення, оцінки та управління екологічними та соціальними ризиками в проектному фінансуванні, і спрямовані, перш за все, на встановлення мінімального стандарту належної обачності та моніторингу для сприяння відповідальному прийняттю рішень в умовах економічних та екологічних ризиків. Принципи Екватора застосовуються у всьому світі до всіх галузей промисловості та до чотирьох фінансових продуктів 1) консультування у сфері проектного фінансування; 2) проектне фінансування 3) кредити, пов'язані із реалізацією проектів, 4) брідж-кредити. Відповідні пороги та критерії застосування докладно описані в розділі "Сфера застосування". В даний час 94 фінансові установи (EPFIs) у 37 країнах офіційно прийняли Принципи Екватора, що покриває більшість міжнародного боргового	http://www.equator-principles.com/

		проектного фінансування розвинених і тих, що розвиваються, ринків.	
17.	Voluntary Principles on Security and Human Rights (2000) Добровільні принципи безпеки та прав людини (2000 р.)	Засновані у 2000 році, Добровільні принципи безпеки та прав людини спрямовані на підтримку безпечності та безпеки своєї діяльності в умовах заохочення поваги до прав людини. Добровільні принципи є єдиними рекомендаціями, які стосуються прав людини, розробленими спеціально для підприємств добувної промисловості. Учасники Ініціативи створення Добровільних принципів – зокрема, уряди, компанії та неурядові організації – погоджуються активно впроваджувати Добровільні принципи та сприяти їх реалізації.	http://www.voluntaryprinciples.org/
18.	Кімберліський процес The Kimberly Process	Кімберліський процес (КР) – це зобов'язання вилучити алмази із зони військових конфліктів із глобальної системи постачання. Він спрямований на запобігання відтоку алмазів із конфліктних територій, а також на захист законної торгівлі необробленими алмазами. Формальним свідченням цього зобов'язання є Схема сертифікації Кімберлійського процесу (KPCS), -- міжнародна схема сертифікації, яка регулює торгівлю необробленими алмазами та встановлює мінімальні вимоги, яким повинен відповідати кожен учасник цього ринку. Таким чином, ця схема забезпечує гарантії відвантаження "необроблених алмазів" та сертифікує їх як такі, що не походять із конфліктної території.	http://www.kimberleyprocess.com
19.	https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html ISO 26000:2010 Guidance on social responsibility	Бізнес та суспільство не працюють відокремлено один від одного; ставлення бізнесу до суспільства та навколишнього середовища, в якому вони працюють, є критичним чинником у їх здатності продовжувати ефективно працювати; цей факт також все більше використовується як показник загальної продуктивності бізнесу. ISO 26000 відповідає цим	https://www.iso.org/iso-26000-social-responsibility.html

		очікуванням та містить рекомендації щодо соціальної відповідальності організацій, їх етичної та прозорої діяльності, що сприятиме здоров'ю та благополуччю суспільства. Документ дає розуміння того, що таке соціальна відповідальність, допомагає підприємствам та організаціям перетворювати принципи в ефективні дії та ділитися кращими практиками щодо соціальної відповідальності на глобальному рівні. Документ призначениц для всіх типів організацій, незалежно від їхньої діяльності, розміру чи місцезнаходження. Важливо відзначити, що ISO 26000: 2010 надає рекомендації, і таким чином – на відміну від деяких інших відомих стандартів ISO – не призначений для цілей сертифікації. Стандарт запрацював з 2010 року після п'яти років переговорів між різними зацікавленими сторонами по всьому світу. Представники уряду, неурядових організацій, промисловості, груп споживачів та організацій праці в усьому світі були залучені до його розвитку, а це означає, що Стандарт є відобрженням міжнародного консенсусу.	
20.	Principles for Responsible Investment Принципи відповідального інвестування	Шість Принципів відповідального інвестування – це набір принципів інвестування, які не мають обов'язкової сили, але місять рекомендації щодо можливих заходів для втілення підходу «Екологія. Соціальна відповідальність. Управління» (ESG) в інвестиційну практику. Принципи були розроблені інвесторами і для інвесторів. Слідування цим принципам сприяє розвитку більш стійкої глобальної фінансової системи. Підписантами цих Принципі є представники більшості професійних інвесторів світу. Секретаріат з питань Принципів відповідального інвестування (PRI) був створений паралельно із Принципами,	https://www.unpri.org/pri/about-the-pri

		і є провідником ідеї відповідальних інвестицій у світі. Він працює задля з'ясування впливу екологічних, соціальних та управлінських (ESG) факторів на інвестиції та підтримати свою міжнародну мережу підписантів-інвесторів, щоб включити ці фактори у свої рішення щодо інвестицій та управлінські рішення. Секретаріат діє з метою реалізації довгострокових інтересів підписантів Принципів, фінансових ринків та економік, в яких вони працюють, а в кінцевому підсумку – в інтересах навколишнього середовища та суспільства в цілому. Актуальність питання відповідального інвестування є також публікація Інституту бізнесу та прав людини (IHRB): "Інвестування правильним шляхом": Керівництво для інвесторів щодо бізнесу і прав людини Investing the Rights Way: A Guide for Investors on Business and Human Rights, IHRB 2013 (https://www.ihrb.org/pdf/Investing-the-Rights-Way/Investing-the-Rights-Way.pdf)	
Корисні веб-сайти			
21.	Веб-сайт Ресурсного Центру з питань бізнесу та прав людини (BHRRC). Зокрема: - розділ "Основні проблеми" - розділ із переліком справ; - «Платформа дій компанії»	Тематичний веб-сайт, який щоденно оновлюється, метою якого є забезпечення неупередженого та всебічного висвітлення всіх можливих новин, подій, ініціатив та досліджень стосовно бізнесу та прав людини. РЦБіПЛ також розміщує низку тематичних порталів, пов'язаних з питаннями БіПЛ. Він також відстежує інформацію про діяльність більш ніж 8000 компаній. Для студентів, які тільки починають знайомство із БіПЛ, особливо корисним буде вступний розділ. Інструменти навігації, вбудовані у веб-сайті, дозволяють користувачам шукати інформацію за різними критеріями пошуку: проблемні питання, компанії, країни,	https://www.business-humanrights.org/ https://www.business-humanrights.org/en/corporate-legal-accountability/case-profiles/complete-list-of-cases-profiled

		сектори, принципи тощо.	
22.	Веб-сайт Робочої групи ООН з прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств Website of the UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises	Веб-сайт Робочої групи ООН з питань прав людини і транснаціональних корпорацій та інших підприємств (РГООН БіПЛ), що працює на базі Управління Верховного комісара з питань підприємництва та прав людини, містить вичерпну інформацію про РГ ООН БіПЛ та її діяльність, а також посилання на всі ключові документи ООН у цій галузі. Особливо цікавими є звіти РГООН БіПЛ за адресою: https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/Reports.aspx	https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx
23.	The UN Forum on Business and Human Rights – website Форум ООН з питань бізнесу та прав людини - веб-сайт	Форум ООН з питань бізнесу та прав людини був створений Радою ООН з прав людини в 2011 році у якості глобальної платформи для «обговорення зацікавлениими сторонами тенденцій і проблем, пов'язаних із впровадженням Керівних принципів, а також сприяння діалогу та співпраці з питань, пов'язаних з бізнесом і права людини, включаючи проблеми, що стоять перед окремими секторами, сферами діяльності або щодо конкретних прав чи груп, а також з метою визначення найкращих практик». Це найбільша щорічна зустріч з питань бізнесу та прав людини в світі, в якій беруть участь понад 2000 представників урядів, бізнесу, громадських організацій, юридичних фірм, організацій інвесторів, органів ООН, національних правозахисних установ, професійних спілок, наукових кіл та засобів масової інформації. Сеанси, деякі з яких транслюються в прямому ефірі та записані, - часто надають стислий огляд найбільш передового мислення, і таким чином містять значну частину	https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx

		знань про конкретну проблему БіПЛ, а тому можуть слугувати натхненням і стартовою точкою у дискусія із студентами.	
24.	United Nations, Human Rights Council, Open-ended Intergovernmental Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Respect for Human Rights Організація Об'єднаних Націй, Рада з прав людини, Міждержавна робоча група відкритого складу з питань транснаціональних корпорацій та інших підприємств стосовно захисту прав людини	Веб-сайт містить усю ключову інформацію, яка стосується роботи Робочої групи (МРГВ), яка займається розробкою нормативно обов'язкового договору щодо бізнесу та прав людини, включаючи відповідні доповіді та «нульовий проект» договору.	http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/IGWGOnTNC.aspx
25.	Global NAPs website Веб-сайт Global NAPs	Створений Датським інститутом прав людини (DIHR), веб-сайт Global NAPs, містить інформацію про Плани національних дій (НПД) з питань бізнесу та прав людини в усьому світі, є онлайновим «єдиним вікном», яке містить інформацію про розробку Національних планів дій (НПД) з питань бізнесу та прав людини. Веб-сайт аккумулює інформацію про 1) країни, які вже мають НПД, 2) країни, які виразили офіційну прихильність до розробки НПД, та 3)	https://globalnaps.org

		країни, де недержавні суб'єкти вживають зусилля для започаткування процесу розвитку НПД. Оскільки окремі НПД розділені за принципами (Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини), щоб краще продемонструвати відповідальність за кожний принцип, а також зважючи на широке коло питань прав людини, інформацію краще шукати за такими критеріями: країна, проблемне питання і керівний принцип. Коротка інформація про процес розвитку НПД у випадку кожної країни також міститья на цьому сайті. Веб-сайт також вміщує підрозділ із оглядом більш ніж 30 окремих питань БіПЛ.	
26.	The Human Rights Guide to the Sustainable Development Goals (Danish Institute for Human Rights) Керівництво з прав людини щодо цілей сталого розвитку (Датський інститут прав людини)	Веб-сайт Керівництва з прав людини Цілей Сталого Розвитку (ЦСР) ілюструє аспект прав людини 17 Цілей сталого розвитку (ЦСР) шляхом демонстрації конкретних зв'язків між 169 цілями та відповідним рядом міжнародних та регіональних документів з прав людини, міжнародних стандартів праці та ключових документів з охорони навколишнього середовища – деякі з яких мають аспекти прав людини. Навігаційний інструмент дозволяє користувачеві швидко знаходити права людини, пов'язані з окремими ЦСР, і навпаки – визначити, які ЦСР важливі з точки зору індивідуальних прав людини. Довідник допомагає: • зрозуміти зв'язки між ЦСР та правами людини, трудовими стандартами та угодами та документами про охорону навколишнього середовища; • розробити підхід, що ґрунтується на правах людини,у процесі програмування, впровадження, моніторингу, оцінки та звітності щодо сталого розвитку	http://sdg.humanrights.dk/

		• Зрозуміти зв'язок між регіональними та міжнародними документами з прав людини та договорами про охорону навколишнього середовища.	
27.	Institute for Human Rights and Business – Commentaries Інститут прав людини та бізнесу – Коментар	Підрозділ коментарів веб-сайту Інститут прав людини та бізнесу IHRB вміщує невеликі добробки експертів в галузі бізнесу та права людини, які, крім введення/обговорення різних аспектів БіПЛ, можуть слугувати відправною точкою для більш глибокого обговорення цих питань зі студентами. https://www.ihrb.org/library/commentary/?guest/beyond-the-guiding-principles.html	https://www.ihrb.org/library/commentary/?guest/beyond-the-guiding-principles.html
Керівні рекомендації й інструменти			
28.	OHCHR, The Corporate Responsibility to respect human rights. An Interpretative Guide, New York & Geneva, 2012 УВКПЛ "Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини". Тлумачний довідник , Нью-Йорк і Женева, 2012	Метою офіційного довідника УВКПЛ є надання додаткового пояснення Керівних принципів для забезпечення всезагального розуміння їхнього значення та мети. Це хороший ресурс для бізнесу, а також для урядів, громадянського суспільства, інвесторів, юристів та інших, хто займається бізнесом у цьому .	https://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR.PUB.12.2_En.pdf

29.	Statement on the obligations of States Parties regarding the corporate sector and economic, social and cultural rights (46th session), UN Document E/C.12/2011/1 of 12 July 2011 Заява про зобов'язання держав-учасниць стосовно корпоративного сектору та економічних, соціальних та культурних прав (46-я сесія), документ ООН E/C.12/2011/1 від 12 липня 2011 р.	У цьому виступі, що з'явився незабаром після схвалення Керівних принципів ООН щодо бізнесу і прав людини Радою з прав людини ООН, Комітет ООН з економічних, соціальних і культурних прав знову підтверджує зобов'язання держав-учасниць забезпечити дотримання економічних, соціальних та культурних прав, викладених у Пакті, та належний захист для правозахисників у контексті корпоративних заходів.	https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2f2011%2f1&Lang=en
30.	UN CESCR, General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities, UN document E/C.12/GC/24, (2017)	Загальний коментар № 24 (2017) спрямований на роз'яснення обов'язків держав-учасниць Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права в таких умовах з метою запобігання та подолання негативного впливу підприємницької діяльності на права людини.	http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQcIMOuuG4TpS9jwIhCJcXiuZ1yrkMD%2FSj8YF%2BSXo4mYx7Y%2F3L3zvM2zSUbw6ujlnCawQrJx3hlK8Odka6DUwG3Y

	КЕСКП ООН, Загальний коментар № 24 (2017) ООН про державні зобов'язання за Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права в контексті підприємницької діяльності, документ ООН E / C.12 / GC / 24, (2017)		
31.	United Nations Committee on the Rights of the Child (2013), General Comment No. 16 on State obligations regarding the impact of business on children's rights, UN Document CRC/C/GC/16 of 7 February 2013, Комітет ООН з прав дитини (2013 р.), Загальний коментар № 16 про зобов'язання держави щодо впливу бізнесу на права дітей, документ ООН CRC / C / GC / 16 від 7 лютого 2013 р.	Прийнятий Комітетом ООН з прав дитини у лютому 2013 року, Загальний коментар № 16 стосується зобов'язань держави у сфері впливу бізнесу на права дітей. Це одне з актуальних положень сучасного міжнародного права щодо питань бізнесу та прав дітей. Документ включає в себе керівництво з приводу здійснення заходів, необхідних для запобігання та подолання порушень прав дітей бізнесовими підприємствами та гарантування того, що бізнес-підприємства виконують свої обов'язки щодо реалізації прав дитини та закликають бізнес позитивно сприяти дотрманню цих прав. Загальний коментар засновується на принципах Конвенції прав дити: найкращі інтереси дитини (стаття 3 (1)); право на недискримінацію (стаття 2); право дитини бути почутою (стаття 12) та право на життя, виживання та розвиток (стаття 6).	https://www.unicef.org/csr/css/CRC_General_Comment_ENGLISH_26112013.pdf

32.	UN Guiding Principles Reporting Framework (with implementation guidance), Shift & Mazars, 2015 Основи звітності щодо дотрмання Керівних принципів ООН (з керівництвом щодо імплементації), Shift & Mazars, 2015	Основи звітності щодо дотримання Керівних принципів ООН, створена у 2015 році, є першим комплексним посібником для компаній, які звітуватимуть про проблеми прав людини у рамках зобов'язань відповідальності за дотримання прав людини, як це визначено в Керівниз принципах ООН щодо бізнесу та прав людини. У документі вміщений короткий набір питань, відповіді на які компанія повинна мати, що свідчитиме про рівень виконання зобов'язаь із дотримання прав людини на практиці.	https://www.ungpreporting.org/wp-content/uploads/UNGPReportingFramework_withguidance2017.pdf
33.	"My business and human rights. A guide to human rights for small and medium-sized enterprises", European Commission, Global CSR & BBI International, 2012 "Мій бізнес та права людини. Довідник з прав людини для малих та середніх підприємств ", Європейська комісія, Global CSR & BBI International, 2012	Довідник пояснює доступною мовою тонкощі поваги бізнесу до прав людини. Він транслює Керівні принципи у контексті європейських малих та середніх підприємств, які прагнуть поважати своїх працівників та інших людей, з якими вони мають контакт унаслідок своєї діяльності, але потребують керівництва, натхнення та практичного спрямування у справах посилення та зосередження уваги на права людини.	https://tinyurl.com/y88p3uct

34.	Corporate Accountability for Human Rights Abuses: A Guide for Victims and NGOs on Recourse Mechanisms, FIDH, 2016 (3rd Edition) Корпоративна відповідальність за порушення прав людини: керівництво для жертв порушень, неурядових організацій щодо механізмів відшкодування, FIDH, 2016 (3-е видання)	Посібник є практичним керівництвом для жертв порушень прав людини та їх представників, НУО та іншим інституцій громадянського суспільства, включаючи профспілки, громадські рухи та активістів, у питаннях пошуку справедливості та отримання відшкодування збитків від порушень прав людини, вчинених або пов'язаних із діяльність транснаціональних корпорацій. Довідник обсягом 600 сторінок містить повний набір різних способів, доступних жертвам порушень прав людини, включаючи механізми судового та позасудового рвідшкодування, а також пропонує порівняння цих різних можливостей та оцінює їхню ефективність. Керівництво складається з п'яти розділів, кожен з яких вивчає альтернативу для відшкодування, включаючи міжурядові механізми, правові засоби, механізми посередництва, такі як національні контактні пункти ОЕСР, механізми подання скарг, що випливають із фінансової підтримки компаній та механізмів, які пов'язані із добровільними зобов'язаннями, взятими на себе компаніями.	https://www.fidh.org/en/issues/globalisation-human-rights/business-and-human-rights/updated-version-corporate-accountability-for-human-rights-abuses-a
35.	The International Bar Association guidance: - IBA's Business and Human Rights Guidance for Bar Associations - The International Bar Association, IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers (2016)	В останні роки Міжнародна асоціація адвокатів прийняла ряд важливих документів, спрямованих на те, щоб Керівні принципи ООН щодо бізнесу і прав людини стали більш доступними для адвокатів. Після прийняття Радою МАА Рекомендації з питань бізнесу та прав людини для адвокатських об'єднань ("Рекомендації асоціації адвокатів"), Рада МАА у травні 2016 року прийняла нове керівництво для корпоративних адвокатів щодо практики застосування права орієнтуючись на права людини, призначений допомогтаи адвокатським асоціаціям та бізнес-юристам завжди розуміти Керівні принципи. У посібнику	https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=B9719C7C-212B-4717-8C66-FD028ABD6C6A https://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=d6306c84-e2f8-4c82-a86f-93940d6736c4 http://www.ibanet.org/Document/Default.aspx?DocumentUid=82b3381d-a27c-4ef8-b869-39d0aa2fcb18

	- Reference Annex to the IBA Practical Guide on Business and Human Rights for Business Lawyers (2016) Міжнародна асоціація адвокатів (МАА): - Рекомендації МАА щодо бізнесу та прав людини для адвокатських об'єднань - МАА, Практичне керівництво МАА з питань бізнесу та прав людини для корпоративних юристів (2016 р.) - Довідковий Додаток до Практичного керівництва МАА з питань бізнесу та прав людини для корпоративних адвокатів (2016 р.)	наведено пояснення контексту та основного змісту Керівних принципів, вивчається, а також продемонстровано, як Керівні принципи можуть застосовуватись в контексті інших, що надаються бізнес-юристами, а також які виклики та можливості створюють Керівні принципи для юристів, які супроводжують бізнес.	
36.	International Bar Association, Handbook for Lawyers on Business and Human Rights (2017) Міжнародна асоціація	Цей довідник, опублікований Міжнародною асоціацією юристів, спрямований на допомогу адвокатам, які прагнуть перетворити знання з питань бізнесу та права людини у поради, які можлвио надати клієнтам у питаннях злиття і поглинання та комерційних операцій. Довідник містить	https://www.ibanet.org/Handbook-for-lawyers/Contents.aspx

	юристів, Довідник для юристів з питань бізнесу та прав людини (2017)	колекцію освітніх ресурсів, що стосуються ролі та обов'язків юристів стосовно бізнесу та прав людини, у тому числі історичний контекст та пояснення, сценарії ситуацій, дискусійні вправи, перелік питань, які часто задаються та інші ресурси.	
37.	Joseph, Cheryl, and Cherlow, Julia, Developing Corporate Human Rights Policies and the Role of Legal Counsel. A Good Practice Note endorsed by the United Nations Global Compact Human Rights Working Group (HRWG) in December 2012. Joseph, Cheryl, and Cherlow, Julia, Розвиток корпоративної політики з прав людини та роль юрисконсульта. Пояснення щодо належної практики, затвердженого Робочою групою з прав людини Глобального договору ООН (HRWG) у грудні 2012 року.	Передбачається, що адвокати все частіше звертатимуть увагу на зростання ролі етичних та моральних, а також юридичних питань, з якими стикаються їхні клієнтт-транснаціональні корпорації (ТНК), розглядаючи це як аспект професійної відповідальності. Вони часто виконують роль "етичного керівництва". Таке лідерство передбачає усвідомлення та оцінку викликів та можливостей на декілька кроків уперед для уникнення ризиків та узгодження внутрішніх норм поведінки із суспільними нормами суспільства. Адвокатам також важливо допомогти клієнтам використати позитивні можливості для пом'якшення майбутніх викликів, тим самим заохочуючи корпорації робити нові кроки для руху вперед у виконанні зобов’язань з прав людини. Ця Рекомендація з належної практики націлена на ілюстрацію того, як корпоративні адвокати транснаціональних корпорацій стимулюють їх корпорації сприймати практики, які забезпечують повагу до прав людини.	https://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights/Human_Rights_Working_Group/HRPolicies_LegalCounsel_GPN.pdf

38.	Global CSR/Sune Skaregaard Thorsen, Human Rights Explained for business, 2013 Global CSR (фірма)/Sune Skaregaard Thorsen (головний адміністративний керівник), Human Rights Explained for business, 2013	The Human Rights Explained намагається дати читачам базові уявлення про те, як підприємства можуть впливати на права людини та як можна керувати таким впливом. Це цінний інструмент для розвитку розуміння прав людини в контексті бізнесу, який також може використовуватися як довідковий інструмент.	info@global-csr.com
39.	International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights Business and Human Rights – A Guidebook for National Human Rights Institutions, 2013. Міжнародний координаційний комітет національних інституцій з просування та захисту прав людини (МКК) – Керівництво для національних інституцій із захисту прав людини	Керівництво для національних установ із захисту прав людини розкриває питання бізнесу та прав людини, включаючи роль національноих правозахисних установ у виявленні та усуненні наслідків негативного впливу діяльності підприємств на права людини.	http://www.humanrights.dk/files/media/dokumenter/udgivelser/bhr_guidebook_for_nhris_2013_eng.pdf

Рекомендована література			
40.	Ratner, Steven R., 'Corporations and Human Rights: A Theory of Legal Responsibility' (2001) Yale Law Journal, Volume 111, No. 3, pp. 443-545	У цій статті автор виходить з теорії корпоративної відповідальності щодо захисту прав людини. Спираючись на традиційну парадигму, згідно з якою міжнародне право, як правило, встановлює обов'язки щодо держав, а впрожовж останнього часу – і для окремих осіб, розглядається питання про те, чи можливо і яким чином у межах міжнародного правотворчого процесу розробити зобов'язання щодо прав людини безпосередньо для корпорацій. Автор стверджує, що міжнародне право повинно і може передбачати такі зобов'язання та що обсяг цих зобов'язань повинен визначатися з урахуванням особливостей підприємницької діяльності. Зокрема, підприємства матимуть обов'язки і в тому випадку, якщо вони співпрацюватимуть з тими суб'єктами, які міжнародне право вже вважає основними джерелами зловживань - держави, і в тому випадку, якщо їх діяльність порушує принцип людської гідності тих, з ким вони мають особливі зв'язки. Підхід Ратнера поєднує принципи міжнародного права щодо іноземних інвестицій, а також принципи корпоративного права в цілому, з теорією та практикою прав людини. Нарешті, його аргумент співзвучний із більш широкими академічними та політичними дебатами про силу транснаціональних корпорацій та неурядових організацій, про роль держави в захисті прав людини та про те, якою мірою міжнародне право може і повинно регулювати діяльність недержавних акторів.	http://digitalcommons.law.yale.edu/ylj/vol111/iss3/1
41.	Ramasastry, Anita, Corporate Social Responsibility Versus Business and Human	Ця стаття досліджує розвиток бізнесу та прав людини БіПЛ з точки зору адвоката, контекстуальну та концептуальну різницю між корпоративною соціальної відповідальності (КСВ) та бізнесом і правами людини у її цілях та амбіціях. Хоча	Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=2705675

	Rights: Bridging the Gap Between Responsibility and Accountability (2015). Journal of Human Rights, Vol. 14, No. 2, pp. 237-59 (2015); University of Washington School of Law Research Paper No. 2015-39.	КСВ акцентує увагу на відповідальній поведінці, БіПЛ зосереджується на більш чітко визначенні зобов'язань у сфері прав людини. Частково БіПЛ пов’язана із КСВ та нівелює її прогалини. Це призвело до розриву між двома напрямками дискурсу. У цій статті досліджується, як такая характеристика БіПЛ як звітність тягне за собою обов’язкове дотримання законодавства, державний фінансовий нагляд та важливість доступу до засобів правового захисту як міри корпоративної відповідальності. Як наслідок, на сучасному етапі БіПЛ і далі віддаляється від КСВ та ролі компаній як добровільних учасників із утвердження прав людини. Автор стверджує, що БіПЛ може спиратися на КСВ, щоб дозволити державам створювати стимули для бізнесу, сприючи таким чином правам людини у процесі діяльності підприємств.	
42.	Aaronson, Susan Ariel and Higham, Ian, Re-Righting Business: John Ruggie and the Struggle to Develop International Human Rights Standards for Transnational Firms (2013), *Human Rights Quarterly*, Vol. 35, Issue 2, pp. 333-364	Без прямого наміру фірми, що працюють у державах, де права людини можуть порушуватись, можуть бути співучасниками порушень прав людини. Ця стаття описує, як фірми, держави, а в меншій мірі неурядові організації (НУО) реагують на схвалення Радою з прав людини Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини та визначення відповідальності бізнесу за дотримання прав людини в. Ця стаття містить чотири основні пункти: 1) Керівні принципи є важливим кроком у глобальному управлінні; 2) процес розробки Керівних принципів був зразком прозорого управління в умовах двадцять першого столітті, хоча громадськість взагалі не знає про проблему чи нову політику; 3) Керівні принципи – це творче та широке переосмислення того, як оцінювати діяльність корпорацій у захисті прав людини; 4) Керівні принципи не матимуть великого впливу, якщо політики не навчатимуть національні фірми та громадян відповідальності за права людини при здійсненні бізнесу та примушуватимуть керівників діяти в такому дусі.	https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/hurq35&i=343

43.	Mares, Radu (ed.), The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, Volume: 39, Martinus Nijhoff Publishers (Leiden, Boston 2012)	Цей перевиданий том, опублікований у грудні 2011 року, фіксує увагу на особливому моменті – підведення підсумків успішності роботи Спеціального представника ООН (2005-2011 рр.) та підготовка завдання до подальшого вдосконалення більш дієвого керівництва, механізму ефективного управління та міцного теоретичного підґрунтя. Авто пропонує поглиблений аналіз звітів Раґґі з особливим акцентом на питаннях регулювання та управління, що стосуються корпоративної відповідальності. Зокрема, див.: Radu Mares, Responsibility to Respect: Why the Core Company Should Act When Affiliates Infringe Human Rights, in: R. Mares (ed.), The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation, Martinus Nijhoff Publishers (Leiden, Boston 2012) pp. 169-192	https://brill.com/view/title/20484 http://rwi.lu.se/app/uploads/2012/06/Responsibility-to-Respect.pdf
44.	Werhane, Patricia H, Corporate Moral Agency and the Responsibility to Respect Human Rights in the UN Guiding Principles: Do Corporations Have Moral Rights? (2016), Business and Human Rights Journal, Volume 1, Issue 1, pp. 5-20	У Керівних принципах ООН щодо бізнесу і прав людини вказується, що некомерційні корпорації зообов'язані поважати права людини. Автори стверджують, що корпорації не є моральними особами і що будь-яке таке припущення є неоднозначним, оскільки у такому випаку корпорації надається статус моральної особи, подібно людині. Тим не менше, оскільки корпорації як колективні органи створюються, управляються та представляються окремими моральними агентами, то в такому випадку можна приписати корпораціям вторинну статус моральної організації. Автор робить висновок, що така теза розкриває нормативну відповідальність бізнесу, викладену в Керівних принципах, не зважаючи на те, чи корпорації є моральними особами.	https://doi.org/10.1017/bhj.2015.1

45.	Friedman, Milton (1970): "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits," New York Times Magazine, September 13, 1970.	Класична стаття Мілтона Фрідмана «Соціальна відповідальність бізнесу – заради збільшення своїх прибутків», опублікована в журналі New York Times у 1970 році. У статті Фрідмен рішуче виступає проти того, що корпорації несуть відповідальність за активізацію соціального добробуту незалежно від існуючих норм з цієї проблеми (дискримінація, забруднення чи щось інше). На його думку, менеджери мають моральну відповідальність діяти завжди в довгострокових інтересах акціонерів і що сам капітал на вільному ринку підсилює соціальний добробут. Він також зазначає, що бізнес, безумовно, буде займатися діяльністю, яка збільшить соціальний добробут. Проте, на думку Фрідмана, єдиною мотивацією менеджера для виконання таких зобов'язань завжди повинно залишатися довгострокове збільшення багатства акціонерів.	https://www.nytimes.com/1970/09/13/archives/article-15-no-title.html or http://graphics8.nytimes.com/packages/pdf/business/miltonfriedman1970.pdf
46.	Sjåfjell, Beate and Taylor, Mark, Planetary Boundaries and Company Law: Towards a Regulatory Ecology of Corporate Sustainability (May 26, 2015). University of Oslo Faculty of Law Research Paper No. 2015-11.	Регуляторний підхід щодо сприяння екологічно-зоріентованій та соціально-стійкій поведінці компаній проходить радикальну переоцінку. Наразі немає сумніву щодо серйозності ризиків для людей і планети, спричинених тривалою бездіяльністю з боку приватного сектора. Зростають заклики до збільшення регуляторного тягаря, включаючи зобов'язання щодо запобігання нестабільній поведінці компаній. У цій статті представлена аналітична база для перегляду регуляторної політики, яка зараз проводиться. На основі поліцентричних підходів до регулювання автори пропонують «регуляторну екологію корпоративної стійкості», яка об'єднує регуляторний ефект законів з регуляторним впливом ринків, соціальних норм та архітектури (матеріальні обмеження). Компанія знаходиться в центрі цієї регуляторної екології з тими моделями регулювання, що їх розглядають	https://ssrn.com/abstract=2610583 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2610583

		автори, які впливають на повагу підприємств до людей і планети. Вони зосереджуються, зокрема, на законодавстві та сталості бізнесу компанії, спираючись на результати порівняльного дослідження в 26 країнах, проведеного у 2015 році, враховуючи нагальність і актуальність сферу бізнесу та права людини. У роботі підкреслено зростаючий вплив зовнішнього регулювання на внутрішнє регулювання діяльності компаній та запропоновані напрямки подальших юридичних досліджень для кращого розуміння та регулювання переходу до сталого розвитку приватного сектора.	
47.	Anker-Sørensen, Linn, Parental Liability for Externalities of Subsidiaries: Domestic and Extraterritorial Approaches (2014), Dovenschmidt Quarterly, No. 3, pp. 102–118.	У цій статті автор розглядає проблеми, пов'язані з використанням так званої subsidiarization, завдяки якій материнські компанії можуть експортувати ризики, наприклад, звільнити себе від відповідальності юридично відокремлених дочірніх компаній, отримуючи при цьому прибуток від діяльності, яка генерує ризик Потенційна відокремленість між прибутком та ризиком похв'язана із розширенням корпоративних привілеїв відкормлених юридичних осіб та обмеженої відповідальності з боку окремої компанії, а об'єднання складних мереж компаній у групи. Загальне питання, яке автор зобов'язується розглянути в цій статті, використовуючи порівняльний підход, полягає в тому, чи можуть кредитори, незалежно від наявності корпоративних привілеїв, позиватись до суду проти материнської корпорації за негативні зовнішні впливи дочірніх компаній. Відповідно до висновків автора, різні схеми відповідальності можна розділити на 8 різних категорій відповідальності материнських компаній за зовнішні впливи дочірніх компаній, проте існують низка обмежень у всіх цих категоріях для успіху	doi: 10.5553/DQ/221199812014002003003 https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/doveq2014&i=112

		позивачі у таких провадженнях. Найважливішим обмеженням, яке виникає рівні судових способів притягнення до відповідальності материнських компаній, полягає в тому, що тягар доказів покладається на позивача. Таким чином, основний висновок полягає в тому, що існує потреба у зміні механзіму тягаря доказів, і що існує потреба в більш функціональному підходу у розумінні корпоративних груп з метою встановлення більш міцних принципів та правил для відповідальності материнських компаній за зовнішні наслідки, спричинені дочірнім підприємством.	
48.	Methven O'Brien, Claire and Mehra, Amol and Blackwell, Sara and Hansen, Cathrine, National Action Plans: Current Status and Future Prospects for a New Business and Human Rights Governance Tool (August 7, 2015). Business and Human Rights Journal 1(1) 2015, pp.117-126	Ця невелика за обсягом стаття визначає НПД як важливий новий інструмент управління взаємовідносинами бізнесу та прав людини та представляє основу для оцінки значення НПД у посиленні поваги до прав людини у бізнесовому контексті. У статті підсумовано сучасні процеси розробки НПД та викладені плюси та мінуси НПД. Далі автори проводять оцінку опублікованих НПД та таких, які у процесі розробки, відповідно до шести критеріїв: масштаб, зміст та пріоритети; базове дослідження існуючого стану; консультації із зацікавленими сторонами; прозорість; підзвітність та ресурси. На підставі цього аналізу він висвітлює три елементи, які будуть мати вирішальне значення для надійності НПД та їхньої ефективності у сприянні ефективній повазі прав людини в контексті бізнесу в майбутньому. Стаття спирається на розробку авторами значущих рекомендацій щодо НПД, опублікованих у 2014 році, та їхньому досвіді у підтримці процесів НПД у низці країн.	https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/51687C20A72589C0D9A34B13F1790C15/S2057019815000140a.pdf/national_action_plans_current_status_and_future_prospects_for_a_new_business_and_human_rights_governance_tool.pdf and https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2627568

49.	Blackwell, Sara and Meulen, Nicole Vander, Two Roads Converged: The Mutual Complementarity of a Binding Business and Human Rights Treaty and National Action Plans on Business and Human Rights (2016), *Notre Dame Journal of International & Comparative Law*, Vol. 6, pp. 51-76	На глобальному рівні в даний час провадяться дві основні ініціативи, спрямованих на вирішення таких завдань шляхом посилення уваги бізнесу до прав людини. По-перше, уряди почали приймати зобов'язання щодо впровадження правових рамок з бізнесу і прав людини у політичні документи, відомі як "Національні плани дій" (НПД). По-друге, міжнародний правотворчий процес, спрямований на створення обов'язкового з юридичної точки договору про бізнесу і права людини, розпочався через прийняття ЮНЕСКО в 2014 році Резолюції, представленої групою держав, яка вимагає вжиття обов'язкових заходів для вирішення завдань, пов'язаних порушенням підприємствами прав людини. Однак після прийняття цієї резолюції деякі зацікавлені сторони висловили занепокоєння з приводу того, що цей новий договірний процес та створення НПД конкурують між собою. Ця стаття намагається продемонструвати, що НПД та договірний процес не тільки неконкурують, але фактично ці два глобальних процеси сильно сприяють одне одному.	https://scholarship.law.nd.edu/ndjicl/vol6/iss1/5/
50.	Arnold, Denis G, Corporations and Human Rights Obligations (2016), Business and Human Rights Journal, Volume 1, Issue 2, pp. 255-275	Ця стаття синтезує існуючу корпоративну теорію прав людини і відповідає на заперечення проти того, що транснаціональні корпорації (ТНК) мають зобов'язання з прав людини. Автор починає з опису різних форм ТНК і пояснює, чому ТНК правильно розуміти як моральних агентів, відповідальних за свою політику та практику. Автор робить огляд різних філософських теорій корпоративних зобов'язань з прав людини. Головний висновок цієї статті полягає в тому, що існують численні, переконливі та суперечливі один одному обґрунтування корпоративних зобов'язань з прав людини.	https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/23E88D0F8F28CF3CBE61F3D206F8B0BB/S2057019816000195a.pdf/corporations_and_human_rights_obligations.pdf

51.	Backer, Larry Cata, The Human Rights Obligations of State-Owned Enterprises: Emerging Conceptual Structures and Principles in National and International Law and Policy (2017), Vanderbilt Journal of Transnational Law, Vol. 50, Issue 4, pp. 827-888	У цій статті детально розглядається питання щодо обов'язків держав в сфері прав людини як власників державних підприємств та відповідальності державних підприємств за власну поведінку в сфері прав людини. Форма і зміст цих обов'язків та відповідальності розглядаються в світлі трьох останніх подій: 1) все більш помітна увага приділяється державним компаніям як правозахисним інституціям у міжнародному м'якому праві та нормах міжнародного права, 2) суттєвих змін в напрямку політики США у торгівлі та глобалізації та 3) дозрівання китайської вихідної економічної та інвестиційної політики, де її побудова виїзної націоналістичної глобалізації - політика One Belt One Road в якійсь мірі залежить від прогнозування комерційної влади через китайські державні підприємства. У статті запропоновано комплекс проблем та рекомендацій щодо подальшого розвитку. Ці рекомендації та виклики дозволяють припустити, що проблеми корпоративної особистості, суверенного імунітету, розподілу активів та регулятивної декомпозиції цілком можуть сприяти створенню прав людини в рамках діяльності держав як власників . Щоб більш ефективно впроваджувати права людини відповідно до розвитку міжнародних стандартів, можливо, треба буде суттєво змінити сучасні та зворотні правові рамки, в яких державні підприємства зараз працюють. У статті також висвітлюються недоліки суто консенсусу про те, що основна увага регуляторного врядування повинна бути заснована на формально створеному підприємстві та державному підприємстві, а не на фокусі регулювання на економічну діяльність, незалежно від форми, в якій вона здійснюється. Автор робить висновок,	https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/vantl50&div=28&start_page=827&collection=journals&set_as_cursor=76&men_tab=srchresults

		що до тих пір, поки не будуть розглянуті ці концептуальні питання, ефективне регулювання діяльності державних підприємств, ланцюгів постачання та транснаціональних корпорацій залишатиметься невловимим.	
52.	O'Rourke, Dara, Multi-stakeholder regulation: privatizing or socializing global labor standards? (2006), World Development, Volume 34, Issue 5, pp. 899-918	Ця стаття оцінює провідні неурядові ініціативи регулювання праці в Сполучених Штатах та Європі. Порівнюються та оцінюються кодекси поведінки та систем моніторингу в межах цих ініціатив, обговорюються їх різні моделі регулювання та пропонуються критерії для оцінки їх ефективності. Вона визначає критичні фактори, які, як видається, підтримують більш ефективне неурядове регулювання, як-то істотна участь місцевих зацікавлених сторін; громадська прозорість методів та висновків; і механізми, що створюють тиск ринку на багатонаціональні корпорації, і одночасно підтримують процеси вирішення проблем багатьох зацікавлених сторін у фабриках та глобальних ланцюжках постачань.	https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2005.04.020 https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X06000295
53.	"The road from principles to practice: Today's challenges for business in respecting human rights" Economist Intelligence Unit (EIU) report, 13 October 2015	У дослідженні "Економічний розвідувальний відділ" розкривається сприйняття бізнесу у всьому світі та його відповідальності при дотриманні прав людини та способів виконання зобов'язань в цій сфері. Згідно з дослідженням, багато компаній в даний час ставлять собі за мету дотримуватись прав людини та застосовувати УНПГ-2011. Корпоративне визнання бізнесом своєї відповідальності при дотриманні прав людини є поширеним явищем, проте існує велика плутанина у тому, що означає ця відповідальність на практиці.	https://www.eiuperspectives.economist.com/strategy-leadership/road-principles-practice

54.	Unilever Report Human Rights Reports	Перша доповідь компанії Unilever про права людини "Підвищення рівня життя, просування прав людини" (2015 рік), яка була першою доповіддю компанії щодо комплексного використання Рамкової системи звітування про керівні принципи ООН, містить глибокий аналіз та опис стратегії компанії та основні кроки, що були здійснені, а також інформація про свої вісім основних питань прав людини. Другий - "Звіт про прогрес у правах людини" (2017) - окреслює прогрес у вирішенні основних проблем прав людини та містить оновлену інформацію про те, як компанія бачить своє майбутнє.	**2015 Report:** https://www.unilever.com/Images/unilever-human-rights-report-2015_tcm244-437226_en.pdf **2017 Report:** https://www.unilever.com/Images/human-rights-progress-report_tcm244-513973_en.pdf
55.	Addo, Michael K., The Reality of the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (2014), *Human Rights Law Review*, Vol. 14, Issue 1, pp. 133-147	У цій статті розглядаються кроки, які вживаються для перетворення ідеалів, втілених у Керівних принципах, у повсякденну практику. Чи може PRR Framework та Керівні принципи змінити пошук ефективних механізмів регулювання та управління у відповідь на поступове збільшення впливу корпорацій? Ця стаття стверджує, що підхід PRR Framework та Керівні принципи до цього питання є унікально іншим і достатньо надійним у порівнянні з обмеженнями та недоліками інших режимів управління. Важливо згадати деякі з ключових характеристик режиму PRR, які роблять його особливим, включаючи його гнучкість, інтелектуальне поєднання процесів та основних стандартів, а також схвалення та залучення зацікавлених сторін з різних секторів. Особливо важливо нагадати також про те, що режим PRR не є власністю чи регулятивним режимом сам по собі, а скоріше платформою керівних принципів, за допомогою яких зацікавлені сторони можуть визначати механізми, використовуючи або примусові регуляторні механізми, або навіть добровільні ініціативи.	https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/hrlr14&i=135

56.	Olivier de Schutter et al, 'Human Rights Due Diligence: The Role of States' (December 2012)	Цей остаточний звіт про проект "Належна обачність прав людини" спрямований на визначення того, наскільки правові системи держав вже застосовують правила регулювання належної обачності, щоб гарантувати, що поведінка підприємств відповідає соціальним очікуванням та що підприємства дотримуються встановлених стандартів. Серед основних висновків звіту - встановлення того факту, що вимоги до належної обачності можуть бути використані для забезпечення того, щоб підприємства могли бути притягнуті до відповідальності за порушення законодавства, наприклад, через подолання перешкод для ефективного регулювання, спричинених складними корпоративними структурами або їх транснаціональною діяльністю. Крім того, варіанти, описані в Звіті, містять принаймні чотири основні регуляторні підходи, за допомогою яких держави можуть забезпечувати ділову діяльність з належної обачності прав людини.	http://humanrightsinbusiness.eu/wp-content/uploads/2015/05/De-Schutter-et-al.-Human-Rights-Due-Diligence-The-Role-of-States.pdf
57.	Kaeb, Caroline, The Shifting Sands of Corporate Liability under International Criminal Law (2016), *George Washington International Law Review*, Vol. 49, Issue 2, pp. 351-404,	Ця стаття стверджує, що корпоративному управлінню не рекомендується брати до уваги ризики відповідальності на внутрішньому рівні в країнах, де вони інвестують, як у формі інкорпорації, так і в комерційних операціях. Звичайно, мудрість полягає в тому, що компанії, перш за все, повинні дотримуватися місцевого законодавства у відповідних країнах експлуатації. Тим не менш, існує цілий набір законів, який традиційно не входить до складу юридичних і корпоративних підрозділів корпорації, а саме сфери міжнародного кримінального права. З бізнес операціями, що діють більш глобально, ніж будь-коли, часто в країнах з репресивними урядами, компанії стали визначними	https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/gwilr49&div=15&start_page=351&collection=journals&set_as_cursor=15&men_tab=srchresults

		гравцями на міжнародній арені, які впливають на долю місцевих громад, суспільства та міжнародного співтовариства.	
58.	De Schutter, Olivier, Towards a New Treaty on Business and Human Rights (2016), *Business and Human Rights Journal*, Vol. 1, Issue 1, pp. 41-68	У цій статті розглядається як юридична, так і політична можливість чотирьох потенційних варіантів юридично обов'язкового міжнародного інструменту у сфері бізнесу та прав людини. Чотири варіанти, які відкрита міжурядова робоча група, можливо, буде розглядати під час переговорів є: (i) уточнення та зміцнення обов'язку держав захищати права людини, включаючи екстратериторіально; (ii) зобов'язувати держави через рамкову конвенцію звітувати про прийняття та реалізацію національних планів дій щодо бізнесу та прав людини; (iii) накладати прямі зобов'язання з прав людини на корпорації та встановити новий механізм контролю за дотриманням таких зобов'язань; і (iv) нав'язати обов'язки взаємної правової допомоги державам для забезпечення доступу до ефективних засобів захисту жертв, яким завдали шкоди операції транснаціональних корпорацій. Оскільки ці варіанти не є взаємовиключними, автор стверджує, що гібридний інструмент, заснований на елементах першого та четвертого варіантів, може стати найкращим шляхом як у політичній реалії, так і у покращенні доступу до ефективних засобів захисту жертв.	https://www.cambridge.org/core/services/aop-cambridge-core/content/view/45E25BD824C6EEB18CD8050752C119E7/S205701981500005Xa.pdf/towards_a_new_treaty_on_business_and_human_rights.pdf
59.	Aaronson, Susan Ariel and Zimmerman, Jamie M., Fair Trade: How Oxfam Presented a Systematic Approach to Poverty,	У статті йдеться про те, як Oxfam (який надзвичайно успішно допомагає політикам та громадськості розуміти взаємозв'язок між бідністю, розвитком, правами людини та торгівлею) намагався змінити глобальну торговельну політику, щоб краще відобразити підхід, що ґрунтується на	https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/hurq28&i=1006

	Development, Human Rights, and Trade (2006), *Human Rights Quarterly*, Vol. 28, Issue 4 pp. 998-1030	правах людини, який визначений у стратегічній план В статті аналізується стратегія Oxfam та її зміна з часом - перехід від системного акценту на розвиток бідності, прав людини та торгівлю до більш обмеженого, але видимого, зосередження уваги на "виставці". Нарешті, внесок Oxfam у дискусію в галузі торгівлі розглядається. З точки зору вступного класу з BHR, що особливо цікаво, ця дискусія контексті того, як система СОТ розглядає питання прав людини, бідності та розвитку.	
60.	Beata Faracik, Study: Implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, European Parliament, February 2017	У цьому дослідженні розглядається прогрес у здійсненні керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини (UNGP) в країнах, що не є членами ЄС, через п'ять років після їх одностайного затвердження Радою з прав людини Організації Об'єднаних Націй в 2011 році. Значний прогрес вже досягнуто, оскільки відповідні основні міжнародні стандарти, такі як ОЕСР для міжнародних підприємств, які узгоджуються з UNGP, розробляються нові інструменти для надання рекомендацій урядам та зацікавленим сторонам, а також основа для конструктивної дискусії. Це призвело до підвищення обізнаності та кращого розуміння, зміцнення довіри та взаємодії між різними зацікавленими сторонами. Проте, незважаючи на всі зусилля, зловживання правами людини у сфері бізнесу все ще є серйозною проблемою. Таким чином, необхідна подальша реалізація UNGP та пов'язаних з нею інструментів, з особливим акцентом на доступ до засобів правового захисту та правосуддя для жертв порушень, пов'язаних з бізнесом. Потрібна менша декларація та більш реальна політична воля, оскільки зобов'язання держав щодо розробки Національних планів дій щодо впровадження Керівних принципів були надто повільними для реалізації, і	http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/578031/EXPO_STU(2017)578031_EN.pdf

		до сьогодні було розпочато лише дванадцять НПД. Проте, кількість поточних процесів є перспективною, особливо в Південній Америці, хоча ми ще не бачимо, наскільки значимими будуть їх результати.	
61.	Zhao, Jingchen, Promoting more socially responsible corporations through a corporate law regulatory framework (2017), Legal Studies, Vol. 37, Issue 1, pp. 103-136	Цей документ покликаний закласти основи більш критичного підходу до взаємозв'язку між корпоративною соціальною відповідальністю (КСВ) та корпоративним правом. Критично аналізуються обмеження законодавчих підходів, включаючи обов'язки директора, розкриття інформації, сталі рішення, пряме просування та корпоративну структуру внутрішнього управління, намагаючись знайти добре продумане та ефективно впроваджене рішення, яке дає суттєві настанови щодо регулювання КСВ. У роботі досліджується спосіб, у який корпоративне право може сприяти адаптації принципів КСВ в корпоративних стратегіях, з метою створення нормативно-правової бази в рамках корпоративного права шляхом використання авторитетного правового режиму для просування корпоративних регуляторних механізмів. У доповіді критично вивчено кілька законодавчих заходів, які підтримуються відповідним законодавчим досвідом різних юрисдикцій, як приклади наразі застосовуваних законів про КСВ на національному рівні, з тим, щоб запропонувати комплексні та потенційно ефективні законодавчі пропозиції щодо прийняття елементів КСВ. Проте підхід "єдиного розміру для всіх", безумовно, не бажаний, і ці пропозиції повинні інтерпретуватися та виконуватись локально відповідним чином, відповідно до теорії залежності шляху.	https://doi.org/10.1111/lest.12140
62.	Cirlig, Ramona Elisabeta, Business and Human	У цьому документі досліджується еволюція бізнесу та прав людини, представлені сучасні міжнародні не зобов'язуючі	https://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/juridtrib6&div=52&start_page=228&

	Rights: From Soft Law to Hard Law (2016), Juridical Tribune, Vol. 6 (2), pp. 228-246	документи, а також обов'язкові ініціативи деяких держав у цій сфері, висвітлюється тенденція переходу від м'якого права до жорсткого права, для того, щоб замінити сферу добровільної корпоративна відповідальність на чисту відповідальність. В цьому контексті науковці обговорюють декілька рішень: від обов'язкового договору або кількох більш вузьких договорів, орієнтованих на конкретні сфери, до Типового закону, який держави можуть використовувати для прийняття законів, що встановлюють зобов'язання перед підприємствами в межах їхньої юрисдикції, або навіть доповнення прав людини в міжнародних інвестиційних угодах та використання міжнародного арбітражу як виконавчого механізму.	collection=journals&set_as_cursor=7&men_tab=srchresults
63.	Kaeb, Caroline, Emerging Issues of Human Rights Responsibility in the Extractive and Manufacturing Industries: Patterns and Liability Risks (2008), Northwestern Journal of International Human Rights, Volume 6, Issue 2, Article 5, p. 327.	"Ця стаття представляє приклад дослідження корпоративних прав людини в галузі добувної та обробної промисловості в різних країнах. Аналіз складається з двох основних досліджень з Royal Dutch / Shell та Nike, які прояснюють динаміку, яка ґрунтується на сучасних практиках ведення бізнесу в приймаючих країнах, та галузевих моделей проблем прав людини. Зокрема, дослідження вивчають порушення прав людини, пов'язані з підприємницькою діяльністю, з точки зору місцевої політичної ситуації та корпоративних структур материнсько-дочірніх відносин. Додаткові приклади з відповідного промислового сектору пояснюють, по-перше, різні види передбачуваних порушень прав людини; по-друге, потенційне залучення корпорації до зловживань у контексті законодавчих стандартів; і, нарешті, наслідки громадської перевірки та судового розгляду корпоративної політики. Таким чином, стаття має на меті розкривати ризики відповідальності як для добувної, так і для галузі виробництва, тісно пов'язаної з параметрами політики" (стор. 328).	https://scholarlycommons.law.northwestern.edu/njihr/vol6/iss2/5

64.	Thompson, Robert and Ramasastry, Anita and Taylor, Mark, Translating Unocal: The Expanding Web of Liability for Business Entities Implicated in International Crimes (2009). George Washington International Law Review, Vol. 40, No. 4, pp. 841-902.	Дев'ятий округ виніс рішення про те, що корпорація може бути притягнута до відповідальності за Федеральним законом про позбавлення майна іноземцязів за її співучасть у порушенні міжнародного кримінального права, що відбулося за межами США (Doe I v. Unocal Corp., 395 F.3d 932 (9th Cir. 2002)). З тих пір кількість подібних справ тільки зростає. Ці справи порушують два запитання: - Чи є США єдиною країною, яка забезпечує юридичну відповідальність за суб'єктів господарювання, які беруть участь у міжнародних злочинах за кордоном? - Як інші країни "перекладають" основні види підзвітності, які Unocal визнав у своїх власних правових системах? Ця стаття намагається відповісти на ці питання, представивши результати порівняльного правозастосування за участі шістнадцяти країн, які запросили адвокатів та юристів вивчити питання, що стосуються статусу міжнародного кримінального права в кожній країні.	https://ssrn.com/abstract=2279584
65.	Sandra Cossart, Jérôme Chaplier and Tiphaine Beau de Lomenie, The French Law on Duty of Care: A Historic Step Towards Making Globalization Work for All, The Business and Human Rights Journal, Volume 2, Issues 2, July 2017, pp. 317-323.	Ця стаття, написана адвокатами, які працюють для CSO, які висуваються та підтримують розробку французького Закону про обов'язок догляду, не лише описує його основні характеристики та обговорює Конституційну раду Франції (Рада), яка підтримує більшість тексту закону, але також відображає, як цей французький закон вписується в зростаючу тенденцію впровадження корпоративної поваги до прав людини в різні типи правових вимог.	https://doi.org/10.1017/bhj.2017.14

66.	Martin-Ortega, Olga, Public Procurement as a Tool for the Protection and Promotion of Human Rights: A Study of Collaboration, Due Diligence and Leverage in the Electronics Industry, (2018), *Business and Human Rights Journal, 3*(1), 75-95	У цій статті досліджується інноваційне використання державних закупівель як інструмент дотримання, захисту та посилення прав людини шляхом використання значного важеля, який публічні покупці мають за корпоративну практику в їх ланцюжку постачання. Вона забезпечує аналіз компанії Electronics Watch, організації, яка зосереджується на ролі власної практики державних закупівель як центральних державних обов'язків щодо захисту прав людини тих, кого торкнулася її діяльність як економічного суб'єкта. За допомогою оцінки моделі Electronics Watch ця стаття стверджує, що, об'єднавши економічний важелі з боку державних покупців та корпоративну правову репутацію, можна створити трансформаційні інструменти для покращення умов праці в глобальних ланцюжках постачань.	https://doi.org/10.1017/bhj.2017.35
67.	Claire Methven O'Brien et al., Public Procurement and Human Rights: A Survey of Twenty Jurisdictions. The International Learning Lab on Public Procurement and Human Rights, 2016 [in particularly pages: 12-24]	Перше велике дослідження з питань державних закупівель та прав людини - початкова доповідь Навчальної лабораторії з питань державних закупівель та прав людини - включає: Огляд основних стандартів, проблем та політичних ініціатив, що стосуються взаємодії державних закупівель та прав людини; Основні висновки з 20 юрисдикційного опитування законодавства, політики та практики державних закупівель та прав людини, проведені у співпраці з місцевими партнерами; Рекомендації щодо заходів, необхідних для приведення державних закупівель у відповідність до прав людини та сталого розвитку.	https://www.icar.ngo/s/Public-Procurement-and-Human-Rights-A-Survey-of-Twenty-Jurisdictions-Final-9m5s.pdf

68.	Buhmann, Karin, Neglecting the Proactive Aspect of Human Rights Due Diligence? A Critical Appraisal of the EU's Non-Financial Reporting Directive as a Pillar One Avenue for Promoting Pillar Two Action (2018), *Business and Human Rights Journal*, Volume 3, Issue 1, pp. 23-45,	Дослідження щодо дотримання прав людини в компаніях (HRDD) та повідомлення про їх вплив на права людини є не лише елементами корпоративної відповідальності щодо дотримання прав людини (друга опора), але також повинні бути пропаговані державами в рамках їх державного обов'язку щодо захисту (перша опора) через регуляторні стратегії, спрямовані на формування ділової поведінки. Аналізуючи Директиву ЄС щодо нефінансової звітності за 2014 рік як приклад урядового регулювання щодо сприяння відповідальному веденню бізнесу, в статті розглядаються умови для HRDD та звітності як процесу комунікації для стимулювання організаційних змін відповідно до Керівних принципів ООН, щоб уникнути шкоди, у тому числі через участь у зацікавлених сторін. Застосовуючи соціально-правову теорію регулювання, а також організаційну та бухгалтерську літературу, в статті видно, що переважна увага Директиви до екстенсивних заходів є нехтуваною можливістю стимулювати організаційне навчання та змінювати ділову поведінку з метою запобігання негативним впливам на права людини. Він пропонує рекомендації та зацікавлених сторін для посилення регулювання.	https://doi.org/10.1017/bhj.2017.24
69.	Michael Posner, 'Business and Human Rights: A Commentary From the Inside' (2016), Accounting, Auditing and Accountability Journal, Vol. 29, Issue 4, pp. 705-711.	Цей документ містить огляд генезису ділової програми та порядку денного з прав людини; має на меті визначити ключові сфери зосередження уваги на порядку денному бізнесу та прав людини; і, нарешті, стверджує, що підхід до залучення бізнесу до порядку денного прав людини є складним і практично орієнтованим. У документі пов'язується ділова програма з правами людини з метою збільшення розмірів та можливостей корпорацій.	https://doi.org/10.1108/AAAJ-03-2016-2454

		Вона визначає шість ключових напрямків у цій новітній програмі, зокрема, ланцюжках постачань та трудових правах, добувних галузях, зокрема, у сфері безпеки, інформаційних технологій та питань свободи вираження поглядів, сільського господарства, проблеми дитячої та примусової праці, інвестицій та соціально відповідальних інвесторів. В документі стверджується, що бізнес-школи відіграють вирішальну роль у залученні підприємств у складний та практичний спосіб, щоб забезпечити їм дієві вирішення цих проблем. У документі стверджується, що ми завершили початок обговорення питань бізнесу та прав людини, і зараз вони перебувають у стадії визначення того, які правила в цій глобальній економіці двадцять першого століття. У роботі наводяться важливі міркування для переходу до цієї фази. Цей документ дає оригінальні уявлення про появу порядку денного бізнесу та прав людини. Вона визначає ключові сфери уваги та цінний підхід до досягнення прогресу в цих сферах.	
70.	Backer, Larry Cata, Are Supply Chains Transnational Legal Orders: What We Can Learn from the Rana Plaza Factory Building Collapse (2016), *UC Irvine Journal of International, Transnational, and Comparative Law*, Vol. 1, pp. 11-66	Починаючи з реакції уряду на будівництво Rana Plaza, ця стаття досліджує, як колективні дії держав, міжнародних організацій, підприємств, ОГС та уражених груп свідчать про міцний транснаціональний правовий порядок. Цей транснаціональний порядок має нормативну структуру, оперативно-правовий процес і структурує рамки, в яких міжнародні організації, а також державні та недержавні приватні суб'єкти прагнуть до побудови функціональної узгодженості в межах формально-поліцентричних розпоряджень про управління. Як альтернатива, Rana Plaza може запропонувати поліцентричне замовлення на	https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/ucivjtoml1&i=15

		управління або нове обличчя старих ієрархічних відносин між розвиненими державами та державами, що розвиваються. У роботі є висновок про те, що реальність контексту, в якій виникає управління, може і надалі протистояти єдиній сильній теоретизації. Теорії можуть переслідувати факти, але складність юридичного замовлення, відображена в дузі історії краху фабрики Rana Plaza, також свідчить про те, що факти можуть незабаром перетворюватися на теорію та змінювати її.	
71.	Lagoutt, Stephanie, The State Duty To Protect Against Business-Related Human Rights Abuses. Unpacking Pillar 1 and 3 of the UN Guiding Principles on Human Rights and Business (2014), Danish Institute for Human Rights, Matters of concern Human rights' research papers Series No. 2014/1	Метою даного дослідження є вивчення та розкриття обов'язків держави щодо прав людини у справах, пов'язаних із діяльністю суб'єктів підприємницької діяльності, згаданих та деталізованих в УНП ООН. Робочий документ розглядає державні обов'язки у трьох частинах: загальні питання, такі як підхід держави до її обов'язку захищати права людини, державні регулюючі та політичні функції, а також питання екстериторіальності (частина 1); конкретні питання, що охоплюються UNGP, такі як державні підприємства, приватизація та державні закупівлі, райони, що постраждали від конфліктів, та міжнародні економічні угоди, укладені державами (частина 2); і, нарешті, державні обов'язки щодо доступу до засобів правового захисту (частина 3).	https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2496355
72.	McCorquodale, Robert and Simons, Penelope C., Responsibility Beyond Borders: State Responsibility for Extraterritorial Violations by Corporations of	Ця стаття досліджує, наскільки екстериторіальна діяльність транснаціональних корпорацій (ТНК), які порушують міжнародне право в галузі прав людини, може призвести до притягнення до відповідальності держави. Аналіз показує, що в країнах-членах ТНК за певних обставин згідно з міжнародним правом регулюється екстериторіальна діяльність корпоративних громадян або іноземних філій, і	https://ssrn.com/abstract=998664 or http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2230.2007.00654.x

	International Human Rights Law (2007), Modern Law Review, Vol. 70, No. 4, pp. 598-625.	вони мають нести міжнародну відповідальність у разі порушень прав людини.	
73.	Simons, Penelope C., International Law's Invisible Hand and the Future of Corporate Accountability for Violations of Human Rights (2012). Journal of Human Rights and the Environment, Vol. 3, No. 1	Ця стаття стверджує, що підхід Ruggie для вирішення проблеми безкарності корпоративних прав людини, які не відповідають рекомендації, що майбутнє розроблення обов'язкових міжнародних зобов'язань має стати однією з цілей її основної політики та керівних принципів, була неправильною. Автор стверджує, що для того, щоб ефективно боротися з безкарністю корпорації, не можна просто боротися з прогалинами в галузі управління, а також визначати і вирішувати корінні причини цих прогалин. Ця стаття стверджує, що безкарність корпоративних прав людини глибоко вписана в міжнародну правову систему. Вона намагається продемонструвати проблеми з підходом SRSG, стверджуючи, що поряд із втручаннями міжнародних фінансових інститутів в економіку країн, що розвиваються, одним з найбільш значних перешкод для корпоративної відповідальності за права людини є структура самої міжнародної правової системи. Дійсність цього твердження досліджується шляхом вивчення критики міжнародної правової системи дослідниками Третього світового підходу до міжнародного права (TWAIL), а також розуміння феміністської критики міжнародного права. Стверджується, що потужні держави використовували міжнародне право та міжнародні інституції для створення глобалізованого правового середовища, яке захищає та полегшує корпоративну діяльність, і хоча SRSG визначив симптоми цієї реальності під час його перебування, він не вивчив глибокі	Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=1933426

		структурні аспекти цієї проблеми . Ця стаття демонструє, що така експертиза дозволила виявити найважливішу потребу у прив'язуванні міжнародних зобов'язань щодо прав людини до суб'єктів господарювання у будь-якій адекватній стратегії, спрямованої на подолання безкарності підприємств. Вона закінчується деякими рекомендаціями щодо поступового розвитку таких зобов'язань.	
74.	Simons, Penelope C., Corporate Voluntarism and Human Rights: The Adequacy and Effectiveness of Voluntary Self-Regulation Regimes (2004). Industrial Relations, Vol. 59, No. 1.	У відповідь на зростаючу занепокоєність громадськості за підзвітність ТНК за порушення прав людини в державах, в яких вони працюють, уряди, корпорації та неурядові організації сприяли розробці та запровадженню добровільних режимів саморегулювання. Тим не менше, практика ТНК в рамках цих режимів ставить під сумнів їх адекватність та ефективність у запобіганні співучасті у вразливих порушеннях прав людини корпораціями, які працюють у зоні конфліктів та репресивних режимах. Ця стаття розглядає та оцінює мову, зміст прав людини та механізми дотримання добровільної політики та / або кодексів, розроблених багатьма корпораціями, галузевими групами, міжурядовими організаціями та зацікавленими сторонами ініціативами, а також пов'язаними корпоративними практиками. Аналіз показує, що ці добровільні режими є недосконалими та неадекватними, і тому не можуть забезпечити, щоб ТНК не брали участі в порушеннях прав людини в їх екстратериторіальній діяльності.	SSRN: https://ssrn.com/abstract=1661278
75.	United Nations High Commissioner for Human Rights (2016), Improving accountability and access	У доповіді викладено керівні вказівки щодо посилення підзвітності та доступу до засобів правового захисту жертв порушень прав людини, пов'язаних з підприємницькою діяльністю, за підсумками Проекту підзвітності та способу	http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/A_HRC_32_19_AEV.pdf

	to remedy for victims of business-related human rights abuse, UN Doc A/HRC/32/19	вирішення Управління Верховного комісара Організації Об'єднаних Націй з прав людини (УВКПЧ). Вступ до керівництва, включаючи пояснення його сфери, потенційного використання та важливих різносторонніх контекстуальних проблем, в додатку слідує самим керівництвом, яке формується у вигляді "цілей політики" для національних юридичних заходів, підтриманих який має на меті демонструвати різні способи, якими держави можуть працювати для досягнення цих цілей на практиці. Доповідь доповнюється додатком (A / HRC / 32/19 / Add.1), підготовленим як супровід до керівництва, що містить додаткові пояснення та контекст, витягнутий з дворічного дослідження УВКПЛ.	
76.	United Nations Human Rights Council (2012), Contribution of the United Nations system as a whole to the advancement of the business and human rights agenda and the dissemination and implementation of the Guiding Principles on Business and Human Rights, Report of the Secretary-General,	У звіті наводиться огляд поточної діяльності суб'єктів та механізмів у системі ООН, що стосуються бізнесу та прав людини. Визначаються можливості та надаються рекомендації щодо покращення порядку денного щодо бізнесу та прав людини в рамках системи Організації Об'єднаних Націй шляхом включення до порядку денного та, зокрема, Керівних принципів у справах підприємців та прав людини в рамках системи в координаційних механізмів та інтеграції UNGP у програми та діяльність, включаючи зусилля з нарощування потенціалу. Вона також дає рекомендації щодо узгодження внутрішньої політики та практики ООН з UNGP для управління ризиками та сприяння повазі прав людини через її ділові відносини.	http://www.ohchr.org/Documents/HRBodies/HRCouncil/RegularSession/Session21/A-HRC-21-21_en.pdf
77.	Dottridge, M., Emerging Good Practice By State Authorities, The Business Community And Civil	Цей звіт описує приклади ініціатив, спрямованих на запобігання торгівлі людьми, що в Європі відоме як "експлуатація праці". Звіт зосереджується на зусиллях, спрямованих на відбиття експлуатації, яка веде до торгівлі	https://rm.coe.int/16806846be

	Society In The Area Of Reducing Demand For Human Trafficking For The Purpose Of Labour Exploitation, Council of Europe (2016).	людьми. У звіті наведено визначення методів, які, на основі наявної інформації, є хорошою практикою. У свою чергу, це приклади ініціатив урядів, бізнесу та організацій громадянського суспільства. Він аналізує їх сильні та слабкі сторони з точки зору їх ефективності у запобіганні торгівлі людьми, ділової практики та ланцюжків постачань (також відомих як продукт і цінні ланцюги). Він також спрямований на заохочення інших урядів, бізнесу та організацій громадянського суспільства переглянути ці приклади з метою розробки власних аналогічних методів. У доповіді містяться деякі приклади ініціатив, взятих з Європи та інших країн, всі з яких вважаються здатними до відтворення в межах Європи.	
78.	Baumann-Pauly, Dorothée and Nolan, Justine and Van Heerden, Auret and Samway, Michael, Industry-Specific Multi-Stakeholder Initiatives that Govern Corporate Human Rights Standards – Legitimacy Assessments of the Fair Labor Association and the Global Network Initiative (March 10, 2015). UNSW Law Research Paper No. 2015-12.	Ініціативи з багатьма зацікавленими сторонами (MSI) все частіше використовуються як механізм за замовчуванням для вирішення проблем прав людини в різних галузях промисловості. MSI є позначенням, яке охоплює широке коло ініціатив, починаючи з дуже загальних (наприклад, Глобального договору ООН) до тих, що стосуються однієї проблеми (наприклад, дитячої праці). Критики заперечують легітимність моделі приватного управління, що пропонуються MSI. Метою цього документу є оцінка переважних підходів до проблем бізнесу та прав людини та обговорення їх легітимності в цілому та щодо підзвітності та ефективності зокрема. Ми стверджуємо, що один тип MSI, а саме галузеві MSI, має потенціал, який може слугувати моделлю демократично законної форми приватного управління. Ми аналізуємо дві галузеві MSI - чесну Асоціацію праці та Глобальну мережеву ініціативу - щоб краще зрозуміти, як формуються ці MSI, як вони визначають і	https://ssrn.com/abstract=2576217 or http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2576217

		забезпечують виконання стандартів, і як вони прагнуть забезпечити відповідальність. На підставі цих емпіричних ілюстрацій ми обговорюємо цінність цієї специфічної моделі MSI та наслідуємо демократичну легітимність механізмів приватного управління.	
79.	Parella, Kishanthi, Outsourcing Corporate Accountability (2014), *Washington Law Review*, Vol. 89, Issue 3, pp. 747-818	Ця стаття присвячена проблемі запобігання порушенням прав людини за кордоном, що виникають внаслідок глобалізації бізнесу, при цьому особлива увага приділяється проблемі підвищення стандартів праці у глобальних цільових ланцюжках. Сучасний бізнес різко змінився і став "глобальним" для того, щоб судити закордонні ринки та забезпечувати ресурси, включаючи працю. Багато світових компаній, таких як Nike та Apple, "передають" багато функцій своїх постачальників за кордон. Як багатонаціональні покупці, вони домінують на одному кінці глобальної системи вартості. На протилежному кінці ланцюга вартості - місцеві менеджери та власники фабрик і робочих місць, де виробляється їх продукція. Ці об'єкти часто є об'єктами серйозних порушень прав людини, таких як примусова праця та дитяча праця. Деякі актори намагалися запобігати транснаціональним корпоративним правопорушенням через судові процеси в національних судах щодо дій корпорації за кордоном. Однак після того, як Kiobel v. Royal Dutch Petroleum, неясно, наскільки успішними будуть такі стратегії в майбутньому. Ця стаття використовує інший підхід і зосереджується на запобіганні порушенням цих прав шляхом вдосконалення трудової практики у глобальних цільових ланцюжках. На жаль, нинішні підходи спрямовані на заохочення кращої належної обачності щодо поведінки своїх постачальників. Однак ця стаття пояснює, що ці та аналогічні	https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/washlr89&i=769

		зусилля матимуть обмежений ефект через проблему невідповідності стимулів між покупцями та постачальниками у глобальних цільових ланцюжках. Постачальники мають різні бізнес-профілі, інтереси та обмеження у порівнянні з їхніми багатонаціональними покупцями. Тому звичайні водії для кращої трудової практики, що покладаються на ризики репутації та споживчий бойкот, не будуть працювати для постачальників. Натомість, громадські діячі та інші зацікавлені сторони повинні визначити стимули, які є належними для постачальників. По-друге, вони також повинні прийняти рефлексивний підхід до управління законодавством, щоб ефективно передавати ці стимули в глобальних ланцюжках вартості. Ця стаття завершується, пропонуючи приклади стратегій, які повинні прийняти державні суб'єкти, щоб запобігти трагедії іншої Foxconn або Rana Plaza.	
80.	Martin, Jena, Hiding in the Light: The Misuse of Disclosure to Advance the Business and Human Rights Agenda (2018), *Columbia Journal of Transnational Law*, Vol. 56, Issue 3, pp. 530-592	Мета цієї статті полягає у аналізі, чи є порядок денний бізнесу та прав людини (як це втілено в рамках Рамкової конвенції "Три основи" та "Керівні принципи ООН") добре забезпеченим в національному законодавстві, яке зосереджується на розкритті інформації. У статті основна увага приділяється правилам, що застосовуються в Сполучених Штатах як на субнаціональному, так і на національному рівні, однак він також обговорює підходи, що використовуються в європейських юрисдикціях, таких як Сполучене Королівство та Франція, та загальну тенденцію до створення моделі прозорості захисту прав людини від господарської діяльності. У статті також проводиться аналіз того, чи ефективні ці закони при здійсненні керівних	https://heinonline.org/HOL/P?h=hein.journals/cjtl56&i=542

		принципів ООН, тобто якщо вони досягають мети, яку вони мають досягти. Нарешті, стаття демонструє, що в даний час розкриття інформації в кращому випадку є тимчасовою межею зупинки, яка може призвести до обмеженої корпоративної зміни з питань бізнесу та прав людини. У гіршому випадку, розкриття використовується корпораціями як спосіб отримати перевагу репутації без фактичного внесення суттєвих змін - просто ховаючись у світлі.	
Релевантне іноземне законодавство			
81.	UK: Modern Slavery Act 2015	Сучасне рабство - жорстока форма організованої злочинності, в якій люди розглядаються як товари та експлуатуються для злочинного посягання. Щоб запобігти цьому, був прийнятий Закон про сучасне рабство у Великій Британії 2015 року, який набрав чинності в 2016 році, і вимагає, щоб компанії з глобальним оборотом понад 36 мільйонів фунтів стерлінгів щорічно звітували про свою діяльність щодо примусової праці та торгівлі людьми, як своїми операціями, так і їхніми ланцюгами постачання. Розділ 54 Закону зосереджується на "прозорості в ланцюжках постачань" і застосовується до комерційних організацій, які ведуть бізнес або частину бізнесу у Великобританії. Закон складається з семи частин. Частина 1 об'єднує та уточнює існуючі злочини рабства та торгівлі людьми, одночасно збільшуючи максимальний строк покарання за такі правопорушення. Частина 2 передбачає два нових цивільних запобіжних розпорядження, Закон про запобігання рабства та торгівлі людьми та розпорядження про ризик торгівлі рабством та торгівлею людьми. Частина 3 передбачає нові повноваження морського судочинства щодо суден. Частина 4 встановлює посаду незалежного комісара з питань боротьби з рабством та визначає функції	http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted https://www.gov.uk/government/publications/transparency-insupply-chains-a-practical-guide

		Уповноваженого. У частині 5 вводяться ряд заходів, спрямованих на підтримку та захист жертв, включаючи законний захист жертв рабства та торгівлі людьми та спеціальні заходи для свідків у кримінальних справах. Частина 6 вимагає, щоб певні підприємства розкривали інформацію про те, яку діяльність вони проводять для усунення рабства та торгівлі людьми з їх ланцюгів постачання та власного бізнесу. У Частині 7 вимагається, щоб Державний секретар опублікував документ про роль Органу ліцензування Gangmasters, та іншого, що стосується загальних питань, таких як послідовне забезпечення та ін.	
82.	California Transparency in Supply Chains Act of 2010 (SB657)	У 2010 році уряд штату Каліфорнія (Сполучені Штати Америки, США) прийняв законодавство - Каліфорнійська прозорость у Законі про ланцюг поставок 2010 року (SB657) - вимагаючи від компаній, що мають щорічні доходи у світі в розмірі 100 мільйонів доларів США та більше, які здійснюють комерційну діяльність в Каліфорнії розкривати інформацію на своїх веб-сайтах з січня 2012 року про зусилля, спрямовані на викорінення рабства та торгівлі людьми з їх ланцюгів постачання. Прийнявши закон про транспарентність у ланцюгах постачань, Каліфорнійський законодавчий орган визнав, що рабство та торгівля людьми є злочинами за державним, федеральним та міжнародним правом; що рабство та торгівля людьми існують у штаті Каліфорнія та в кожній країні, включаючи Сполучені Штати; і що ці злочини часто приховані від погляду і важко розкрити і відстежити. Також було встановлено, що споживачі та підприємства випадково заохочують та санкціонують ці злочини шляхом придбання товарів та виробів, які були пошкоджені в ланцюжку	https://oag.ca.gov/SB657

		постачання, і що, у відсутності публічно доступної інформації, споживачі опиняються в невигідному становищі в спроможності відрізняти компанії на заслуги їхніх зусиль, спрямованих на постачання продуктів, позбавлених від занепаду рабства та торгівлі людьми. Тому намір прийняття Закону полягав у забезпеченні того, щоб великі роздрібні торговці та виробники надавали споживачам інформацію про їх зусилля з викорінення рабства та торгівлі людьми з їхніх ланцюгів постачання, виховують споживачів про те, як придбати товари, вироблені компаніями, відповідальними за управління ними ланцюгами і, таким чином, поліпшити життя жертв рабства та торгівлі людьми.	
83.	USA, Executive Order 13627 Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal Contracts (2012)	Як найбільший єдиний покупець товарів і послуг у світі, уряд США несе відповідальність за боротьбу з торгівлею людьми як вдома, так і за кордоном, а також для забезпечення того, щоб американські податкові долари не сприяли посяганню на людську гідність. Тому згідно з наказом 13627 федеральним підрядникам заборонено вести конкретну діяльність, пов'язану з торгівлею людьми, і встановлюються позитивні обов'язки для підрядника та субпідрядників, включаючи кілька стимулів для належної обачності. Щоб забезпечити відповідність, підрядники та субпідрядники повинні підтримувати план дотримання, включаючи конкретні заходи щодо належної обачності. Усі сторони можуть знайти керівництво та підтримку у відповідності з цими вимогами на веб-сайті інструменту "Відповідальне джерело", що розроблений за ініціативою уряду США.	https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2012/09/25/fact-sheet-executive-order-strengthening-protections-against-trafficking https://obamawhitehouse.archives.gov/the-press-office/2012/09/25/executive-order-strengthening-protections-against-trafficking-persons-fe

84.	The Executive Order 13126 on the Prohibition of Acquisition of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor, 12 June 1999 and US Federal Acquisitions Regulation (FAR):	Підписаний 12 червня 1999 року, Наказ 13126 призначений забезпечити, щоб американські федеральні відомства не закуповували товари, виготовлені примусовою дитячою працею. Це вимагає від Міністерства праці, у консультації з департаментами державної та національної безпеки, публікувати та вести перелік продуктів по країні походження, яким ці три відомства мають обґрунтовані підстави вважати, що це могло бути видобуто або виготовлено шляхом примусової дитячої праці. У рамках регулювання закупівель, що здійснюють виконання розпорядження, федеральні підрядники, які постачають продукти в списку, опубліковані Департаментом праці, повинні підтвердити, що вони доклали добросовісних зусиль, щоб визначити, чи використовувалася примусова дитяча праця для виробництва перерахованих предметів.	https://www.dol.gov/ilab/about/laws/#eo13126 For list of products see : List of Products Produced by Forced or Indentured Child Labor, https://www.dol.gov/agencies/ilab/reports/child-labor/list-of-products
85.	France : Loi no. 2017-399 du 27 Mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre / The French Law on Duty of Care of parent and subcontracting companies (so called the **French Corporate Duty of Vigilance)**	"Французький корпоративний обов'язок щодо нагляду за порушенням вимагає від деяких великих французьких компаній створювати, ефективно впроваджувати та публікувати план захисту людських прав. Компанії, що належать до сфери діяльності, також повинні щорічно звітувати про виконання своїх планів. План пильної уваги компанії повинен містити розумний кроки, які компанія здійснює, щоб визначити ризики щодо прав людини та запобігати серйозним порушенням прав людини в результаті діяльності: самої компанії, компаній, які вона безпосередньо чи опосередковано контролює, а також будь-яких субпідрядників або постачальників, які мають встановлені комерційні відносини. Хоча за оцінками, він буде застосовуватися безпосередньо лише до близько 150-200 компаній, зважаючи на те, що	https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000034290626&categorieLien=id (accessed 4 April 2017).

		переважна більшість (якщо не всі) цих компаній мають дочірні підприємства та / або працюватимуть з постачальниками та субпідрядниками, їхні плани пильності повинні охоплювати ряд різних юридичних осіб у Франції та за кордоном.	
86.	Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups Text with EEA relevance, OJ L 330, 15.11.2014, p. 1–9	Директива 2014/95/EU (так звана: Директива про нефінансову звітність ЄС) встановлює правила розкриття інформації про нефінансову та діяльність великих компаній. Компанії зобов'язані розкривати певну інформацію, в тому числі щодо їх поваги до прав людини, способів їх функціонування та управління соціальними та екологічними викликами, а також включати нефінансові звіти у свої річні звіти з 2018 року. Це допомагає інвесторам, споживачам, політикам та іншим зацікавленим сторонам оцінювати нефінансові показники компаній та заохочує ці компанії до розробки відповідального підходу до бізнесу.	http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014LOO95&from=EN; See also EC NFR subpage: https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/company-reporting-and-auditing/company-reporting/non-financial-reporting_en
87.	Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act 2010, sec 1502.	Розділ 1502 Закону Dodd Frank, який є частиною Закону США "Реформа Додда-Френк Уолл Стріт" та "Захист прав споживачів", прийнятий у липні 2010 року, вимагає, щоб компанії, які продавалися на відкритому ринку, гарантували, що сировина, яку вони використовують для виготовлення своєї продукції, не прив'язана до конфлікту в Конго, шляхом відстеження та перевірки своїх мінеральних ланцюгів постачання. Він має на меті зробити прозорими фінансові інтереси, які підтримують збройні групи у регіоні ДРК. Вимагаючи від компаній, що використовують конфліктні мінерали у своїй продукції, розкривати джерело таких корисних копалин, закон має на меті змусити компанії продовжувати займатися торгівлею, яка підтримує регіональні конфлікти.	https://legcounsel.house.gov/Comps/Dodd-Frank%20Wall%20Street%20Reform%20and%20Consumer%20Protection%20Act.pdf

		У серпні 2012 року Комісія з цінних паперів та бірж (SEC) опублікувала Положення про мінеральні конфлікти разом із інструкціями щодо того, як компанії повинні звітувати про джерело конфлікту корисних копалин: Алкоголь, Вольфрам, Тантал та Золото.	
88.	Brazil, MTE Decree No. 540/2004 'Dirty list'	У 2003 році бразильський уряд випустив перший з тих, що отримали назву "брудні списки" - реєстр, який називає роботодавців, які були знайдені мобільною інспекційною групою для експлуатації робітників рабської праці. Через два роки їхні імена були вилучені з переліку, за умови, що вони сплатили всі введені штрафи, надали працівникам будь-яку компенсацію, а не здійснили подальші злочини.	In: Dottridge, M, Emerging Good Practice By State Authorities, The Business Community And Civil Society In The Area Of Reducing Demand For Human Trafficking For The Purpose Of Labour Exploitation, Council of Europe, 2016, p. 26-27, https://rm.coe.int/16806846be
89.	Bueno, Nicolas, The Swiss Popular Initiative on Responsible Business From Responsibility to Liability. Accepted manuscript (18 February 2018), forthcoming in L.F.H. Enneking, I. Giesen, F.G.H. Kristen, L. Roorda, C.M.J. Ryngaert, A.L.M. Schaap (eds.), Accountability and International Business Operations: Providing Justice for Corporate Violations of Human Rights and Environmental Standards, London, New	Швейцарські громадяни будуть вирішувати, чи слід прийняти або відхилити частину перегляду Конституції Швейцарії, яка має на меті ввести положення про відповідальний бізнес. Згідно з пропозицією, компанії, які знаходяться в Швейцарії, зобов'язані виконувати належні правові та екологічні наглядні заходи в Швейцарії та за кордоном. Пропозиція також передбачає надання компаній, які несуть відповідальність за шкоду, заподіяну компаніями, що перебувають під їх контролем, якщо вони не можуть довести, що вони вжили всі належні заходи, щоб уникнути шкоди. Цей внесок подає та оцінює зміст Швейцарської народної ініціативи з питань відповідального бізнесу в світлі Керівних принципів Організації Об'єднаних Націй з питань бізнесу та прав людини та керівних принципів Організації економічного співробітництва та розвитку для багатонаціональних підприємств. Також порівнюється швейцарська народна ініціатива з нещодавно прийнятим французьким законодавством та іншими недавніми законодавчими	https://corporatejustice.ch/wp-content/uploads//2018/06/Nicolas-Bueno-article.pdf https://corporatejustice.ch/about-the-initiative/

	York: Routledge, Taylor & Francis Group, 2018	розробками. Вона визначає тенденцію більш чітких положень про відповідальність щодо корпоративних правозахисних прав у міжнародних операціях.	
90.	Netherlands : SER Agreement on Sustainable Garment and Textile, 4 July 2016	9 березня 2016 року велика коаліція галузевих організацій, профспілок, організацій громадянського суспільства та уряду Нідерландів представила угоду про міжнародне відповідальність ведення бізнесу в швейному та текстильному секторі. У цій угоді сторони поєднують зусилля з метою досягнення практичних удосконалень і забезпечення стійкості міжнародного ланцюга поставок одягу та текстилю. Наприклад, вони хочуть вирішувати такі проблеми, як небезпечні умови праці та забруднення навколишнього середовища. Угода була розроблена під керівництвом Соціально-економічної ради Нідерландів (CEA).	https://www.ser.nl/en/publications/publications/2016/agreement-sustainable-garment-textile.aspx
91.	European Coalition for Corporate Justice Position Paper, Key Features of Mandatory Human Rights Due Diligence Legislation, June 2018.	Відсутність правових норм, які визначають обов'язки компаній та забезпечують доступ до правосуддя для жертв корпоративних правопорушень, спричинило серйозні прогалини щодо відповідальності. Представлені в цьому документі 10 особливостей щодо ефективного та всебічного обов'язкового законодавства у сфері захисту прав людини, слід взяти до відома при розробці обов'язкового законодавства у цій сфері.	http://corporatejustice.org/documents/publications/eccj/2018eccj-position-paper-mhrdd-final_june2018.pdf
Вибрані судові прецеденти (для організації дискусії)			
92.	• Aspen Institute, Caseplace.org <www.caseplace.org> • Harvard Business School cases <http://hbsp.harvard.edu/product/cases> • Fair Food Standards	Залучення студентів до обговорення на підставі ґрунтовно відібраних кейсів, (як класичних так і нових) часто сприяють їхньому кращому розумінню конкретної ситуації,. Існує багато закладів, де навчання здійснюється на прикладах бізнес-кейсів, включаючи Гарвард, Стенфорд, Айві бізнес-школу (Канада) та Університет Гонконгу. Такі курси навчання на кейсах, себто реальних прикладах,	www.caseplace.org <http://hbsp.harvard.edu/product/cases> <http://fairfoodstandards.org>

	Council, <http://fairfoodstandards.org>	допомагають студентам зрозуміти, як слід розуміти правами людини менеджеру. Проте, деякі кейси, доступні на їх веб-сайтах, можуть потребувати додавання сильнішого інтерпретаційного юридичного компонента.	
Відео-ресурси та онлайн-тренінги			
93.	Council of Europe - Human Rights and Business course	Курс Ради Європи HELP «Бізнес та права людини» розрахований на юристів, які хочуть зрозуміти відносини між бізнесом та правами людини, міжнародні рамки, що регулюють цю взаємодію, а також обов'язки, які в свою чергу накладаються на підприємства, з тим щоб грамотно запобігати випадкам з очікуване значне зростання випадків у цій сфері. Хоча цей курс, головним чином, стосується ЄКПЛ, Курс був побудований навколо "Структури ООН" та UNGP, окрема сесія, присвячена наскрізному питанню екстериторіальності. Курс доступний безкоштовно, хоча реєстрація потрібна. Матеріал курсу потенційно може бути використаний під час занять для ілюстрації деяких його пунктів. Студенти також можуть заохочуватись пройти курс самостійно.	http://help.elearning.ext.coe.int/course/index.php?categoryid=356 English version : http://help.elearning.ext.coe.int/course/view.php?id=1761
94.	UN Guiding Principles on Business and Human Rights : An Introduction. (Video by Mike Baab)	Чіткий та зрозумілий вступ у комплексну сферу, яка всього лише за 4 хвилини дає огляд Керівних Принципів ООН та пояснює те, що лежить в їх основі. Примітка: відеоролик англійською мовою з субтитрами доступний кількома мовами. Зверніть увагу, що можна створити українську версію субтитрів і додати їх до фільму Майка Бааба, зробивши його доступним для більшої аудиторії та кращим інструментом для використання у роботі зі студентами.	https://www.youtube.com/watch?v=BCoL6JVZHrA
95.	Recording from the Sir J. Chandler Event organized	Запис деякої частини заходу Центру "Можливості бізнесу і права людини", присвяченої вшануванню памяті сера Дж.	https://www.youtube.com/watch?v=SCxiOFoj0TQ

	by BHRRC: “Hoffman & Day clip 002”	Чандлера, демонструє присутність провідних правозахисників-юристів: Мартін Дея та Пола Гофмана, що подавали знакові позови до суду проти таких компаній, як Trafigura, Shell, Unocal, Talisman та позов, стосовно апартеїду.	
96.	Equality and Human Rights Commission animated introduction to business and human rights.	Підприємства можуть впливати на права людини людини різними способами. Ця анімація показує, як бізнес взаємодіє з правами людини та демонструє які ж можуть бути переваги якщо права людини беруться до уваги.	https://www.youtube.com/watch?v=McaE4_ivM-Q
97.	Why Should Your Company Care About Human Rights? (Video by Mike Baab)	Скандал та погіршення ситуації з правами людини у вашому ланцюжку постачання може мати серйозні наслідки для вашого бізнесу. Це відео допомагає компаніям виявляти проблеми з правами людини та надає перші кроки для їхнього врегулювання.	https://www.youtube.com/watch?v=mCtNx3hHZ08
98.	UN Forum on Business and Human Rights	Сесії, що проводяться на Форумі ООН щорічно, можуть слугувати джерелом натхнення, інформації та відправною точкою для більш широкої дискусії щодо певних проблем. Вони доступні на YouTube та на веб-сайті Форуму ООН.	https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Forum/Pages/ForumonBusinessandHumanRights.aspx
99.	Interview with John Ruggie “Why should social responsibility and human rights be concern of the private sector.”	У цьому короткому уривку з інтерв'ю колишній Спеціальний представник ООН з питань бізнесу та прав людини, професор Джон Раггі з Урядової Гарвардської школи імені Джона Ф. Кеннеді, обговорює глобальні стандарти щодо запобігання та подолання ризиків несприятливих впливів бізнесу на права людини, і пояснює, чому соціальна відповідальність та права людини - це те, що повинно турбувати приватний сектор.	https://www.youtube.com/watch?v=ZLnF4qIL9lk
100.	Essex Business and Human Rights Speaker Series	Серія лекцій EBHR дозволяє прослуховувати подкасти широкого кола дослідників та фахівців-практиків, яких запросили за для того, щоб представити в рамках спільної серії семінарів з питань бізнесу та прав людини в Ессексі.	https://www1.essex.ac.uk/ebhr/speaker-library/default.aspx

Навчальне видання

Уварова Олена
Размєтаєва Юлія
Мандрікова Катерина
Філіпський Дмитро
Смородинський Віктор
Харитонова Олена

БІЗНЕС І ПРАВА ЛЮДИНИ

Навчальна програма

Видається в авторській редакції

Комп'ютерна верстка *А. Т. Гринченка*

Підписано до друку з оригінал-макета 20.09.2018.
Формат 60×84 $^{1}/_{8}$. Папір офсетний. Гарнітура Times.
Обл.-вид. арк. 3,69. Ум. друк. арк. 9,77. Вид. № 1978.
Тираж 150 прим.

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

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

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