

Бизнес жана адам укуктары боюнча  
БУУнун жетектөөчү принциптери боюнча  
көп берилүүчү суроолор



ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЪЕДИНЕННЫХ  
НАЦИЙ



ОБЪЕДИНЕННЫЕ НАЦИИ  
ПРАВА ЧЕЛОВЕКА

УПРАВЛЕНИЕ ВЕРХОВНОГО КОМИССАРА



Орусчадан расмий эмес котормо.

Түп нускасы:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ\\_PrinciplesBusinessHR\\_russian.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FAQ_PrinciplesBusinessHR_russian.pdf)

<b>КИРИШҮҮ</b>	<b>1</b>
<i>Баштап</i>	

## **I. ЖАЛПЫ СУРООЛОР** **3**

<b>1-с.</b>	<b>Адам укуктары деген эмне?</b>	<b>3</b>
<b>2-с.</b>	<b>Адам укуктарынын ишканаларга кандай тиешеси бар?</b>	<b>5</b>
<b>3-с.</b>	<b>Жетектөөчү принциптер деген эмне жана алар кандайча иштелип чыккан?</b>	<b>5</b>
<b>4-с.</b>	<b>Жетектөөчү принциптердин маанилүүлүгү эмнеде?</b>	<b>7</b>
<b>5-с.</b>	<b>Жетектөөчү принциптерде эмне жөнүндө сөз болот?</b>	<b>7</b>
<b>6-с.</b>	<b>Жетектөөчү принциптердин укуктук статусу кандай?</b>	<b>9</b>
<b>7-с.</b>	<b>Эгерде Жетектөөчү принциптер укуктук документ болбосо, анда алар жөн гана факультативдик мүнөзгө ээби?</b>	<b>10</b>
<b>8-с.</b>	<b>Жетектөөчү принциптердин корпоративдик социалдык жоопкерчиликке карата кандай тиешеси бар</b>	<b>10</b>
<b>9-с.</b>	<b>Жетектөөчү принциптердин корпоративдик социалдык жоопкерчиликке карата кандай тиешеси бар?</b>	<b>11</b>
<b>10-с.</b>	<b>Жетектөөчү принциптер келечекте укуктук ченемдери иштеп чыгууга тоскоол болбойбу?</b>	<b>12</b>
<b>11-с.</b>	<b>Адам укуктары боюнча корпоративдик кыянаттыктан жабыр тарткандар үчүн Жетектөөчү принциптер кандай мааниге ээ?</b>	<b>13</b>
<b>12-с.</b>	<b>Терс таасирлерге байланыштуу өзгөчө аярлуу болушу мүмкүн болгон топторго жетектөөчү принциптердин кандай тийешеси бар?</b>	<b>15</b>

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

## II. МАМЛЕКЕТТИН КОРГООНУ КАМСЫЗ КЫЛУУ МИЛДЕТИ

22

18-с.	"Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдети" деген эмнени билдирет?	22
19-с.	Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдети катуу жөнгө салуу менен чектелеби?	24
20-с.	Мамлекеттер чет өлкөлөрдө иштеген компанияларга адам укуктары боюнча талаптарды коюшу керекпи?	25
21-с.	"Макулдашылган саясат" деген эмне жана мамлекет үчүн анын кесепеттери кандай?	26
22-с.	Кагылышуулар жүргөн аймактардын өзгөчөлүгү эмнеде?	27
B23.	Мамлекет Жетектөөчү принциптерди жүзөгө ашыруу боюнча иш-аракеттердин улуттук планын иштеп чыгышы керекпи?	28

<b>III. АДАМ УКУКТАРЫН САКТОО ҮЧҮН КОРПОРАЦИЯЛАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ</b>	<b>30</b>
24-с. Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги деген эмне?	30
25-с. Бул жоопкерчилик эмнеден келип чыгат?	31
26-с. Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилигине байланыштуу компаниялардан эмне күтүлөт?	32
27-с. Жетектөөчү принциптер компанияларга адам укуктары жаатында мамлекеттердин эл аралык-укуктук милдеттенмелерин таңуулабайбы?	33
28-с. Кайсы адам укуктары олуттуу мааниге ээ жана эмне үчүн?	34
29-с. Компаниялар дагы адам укуктарын колдоп жана жүзөгө ашыруусу керекпи?	34
30-с. Адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилик компаниянын таасир этүү чөйрөсүнө кандай тиешеси бар?	35
31-с. Компаниялардан ички мыйзамдарды сактоону талап кылуу керекпи?	36
32-с. Таасир тийгизүү же таасир тийгизүүгө түрткү болуу менен компаниянын иши, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен «түздөн-түз байланыштуу» таасир этүүнүн ортосундагы айырма кандай? <i>37</i>	
33-с. Чакан жана орто ишканалардын милдеттери ири трансулуттук компаниялардын милдеттеринен айырмаланабы?	38
<b>IV. УКУКТУК КОРГОО КАРАЖАТТАРЫНА ЖЕТҮҮ МҮМКҮНДҮГҮ</b>	<b>40</b>

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

*Туркемелер*

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

## КИРИШҮҮ

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

Бул жактыруу адам укуктарынын ишкердик ишмердикке кандай тиешеси бар экендиги жөнүндө көп жылдык талкуудагы маанилүү учур болду. Жактырылган Жетектөөчү принциптер ишкердиктин бардык адам укуктарына тийгизген таасири менен байланышкан маселелерди чечүү үчүн биринчи абройлуу глобалдык негиз болду. Ал мамлекеттерге да, ишканаларга да тиешелүү жана ишкердик ишмердиктин процессинде пайда болгон адам укуктары үчүн тобокелдиктерди аныктоо үчүн алардын тиешелүү милдеттерин жана жоопкерчиликтерин белгилеген.

Жетектөөчү принциптер ошондой эле көптөгөн компаниялар, коммерциялык уюмдар, жарандык коомдун уюмдары, профсоюздар, улуттук жана аймактык мекемелер жана башка кызыкдар топтор тарабынан бекитилген. Бул алардын ишкердик жана адам укуктары боюнча негизги глобалдык ченемдик база катары статусун дагы бекемдеген. Жетектөөчү принциптер Атайын өкүлдүн алты жылдык ишинин натыйжасы болуп саналат, анда компаниялар, өкмөттөр, жарандык коом, тиешелүү жактар жана жамааттар, юристтер, инвесторлор жана башка кызыкдар тараптар менен терең изилдөөлөр жана кеңири консультациялар, ошондой эле алардын иш жүзүндө колдонулушун текшерүүлөр камтылган.

---

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





## Жетектөөчү принциптер жөнүндө көп берилүүчү суроолор

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

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

Мындан тышкары, Бириккен Улуттар Уюмунун Адам укуктары боюнча Жогорку комиссарынын Башкармалыгы (АУЖКБ) корпорациялардын адам укуктарын сактоо боюнча жоопкерчилиги маселесин чечмелөө боюнча колдонмо чыгарып, анда компанияларга багытталган ушул Жетектөөчү принциптердин мааниси, максаты жана кесепеттери түшүндүрүлөт.<sup>2</sup> Көп берилүүчү суроолор камтылган бул басылма Жетектөөчү принциптерге кошумча жана аларды чечмелөө боюнча колдонмо катары кызмат кылат. Бул тажрыйбалуу адистерге да, бул багытта ишмердигин жаңы баштагандарга да тиешелүү контекстте тактоолордун аркасында Жетектөөчү принциптерди жакшыраак түшүнүүгө жардам берет деген үмүттөбүз.

Ал кеңири аудиторияга багытталган: адам укуктары боюнча эксперттерден, өкмөттөрдөн, жарандык коомдордон, профсоюздардан жана компаниялардан баштап, ишкердик ишмердик менен байланышкан адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди башкаруу үчүн ушул маанилүү алкактык документти түшүнүүгө кызыкдар болгон кеңири коомчулуктун өкүлдөрүнө чейин.

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

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

---

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

# I. ЖАЛПЫ СУРООЛОР

## *1-сууро. Адам укуктары деген эмне?*

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

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

## **Адам укуктары боюнча стандарттар**

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

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

Эл аралык келишимдердин катышуучусу болуу менен, мамлекеттер эл аралык укуктун чегинде адам укуктарын сактоо, коргоо жана жүзөгө ашыруу боюнча милдеттенмелерди өзүнө алышат. Адам укуктарын сактоого мамлекеттердин милдеттенмеси, алар адам укуктарын бузууга жана чектөөгө жол бербөөгө тийиш экендигин билдирет. Адам укуктарын коргоо боюнча алардын милдеттенмеси жеке адамдарды жана топторду алардын укуктарына кол салуудан коргоону камтыйт. Адам

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

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

Адам укуктары, эл аралык адам укуктары кыймылын өнүктүрүү жана адам укуктары боюнча маселелер жана механизмдер жөнүндө көбүрөөк билүү үчүн Бириккен Улуттар Уюмунун Адам укуктары боюнча Жогорку Комиссарынын башкармалыгынын веб-сайтына баш багыңыз: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org).

### **Эмгек укуктары деген эмне?**

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

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

### **2-с. Адам укуктарынын ишканаларга кандай тиешеси бар?**

Ишкердик ишмердик адам укуктарына чоң таасирин тийгизиши мүмкүн деп көптөн бери таанылып келген. Мындай таасирлер мисалы, дүйнө жүзү боюнча адамдардын жашоо деңгээлин көтөрүүчү инновациялар жана кызмат көрсөтүүлөр аркылуу позитивдүү

болушу мүмкүн. Таасир ошондой эле мисалы, ишкердик иш-аракет адамдардын жашоо-турмушун бузган, эмгекчилердин эксплуатациясына же жамааттардын жер которуусуна себеп болгон учурда терс болушу мүмкүн.

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

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

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

Адам укуктары аспектинде ишкердик ишмердиктин Жетектөөчү принциптери: Бириккен Улуттар Уюмунун "коргоо, сактоо жана коргоо каражаттары" менен байланышкан алкактарын жүзөгө ашыруунун 31 принципти камтыйт, анда ишкердик ишмердиктин контекстинде адам укуктарын коргоо жана урматтоо үчүн мамлекеттердин жана компаниялардын милдеттери жана жоопкерчиликтери аныкталат жана мындай иш-аракеттерден жапа чеккен жеке адамдар жана топтор үчүн натыйжалуу укуктук коргоого жеткилик алууга мүмкүнчүлүк берилет.

Жетектөөчү принциптер 2005-2011-жылдар аралыгында, Гарвард университетинин

профессору жана Бириккен Улуттар Уюмунун Башкы катчысынын адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар боюнча Атайын өкүлү Джон Ругги тарабынан иштелип чыккан. Атайын өкүлдүн мандаты адам укуктары боюнча Комиссия тарабынан 2005-жылы ишкердик ишмердиктин адам укуктарына тийгизген таасири жана ишкер чөйрөлөрдүн укук коргоо милдеттери жөнүндө маселе боюнча тактыктын жоктугуна байланыштуу тынчсыздануу күчөгөнүнө жооп катары түзүлгөн.

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

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

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

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

#### ***4-с. Жетектөөчү принциптердин маанилүүлүгү эмнеде?***

Жетектөөчү принциптер мамлекеттер жана компаниялар өз ролдоруна жана конкреттүү жагдайларга жараша саясатты, эрежелерди жана процесстерди иштеп

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

### ***5-с. Жетектөөчү принциптерде эмне жөнүндө сөз болот?***

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

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

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

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

### **Мамлекеттин коргоону камсыз кылуу милдети**

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

### **Адам укуктарын сактоо үчүн ишканалардын жоопкерчилиги**

Жетектөөчү принциптерде компаниялардын адам укуктарын урматтоого карата жооптуу мамилеси норма экендиги так көрсөтүлгөн жана анда ишкерлер мындай укуктарды сактоо жөнүндө "билип", аны "көрсөтүшү" керек болгон конкреттүү кадамдар жазылган. Бул жоопкерчилик компаниялар адам укуктарына тийгизген таасири жөнүндө билип, аларды бузуудан алыс болуп, ар кандай потенциалдуу же иш жүзүндөгү кесепеттерге байланыштуу маселелерди чечиши керек дегенди билдирет. Эгерде ишканалар зыян келтиргендигин же аны колдонууга катышкандыгын байкаса, алар натыйжалуу ордун толтуруу процесстерин камсыз кылышы же ага катышуусу кажет.





Жетектөөчү принциптерде түшүндүрүлгөндөй, адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги мамлекеттин адам укуктарын коргоо милдетин аткарууга жөндөмдүүлүгүнө же даярдыгына көзкаранды эмес<sup>3</sup>. (III бапты караңыз)

### **Жабырлануучулардын укуктук коргоо каражаттарына жетүүсү**

Ишкердик ишмердикте адам укуктары жаатындагы кыянаттыктардан коргоону камсыз кылуу милдетинин алкагында, мамлекет жабыр тарткан тараптардын сот тутумунун алкагында же тиешелүү соттон тышкары же административдик чараларды колдонуу менен натыйжалуу укуктук коргоо каражаттарына жеткилигин камсыз кылуу үчүн тийиштүү чараларды көрүшү керек.

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

### **6-с. Жетектөөчү принциптердин укуктук статусу кандай?**

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

### **7-с. Эгерде Жетектөөчү принциптер укуктук документ болбосо, анда алар жөн гана факультативдик мүнөзгө ээби?**

Жок. Бардык мамлекеттер адам укуктарын ишкердик ишмердик менен байланышкан

---

<sup>3</sup> Бул корпоративдик жоопкерчилик жөнүндө көбүрөөк маалымат алуу үчүн караңыз. *Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги.*

кыянаттыктардан коргоону камсыз кылууга милдеттүү деп болжолдонот, көпчүлүк учурларда, бул юридикалык милдеттенме болуп саналат. Анткени көпчүлүк мамлекеттер адам укуктары жаатындагы жоболор камтылган, юридикалык жактан милдеттүү эл аралык келишимдерди ратификациялашат. Жетектөөчү принциптерде эскертилгендей, мамлекеттин адам укуктарын коргоо милдети ушул милдеттенмелерден келип чыгат.

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

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

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

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

Жетектөөчү принциптерде адам укуктарына карата мамлекеттердин жана жеке ишканалардын өз-өзүнчө, бирок бири-бирин толуктап турган ролдору чагылдырылган. Аларда адам укуктарын сактоо үчүн компаниялар тарабынан гана чаралар көрүлбөшү керектиги такталат, мамлекеттер да тиешелүү саясатты жүргүзүп, ишканалар адам укуктарын сакташына өбөлгө түзгөн жана терс таасирлер үчүн алардын

жоопкерчилигин камсыз кылган ченемдик-укуктук чөйрөнү түзүшү шарт.

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

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

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

Жетектөөчү принциптерде компаниялар бул укуктарды жүзөгө ашырууга салым кошо ала турган милдеттенмелерди өзүнө алышы же адам укуктарын колдоо боюнча иш-аракеттерди жүзөгө ашырышы мүмкүн экендиги так таанылат.

Бирок, мындай иш-аракеттер алардын иш-аракеттеринин алкагында адам укуктарын сактабагандыктын ордун толтурбайт.

Акыркы жылдары КСЖнын башкача түшүнүгү пайда болду, ал терс таасирлерден алыс болуп, артыкчылыктарды максималдуу жогорулатуу үчүн ишкердик ишмердиктин коомго таасир тийгизүүсүнүн көйгөйлөрүн түшүнүү жана чечүү боюнча корпоративдик милдеттемеге басым жасайт. КСЖнын мындай аныктамасы, атап айтканда, Европа

бирлигинде колдонулат. Мындай аныктама Жетектөөчү принциптерде көрсөтүлгөндөй, адам укуктарын сактоо үчүн корпоративдик жоопкерчиликти камтышы мүмкүн. Корпорациялардын адам укуктарын сактоо боюнча Жетектөөчү принциптерде каралган жоопкерчилиги Бириккен Улуттар Уюмунун Глобалдык келишиминин алгачкы эки принцибинин концептуалдык жана ыкчам тактыгын камсыз кылат, аларда компаниялардан адам укуктарын сактоого (жана колдоого) жана бул жааттагы кыянаттыкка аралашуудан алыс болуу талап кылынат.

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

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

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

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

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

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

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

Бир нече уюмдар адам укуктары жаатында корпоративдик кыянаттыктын

курмандыктары жана жарандык коом уюмдары үчүн колдонмо даярдашып, анда башка маселелер менен катар Жетектөөчү принциптерди изилдөө жана маалыматтык-агартуу иш-аракеттеринде колдонуу маселелери каралган. (Кененирээк маалыматтарды IV. тиркемеден караңыз.)

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

Бирок, Жетектөөчү принциптер жоопкерчиликти камсыз кылуунун адистештирилген механизми болбогону менен, ишкердик ишмердиктин адам укуктарына тийгизген таасирине байланыштуу тынчсыздануу жараткан маселелерди карай турган башка эл аралык механизмдер бар экендигин белгилей кетүү керек. Мисалы, Экономикалык кызматташтык жана өнүктүрүү уюму (ЭКӨУ) тарабынан иштелип чыккан Көп улуттуу ишканалар үчүн колдонмодо анын бардык мүчө мамлекеттеринде "өзгөчө учурлар" жол-жобосунун алкагында адам укуктары жаатындагы корпоративдик кыянаттыкка даттануулар боюнча угууларды өткөрө турган улуттук байланыш борборлорун түзүү каралган. Бул Колдонмо ЭКӨУнун бардык мүчөлөрүнө жана ЭКӨУнун эл аралык инвестициялар жана көп улуттуу ишканалар жөнүндө декларациясына кошулган бардык башка мамлекеттерге тиешелүү. (B14 караңыз.) Жарандык коом уюмдары, жабырлануучулар жана башка кызыкдар тараптар Бириккен Улуттар Уюмунун органдарына берилген материалдарында Жетектөөчү принциптерди колдоно алышат. Мисалы, жарандык коомдун айрым уюмдары универсалдуу мезгилдүү серептин алкагында, Адам укуктары боюнча кеңешке айрым өлкөлөрдөгү ишкерлер тарабынан адам укуктарын урматтоону камсыздоодо мамлекеттердин ролу жөнүндө документтерди беришкен.<sup>4</sup>

### ***12-с. Терс таасирлерге байланыштуу өзгөчө аярлуу болушу мүмкүн болгон топторго Жетектөөчү принциптердин кандай тийешеси бар?***

Айрым топтор ишкердик ишмердикке терс таасир тийгизилишинин жогору тобокелине туш болушу мүмкүн. Айрыкча, аялдар, азчылыктар, мигранттар, майыптар же түпкүлүктүү элдер туш болгондой эле, коомдук жашоодон четтетилген же

---

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

алыстатылган адамдар терс таасирлерге байланыштуу аярлуу болушу мүмкүн же башка таасирлерге туш болушу мүмкүн. Балдар сыяктуу башка топтор дагы белгилүү бир шарттарда аярлуу болушу мүмкүн жана башкача коргоону талап кылат. Жетектөөчү принциптерде мындай топтордогу адамдардын укуктарына жана муктаждыктарына эч кандай басмырлоосуз, өзгөчө көңүл буруу менен жүзөгө ашырылышы керектиги так көрсөтүлгөн.

Ишкердик ишмердик менен байланышкан адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизүүдөн коргоону камсыз кылууга мамлекеттин милдети мамлекеттин адам укуктары жаатындагы милдеттенмелеринин бүткүл спектрине жайылтылат, анын ичинде аялдардын укуктарына, гендердик теңчиликке жана жалпысынан басмырлабоо принцибине карата. Жетектөөчү принциптерде кагылышуулар жүрүп жаткан аймактарда гендердик жана сексуалдык зомбулук тобокелдикти алдын алуунун маанилүүлүгү өзгөчө белгиленет. Ошондой эле, мамлекеттин укуктук коргоо каражаттарына жеткиликтүүлүктү камсыз кылуу боюнча милдетине соттук коргонуу механизмдери үчүн тоскоолдуктарды азайтуу же жоюу боюнча чараларды көрүү кирери баса белгиленет, анын ичинде, жергиликтүү элдер же мигранттар сыяктуу конкреттүү топтор сотторго жетүүдө кыйынчылыктарга туш болушу мүмкүн болгон учурларда.

Адам укуктарын урматтоо боюнча корпоративдик милдетке аярлуулуктун жана четтетилүүнүн жогорку тобокелине туш болушу мүмкүн болгон топторго же калктын катмарларына таасир этүүгө өзгөчө көңүл буруу менен, адам укуктарына мүмкүн болгон же иш жүзүндө тийгизген таасирди баалоо кирет. Тагыраак айтканда, Жетектөөчү принциптерде компаниялар өзгөчө көңүл бурууга муктаж болгон айрым топтордун же калктын катмарларынын укуктарын сыйлашы керек деп каралган. Бул, компаниялар адам укуктары жаатында түпкүлүктүү элдерге, аялдарга, улуттук, этникалык, диний жана тилдик азчылыктарга, балдарга, майыптарга жана эмгек мигранттарына жана алардын үй-бүлө мүчөлөрүнө тиешелүү кошумча стандарттарды жана куралдарды камсыздоону караштырышы мүмкүн дегенди билдирет. Компаниялар ошондой эле эркектер менен аялдар ар кандай тобокелдиктерге дуушар болушу же таасирди ар кандай сезиши этиши мүмкүн экендиги жөнүндө маселени изилдеши керек.

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

Бир катар уюмдар жана топтор, анын ичинде инвесторлор, өнөр жай ассоциациялары, көптөгөн кызыкдар тараптарды бириктирген уюмдар, улуттук укук коргоо уюмдары,

профсоюздар жана жарандык коом уюмдары, адам укуктары аспектисинде ишкердик ишмердик жаатында өзүнүн саясатын жана процесстерин түзүү үчүн, анын ичинде сүрөөнчүлүк жана үгүттөө ишмердигинде Жетектөөчү принциптерди колдоно алышат - жана көпчүлүгү учурда колдонушат. Мисалы, адам укуктары боюнча көптөгөн улуттук мекемелер ишкердик жана адам укуктары жөнүндө маалыматтарды жайылтышат же Жетектөөчү принциптерди ишке ашыруу боюнча иш-аракеттердин улуттук пландарын өнүктүрүүгө көмөктөшөт, ал эми кээ бирлери ишкердик ишмердиктин контекстинде адам укуктары боюнча даттанууларды берүү механизмдин камсыз кылган мандатка ээ. III жана IV тиркемелерде тиешелүү демилгелер жана сунуштар жөнүндө маалыматтар камтылган, атап айтканда, Бириккен Улуттар Уюмунун, регионалдык уюмдардын, улуттук укук коргоо мекемелеринин, профсоюздук тармактардын жана жарандык коом уюмдарынын. Төмөндөгү 14-суродо башка эл аралык жана аймактык уюмдардын Жетектөөчү принциптерди колдоо боюнча иш-аракеттеринин мисалдары келтирилген. Эл аралык мекемелердин биргелешкен иш-аракеттери компаниялар адам укуктарын урматтоосун жана колдоосун камсыз кылуу үчүн бардык мамлекеттер тарабынан макулдашылган чараларды көрүүгө жардам берет. 2012-жылдын июль айында Башкы катчы Адам укуктары боюнча кеңешке Жетектөөчү принциптерди Бириккен Улуттар Уюмунун программаларына жана иш-чараларына кантип натыйжалуу интеграциялоо болору жөнүндө баяндаманы сунуштаган (A/HRC/21/21). Тактап айтканда, Башкы катчы Жетектөөчү принциптерди учурда колдонуудагы жалпы тутумдук координациялык жана саясий түзүмдөргө киргизүүнү сунуштаган.

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

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

Жетектөөчү принциптер Бириккен Улуттар Уюмуна мүчө мамлекеттер тарабынан жактырылып, Бириккен Улуттар Уюмунун негизги эмгек жана укук коргоо стандарттарына негизделген. Демек, алар жөн гана дагы бир факультативдик стандарт эмес. Чындыгында, алардын ченемдик мааниси ишкердик жана адам укуктары



маселелерине тиешелүү глобалдык стандарттар жана демилгелер барган сайын Жетектөөчү принциптерге көбүрөөк негизделгендиги менен көрсөтүлөт.

Мисалы, Жетектөөчү принциптер Экономикалык кызматташтык жана өнүктүрүү уюмунун (ЭКӨУ) көп улуттуу ишканалар үчүн колдонмосунун 2011-жылы жаңыланган вариантына киргизилген. Бул - ЭКӨУнун эл аралык инвестициялар жана көп улуттуу ишканалар жөнүндө декларациясына кошулган бардык мамлекеттерге тиешелүү жетектөөчү көрсөтмөлөрдүн жыйындысы. Жаңыртууда адам укуктары боюнча жаңы бөлүм камтылып, ал Жетектөөчү принциптер менен шайкеш келет. Ошондой эле анда, Колдонмого кирген бардык тармактарга карата, Жетектөөчү принциптердин борбордук элементи болгон - тийиштүү этияттык процессин колдонуу каралган. Бардык кошулган мамлекеттер алардын аймагында иштеген компанияларга Колдонмону колдонууну сунуштоого милдеттенишет. Колдонмого ылайык, мамлекеттер ошондой эле компаниялар Колдонмону түшүнүүсүнө жана колдонуусуна көмөктөшкөн, жана келип түшкөн маалыматтар боюнча ишканалар Колдонмонун жоболорун сактабаган учурларда, ортомчулук жана элдешүү аянтчасын камсыз кылган улуттук байланыш борборлорун түзүүгө милдеттенишет. (B11 караңыз.)

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

Жетектөөчү принциптер ошондой эле адам укуктары аспектисинде ишкердик ишмердиктин маселелерине байланыштуу башка глобалдык стандарттардын бир бөлүгү болуп саналат. Мисалы, Дүйнөлүк банк тарабынан жеке секторду насыялоонун куралы болгон Эл аралык финансы корпорациясынын Айлана-чөйрөнү коргоо жана социалдык туруктуулук боюнча иш-аракеттеринин стандарттары 2011-жылы жаңыланып, алардын маанилүү аспектилери Жетектөөчү принциптерде жазылган адам укуктарын сактоо үчүн корпоративдик жоопкерчилик принцибине ылайык келет. Жетектөөчү принциптер Бириккен Улуттар Уюмунун Азык-түлүк жана айыл чарба

уюмунун (ФАО) улуттук азык-түлүк коопсуздугунун контекстинде жер, балык жана токой ресурстарына ээлик кылуу жана пайдалануу маселелерин жооптуу мамлекеттик жөнгө салуунун ыктыярдуу көрсөтмөлөрүнүн тиешелүү бөлүктөрүндө чагылдырылган. - Бириккен Улуттар Уюмунун Глобалдык келишиминин билдирүүсүндө, Жетектөөчү принциптерде Глобалдык келишимдин биринчи принцибинин мазмуну чагылдырылган, демек, алар катышуучулар өзүнө алган милдеттемелердин бөлүгү болуп саналат деп айтылган. Эл аралык стандартташтыруу уюму адам укуктары жөнүндө бөлүмдү Корпорациялардын жоопкерчилиги боюнча колдонмого киргизген, ал эми ал Бириккен Улуттар Уюмунун "коргоо, сактоо жана укуктук коргоо каражаттарына" тиешелүү алкактары менен шайкеш келтирилген.

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

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

Мындан тышкары, жумушчу топко бардык кызыкдар тараптар менен консультацияларды өткөрүү, ошондой эле "туура практиканы" жана алынган сабактарды аныктоо жана жайылтуу милдети жүктөлгөн. Ошондой эле ал потенциалды өнүктүрүүгө, ишкердик ишмердик жана адам укуктары жаатындагы мыйзамдар жана саясат боюнча сунуштамаларды түзүүгө жана мамлекеттердин чакыруусу боюнча өлкөлөргө расмий визиттерди жасоого мандатка ээ. Жумушчу топко өз ишинде гендердик көйгөйлөрдү эске алуу жана жергиликтүү элдер жана балдар сыяктуу аярлуу топторго өзгөчө көңүл буруу милдети жүктөлгөн. Адам укуктары боюнча кеңештин башка атайын жол-жоболорунун мандаттары сыяктуу эле, Жумушчу топ жабыр тарткан адамдардан же алардын өкүлдөрүнөн маалымат ала алат жана мамлекеттерге жана башка кызыкдар тараптарга анын мандатына байланыштуу укук коргоо маселелери жөнүндө аны маалымдап туруу өтүнүчү менен кайрылууларды жөнөтө алат. Жумушчу топ ошондой эле Женева шаарында жыл сайын өткөрүлүп турган ишкердик ишмердик жана адам укуктары маселелери боюнча Форумдун ишин жетектейт (Форум жөнүндө маалыматты В16 караңыз).

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

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

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

Ишкердик ишмердик жана адам укуктары боюнча Форум 2011-жылы Адам укуктары кеңешинин 17/4 резолюциясына ылайык түзүлгөн. Форумдун мандаты Жетектөөчү принциптерди ишке ашыруудагы тенденцияларды жана кыйынчылыктарды талкуулоону, диалогду жана кызматташтыкты колдоону, конкреттүү тармактарда же белгилүү бир иш шарттарына байланыштуу же конкреттүү топторго байланыштуу келип чыккан көйгөйлөрдү изилдөөнү, ошондой эле мыкты тажрыйбаларды аныктоону камтыйт. Форумдун ишин Адам укуктары жана трансулуттук корпорациялар жана башка ишканалар жөнүндө маселелер боюнча Жумушчу топ жетектейт (B15 караңыз). Форум бардык кызыкдар тараптардын, анын ичинде мамлекеттердин, Бириккен Улуттар Уюмунун башка органдарынын, эл аралык уюмдардын, адам укуктары боюнча улуттук институттардын, компаниялардын, бизнес ассоциациялардын, профсоюздардын, илимий чөйрөлөрдүн жана өкмөттүк эмес уюмдардын катышуусу үчүн ачык. Жыл сайын адам укуктары боюнча Кеңештин Төрагасы регионалдык ротациянын негизинде форумдун төрагасын дайындайт. Төрага Форумдун талкуулары жөнүндө баяндама даярдайт.

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


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

АУЖКБ адам укуктарын сактоо боюнча корпоративдик жоопкерчиликке арналган жана Башкы Катчынын мурдагы Атайын өкүлү Джон Руггинин мандаты жарактуу болгон мезгилде жүргүзүлгөн изилдөөлөргө негизделген чечмелөө боюнча колдонмо чыгарган.<sup>5</sup>

Бир катар уюмдар кен казып алуу тармагы сыяктуу конкреттүү тармактарда же

---

<sup>5</sup> 2-шилтемени караңыз.



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

### III. УКУКТУК КОРГОО КАРАЖАТТАРЫНА ЖЕТҮҮ МҮМКҮНДҮГҮ

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

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

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

- 1. Мамлекеттердин ченемдик жөнгө салуу жана саясат чөйрөсүндөгү жалпы функциялары.** Буга компаниялардан адам укуктарын урматтоону талап кылган мыйзамдарды кабыл алуу жана аткаруу кирет; компаниялардын адам укуктарын урматтоосун жеңилдеткен ченемдик-укуктук чөйрөнү түзүү; жана компаниялар үчүн алардын милдеттерине байланыштуу көрсөтмөлөрдү иштеп чыгуу.
- 2. Мамлекет менен жеке ишкерлердин өз ара аракеттенүүсү.** Буга мамлекет компанияга ээлик кылган же көзөмөлдөгөн же ал адам укуктарын пайдаланууга таасир этиши мүмкүн болгон кызматтарды көрсөтүү үчүн компаниялар менен келишимдик мамиледе болгон же башкача мамиле түзгөн жагдайлар кирет. Ошондой эле, мамлекеттин коммерциялык бүтүмдөрүн, атап айтканда, мамлекеттик сатып алууларды камтыйт.
- 3. Кагылышууларга дуушар болгон аймактарда ишканалар адам укуктарын**

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

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

### **Иш жүзүндө коргоону камсыздоо боюнча мамлекеттин милдети эмнеден көрүнүп турат?**

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

### **19-с. Мамлекеттин коргоону камсыздоо милдети катуу жөнгө салуу менен чектелеби?**

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

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

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





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

### ***20-с. Мамлекеттер чет өлкөлөрдө иштеген компанияларга адам укуктары боюнча талаптарды коюшу керекпи?***

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

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

Жетектөөчү принциптерде экстерриториялык юрисдикциянын күчтүү саясий себептери болушу мүмкүн экендиги көрсөтүлөт. Мисалы, Жетектөөчү принциптерде адам укуктарын кыянаттык менен пайдалануу коркунучу кагылышуулар жүргөн аймактарда эң жогору экендиги белгиленет. Мындай аймактарда кабыл алуучу мамлекеттин адам укуктарын коргоого мүмкүнчүлүгү же каалоосу жок болушу мүмкүн,



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

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

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

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

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



---

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

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

### ***22-с. Кагылышуулар жүргөн аймактардын өзгөчөлүгү эмнеде?***

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

Бул жогору тобокелдик мындай аймакта иштеген компаниядан өзгөчө кылдаттыкты, ошондой эле компаниялардын мындай кыянаттыктарын жасашына же ага катышуусуна жол бербөө үчүн мамлекет тарабынан өзгөчө көңүл бурулушун талап кылат. Бул натыйжалуу мамлекеттик юридикалык коргоо институттары жок жерлерде өзгөчө кыйынчылыктарды жаратышы мүмкүн,



кагылышуулардан жабыркаган аймактарда мындай учурлар көп кездешет. Жогоруда айтылгандай, кабыл алуучу мамлекет адам укуктарын коргоого, анын ичинде кагылышуулар кырдаалдарында коргоого милдеттенсе дагы, көп учурда ал бул милдетин аткара албайт.

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

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

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

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

иш-аракеттердин улуттук пландарын иштеп чыгууну сунуштаган, ал эми Европа Кеңеши да өз мүчөлөрүнө ушул сунушту киргизген.

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

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



## IV. АДАМ УКУКТАРЫН САКТОО ҮЧҮН КОРПОРАЦИЯЛАРДЫН ЖООПКЕРЧИЛИГИ

### *24-с. Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилиги деген эмне?*

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

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

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

2012-жылы АУЖКБ корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги принцибин чечмелөө боюнча пособие жарыялаган<sup>6</sup>, анда компанияларга карата колдонулуучу Жетектөөчү принциптер эмнени билдирет жана эмнеге кызмат кылат кеңири түшүндүрүлгөн. Анда корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги жөнүндө кеңири маалымат камтылган, ошондой эле ушул главада белгиленген көпчүлүк маселелер каралган.

### **25-с. Бул жоопкерчилик эмнеден келип чыгат?**

Адам укуктарынын жалпы декларациясы коомдун «ар бир органын» бардыгы үчүн адам укуктарын жүзөгө ашырууга көмөктөшүүгө чакырат. Эл аралык деңгээлде корпорациялардын адам укуктарын сактоо үчүн жоопкерчилиги корпорациялардын жоопкерчилигине тиешелүү дээрлик бардык ыктыярдуу жана сунуштама документтер менен таанылган күтүлгөн жүрүм-турумдун ченеми болуп саналат. Жетектөөчү принциптер Адам укуктары боюнча кеңеш тарабынан жактырылгандан кийин, бул жоопкерчилик Бириккен Улуттар Уюмунун мүчө мамлекеттери тарабынан ырасталган. II главада каралгандай, мамлекеттердин негизги милдеттенмеси ишканалардан адам укуктарын сактоону талап кылган мыйзамдарды жана саясаттарды кабыл алуу жана сактоо болуп саналат. Эгерде мамлекет өзүнүн укук коргоо милдеттенмелерин, анын ичинде компаниялардын адам укуктары жаатында кыянаттык менен пайдалануусунан коргоону камсыздоо милдеттенмесин аткарса жана сактаса, анда мындай укуктарды урматтоо, эреже болгондой, мыйзамдарды сактоо маселеси болуп саналат.

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

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

Компаниялар өздөрүнүн адам укуктарын сактоо милдеттенмесин билүүгө милдеттүү жана муну көрсөтүшү керек. Бул тиешелүү саясатты жана процедураларды иштеп чыгуусуз мүмкүн эмес. Биринчиден, компаниялар адам укуктарын сактоо ишине өзүнүн **саясий жактоочулугун** ырасташы керек. Экинчиден, алар адам укуктарына

---

<sup>5</sup> 2-шилтемени караңыз

таасирди аныктоо, алдын алуу, кесепеттерин жумшартуу жана алардын таасири жөнүндө маалыматты берүү максатында **адам укуктарын сактоого карата талаптагыдай этияттыкты** талбай камсыздашы керек. Ошондой эле алар көрсөткөн же көрсөтүүгө салым кошкон адам укуктарына жагымсыз таасир этүүнүн натыйжасындагы **зыяндын ордун толтурууну** камсыздоо үчүн процедураны иштеп чыгышы керек.

### **Адам укуктары жаатындагы саясат жөнүндө билдирүү**

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

### **Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык**

«Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык» түшүнүгү компаниянын, ошондой эле анын жеткирүүчүлөр тармагынын жана ишкер өнөктөштөрүнүн ишинин жана ишинин натыйжасынын адам укуктарына таасирин аныктоонун жана жоюунун тынымсыз процессине тиешелүү. Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык ички процедураларды жана системаларды баалоону, ошондой эле анын иши потенциалдуу козгогон топтор менен тышкы өз ара аракеттенүүнү карайт.

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

### **Зыяндын ордун толтуруу**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Компаниялардын таасир этүү чөйрөсү концепциясы кээде анын социалдык жоопкерчилик чек арасын аныктоо үчүн колдонулат, бирок Жетектөөчү принциптерде эскертилбейт. Бул концепция компаниянын адам укуктарын колдоого же башка социалдык максаттарды колдоого катышуу жолдору жөнүндө маселелерди кароодо

пайдалуу болушу мүмкүн. Бирок Жетектөөчү принциптерде таасир этүү чөйрөсү адам укуктарына келтирилген зыян үчүн компанияга жоопкерчилик жүктөөгө негиз катары каралбайт. Тескерисинче, жоопкерчилик анын ишинин адам укуктарына таасири менен аныкталат: компания жагымсыз таасир тийгизеби же ага түрткү болуп жатабы, же анын иши, продукциясы, же кызмат көрсөтүүсү иштиктүү мамилелер менен шартталган жагымсыз таасир менен түздөн-түз байланыштуубу. Ошентип, бул жерде таасир этүү рычагы катары каралган анын таасир этүүсү акылга сыярлык түшүнүк боюнча, мындай таасир этүү көйгөйүн чечүү үчүн эмне кылууга болоорун аныктоодо маанилүү элемент болуп калат жана бул суроого жооп, эреже болгондой, контексттен көз каранды болот. Эгерде компаниянын өзү таасир тийгизбесе, анда анын бузуучуга карата таасир этүү рычагы таасир этүүнүн алдын алуу же жумшартуу боюнча чараларды тандоону аныктайт, бирок жоопкерчилик чөйрөсүнө таасирин тийгизбейт. Эгерде адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди жоюу боюнча иш-аракеттердин приоритеттүүлүгүн аныктоо зарыл болсо, анда компаниялар өз убагында чара көрбөө оңдолбос кесепеттерге алып келиши мүмкүн экендигин эске алуу менен, аныкталган потенциалдуу же иш жүзүндөгү таасирдин олуттуулук деңгээлин жетекчиликке алышы керек<sup>7</sup>.

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

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

<sup>7</sup> Кеңири маалымат алуу үчүн *Адам укуктарын сактоо үчүн корпорациялардын жоопкерчилигин* караңыз.

Бул өкмөттүк талаптарга каршы каршылык формасында, адам укуктары маселелери боюнча өкмөт менен диалог түзүүгө умтулуу же адам укуктары үчүн терс кесепеттерге алып келиши мүмкүн болгон мыйзамдардын жоболорун аткаруудан бошотуунун жолдорун издөө түрүндө болушу мүмкүн. Бирок эгерде андан ары улуттук контекст адам укуктарына терс таасирдин алдын алууну же жумшартууну мүмкүн эмес кылса, компания адам укуктары үчүн мындай кадамдын кесепеттерин компетенттүү баалоону эске алуу менен өз ишин токтотуу жөнүндө маселени кароого мажбур болот.

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

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

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

### Мисалдар

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

Бул адам укуктарына жагымсыз таасир этүүгө катышуунун ар кандай формалары ар кандай жооп чараларын талап кылат. Адам укуктарына карата талаптагыдай этияттыкты көрсөтүү процессинин алкагында компания адам укуктарына жагымсыз

таасир этүүгө өзүнүн катышуусунун мүнөзүн баалайт, б.а. ал жогоруда көрсөтүлгөн а) же б) пункттарга туура келеби аныктайт. Компания адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизген же тийгизиши мүмкүн болгон учурда ал мындай таасирди токтотуу же алдын алуу максатында керектүү кадамдарды көрүшү керек. Эгерде ал адам укуктарына жагымсыз таасир тийгизүүгө түрткү болсо же таасир тийгизүүгө түрткү болушу мүмкүн болсо, ал өзүнүн таасирин токтотуу же алдын алуу үчүн зарыл чараларды көрүп, ошондой эле каалаган сакталган таасирди жумшартуу үчүн өзүнүн таасир этүү рычагдарын максималдуу деңгээлде пайдаланышы керек. Эгерде адам укуктарына таасир этүү иштиктүү мамилелер аркылуу түздөн-түз анын иши, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен байланыштуу болсо, ал буга түрткү болбосо дагы, мындай таасир этүүнүн алдын алууга же жумшартууга умтулушу керек.

«Түздөн-түз байланыш» термини зыян менен *башка* компаниялар аркылуу (иштиктүү мамилелер) компаниянын продукциясынын, кызмат көрсөтүүсүнүн жана ишинин ортосундагы байланышка тиешелүү. Компаниянын иши менен жагымсыз таасирдин ортосундагы себептик көз карандылык Жетектөөчү принциптердин бул бөлүгүн колдонуу чөйрөсүнө таасирин тийгизүүчү фактор болуп саналат. Компаниянын «иштиктүү мамилелери» жалпысынан ишкердик иш боюнча өнөктөштөр, наркты түзүү чынжырчасында анын субъекттер жана анын ишине, продукциясына же кызмат көрсөтүүсүнө түздөн-түз тиешеси бар, башка мамлекеттик же мамлекеттик эмес субъекттер менен мамилени түшүндүрөт. Бул өзүнө компаниянын биринчи деңгээлинин чегинен тышкары жеткирип берүүлөр чынжырчасындагы катышуучуларды, ошондой эле кыйыр жана түздөн-түз иштиктүү мамилелерди камтыйт<sup>8</sup>.

### **33-с. Чакан жана орто ишканалардын милдеттери ири трансулуттук компаниялардын милдеттеринен айырмаланабы?**

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

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



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

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

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

## **УКУКТУК КОРГОО КАРАЖАТТАРЫНА ЖЕТҮҮ МҮМКҮНДҮГҮ**

*34-с. Жетектөөчү принциптерде укуктук коргоо каражаттарына жетүү*

### ***мүмкүндүгү жөнүндө эмне деп айтылат ?***

Эл аралык укук коргоо системасынын негизги принциптеринин бири жабыркагандардын алардын укуктары бузулган учурда натыйжалуу укук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо болуп саналат. Адам укуктарына жагымсыз таасирди жоюу адам укуктарына мындай таасир этүү учурунда укуктук коргоону камсыздоо *процессин* дагы, мындай таасирди жумшартышы же аны оң кылышы мүмкүн болгон олуттуу *жыйынтыктарды* дагы камтыйт. Жетектөөчү принциптерде мамлекеттин адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануудан коргоону камсыздоо милдети, эгерде компаниялар тарабынан мындайлар жасалса, эгерде мындай кыянат пайдалануулар алардын аймагынын жана/же юрисдикциясынын чегинде болсо, соттук, административдик, мыйзам чыгаруу же башка тиешелүү процедураларды пайдаланууда жабыркаган жактар үчүн ишенимдүү жана адекваттуу укуктук коргоо каражаттарын берүүдө турат. Натыйжалуу сот механизмдери укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоо үчүн негиз катары кызмат кылат; мамлекеттин аларга жетүү мүмкүндүгүн кепилдөө милдети мамлекеттик улуттук сот механизмдери ишкердик иш менен байланыштуу адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануу маселелерин кароо ыйгарым укуктарына ээ болушу үчүн талаптагыдай чараларды көрүүдө турат. Бул жабыркагандарга өз ишин тиешелүү инстанцияларга берүүгө тоскоол боло турган укуктук, практикалык жана башка тоскоолдуктарды (административдик жыйымдар же тил тоскоолдуктары сыяктуу) жоюу боюнча чараларды көрүүнү карайт.

### **Жергиликтүү сотторго жетүү жолундагы тоскоолдуктар**

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

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

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

Жетектөөчү принциптерде даттануулар кароочу мамлекеттик жана мамлекеттик эмес соттон тышкаркы механизмдер үчүн натыйжалуулук критерийлеринин тизмеси камтылган. Бул критерийлер даттанууларды кароонун натыйжалуу соттон тышкаркы механизмдери легитимдүү, жеткиликтүү, адилеттүү, транспаренттик болуп жана укук коргоо ченемдерине ылайык келиши керек. Башкача айтканда, алар компания тарабынан адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануулардан жабыркагандан үчүн натыйжалуу укуктук коргоо каражаттарына реалдуу жетүү мүмкүндүгүн камсыздашы керек жана коомчулук менен байланыш боюнча иш менен гана чектелбеши керек. Оперативдик деңгээлдеги механизмдер аларга зыян келтирүүнүн ордун толтурууну ниет кылган кызыкдар адамдардын топтору менен өз ара аракеттенүүгө жана диалогго негизделиши керек.

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

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

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

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

Сот механизмдери укуктук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн камсыздоонун негизи болуп саналса дагы, мамлекеттик жана мамлекеттик эмес соттон тышкаркы механизмдер сот механизмдеринин функцияларын толуктоо жана кеңейтүү көз карашынан алганда олуттуу ролду ойношу мүмкүн. Айрым учурларда жабырлануучу сот ордуна соттон тышкаркы механизмди артык көрүшү мүмкүн. «Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизми» термини (кээде жөн гана «даттанууларды кароо механизми») Жетектөөчү принциптерде компаниялардын же алардын өнөктөштөрүнүн иши менен байланыштуу даттанууларды же талаштарды кароо механизмдеринин кеңири спектрин сүрөттөө үчүн колдонулат. Даттанууларды кароонун соттон тышкаркы механизми жабыркаган адамга компанияга карата даттануусун кароону жана аны жөнгө салууга жетишүүнү камсыздоого мүмкүнчүлүк берген процедура же процесс болушу мүмкүн. Мындай механизмдер ортомчулукка негизделип, бейтарап сот формасына ээ болуп же маданий көз караштан алганда башка алгылыктуу жана укук коргоо принциптери менен шайкеш келген процесстердин алкагында жүзөгө ашырылып, же козголгон маселелердин контекстин, пайда болгон коомдук кызыкчылыкты жана тараптардын мүмкүн болуучу муктаждыктарын

эске алуу менен бул ыкмалардын айкалышы болушу мүмкүн.

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

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

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

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

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

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

Укуктук коргоонун сот жана соттон тышкаркы механизмдери бирине бири каршы келүүчү болуп саналбайт. Кээде жабыркагандар биринчи кезекте соттон тышкаркы механизмдер аркылуу укуктук коргоого жетишүүсү мүмкүн, бирок, эгерде алардын даттануусу канааттандырылбаса, алар кыйла кеч этапта сотко кайрыла алышат. Сот жана соттон тышкаркы процесстер бир убакта жүрүшү мүмкүн. Айрым соттон

тышкаркы механизмдер соттук «эскалация» опциясына ээ болот, б.а. соттор аркылуу алардын чечимдерин мажбурлап аткаруу мүмкүнчүлүгүн камсыздайт.

Жетектөөчү принциптер *бардык* укуктук коргоо каражаттарынын өнүгүү, кыйла натыйжалуу болуу, белгилүү жана алардын потенциалдуу колдонуучулары үчүн жеткиликтүү болуу зарылчылыгын көрсөтөт. Бул мүмкүн болгон бардык учурларда жабыркаган адамдар колдонуудагы варианттарды так түшүнүү менен иш-аракеттер ыкмасына карата негиздүү чечим кабыл алгыдай абалда болушу керек. Жогоруда белгиленгендей (В34 караңыз), Жетектөөчү принциптерде соттон тышкаркы механизмдер эмгек талаштарын чечүүдө мыйзамдуу кесиптик кошуун бирликтеринин ролун төмөндөтүү үчүн, ошондой эле даттанууларды кароонун соттук же башка соттон тышкаркы механизмдерине жетүү мүмкүндүгүн жабуу үчүн колдонулбашы керек.

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

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

### **39-с. Оперативдик даттанууларды кароо механизмдеринин ролу кандай?**

Оперативдик деңгээлде даттанууларды кароо механизми компания түзгөн же камсыздаган расмий каражат болуп саналат, анын жардамы менен айрым адамдар же адамдардын топтору аларга, анын ичинде, бирок артыкчылыктуу эмес, алардын адам укуктарына ишкердик иштин таасир этүүсүнө байланыштуу тынчсыздануусун билдире алышат. Жетектөөчү принциптерде «оперативдик деңгээлде даттанууларды кароо механизми» термини жалпысынан компания деңгээлиндеги, ошондой эле

компания же анын конкреттүү долбоору иштеген орун деңгээлиндеги механизмдерди камтыйт. Оперативдик деңгээлде даттанууларды кароо механизми ишканын ишинин жагымсыз таасирине туш болгон өзүнчө адамдар жана жамааттар үчүн жеткиликтүү болушу керек. Ал, эреже болгондой, компания же анын атынан башка бирөө тарабынан өз алдынча же башкалар менен, анын ичинде тиешелүү тышкы кызыкдар тараптар менен кызматташтыкта тескелет. Оперативдик деңгээлде даттанууларды кароо механизми тиешелүү маселелерди баалоо жана зыяндын ордун толтуруу үчүн жабыркаган адамдарга түздөн-түз компанияга кайрылуу мүмкүнчүлүгүн берет.

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

Ошентип, оперативдик деңгээлде даттанууларды кароо механизми эрте алдын алуу системасы катары иштейт. Алар козголгон тараптарга өз көйгөйлөрүн алар топтолуп жана олуттуу чыр-чатакка жана адам укуктары жаатындагы кыянат пайдаланууга алып келгенге чейин компанияга жеткирүү мүмкүнчүлүгүн берет. Бул бардык тараптар ортосунда ишенимдүү жана туруктуу мамилелерди түзүүгө шарт түзөт. Муну менен катар мындай механизмдер кызыкдар тараптардын конструктивдик өз ара аракеттенүүсүн же жамааттык келишимдерди алмаштырбайт, алар соттук коргоо каражаттарына жетүү мүмкүндүгүн кыйындатуу үчүн колдонулбашы керек. Оперативдик деңгээлде даттанууларды кароо механизмдери адам укуктарына жагымсыз таасирге компаниянын жооп иретиндеги чараларынын натыйжалуулугун көзөмөлдөөдө маанилүү ролду ойной алат. Мындай механизм жабыркаган тараптар көз карашынан алганда адам укуктарына таасир этүү көйгөйү канчалык натыйжалуу чечилип жатканы жөнүндө маалымат алуу үчүн каналды камсыздайт алат.

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

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

Даттанууларды кароонун мамлекеттик жана оперативдик механизмдери тиешелүү түзүмгө ээ болгону жана адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди башкаруунун натыйжалуулугун объективдүү баалоого түрткү болгону маанилүү. Жетектөөчү принциптерде даттанууларды кароо боюнча натыйжалуу механизмдер мыйзамдуу, жеткиликтүү, болжолдуу, адилеттүү, транспаренттик болуп, укук коргоо стандарттарына ылайык келип, ошондой эле тынымсыз окуу жана өркүндөө булагы

болушу керектиги көрсөтүлгөн. Оперативдик деңгээлде даттанууларды кароо механизмдери, б.а. компаниялар түзгөн механизмдер дагы өз ара аракеттенүүгө жана диалогого негизделиши керек. Бул критерийлер кызыкдар тараптардын соттон тышкаркы механизмдер эл аралык таанылган адам укуктарына ылайык көйгөйлөрдү чечүүнүн натыйжалуу каражаттары болуп саналаарына ишенимдүүлүгүн камсыздоого багытталган. Бул критерийлердин айрымдарына гана жооп берген механизм талаптагыдай коргоо каражаты болуп саналбайт: эгерде даттанууларды кароо механизмдин иш жыйынтыктары ал айкын, ачык жана адилеттүү экенинен көз карандысыз укук коргоо стандарттарына жооп бербесе, ал келтирилген зыяндан коргоо көз карашынан алганда чындап натыйжалуу боло албайт. Ушул сыяктуу эле, эгерде оперативдик деңгээлдин натыйжалуу механизми тынымсыз окуу булагы катары кызмат кылбаса, б.а., эгерде механизм караган доолор жана иштер адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди башкаруу боюнча компаниянын ыкмаларына таасир тийгизбесе, анда ал узак мөөнөттүү перспективада чындап натыйжалуу боло албайт. Ошондуктан бул критерийлердин баары өз ара көз каранды жана өз ара толуктоочу болуп саналат жана жалпысынан жүзөгө ашырылышы керек.



# ТЕРКИТМЕЛЕР

## I ТИРКЕМЕ. ЖЕТЕКТӨӨЧҮ ПРИНЦИПТЕРДИН НЕГИЗГИ КОНЦЕПЦИЯЛАРЫ

### Адам укуктарына жагымсыз таасир

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

### Иштиктүү мамилелер

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

### Катышкандык

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

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

Адам укуктары жаатындагы талаптагыдай этияттык процесси укуктук эмес (же баамдап түшүнгөн), ошондой эле укуктук катыштыкты, ошондой эле укуктук катыштыкты аныктоого жана талаптагыдай реакцияны иштеп чыгууга багытталган.

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

### Адам укуктарын одоно бузуулар

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

### Адам укуктары жана эл аралык кылмыштар

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

### Адам укуктарын бузууларга салыштырмалуу адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануулар

«Адам укуктары жаатындагы кыянат пайдалануу» термини Жетектөөчү принциптерде мамлекеттик эмес субъекттер, бул контекстте – ишкана көрсөткөн адам укуктарына жагымсыз таасирге байланыштуу колдонулат. «Бузуу» термини, эреже болгондой, адам укуктарын коргоо, урматтоо жана жүзөгө ашыруу боюнча өз милдеттенмелерин бузуу менен мамлекет көрсөткөн адам укуктарына жагымсыз таасир менен байланыштуу. Мамлекеттик эмес субъекттер, эреже болгондой, адам укуктары жаатындагы эл аралык

укукка ылайык ушундай эле милдеттенмелерге ээ болбогондуктан, Жетектөөчү принциптерде мындай таасирге байланыштуу «бузуу» эмес, «кыянат пайдалануу» термини колдонулат.

### **Адам укуктары жаатындагы тобокелдиктер**

Ишкананын адам укуктары жаатындагы тобокелдиктери деп анын иши адам укуктарына жагымсыз таасирдин бир же бир нече түрүн жаратышы мүмкүн болгон тобокелдиктер аталат. Ошентип, алар адам укуктарына *потенциалдуу* таасир менен байланыштуу. Тобокелдикти салттуу баалоодо тигил же бул көрүнүштүн кесепеттери (анын олуттуулугу), ошондой эле мындай кесепеттердин пайда болуу ыктымалдуулугу эске алынат. Адам укуктары жаатындагы тобокелдиктер контекстинде негизги фактор олуттуулук болуп саналат. Пайда болуу ыктымалдуулугу айрым жагдайларда таасир этүүнүн потенциалдуу түрлөрүн кароонун биринчи кезектүүлүгүн аныктоону жеңилдетүү үчүн мааниге ээ болот (төмөндө «Адам укуктарына олуттуу таасир» дегенди караңыз). Белгилей кетсек, адам укуктары жаатындагы ишкананын тобокелдиктери анын иши адам укуктары үчүн жараткан тобокелдиктер болуп саналат. Бул *адам укуктарына таасир этүүгө катыштуулук* ишкананын өзү үчүн жаратышы мүмкүн болгон тобокелдиктер менен байланыштуу эмес (мисалы, юридикалык жоопкерчилик же беделине зыян келтирүү), бирок тобокелдиктин бул эки түрү өз ара байланыштуу болуп калат (мисалы, компаниянын кыянаттык менен пайдаланууга катыштуулугу менен байланыштуу жаралган юридикалык жоопкерчилик же эксплуатациялык чыгашалар).

### **Таасир этүү рычагдары**

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

### **Жумшартуу**

Адам укуктарына жагымсыз таасирлерди жумшартуу деп анын масштабын чектөө үчүн көрүлгөн чаралар аталат: мындай чараларды кабыл алгандан кийинки калдык таасири ордун толтурууну талап кылат. Адам укуктары жаатындагы тобокелдиктерди жумшартуу деп жагымсыз таасирдин айрым түрлөрүнүн пайда болуу ыктымалдуулугун азайтуу үчүн көрүлгөн чаралар аталат.

### **Саясаттын макулдашылгандыгы**

«Саясаттын макулдашылгандыгы» термини мамлекеттин адам укуктарын коргоо милдетинин контекстинде колдонулат. Саясаттын макулдашылгандыгы ар кайсы

мамлекеттик ведомстволордогу, мекемелердеги жана уюмдардагы саясий чаралардын жана ченемдик-укуктук актылардын өз ара байланыштуулугуна тиешелүү. Ишкердик иштин практикасын аныктаган бардык мекемелер, мисалы, жумуштуулук жана эмгек шарттары, компанияларды каттоо, экспортко түрткү берүү, эл аралык соода, курчап турган чөйрөнү коргоо маселелери менен алектенген ведомстволор жана экспортко кредит берүү боюнча мамлекеттик агенттиктер, ар кандай мандаттарына карабастан, мамлекеттин укук коргоо милдеттенмелери жөнүндө кабардар болуп жана чарбалык иштин жагымсыз таасиринен коргоону камсыздоо үчүн аларды сакташы керек.

### **Адам укуктарына потенциалдуу таасир**

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

### **Алдын алуу**

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

### **Зыяндын ордун толтуруу/укуктук коргоо каражаттары**

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

### **Зарыл адам укуктары**

Ишкана үчүн эң зарыл адам укуктары көбүрөөк тобокелдикке кабылып жаткан укуктар болуп саналат. Алар, эреже болгондой, тармакка жана ишмердүүлүк шарттарына жараша ар кандай болот. Жетектөөчү принциптерде ишкана жаралышы мүмкүн болгон башка көйгөйлөрдү этибарга албай, адам укуктарын зарыл көйгөйлөрүнө гана көңүл бурбашы керекти так айтылган. Ошол эле убакта логикалык жактан ишкана эң зарыл укуктарга көңүл буруп келет.

### **Адам укуктарына олуттуу таасир**

Жетектөөчү принциптерде камтылган комментарийде анын масштабын, көлөмүн жана оңдолбостугун эскертүү менен адам укуктарына олуттуу таасир этүүгө аныктама берилген. Бул маанилүү түшүнүктөргө таасир этүүнүн оордук деңгээли жана таасир этүүнүн алдында кала турган же калган адамдардын саны (мисалы, курчап турган

чөйрөгө зыян келтирүүнүн кийинки кесепеттеринен улам) камтылганын билдирет. «Оңдолбостук» үчүнчү маанилүү фактор болуп саналат, ал бул контекстте мындай таасир козгогон тараптар үчүн калыбына келтирүү жөндөмдүүлүгүн чектөөлөрдү, жагымсыз таасир тийгизүүгө чейин болгон абалга барабар же эквиваленттүү абалды билдирет.

### **Кызыкдар тарап/козголгон тарап**

Кызыкдар тарап деп кандайдыр бир уюмдун ишине таасир эте ала турган же мындай таасирдин алдында калган жак аталат. Бул контекстте козголгон тарап деп анын адам укуктары ишкананын иши, продукциясы же кызмат көрсөтүүсү менен козголгон кандайдыр бир жак аталат.

### **Кызыкдар тараптар менен өз ара аракеттенүү/консультациялар**

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

### **Кошумча нарк түзүү түзүмү**

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

(Орусчадан которулган, түп нускасы )