

## РОЗРОБКА КОНЦЕПЦІЇ КОРПОРАТИВНОЇ ПІДЗВІТНОСТІ В МІЖНАРОДНОМУ ПРАВІ: МОДЕЛІ ДЛЯ УГОДИ ПРО БІЗНЕС ТА ПРАВА ЛЮДИНИ

### Вступ

У 2014 р. за пропозицією Еквадору та Південної Африканської Республіки Рада Організації Об'єднаних Націй (ООН) з прав людини створила постійно діючу міжурядову робочу групу з мандатом “розробити міжнародний юридично обов'язковий документ для регулювання діяльності транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств в міжнародному праві прав людини.” Міжурядова робоча група провела своє перше засідання в Женеві в 2015 р., а останнє – у жовтні 2019 р.

На момент написання цієї статті було опубліковано чотири проекти документів: Елементи проекту юридично обов'язкового документа щодо транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств стосовно прав людини – у 2017 р., Нульовий проект – у 2018 р., Проект Угоди – у 2019 р. та Другий переглянутий проект Угоди – у 2020 р. Сама ідея Угоди про бізнес та права людини (Угода про ВНР) призвела до численних дискусій щодо того, чи можливо це здійснити,<sup>1</sup> чи це своєчасно<sup>2</sup> або навіть, чи можливий позитивний розвиток із точки зору потерпілих від зловживання корпоративними правами людини.<sup>3</sup>

\* Надя Берназ, кандидатка юридичних наук, доцентка групи з права в Університеті Вагенінгена, Нідерланди.

Nadia Bernaz, PhD, Associate Professor in the Law Group at Wageningen University, The Netherlands.  
e-mail: nadia.bernaz@wur.nl.

Стаття була опублікована англійською: Nadia Bernaz, “Conceptualizing Corporate Accountability in International Law: Models for a Business and Human Rights Treaty,” *Human Rights Review* 22 (1) (2021): 45–64, <https://doi.org/10.1007/s12142-020-00606-w>. Переклад з англійської Сергія Прийми.

<sup>1</sup> David Bilchitz, “The Necessity for a Business and Human Rights Treaty,” *Business and Human Rights Journal* 1(2) (2016): 203–27; Olivier De Schutter, “Towards a New Treaty on Business and Human Rights,” *Business and Human Rights Journal* 1(1) (2016): 41–67; Lee McConnell, “Assessing the Feasibility of a Business and Human Rights Treaty,” *International and Comparative Law Quarterly* 66 (2017): 143–80.

<sup>2</sup> John G. Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty? An Issues Brief*. Harvard University's Kennedy School of Government (Business and Human Rights Resource Centre, 2014), <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie-on-un-business-human-rights-treaty-jan-2014.pdf>; Sheldon Leader, “Coherence, Mutual Assurance and the Rationale for a Treaty,” in *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*, eds. Surya Deva and David Bilchitz (Cambridge: Cambridge University Press, 2017), 79–101.

<sup>3</sup> Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty?*; Penelope Simons, “The Value-added of a Treaty to Regulate Transnational Corporations and Other Business Enterprises Moving Forward Strategically,” in *Building a Treaty on Business and Human Rights*, 48–78.

Угода повинна посилити корпоративну підзвітність щодо прав людини на користь власників прав, але як це буде зроблено, залишається невизначеним. Складність поняття “підзвітність” додає плутанини. Ця стаття має на меті відповісти на таке дослідницьке запитання: як можна розробити концепцію корпоративної підзвітності у майбутній Угоді про ВНР, щоб максимізувати вплив Угоди як із точки зору змісту, так і з позиції державної підтримки? Для вирішення цього питання стаття, по-перше, розробляє поняття корпоративної підзвітності за міжнародним правом і представляє аналітичну рамку, яка перекладає корпоративну підзвітність на сім основних елементів. По-друге, вона представляє чотири моделі корпоративної підзвітності, які можуть бути використані в майбутній угоді. Потім систематично розкладає ці моделі за допомогою аналітичної рамки. Вона має на меті зробити свій внесок у переговорний процес щодо Угоди про ВНР через роз’яснення різних варіантів і можливих компромісів між ними, беручи до уваги політичні реалії. Наприклад, Угода про ВНР, з одного боку, може охоплювати поняття прямих обов’язків корпорацій щодо прав людини, однак обмежити їх для певних типів корпорацій. З другого боку, ця Угода може створити прямі зобов’язання лише для держав, а водночас вимагати від держав регулювання діяльності всіх корпорацій. Урешті-решт, у статті на користь поширення Угоди про ВНР доводиться прогресивна модель корпоративної підзвітності, яка поєднує амбітний розвиток міжнародного права з реалістичними перспективами державної підтримки.

Чотирма моделями корпоративної підзвітності, які я досліджую в цій статті, є: 1) модель Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини (модель UNGP), в якій корпоративна підзвітність заснована на вимозі не завдавати шкоди, яка визначила себе як соціальне очікування; 2) модель Загальної декларації прав людини (модель UDHR) із більш широким типом підзвітності заснована на міжнародному праві, проте без конкретного механізму забезпечення виконання; 3) прогресивна модель, у якій корпоративна підзвітність ґрунтується на міжнародному праві, та яка спирається на конкретні внутрішні механізми забезпечення виконання, включаючи екстратериторіальні механізми; 4) трансформаційна модель, де корпоративна підзвітність заснована також на міжнародному праві та яка спирається як на внутрішні (включаючи екстратериторіальні), так і на міжнародні механізми забезпечення виконання.

Термін “модель” розуміється тут як “система, що може бути використана як приклад для копіювання іншими людьми.”<sup>4</sup> В усій статті термін “модель” використовується для відсилання до типів корпоративної підзвітності, раніше сформульованих у вже існуючих текстах (UNGP, UDHR), або до нових форм корпоративної підзвітності (прогресивна та трансформаційна моделі). Ці моделі гіпотетичні, розроблені для цілей цієї статті й отримані з академічної та “сірої” літератури. Загалом, як показує стаття, кожна пропозиція щодо Угоди про ВНР, висунута науковцями, організаціями

<sup>4</sup> *Oxford Learners' Dictionary* (online edition), 2020, <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>.

громадянського суспільства та державними суб'єктами, вписується в одну з цих моделей. Тоді як одні риси є вирішальними у формуванні конкретної моделі, інші мають невелику значущість. Не будучи "висіченими на камені," моделі дають змогу систематично проводити дискусію й оцінювати переваги та недоліки різних позицій, що стоять за ними.

Стаття побудована таким чином. "Розробка концепції корпоративної підзвітності: аналітична рамка" концептуалізує корпоративну підзвітність і представляє аналітичну рамку. "Модель UNGP," "модель UDHR," "Прогресивна модель" і "Трансформаційна модель" представляють моделі для Угоди про BHR і розкладають їх за допомогою аналітичної рамки. "Корпоративна підзвітність у майбутній Угоді про BHR: від теорії до практики" розробляє та підтримує прогресивну модель корпоративної підзвітності для майбутньої Угоди про BHR з метою узгодження ідеалів прав людини та політичного реалізму. "Висновок" представляє короткий висновок і пропозиції щодо подальших досліджень.

### **I. Розробка концепції корпоративної підзвітності: аналітична рамка**

Дороті Бауманн-Паулі та Жюстін Нолан у вступі до глави "Підзвітність і правовий захист" своєї книги про бізнес і права людини зазначили, що "термін 'підзвітність' означає істотно різні речі для різних людей."<sup>5</sup> Академічна література щодо підзвітності відображає цю різноманітність поглядів. У цьому розділі коротко досліджується, як підзвітність, особливо корпоративна, визначається у політології та міжнародних відносинах, студіях про бізнес та управління, у праві. Спираючись на ці визначення, у цьому розділі пояснюється, як корпоративна підзвітність осмислюється для мети цієї статті. Потім у ній представляється аналітична рамка, що використовується у наступних розділах для оцінки запропонованих моделей Угоди про BHR.

Підзвітність є предметом дослідження у великому масиві літературних видань, присвячених політології та міжнародним відносинам. Загально визнано, що в представницькій демократії "ті, хто керує, звітують перед керованими."<sup>6</sup> Однак це неможливо у глобальному управлінні, в якому не існує демократичних інститутів і яке вимагає різних форм підзвітності.<sup>7</sup> Коротше кажучи, "концепція підзвітності означає, що підзвітні суб'єкти мають обов'язок діяти у спосіб, що відповідає загально визнаним стандартам поведінки, і що вони будуть покарані за відмову робити так."<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Dorothee Baumann-Pauly and Justine Nolan, *Business and Human Rights: From Principles to Practice* (Abingdon: Routledge, 2016), 239.

<sup>6</sup> Ruth W. Grant and Robert O. Keohane, "Accountability and Abuse of Power in World Politics," *American Political Science Review* 99 (2005): 29.

<sup>7</sup> Grant and Keohane, "Accountability and Abuse of Power," 29–43; Robert O. Keohane, "Accountability in World Politics," *Scandinavian Political Studies* 29 (2006): 75–87; Mark Bovens, "Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework," *European Law Journal* 13(4) (2007): 447–68.

<sup>8</sup> Grant and Keohane, "Accountability and Abuse of Power," 29–30.

Марк Бовенс розрізняє підзвітність як чесноту та підзвітність як механізм. Як чеснота підзвітність є “нормативним поняттям” або “набором стандартів,” за якими можна оцінити поведінку. Як механізм – це “інституційне відношення або домовленість, за якими особа може бути залучена до звітування іншою особою чи установою.”<sup>9</sup> Можливо, більш класичним способом визначення поняття “підзвітність” є розбиття його на два поняття – здатність відповідати (*answerability*) та здатність примушувати (*enforceability*).<sup>10</sup> У статті, присвяченій багатосторонній кліматичній політиці, Аарті Гупта та Харро ван Ассельт пропонують додатково розділити здатність відповідати (*answerability*) та здатність примушувати (*enforceability*) на п’ять компонентів: “відносини, стандарти, рішення, санкції та відшкодування.” Відносини стосуються того, “хто повинен звітувати (і перед ким);” стандарти відносяться до “стандартів продуктивності, на основі яких слід залучати до звітування (тобто <...> підзвітність щодо чого);” нарешті, рішення позначає “процес, за допомогою якого оцінюється, чи дотримуються стандарти (тобто як підзвітність реалізується).”<sup>11</sup> Разом ці три елементи формують такий сегмент підзвітності, як здатність відповідати (*answerability*). Санкції означають “(юридичні, репутаційні, фінансові) покарання, якщо стандарти не дотримуються,” а відшкодування зосереджується на “обсязі та методах підзвітності, а також компенсації за шкоду, що накладена внаслідок недотримання стандартів.” Ці два елементи утворюють такий елемент підзвітності, як здатність примушувати (*enforceability*).<sup>12</sup>

У дослідженнях бізнесу та управління природним є те, що література зосереджується на корпоративній підзвітності, але точний зміст підзвітності в цьому контексті не є повністю визначеним. Натомість література фокусується на типі суб’єкта, який може притягти корпорації до звітування. Згідно з традиційним підходом корпорації є підзвітними здебільшого перед своїми акціонерами та повинні ставити пріоритетом максимізацію прибутку.<sup>13</sup> Інші автори наполягають на тому, що корпорації підзвітні перед усіма своїми стейкхолдерами, а не лише перед акціонерами.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> Mark Bovens, “Two Concepts of Accountability: Accountability as a Virtue and as a Mechanism,” *West European Politics* 33(5) (2010): 947–48.

<sup>10</sup> Peter Newell, “Civil Society, Corporate Accountability and the Politics of Climate Change,” *Global Environmental Politics* 8(3) (2008): 124.

<sup>11</sup> Aarti Gupta and Harro van Asselt, “Transparency in Multilateral Climate Politics: Furthering (or distracting from) Accountability?” *Regulation & Governance* 13 (2019): 20.

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> George J. Benston, “Accounting and Corporate Accountability,” *Accounting, Organizations and Society* 7(2) (1982): 87–105.

<sup>14</sup> Yadong Luo, “Corporate Governance and Accountability in Multinational Enterprises: Concepts and Agenda,” *Journal of International Management* 11 (2005): 1–18; Sara M. Cooper and David L. Owen, “Corporate Social Reporting and Stakeholder Accountability: The Missing Link,” *Accounting, Organizations and Society* 32(7-8) (2007): 649–67; Munif Mohammed, “Corporate Accountability in the Context of Sustainability – a Conceptual Framework,” *EuroMed Journal of Business* 8 (2013): 243–54.

Навпаки, щодо значення терміна “підзвітність” у правовій сфері дискусій небагато. У міжнародному публічному праві відповідальність (*responsibility/liability*) має конкретне значення, тоді як підзвітність цього не має. Проект Статей щодо відповідальності держав за міжнародно-неправомірні діяння надає зрозуміле та авторитетне визначення поняття “відповідальність.” Згідно зі ст. 1 проекту “будь-яке міжнародно-неправомірне діяння держави тягне за собою міжнародну відповідальність цієї держави.” Таким чином, “термін ‘міжнародна відповідальність’ охоплює нові правовідносини, що виникають на підставі міжнародного права через міжнародно-неправомірне діяння держави” (Комісія з міжнародного права ООН, 2001 р.). Оскільки спірним є те, що корпорації мають міжнародні обов’язки за міжнародним правом, використання терміна “відповідальність” для опису правовідносин, що виникають при порушенні корпорацією прав людини, відображає, що хтось зробив вибір на користь однієї зі сторін у цій дискусії. Відповідно до Керівних принципів ООН щодо бізнесу та прав людини корпорації несуть відповідальність за дотримання прав людини, але в цьому контексті відповідальність не є юридичним поняттям. Крім того, термін “відповідальність” (*liability*) також не підходить, оскільки він означає, що спочатку існувала юридична відповідальність (*responsibility*).<sup>15</sup> Використання терміна “корпоративна підзвітність” дає змогу триматися подалі від суперечок і невизначеності, пов’язаних із поняттям відповідальності в контексті корпоративної діяльності. На відміну від відповідальності (*responsibility/liability*), підзвітність не має чіткого визначення в міжнародному праві. Тому для опису процесів, за якими корпорації можуть бути “покликані до відповіді” згідно з міжнародним (м’яким) правом, у цій дослідницькій статті доречно використовувати термін “підзвітність.” Останній використовується тут у неспецифічний, нейтральний спосіб, охоплюючи юридичні, квазіюридичні та неюридичні відносини.

Запропонована мною рамка для оцінки різних моделей Угоди про ВНР базується на рамці Гупти та Ван Ассельта, щоб краще узгоджуватися з проблемою, яка розглядається. У їх рамці питання про те, хто повинен бути притягнутий до відповідальності і перед ким, об’єднані в одну складову, яка називається відносинами. Переговори щодо Угоди про ВНР та загалом бізнес і права людини порушують конкретні питання, пов’язані з відносинами. Наприклад, питання “хто повинен звітувати?” призводить до питання про тип корпорацій, які може охоплювати угода (малі/великі, транснаціональні/вітчизняні тощо). Це значно ускладнює справу. Ось чому в своїй рамці я розбиваю цей компонент на дві частини і ставлю два окремі запитання: 1) хто повинен звітувати?; 2) перед ким?

У рамці Гупти та Ван Ассельта ставиться таке запитання: “підзвітність щодо чого?” яке вони визначають як стандарт ефективності. Цей компонент є ключовим у правовому контексті, але потребує подальшого розбиття. Зміст стандарту є важливим,

<sup>15</sup> Mohammed Bedjaoui, “Responsibility of States: Fault and Strict Liability,” in *Encyclopaedia of Public International Law*, ed. Rudolf Bernhardt (Elsevier, North Holland, IV, 2000), 212.

так само як і його юридична сила (обов'язковий/необов'язковий/сіра зона). У своїй рамці я ставлю два запитання: 1) яка поведінка є очікуваною?; 2) яка юридична сила стандарту?

Потім Гупта та Ван Ассельт розглядають спосіб підзвітності, який є “процесом, за допомогою якого оцінюється, чи дотримуються стандарти.” Вони описують процес державної звітності й експертної оцінки, що здійснюється в сфері кліматичного управління. У запропонованій Угоді про ВНР звітність держав перед самими собою є одним із варіантів. Також можна було побачити прийняття положень, що мають певну юридичну силу та зміст і націлені на залучення певних корпорацій до звітування, однак без офіційного процесу оцінювання того, чи дотримуються стандарти. Цей процес цілком може бути децентралізований за допомогою оцінювання з боку організацій громадянського суспільства того, чи додержуються стандарти, а потім сподівання на різні види санкцій (див. нижче). Отже, у моїй рамці слово “процес” розуміється широко. Я ставлю запитання: “Що то за процес, за допомогою якого оцінюється, чи дотримуються стандарти?”

Нарешті, Гупта та Ван Ассельт зосереджуються на санкціях і відшкодуванні. Що стосується санкцій, то рамка цих дослідників може бути використана тут майже в такій самій якості. Це виражається у такому запитанні: які санкції (юридичні, репутаційні, фінансові) настануть, якщо стандарти не будуть дотримані? Що стосується відшкодування, то право прав людини вимагає додаткових нюансів. Актуальною є різниця між відшкодуванням (reparations) і правовим захистом (remedy). У 2005 р. Генеральна Асамблея ООН визначила право на правовий захист як таке, що містить: “а) рівний та ефективний доступ до правосуддя; (b) адекватне, ефективне й оперативне відшкодування заподіяної шкоди; (c) доступ до актуальної інформації, пов'язаної з порушеннями та механізмами відшкодування.” Інакше кажучи, відшкодування є частиною права на правовий захист. Рамка має відображати цю складність. Нарешті, останні запитання: які способи правового захисту існують (судові/позасудові)?; і які форми відшкодування доступні для потерпілих?

Наведена нижче таблиця резюмує рамку, що складається із семи запитань, розроблених для сприяння обговоренню ключових проблем.

Таблиця 1. Аналітична основа

1. Хто має звітувати?
2. Звітувати перед ким?
3. Якою є очікувана поведінка?
4. Яка юридична сила стандарту?
5. За допомогою якого процесу оцінюється, чи дотримуються стандарти?
6. Які процеси правового захисту існують?
7. Які форми відшкодування доступні потерпілим?

Наступні розділи (“Модель UNGP,” “модель UDHR,” “прогресивна модель” і “трансформаційна модель”) структуровані в однаковий спосіб. По-перше, кожна

модель корпоративної підзвітності коротко представлена. По-друге, модель розбита на сім компонентів. Щоб уникнути повторень, ця частина описує кожен елемент, але також включає аналіз, якщо це виправдано. По-третє, у заключній частині, що називається “Оцінка,” кожна модель у цілому обговорюється на тлі рамки, яка у зв’язку з цим є ненормативною.

## II. Модель Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини

Керівні принципи ООН (UNGP), затвержені в 2011 р. Радою ООН з прав людини, є найавторитетнішим міжнародним стандартом у сфері бізнесу та прав людини. Вони були розвинуті професором Джоном Ратті під час його мандату, коли він був Спеціальним представником Генерального секретаря ООН з прав людини та транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств. UNGP базуються на трьох стовпах: а) обов’язок держави захищати права людини від зловживань з боку бізнесу; б) корпоративна відповідальність за дотримання прав людини, яка є соціальним очікуванням, що не ґрунтується на міжнародному праві; с) розширений доступ до правового захисту.

1. *Хто має звітувати?* Відповідно до моделі UNGP корпоративна відповідальність за дотримання прав людини стосується “всіх підприємств, незалежно від їх розміру, сектору, операційного контексту, власності та структури” (ООН, 2011 р.). UNGP також виокремлюють певних осіб у бізнесі. Пункт 16 Керівних принципів передбачає, щоб програмне зобов’язання компанії виконувати свій обов’язок щодо дотримання прав людини було “затвержене на найвищому рівні комерційного підприємства.” Згідно з цією моделлю керівники вищої ланки, такі як генеральні директори та члени правління, можуть бути підзвітними, якщо вони не дотримуються цих рекомендацій.

2. *Звітувати перед ким?* Корпоративна відповідальність за дотримання прав людини є “глобальним стандартом очікуваної поведінки для всіх комерційних підприємств.” У цьому сенсі, згідно з UNGP, корпорації підзвітні перед суспільством загалом, перед невизначеною групою осіб та організацій. Пункт 29 Керівних принципів, як частина третього стовпа щодо доступу до правового захисту, виокремлює “осіб та громади, що можуть зазнати негативного впливу з боку комерційного підприємства” і для яких компанія повинна встановити механізми розгляду скарг на оперативному рівні.

3. *Якою є очікувана поведінка?* Другий стовп UNGP встановлює корпоративну відповідальність за дотримання прав людини. Немає відповідальності за захист, а тим паче за виконання прав людини. Крім того, підхід UNGP до дотримання прав людини полягає в тому, що він не викликає завдання шкоди, що є найвужчим можливим тлумаченням цього поняття. Дехто навіть ставить під сумнів, чи таке обмежене визначення виправдовує використання терміна “відповідальність.”<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> David J. Karp, *Responsibility for Human Rights, Transnational Corporations in Imperfect States* (Cambridge: Cambridge University Press, 2014); David J. Karp, “What is the Responsibility to Respect Human

Керівний принцип 12 роз'яснює, що корпоративна відповідальність за дотримання прав людини "відноситься до міжнародно визнаних прав людини, котрі розуміються, як мінімум, як ті, що виражені в Міжнародному Біллі про права людини та в принципах, що стосуються основних прав, викладених у Декларації Міжнародної організації праці про основоположні принципи та права у сфері праці." Незважаючи на те, що цей перелік відкритий ("як мінімум"), коментар до наведеного принципу чітко вказує, що права, наприклад, корінних народів і жінок є "додатковими стандартами," які "комерційним підприємствам, можливо, доведеться враховувати." Представляючи права найбільш вразливих груп населення як певне доповнення, UNGP є недостатньо сильно прикріпленими до міжнародно-правової основи в цілому. Такий підхід, "як у меню," підриває "загальновизнану доктрину неподільності та взаємопов'язаності всіх прав людини, сформульованих у Віденській декларації та Програмі дій 1993 року."<sup>17</sup>

4. *Яка юридична сила стандарту?* Керівні принципи розмежовують державні зобов'язання за міжнародними правами людини та трудовим правом, сформульованими як державний обов'язок захищати права людини (1-й стовп), та обов'язок корпорацій дотримуватися прав людини (2-й стовп), що є не більш ніж соціальним очікуванням. Розділяючи ці два положення, UNGP вносять концептуальну ясність. Незалежно від того, виконує держава свої зобов'язання чи ні, компаніям слід дотримуватися прав людини в будь-який час і за будь-яких обставин, оскільки суспільство очікує від них цього.<sup>18</sup> Другий стовп спирається на ідею, що компанії, які не додержуються прав людини, можуть втратити свою "соціальну ліцензію на діяльність."<sup>19</sup> Щоб уникнути шкоди репутації та втрати соціальної ліцензії на діяльність, компанії, будучи судимі в "судах громадської думки," повинні дотримуватися прав людини.<sup>20</sup> Соціальна ліцензія на діяльність ґрунтується на припущенні, що компанії бояться репутаційної шкоди, а отже, намагаються її уникнути.<sup>21</sup> Утім, це припущення не завжди є справедливим і компанії цінують репутацію по-різному, з огляду на низку факторів, таких як корпоративна культура та чи є компанія клієнтоорієнтованою.<sup>22</sup> Згідно з UNGP корпоративна відповідальність може бути суворою за певних обставин,

---

Rights? Reconsidering the 'respect, protect, and fulfill' Framework," *International Theory* 12 (2020): 83–108.

<sup>17</sup> Ruggie, *A UN Business and Human Rights Treaty?* 60.

<sup>18</sup> John G. Ruggie, *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights* (New York: W. W. Norton, 2013), 84.

<sup>19</sup> UN, John G. Ruggie, *A Framework for Business and Human Rights, Report of Special representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/8/5: 17 (2008).

<sup>20</sup> Sally Wheeler, "Global Production, CSR and Human Rights: The Courts of Public Opinion and the Social Licence to Operate," *The International Journal of Human Rights* 19 (2015): 764.

<sup>21</sup> Ruggie, *Just Business*, 93–94.

<sup>22</sup> Jennifer A. Howard-Grenville, "Inside the 'black box': How Organizational Culture and Subcultures Inform Interpretations and Actions on Environmental Issues," *Organization & Environment* 19 (2006): 46–73; Jennifer A. Howard-Grenville, Jennifer Nash, and Cary Coglianese, "Constructing the License



але це залежить від контексту, що робить її ненадійною. З цієї точки зору неправовий характер корпоративної відповідальності за дотримання прав людини є невід'ємним концептуальним недоліком.

Незважаючи на цей недолік або, як буде пояснено нижче, можливо, завдяки йому, держави взяли на себе відповідальність за дотримання, коли схвалили UNGP. Це має сенс, якщо помістити UNGP у їхній контекст і розглядати їх як останню спробу ООН щодо регулювання діяльності корпорацій. Мандат Джона Ратгі на посаді спеціального представника Генерального секретаря ООН з питань бізнесу та прав людини розпочався у 2005 р. після двох невдалих ініціатив ООН щодо регулювання корпоративної поведінки, особливо з питань прав людини. Цими спробами були Кодекс поведінки транснаціональних корпорацій ООН та Проект норм про відповідальність транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств у зв'язку з правами людини ООН 2003 р. (Проект норм ООН). У проекті Кодексу передбачалося, що “транснаціональні корпорації повинні поважати / поважають права та основоположні свободи людини в країнах, у яких вони діють.”<sup>23</sup> Також у Кодексі було передбачено накладення прямих зобов'язань на корпорації, але це так і не було виконано.<sup>24</sup> У 80-х роках обговорення Кодексу поведінки стало залучатися у більш широкі дискусії, присвячені іноземним прямим інвестиціям та економічному суверенітету приймаючих держав і від нього довелося відмовитися.<sup>25</sup> Проект норм ООН 2003 р. пішов навіть далі, ніж Кодекс з питань корпоративної підзвітності. Проект норм мав за мету покласти обов'язки в сфері прав людини на корпорації відповідно до міжнародного права, щоправда, в обмеженій кількості сфер. Норми виявилися неприйнятними для більшості держав.<sup>26</sup> У цьому сенсі, ймовірно, не є дивним те, що держави, отримавши можливість через кілька років, об'єдналися навколо моделі неюридичної корпоративної підзвітності UNGP, здається, з невеликими труднощами.

5. *За допомогою якого процесу оцінюється, чи дотримуються стандарти?* Немає формалізованого процесу, щоб оцінити, чи дотримуються стандарти корпоративної підзвітності за UNGP. На практиці організації громадянського суспільства, наукові співробітники та журналісти оцінюють корпоративну практику від імені всього суспільства. Інші види стейкхолдерів, такі як інвестори та бізнес-партнери, також оцінюють корпоративні практики, але для особистих потреб.

---

to Operate: Internal Factors and Their Influence on Corporate Environmental Decisions,” *Law and Policy* 30 (2008): 73–107.

<sup>23</sup> United Nations ECOSOC, *Transnational corporations: issues involved in the formulation of a code of conduct*, E/C.10/17 (1976).

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> Nadia Bernaz, *Business and Human Rights. History, Law and Policy. Bridging the Accountability Gap* (Abingdon: Routledge, 2016), 174–75; Khalil Hamdani and Lorraine Ruffing, “Lessons from the UN Centre on Transnational Corporations for the Current Treaty Initiative,” in *Building a Treaty on Business and Human Rights*, 27–47.

<sup>26</sup> Bernaz, *Business and Human Rights*, 188.

6. *Які процеси правового захисту існують?* UNGP не встановлюють жодного процесу правового захисту, але дають рекомендації щодо кращого використання державних і недержавних механізмів та окреслюють, які мають бути ключові характеристики процесів.

7. *Які форми відшкодування доступні потерпілим?* Самі UNGP не передбачають відшкодування, але в коментарі до керівного принципу 25 міститься перелік можливих компенсацій.

### Оцінка

З юридичної точки зору загальна картина, яка складається, полягає в тому, що модель UNGP є слабкою формою корпоративної підзвітності. Вона охоплює всі компанії і є важливим інструментом адвокації в галузі бізнесу та прав людини. Це її головні переваги. Водночас вона є інституційно слабкою, оскільки немає конкретного механізму забезпечення виконання. У відповідь на недоліки моделі UNGP щодо корпоративної підзвітності виник сильний рух громадянського суспільства на підтримку Угоди про BHR, який розглядає цю угоду як спосіб усунення виявлених слабких сторін UNGP.<sup>27</sup> Звісно, саме ухвалення Угоди про BHR, незалежно від її змісту, посилило б корпоративну підзвітність і було б кроком уперед порівняно з UNGP, які мають лише рекомендаційний характер. Пряма вказівка на UNGP у цій угоді сприятиме подальшому зміцненню корпоративної підзвітності через привнесення узгодженості в сферу регулювання бізнесу і прав людини.

Однак, якщо для угоди буде прийнята така модель корпоративної підзвітності, як UNGP, то це потягне лише незначні зміни з точки зору цієї підзвітності. Зокрема, вона об'єднала би такі три елементи. По-перше, визначила би корпоративну підзвітність на основі вимоги “не нашкодь”, без жодної ролі у захисті, не говорячи вже про реалізацію прав людини. По-друге, прийняла б обмежене визначення прав людини, яке підриває ідеали неподільності та взаємопов'язаності прав людини. По-третє, визначила би корпоративну відповідальність як розпливчате соціальне очікування, що спирається на поняття соціальної ліцензії на діяльність, як це роблять UNGP. Вона могла б містити це поняття у своїй преамбулі, а не в частині обов'язкових положень. Обрання цієї моделі для угоди є спокусливим для її прихильників завдяки консенсусу, який пов'язаний із UNGP.<sup>28</sup> Це узгоджувалося б із державоцентричним поглядом на міжнародне право прав людини.<sup>29</sup> Утім, це було б найслабшим результатом у перспективі розвитку корпоративної підзвітності за міжнародним правом.

<sup>27</sup> Nadia Bernaz and Irene Pietropaoli, “The Role of Non-governmental Organizations in the Business and Human Rights Treaty Negotiations,” *Journal of Human Rights Practice* 9(2) (2017): 287–311; Danilo B. Alves Garrido, “Law-making, Civil Society and the Treaty on Business & Human Rights: Strategies for Effectiveness,” LLM thesis University of Cambridge, 2019, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3692292](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3692292).

<sup>28</sup> Claire Methven O'Brien, “Transcending the Binary: Linking Hard and Soft Law Through a UNGP-Based Framework Convention,” *AJIL Unbound* 114 (2020): 190.

<sup>29</sup> Tara Van Ho, “Band-aids Don't Fix Bullet Holes’ in Defence of a Traditional State-centric Approach,” in *The Future of Business and Human Rights. Intersentia*, eds. Jernej Letnar Čeranič and Nicolas Carrillo-Santarelli (Cambridge, Antwerp, Portland, 2018), 111–37.

### III. Модель Загальної декларації прав людини

Загальна декларація прав людини (UDHR) – це резолюція, ухвалена в 1948 р. новоствореною Генеральною Асамблеєю ООН. Як така, вона не є формально обов'язковою, але має на меті забезпечити широкі стандарти поведінки в галузі прав людини.

1. *Хто має звітувати?* На відміну від Керівних принципів ООН, які чітко адресовані приватному сектору, UDHR прямо не згадує корпорації. Водночас два її положення є актуальними в аспекті корпоративної підзвітності. По-перше, преамбула UDHR представляє Декларацію як

загальний стандарт, до виконання якого повинні прагнути всі народи і всі держави з тим, щоб кожна людина і кожний орган суспільства, завжди маючи на увазі цю Декларацію, прагнули шляхом навчання й освіти сприяти повазі цих прав і свобод шляхом національних і міжнародних прогресивних заходів, загального й ефективного визнання і здійснення (*курсив додано*).

“Кожен орган суспільства” є досить чітким вираженням, яке “не виключає нікого: ні компанію, ні ринок, ні кіберпростір.”<sup>30</sup> Крім преамбули, ст. 30 UDHR також встановлює стандарти поведінки компаній. Вона передбачає, що “ніщо у цій Декларації не може бути витлумачено як надання будь-якій державі, групі осіб або окремим особам права займатися будь-якою діяльністю або вчиняти дії, спрямовані на знищення прав і свобод, викладених у цій Декларації.” Підготовчі документи UDHR вказують, що термін “група осіб” повинен був включити приватні компанії.<sup>31</sup> Таким чином, вже в 1948 р. держави мали намір підвести корпорації під сферу дії UDHR.

2. *Звітувати перед ким?* UDHR визначає створені для людства загалом стандарти прав людини, і це є подібним тому, як Керівні принципи ООН так само розпливчато звертаються до суспільства в цілому.

3. *Якою є очікувана поведінка?* На відміну від моделі корпоративної підзвітності UNGP, модель UDHR очікує, що корпорації не тільки не завдадуть шкоди/дотримуються прав людини, а й “постійно мають на увазі цю Декларацію,” щоб брати участь у “навчанні й освіті для сприяння повазі до цих прав і свобод.” Такий підхід до корпоративної підзвітності є ширшим. Корпорації розглядаються за ним не як організації, яких необхідно “тримати на прив'язі,” а як суб'єкти рекламування прав людини для всіх тих, від кого очікується або навіть вимагається, щоб вони використовували свою діяльність з цією метою. З точки зору змісту UDHR перераховує основні права людини, які кожен орган суспільства, включаючи корпорації, повинен поважати з невеликою деталізацією того, що це тягне за собою на практиці.

---

<sup>30</sup> Louis Henkin, “The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets,” *Brooklyn Journal of International Law* 25 (1999): 25.

<sup>31</sup> United Nations General Assembly Third Committee, *Meeting record of 156th meeting on Draft international declaration of human rights*, A/C.3/SR.156 (1948).

4. *Яка юридична сила стандарту?* Ухвалена як резолюція Генеральної Асамблеї ООН, UDHR є формально необов'язковою декларацією та не встановлює жодних обов'язків за міжнародним правом. Утім, багато хто стверджує, що, принаймні деякі положення UDHR, стали частиною звичаєвого міжнародного права.<sup>32</sup>

5. *За допомогою якого процесу оцінюється, чи дотримуються стандарти?* Не існує формалізованого процесу для оцінки того, чи відповідають стандарти корпоративної підзвітності Загальній декларації прав людини. Як і в моделі UNGP, організації громадянського суспільства, наукові дослідники, журналісти, інвестори, ділові партнери та інші стейкхолдери можуть оцінити корпоративну практику на відповідність стандартам, встановленим UDHR. Однак через те, що UDHR не є документом, спеціально розробленим для корпоративної підзвітності, стейкхолдери частіше використовують інші інструменти.

6. *Які процеси правового захисту існують?* UDHR не встановлює жодного процесу правового захисту, але в ст. 8 зазначається, що “кожен має право на ефективний правовий захист компетентними національними судами в разі порушення його основних прав, наданих йому конституцією або законом.”

7. *Які форми відшкодування доступні потерпілим?* UDHR не впроваджує конкретних відшкодувань для потерпілих від зловживання корпоративними правами.

### **Оцінка**

Так само, як і з моделлю UNGP, укладення Угоди про BHR, що охопить модель UDHR, якою б слабкою і незалежною від точного змісту вона не була, посилить корпоративну підзвітність, і буде кроком уперед від формально необов'язкової UDHR. Згідно з моделлю UDHR корпоративна підзвітність ґрунтується на міжнародному праві, хоча вона не містить конкретних забезпечувальних механізмів, а отже, є дуже слабкою в цьому питанні. Як і з включенням в угоду моделі UNGP, я маю розмежувати дві можливості. По-перше, угода могла би використати модель UDHR, просто прийнявши той самий тип корпоративної підзвітності, який існує в Декларації. Цей варіант є найуразливішим. По-друге, угода могла би використати модель UDHR, зробивши пряме посилання на Декларацію, тим самим представляючи угоду як наступний крок у процесі посилення корпоративної підзвітності в міжнародному праві. Тут я зупиняюся на другому варіанті. Закріплення корпоративної підзвітності до цього символічного документа приваблює прихильників угоди. По суті, модель UDHR є ширшою, ніж модель UNGP, оскільки вона передбачає, що корпорації повинні відігравати певну роль у захисті та пропагуванні прав людини, виходячи за межі простого підходу “не нашкодь,” яка міститься в моделі UNGP. Модель UDHR також спирається на відносно тверду основу, адже вона отримує користь від статусу Декларації, принаймні як символічного документа в міжнародному політичному полі і, мабуть, як звичаєвого міжнародного права. Нарешті, модель UDHR цікава, оскільки, незважаючи на те, що

<sup>32</sup> William A. Schabas, ed., *The Universal Declaration of Human Rights, the travaux préparatoires*, vol. 1 (Cambridge: Cambridge University Press, 2013), cxxi.

Декларація була ухвалена понад 70 років тому і в ній прямо не згадується приватний сектор, самі компанії, здається, знайомі з цим документом. Про це часто згадують у корпоративних звітах. У процесі опитування, проведеного в 2007 р. під час свого мандата на посаді спеціального представника Генерального секретаря ООН, Джон Раггі запитав у найбільших світових компаній “що, якщо їхня політика та практика спиратимуться на будь-які міжнародні документи з прав людини.”<sup>33</sup> Результати показують, що “приблизно чверть респондентів пропустили це питання, вказуючи на те, що вони не посилаються на жоден міжнародний документ. В інших 75 % випадків список очолюють декларації та конвенції Міжнародної організації праці (МОП), на них посилалися сім із десяти. Загальна декларація прав людини є наступною у цьому списку.”<sup>34</sup> Крім того, “у видобувній галузі <...> кожен респондент цитує UDHR.”<sup>35</sup> Більш ніж десять років потому UDHR залишається важливою в корпоративному контексті. Наприклад, зобов’язання поважати UDHR у загальнодоступних політичних заявах є одним із показників “еталонного показника корпоративних прав людини,”<sup>36</sup> який у 2019 р. оцінив 200 найбільших компаній відкритого типу у сфері сільського господарства, швейній, видобувній і виробничій галузях.<sup>37</sup>

#### IV. Прогресивна модель

Відповідно до прогресивної моделі, яку я розробила, спираючись на різні пропозиції, висунуті стейкхолдерами протягом багатьох років, корпорації мають юридичні обов’язки. Корпоративна підзвітність ґрунтується на міжнародному праві, проте забезпечувальні механізми є національними та включають можливість екстратериторіальної дії. На відміну від попередніх двох моделей, ця модель не базується на якомусь конкретному міжнародному документі з прав людини. Утім, вона користується існуючими в міжнародному праві формами корпоративної підзвітності, однак в інших сферах, ніж права людини, наприклад, у природоохоронних угодах<sup>38</sup> та в частині XI Конвенції ООН з морського права.<sup>39</sup>

<sup>33</sup> UN, John G. Ruggie, *Human Rights Policies and Management Practices: Results from Questionnaire Surveys of Governments and Fortune Global 500 Firms*, A/HRC/4/35/Add.3: 24 (2007).

<sup>34</sup> *Ibid.*

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> Corporate Human Rights Benchmark, Core UNGP indicator assessment for companies in all sectors, 2019, <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%20Core%20UNGP%20Indicators%20-%202025Apr2019.pdf>.

<sup>37</sup> *Ibid.*

<sup>38</sup> Surya Deva, “Multinationals, Human Rights and International Law: Time to Move beyond the ‘State-centric’ Conception?” In *Human Rights and Business: Direct Corporate Accountability for Human Rights*, eds. Jernej Letnar Čeranič and Tara Van Ho (The Hague: Wolf Legal Publishers, 2015), 27–49.

<sup>39</sup> Nadia Bernaz and Irene Pietropaoli, “Developing a Business and Human Rights Treaty: Lessons from the Deep Seabed Mining Regime under the United Nations Convention on the Law of the Sea,” *Business and Human Rights Journal* 5(2) (2020): 200–20.

1. *Хто має звітувати?* За цією моделлю корпорації є тими, хто безпосередньо несуть обов'язки, тому тут можливі два варіанти: або угода охоплює всі корпорації; або вона поширюється лише на транснаціональні корпорації. Обидва варіанти можуть спрацювати, однак через те, що угода створила би суворі зобов'язання, види корпорацій, на які поширюється дія майбутньої Угоди про ВНР, мають бути встановлені без двозначності. Мандат постійно діючої міжурядової робочої групи полягає в тому, щоб "розробити міжнародний юридично обов'язковий документ, який би регулював у міжнародному праві прав людини діяльність транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств." Як обговорювалося вище, модель UNGP охоплює "всі підприємства незалежно від їх розміру, сфери діяльності, операційного контексту, власності та структури" (ООН 2011 р.). Імовірно, такий підхід є можливим, оскільки за моделлю UNGP на підприємства не покладаються юридичні обов'язки. Проте відповідно до прогресивної моделі корпорації могли би бути носіями таких обов'язків, тож цей підхід на перший погляд здається більш складним.

2. *Звітувати перед ким?* Згідно з прогресивною моделлю носії обов'язків (корпорації) підзвітні перед носіями прав, тобто кожним, чиї права потенційно можуть бути зачеплені діяльністю носіїв обов'язків. Корпорації також можуть бути підзвітні суспільству загалом.

3. *Якою є очікувана поведінка?* За цією моделлю можливі різні варіанти. По-перше, подібно до моделі UNGP, прогресивна модель може вимагати від корпорацій дотримуватися прав людини, а не обов'язково захищати або реалізовувати їх. Вона також може охоплювати як мінімум документи, перелічені в Керівному принципі 12, а саме: Міжнародний білль про права та Декларацію МОП. По-друге, прогресивна модель може піти і далі й охопити більше стандартів прав людини, а також повний спектр обов'язків щодо прав людини від дотримання до реалізації прав людини.

4. *Яка юридична сила стандарту?* За прогресивною моделлю корпорації мають прямі юридичні обов'язки. Це одна з найважливіших особливостей цієї моделі.

5. *За допомогою якого процесу оцінюється, чи дотримуються стандарти?* Можливі різні процеси, які підпадають під дві основні категорії: моніторинг та забезпечення. По-перше, як і в моделі UNGP, організації громадянського суспільства, наукові дослідники, журналісти, інвестори, ділові партнери та інші стейкхолдери можуть контролювати, як корпорації додержуються стандартів, встановлених в угоді. Ці процеси несистематичні та децентралізовані; те, як інтерпретуються стандарти, може варіюватися і, ймовірно, дасть різні результати. Згідно з цією моделлю держави зобов'язані за допомогою національних механізмів забезпечувати виконання корпораціями своїх міжнародних обов'язків, включаючи ті випадки, коли вони здійснюють діяльність за кордоном. Відповідальність держави за захист прав людини від зловживань корпорацій може контролюватися за допомогою міжнародного механізму, такого як договірний орган або суд з прав людини. Тоді опосередковано ці органи можуть оцінити, чи дотримуються корпорації стандартів. По-друге, згідно з прогресивною моделлю

механізми забезпечення корпоративної підзвітності залишаються на національному рівні завдяки судовим і позасудовим механізмам, які також включають екстратериторіальне забезпечення. Кожен механізм має свій власний процес оцінки корпоративної поведінки, дотримуючись місцевих стандартів доказування та процесуальних норм і доказів. Ще до участі у таких офіційних процесах потерпілі, підтримуючи неурядові організації, та їхні адвокати роблять юридичну оцінку поведінки корпорацій із тим, щоб з'ясувати їхні шанси на успіх у цьому заході, приділяючи особливу увагу юрисдикційним питанням в екстратериторіальних справах.

6. *Які процеси правового захисту існують?* Прогресивна модель майже повністю спирається на вітчизняні механізми правового захисту. Якість і доступність системи правосуддя суттєво варіюються від держави до держави, особливо тому, що в багатьох справах потерпілі шукають справедливості в країні, де зареєстрована “материнська” компанія або має основне місце діяльності, тим самим порушуючи питання складного екстратериторіального характеру. У зв'язку з цим доступ до правосуддя для потерпілих від зловживань корпорацій є таким самим, як і доступ до правосуддя для жертв порушення прав людини загалом у відповідній державі. Засоби правового захисту можуть бути передбачені цивільним або кримінальним правом, і відповідно до цієї моделі держави можуть вільно обирати найбільш підходящі засоби правового захисту, що відповідають їх правовим системам і традиціям. На доповнення до судових механізмів прогресивна модель може також спиратися на позасудові механізми, наприклад, на процедуру медіації національних координаційних центрів Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР).

7. *Які форми відшкодування доступні потерпілим?* Прогресивна модель зобов'язує держави здійснювати відшкодування збитків потерпілим, але залишає за державами свободу вибору їх форм. Відшкодування дуже різниться залежно від держави. Наприклад, правові системи можуть включати штрафні санкції на додачу до компенсаційних виплат, дозволяти компенсацію в натурі та покладатися на цивільне судочинство для вирішення питань, які підпадають під дію кримінального законодавства в інших системах.<sup>40</sup>

### **Оцінка**

Прогресивна модель є значним кроком уперед для корпоративної підзвітності порівняно з моделями UNGP та UDHR. Включення цієї моделі в угоду призведе до того, що в її тексті будуть встановлені чіткі, хоча й широкі, обов'язки компаній щодо дотримання прав людини, а також обов'язки держав щодо запобігання та сприяння відшкодуванню порушень прав людини корпораціями, зокрема й через здійснення екстратериторіальної судової юрисдикції.<sup>41</sup> Для гарантування дійсного виконання

<sup>40</sup> David Scheffer and Caroline Kaeb, “The Five Levels of CSR Compliance: The Resiliency of Corporate Liability under the Alien Tort Statute and the Case for a Counterattack Strategy in Compliance Theory,” *Berkeley Journal of International Law* 29 (2011): 334–97.

<sup>41</sup> Nadia Bernaz, “Enhancing Corporate Accountability for Human Rights Violations: Is Extraterritoriality the Magic Potion?” *Journal of Business Ethics* 117 (2013): 497–511.

державами своїх обов'язків, договірний орган буде контролювати те, чи виконують вони їх і яким чином. Угода, яка охопить цю модель, стане важливим доповненням до існуючої системи договорів ООН про права людини і не буде радикально відхилитися від інших угод ООН з прав людини з точки зору підходу та практичних особливостей. Ключовим її нововведенням було б визнання прямих обов'язків корпорацій у сфері прав людини. Більш слабким моментом цієї моделі є те, що вона спирається на вітчизняні системи забезпечення виконання, що робить її майже повністю залежною від дій держави у цій галузі, а також від особливих правил юрисдикції.<sup>42</sup>

## V. Трансформаційна модель

Трансформаційна модель корпоративної підзвітності заснована на міжнародному праві. На відміну від прогресивної моделі, трансформаційна модель також включає міжнародні механізми забезпечення виконання. Як мінімум трансформаційна модель включає договірний орган, компетентний приймати петиції проти корпорацій, навіть якщо він не може ухвалювати обов'язкові рішення.

1. *Хто має звітувати?* Трансформаційна модель така сама, як і прогресивна в цьому питанні, оскільки корпорації є явними носіями обов'язків.

2. *Звітувати перед ким?* Трансформаційна модель така ж, як і прогресивна в цьому питанні. Носії обов'язків (корпорації) підзвітні носіям прав, тобто кожному, чії права потенційно можуть бути зачеплені діяльністю носіїв обов'язків. Корпорації також можуть бути підзвітні суспільству загалом.

3. *Якою є очікувана поведінка?* Як і у випадку з прогресивною моделлю, можливими є кілька варіантів. Трансформаційна модель може вимагати від корпорацій не лише дотримуватися прав людини, а й захищати чи навіть виконувати їх. Хоча вона може вимагати від корпорацій лише дотримуватися прав людини. Ця модель охоплює як мінімум документи, перелічені в Керівному принципі 12, а саме Міжнародний білля про права та Декларацію МОП, але може включати й інші документи, зокрема інші договори ООН про права людини.

4. *Яка юридична сила стандарту?* За трансформаційною моделлю корпорації мають прямі юридичні зобов'язання. Це є важливою особливістю цієї моделі.

5. *За допомогою якого процесу оцінюється, чи дотримуються стандарти?* Трансформаційна модель містить усі контрольні та забезпечувальні механізми прогресивної моделі, включаючи екстратериторіальні механізми, а також міжнародні механізми забезпечення виконання. Міжнародні механізми можуть набувати різних форм. Одна з можливостей – договірний орган, компетентний приймати петиції як проти корпорацій, так і проти держав, навіть якщо він не може ухвалювати обов'язкових рішень. Марко Фасіліоне розробив інші можливі міжнародні механізми

---

<sup>42</sup> Lucas Roorda, "Jurisdiction over Foreign Direct Liability Claims against Transnational Corporations in EU Member States. Increasing Access to Remedy for Victims of Corporate Human Rights Violations" (Dissertation, Utrecht University, 2019).



забезпечення виконання у сфері бізнесу та прав людини. У статті, опублікованій у 2019 р., він звертає увагу на недоліки сподівання на те, щоб приймаючі держави надавали правовий захист, і відстоює точку зору, що права повинні бути забезпечені виконанням; інакше вони ризикують бути “безглуздими.”<sup>43</sup> У цій же статті він подає три варіанти примусового виконання. По-перше, він обговорює створення корпоративної палати з прав людини при Міжнародному суді. Це швидко було відхилено як неможливе, оскільки вимагало б внесення змін до Статуту ООН.<sup>44</sup> По-друге, він розглядає можливість реорганізації трьох регіональних систем прав людини з метою надання їм компетенції “*ratione personae*” (критерію персони) над корпораціями. Сьогодні Європейський суд з прав людини, Африканський суд з прав людини і народів та Міжамериканський суд з прав людини мають юрисдикцію лише над державами. Усі три системи пов’язані зі справами про відповідальність держави за неспроможність захисту прав людини від корпоративних зловживань. Крім того, політичні органи європейської та міжамериканської систем схвалили Керівні принципи ООН щодо бізнесу та прав людини. В африканській системі Малабоський протокол затверджує корпоративну відповідальність поряд із відповідальністю держави за порушення прав людини.<sup>45</sup> По-третє, він пропонує прийняти так звану модель Міжнародного кримінального суду (МКС) для забезпечення виконання корпоративних обов’язків за міжнародним правом, визнаючи, що це означало б обмежуюче переслідування за порушення прав людини, які є рівнозначними міжнародним злочинам. Він пропонує або створити спеціальний кримінальний суд, або внести зміни до Статуту МКС. Кожен із цих запропонованих міжнародних забезпечувальних механізмів мав би власний процес оцінки того, чи дотримується стандарт.

6. *Які процеси правового захисту існують?* Застосовуються такі самі пункти щодо процесів правового захисту, про які йшлося вище у прогресивній моделі. Доступ до правосуддя перед міжнародними механізмами також повинен бути полегшений.

7. *Які форми відшкодування доступні потерпілим?* У трансформаційній моделі відшкодування можуть мати стільки форм, скільки й у прогресивній моделі.

### **Оцінка**

Термін “трансформаційна” був обраний для того, щоб кваліфікувати цю модель, оскільки вона являє собою явний відхід від існуючого міжнародного права, особливо пов’язаного із правозастосуванням. Включення цієї моделі до майбутньої Угоди про ВНР вимагало б конкретних положень для встановлення корпоративних зобов’язань щодо прав людини та корпоративної кримінальної відповідальності за міжнародні злочини, а також міжнародних механізмів правозастосування. Встановлення таких механізмів

<sup>43</sup> Marco Fasciglione, “An International Mechanism of Accountability for Adjudicating Corporate Violations of Human Rights? Problems and Perspectives,” in *Judicial Power in a Globalized World*, eds. Paulo Pinto de Albuquerque and Krzysztof Wojtyczek (Cham: Springer, 2019), 186.

<sup>44</sup> *Ibid*, 190.

<sup>45</sup> *Ibid*, 191.

є складним і порушує питання про їхній взаємозв'язок із внутрішніми механізмами. Відповідно до міжнародного права прав людини заявники, які подають позови проти держав, повинні вичерпати національні засоби правового захисту перш ніж їм буде дозволено звертатися до міжнародних органів чи судів. Чи є сенс дотримуватися цього правила для заявників, які бажають подати скарги проти корпорацій, – це відкрите питання, врахування якого неминуче зробило би тривалість провадження набагато довшим. Згідно з міжнародним кримінальним правом принцип взаємодоповнення, закладений у ст. 17 Статуту МКС, означає, що Суд має юрисдикцію лише в тому випадку, якщо держава, яка зазвичай має юрисдикцію у таких справах, не хоче або не може здійснювати свою юрисдикцію. Знову ж таки, було б розумно включити подібний принцип до міжнародних механізмів правозастосування, встановлених в угоді, яка охопила трансформаційну модель корпоративної підзвітності. Існує безліч практичних питань щодо деталей того, як це може бути зроблено. Впровадження міжнародних механізмів правозастосування також порушує питання про відповідальність держави у випадках, коли державні та корпоративні суб'єкти спільно вчинили порушення прав людини. На практиці може бути важким чітке розмежування відповідальності держави та корпорації за міжнародним правом.

## **VI. Корпоративна підзвітність у майбутній Угоді про бізнес та права людини: від теорії до практики**

У попередніх розділах розроблялося поняття корпоративної підзвітності з використанням гіпотетичних моделей Угоди про ВНР. Цей розділ, на противагу до цих моделей, переходить від теорії до практики та розглядає пропозиції щодо угоди, зокрема Проект угоди 2019 р. та Другий переглянутий проект угоди 2020 р. Зрештою, я виступаю за прогресивну модель корпоративної підзвітності у світі поточного переговорного процесу.

1. Питання “хто має звітувати?” за майбутньою угодою призвело до численних дискусій. Згідно з Резолюцією 26/9 Ради з прав людини мандат постійно діючої міжурядової робочої групи полягає в тому, щоб “розробити міжнародний юридично обов'язковий документ для регулювання діяльності транснаціональних корпорацій та інших комерційних підприємств в міжнародному праві прав людини.” Однак резолюція містить примітку, в якій стверджується, що “термін ‘інші комерційні підприємства’ позначає всі комерційні підприємства, які мають транснаціональний характер у своїй поточній діяльності, і не розповсюджується на місцеві підприємства, зареєстровані відповідно до діючого національного законодавства.” У жовтні 2015 р. на першому засіданні робочої групи Європейський Союз (ЄС) вимагав, аби текст програми роботи сесії був змінений з “ТНК та інші комерційні підприємства” на “ТНК та всі інші комерційні підприємства.”<sup>46</sup> ЄС не зміг забезпечити цю зміну, а отже, залишив

<sup>46</sup> Carlos Lopez and Ben Shea, “Negotiating a Treaty on Business and Human Rights: A Review of the First Intergovernmental Session,” *Business and Human Rights Journal* 1 (2015): 112.

сесію того року. Хоча багато стейкхолдерів погодилися з пропозицією ЄС, більшість присутніх на сесії держав стверджували, що ця зміна призведе до зміни мандату робочої групи неприйнятним способом. Карлос Лопес і Бен Ши відзначили в 2015 р., що “це, ймовірно, залишатиметься однією з найбільш важких проблем у цьому процесі.”<sup>47</sup> Нульовий проєкт 2018 р. обмежився підприємницькою діяльністю транснаціонального характеру. Однак ст. 3 (1) Проєкту угоди про сферу застосування 2019 р. вказує, що угода “застосовуватиметься, якщо не зазначене інше, до всієї підприємницької діяльності, включаючи, особливо, але не виключно, ту, яка має транснаціональний характер.” Як зазначив Дуглас Кассель після опублікування проєкту угоди 2019 р., “це, безумовно, покращує шанси угоди на успіх і є позитивною подією.”<sup>48</sup> Другий переглянутий проєкт угоди 2020 р. залишається незмінним із цього питання, хоча проєкт ст. 3 (2) передбачає гнучкість для держав щодо адаптації їх національного законодавства до різних видів бізнесу.<sup>49</sup>

2. *Звітувати перед ким?* Другий переглянутий проєкт угоди 2020 р. зосереджує увагу на “потерпілих,” яких ст. 1 (1) визначає як “будь-які особи або групи осіб, які індивідуально чи колективно зазнали шкоди, включаючи фізичну або психічну травму, емоційні страждання, економічну втрату чи істотне утискання їхніх прав людини в результаті дій або бездіяльності у контексті підприємницької діяльності, що становлять порушення прав людини” з боку комерційних підприємств, а також прямих родичів й утриманців потерпілих та “осіб, які зазнали шкоди при наданні допомоги постраждалим від лиха або при запобіганні переслідуванню.” Як зазначив Сур’я Дева, тепер цей текст є “визначеним відповідно до Основних принципів та квазівок ООН щодо права на захист і компенсацію потерпілим.”<sup>50</sup>

3. *Якою є очікувана поведінка?* Друге переглянуте положення проєкту угоди міститься між моделями UNGP та UDHR щодо сфери його застосування. У проєкті ст. 3 (3) зазначено, що угода “охоплює всі міжнародно визнані права людини й основоположні свободи, що випливають із Загальної декларації прав людини, будь-якого базового міжнародного договору про права людини та основної конвенції МОП, учасницею якої є держава, та міжнародного звичаєвого права.” Це контрастує з невизначеним підходом, прийнятим у Проєкті угоди 2019 р., який фокусувався на “всіх правах людини,” зберігаючи широку сферу застосування.<sup>51</sup> Крім того, в преамбулі підкреслюється, що комерційні підприємства несуть відповідальність за дотримання

<sup>47</sup> Lopez and Shea, “Negotiating a Treaty on Business and Human Rights,” 114.

<sup>48</sup> Douglass Cassel, “Ecuador’s Revised Draft Treaty: Getting down to Business,” *Business and Human Rights Resource Centre*, 2019, <https://www.business-humanrights.org/en/ecuador%E2%80%99s-revised-draft-treaty-getting-down-to-business>.

<sup>49</sup> Surya Deva, “The Draft is ‘negotiation-ready’, but are States Ready?” *Opinio Juris BHR Symposium*, 2020, <https://opiniojuris.org/2020/09/08/bhr-symposium-the-business-and-human-rights-treaty-in-2020-the-draft-is-negotiation-ready-but-are-states-ready/>.

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Ibid.

прав людини, “зокрема й через уникнення спричинення або сприяння негативному впливу на права людини.” Це дає змогу припустити, що дотримання прав людини може бути кращим за угодою, ніж за UNGP, хоча це не зовсім зрозуміло. Уникнення спричинення або сприяння негативному впливу на права людини є лише одним зі способів, у який компанії повинні додержуватися права людини. Отже, Другий переглянутий проєкт угоди, схоже, не охоплює підходу (обмеженого) “не нашкодь.” Крім того, як і проєкт угоди 2019 р., переглянутий проєкт угоди 2020 р. не включає міжнародну корпоративну кримінальну відповідальність.<sup>52</sup>

4. *Яка юридична сила стандарту?* Жоден із проєктів угод не створює обов’язків для корпорацій. Преамбула Другого переглянутого проєкту угоди 2020 р. містить положення, яке говорить: “Підкреслюючи, що всі комерційні підприємства, незалежно від їх розміру, сфери діяльності, операційного контексту, власності та структури несуть відповідальність за дотримання всіх прав людини.” За міжнародним правом преамбули угод не вважаються обов’язковими.<sup>53</sup> Формулювання, використане в проєкті угоди, значною мірою спирається на Керівні принципи ООН, як видно з Таблиці 2.

Таблиця 2. Текст Керівних принципів ООН порівняно з текстом Другого переглянутого проєкту угоди 2020 р.

<i>Керівні принципи ООН</i>	<i>Другий переглянутий проєкт угоди 2020 р.</i>
<p>Керівний принцип 11: Комерційні підприємства повинні дотримуватися прав людини. Це означає, що вони повинні уникати зазіхань на права людини з боку інших осіб і повинні усувати несприятливі наслідки для прав людини, з якими вони пов’язані.</p> <p>Керівний принцип 14: Відповідальність комерційних підприємств за дотримання прав людини застосовується до всіх підприємств незалежно від їх розміру, сфери діяльності, операційного контексту, власності та структури.</p> <p>Керівний принцип 17 (а): [Належне уважне ставлення до прав людини] повинне охоплювати несприятливі наслідки для прав людини,</p>	<p>Підкреслюючи, що всі комерційні підприємства, незалежно від їх розміру, сфери діяльності, операційного контексту, власності та структури, несуть відповідальність за дотримання всіх прав людини, <i>включаючи</i> уникання спричинення чи сприяння негативним наслідкам для прав людини через свою власну діяльність та усунення таких наслідків у разі їх виникнення (курсив додано).</p>

<sup>52</sup> Nadia Bernaz, “Clearer, Stronger, Better? – Unpacking the 2019 Draft Business and Human Rights Treaty,” *Rights as Usual* (2019), <https://rightsasusual.com/?p=1339>; Jelena Aparac, “BHR Symposium: Business and Human Rights in Armed Conflicts – Exclusion of Corporate International Criminal Liability from the Second Draft Treaty,” *Opinio Juris* (2020), <http://opiniojuris.org/2020/>.

<sup>53</sup> Max H. Hulme, “Preambles in Treaty Interpretation,” *University of Pennsylvania Law Review* 164 (2016): 1281–343.

<i>Керівні принципи ООН</i>	<i>Другий переглянутий проєкт угоди 2020 р.</i>
які комерційне підприємство може спричинити або сприяти цьому своєю власною діяльністю або які можуть бути безпосередньо пов'язані з його діяльністю, продукцією чи послугами через його ділові відносини.	

Цей пункт з одного речення є єдиним положенням у Другому переглянутому проєкті угоди, який натякає на певну форму корпоративної підзвітності на міжнародному рівні. Решта проєкту стосується державних зобов'язань, пов'язаних із захистом прав людини від корпоративних зловживань і того, як вони повинні виконувати ці зобов'язання у своїх національних правових системах, включаючи встановлення механізмів належної корпоративної перевірки, які слід контролювати на національному рівні. Безумовно, сам факт того, що це положення закладено в угоді, хай навіть і в преамбулі, створює форму корпоративної підзвітності, яка є сильнішою, ніж просто соціальне очікування, викладене в Керівних принципах ООН. Однак із точки зору юридичної сили корпоративна підзвітність у Другому переглянутому проєкті угоди 2020 р. є слабкою. Можливо, вона є навіть слабшою, ніж корпоративна підзвітність у моделі UDHR, оскільки сформульована в преамбулі, а не в резолютивній частині угоди.

5. *За допомогою якого процесу оцінюється, чи дотримуються стандарти?* Переглянутий проєкт договору 2020 р. спирається виключно на національні процеси правозастосування, включаючи екстратериторіальні механізми. Згідно зі ст. 6 (1) держави “повинні забезпечити, щоб їхнє національне законодавство передбачало трансформаційну й адекватну систему юридичної відповідальності за порушення прав людини або зловживання ними в контексті підприємницької діяльності, включаючи ту, яка має транснаціональний характер.”

6. *Які процеси правового захисту існують?* та 7. *Які форми відшкодування доступні потерпілим?* Проєкт угоди 2019 р. вимагає від держав “ефективних, пропорційних і стримуючих санкцій та компенсацій на користь потерпілих” (ст. 6 (4)). Більш детальна інформація не надається. Стаття 13 передбачає створення договірному органу, який зможе отримувати регулярні звіти від держав і видавати заключні зауваження й загальні коментарі.<sup>54</sup>

<sup>54</sup> Gabriela Kletzel, Andrés López Cabello, and Daniel Cerqueira, “A Toothless Tool? First Impressions on the Draft Optional Protocol to the Legally Binding Instrument on Business and Human Rights,” *Business and Human Rights Resource Centre*, 2018, <https://www.business-humanrights.org/en/a-toothless-tool-first-impressions-on-the-draft-optional-protocol-to-the-legally-binding-instrument-on-business-and-human-rights>.

Таким чином, що стосується правозастосування, Другий переглянутий проєкт угоди наближається до прогресивної моделі і містить певні рекомендації щодо того, як держави повинні здійснювати забезпечення корпоративної підзвітності всередині країни, зокрема й через екстратериторіальну юрисдикцію, де це доречно. Угода передбачає наявність договірного органу з юрисдикцією виключно над державами. Під час переговорів згадувався міжнародний форум, який зможе отримувати скарги проти корпорацій, але нині від цієї ідеї, здається, відмовилися.<sup>55</sup>

Загалом Другий переглянутий проєкт угоди 2020 р. втілює нерішучу форму корпоративної підзвітності, далеку від очікувань багатьох стейкхолдерів.<sup>56</sup> Якщо остаточний текст угоди буде дотримуватися цього формулювання, результат буде невтішним для багатьох організацій громадянського суспільства. Можливо, це формулювання є ціною, яку потрібно заплатити, щоб залучити до діалогу більше держав, особливо з Західноєвропейської та іншої групи в ООН, що має вирішальне значення для успіху нового документа. Це цілком може бути так, але я стверджую, що прогресивна модель пропонує збалансовану, помірковану альтернативу, яку слід переглянути. Вирішальною особливістю цієї моделі є включення прямих обов'язків корпорацій щодо прав людини. На мою думку, це питання поляризувало дискусію. Насправді прямі обов'язки для корпорацій існують<sup>57</sup> у сферах міжнародного права, відмінних від прав людини, наприклад, в екологічних договорах та Конвенції ООН з морського права, які враховують багато держав-учасниць.<sup>58</sup> Нова угода, що включає прямі обов'язки щодо прав людини, була би важливим кроком уперед і, безумовно, була би прогресивним розвитком міжнародного права, але без кардинальних змін.

Навпаки, нова угода, що включить трансформаційну модель корпоративної підзвітності, була би суттєвою зміною. Усі варіанти міжнародного забезпечення, які обговорювались у "трансформаційній моделі", передбачають значні зміни для існуючих правових режимів. Технічна складність і вартість, імовірно за все, спричинять політичний опір.

<sup>55</sup> Lopez and Shea, "Negotiating a Treaty on Business and Human Rights," 115; Carlos Lopez, "Struggling to Take off? The Second Session of Intergovernmental Negotiations on a Treaty on Business and Human Rights," *Business and Human Rights Journal* 2 (2017), 365; Chiara Macchi, "A Treaty on Business and Human Rights: Problems and Prospects," in *The Future of Business and Human Rights*, 63–85.

<sup>56</sup> Bernaz and Pietropaoli, "The Role of Non-governmental Organizations," 287–311; Garrido, *Law-making, Civil Society*.

<sup>57</sup> Latorre López and Felipe Andres, "In Defence of Direct Obligations for Businesses under International Human Rights Law," *Business and Human Rights Journal* 5(1) (2020): 56–83; David Bilchitz, "A Chasm between 'is' and 'ought'? A Critique of the Normative Foundations of the SRSG's Framework and the Guiding Principles," in *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* Eds. Surya Deva and David Bilchitz (Cambridge: Cambridge University Press, 2013), 107–37.

<sup>58</sup> Deva, "Multinationals, Human Rights and International Law," 27–49; Arnold, "Corporations and Human Rights Obligations," 255–75; Bernaz and Pietropaoli, "Developing a Business and Human Rights Treaty," 200–20.

## Висновок

У цій статті розроблена концепція корпоративної підзвітності згідно з міжнародним правом і представлена аналітична рамка, яка перекладає корпоративну підзвітність на сім основних елементів (див. Таблицю 1). Стаття також представляє чотири можливі моделі корпоративної підзвітності, які можуть бути включені в майбутню Угоду BHR на основі існуючих систем (UNGP та UDHR) або пропозицій (прогресивна та трансформаційна моделі). Використовуючи аналітичну рамку, я систематично оцінювала чотири моделі, щоб отримати повне уявлення про можливі варіанти та їх співвідношення між собою. Потім я розглянула існуючі пропозиції щодо Угоди BHR, зокрема Другий переглянутий проєкт угоди 2020 р., щоб побачити, як вони вписуються в рамку та якій моделі (моделям) вони слідуєть.

Вміщення пропозицій у цей контекст підкреслило, що сучасний підхід є слабким із погляду корпоративної підзвітності, та накладення чітких прямих обов'язків щодо прав людини на корпорації потребує розгляду. У цьому розумінні прогресивна модель корпоративної підзвітності поєднує амбітний розвиток міжнародного права, зберігаючи при цьому гнучкість щодо визначення прав людини, обсяг обов'язків і створення договірному органу, компетентного приймати державні звіти й індивідуальні петиції проти держав. Все це, ймовірно, зробить її більш привабливою для держав і забезпечить здоровий темп ратифікації.

© Надя Берназ, 2021

## Bibliography

- Aparac, Jelena. "BHR Symposium: Business and Human Rights in Armed Conflicts – Exclusion of Corporate International Criminal Liability from the Second Draft Treaty." *Opinio Juris* (2020). <http://opiniojuris.org/2020/09/08/bhr-symposium-business-and-human-rights-in-armed-conflicts-exclusion-of-corporateinternational-criminal-liability-from-the-second-draft-treaty/>.
- Arnold, Denis G. "Corporations and Human Rights Obligations." *Business and Human Rights Journal* 1(2) (2016): 255–75. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.19>.
- Baumann-Pauly, Dorothee, and Justine Nolan. *Business and Human Rights: From Principles to Practice*. Abingdon: Routledge, 2016.
- Bedjaoui, Mohammed. "Responsibility of States: Fault and Strict Liability." In *Encyclopaedia of Public International Law*, edited by Rudolf Bernhardt. North Holland: Elsevier, IV, 2000.
- Benston, George J. "Accounting and Corporate Accountability." *Accounting, Organizations and Society* 7(2) (1982): 87–105. [https://doi.org/10.1016/0361-3682\(82\)90014-9](https://doi.org/10.1016/0361-3682(82)90014-9).
- Bernaz, Nadia. *Business and Human Rights. History, Law and Policy. Bridging the Accountability Gap*. Abingdon: Routledge, 2016.
- Bernaz, Nadia. "Clearer, Stronger, Better? – Unpacking the 2019 Draft Business and Human Rights Treaty." *Rights as Usual* (2019). <https://rightsasusual.com/?p=1339>.

- Bernaz, Nadia. "Enhancing Corporate Accountability for Human Rights Violations: Is Extraterritoriality the Magic Potion?" *Journal of Business Ethics* 117 (2013): 497–511. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1531-z>.
- Bernaz, Nadia, and Irene Pietropaoli. "Developing a Business and Human Rights Treaty: Lessons from the Deep Seabed Mining Regime under the United Nations Convention on the Law of the Sea." *Business and Human Rights Journal* 5(2) (2020): 200–20. <https://doi.org/10.1017/bhj.2020.7>.
- Bernaz, Nadia, and Irene Pietropaoli. "The Role of Non-governmental Organizations in the Business and Human Rights Treaty Negotiations." *Journal of Human Rights Practice* 9(2) (2017): 287–311. <https://doi.org/10.1093/jhuman/hux011>.
- Bilchitz, David. "A Chasm between 'is' and 'ought'? A Critique of the Normative Foundations of the SRSG's Framework and the Guiding Principles." In *Human Rights Obligations of Business: Beyond the Corporate Responsibility to Respect?* Edited by Surya Deva and David Bilchitz. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.
- Bilchitz, David. "The Necessity for a Business and Human Rights Treaty." *Business and Human Rights Journal* 1(2) (2016): 203–27. <https://doi.org/10.1017/bhj.2016.13>.
- Bovens, Mark. "Analysing and Assessing Accountability: A Conceptual Framework." *European Law Journal* 13(4) (2007): 447–68. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00378.x>.
- Bovens, Mark. "Two Concepts of Accountability: Accountability as a Virtue and as a Mechanism." *West European Politics* 33(5) (2010): 946–67. <https://doi.org/10.1080/01402382.2010.486119>.
- Cassel, Douglass. "Ecuador's Revised Draft Treaty: Getting down to Business." *Business and Human Rights Resource Centre*, 2019. <https://www.business-humanrights.org/en/ecuador%E2%80%99s-revised-draft-treaty-getting-down-to-business>.
- Cooper, Sara M., and David L. Owen. "Corporate Social Reporting and Stakeholder Accountability: The Missing Link." *Accounting, Organizations and Society* 32(7–8) (2007): 649–67. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2007.02.001>.
- Corporate Human Rights Benchmark, Core UNGP indicator assessment for companies in all sectors, 2019. <https://www.corporatebenchmark.org/sites/default/files/CHRB%20Core%20UNGP%20Indicators%20-%2025Apr2019.pdf>.
- De Schutter, Olivier. "Towards a New Treaty on Business and Human Rights." *Business and Human Rights Journal* 1(1) (2016): 41–67. <https://doi.org/10.1017/bhj.2015.5>.
- Deva, Surya. "Multinationals, Human Rights and International Law: Time to Move beyond the 'State-centric' Conception?" In *Human Rights and Business: Direct Corporate Accountability for Human Rights*, edited by Jernej Letnar Čerňič and Tara Van Ho, 27–49. Wolf Legal Publishers, The Hague, 2015.
- Deva, Surya. "The Draft is 'Negotiation-ready', but are States Ready?" *Opinio Juris BHR Symposium*, 2020. <https://opiniojuris.org/2020/09/08/bhr-symposium-the-business-and-human-rights-treaty-in-2020-the-draft-is-negotiation-ready-but-are-states-ready/>.
- Fasciglione, Marco. "An International Mechanism of Accountability for Adjudicating Corporate Violations of Human Rights? Problems and Perspectives." In *Judicial Power in a Globalized World*, edited by Paulo Pinto de Albuquerque and Krzysztof Wojtyczek, 179–95. Cham: Springer, 2019.



- Garrido Alves, Danilo B. "Law-making, Civil Society and the Treaty on Business & Human Rights: Strategies for Effectiveness." LLM thesis University of Cambridge, 2019. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3692292](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3692292).
- Grant, Ruth W., and Robert O. Keohane. "Accountability and Abuse of Power in World Politics." *American Political Science Review* 99 (2005): 29–43. <https://doi.org/10.1017/S0003055405051476>.
- Gupta, Aarti, and Harro van Asselt. "Transparency in Multilateral Climate Politics: Furthering (or distracting from) Accountability?" *Regulation & Governance* 13 (2019): 18–34. <https://doi.org/10.1111/rego.12159>.
- Hamdani, Khalil, and Lorraine Ruffing. "Lessons from the UN Centre on Transnational Corporations for the Current Treaty Initiative." In *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*, edited by Surya Deva and David Bilchitz, 27–47. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.
- Henkin, Louis. "The Universal Declaration at 50 and the Challenge of Global Markets." *Brooklyn Journal of International Law* 25 (1999): 17–26.
- Howard-Grenville, Jennifer A. "Inside the 'black box': How Organizational Culture and Subcultures Inform Interpretations and Actions on Environmental Issues." *Organization & Environment* 19 (2006): 46–73. <https://doi.org/10.1177/1086026605285739>.
- Howard-Grenville, Jennifer A., Jennifer Nash, and Cary Coglianese. "Constructing the License to Operate: Internal Factors and Their Influence on Corporate Environmental Decisions." *Law and Policy* 30 (2008): 73–107. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9930.2008.00270.x>.
- Hulme, Max H. "Preambles in Treaty Interpretation." *University of Pennsylvania Law Review* 164 (2016): 1281–343.
- Karp, David J. *Responsibility for Human Rights, Transnational Corporations in Imperfect States*. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.
- Karp, David J. "What is the Responsibility to Respect Human Rights? Reconsidering the 'respect, protect, and fulfill' Framework." *International Theory* 12 (2020): 83–108. <https://doi.org/10.1017/S1752971919000198>.
- Keohane, Robert O. "Accountability in World Politics." *Scandinavian Political Studies* 29 (2006): 75–87. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9477.2006.00143.x>.
- Kletzel, Gabriela, Andrés López Cabello, and Daniel Cerqueira. "A Toothless Tool? First Impressions on the Draft Optional Protocol to the Legally Binding Instrument on Business and Human Rights." *Business and Human Rights Resource Centre*, 2018. <https://www.business-humanrights.org/en/a-toothless-tool-first-impressions-on-the-draft-optional-protocol-to-the-legally-binding-instrument-on-business-and-human-rights>.
- Leader, Sheldon. "Coherence, Mutual Assurance and the Rationale for a Treaty." In *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.
- Lopez, Carlos. "Struggling to Take off? The Second Session of Intergovernmental Negotiations on a Treaty on Business and Human Rights." *Business and Human Rights Journal* 2 (2017): 365–70. <https://doi.org/10.1017/bhj.2017.15>.

- Lopez, Carlos, and Ben Shea. "Negotiating a Treaty on Business and Human Rights: A Review of the First Intergovernmental Session." *Business and Human Rights Journal* 1 (2015): 111–16. <https://doi.org/10.1017/bhj.2015.15>.
- López, Latorre, and Felipe Andres. "In Defence of Direct Obligations for Businesses under International Human Rights Law." *Business and Human Rights Journal* 5(1) (2020): 56–83. <https://doi.org/10.1017/bhj.2019.27>.
- Luo, Yadong. "Corporate Governance and Accountability in Multinational Enterprises: Concepts and Agenda." *Journal of International Management* 11 (2005): 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.intman.2004.11.001>.
- Macchi, Chiara. "A Treaty on Business and Human Rights: Problems and Prospects." In *The Future of Business and Human Rights*, edited by Jernej Letnar Černič and Nicolas Carrillo-Santarelli. Intersentia, Cambridge, Antwerp, Portland, 2018.
- McConnell, Lee. "Assessing the Feasibility of a Business and Human Rights Treaty." *International and Comparative Law Quarterly* 66 (2017): 143–80. <https://doi.org/10.1017/S0020589316000476>.
- Methven O'Brien, Claire. "Transcending the Binary: Linking Hard and Soft Law Through a UNGPS-Based Framework Convention." *AJIL Unbound* 114 (2020): 186–91. <https://doi.org/10.1017/aju.2020.36>.
- Mohammed, Munif. "Corporate Accountability in the Context of Sustainability – a Conceptual Framework." *EuroMed Journal of Business* 8 (2013): 243–54. <https://doi.org/10.1108/EMJB-05-2013-0026>.
- Newell, Peter. "Civil Society, Corporate Accountability and the Politics of Climate Change." *Global Environmental Politics* 8(3) (2008): 122–53. <https://doi.org/10.1162/glep.2008.8.3.122>.
- Oxford Learners' Dictionary* (online edition, 2020). <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/>.
- Roorda, Lucas. *Jurisdiction over Foreign Direct Liability Claims against Transnational Corporations in EU Member States. Increasing Access to Remedy for Victims of Corporate Human Rights Violations*. Dissertation, Utrecht University, 2019.
- Ruggie, John G. "A UN Business and Human Rights Treaty? An Issues Brief. Harvard University's Kennedy School of Government." Business and Human Rights Resource Centre, 2014. <https://www.business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie-on-un-business-human-rights-treaty-jan-2014.pdf>.
- Ruggie, John G. *Just Business: Multinational Corporations and Human Rights*. New York: W. W. Norton, 2013.
- Schabas, William A., ed. *The Universal Declaration of Human Rights, the travaux préparatoires*. Vol. I. Cambridge: Cambridge University Press, 2013.
- Scheffer, David, and Caroline Kaeb. "The Five Levels of CSR Compliance: The Resiliency of Corporate Liability under the Alien Tort Statute and the Case for a Counterattack Strategy in Compliance Theory." *Berkeley Journal of International Law* 29 (2011): 334–97. <https://doi.org/10.15779/Z38T65N>.

- Simons, Penelope. "The Value-added of a Treaty to Regulate Transnational Corporations and other Business Enterprises Moving forward Strategically." In *Building a Treaty on Business and Human Rights: Context and Contours*. Cambridge: Cambridge University Press, 2017.
- UN, *UN Guiding principles on business and human rights: implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" framework*, HR/PUB/11/04 (2011).
- UN, ECOSOC, *Transnational corporations: issues involved in the formulation of a code of conduct*, E/C.10/17 (1976).
- UN, General Assembly, *Basic principles and guidelines on the right to a remedy and reparation for victims of gross violations of international human rights law and serious violations of international humanitarian law*, A/RES/60/ (2005).
- UN, General Assembly Third Committee, *Meeting record of 156th meeting on Draft international declaration of human rights*, A/C.3/SR.156 (1948).
- UN, International Law Commission, *Draft articles on responsibility of states for internationally wrongful acts, with commentaries*, A/56/10 (2001).
- UN, John G. Ruggie, *Human Rights Policies and Management Practices: Results from Questionnaire Surveys of Governments and Fortune Global 500 Firms*, A/HRC/4/35/Add.3: 24 (2007).
- UN, John G. Ruggie, *A Framework for Business and Human Rights, Report of Special representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, A/HRC/8/5: 17 (2008).
- Van Ho, Tara. "Band-aids Don't Fix Bullet Holes' In Defence of a Traditional State-centric Approach." In *The Future of Business and Human Rights*. Intersentia, Cambridge, Antwerp, Portland, 2018.
- Wheeler, Sally. "Global Production, CSR and Human Rights: The Courts of Public Opinion and the Social Licence to Operate." *The International Journal of Human Rights* 19 (2015): 757–78. <https://doi.org/10.1080/13642987.2015.1016712>.

**Надя Берназ. Розробка концепції корпоративної підзвітності в міжнародному праві: моделі для Угоди про бізнес та права людини**

**Анотація.** У цій статті сформована концепція корпоративної підзвітності за міжнародним правом і представлена аналітична рамка, яка перекладає корпоративну підзвітність на сім основних елементів. Потім, використовуючи цю аналітичну рамку, вона систематично оцінює чотири моделі, які можуть бути використані в майбутній Угоді про бізнес та права людини (BHR): модель Керівних принципів ООН з питань бізнесу та прав людини, модель Загальної декларації прав людини, прогресивна модель і трансформаційна модель. Стаття має на меті зробити свій внесок у переговорний процес щодо Угоди про бізнес та права людини через роз'яснення різних варіантів і можливих компромісів між ними, беручи до уваги політичні реалії. Урешті-решт, у статті на користь поширення Угоди про бізнес та права людини доводиться прогресивна модель корпоративної підзвітності, яка поєднує амбітний розвиток міжнародного права з реалістичними перспективами державної підтримки.

**Ключові слова:** бізнес і права людини; угода; корпоративна підзвітність; Керівні принципи ООН з питань бізнесу і прав людини; Загальна декларація прав людини.

**Надя Берназ. Разработка концепции корпоративной подотчетности в международном праве: модели для Соглашения о бизнесе и правах человека**

**Аннотация.** В этой статье сформирована концепция корпоративной подотчетности согласно международному праву и представлена аналитическая рамка, которая раскрывает корпоративную подотчетность в виде семи основных элементов. Затем, используя эту аналитическую рамку, автор систематически оценивает четыре модели, которые могут быть использованы в будущем Соглашении о бизнесе и правах человека (BHR): модель Руководящих принципов ООН по вопросам бизнеса и прав человека, модель Всеобщей декларации прав человека, прогрессивная модель и трансформационная модель. Статья имеет целью внести свой вклад в переговорный процесс по Соглашению о бизнесе и правах человека путем разъяснения различных вариантов и возможных компромиссов между ними, учитывая политические реалии. В статье сделан вывод в пользу прогрессивной модели корпоративной подотчетности, которая сочетает амбициозное развитие международного права с реалистичными перспективами государственной поддержки.

**Ключевые слова:** бизнес и права человека; соглашение; корпоративная подотчетность; Руководящие принципы ООН по вопросам бизнеса и прав человека; Всеобщая декларация прав человека.

**Nadia Bernaz. Conceptualizing Corporate Accountability in International Law: Models for a Business and Human Rights Treaty**

**Abstract.** This article conceptualizes corporate accountability under international law and introduces an analytical framework translating corporate accountability into seven core elements. Using this analytical framework, it then systematically assesses four models that could be used in a future business and human rights treaty: the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights model, the Universal Declaration of Human Rights model, the progressive model, and the transformative model. It aims to contribute to the BHR treaty negotiation process by clarifying different options and possible trade-offs between them, while taking into account political realities. Ultimately, the article argues in favour of the BHR treaty embracing a progressive model of corporate accountability, which combines ambitious development of international law with realistic prospects of state support.

**Keywords:** business and human rights; agreement; corporate accountability; UN Guiding Principles on Business and Human Rights; Universal Declaration of Human Rights.

Одержано/Received 15.05.2021