

# ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИНИНГ ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ ТАЛҚИНИДАГИ ДАСТУРАМАЛ ПРИНЦИПЛАРИ ТЎҒРИСИДА ТЕЗ-ТЕЗ БЕРИЛАДИГАН САВОЛЛАР



БИРЛАШГАН  
МИЛЛАТЛАР  
ТАШКИЛОТИ

Нью-Йорк ва Женева, 2011 йил



БИРЛАШГАН МИЛЛАТЛАР  
ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИ  
ОЛИЙ КОМИССАР БОШҚАРМАСИ

УЎК 341.231.14:338.22(575.1)  
КБК 67.404(5Ў)9  
О-16  
ОБСЕ

Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари талқиндаги дастурамал принциплари тўғрисида тез-тез бериладиган саволлар [Матн]/ — Тошкент: Baktria press, 2018. — 96 б.

УЎК 341.231.14:338.22(575.1)  
КБК 67.404(5Ў)9

Дастурамал принциплар тадбиркорлик фаолиятининг инсоннинг барча ҳуқуқларига таъсири билан боғлиқ масалалар келтирилган ва шу жараёнда инсон ҳуқуқлари соҳасида юзага келадиган хавотирларни аниқлаш учун тегишли мажбуриятлар ва масъулиятлар татбиқ этилган.

Мазкур қўлланмада Дастурамал принципларнинг тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари масалалари бўйича ҳал қилувчи глобал меъёрий базаси мустаҳкамланган ва фуқаролик жамият аъзоларига, дахлдор шахсларга ва ҳуқуқшуносларга мўлжалланган.

Мазкур нашрда қўлланган белгилар ва материалларнинг баёни у ёки бу мамлакатнинг, ҳудуднинг, шаҳарнинг, туманнинг ёки уларнинг маъмурлари ҳуқуқий мақоми ёхуд улар чегараларининг делимитациясига оид<sup>1</sup> Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Котибияти томонидан билдирилган ҳеч бир фикрни англатмайди.

Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ҳужжатларининг шартли белгилари бош ҳарфлар ва рақамлардан иборат. Матнда мазкур белгилар учраганда, улар Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг тегишли ҳужжатиغا ҳавола қилинган ҳисобланади.

HR/PUB/14/3

БИРЛАШГАН МИЛЛАТЛАР ТАШКИЛОТИ НАШРИ

ISBN 978-9943-5092-7-6 © Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Барча  
ҳуқуқлар глобал тарзда ҳимояланган, 2018  
© Baktria press, 2018  
© Инсон ҳуқуқлари бўйича Ўзбекистон  
Республикаси миллий маркази, 2018

---

<sup>1</sup> Чегараларининг делимитацияси (лотинча "delimito" — "ўрнатиш" сўздан) — қўшни давлатлар ўртасида музокаралар натижасида давлат чегараларининг белгиланиши.

## МУНДАРИЖА

ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИДА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИГА АМАЛ ҚИЛИШ (Кириш сўзи ўрнида)	8
--	---

МУҚАДДИМА	14
-----------	----

ДАСТУРАМАЛ ПРИНЦИПЛАР ТЎҒРИСИДА ТЕЗ-ТЕЗ БЕРИЛАДИГАН САВОЛЛАР	16
---	----

I. УМУМИЙ САВОЛЛАР	18
--------------------	----

С1. Инсон ҳуқуқлари нима?	18
---------------------------	----

Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги стандартлар	18
--	----

Меҳнат ҳуқуқлари нима?	20
------------------------	----

С2. Инсон ҳуқуқларининг корхоналарга қандай алоқаси бор?	20
---	----

С3. Дастурамал принциплар нималардан иборат ва улар қандай ишлаб чиқилган эди?	22
---	----

С4. Дастурамал принципларнинг аҳамияти нимада?	24
--	----

С5. Дастурамал принципларда гап нима ҳақида боради?	24
---	----

С6. Дастурамал принципларнинг ҳуқуқий мақоми қанақа?	27
--	----

С7. Агар Дастурамал принциплар ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланмаса, улар фақат факультатив хусусиятга эгами?	27
--	----

С8. Дастурамал принципларда давлат ва хусусий корхоналар мажбуриятлари ўртасидаги ўзаро муносабатлар қандай изоҳланади?	29
---	----

С9. Дастурамал принципларнинг корпоратив ижтимоий масъулиятга қандай алоқадорлиги бор?	30
---	----

С10. Дастурамал принциплар келгусида ҳуқуқий меъёрларни ишлаб чиқишга ҳалақит бермайдими?	31
--	----

С11. Дастурамал принципларнинг инсон ҳуқуқлари соҳасида корпоратив суиистеъмолчиликлар жабрдийдалари учун қандай аҳамияти бор?	32
С12. Дастурамал принципларнинг ноқулай таъсирлардан ўта ҳимоясиз гуруҳларга қандай алоқаси бор?	34
С13. Дастурамал принципларда асосий эътибор хусусий корхоналарга ва давлатларга қаратилган — бошқа томонларнинг ўрни қандай бўлади?	36
С14. Дастурамал принциплар тадбиркорлик ва инсон ҳуқуқларига оид бошқа глобал стандартлар билан қандай мувофиқлаштирилган?	37
С15. Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳининг моҳияти нималардан иборат?	39
С16. Тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари масалаларига оид Форумнинг моҳияти нималардан иборат?	41
С17. Дастурамал принципларни амалга оширишга оид тавсияларни қаердан топиш мумкин?	42

## **II. ДАВЛАТНИНГ МУҲОФАЗА ҚИЛИШГА ОИД МАЖБУРИЯТЛАРИ**

43

С18. “Давлатнинг муҳофаза қилишга оид мажбурияти” нимани англатади?	43
С19. Давлатнинг муҳофаза қилишга оид мажбурияти янада кучли бошқарувни амалга оширишдан иборатми?	46
С20. Давлат хорижда фаолият юритадиган компанияларга ҳам инсон ҳуқуқларига оид талаблар қўйиши керакми?	48
С21. “Мувофиқлаштирилган сиёсат” нимани англатади ва унинг давлат учун оқибатлари нималардан иборат?	49
С22. Можаролар таъсирида қолган ҳудудларнинг ўзига хослиги нимадан иборат?	51

С23. Давлатлар Дастурамал принципларни амалга оширишга оид миллий ҳаракат дастурларини ишлаб чиқишлари шартми?	52
--	----

### III. КОРПОРАЦИЯЛАРНИНГ ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИГА РИОЯ ЭТИШГА ОИД МАСЪУЛИЯТИ 55

С24. Корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя этишга оид масъулияти нималардан иборат?	55
С25. Бу масъулият нимадан келиб чиқади?	57
С26. Инсон ҳуқуқларига риоя этишга оид масъулияти муносабати билан компаниялардан нималар кутилади?	58
С27. Дастурамал принциплар давлатларнинг инсон ҳуқуқларига оид халқаро ҳуқуқий мажбуриятларини компанияларга юкламаяптими?	60
С28. Инсоннинг қайси ҳуқуқлари муҳим аҳамиятга эга ва нима учун шундай?	61
С29. Компаниялар ҳам инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлаши ҳамда амалга ошириши лозимми?	62
С30. Инсон ҳуқуқларига риоя этишга оид масъулиятнинг компаниялар таъсири соҳасига нима алоқаси бор?	63
С31. Компаниялардан ички қонунчиликка риоя этишни талаб қилишнинг ўзи етарлими?	64
С32. Компаниянинг фаолияти, маҳсулотлари ва хизматлари билан “бевосита боғлиқ” таъсир кўрсатиш ва таъсир кўрсатишга кўмаклашиш ўртасида қандай фарқ бор?	65
Мисоллар	65
С33. Ўрта ва кичик корхоналарнинг мажбуриятлари ҳамда йирик трансмиллий компаниялар мажбуриятлари ўртасида фарқ борми?	67

#### **IV. ҲУҚУҚИЙ ҲИМОЯ ВОСИТАЛАРИДАН ҲОЙДАЛАНИШ ИМКОНИЯТИ** **69**

С34. Дастурамал принципларда ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан ҳойдаланиш имкони тўғрисида нима дейилади?	69
С35. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмолчиликлар оқибатларини бартараф этиш давлатнинг мажбурияти ҳисобланадими?	72
С36. Шикоятларнинг суддан ташқари кўриб чиқилиши нимадан иборат?	73
С37. Ҳуқуқий ҳимоянинг суд орқали ва суддан ташқари воситалари ўзаро қандай мувофиқлаштирилади?	74
С38. Қайси ҳолатларда компаниялар етказилган зарарни қоплашни таъминлаши шарт?	75
С39. Шикоятларни кўриб чиқишга оид тезкор механизмларнинг аҳамияти қандай?	76
С40. Шикоятларни суддан ташқари кўриб чиқишга оид механизмларнинг қандай ўзига хосликлари мавжуд?	77

#### **ИЛОВАЛАР** **79**

I илова. Дастурамал принципларнинг асосий концепциялари	80
Инсон ҳуқуқларига ноҳўя таъсир кўрсатиш	80
Амалий муносабатлар	80
Дахлдорлик	80
Зарурий эҳтиёткорлик	81
Инсон ҳуқуқларининг қўпол тарзда бузилиши	82
Инсон ҳуқуқлари ва халқаро жиноятлар	82
Инсон ҳуқуқларини суиистеъмол қилишнинг инсон ҳуқуқларини бузиш билан қиёсланиши	82
Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги хавф-хатарлар	83
Таъсир ўтказиш дастаклари	84
Енгиллатиш	84
Сиёсатнинг мувофиқлаштирилганлиги	84

Инсон ҳуқуқларига потенциал таъсир ўтказиш	85
Олдини олиш	85
Зарарни қоплаш /ҳуқуқий ҳимоя воситалари	85
Зарурий инсон ҳуқуқлари	86
Инсон ҳуқуқларига жиддий таъсир ўтказиш	86
Манфаатдор томон /дахлдор томон	86
Манфаатдор томонлар билан ўзаро	
ҳаракат/маслаҳатлашув	87
Қўшимча қийматни барпо этиш тузилмаси	87
 II илова. Дастурамал принциплар ва бошқа халқаро	
тузилмалар	87
ISO 26000 Стандарти	87
ИХРТ Қўлланмаси	88
Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Глобал	
шартномаси	88
 III илова. Бирлашган миллатлар ташкилоти тизими —	
кейинги кўрсатмалар манбалари	89
 IV илова. Дастурамал кўрсатмаларга эга бўлган ташқи	
манбалар	91
Миллий ҳуқуқни ҳимоя қилиш муассасалари	91
Бошқа ҳукуматлараро механизмлар, воситалар	
ва раҳбарий кўрсатмалар	91
Дастурамал принциплар масалалари бўйича Ноҳукумат	
механизмлари, воситалари ва қўлланмалари	
(тўлиқ бўлмаган рўйхат)	92
Инсон ҳуқуқлари талқинидаги тадбиркорлик фаолияти	
бўйича Ноҳукумат механизмлари, воситалари	
ва қўлланмалари (тўлиқ бўлмаган рўйхат)	93

# ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИДА ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИГА АМАЛ ҚИЛИШ (Кириш сўзи ўрнида)

Инсон ҳуқуқлари кенг қамровли тушунча. Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида қайд этилганидек, ҳар бир инсон ирқи, тана ранги, жинси, тили, дини, сиёсий эътиқодларидан, миллий ёки ижтимоий келиб чиқиши, мол-мулки, табақаси ёки бошқа ҳолатидан қатъий назар яшаш, эркин бўлиш, шахсий дахлсизлик, таълим олиш, жамиятнинг маданий ҳаётида эркин иштирок этиш каби кўплаб ҳуқуқлар қатори меҳнат қилиш, ишни эркин танлаш, адолатли ва қулай иш шароитига эга бўлиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиниш ҳуқуқига ҳам эга.

Инсоннинг бу ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикаси Конституциясида ҳам мустаҳкамлаб қўйилган. Асосий Қонунимизнинг 37-моддасига мувофиқ, "Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир"<sup>1</sup>. Конституциямизнинг 53-моддасида эса давлат иқтисодий фаолият, тадбиркорлик ва меҳнат қилиш эркинлигини, барча мулк шаклларининг тенг ҳуқуқлигини ва ҳуқуқий жиҳатдан баб-баравар муҳофаза этилишини кафолатлаши, шунингдек, хусусий мулк дахлсизлиги экани<sup>2</sup> белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёев таъкидлаганидек, **"Тадбиркорлик фаолиятининг эркинлиги,**

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. — Т.: "Ўзбекистон"; 2017. — 15-бет.

<sup>2</sup> Ўша манба. — 18-бет.



**хусусий мулк дахлсизлигини амалда таъминлаш бундан буён ҳам давлат сиёсатида устувор йўналиш бўлиб қолади. Ҳеч муболағасиз айтиш мумкинки, ана шу конституциявий қонданинг изчил амалга оширилиши ижтимоий йўналтирилган бозор иқтисодиётини жадал ривожлантириш бўйича олиб бораётган барча ишларимизнинг мазмун-моҳиятини белгилаб беради**"<sup>3</sup>.

Мамлакатда тадбиркорлик ҳуқуқларининг устуворлиги принципини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузурида Тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вакил институти таъсис этилди. Унинг асосий вазифалари сифатида қуйидагилар белгилаб қўйилган:

- тадбиркорлик фаолиятини ривожлантириш, тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш соҳасида давлат сиёсатини шакллантириш ва амалга оширишда иштирок этиш;
- давлат органлари, шу жумладан, ҳуқуқни муҳофаза қилувчи ва назорат идоралари томонидан тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига риоя этилиши юзасидан назоратни амалга ошириш;
- тадбиркорлик субъектларининг фаолияти текширилаётганда уларни ҳуқуқий қўллаб-қувватлаш;
- тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нормалари ва талабларининг амалда рўёбга чиқарилаётганлигини ўрганиш;
- қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг тадбиркорлик фаолияти амалга оширилишига таъсири самарадорлигини баҳолаш;

<sup>3</sup> Мирзиёев Ш.М. Конституция -эркин ва фаровон ҳаётимиз, мамлакатимизни янада тараққий эттиришнинг мустахкам пойдеворидир / Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 25 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маъруза // Халқ сўзи, 2017 йил 8 декабрь

- тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқий кафолатларини мустаҳкамлашга, уларнинг ривожланишини рағбатлантиришга қаратилган қонунчиликни такомиллаштириш юзасидан таклифлар тайёрлаш<sup>4</sup>.

Ўзбекистонда фуқароларнинг кафолатланган меҳнат ҳуқуқларини таъминлаш масалалари бўйича Парламент комиссияси тузилган. Ушбу комиссия болалар меҳнати ва мажбурий меҳнатга йўл қўймаслик бўйича парламент назоратини амалга оширмоқда. Мамлакатда барча тадбиркорлик субъектларининг молиявий-хўжалик фаолиятини текшириш 2 йилга тўхтатилди.

Молия-хўжалик фаолиятини амалга оширишда биринчи марта ҳуқуқбузарликлар содир этган тадбиркорлик субъектлари ва уларнинг ходимлари йўл қўйилган қонунбузарликларни қонун ҳужжатларида белгиланган муддатларда ихтиёрий равишда бартараф этган ва етказилган моддий зарарни қоплаган тақдирда, маъмурий ва жиноий жавобгарликдан, жарималар ва молиявий санкциялар (пенядан ташқари) қўлланилишидан озод этиладиган бўлди. Табиийки, инсоннинг соғлиғи ва ҳаётига зарар етказилган ҳолатлар бундан мустаснодир<sup>5</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Президенти 2017 йил 22 декабрда мамлакат парламенти - Олий Мажлисга тақдим этган Мурожаатномасида, жумладан, юртимизда тадбиркорлик нима учун кутилган даражада ривожланмаяпти, деган саволни кўтаргани бежиз эмас. Чунки бу соҳа вакиллари асоссиз равишда текшириш ҳолатлари кўп. Очигини айтганда, тадбиркорликнинг эркин ривожланишига ўзимиз - давлат идоралари йўл қўймаймиз.

<sup>4</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2017 йил 5 майдаги "Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Тадбиркорлик субъектларининг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилиш бўйича вакили институтини таъсис этиш тўғрисида"ги фармони // Халқ сўзи, 2017 йил 6 май.

<sup>5</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2016 йил 5 октябрдаги "Тадбиркорлик фаолиятининг жадал ривожланишини таъминлашга, хусусий мулкни ҳар томонлама ҳимоя қилишга ва ишбилармонлик муҳитини сифат жиҳатидан яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида"ги Фармони // Халқ сўзи, 2016 йил 6 октябрь.

Ҳеч кимга керак бўлмаган тартиб-таомиллар ҳамон сақланиб колмоқда, жойларда кўпгина амалдорлар фақат ўз шахсий манфаатини ўйлаб иш кўрмоқда.

Бу ҳақда сўз юритар экан, Президент Шавкат Мирзиёев машҳур давлат ва сиёсат арбоби Уинстон Черчиллнинг ушбу сўзларини мисол келтирди: **“Баъзилар тадбиркор деганда соғин сигирни, фақат саноқли одамларгина тадбиркор деганда оғир аравани тортаётган меҳнаткаш отни тушунади”.**

Бозор иқтисодиётининг талаби шундайки, ресурс ва имкони-ятлардан фойдаланиш имкони, яъни фаолият майдони ҳаммага тенг бўлиши керак. Яккаҳокимликка ҳеч кимнинг ҳаққи йўқ. Имтиёзлар айрим корхоналарга эмас, балки алоҳида ишлаб чиқариш ва хизмат турларини рағбатлантириш мақсадида берилади. Ўзбекистон Президенти қайд этганидек, имтиёзни рўқач қилиб, энг муҳим фаолият турларини тўла монополия қилиб олишга мутлақо йўл қўйилмайди<sup>6</sup>.

Мамлакатимиз раҳбари бу борада қуйидаги долзарб вази-фаларни белгилаб берди:

- ноқонуний текширишлар, хусусий бизнес фаолиятига асоссиз аралашишга қарши курашни кучайтириш керак. Шу мақсадда тадбиркорлик субъектлари фаолиятини текшириш тизимини тубдан қайта кўриб чиқиш лозим;
- текширишлар ўтказишга рухсат беришнинг махсус электрон ахборот тизимига ўтиш ва унинг назоратини Бош прокуратурага юклаш мақсадга мувофиқ;

Бош прокурор бошчилигида назорат қилувчи органлар раҳбарлари ҳар ойда намунали, фаол тадбиркорлар билан учрашувлар ташкил этиб, уларни қийнаётган муаммоларни эшитиш, қонуний фаолиятига тўсқинлик қилаётган камчиликларни аниқлаш ва бартараф этиш чораларини кўриб бориши талаб этилади;

<sup>6</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

- тадбиркорлар ҳуқуқларини ишончли ҳимоя қилишда Савдо-саноат палатаси фақат давлат органлари ёки мансабдор шахслар томонидан йўл қўйилаётган камчиликларни муҳокама қилмасдан, тадбиркорлар содир этаётган номаъқул ишларни, айниқса, жиноятларни танқидий муҳокама қилиши зарур;
- Тадбиркорлар ҳамжамияти нопок тадбиркорларга нисбатан мурасишсиз бўлиши лозим. Уларга нисбатан биринчи навбатда давлат эмас, балки тадбиркорларнинг ўзлари муносабат билдирадиган ва ушбу муҳит софлигини таъминлайдиган тизим яратиш керак<sup>7</sup>.

Ўзбекистонда тадбиркорлик фаолиятида инсон ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган ушбу саъй-ҳаракатлар Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Барқарор тараққиёт мақсадларига тўла ҳамоҳанг эканини таъкидлаш мақсадга мувофиқдир.

Шу ўринда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгаши 2011 йил июнь ойида Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари талқинидаги Дастурамал принципларини тасдиқлаганига эътибор қаратиш лозим. Чунки ушбу Дастурамал принциплар тўғрисида тез-тез бериладиган саволларга бағ ишланган мазкур қўлланманинг биринчи наشري ўша йили БМТ ва БМТнинг Инсон ҳуқуқлари Олий комиссари Бошқармаси томонидан чоп этилганди.

Қўлингиздаги янги қўлланма - Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгаш томонидан тайёрланган ва ўзбек тилига таржима қилинган ушбу нашрда тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари талқинидаги дастурамал принциплар тўғрисида тез-тез бериладиган саволлар ва уларга жавоблар баён этилган ҳамда ушбу Дастурамал принципларнинг асосий концепциялари ва дастурамал кўрсатмаларга эга бўлган ташқи манбалар илова қилинган.

<sup>7</sup> Ўзбекистон Республикаси Президенти Шавкат Мирзиёевнинг Олий Мажлисга Мурожаатномаси // Халқ сўзи, 2017 йил 23 декабрь.

Нашрда БМТ Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгаши томонидан тасдиқланган Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари талқинидаги дастурамал принципларининг моҳияти очиб берилган ва ушбу масала бўйича муфассал маълумотлар ҳамда тушунтиришлар келтирилган. Давлат тилида чоп этилаётган мазкур нашр мамлакатдаги барча тадбиркорлик субъектлари, якка ишбилармонлар, касаба уюшмалари ташкилотлари, халқаро ҳуқуқ, хусусан инсон ҳуқуқлари бўйича мутахассислар, умуман кенг китобхонлар учун фойдали бўлиши шубҳасиз.

**Акмал САИДОВ,**  
Ўзбекистон Республикаси Фанлар академияси академиги,  
юримдик фанлар доктори

## МУҚАДДИМА

2011 йилнинг июнь ойида Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлаш ва муҳофаза қилиш бўйича бош ҳукуматлараро идораси бўлган Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгаш Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари кесимидаги Дастурамал принципларини тасдиқлади. Дастурамал принциплар Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош котибининг Инсон ҳуқуқлари, трансмиллий корпорациялар ва бошқа корхоналар масалалари бўйича Махсус вакили Жон Ругги<sup>1</sup> томонидан ишлаб чиқилган эди.

Мазкур тасдиқлаш жараёни инсон ҳуқуқларининг тадбиркорлик фаолиятига қандай алоқаси борлиги борасида кўп йиллар мобайнида давом этиб келган мунозаралар тарихида муҳим босқич бўлди. Тасдиқланган Дастурамал принциплар тадбиркорлик фаолиятининг инсоннинг барча ҳуқуқларига таъсири билан боғлиқ масалаларни ҳал этиш учун илк юқори мавқега эга бўлган глобал белгиловчи асос бўлдики, тадбиркорлик фаолияти жараёнида инсон ҳуқуқлари соҳасида юзага келадиган хавотирларни аниқлаш учун тегишли мажбуриятлар ва масъулиятни ўрнатган бу асосни давлатларга нисбатан ҳам, корхоналарга нисбатан ҳам татбиқ этиш мумкин эди.

Дастурамал принциплар, шунингдек, кўплаб компаниялар, тижорат ташкилотлари, фуқаролик жамияти ташкилотлари, касаба уюшмалари, миллий ва минтақавий муассасалар ҳамда бошқа манфаатдор гуруҳлар томонидан қўллаб-қувватланган эди. Бу ҳолат Дастурамал принципларнинг тадбиркорлик фаолияти

<sup>1</sup> «Бош котибининг Инсон ҳуқуқлари, трансмиллий корпорациялар ва бошқа корхоналар масалалари бўйича Махсус вакили Жон Руггининг маърузаси» (A/HRC/17/31). Шунингдек, қаранг: Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари талқинидаги Дастурамал принциплари: Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг «муҳофаза этиш, риоя қилиш ва ҳуқуқий ҳимоя воситалари»га нисбатан меъёрларини амалга ошириш (Бирлашган Миллатлар Ташкилоти нашри, сотувдаги рақами № 13.XIV.5).

ва инсон ҳуқуқлари масалалари бўйича ҳал қилувчи глобал меъёрий база сифатидаги мақомини мустаҳкамлади.

Дастурамал принциплар Махсус вакилнинг чуқур тадқиқотлари ва компаниялар, ҳукуматлар, фуқаролик жамияти, дахлдор шахслар ҳамда жамоалар, ҳуқуқшунослар, сармоядорлар ҳамда бошқа манфаатдор томонлар билан олти йиллик маслаҳатлашувлари, уларнинг амалда қўлланишини синовдан ўтказишга оид амалий фаолияти натижаси ҳисобланади.

# ДАСТУРАМАЛ ПРИНЦИПЛАР ТЎҒРИСИДА ТЕЗ-ТЕЗ БЕРИЛАДИГАН САВОЛЛАР

Тез-тез бериладиган саволларни ўз ичига олган мазкур нашр (FAQs) Дастурамал принципларнинг яратилиш тарихи ва мазмун-моҳиятини тушунтиришга, уларнинг янада кенг қўлланма ҳуқуқ ҳимояси тизими ва бошқа тузилмалар билан мувофиқлигига мўлжалланган.

Бу нашр амалий қўлланма эмас, аммо III ва IV иловаларда уларни амалда қўллаш учун фойдали бўлиши мумкин бўлган шундай қўлланмалар ва бошқа манбалар санаб ўтилади.

Бундан ташқари, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Инсон ҳуқуқлари бўйича Олий комиссари Бошқармаси (ИҲОКБ) корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича масъулияти масаласини шарҳлашга оид қўлланма нашр этган бўлиб, унда компанияларга мўлжалланган мазкур Дастурамал принципларнинг маъноси, мақсади ва оқибатлари тушунтириб берилган<sup>1</sup>. Тез-тез бериладиган саволларни ўз ичига олган мазкур нашр Дастурамал принципларга қўшимча бўлиб, уларни талқин қилиш учун қўлланма ҳисобланади. Умид қилиш лозимки, Дастурамал принципларни тегишли талқинда шарҳлаб берганлиги туфайли мазкур нашр тажрибали мутахассисларга ҳам, энди ишга киришган ходимларга ҳам Дастурамал принципларни яхшироқ англашда ёрдам беради.

Нашр ўқувчиларнинг кенг оммасига мўлжалланган: инсон ҳуқуқларига риоя этишда тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ

<sup>1</sup> Корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича масъулияти. Талқин қилишга оид қўлланма (Бирлашган Миллатлар Ташкилоти нашри, сотувдаги рақами: № 13.XIV.4).



хавотирларни бошқариш учун муҳим ҳужжат бўлган Дастурамал принципларни инсон ҳуқуқлари соҳаси экспертлари, ҳукуматлар, фуқаролик жамияти, касаба уюшмалари ва компаниялар ходимларидан тортиб, то кенг жамоатчилик вакилларигача мутолаа қилиши мумкин.

Нашр Дастурамал принципларни ишлаб чиқиш жараёнида амалга оширилган кенг қамровли маслаҳатлашувларга асос бўлган кўпгина мавзуларни қамраб олади ва то Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгаш тасдиқлагунча манфаатдор томонлар кўтарган кўплаб саволларга жавоб беради. Мазкур нашр ҳеч бир тарзда Дастурамал принциплар қоидаларини ёки уларда кўрсатилган давлатлар ҳамда корхоналарга нисбатан қўйилган талабларни ўзгартирмайди ва тўлдирмайди.

Муайян ёки муаммоли соҳаларга ихтисослашган қатор ташкилотлар ҳам Дастурамал принципларни ташвиқот қилиш ва амалга оширишга кўмаклашадиган ахборот ресурслари ва тавсиялар билан таъминлайдилар. Уларнинг айримлари қуйидаги III ва IV иловаларда санаб ўтилган.

# I. УМУМИЙ САВОЛЛАР

## C1 Инсон ҳуқуқлари нима?

Инсон ҳуқуқлари ғояси бир вақтнинг ўзида ҳам оддий ва ҳам ишонарлидир: ҳар бир инсон ўзига муносиб муомала қилиниши ҳуқуқига эгадир. Инсон ҳуқуқлари фуқаролиги, яшаш жойи, жинси, миллий ва этник келиб чиқиши, терисининг ранги, дини, тили ёки бошқа ҳар қандай мақомидан қатъий назар ҳамма инсонларга мансубдир. Ҳар бир инсон ҳеч қандай камситишларсиз инсон ҳуқуқларидан фойдаланиш имконига эга бўлиши керак. Бу ҳуқуқлар ўзаро бир-бирига боғлиқ, муштарак ва ажралмасдир.

Кўпинча инсон ҳуқуқлари қонун билан мустаҳкамланган ва қонунчиликда шартномалар, одатда халқаро ҳуқуқи, халқаро ҳуқуқнинг умумий принциплари ва бошқа манбалари шаклида кафолатланади. Инсон ҳуқуқлари халқаро ҳуқуқи инсон ҳуқуқларини ва алоҳида шахслар ёки гуруҳларнинг асосий эркинликларини қўллаб-қувватлаш ҳамда ҳимоя қилиш мақсадларида давлатларнинг муайян тарзда ҳаракат қилиш ва муайян хатти-ҳаракатлардан тийилиб туриш мажбуриятларини белгилайди.

## Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги стандартлар

1948 йилги Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси кўплаб мамлакатларнинг вакиллари томонидан Иккинчи жаҳон урушининг аянчли оқибатлари тақрорланишининг олдини олиш учун ишлаб чиқилган ва замонавий инсон ҳуқуқлари ҳуқуқининг тамал тоши ҳисобланади. 1993 йилда Венада бўлиб ўтган Бутунжаҳон анжуманида барча иштирокчи мамлакатлар (171 давлат)

Декларацияда ифодаланган орзу-истакларга, ғояларга содиқликларини тасдиқладилар.

Умумжаҳон декларацияси халқаро ҳуқуқда 1996 йилда Фуқаровий ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро пакт ҳамда Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро пактнинг қабул қилиш йўли билан кодификацияланган. Яхлит ҳолда мазкур уч ҳужжат Инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги Халқаро билл сифатида маълум. Иккита халқаро пактни инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги еттита “асосий” халқаро шартномалар тўлдиради.

Халқаро шартномаларнинг қатнашчисига айланар экан, давлатлар ўз зиммаларига халқаро ҳуқуқ доирасида инсон ҳуқуқларига риоя қилиш, уларни ҳимоялаш ва амалга ошириш мажбуриятларини оладилар. Давлатларнинг инсон ҳуқуқларига риоя қилиш мажбурияти шуни англатадики, улар инсон ҳуқуқларини амалга оширишга тўсқинлик қилишдан ва чеклашдан тийилишлари керак. Давлатларнинг инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мажбурияти алоҳида шахсларни ва гуруҳларни уларнинг ҳуқуқларига тажовуз қилинишидан ҳимоя қилишлари шартлигини англатади. Давлатларнинг инсон ҳуқуқларини амалга ошириш бўйича мажбуриятлари шуни англатадики, давлатлар асосий инсон ҳуқуқларини амалга оширилишига қўмаклашиш учун фаол чоралар кўришлари лозим. Барча давлатлар инсон ҳуқуқларига оид тўққизта асосий шартномадан ҳеч бўлмаса биттасини ратификация қилганлар, давлатларнинг 80% эса тўртта ва ундан кўп шартномани ратификация қилганлар. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги айрим асосий меъёрлар ҳам барча мамлакатлар ва тамаддунларда одат халқаро ҳуқуқининг умумий ҳимоясидадир.

Барча инсон ҳуқуқлари — хоҳ фуқаровий, хоҳ маданий, хоҳ иқтисодий, хоҳ сиёсий ёки ижтимоий бўлсин — ажралмас, ўзаро боғлиқ ва муштаракдир. Бу шуни англатадики, бир ҳуқуқ бўйича аҳволнинг яхшиланиши бошқа ҳуқуқларнинг ҳам ривожла-

нишига йўл очади. Худди шундай бир ҳуқуқнинг чекланиши бошқа ҳуқуқларнинг ҳолатига ҳам салбий таъсир қилади.

Инсон ҳуқуқлари, халқаро ҳуқуқ ҳимояси ҳаракатининг тараққиёти ҳамда инсон ҳуқуқлари соҳасидаги масалалар ва механизмлар тўғрисида кўпроқ билиш учун Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Инсон ҳуқуқлари бўйича Олий комиссари Бошқармасининг веб-сайтига ташриф буюринг: [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org).

### **Меҳнат ҳуқуқлари нима?**

Меҳнат ҳуқуқлари — бу меҳнат қилувчи ишчининг Халқаро меҳнат ташкилоти (ХМТ) доирасида ишлаб чиқилган халқаро меҳнат стандартларида белгиланган ҳуқуқларидир. Хусусан, ХМТнинг Меҳнат соҳасидаги асосий принциплар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги Декларацияси барча аъзо давлатларга тўртта тоифадаги принциплар ва ҳуқуқларга риоя қилиш мажбуриятини юклайди: ассоциацияларга уюшиш эркинлиги ва жамоавий музокаралар олиб бориш ҳуқуқи; мажбурий меҳнатни бартараф этиш; болалар меҳнатини бартараф этиш; ва иш ва бандлик билан боғлиқ камситишларни бартараф этиш. Мазкур ҳуқуқлар саккизта асосий халқаро конвенцияларда мустаҳкамлаб қўйилган.

Меҳнат ҳуқуқлари ва халқаро меҳнат стандартлари тўғрисида, жумладан ХМТнинг саккизта асосий конвенциялари ҳақида кўпроқ билиш учун қуйидаги веб-сайтга ташриф буюринг: [www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm) (2014 йил 28 августдаги саҳифага ташриф).

### **С2. Инсон ҳуқуқларининг корхоналарга қандай алоқаси бор?**

Шу нарса аллақачон тан олинганки, тадбиркорлик фаолияти инсон ҳуқуқларига жуда катта таъсир ўтказиши мумкин. Бундай таъсир ижобий бўлиши ҳам мумкин, масалан, бу соҳага жорий этиладиган янги технологиялар ёки хизматлар бутун

дунёдаги барча одамларнинг ҳаёт даражасини юксалтиришга қодирдир. Бу таъсир салбий бўлиши ҳам мумкин, масалан, тадбиркорлик фаолияти одамларнинг ҳаёт тарзини вайрон этиши, меҳнаткашларнинг эксплуатациясига олиб бориши ёки жамоаларнинг муқим жойидан кўчишига мажбур қилиши мумкин. Компаниялар ҳам инсон ҳуқуқлари соҳасидаги бошқа субъектлар, жумладан, давлат амалга оширадиган суиистеъ-молчиликларга шерик бўлиб қолишлари мумкин, масалан, норозиликларни бостириш учун улар давлатнинг хавфсизлик хизматлари билан тил бириктириш ҳолатига тушишлари ёки ўз мижозлари тўғрисидаги маълумотларни давлатга беришлари, давлат эса ҳур фикрли инсонларни кузатиш ва жазолашда бу маълумотлардан фойдаланиши мумкин.

Бироқ инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги шартномалар одатда компаниялар сингари хусусий сектор вакилларига бевосита юридик мажбуриятлар юкламайди. Айнан давлат ички қонунчи-ликнинг қабул қилишини ва унга риоя этилишини таъминлаши шартдир, айнан қонунчилик хусусий корхоналардан инсон ҳуқуқларига, масалан, ишга қабул қилишнинг энг кичик ёши ҳақидаги қонуний меъёр каби қонунларга риоя этишни талаб қилиши лозим. Ҳуқуқнинг турли соҳаларида айрим истиснолар мавжуд, масалан, халқаро гуманитар ҳуқуқ хусусий шахсларга, жумладан жисмоний шахслар ва компанияларга мажбуриятлар юклайди. Шунга қарамасдан, кенг тарқалган фикрларга кўра, инсон ҳуқуқларига оид шартномалар мажбуриятлари фақат давлатларга тааллуқлидир. Чунки инсон ҳуқуқлари соҳасидаги халқаро ҳуқуққа мувофиқ, компаниялар давлатдаги сингари ҳуқуқий мажбуриятга эга эмаслар. Инсон ҳуқуқлари талқиндаги айнан қайси мажбуриятларни компанияларга юклаш мумкинлиги ҳақида кўп вақтлардан буён мунозаралар бўлиб келмоқда. Инсон ҳуқуқлари кесимидаги тадбиркорлик фаолиятининг Дастурамал принциплари тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқларига таъсири туфайли юзага келувчи масалаларни ечишда давлат

ва компанияларга юкланадиган ана шу турлича вазифалар ва мажбуриятларни аниқлаштириш учун ишлаб чиқилди.

### **С3. Дастурамал принциплар нималардан иборат ва улар қандай ишлаб чиқилган эди?**

Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари талқиндаги Дастурамал принциплари: Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “муҳофаза этиш, риоя қилиш ва ҳуқуқий ҳимоя воситалари”га нисбатан меъёрларини амалга ошириш қоидалари 31та принципни ўз ичига олади, уларда давлатлар ва компанияларнинг тадбиркорлик фаолияти талқинида инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва эъозлаш ҳамда тадбиркорлик фаолиятидан жабрланган алоҳида шахслар ва гуруҳларнинг ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдалана олиш имкониятини таъминлаш бўйича мажбуриятлари ва масъулияти белгиланган. Дастурамал принциплар Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош котибининг Инсон ҳуқуқлари, трансмиллий корпорациялар ва бошқа корхоналар масалалари бўйича Махсус вакили, Гарвард университетининг профессори Жон Ругги томонидан 2005–2011 йиллар мобайнида ишлаб чиқилган эди. Махсус вакилнинг мандати тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқларига таъсири ва ишбилармон доираларнинг ҳуқуқ ҳимоясига оид мажбуриятлари масаласида аниқликнинг мавжуд эмаслиги борасидаги кучайиб бораётган хавотирларга жавобан 2005 йилда Инсон ҳуқуқлари бўйича Комиссия томонидан таъсис этилган.

Комиссия Бош котибдан инсон ҳуқуқлари ва тадбиркорлик фаолиятига нисбатан давлатларнинг ҳам, ишбилармон доираларнинг ҳам масъулияти ва жавобгарлиги даражасини аниқлаштириш мақсадида махсус вакилни тайинлашни сўради.

Шундан сўнг Махсус вакил тадқиқотлар ва маслаҳатлашувларнинг кенг кўламли дастурини амалга оширди, унинг

фикрлари ва тавсиялари турлича нуқтаи назарларга ва тўпланган тажрибага таянган бўлишини таъминлаш учун дунёнинг барча минтақаларидаги турли-туман манфаатдор томонлар иштирокида маслаҳатлашув тадбирларини ўтказишга алоҳида эътибор берди. Умумлаштириб айтганда, манфаатдор томонларнинг барча гуруҳлари, жумладан ҳукуматлар, ишбилармон доиралар, фуқаролик жамияти ва тадбиркорлик фаолияти туфайли инсон ҳуқуқларига даҳдор жамоалар вакиллари иштирокида 47 марта маслаҳатлашув ва экспертлар мажлислари ўтказилди. Бундан ташқари, 2010 йилда Дастурамал принциплар лойиҳасига биноан онлайн режимда глобал маслаҳатлашув ўтказилди. Бу маслаҳатлашувлар мобайнида 100 дан зиёд мамлакатлардан минглаб саволларга жавоблар олинди.

2008 йилда Махсус вакил биринчи уч йиллик мандати тугаши муносабати билан Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгашга асосий қоидалар доирасини баён қилган “Муҳофаза қилиш, риоя этиш ва ҳуқуқларни тиклаш” номли ҳужжат тақдим қилди. Унда тасдиқланадики, давлатлар алоҳида шахсларнинг тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ ҳолда бузилган инсоний ҳуқуқларини суиистеъмолликлардан муҳофаза қилиши лозим, тадбиркорлик доиралари инсон ҳуқуқларига риоя этилиши учун масъулдирлар ва жабрдийларга ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланиш имконияти яратилиши шарт. Кенгаш бу ҳужжатни қўллаб-қувватлади ва Махсус вакилнинг мандатини яна уч йилга узайтирди, унга мазкур дастурамал принципларнинг “амалда қўлланилиши” йўллари муҳокама этишни ташкиллаштиришни тавсия қилди.

2011 йилнинг июнь ойида Махсус вакил Инсон ҳуқуқлари талқинида тадбиркорлик фаолиятининг Дастурамал принципларини Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгашга тақдим қилди, Кенгаш бу ҳужжатни тасдиқлади.

#### **C4. Дастурамал принципларнинг аҳамияти нимада?**

Дастурамал принциплар давлатлар ва компаниялар тегишли мавқеларидан ва муайян вазиятлардан келиб чиқиб ўз сиёсатини, қоидаларини ва жараёнларини ишлаб чиқадиган мезонларини белгиловчи ҳаракатлар дастурини таъмин этади. Принциплар давлатларга уларда мавжуд бўлган, компаниялар томонидан инсон ҳуқуқларига етказиладиган ножўя таъсирлардан инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мажбуриятининг оқибатлари, жумладан, жабр чекканларга ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланиш имкониятлари билан таъминлаш мажбурияти тўғрисида яққол тасаввур беради. Дастурамал принциплар компаниялар учун улар халқаро миқёсда эътироф этилган инсон ҳуқуқларини эъзозлаш ва ҳуқуқларга ўтказиладиган таъсирлар муаммоларини ҳал этиш учун амалга ошириши лозим бўлган чоралар борасида амалий қўлланма ҳисобланади. Глобал чегараловчи асос ўлароқ, Дастурамал принциплар хатти-ҳаракатлар ва давлатлар ҳамда компаниялар хатти-ҳаракатларини баҳолайдиган ҳисобот учун умумий сарзаминни таъминлайди. Дастурамал принциплар глобал бир мезон сифатида бошқа халқаро бошқарув тизимларида ҳам кенг акс этмоқда (II-иловага қаранг).

#### **C5. Дастурамал принципларда гап нима ҳақида боради?**

Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқлари талқинидаги Дастурамал принциплари 2008 йилда қабул қилинган “муҳофаза қилиш, риоя этиш ва ҳуқуқий ҳимоя воситалари”га нисбатан қабул этилган чегараларнинг тузилмасини ифодалайди ва мазкур чегараларни ҳаётга татбиқ этишга қўмаклашувчи 31 принципни ўз ичига олади. Мазкур чегаралар қоидаларига мувофиқ:

- Барча давлатлар ўз юрисдикциялари доирасида компаниялар томонидан амалга ошириладиган инсон ҳуқуқлари



соҳасидаги суиистеъмолчиликлардан умумий ҳимояни таъминлашлари шарт.

- Компанияларга инсон ҳуқуқларига риоя этилиши учун мажбурият юкланади, яъни, улар қаерда фаолият юритмасин ва уларнинг салоҳияти қанчалик бўлмасин ёхуд фаолият тури қанақа бўлмасин, бошқаларнинг ҳуқуқлари камситилишига йўл қўймаслиги керак ва ҳуқуқларга салбий таъсир кўрсатиш билан боғлиқ муаммоларни ҳал этиши шарт. Мазкур масъулият давлат ўз мажбуриятларини бажариши-бажармаслигидан қатъий назар мавжуддир.
- Агар ҳуқуқбузарлик юз берса, жарбрдийдалар судлар орқали ва шикоятларни суддан ташқари кўриб чиқишнинг бошқа механизмлари орқали ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланиш имконига эга бўлишлари шарт.

Талқиндан қатъий назар, давлатлар ва компанияларнинг мазкур турлича бўлган, аммо бир-бирини тўлдирадиган мажбуриятлари кучида қолади.

### **Давлатнинг ҳуқуқни муҳофаза қилишни таъминлаш мажбурияти**

Дастурамал принциплар шуни тасдиқлайдики, давлатнинг алоҳида шахсларни хусусий корхоналар томонидан амалга оширилган инсон ҳуқуқи соҳасидаги суиистеъмолчиликлардан муҳофаза қилиш мажбурияти давлатдан огоҳлантириш, самарали стратегиялар, қонунчилик, меъёрий ҳужжатлар ва суд қарорлари орқали ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш, текшириш, жазолаш ва етказилган зарарни қоплаш сингари тегишли чораларни кўришни талаб қилади. Мазкур мажбурият инсон ҳуқуқлари соҳасидаги давлат ратификация қилган бир ёки бир неча халқаро шартномалар туфайли ёки ўзининг мустаҳкам сиёсий иродаси бўйича

зиммасига қабул қилган мавжуд мажбуриятлардан келиб чиқади (шунингдек, II бобга қаранг).

### **Корхоналарнинг инсон ҳуқуқларига риоя этилиши учун масъулияти**

Дастурамал принципларда аниқ кўрсатиб ўтиладики, компанияларнинг инсон ҳуқуқлари эъзозланишига масъулият билан муносабатда бўлиши меъёр ҳисобланади. Дастурамал принципларда тадбиркорлар шундай ҳуқуқларга риоя этишни “билиши” ва “намойиш этиши” учун қўйиши шарт бўлган муайян қадамлар баён қилинади. Мазкур масъулият шуни англатадики, компаниялар хатти-ҳаракатларининг инсон ҳуқуқларига таъсир этиши эҳтимолини билишлари, ҳуқуқбузарликка йўл қўйишдан тийилишлари ва ҳар қандай эҳтимол тутилган ёки, амалдаги оқибатлар билан боғлиқ муаммоларни ечишлари керак. Агар корхоналар зарар етказганликларини ёки зарар етказишда қатнашганликларини билиб қолсалар, улар зарарни қоплашнинг самарали воситаларини таъминлашлари ёхуд таъминлашда иштирок этишлари лозим.

Дастурамал принципларда айтиладики, корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя этиш масъулияти давлатнинг инсон ҳуқуқларини ҳимоя этишга қобиллиги ёки тайёрлигига боғлиқ бўлмади<sup>1</sup> (шунингдек, II бобга қаранг).

### **Жабрдийдаларнинг ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имконияти**

Давлатлар инсон ҳуқуқлари соҳасида тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ суиистеъмолчиликлардан муҳофаза қилишни таъминлаш мажбуриятлари доирасида ҳуқуқига дахл қилинган томонлар суд

<sup>1</sup> Мазкур корпоратив масъулият борасида янада кенгроқ ахборот олиш учун “Корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя этиш учун масъулияти”га қаранг.

тизими ёки тегишли суддан ташқари ёхуд маъмурий йўллар сингари ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланишини таъминлаш учун тегишли чораларни кўришлари шарт.

Қонуний жараёнлар доирасида ҳуқуқий ҳимоя воситалари билан таъминлашдан ташқари, агар компаниялар зарар етказилди ёки зарар етказишда иштирок этилди, деб ҳисобласалар, салбий таъсир жабрдийдалари бўлиши мумкин бўлган алоҳида шахслар ёки жамоалар манфаатларидан келиб чиққан ҳолда шикоятларни тезкор кўриб чиқиш механизмларини таъсис этишлари ёки уларнинг фаолиятида иштирок этишлари лозим (шунингдек, IV бобга қаранг).

### **С6. Дастурамал принципларнинг ҳуқуқий мақоми қанақа?**

Дастурамал принциплар давлатлар ратификация қилиши мумкин бўлган халқаро шартнома эмас, улар янги ҳуқуқий мажбуриятларни юзага келтирмайди. Бунинг ўрнига, уларда инсон ҳуқуқлари соҳасида амалдаги мавжуд бўлган, айримлари давлатлар учун мажбурий бўлган халқаро стандартларнинг тегишли қоидалари аниқлаштирилади ва уларнинг оқибатлари тушунтирилади, шунингдек, уларни қўллашга оид кўрсатмалар берилади. Дастурамал принциплар давлатларнинг халқаро ҳуқуққа мувофиқ мажбуриятларига тааллуқли ва улардан келиб чиқади. Мазкур мажбуриятлар самарали амалга оширилиши ва уларга риоя қилиниши учун кўпинча тегишли миллий қонунчилик мавжуд бўлиши ёки яратилиши лозим бўлади. Бу, ўз навбатида, шуни англатадики, Дастурамал принципларнинг унсурлари тадбиркорлик фаолиятини тартибга соладиган ички қонунчиликда акс эттирилиши мумкин.

### **С7. Агар Дастурамал принциплар ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланмаса, улар фақат факультатив хусусиятга эгами?**

Йўқ. Дастурамал принципларга кўра, барча давлатлар инсон ҳуқуқларини тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ суиистеъ-

молчиликлардан муҳофаза этишни таъминлаш мажбуриятини олганлар ва, давлатларнинг инсон ҳуқуқларига оид ҳуқуқий жиҳатдан мажбурий бўлганлиги қайд этилган халқаро шартномаларни ратификация қилганлигини ҳисобга олганда, кўпгина ҳолатларда бу ҳуқуқий мажбуриятдир. Давлатларнинг инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилишга оид Дастурамал принципларда тилга олинган бурчлари шу мажбуриятлардан келиб чиқади.

Инсон ҳуқуқларига риоя этиш учун масъулият барча компаниялардан кутиладиган энг кам мажбуриятдир. Кўпгина давлатларда бу — қисман ёки тўлиқ ҳолда — тадбиркорлик фаолиятига оид ички қонунчиликда ёки меъёрий тақдимномаларда акс этади. Компаниялар мазкур ички қонунчиликка риоя этишлари шарт.

Инсон ҳуқуқларига риоя этиш учун масъулият, шунингдек, компаниялар ва уларнинг корпоратив ҳамда хусусий мижозлари ёки етказиб берувчилари ўртасидаги битимларида кўзда тутиладиган мажбурий кучга эга талаб сифатида киритилиши мумкин. Мазкур талабларнинг ижро этилиши кўпгина вазиятларда суд идоралари орқали таъминланиши мумкин. Дастурамал принциплар инсон ҳуқуқлари соҳасидаги жиддий суиистеъмолчиликларга йўл қўйиш ёки уларга кўмаклашиши хавфига ҳуқуқий меъёрларга риоя қилиш масаласи сифатида қарашларини кўзда тутди.

Бундан ташқари, гарчанд инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги тегишлича ғамхўрлик ва етказилган зарарни қоплаш ҳамиша ҳам қонунчилик қоидалари билан талаб қилинавермаса-да, улар корхоналарнинг инсон ҳуқуқларига риоя этиш бўйича мажбуриятларини англашлари ва бажаришларини намоён этишлари учун зарурдир. Бу мажбуриятни бажармаганлиги туфайли компаниялар ишчилар, жамоатчилик, истеъмолчилар, фуқаролик жамияти ва сармоядорларни ўз ичига олган ижтимоий фикр судловига нишон бўлиб қолишлари мумкин. Шундай қилиб, компания томонидан

Дастурамал принципларда кўрсатилган инсон ҳуқуқларига риоя этилмаслиги юридик, молиявий ва ишбилармон шаън-шавкатига таъсир этадиган оқибатларни келтириб чиқариши мумкин.

### **С8. Дастурамал принципларда давлат ва хусусий корхоналар мажбуриятлари ўртасидаги ўзаро муносабатлар қандай изоҳланади?**

Дастурамал принципларда инсон ҳуқуқларига нисбатан давлат ва хусусий корхоналарнинг ўзаро чегараланган, аммо бир-бирини тўлдирадиган мавқелари акс эттирилган.

Уларда белгиланишича, инсон ҳуқуқларига риоя этилиши учун фақат корхоналар томонидан чоралар кўрилиши етарли эмас — давлатлар ҳам корхоналар инсон ҳуқуқларига риоя этишига кўмаклашадиган ҳамда ножўя таъсири учун компанияларнинг жавобгарлигини таъминлайдиган тегишли сиёсатни олиб бориши ва меъёрий-ҳуқуқий муҳитни яратиши шарт.

Дастурамал принципларда аниқ кўрсатилишича, корпоратив тизимларга улар фаолият юритадиган мамлакатдаги ҳуқуқ татбиқ этилади; бироқ яна эътироф этилади-ки, давлат компанияларни, жумладан, трансмиллий корпорацияларни миллий қонун-қоидаларга риоя қилишини таъминлаш учун институционал салоҳиятга эга бўлмаган ёки буни истамаган вазиятлар ҳам юзага келиши мумкин. Айрим ҳолатларда инсон ҳуқуқлари соҳасидаги халқаро стандартлар, жумладан, давлат ўзига олган мажбуриятлар ва миллий ҳуқуқий муҳит ўртасида қарама-қарши қарашлар бўлиши ҳам мумкин. Дастурамал принциплар давлатлар, компаниялар ва бошқа манфаатдор томонлар учун уларнинг турлича, аммо бир-бирини тўлдирадиган мавқеини ва тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ салбий таъсирларнинг самарали олдини олиш учун бажариш лозим бўлган хатти-ҳаракатларни тушуниш имконини берадиган ҳуқуқий чегараларни ҳавола этади.

### **С9. Дастурамал принципларнинг корпоратив ижтимоий масъулиятга қандай алоқадорлиги бор?**

Корпоратив ижтимоий масъулият (КИМ) турлича тушунилади. Анъанавий тушуниш компаниялар хайрия мақсадида маҳаллий ҳамжамият ривожланиши учун кўнгилли тарзда бадал тўлашига, бошқа ижтимоий ва экологик хатти-ҳаракатлар қилишига асосланади. Гарчанд бундай хатти-ҳаракатлар Дастурамал принципларнинг амалга оширилишини қўллаб-қувватлаш мақсадларига монанд келса-да, КИМнинг бу анъанавий тушунилиши ва Дастурамал принциплар ўртасида туб фарқ мавжуд, яъни Дастурамал принципларда барча компаниялардан ўзларининг бошқа мақсадлари ва устуворликлари ёки ўзларининг муайян вазиятда ишлаш учун ижтимоий ёхуд ҳуқуқий лицензияси муносабати билан амалга оширишга қарор қилган кўнгилли хатти-ҳаракатлар эмас, мазкур принципларга глобал тарзда риоя этиш кутилади.

Дастурамал принципларда қатъий эътироф этилади-ки, компаниялар ўзига инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлаш ҳамда дастаклаш бўйича мажбурият олиши ёки мазкур ҳуқуқларни амалга оширилишига ҳисса қўшиш чун фаолият юритиши мумкин. Аммо бу хатти-ҳаракатлар улар фаолиятида инсон ҳуқуқларига риоя этмаслик учун тўлов-товон ҳисобланмайди.

Кейинги йилларда Корпоратив ижтимоий масъулиятни (КИМ) бошқача тушуниш юзага келди, энди салбий таъсирларнинг олдини олиш ва афзалликларни имкон қадар кўпайтириш мақсадларида эътибор тадбиркорлик фаолиятининг жамиятга таъсиридан юзага келган муаммоларни англаш ва ҳал этишнинг корпоратив мажбуриятига қаратилмоқда. КИМнинг бундай таснифидан, жумладан, Европа Иттифоқи томонидан фойдаланилмоқда. Бундай тасниф Дастурамал принципларга белгилангани каби инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши учун корпоратив масъулиятни қамраб олиши мумкин. Дастурамал принципларда кўзда тутилган инсон ҳуқуқларига риоя этиш учун корпоратив

масъулият, шунингдек, Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Глобал шартномасининг компаниялар инсон ҳуқуқларига риоя қилиш (ва қўллаб-қувватлаш) ва бу соҳада суиистеъмолчиликка йўл қўйишдан тийилиш мажбуриятларини олишларини талаб қилган дастлабки икки принципини ҳам концептуал ва тезкор аниқ-равшанлик билан таъминлайди.

### **С10. Дастурамал принциплар келгусида ҳуқуқий меъёрларни ишлаб чиқишга ҳалақит бермайдими?**

Дастурамал принциплар қайсидир бўлғуси меъёрий ва ҳуқуқий қоидаларни ишлаб чиқилишига монелик қилмайди. Дастурамал принципларнинг Муқаддимасида айтиладики, Принципларнинг ҳеч бир қоидаси инсон ҳуқуқлари соҳасидаги халқаро ҳуқуққа мувофиқ давлатларга юкланадиган бирор-бир юридик мажбуриятларни чегараловчи ёки путур етказувчи деб қаралмаслиги керак. Дастурамал принципларда яна шу таъкидланадики, «давлатлар корхоналар барча ҳолатларда давлатнинг фаолиятсизлигини афзал билишлари ёки бундан фойдаланишларидан келиб чиқмасликлари керак; улар қандайдир корхоналар инсон ҳуқуқларига риоя этишига кўмаклашадиган — миллий ва халқаро, мажбурий ва кўнгилли — оқилона чора-тадбирлар мажмуини қабул қилиш имкониятини кўриб чиқишлари лозим».

Бундан ташқари, Дастурамал принципларда кўзда тутиладики, давлатлар вақт-вақти билан мақсади ва оқибатлари корхоналардан инсон ҳуқуқларига риоя этилишини талаб қилиш ва “ҳар қандай камчиликни бартараф этиш” (3-Дастурамал принцип) бўлган миллий қонунчиликнинг мутаносиблигини баҳолашлари лозим. Бу шуни англатадики, компаниялар инсон ҳуқуқларига самарали эътибор беришларини таъминлайдиган тегишли қонунлар бўлмаган ёки улар бунга қодир бўлмаган жойларда давлатлар бундай меъёрий бўшлиқларни ёки камчиликларни бартараф этишлари лозим.

Демак, Дастурамал принципларда халқаро ҳамжамият томонидан тадбиркорлик фаолияти талқинида инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш ва эъзозлаш мақсадида қайсидир кейинги меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлар ишлаб чиқилишига тўсқинлик қиладиган ҳеч қандай қоида мавжуд эмас.

### **С11. Дастурамал принципларнинг инсон ҳуқуқлари соҳасида корпоратив суиистеъмолчиликлар жабрдийдалари учун қандай аҳамияти бор?**

Дастурамал принципларга мувофиқ давлатлардан уларнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги мажбуриятлари муносабати билан инсон ҳуқуқлари соҳасидаги корпоратив суиистеъмолчиликларнинг жабрдийдалари ҳуқуқий ғимоянинг судлов ёки бошқа тегишли суддан ташқари самарали воситаларидан фойдаланишларига имкон берадиган зарур чора-тадбирларни қабул қилишлари кутилади. Яна шу нарса тушунтирилади-ки, инсон ҳуқуқларига ноҳўя таъсир ўтказганликларини ёки бунга дахлдорликларини аниқлаган корхоналар бевосита тову тўлаб ёки қонунчиликда кўзда тутилган ҳуқуқий ғимоя жараёнларида ҳамкорлик қилган ҳолда етказилган зарарни қоплашлари шарт. Бундан ташқари, Дастурамал принципларда шикоятларни кўриб чиқишнинг самарали механизми нимадан иборат эканлигининг мезонлари белгиланган ва бундай ҳуқуқий ғимоядан фойдаланиш йўлидаги тўсиқларни бартараф этиш йўллари кўрсатилган.

Мазкур қоидалар фуқаролик жамияти ва жабрдийдалар ёки уларнинг вакиллари давлатлар ва компаниялар томонидан инсон ҳуқуқларини эъзозлаш ва жабрдийдаларга ҳуқуқий ғимоянинг самарали воситаларидан фойдаланиш имконини ҳавола этилишини таъминлаш учун зарур чоралар кўрилган-кўрилмаганлигини аниқлаб берадиган мезонлар доирасини таъминлайди. 2008 йилдан бошлаб, жабрдийдалар манфаатларини ғимоя қиладиган фуқаролик жамияти ташкилотлари ва бошқа



манфаатдор томонлар Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “муҳофаза қилиш, риоя этиш ва ҳуқуқий ҳимоя воситалари”га оид меъёрларидан, кейинчалик Дастурамал принциплардан фойдалана бошладилар. Масалан, фуқаролик жамияти ташкилотлари Дастурамал принциплардан муайян секторлардаги инсон ҳуқуқлари соҳасидаги хавотирлар ва масъулиятни таҳлил қилиш учун асос сифатида фойдаланадилар, сўнг чоралар кўрилиши ва мақбул стандартлар қабул қилинишига даъват қиладилар. Улар яна Дастурамал принциплардан шикоятлар кўриб чиқилиши механизмини барпо этиш ва такомиллаштиришга кўмаклашишда ёки мавжуд ҳуқуқий ҳимоя воситаларининг самарадорлигини таҳлил этишда фойдаланадилар. Бошқа ташкилотлар Дастурамал принциплардан давлатлар тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ суиистеъмолчиликлардан ҳимоя қилиш учун қонунчиликка оид, сиёсий ва меъёрий-ҳуқуқий чоралар орқали зарур тадбирларни кўраётганлиги ёхуд кўрмаётганлигини таҳлил қилишда фойдаланадилар.

Бир неча ташкилотлар, жумладан тадқиқотчилик ва ахборот-маърифий фаолиятида Дастурамал принциплардан фойдаланиш масаласида инсон ҳуқуқлари соҳасида корпоратив суиистеъмолчиликлар жабрдийдалари ва фуқаролик жамияти ташкилотлари учун қўлланмалар тайёрладилар. (Батафсил маълумот олиш учун IV иловага қаранг.)

Дастурамал принциплар ўз-ўзича шикоятларни кўриб чиқиш механизми ёки тадбиркорлик билан боғлиқ суиистеъмолчиликлар жабрдийдалари учун ҳуқуқий ҳимоя воситаси бўлиб хизмат қилмайди. Бундай механизмлар, табиийки, давлатлар ва компаниялар томонидан жабрдийдаларга ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаси сифатида яратилиши керак.

Шунга қарамасдан таъкидлаш лозимки, гарчанд Дастурамал принциплар жавобгарликни таъминлашнинг махсус механизми ҳисобланмаса-да, тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқларига салбий таъсири туфайли юзага келадиган хавф-хатар

масалалари билан шуғулланадиган бошқа халқаро механизмлар мавжуддир. Масалан, Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти (ИХРТ) томонидан ишлаб чиқилган кўп миллатли корхоналар учун Қўлланма унинг барча аъзо давлатларида инсон ҳуқуқлари соҳасида корпоратив суиистеъмолчиликлар устидан “алоҳида вазиятлар” жараёни доирасида шикоятлар бўйича эшитишлар ўтказиладиган алоқа марказларини барпо этишни кўзда тутди. Мазкур Қўлланма ИХРТнинг барча аъзоларига ва ИХРТнинг халқаро сармоялар ва кўп миллатли корхоналар тўғрисидаги Декларациясига қўшилган бошқа давлатларга тааллуққидир (шунингдек, С14 га қаранг). Фуқаролик жамияти ташкилотлари, жабрдийдалар ва бошқа манфаатдор томонлар ҳам Дастурамал принциплардан ўзларининг Бирлашган Миллатлар Ташкилотига ҳавола этадиган материалларида фойдаланишлари мумкин. Масалан, айрим фуқаролик жамияти ташкилотлари универсал даврий таҳлиллар доирасида Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгашга айрим мамлакатларда давлатнинг тадбиркорлар томонидан инсон ҳуқуқларини эъзозлашдаги мавқеи тўғрисида ҳужжатлар тақдим қиладилар<sup>2</sup>.

## **С12. Дастурамал принципларнинг ноқулай таъсирлардан ўта ҳимоясиз гуруҳларга қандай алоқаси бор?**

Айрим гуруҳлар тадбиркорлик фаолияти салбий таъсирининг юқори хавф-хатарларига дуч келиши мумкин. Хусусан, аллақачон маргиналлашган, жамиятдан узилиб қолган ёки узиб қўйилган шахслар, ҳаётда бу ҳолатлар кўпинча аёллар, озчиликлар, мигрантлар, ногиронлар ёки туб аҳоли вакиллари билан юз беради, улар салбий таъсирларга учрайдилар ёки у ёхуд бу таъсирларга нишон бўладилар. Болалар сингари бошқа гуруҳлар

<sup>2</sup> Мазкур таҳлилга ва ҳужжатларни тақдим этиш тартибига оид қўшимча маълумот олиш учун [www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx](http://www.ohchr.org/en/hrbodies/upr/pages/uprmain.aspx) (2014 йил 27 август ташрифи) саҳифасига қаранг.

муайян вазиятларда ҳимоясиз қоладилар ва ўзига хос ҳимояни талаб қиладилар. Дастурамал принципларда аниқ кўрсатилганки, тамойиллар ҳеч бир камситишсиз, шундай тоифадаги одамларнинг ҳуқуқларига ва эҳтиёжларига алоҳида эътибор берган ҳолда амалга оширилиши лозим. Давлатнинг инсон ҳуқуқларини тадбиркорлик билан боғлиқ ноҳўя таъсирлардан муҳофаза қилиш мажбурияти давлатнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги барча мажбуриятларига, жумладан, хотин-қизлар ҳуқуқлари ва гендер тенглигига ҳамда умуман камситмаслик тамойилига татбиқ этилади. Дастурамал принципларда айрича бир тарзда можаролар зонасида гендер ва ҳирсий зўравонлик хавфининг олдини олишнинг муҳимлиги таъкидлаб ўтилган. Уларда, шунингдек, давлатнинг ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имконини таъминлаш мажбурияти судлов механизми йўлидаги тўсиқларни қисқартириш ёки бартараф этиш чораларини кўришни тақозо этиши таъкидланади, бу туб жой аҳолиси ёки мигрантлар сингари муайян гуруҳлар судловдан фойдаланиш имкониди қийинчиликларга дуч келадиган вазиятларни ҳам қамраб олади.

Инсон ҳуқуқларини эъозлаш бўйича корпоратив мажбурият инсон ҳуқуқларига фактик ёки потенциал таъсир ўтказилишини ҳимоясиз қолиши ва маргиналлашуви хавфи юқори бўлган гуруҳ ва аҳоли қатламларидаги шахсларга алоҳида эътибор қаратган ҳолда баҳолашни ҳам ўз ичига олади. Янада аниқроқ айтадиган бўлсак, Дастурамал принциплар компаниялар алоҳида эътиборга молик айрим гуруҳлар ёки аҳоли қатламлари ҳуқуқларини ҳурмат қилишлари кераклигини кўзда тутди. Бу шуни билдиради-ки, компаниялар, эҳтимол, инсон ҳуқуқлари соҳасида туб жой халқлари, хотин-қизлар, миллий, этник, диний ва лисоний озчиликлар, болалар, ногиронлар, меҳнат мигрантлари ва уларнинг оилаларига тааллуқли қўшимча стандартлар ва воситаларни таъминлаш имкониятини кўриб чиқишлари лозим бўлади. Компаниялар турли хавфлар билан эркалар ва аёллар

қай тарзда дуч келиши ёки таъсирни турлича қабул қилиши мумкинлиги масаласини ҳам ўрганишлари лозим.

### **С13. Дастурамал принципларда асосий эътибор хусусий корхоналарга ва давлатларга қаратилган — бошқа томонларнинг ўрни қандай бўлади?**

Бир қатор ташкилотлар ва гуруҳлар, жумладан, сармоядорлар, саноат ассоциациялари, кўплаб манфаатдор томонларни бирлаштирган ташкилотлар, ҳуқуқни ҳимоя қилувчи миллий ташкилотлар, касаба уюшмалари ва фуқаролик жамияти ташкилотлари Дастурамал принциплардан инсон ҳуқуқлари талқинида тадбиркорлик фаолияти соҳасида ўз сиёсатини ишлаб чиқишда ва жараёнларни шакллантиришда, жумладан, ташвиқот ва тарғибот фаолиятида фойдаланишлари мумкин — кўплари аллақачон фойдаланмоқдалар. Масалан, кўплаб инсон ҳуқуқлари бўйича миллий муассасалар тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари тўғрисида ахборотни тарқатадилар ёки Дастурамал принципларни амалга ошириш бўйича миллий дастурларни ривожлантиришга кўмаклашадилар, айримлари тадбиркорлик фаолияти талқинида инсон ҳуқуқлари масаласида шикоят топшириш механизмини таъминлашга оид мандатга ҳам эгадир.

III ва IV иловаларда, жумладан, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг, минтақавий ташкилотларнинг, ҳуқуқни ҳимоя қилувчи миллий муассасаларнинг, касаба уюшмалари тармоғининг ва фуқаролик жамияти ташкилотларининг тегишли ташаббуслари ва тавсиялари тўғрисида ахборотлар мавжуд. Қуйидаги 14-саволнинг жавобида бошқа халқаро ва минтақавий ташкилотларнинг Дастурамал принципларни амалга оширишга оид хатти-ҳаракатларидан мисоллар келтирилади.

Халқаро муассасалар йўналишидаги жамоавий хатти-ҳаракатлар барча давлатлар томонидан компаниялар томонидан инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилиш ва қўллаб-қувватлашни таъминлаш учун

зарур бўлган, бир-бирлари билан яқинроқ келишилган чораларни қабул қилинишини таъминлашда ёрдам бериши мумкин. 2012 йилнинг июль ойида Бош котиб Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгашга Дастурамал принциплар қай тарзда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг дастурлари ва чора-тадбирларига самарали интеграция қилиниши мумкинлиги борасидаги маърузани ҳавола қилди. (A/HRC/21/21). Хусусан, Бош котиб мавжуд умумий тузилмаларга оид мувофиқлаштирувчи ва сиёсий тизимларга Дастурамал принципларни қамраб олишни тавсия қилди. Бош котибнинг мамлакатлардаги вакиллари этиб тайинланган, мамлакатларда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг тезкор фаолиятини мувофиқлаштирадиган Бирлашган Миллатлар Ташкилоти мувофиқлаштирувчи-резидентларига, ва Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг мамлакатлардаги гуруҳларига, ИҲОКБ билан ҳамкорликда, миллий миқёсда Дастурамал принципларни режалаштириш ва ахборот-маърифий фаолиятга оид хатти-ҳаракатлар билан боғлашни таъминлаш учун ташаббусни ўз қўлларига олиш тавсия этилди. Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгаш ИҲОКБга Бирлашган Миллатлар Ташкилоти идоралари тизимининг доирасида тегишли механизм ва дастурларда Дастурамал принципларнинг ҳисобга олиниши учун раҳбарлик мавқеини ўз қўлига олишни топширди.

#### **С14. Дастурамал принциплар тадбиркорлик ва инсон ҳуқуқларига оид бошқа глобал стандартлар билан қандай мувофиқлаштирилган?**

Дастурамал принциплар Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг аъзо давлатлари томонидан маъқулланган бўлиб, улар Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг меҳнат ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш фундаментал стандартларига асосланади. Шундай қилиб, улар навбатдаги яна бир оддий факультатив стандарт эмас. Ҳақиқатан ҳам уларнинг меъёрий аҳамияти тадбиркорлик фаолиятига ва инсон ҳуқуқларига оид масалаларга тааллуқли

глобал стандартлар ва ташаббуслар юксак даражада Дастурамал принципларга асосланиши намойиш этилди.

Масалан, Дастурамал принциплар Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилотининг (ИХРТ) 2011 йилги янгиланган кўп миллатли корхоналар учун Қўлланмасига — ИХРТнинг халқаро сармоялар ва кўп миллатли корхоналар тўғрисидаги Декларациясига қўшилган барча давлатларда қўлланиладиган дастурамал йўриқномаларга киритилди. Янгиланиш ўз ичига инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги Дастурамал принциплар билан мувофиқ келадиган янги бобни қамраб олади. Унда, шунингдек, Дастурамал принципларнинг марказий унсури бўлган тегишлича эҳтиёткорлик жараёнини Қўлланма қамраб олган барча соҳаларга татбиқ этиш кўзда тутилган. Барча қўшилган давлатлар ўз ҳудудларида фаолият юритадиган компанияларга Қўлланмани татбиқ этишни тавсия этишлари шарт. Қўлланмага мувофиқ давлатлар Қўлланмани компаниялар томонидан тушунилиши ва қўлланилишига қўмаклашадиган ҳамда воситачилик ва корхоналар, мавжуд маълумотларга кўра, Қўлланма қоидаларига риоя қилмаган вазиятларда яраштириш учун сарзаминни таъминлайдиган миллий алоқа марказларини барпо этиш мажбуриятини оладилар (шунингдек, С11 га қаранг).

Минтақавий ташкилотлар, жумладан, Европа Иттифоқи (ЕИ) ва Америка давлатлари ассоциацияси (АДА) Дастурамал принципларни қўллаб-қувватлашларини билдирдилар ва уларни амалга оширишга даъват қилдилар. Европа Иттифоқининг ижро органи бўлган Европа комиссияси Дастурамал принциплар акс этган корпоратив масъулиятга оид стратегияни қабул қилди. Европа Кенгаши ва Европа комиссияси ўзларининг аъзо давлатларидан Дастурамал принципларни амалга ошириш бўйича миллий ҳаракатлар дастурини ишлаб чиқишни сўради. Европа Иттифоқи Дастурамал принциплар асосида мажбурий юридик кучга эга бўлмаган ҳужжат лойиҳасини тайёрлаш жараёнини бошлаш ташаббуси билан чиқди. Жанубий-Шарқий Осиё давлатлари Ассоциацияси (ЖШОДА) ва Африка иттифоқи ўзларининг тадбиркорлик фаолиятига ва инсон

ҳуқуқларига оид кун тартибларини Дастурамал принципларга мувофиқлаштириш имконини ўргана бошладилар.

Дастурамал принциплар, шунингдек, инсон ҳуқуқлари талқинидаги тадбиркорлик фаолиятига тааллуқли бошқа глобал стандартларнинг таркибий қисми ҳисобланади. Масалан, Халқаро молиявий корпорациянинг Жаҳон банки томонидан хусусий секторни кредитлаш воситаси бўлган атроф-муҳитни ҳимоя қилиш ва ижтимоий барқарорликка оид фаолияти Стандартлари 2011 йилда янгиланди ва уларнинг муҳим жиҳатлари Дастурамал принципларда баён этилган инсон ҳуқуқларига риоя қилиш учун корпоратив масъулият тамойилига мувофиқлашди. Дастурамал принциплар ер, балиқчилик ва ўрмон заҳираларидан Бирлашган Миллатларнинг Озиқ-овқат ва қишлоқ хўжалиги ташкилоти (ФАО) миллий озиқ-овқат хавфсизлиги талқинида фойдаланиш ва тасарруф этиш масалаларини давлат томонидан масъул тарзда тартибга солиш ҳақидаги Кўнгилли дастурамал принципларнинг тегишли қисмларида акс этган. Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Глобал шартномаси баёнотида айтилишича, Дастурамал принципларда Глобал шартноманинг биринчи принципи мазмун-моҳияти акс этган ва, тегишлича, улар иштирокчилар зиммасига олган мажбуриятларнинг таркибий қисми ҳисобланади. Стандартлаш бўйича халқаро ташкилот Корпорацияларнинг масъулияти бўйича Қўлланмасига инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги бобни қўшди ва Қўлланма Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг “муҳофаза қилиш, риоя этиш ва ҳуқуқий ҳимоя воситалари”га оид Чегараларига мувофиқлаштирилди.

### **С15. Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳининг моҳияти нималардан иборат?**

Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгаш 2011 йил 16 июнда Дастурамал принципларни маъқуллар экан, принципларни бутун дунёга

тарқатилиши амалга оширилишига кўмак бериш мақсадида Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳини тайинлади. Ишчи гуруҳи таркибига турли жуғрофий минтақалардан бўлган бешта эксперт киритилди. Экспертлар унинг таркибида энг кўпи билан олти йил мобайнида фаолият юритишлари мумкин. Ишчи гуруҳи Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгашнинг махсус тартибининг бир қисми ҳисобланади.

Бундан ташқари, Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳига барча манфаатдор томонлар билан маслаҳатлашувлар олиб бориш, шунингдек, “тегишли амалиёт”ни тарқатиш ва амалиётдан сабоқ чиқаришга кўмаклашиш топширилди. Ишчи гуруҳ, шунингдек, салоҳиятни ривожлантириш, тадбиркорлик ҳамда инсон ҳуқуқлари соҳасига оид қонунчиликка ва сиёсатга оид тавсиялар ишлаб чиқиш, давлатларнинг таклифига биноан уларга расмий ташриф буюриш ваколатига эга. Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳига, шунингдек, ўз фаолиятида гендер муаммоларини ҳисобга олиш ва туб жой халқлари ва болалар сингари потенциал ҳимоясиз гуруҳларга алоҳида эътибор бериш топширилган. Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгашнинг бошқа махсус тартиблари каби Ишчи гуруҳ жабрдийда шахслардан ёки уларнинг вакилларида маълумотлар олиши ҳамда давлатларга ва бошқа манфаатдор томонларга ўзининг мандати билан боғлиқ ҳуқуқий ҳимояга оид маълумотларни сўраб мурожаатномалар жўнатиши мумкин.

Ишчи гуруҳ, шунингдек, ҳар йили Женевада ўтказиладиган Тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари масалалари бўйича Форум ишига ҳам раҳбарлик қилади (Форум ҳақидаги маълумотларни олиш учун C16 га қаранг).



Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳи ҳар йили ўз фаолияти борасида Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгаш ва Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош Ассамблеяси олдида ҳисобот беради.

Унинг тўлиқ мандати, таркиби, тадбирлари ва маърузаларини ИҲОКБнинг веб-сайтидан олиш мумкин.

### **С16. Тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари масалаларига оид Форумнинг моҳияти нималардан иборат?**

Тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари масалаларига оид Форум 2011 йилда Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгашнинг 17/4 резолюцияга мувофиқ ташкил этилган. Форумнинг мандати Дастурамал принципларнинг амалга оширилишидаги тенденциялар ва юзага келадиган қийинчиликларни муҳокама қилишни, мулоқот ва ҳамкорликни қўллаб-қувватлашни, муайян секторларда ёки муайян иш шароитлари туфайли ёхуд муайян гуруҳларга нисбатан пайдо бўлган муаммоларни ўрганишни, шунингдек, етакчи тажрибаларни аниқлашни ўз ичига олади. Форум ишига Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳи раҳбарлик қилади (С15-га қаранг).

Форум барча манфаатдор томонлар, жумладан давлатлар, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг бошқа органлари, халқаро ташкилотлар, инсон ҳуқуқлари бўйича миллий муассасалар, компаниялар, ишбилармонлар ассоциациялари, касаба уюшмалари, илмий доиралар ва нодавлат ташкилотлари учун очикдир. Инсон ҳуқуқлари бўйича Кенгаш ҳар йили минтақавий ротация асосида Форум раисини тайинлайди. Раис Форумнинг муҳокамалари тўғрисида маъруза тайёрлайди.

Форум ҳар йили икки иш куни мобайнида ўтказилади. Унинг тўлиқ мандати ва олдинги ва келгуси мажлиси ҳақида ахборотни ИҲОКБ веб-сайтидан олиш мумкин.

### **С17. Дастурамал принципларни амалга оширишга оид тавсияларни қаердан топиш мумкин?**

ИҲОКБ инсон ҳуқуқларига риоя этиш учун муайян корпоратив масъулиятга бағишланган ва Бош котибнинг Махсус вакили Жон Ругги мандати мобайнида ўтказилган тадқиқотларга асосланган шарҳлаш бўйича қўлланма чоп этди<sup>3</sup>.

Қатор ташкилотлар қазиб чиқарувчи саноат сингари муайян секторларда ёки туб аҳоли ҳуқуқлари сингари аниқ масалалар муносабати билан Дастурамал принципларни амалга оширишга оид ўзларининг тавсияларини нашр эттирдилар. Мазкур тавсиялар асосан компаниялар учун мўлжалланган. Шунга қарамасдан, айрим ташкилотлар ва ташаббускорлар давлатлар учун ҳам, масалан, Дастурамал принципларни амалга ошириш бўйича миллий ҳаракатлар дастурини ишлаб чиқишга оид тавсиялар ишлаб чиқдилар. IV иловада кейинги тавсиялар манбаларининг тўлиқ бўлмаган рўйхати келтирилган.

---

<sup>3</sup> 2-ҳаволага қаранг.

## II. ДАВЛАТНИНГ МУҲОФАЗА ҚИЛИШГА ОИД МАЖБУРИЯТЛАРИ

### С18. “Давлатнинг муҳофаза қилишга оид мажбурияти” нимани англатади?

Дастурамал принципларнинг биринчи қисми давлатнинг муҳофаза қилишни таъминлашга оид мажбуриятига тегишлидир. Унинг энг асосий принциплари халқаро ҳуқуқнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги амалда бўлган меъёрларига мувофиқ равишда давлатлар инсон ҳуқуқларини хусусий тузилмалар, жумладан, компаниялар томонидан суиистеъмол қилинишидан муҳофаза қилиши зарурлигини қайд этади. Бу давлатлар мамлакатда амалга ошириладиган тадбиркорлик фаолияти давомида юзага келадиган суиистеъмол қилиниш ҳолатларининг олдини олиши, суриштирув ўтказиши, жавобгарликка тортиши ва компенсациялашни таъминлаши зарурлигини англатади. Шунингдек, давлатлар ўз ҳудудларида ва/ёки юрисдикцияларида бўлган компаниялардан нима хоҳлаётганларини, мазкур компаниялар фаолият юритаётган ҳар бир мамлакатда ва улар ишлайдиган исталган йўналишдаги фаолиятлари давомида инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилиш талабини аниқ баён этишлари зарурлиги ҳам кўзда тутилган.

Ушбу биринчи арконнинг энг асосий принципларидан ташқари, давлатларнинг тадбиркорлик фаолияти йўналишида инсон ҳуқуқларини таъминлаш мажбуриятини бажариш бўйича аниқ хатти-ҳаракатларни назарда тутувчи бешта тезкор принцип мавжуд. Ушбу принциплар қонунчилик ва сиёсатнинг улкан доирасини қамраб олган бўлиб, қуйидаги тоифаларга бўлинади:

1. Меъёрий тартибга солиш ва сиёсат соҳасида давлатларнинг умумий функциялари. Бу ўз ичига компаниялардан инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилишни талаб этувчи қонунларни қабул қилиш ва уларга риоя этишни; компаниялар томонидан инсон ҳуқуқлари ҳурмат қилинишига кўмаклашувчи меъёрий-ҳуқуқий муҳитни яратишни; ва компаниялар учун уларнинг мажбуриятларига нисбатан дастурамал йўл-йўриқларни ишлаб чиқишни ўз ичига қамраб олади.
2. Давлат ва хусусий тадбиркорлар ўртасидаги ҳамкорликдаги фаолият. Бу давлат компанияга эгалик қилиши ёки уни назорат қилиши ёхуд давлат шартномавий муносабатларга киришиши ёки инсон ҳуқуқларидан фойдаланишга таъсир этиши мумкин бўлган хизматлар кўрсатишни таъминлаш учун компаниялар билан бошқача тарзда ҳамкорликда фаолият юритиши ҳолатларини ўз ичига қамраб олади. Ниҳоят, бу, давлатнинг тижорат битимлари, жумладан, давлат харидларини ҳам қамраб олади.
3. Можаролар таъсирида қолган ҳудудларда корхоналар томонидан инсон ҳуқуқларига риоя қилинишининг таъминланиши. Можаролар таъсирида қолган ҳудудларда, жумладан, компаниялар томонидан ҳам инсон ҳуқуқлари соҳасида юқори даражада жиддий суиистеъмол қилиниш ҳолатлари хавфини намоён этади. Дастурамал принциплар давлатлар (келиб чиқиш ва қабул қилувчи) томонидан тавсиялар ишлаб чиқиш, кўмак бериш ва можаролар таъсирида қолган ҳудудлардаги компанияларнинг инсон ҳуқуқлари соҳасида суиистеъмол қилиниш ҳолатларидаги иштирокининг

олдини оладиган механизмлар яратишни назарда тутувчи вазиятларни ўз ичига қамраб олади.

4. Сиёсатнинг мувофиқлигини таъминлаш. Бу давлатнинг турли идора ва тузилмалари, жумладан, кўп томонлама муассасалар сифатида фаолият юритиш жараёнида уларнинг ўзаро сиёсатининг бир-бирига мувофиқлигини таъминлашни, шунингдек, ҳамкорлик (масалан, икки томонлама сармоявий шартномалар) тўғрисидаги ташқи келишув ва шартномалар уларнинг ҳуқуқни муҳофаза қилиш мажбуриятларига мувофиқлиги устидан назорат ўрнатишни ўз ичига қамраб олади.

#### **Давлатнинг муҳофазани таъминлаш мажбурияти амалиётда нималарда намоён бўлади?**

Меҳнат гигиенаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги соҳасида стандартларнинг ўрнатилиши компаниялардан ҳуқуқларга риоя қилинишини талаб этувчи қонунчилик ва меъёрий-ҳуқуқий чора-тадбирлар қабул қилинишининг бир мисолidir. Бундай стандартлар ишчиларни уларнинг ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдириши мумкин бўлган шароитлардан муҳофаза қилади. Давлатлар, масалан, корхоналарда стандартларга риоя қилинишини назорат қилувчи ва компаниялар меъёрларга амал қилмаган ҳолатларда санкциялар қўлловчи меҳнат масалалари бўйича инспекция сингари назорат органларини ташкил этиш йўли билан ана шундай қонунчиликни жорий этишлари мумкин. Кўплаб давлатлар компаниялар учун стандартларга риоя қилиш бўйича комплекс тавсиялар ишлаб чиқирилишини таъминлайдилар. Давлатлар, масалан, компанияларнинг хорижий таъминотчилари билан иш бўйича муносабатларида, жумладан, улардан ўзларининг таъминот занжирида ёки экспорт кредитлари сингари давлат томонидан қўллаб-қувватлашнинг

айрим турларини қабул қилишнинг шартлари муносабати билан зарур эҳтиёткорлик тартибини қўллаган ҳолда, меҳнат меъёрларига риоя қилинишини қандай таъминлаётганлари ҳақидаги глобал маълумотни компаниялардан расмий равишда сўраб олиш орқали зарур эҳтиёткорлик тартибини қўллашни талаб қилишлари мумкин.

### **С19. Давлатнинг муҳофаза қилишга оид мажбурияти янада кучли бошқарувни амалга оширишидан иборатми?**

Тегишли равишда тартибга солиш, қонунчилик ва қонунчиликни ҳаётга татбиқ этиш учинчи шахслар, жумладан, компаниялар томонидан инсон ҳуқуқлари суиистеъмол қилинишидан муҳофаза қилиш бўйича давлат мажбуриятининг муҳим ва зарур жиҳатидир. Дастурамал принципларда “бундай суиистеъмол қилиниш ҳолатларининг олдини олиш ва уларни текширишга йўналтирилган зарур чора-тадбирларни амалга ошириш, жазо чораларини кўриш ва кўрилган зарарни компенсация қилиш” (1-Дастурамал принцип) юзасидан давлатларга нисбатан аниқ даъват мавжуд. Шунингдек, дастурамал принципларда ойдинлик киритилишича, бу компаниялардан инсон ҳуқуқларига риоя қилишни талаб қилувчи тегишли қонунчилик ва тартибга солувчи меъёрларни қабул қилишни англатади. Қонунчиликни ҳаётга татбиқ этиш маъмурий чоралар кўриш ҳамда зарур ҳолатларда суд қарорлари орқали таъминланиши мумкин.

3-Дастурамал принципга шарҳда аниқ кўрсатиб ўтилишича, ўзгараётган вазиятлар нуқтаи назаридан ушбу қонунлар зарур қамровни етарлича таъминлаши, тегишли сиёсат билан бир қаторда корхоналар томонидан инсон ҳуқуқларига риоя қилинишига кўмаклашувчи шароитларни ярата олиши сингари жиҳатларни давлатлар белгилашлари зарур. Агарда қонунчилик инсон ҳуқуқларининг самарали муҳофазасини таъминламаса, мавжуд қонунчиликни қайта кўриб чиқиш

ёки янгисини жорий этиш талаб қилиниши мумкин. Бошқача айтганда, давлатнинг инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мажбурияти шунчаки қатъий назоратнигина эмас, балки кўпроқ айнан бир хил ва самарали равишда компанияларнинг инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилишга даъват этувчи назоратнинг тўғри шаклини таъминлашга йўналтирилган саъй-ҳаракатларни талаб этади.

Дастурамал принциплар фақатгина тартибга солишни таъминлашга ва қонунчиликни ҳаётга татбиқ этишга қаратилган эмас. Уларда эътироф этилишича, давлатларда компаниялар томонидан инсон ҳуқуқларига нисбатан ҳурмат таъминланишига имкон яратувчи бир қатор сиёсий, ҳуқуқий ва иқтисодий воситалар мавжуд. Давлатнинг муҳофаза қилишга оид мажбурияти замиридаги принциплар рағбатлар, шунингдек, тавсияларни шакллантириш имконияти билан санкциялар қўллаш, меъёрий ва жазоловчи чоралар зарур бўлган ҳолатларда қўллаб-қувватлаш ва қабул қилиш билан бирга, салоҳиятни яратишни тақозо қилади. Давлатлар муҳофазанинг мутаносиблиги ва таъсирчанлигини таъминловчи турли чора-тадбирларни мужассамлаштириши лозим. Бу оқилона чора-тадбирлар мажмуи деб аталади.

Айрим давлатлар компаниялардан, жумладан, йирик кўп миллатли корпорациялардан улар томонидан бутун дунёда ижтимоий ва экологик мазмунда амалга оширилаётган чора-тадбирлар ҳақидаги очиқ маълумотларни тақдим этишларини талаб қиладилар. Бундай ҳисоботни талаб қилиш орқали давлатлар кўпроқ шаффофлик ва корхоналар фаолияти бўйича расмий ва жамоатчилик назоратини йўлга қўйиш имкониятини амалга оширилишига кўмаклашадилар. Бу компаниялар томонидан инсон ҳуқуқларининг ҳурмат қилиниши ва ушбу йўналишдаги саъй-ҳаракатлар бўйича жамоатчиликнинг хабардорлигини кафолатлашга хизмат қилувчи яхлит чора-тадбирлар мажмуининг бир бўлаги бўлиши мумкин.

## **С20. Давлат хорижда фаолият юритадиган компанияларга ҳам инсон ҳуқуқларига оид талаблар қўйиши керакми?**

Дастурамал принципларда назарда тутилганидек, давлатлар ҳудудларида шартномавий муносабатларга эга бўлган ва/ёки уларнинг юрисдикциясида бўлган барча корхоналардан нима кутаётганлари, яъни корхоналар фаолиятлари давомида инсон ҳуқуқларига риоя қилишлари лозимлигини аниқ баён этишлари зарур. Дастурамал принципларда маълум қилинишича, ҳозирги пайтда, инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро ҳуқуққа кўра, давлатлардан, одатда, ҳудудларида шартномавий муносабатларга эга бўлган ва/ёки уларнинг юрисдикциясида бўлган корхоналарнинг экстерриториал фаолиятини тартибга солиш талаб этилмайди. Бироқ эътироф этилган юрисдикциявий асос мавжуд ва умумий оқилоналик (2-Дастурамал принципга қаранг) шартларига амал қилинганлиги боис, давлатларга юқоридагиларни амалга ошириш ҳам тақиқланмайди.

Дастурамал принципларда назарда тутилган оқилона чора-тадбирлар мажмуи ҳисобига давлатлар экстерриториал юрисдикция (компания юрисдикциясини чет элда фаолият юритиш учун тасдиқлаган ҳолда)га нисбатан бўлгани сингари экстерриториал оқибатлар (компаниянинг глобал фаолиятини тизгинлаб туриш, рағбатлантиришга йўналтирилган ёки қандайдир ўзгача шаклда унга таъсир кўрсатувчи ички чора-тадбирлар)га эга бўлган ички чора-тадбирларга нисбатан ҳам сиёсат, тартибга солиш ва қонунчиликни ҳаётга татбиқ этиш соҳасида бир қатор чораларга эгадир.

Дастурамал принципларда эътироф этилишича, экстерриториал юрисдикция учун жиддий сиёсий сабаблар мавжуд бўлиши мумкин. Масалан, Дастурамал принципларда билдирилишича, инсон ҳуқуқлари соҳасида жиддий суиистеъмоллик қилиш хавфи энг юқори бўлган ҳолатлар можаролар таъсирида қолган ҳудудларда қайд этилади. Бундай ҳудудларда қабул қилувчи давлат инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш имкониятига



ёки хоҳишига эга бўлмаслиги ва у ерда давлат назорати ва бошқаруви органлари ҳам мавжуд бўлмаслиги мумкин. Бундай вазиятларда келиб чиқиш давлати маслаҳатлар бериш, ёрдам ва раҳбарий йўл-йўриқлар кўрсатиш ҳамда инсон ҳуқуқлари борасидаги суиистеъмолик қилиниши ҳолатларига уларнинг алоқадор эмаслиги ҳақида ушбу ҳудудларда ишловчи компаниялардан кафолат талаб қилишда муҳим роль ўйнаши зарур.

Шунингдек, Дастурамал принципларда эътироф этилишича, бу халқаро ҳуқуқнинг ривожланаётган соҳаси ҳисобланади ва инсон ҳуқуқлари бўйича айрим шартномавий органлар келиб чиқиш давлатларига уларнинг юрисдикциясида бўлган компаниялар томонидан хорижда суиистеъмолик қилиш ҳолатларининг олдини олиш борасида мунтазам тавсиялар бериб борадилар.

Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар бўйича халқаро пакт экспертлари таркибига кирувчи Инсон ҳуқуқлари бўйича қўмита иштирокчи давлатларнинг маърузалари бўйича ўзининг якуний мулоҳазаларида давлатлар ўз ҳудудларида шартномавий муносабатларга эга бўлган компаниялардан нималарни хоҳлаётганлари, яъни юқорида қайд этилган Пактга мувофиқ, ҳуқуқни муҳофаза қилиш мажбуриятларидан келиб чиқувчи фаолиятлари давомида инсон ҳуқуқларига риоя қилишларини аниқ баён этишлари уларнинг мажбурияти эканини таъкидлайди. Қўмита, шунингдек, давлатларни хорижда фаолият юритадиган компаниялар (CCPR/C/DEU/SO/6) томонидан инсон ҳуқуқлари бузилган шахсларга ҳуқуқий муҳофаза воситаларидан фойдаланиш имкониятини таъминлашга чақиради.

### **С21. “Мувофиқлаштирилган сиёсат” нимани англатади ва унинг давлат учун оқибатлари нималардан иборат?**

Дастурамал принципларда давлатнинг муҳофазани таъминлаш мажбурияти асносида “мувофиқлаштирилган сиёсат” тушунчасига

асосланилади. Ҳар қандай давлатда корхоналарнинг фаолиятини шакллантиришда иштирок этувчи бир қатор ҳукумат идоралари, муассасалар ва бошқа ташкилотлар мавжуд бўлиши лозим. Улар меҳнат масалалари бўйича департаментлар, корпоратив ҳуқуқ ва қимматли қоғозлар муомаласини тартибга солиш, инвестициялар, кредит бериш ва экспортни суғурталаш, агентлик, савдо ташкилотлари ва бошқалар бўйича назорат ўрнатиш юклатилган муассасалар бўлиши мумкин. Давлатлар ушбу тузилмаларнинг барчаси давлатнинг ҳуқуқни муҳофаза қилиш мажбуриятларидан хабардор бўлишини ва ўзларининг тегишли ваколатларини амалга ошириш давомида, жумладан, касбий тайёргарлик ва қўллаб-қувватлаш бўйича тегишли маълумотларни тақдим этиш орқали уларга амал қилишларини таъминлашлари зарур.

Шу билан бирга, давлатлар жамиятнинг турли эҳтиёжлари ўртасидаги эришилиши мураккаб бўлган мувозанатни топишлари лозим — бундай вазиятларда давлатлар ўзларининг ҳуқуқни муҳофаза қилувчи мажбуриятларини таъминлаш мақсадида мувофиқлаштирилган сиёсатга эришишни кафолатлашлари зарур.

Мувофиқлаштирилган сиёсат амалиётда компанияларнинг ташкил этилиши ва фаолият юритишини тартибга солувчи тузилмалар томонидан эътиборсизлик туфайли тадбиркорлик фаолияти асносида инсон ҳуқуқларига риоя қилинишига монеълик қилиб қўйилмаслигини кафолатлашни назарда тутди. Масалан, корпоратив ҳуқуқ, одатда, компания менежерларини инсон ҳуқуқлари муаммолари билан шуғулланишини рағбатлантирмайди, бироқ давлатлар корпоратив ҳуқуққа ўзгартиришлар киритиш йўли билан инсон ҳуқуқларига риоя қилиш соҳасида рағбатлар ва муайян талабларни шакллантириши мумкин. Давлатнинг ҳудудларида шартномавий муносабатларга эга бўлган ёки уларнинг юрисдикциясида бўлган барча компаниялардан нима кутаётганлари, яъни улар фаолиятлари давомида инсон ҳуқуқларига риоя қилишлари лозимлигини

аниқ баён этишлари зарурлиги ҳақидаги мажбуриятидан хабардор бўлиши лозим бўлган экспортни рағбатлантирувчи агентликлар яна бир мисол бўла олади. Бу кредит ёки бошқа шаклдаги кўмакни қабул қилаётган лойиҳаларни амалга ошириш жараёнида инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмоллик қилиш ҳолатлари хавфини самарали аниқлаш ва уларни бироз енгиллаштиришни таъминлаш мақсадида тегишли чора-тадбирлар қабул қилинишини назарда тутати.

## **C22. Можаролар таъсирида қолган ҳудудларнинг ўзига хослиги нимадан иборат?**

Инсон ҳуқуқлари соҳасида жиддий, яъни кенг миқёсдаги, сезиларли ва тизимли суиистеъмоллик қилиш ҳолатларига компанияларнинг алоқадорлиги хавфи можаро таъсирида қолган ҳудудларда асосан юқоридир. Ушбу ҳолатда инсон ҳуқуқларига тегишли тартибда риоя қилиниши камёб ҳодисадир. Чунки, мисол учун, ҳудуд амалда қуролли гуруҳлар назорати остида бўлгани сабабли давлат ушбу ҳудудда таъсирчан назорат ўрната олмайди ёки инсон ҳуқуқларини муҳофаза ва ҳурмат қилишни истамайди. Ҳақиқий воқеликда бу инсон ҳуқуқлари соҳасида суиистеъмоллик қилиш ҳолатлари мавжуд ёки рўй бериши аниқ бўлган низонинг инъикосидир.

Бундай ҳудудда фаолият юритаётган компаниядан ушбу юқори хавф-хатар алоҳида эҳтиёткорликни талаб қилади. Бундан ташқари, компаниялар томонидан суиистеъмоллик қилиш ҳолатлари давлат томонидан алоҳида эътиборни талаб этади. Бу асосан можаролар таъсирида қолган, давлат институтлари томонидан самарали ҳуқуқий муҳофаза қилинмайдиган ҳудудларда алоҳида қийинчилик уйғотади. Ҳатто қабул қилувчи давлат, жумладан, низоли вазиятларда ҳам инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мажбуриятини бўйнига олганда ҳам бунинг уддасидан чиқа олмайди.

Бундай вазиятларда келиб чиқиш давлати (компания рўйхатдан ўтган ёки ўзининг қароргоҳи ёхуд асосий идораси жойлашган давлат) инсон ҳуқуқлари билан боғлиқ хавфларни аниқлаш, бартараф этиш ва уларни бироз енгиллаштириш мақсадида компанияларнинг фаолияти ва иш муносабатлари боғлиқлиги сабабли улар билан биргаликда ҳаракат қилиши лозим. Давлатлар, шунингдек, инсон ҳуқуқларини суиистеъмол қилаётган ва ушбу муаммоларни ҳал қилишдан бош тортаётган компанияларга ўзининг кўмаги ёки хизматларини кўрсатишни рад этиши лозим.

Айрим давлатлар масалан, можаролар таъсирида қолган ҳудудларнинг (мисол учун, гўёки “можаролар ҳудудидан келтириладиган минерал ресурслар”) хом ашё ёки товарларидан фойдаланадиган компаниялардан бундай материалларнинг келиб чиқиш манбаси ва улардан фойдаланиш ҳақидаги маълумотларни ошкор этишни талаб қилиб, ушбу йўналишда муайян чора-тадбирларни амалга оширган. Бошқалар эса тадбиркорлар учун бирон бир низо ҳудудида инсон ҳуқуқларига оид хавфлар ҳақида муайян йўл-йўриқ ва огоҳлантиришлар (нашр) этмоқдалар.

### **С23. Давлатлар Дастурамал принциплари амалга оширишга оид миллий ҳаракат дастурларини ишлаб чиқишлари шартми?**

Дастурамал принципларда давлатлар уларни қандай амалга оширишлари тўғрисида йўл-йўриқлар кўрсатиб ўтилмаган. Шундай бўлса-да, бир неча халқаро ва ҳудудий механизмлар давлатларга тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари соҳасида Дастурамал принципларни амалга оширишни таъминлаш мақсадида миллий ҳаракат дастурларини ишлаб чиқишни тавсия этади. Миллий ҳаракат дастурлари давлат учун Дастурамал принципларни амалга оширишга алоқадор

бўлган турли давлат идоралари ўртасида мувофиқлаштиришни такомиллаштириш воситаси бўлиб хизмат қилиши, шунингдек, миллий миқёсда турли манфаатдор томонлар ўртасида музокара-  
ралар ўтказишга кўмаклашиши мумкин. Миллий ҳаракат дастурлари қайишқоқ бўлиб мумкин, бироқ транспарентликни таъминлаш ва эришилган ривожланишни шарҳлаш, миллий сиёсат ва меъёрий низомларни ишлаб чиқишда тузилмавий восита бўлиши мумкин. Масалан, тадбиркорлик масалалари ва инсон ҳуқуқлари бўйича Ишчи гуруҳ давлатларга айнан шундай ҳаракат дастурларини ишлаб чиқишни тавсия этган. Европа комиссияси барча давлатлар — Европа иттифоқи аъзоларига миллий ҳаракат дастурларини ишлаб чиқишни таклиф қилди. Европа кенгаши ҳам ўз аъзоларини шундай қилишга чақирди.

Давлатлар томонидан Дастурамал принципларни амалга оширишнинг бир неча усуллари мавжуд бўлиб, бундай фаолият мавжуд ташаббуслар (масалан, айрим давлатлар инсон ҳуқуқлари соҳасидаги ўзларининг миллий ҳаракат дастурларига Дастурамал принципларни амалга ошириш бўйича ташаббусларни киритадилар) доирасида юритилиши ёки ягона мувофиқлаштирилган саъй-ҳаракатлар билан мос келмаслиги мумкин. Энг асосий принцип шундан иборатки, давлатлар инсон ҳуқуқлари соҳасида корпоратив суиистеъмол қилиниш ҳолатларини самарали бартараф этиш, текшириш ва жазо чораларини қўллаш учун зарур чора-тадбирларни қўллаган тарзда, ўзларининг халқаро ҳуқуқни муҳофаза қилиш мажбуриятларини бажаришлари лозим. Давлатлар самарадорликни таъминлаш ва ўз мақсадлари ҳамда амалга ошириладиган чора-тадбирлар ҳақида компаниялар ва бошқа манфаатдор томонларни хабардор қилиш мақсадида ўз ҳаракатларининг умумий дастурини ишлаб чиқишни зарур ва мақсадга мувофиқ деб топишлари мумкин.

Бир қатор давлатлар миллий миқёсда Дастурамал принципларни амалга ошириш мақсадида чора-тадбирлар қабул қилдилар. Бунинг учун уларнинг айримлари Дастурамал

принципларнинг турли жиҳатларини амалга ошириш усуллари акс эттирилган миллий стратегиялар ва ҳаракат дастурларидан фойдаландилар. Давлатларнинг миллий ҳаракат дастурлари ҳақидаги батафсил маълумотларни ИҲОКБ ([www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)) веб-сайтида топиш мумкин.

### III. КОРПОРАЦИЯЛАРНИНГ ИНСОН ҲУҚУҚЛАРИГА РИОЯ ЭТИШГА ОИД МАСЪУЛИЯТИ

#### **С24. Корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя этишга оид масъулияти нималардан иборат?**

Дастурамал принципларнинг иккинчи аркони инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича корпорацияларнинг масъулиятини белгилайди. Дастурамал принципларга мувофиқ, бу бошқа шахсларнинг ҳуқуқлари топталишининг олдини олишни ва нима бўлганда ҳам амалга оширилган инсон ҳуқуқларига нисбатан салбий таъсир кўрсатувчи муаммоларнинг ҳал этилишини англатади. Ўзгача таърифлаганда, компания бошқа одамларнинг, у хоҳ ходим, хоҳ жамоа аъзолари ёки бошқа шахслар бўлсин инсон ҳуқуқларини бузмасдан ва ушбу ҳуқуқларга салбий таъсир кўрсатмасдан ўз фаолиятини амалга ошириши лозим. Ушбу масъулият Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгаш томонидан тасдиқланган, Халқаро меҳнат ташкилоти, Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти ҳамда Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Глобал шартномаси сингари органлар томонидан эътироф этилган, шунингдек, компанияларнинг ўзларига тегишли баёнотларидан тобора кўпроқ ўрин эгаллаб келмоқда.

Инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича масъулият компаниялардан инсон ҳуқуқларининг амалга оширилишида салбий таъсир кўрсатиш ёки салбий таъсир кўрсатиш жараёнида иштирок этишнинг олдини олиш ва салбий таъсир кўрсатилиши билан боғлиқ ҳар қандай хавфни енгиллаштириш учун зарур бўлган сиёсат ва ҳаракатларни амалга оширишни

талаб этади. Корхоналар инсон ҳуқуқларининг амалга оширилишига салбий таъсир кўрсатганлари ёки ушбу жараёнга кўмак берганликларини аниқласалар, улар келтирилган зарарни қоплашлари ёхуд зарарни қоплаш мақсадида ҳамкорлик қилишлари талаб этилади. Компаниялар ўзларининг амалий муносабатларидан фойдаланган ҳолда, бевосита фаолиятлари, маҳсулотлари ёки хизматлари билан боғлиқ турли салбий оқибатларни олдини олиш ва уларни енгиллаштиришга ҳаракат қилишлари зарур.

Инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича масъулият энг камида барча халқаро миқёсда эътироф этилган инсон ҳуқуқлари, Инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро билл ва Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат соҳасидаги энг асосий принциплар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги Декларация билан мустаҳкамлаб қўйилган ҳужжатларга тааллуқлидир. Аммо баъзан компаниялар талқиндан келиб чиққан ҳолда, инсон ҳуқуқлари соҳасидаги қўшимча халқаро стандартларни ҳам инobatга олишлари зарур. Инсон ҳуқуқларига риоя қилинишига йўналтирилган саъй-ҳаракатлар компания ташкилоти миқёси ва мураккаблигига боғлиқ бўлса-да, риоя қилиш бўйича масъулият компанияларнинг ҳажми, фаолият соҳаси ёки жойлашувидан қатъий назар, барча компаниялар учун бир хил кучга эгадир.

2012 йилда ИҲОКБ инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича корпорацияларнинг масъулияти тартибини изоҳлаш бўйича қўлланма чоп этди<sup>4</sup>. Унда компанияларда татбиқ қилинадиган Дастурамал принциплар нимани англатиши ва қай мақсадларга хизмат қилиши батафсил очиб берилган. Қўлланма корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши борасидаги масъулияти бўйича батафсил маълумотлардан иборат ҳамда унда мазкур бобда тилга олинган кўплаб саволлар ривожлан-тирилган.

---

<sup>4</sup> 2-ҳаволага қаранг.



## С25. Бу масъулият нимадан келиб чиқади?

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси жамиятнинг “ҳар бир органи”ни инсон ҳуқуқлари барча учун амалга оширилишига кўмак беришга чақиради. Инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича корпорацияларнинг халқаро миқёсдаги масъулияти корпорациялар масъулияти билан боғлиқ бўлган ҳамда амалда барча кўнгилли ва тавсия мазмунидаги ҳужжатлар билан эътироф этилган кутилган феъл-атворнинг меъёрий кўрсаткичи ҳисобланади. Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгаш томонидан Дастурамал принциплар маъқулланганидан сўнг, ушбу масъулият давлатлар — Бирлашган Миллатлар Ташкилоти аъзолари томонидан тасдиқланди.

II бобда кўриб чиқилганидек, корхоналардан инсон ҳуқуқларига амал қилинишини талаб этувчи қонунлар ва тегишли сиёсатни қабул қилиш ҳамда уларга риоя қилиш давлатларнинг асосий вазифаси ҳисобланади. Агар давлат ўзининг ҳуқуқни муҳофаза қилиш мажбуриятларини, жумладан, инсон ҳуқуқлари соҳасида компаниялар томонидан суиистеъ-моллик қилиш ҳолатларидан муҳофаза қилиш мажбуриятини бажарса ва уларга риоя қилса, у ҳолда бундай ҳуқуқларни ҳурмат қилиш қонунларга риоя қилиниши билан ечим топиб кетаверади.

Шунга қарамай, Дастурамал принципларда инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши ҳатто бундай қонунчилик мавжуд бўлмаган ёки самарасиз татбиқ этилаётган давлатларга ҳам тааллуқли экани аниқ ва равшан баён этилган. Шу тариқа, биринчи арконга мувофиқ тарзда, давлатларнинг инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мажбуриятидан қатъий назар, инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича корпорацияларнинг масъулияти мавжуд ҳисобланади.

## **С26. Инсон ҳуқуқларига риоя этишга оид масъулияти муносабати билан компаниялардан нималар кутилади?**

Компаниялар инсон ҳуқуқларига риоя қилиш борасидаги ўз масъулиятларини билиши ва бунини намойиш этиши зарур. Тегишли сиёсат ва тартиблар ишлаб чиқилмасдан, бунини амалга ошириб бўлмайди. Биринчидан, компаниялар инсон ҳуқуқларига риоя қилиш борасида сиёсий тарафдорликларини тасдиқлашлари зарур. Иккинчидан, аниқлаш, бартараф қилиш, оқибатларини енгиллаштириш ва уларнинг инсон ҳуқуқлари риоя қилинишига таъсири ҳақида маълумотлар тақдим этиш мақсадида компаниялар мунтазам равишда инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича зарур эҳтиёткорликни таъминлашлари зарур. Ниҳоят, компаниялар инсон ҳуқуқларига салбий таъсир кўрсатганлари ёки шундай таъсир кўрсатилишида иштирок этганликлари оқибатида кўрилган зарарни ўрнини қоплашни таъминлаш мақсадида муайян тартиб ишлаб чиқишлари зарур.

## **Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги сиёсат ҳақида баёнот**

Инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича масъулиятни мустаҳкамлашнинг асоси сифатида компаниялар оммабоп сиёсий баёнот воситаси ёрдамида ушбу йўналишнинг тарафдори эканликларини ифода этишлари зарур. Бундай баёнот компанияларнинг энг юқори даражасида маъқулланган бўлиши ва бевосита унинг фаолияти, маҳсулоти ёки хизматларига алоқадор бўлган персонал, иш бўйича ҳамкорлар ва бошқа томонларга нисбатан талабларга эга бўлиши зарур. Ушбу баёнот албатта алоҳида ҳужжат бўлиши талаб этилмайди. У мавжуд корпоратив баёнотлар ва иш бўйича ҳамкорларнинг феъл-атвор кодексига мослаб киритилиши мумкин. Баёнот энг юқоридан бошлаб, тезкор сиёсат ва жараёнларда акс этган ҳолда, компаниянинг барча бўғинлари ишини қамраб олиши лозим.

## **Инсон ҳуқуқлари соҳасида зарур эҳтиёткорлик**

“Инсон ҳуқуқлари соҳасида зарур эҳтиёткорлик” тушунчаси компания фаолияти ва фаолияти натижаларининг инсон ҳуқуқларига таъсирини узлуксиз равишда аниқлаш ва бартараф этишга, шунингдек, унинг таъминотчилари тармоғи ва иш бўйича ҳамкорларига тааллуқлидир. Инсон ҳуқуқлари соҳасида зарур эҳтиёткорлик ички тартиблар ва тизимларни баҳолашни ҳамда унинг фаолиятига айнан алоқадор бўлган гуруҳлар билан ташқи ўзаро ҳамкорликни назарда тутди.

Дастурамал принципларда кўрсатиб ўтилганидек, компаниялар инсон ҳуқуқлари соҳасида зарур эҳтиёткорликнинг акс этиш жараёнини мувофиқ даражада ҳамда тегишли равишда ресурсларни белгиланган ҳолда ва ваколатларнинг муайян қисми бошқаларга тақсимланган тарзда сиёсат ва тартиб билан яхлитлаштириши лозим. Мақсад корпоратив фаолиятнинг инсон ҳуқуқларига салбий таъсирини аниқлаш, олдини олиш, зарарини енгиллаштиришдир. Компаниялар ушбу мақсадга эришишни назорат қилишлари лозим. Ниҳоят, бу ўзининг ушбу йўналишнинг тарафдори эканлиги ва хатти-ҳаракатлари ҳақида компаниядан ташқарида, жумладан, унинг фаолиятига алоқадор бўлиши мумкин бўлган гуруҳлар ўртасида ҳам маълумот тарқатишга тайёрлигини назарда тутди. Фаолият, талқин ва оқибатлар ўзгариши мумкинлигини инобатга олиб, корхоналар вақти-вақти билан зарур эҳтиёткорликка риоя қилиш жараёни доирасида инсон ҳуқуқларига нисбатан ўзларининг эҳтимол тутилган ва амалдаги таъсирини қайта баҳолашлари лозимдир.

## **Зарарнинг ўрнини қоплаш**

Агарда компанияларнинг салбий таъсир кўрсатганлари ёки шундай таъсир кўрсатилишида иштирок этганликлари аниқланса, қонуний жараёнлар доирасида улар келтирилган

зарарнинг ўрнини қоплашлари ёхуд унинг ўрнини қоплаш мақсадида ҳамкорлик қилишлари лозим. Айрим ҳолатларда, энг яхши усул сифатида келтирилган зарарларнинг ўрнини қоплаш суд механизмлари ёрдамида амалга оширилади. Ушбу ҳолатда ҳам компания улар билан ҳамкорлик қилиши зарур. Бошқа ҳолатларда мулоқот, воситачилик, арбитраж ёки бошқа суд механизмлари келтирилган зарарларнинг ўрнини қоплашни таъминлашда энг самарали ҳисобланади. Келтирилган зарарнинг ўрнини тегишли тартибда қоплаш усули кўп жиҳатдан жабр кўрган шахсларнинг хоҳиш-истагидан келиб чиқади. (Қўшимча маълумот олиш учун IV бобга қаранг.)

**C27. Дастурамал принциплар давлатларнинг инсон ҳуқуқларига оид халқаро ҳуқуқий мажбуриятларини компанияларга юкламаяптими?**

Йўқ. Инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича “масъулият” атамаси, “мажбурият”дан фарқли ўлароқ, ҳуқуқларга риоя қилиш мажбурияти эмаслигига эътиборни қаратади. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги амалдаги халқаро ҳуқуқ мазкур мажбуриятни бевосита компанияларнинг зиммасига юкласа-да, ушбу масъулиятнинг муайян жиҳатлари аксарият ҳолларда миллий қонунчиликда ҳам акс эттирилади. Тадбиркорлик фаолиятининг инсон ҳуқуқларига таъсир кўрсатишининг олдини олиш ва бу борадаги муаммоларга ечим топиш ҳақида сўз борганда, Дастурамал принципларда давлат ва компанияларнинг турлича, бироқ ўзаро бир-бирини тўлдирадиган мажбуриятлари акс эттирилгани қайд этилади. II бобда кўрсатиб ўтилганидек, инсон ҳуқуқлари соҳасидаги халқаро ҳуқуқ давлатларга инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш бўйича компаниялар фаолиятининг салбий таъсири оқибатларининг олдини олиш учун тегишли чора-тадбирлар қабул қилиш мажбуриятини юклайди.

Аксинча, корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя қилиш билан боғлиқ бўлган компаниянинг исталган ҳуқуқий мажбуриятлари давлатлар томонидан миллий миқёсда мустаҳкамлаб қўйилган. Айрим ҳолатларда бу давлатнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги мажбуриятларидан келиб чиқиб амалга оширилади. Дастурамал принциплар давлат инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш бўйича ўз мажбуриятларини бажараётгани ёки бажармаётганидан қатъий назар, инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича компанияларнинг ўзлари жавобгар ҳисобланишини назарда тутди.

## **С28. Инсоннинг қайси ҳуқуқлари муҳим аҳамиятга эга ва нима учун шундай?**

Компаниялар амалда халқаро миқёсда эътироф этилган инсон ҳуқуқларининг қарийб барча спектрига таъсир кўрсата олиши инобатга олиниб, ушбу ҳуқуқларга риоя қилиниши бўйича уларнинг масъулияти бундай ҳуқуқларнинг барчасига тегишлидир. Бу, энг камида, Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон декларацияси, фуқаролик, сиёсий ва иқтисодий, ижтимоий ҳамда маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги иккита халқаро пакт, ХМТнинг саккизта асосий конвенциясини қамраб олган мазкур халқаро ташкилотнинг меҳнат соҳасидаги асосий принциплар ва ҳуқуқлар тўғрисидаги Декларациясида мустаҳкамлаб қўйилган. Талқиндан келиб чиққан ҳолда, тадбиркорлик фаолияти алоҳида эътибор талаб қилинадиган аҳолининг айрим гуруҳлари вакиллариغا хавф туғдирадиган вазиятларни ҳам инобатга олиб, компаниялар инсон ҳуқуқлари соҳасида қўшимча халқаро стандартларни жорий этишлари мумкин. Масалан, фаолияти болалар ҳуқуқларига таъсир кўрсатиши мумкин бўлган корхоналар Бола ҳуқуқлари тўғрисидаги Конвенцияда мустаҳкамлаб қўйилган муайян ҳуқуқларни ҳам ҳисобга олишлари зарур.

Амалиётда, аксарият ҳолатларда, компаниянинг муайян тармоқлари ёки талқинида бошқа ҳуқуқларга нисбатан у ёки бу шаклда инсон ҳуқуқларига жиддий таъсир кўрсатилиши хавфига дуч келинади. Бироқ бу инсон ҳуқуқларига риоя қилиш барча ҳуқуқларга тааллуқли деган қоидага таъсир этмайди.

### **C29. Компаниялар ҳам инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлаши ҳамда амалга ошириши лозимми?**

Йўқ. Инсон ҳуқуқлари халқаро ҳуқуқи инсон ҳуқуқларини рағбатлантириш ва амалга оширишни давлатлар зиммасига юклайди. Корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя қилиш масъулияти компанияларга инсон ҳуқуқларини бузмаслик мажбуриятини юклайди. Аммо инсон ҳуқуқларини рағбатлантириш ва амалга оширишни талаб этмайди.

Бироқ агарда компаниялар шуни истаса ва амалга ошира олса, бу уларга инсон ҳуқуқларига кўмак бериш ва уни амалга оширишга ҳалал бермайди. Бундай тадбирлар ихтиёрий мазмунга эга ёки муайян вазиятларда шартнома шартлари асосида кўзда тутилган бўлади. Лекин бу қўшимча хатти-ҳаракатлар барча компанияларнинг умумий асосий масъулиятининг бир қисми саналмайди ва улар ушбу мажбуриятни алмаштириши ёхуд унинг бажарилмаганлигини компенсация қилиши мумкин.

Шунга қарамай, кўплаб компаниялар инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлайдилар. Глобал шартноманинг ўнта принцип-лининг биринчисига кўрсатиб ўтилганидек, мазкур шартномани имзолловчи томонлар инсон ҳуқуқларини “қўллаб-қувватлаш ва унга риоя қилиш” мажбуриятини оладилар. Тадбиркорлар инсон ҳуқуқларини қандай қўллаб-қувватлашлари борасидаги мисолларни Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Глобал шартномаси веб-сайтида учратиш мумкин: [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org).

### **С30. Инсон ҳуқуқларига риоя этишга оид масъулиятнинг компаниялар таъсири соҳасига нима алоқаси бор?**

Компаниянинг таъсир соҳаси концепцияси баъзан унинг махсус масъулияти чегарасини белгилаш учун фойдаланилади, бироқ Дастурамал принципларда тилга олинмайди. Ушбу концепция компаниянинг инсон ҳуқуқларини рағбатлантиришдаги иштироки усуллари масалаларини кўриб чиқиш ёки бошқа ижтимоий мақсадларни қўллаб-қувватлаш пайтида фойдали бўлиши мумкин. Бироқ Дастурамал принципларда таъсир соҳаси инсон ҳуқуқларига етказилган зарар учун масъулиятни компания зиммасига юклаш учун асос сифатида қаралмайди. Аксинча, масъулият унинг фаолиятини инсон ҳуқуқларига таъсири ақлан белгиланади: компания салбий таъсир кўрсатадими ёки шундай бўлишига имконият яратадими ёхуд иш бўйича муносабатлар сабабли бевосита салбий таъсир билан боғлиқ компаниянинг фаолияти, маҳсулот ёки хизматлар ҳам бўлиши мумкин. Шу тариқа, таъсир воситаси сифатида бу ерда англашилаётган унинг таъсири ақлан ўйлаб кўрилганда, ана шундай таъсирга эга бўлган муаммони ечиш учун нима қилиш мумкин эканлигини белгилашда муҳим жиҳат саналади. Бу саволга жавоб эса талқинга боғлиқдир. Агар компаниянинг ўзи таъсир кўрсатмаган бўлса, унинг бузғунчига нисбатан таъсир воситасини таъсирни бартараф қилувчи ёки енгиллаштирувчи чоралар танлови белгилайди, лекин масъулият соҳасига таъсир кўрсатмайди. Агар инсон ҳуқуқлари соҳасида хавфларни бартараф этиш бўйича ҳаракатларнинг муҳимлик даражаси белгиланадиган бўлса, компаниялар ўз вақтида кўрилмаган чоралар тузатиб бўлмас оқибатларга<sup>5</sup> олиб келиши мумкинлигини инобатга олган ҳолда, аниқланган эҳтимол тутилган ва мавжуд таъсирнинг жиддийлик даражасига амал қилиши лозим бўлади.

<sup>5</sup> Янада тўлиқроқ маълумот олиш учун "Инсон ҳуқуқларига риоя қилиниши бўйича корпорацияларнинг масъулияти"га қаранг.

### **С31. Компаниялардан ички қонунчиликка риоя этишни талаб қилишнинг ўзи етарлими?**

Агар қабул қилинган ва амалдаги миллий қонунчилик компаниялардан халқаро миқёсда эътироф этилган барча инсон ҳуқуқларига риоя қилишни талаб этса, инсон ҳуқуқларини ҳурмат қилиш ҳуқуқий мажбурият ҳисобланади. Бироқ инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича корпоратив масъулият инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилувчи миллий қонунлар ва белгиланган нормаларга риоя қилишдан ташқари ҳам амал қилади. Бу миллий қонунчилик кучсиз бўлган, умуман мавжуд бўлмаган ёки амалда таъсирга эга бўлмаган сингари ҳолатлар билан айнан бир хилдир. Одатга кўра, компаниялар учун энг мураккаб бўлган ҳолатлардан бири инсон ҳуқуқлари соҳасидаги миллий қонунчилик тўғридан-тўғри халқаро стандартларга қарама-қарши бўлганида ёки том маънода, уларга мувофиқ келмаган ҳолатларда юзага келади. Масалан, айрим давлатларнинг миллий қонунчилиги эркаклар ва аёлларнинг тенг ҳуқуқлилигини таъминламайди ёки фикрни эркин ифода этиш ва йиғинлар ташкил этиш ҳуқуқида чеклайди. Агарда миллий қонунчилик муҳити компанияга инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича ўз мажбуриятларини тўлақонли бажариш имкониятини чеклайдиган бўлса, у ҳолда компания халқаро миқёсда эътироф этилган инсон ҳуқуқлари принципларига риоя қилиш йўллари ахтариши ва мунтазам равишда ушбу соҳада амалга ошираётган ўз саъй-ҳаракатларини намоён этиши лозим. Бу, мисол учун, ҳукумат талабларига норозилик кўрсатиш шаклида, ҳукумат билан инсон ҳуқуқлари соҳасида мулоқотга киришиш кўринишида ёки инсон ҳуқуқлари учун салбий оқибатларни келтириб чиқариши мумкин бўлган қонунчиликдаги айрим жиҳатларни бажаришдан йироқ бўлиш усулларини ахтаришдан иборат бўлиши мумкин. Лекин келгусида миллий талқин инсон ҳуқуқларига салбий таъсирни бартараф этиш ёки уни енгиллаштиришга имкон туғдирмаса, бундай қадамнинг инсон ҳуқуқларига нисбатан келтириши мумкин



бўлган оқибатларига малакали баҳо берилишини ҳисобга олиб, компания ўз фаолиятини тўхтатиш ҳақидаги масалани кўриб чиқиши мумкин.

### **С32. Компаниянинг фаолияти, маҳсулотлари ва хизматлари билан “бевосита боғлиқ” таъсир кўрсатиш ва таъсир кўрсатишга кўмаклашиш ўртасида қандай фарқ бор?**

Инсон ҳуқуқларига риоя қилиш бўйича корпорацияларнинг масъулияти принципига мувофиқ компаниядан қуйидагилар талаб қилинади:

- а) ўз фаолияти жараёнида инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ўтказмаслик ёки шундай таъсир ўтказишга кўмаклашмаслик керак ва, агар ножўя таъсир юз берган бўлса, унинг ҳар қандай оқибатларини бартараф этиш шарт;
- б) ишбилармонлик муносабатлари орқали ўз фаолияти, маҳсулоти ва хизматлари билан боғлиқ ҳар қандай салбий таъсирни енгиллаштириш ёки олдини олишга интилиш лозим.

### **Мисоллар**

Агар компания ўз ишчиларининг ташкилий уюшиш ҳуқуқини рад этса, у ножўя таъсир ўтказади. Компания, агар одамларнинг мажбуран кўчирилишига сабаб бўладиган қурилиш лойиҳасини молиявий таъминласа ёки ўзи етказиб берувчиси билан етказиш муддатлари халқаро меҳнат меъёрларини бузадиган маҳсулотга буюртма расмийлаштирса, ножўя таъсир ўтказишга кўмаклашган бўлади. Компаниянинг фаолияти, маҳсулоти ёки кўрсатадиган хизмати ишбилармонлик муносабатлари орқали, агар унинг пудратчиларидан бири беҳабарлигида

бошқа мажбурий меҳнатдан фойдаланадиган пудратчи билан ёрдамчи пудратчилик шартномаси тузган бўлса, бевосита ножўя таъсирга эга бўлиши мумкин. Мазкур охириги мисолда компания ножўя таъсир ўтказмайди ёки таъсир ўтказишга кўмаклашмайди, аммо, агар шу ҳолатдан ва ҳодисадан хабар топса, компания бундай таъсирнинг олдини олишга ёхуд унинг оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган ҳаракатларни амалга ошириши керак.

Мазкур инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ўтказишнинг турлича шакллари турли жавоб чораларини кўришни талаб қилади. Тегишлича эҳтиёткорликни намоён қилиш жараёнлари доирасида компания инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ҳолатида ўзининг иштироки даражасини баҳолайди, яъни у хатти-ҳаракатлари юқорида кўрсатилган а) ёки б) бандларга тушиш-тушмаслигини аниқлайди. Агар компания инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир кўрсатаётган ёки кўрсатиши мумкин бўлса, у бундай таъсирни бартараф этиш ёки унинг олдини олиш учун зарур чораларни кўриши керак. Агар компания инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир кўрсатилишига кўмаклашаётган ёки кўмаклашиши мумкин бўлса, у ўзининг бундай таъсирини бартараф этиш ёки унинг олдини олиш учун зарур чораларни кўриши керак, шунингдек, ҳар қандай сақланиб қолаётган ножўя таъсир хавфини енгиллатиш учун максимал тарзда ўзининг босим ўтказиш воситаларини ишга солиши керак. Агар инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ўтказиш унинг фаолияти, маҳсулоти ёки кўрсатадиган хизмати билан бевосита боғлиқ бўлса, гарчанд ножўя таъсирга кўмаклашмаган бўлса-да, компания унинг олдини олиши ёки бартараф этишга интилиши шарт.

«Бевосита алоқадорлик» атамаси етказилган зарар ва маҳсулот, компаниянинг хизматлари ва бошқа компаниялар орқали юритадиган фаолияти ўртасидаги алоқадорликка тааллуқлидир. Ножўя таъсир ва компания фаолияти ўртасидаги сабабли боғлиқлик Дастурамал принципларнинг мазкур қисми қўлланадиган соҳага таъсир ўтказувчи омил ҳисобланмайди.

Компаниянинг “ишбилармонлик муносабатлари” деб, умуман олганда, тадбиркорлик фаолиятидаги шериклар, унинг қиймат ҳосил қилиш занжиридаги ўз фаолияти, маҳсулоти ва хизматларига бевосита боғланган субъектлар ва бошқа давлат ва нодавлат субъектлар билан муносабатлари тушунилади. Бу компаниянинг биринчи поғонасидан ташқаридаги иштирокчиларни, шунингдек, бевосита ва билвосита ишбилармонлик муносабатларини ҳам қамраб олади<sup>6</sup>.

### **С33. Ўрта ва кичик корхоналарнинг мажбуриятлари ҳамда йирик трансмиллий компаниялар мажбуриятлари ўртасида фарқ борми?**

Йўқ, инсон ҳуқуқларига риоя этиш масъулияти, ҳажми, фаолият тури, сектори ёки соҳасидан қатъий назар, барча компаниялар учун асосий талаб ҳисобланади. Кичик корхона ҳар доим йирик корхонадан кўра инсон ҳуқуқларига кам миқдорда эҳтимолий ёки аниқ таъсир ўтказиши олади деб ўйламаслик керак. Шунга қарамайдан, корхонанинг ҳажми кўпинча ўз мажбуриятларини бажаришда фойдаланадиган ёндашувнинг танланишига таъсир кўрсатади. Шубҳасиз, кичик корхоналарга нисбатан йирик компанияларнинг фаолият кўлами ҳам кенг бўлади, уларнинг ишбилармонлик муносабатлари кенг қамровли ва таъминотчиларнинг занжири узун ва мураккаб бўлади. Эҳтимолки, йирик компанияларнинг қарор қабул қилиш тартиботлари ва коммуникация, назорат ва тафтиш тизимлари ҳам жуда мураккаб бўлади. Шундай қилиб, мазкур барча омиллар йирик компаниялар

<sup>6</sup> Янада кўпроқ маълумотларни олиш учун Корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя қилиш учун масъулиятига қаранг. Ташқи ташкилотларнинг муайян саволларига жавобан ИҲОКБ, шунингдек, Дастурамал принципларида тилга олинган турли таъсир тоифаларига бўйича, хусусан молиявий секторга оид қўлланма чоп этди. Мазкур директив кўрсатмалар билан веб-сайтнинг [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterSOMO.pdf) ва [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/LetterOECD.pdf) (2014 йил 28 август ташрифи) саҳифаларида танишиш мумкин.

учун зарур бўлган сиёсат ва тартиботларда ҳисобга олиниши лозим, шундагина уларнинг, бир томондан, зарур ахборотни олиши ва, иккинчи томондан, инсон ҳуқуқларига риоя қилиши кафолатланади. Аксарият ҳолатларда йирик компанияларга инсон ҳуқуқларига риоя қилиш принципили ўз фаолияти билан самарали боғлаб олиб бориши учун ўта расмий ва яхлит қамровли тизимлар зарур бўлади. Ходимлар сони оз бўлган ва бошқарув тизимида ҳам расмийчилик кам бўлган кичик корхоналар эса коммуникациянинг оддий, норасмий усулларида фойдаланишади. Шунга қарамайдан, ходимлари оз сонли корхоналар ўта яхлит тизимлар мажмуига эҳтиёж сезмаса-да, компаниянинг ҳажми инсон ҳуқуқлари учун салбий таъсир хавфи билан боғлиқ муаммоларни ечиш учун кўриладиган чораларнинг хусусияти ва кўламини белгилловчи асосий омил бўлмаслиги керак — ҳамиша компаниянинг фаолияти, маҳсулоти, хизмат тури ёки ишбилармонлик муносабатлари юзага келтирадиган инсон ҳуқуқларига салбий таъсир кўрсатиш хавфи ҳисобга олиниши шарт.

Катта эҳтимол билан бўлиши мумкинки, можаролар майдони бўлган, олтин қазиб чиқаришда инсон ҳуқуқларига нисбатан ножўя таъсир кенг тарқалган давлатдан олтин сотиб оладиган, олтин билан савдо қилувчи 20 ходими бўлган компаниянинг маҳсулоти, фаолияти ёки хизмати ўзининг ишбилармонлик муносабатлари туфайли инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир кўрсатиш билан алоқадор бўлади. Унинг бундай суиистеъмоличликларнинг олдини олишга қаратилган сиёсати ва кўрадиган чора-тадбирлари ана шу хавфга монанд бўлиши шарт. Эҳтимол, бунинг учун яхлит қамровли ва расмий тизим яратиш лозим бўлади. Компанияда, масалан, ўзида мутахассислар бўлмаса, инсон ҳуқуқлари бўйича ташқи экспертлар хизматидан фойдаланишига ва тегишлича эҳтиёткорлик жараёнига зарурат туғилишини ҳам истисно этиб бўлмайди.

Муайян кичик ва ўрта корхоналарга оид маълумотларни олиш учун Иловаларга қаранг.

## IV. ҲУҚУҚИЙ ҲИМОЯ ВОСИТАЛАРИДАН ФОЙДАЛАНИШ ИМКОНИЯТИ

### С34. Дастурамал принципларда ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкони тўғрисида нима дейилади?

Инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш халқаро тизимининг асосий принципларидан бири ҳуқуқлари бузилган жабрдийдаларнинг ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланиш имкони-ятини таъминлашдир. Инсон ҳуқуқларига ножўя таъсирни бартараф этиш инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ҳолатида ҳуқуқий ҳимояни таъминлаш жараёнини ҳам, бундай таъсирни енгиллаштириш ёки ижобийлаштириш учун аҳамиятли натижаларни ҳам қамраб олади. Дастурамал принципларда тасдиқланишича, агар суиистеъ-молчилик компаниялар томонидан содир этилган ва бу давлат ҳудудида ва/ёки юрисдикцияси доирасида бўлса, давлатнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмолчиликлардан ҳимоя қилиш мажбурияти судлов, маъмурий, қонунчилик, ва бошқа тегишли тартиблар орқали жабрдийдаларни ҳуқуқий ҳимоянинг ишончли ва муносиб воситалари билан таъминлашдан иборатдир.

Самарали судлов механизмлари ҳуқуқий ҳимоя воситала-ридан фойдаланиш имкони-ятини таъминлаши учун асос бўлиб хизмат қилади; давлатнинг улардан фойдаланишни кафолатлаш мажбурияти унинг миллий судлов механизмлари тадбиркорлик фаолияти туфайли юз берадиган инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмолчиликлар масалаларини кўриб чиқиш ваколатига эга бўлиши учун тегишли чораларни кўриши ҳисобланади. Бу ҳуқуқий, амалий ва бошқа (маъмурий тўловлар ёки тил билиш-билмаслик сингари) жабрдийдалар ўз ишларини тегишли

идораларга тақдим этишига монелик қиладиган тўсиқларни бартараф этиш учун чоралар кўришни тақозо этади.

### **Маҳаллий судлардан фойдаланиш йўлидаги тўсиқлар**

Озчиликни ташқил этадиган миллат ёки маҳаллий аҳоли жамоалари кўпчилик сўзлашадиган тилни билмасликлари мумкин. Агар судлар, озчиликни ташқил этадиган ёки маҳаллий аҳоли истиқомат қиладиган туманларда ҳам, фақат кўпчилик ишлатадиган тилдан фойдаланса, бу жабрдийдаларга судга мурожаат этишга халақит бериши мумкин. Бундай вазиятларда судлов ҳимоясидан фойдаланишни таъминлаш мажбурияти озчиликни ташқил этадиган суднинг бориш жараёнини англаши, ўз даъволарини баён эта олиши ва судда чиқиши учун таржимонларни жалб қилишни тақозо қилиши мумкин.

Айни пайтда давлатнинг ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланишни таъминлаш мажбурияти давлатлар фақат ҳуқуқий чегараларни ўрнатиши ва судлов тизимини барпо этишдангина иборат эмас. Давлатлар яна шуни кафолатлаши лозимки, тадбиркорлик фаолияти давомида инсон ҳуқуқларини бузиш билан боғлиқ шикоятларга нисбатан ишларни кўриш ва қарор чиқариш зарурият бўлган ҳолларда ҳуқуқий ҳимоянинг судловдан ташқари самарали воситаларидан фойдаланиб ҳам амалга оширилиши мумкин. Судловдан ташқари маъмурий, қонунчилик ва бошқа механизмлар судлов механизмларини тўлдириш ёки вазифаларини кенгайтириш нуқтаи назаридан муҳим аҳамиятга эгадир. Бундай суддан ташқари механизмларга ишларни кўриб чиқиш ваколатига эга бўлган омбудсменлар, меҳнат ва бандлик хизматлари, шунингдек, миллий ҳуқуқни ҳимоя этувчи муассасалар киради. Улар судловга хос айрим ваколатларга эга бўлиши мумкин, масалан, айрим ҳуқуқни ҳимоя қилиш миллий институтлари

томонлар ўртасида воситачилик вазифасини бажарадилар, бошқа бир муассасалар ишларни кўриш, қарор чиқариш, жазо белгилаш ва ҳуқуқий ҳимоянинг бошқа шаклларини таъминлаш ваколатига эга бўлади.

Ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланишни таъминлашга оид принциплар давлатларгагина тааллуқли эмас. Улар компанияларга ҳам судлов механизмлари билан ҳамкорлик қилишни ва тезкор даражадаги механизмларга компаниялар фаолиятдан жабрланган алоҳида шахслар ва жамоалар шикоятларини кўриб чиқиш ва қарор қабул қилишда кўмаклашишни тавсия этади. Шунга қарамасдан, шикоятларни тезкор даражадаги кўриб чиқиш механизмларини меҳнат низоларини ҳал этишда қонуний касбаба уюшмалари обрў-эътиборига путур етказиш учун, шунингдек, шикоятларни кўриб чиқишнинг судлов ёки бошқа суддан ташқари воситаларидан фойдаланиш йўлини тўсиш учун ишлатмаслик керак. Инсон ҳуқуқлари соҳасига оид кўп томонлама ва бошқа қўшма ташаббуслар ҳам шикоятларни самарали кўриб чиқишни таъминлаши лозим.

Дастурамал принципларда шикоятларни кўриб чиқишнинг давлат ва нодавлат судлов механизмлари учун самарадорлик мезонлари мавжуд. Бу мезонларда кўзда тутилишича, шикоятларни кўриб чиқишнинг судловдан ташқари самарали механизмлари қонуний, очиқ, осон, адолатли, айнан бир хил ва ҳуқуқ ҳимояси меъёрларига мувофиқ бўлиши лозим. Соддароқ қилиб айтганда, улар компаниялар томонидан инсон ҳуқуқлари соҳасида қилинган суиистеъмолчиликларнинг жабрдийдалари учун ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланишни реал имкониятини таъминлаши шарт ва фақат жамоатчилик ила алоқалар билан чекланиб қолмасликлари шарт. Тезкор даражадаги механизмлар ҳам ўзаро ҳаракатларга ва етказилган зарарлари қопланиши керак бўлган манфаатдор гуруҳлар билан мулоқотга асосланиши лозим.

### **С35. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмолчиликлар оқибатларини бартараф этиш давлатнинг мажбурияти ҳисобланадими?**

Инсон ҳуқуқларини ҳимоя қилиш давлатнинг мажбуриятига киради, чунки тегишли суиистеъмолчиликлар унинг юрисдикцияси доирасида бўлса, жабрдийдалар судлов, маъмурий, ҳуқуқий-меъёрий ёки бошқа тегишли тартиблар орқали ҳуқуқий ҳимоянинг самарали воситаларидан фойдаланиш имконига эга бўлишлари керак. Бу Дастурамал принципларда мустаҳкамлаб қўйилган. Давлатнинг судлов ва бошқа судловдан ташқари механизмлари тадбиркорлик фаолияти билан боғлиқ инсон ҳуқуқи соҳасидаги суиистеъмолчиликлардан ҳуқуқий ҳимояланишнинг ўта кенг кўламли тизими учун асос бўлиши шарт.

Бироқ бу компанияларга ҳам тегишлидир, улар ҳам, агар фаолиятларида инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ўтказганликлари ёхуд ўтказишга кўмаклашганлари аниқланса, бевосита ёки ҳуқуқий ҳимоянинг бошқа давлат ва нодавлат воситалари билан ҳамкорликда жабрдийдаларни ҳуқуқий ҳимоя воситалари билан таъминлаши лозим. Бу уларнинг ўз масъулиятларининг бир қисми ҳисобланади: компания, ўз моҳиятига кўра, агар у инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир кўрсатган ёки таъсир кўрсатишда кўмаклашганлиги аниқланиб, унинг оқибатларини тузатишга қобил бўлмаса, демак, у инсон ҳуқуқларини риоя этишга оид ўз мажбуриятларини бажара олмайди. Кўпгина ҳолатларда компания инсон ҳуқуқларига кўрсатилган ножўя таъсирни бартараф этиш учун ўта қулай тизим ҳисобланади, айниқса ножўя таъсир тез аниқланса ва илк босқичдаёқ бартараф этилса, мақбулдир.



### **С36. Шикоятларни суддан ташқари кўриб чиқиши нимадан иборат?**

Гарчанд судлов механизмлари ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланишнинг асосини ташкил этса-да, судловдан ташқари давлат ва нодавлат механизмлари судлов механизмларини тўлдириш ва вазифаларини кенгайтириш нуқтаи назаридан аҳамиятли роль ўйнаши мумкин. Айрим вазиятларда жабр чеккан шахс судловдан кўра суддан ташқари механизмни афзал кўриши мумкин. “Шикоятларни судловдан ташқари кўриб чиқиш механизми” атамаси (гоҳида соддалаштириб «шикоятларни кўриш механизми» дейишади) Дастурамал принципларда компаниялар ва уларнинг шериклари фаолияти билан боғлиқ шикоятларни ёки низоларни кўриб чиқиш механизмларининг кенг доирасини белгилаш учун қўлланилади. Жабрланган шахсга ўзининг компанияга нисбатан шикоятини кўриб чиқишсини ва тартибга солинишини таъминлаш имконини берадиган ҳар қандай тартиб ёки жараён шикоятларни кўриб чиқишнинг судловдан ташқари механизми деб аталиши мумкин. Бундай механизмлар воситачиликка асосланган бўлиши, ҳакамлик суди шаклини олиши ёки маданий нуқтаи назардан бошқа мақбул ҳамда жараёнларнинг инсон ҳуқуқлари принципларига монанд келадиган доираларда амалга оширилиши мумкин ёхуд талқинни, тааллуқли масалаларни, ҳар қандай юзага келган ижтимоий қизиқишларни ва томонларнинг эҳтимолий эҳтиёжларини ҳисобга олган ҳолда барча ёндашувларни мужассамлаштирган бўлиши мумкин.

Шикоятларни тезкор кўриш механизми компания томонидан барпо этилган ёки таъминланган ёхуд у билан бошқача тарзда боғлиқ бўлган ҳамдан жойнинг ўзида тезкор даражада ҳаракат қилинадиган судловдан ташқари механизмдир.

Шикоятларни кўриб чиқишнинг барча давлат ва нодавлат судловдан ташқари механизмлари 31-Дастурамал принципда баён қилинган самарадорлик мезонларига мувофиқ бўлиши шарт.

### **С37. Ҳуқуқий ҳимоянинг суд орқали ва суддан ташқари воситалари ўзаро қандай мувофиқлаштирилади?**

Самарали судлов механизмлари ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланишни таъминлашнинг асоси ҳисобланади ва жабрдийдаларга судлов тизими орқали самарали фойдаланиш имконини таъминлаш давлатнинг асосий мажбуриятидир. Ҳимоянинг судловдан ташқари воситалари ҳамиша ҳам мақсадга мувофиқ бўлавермайди. Инсон ҳуқуқларини суиистеъмол қилишнинг айрим турлари эҳтимол тутилган жиноий жавобгарликни кўзда тутуди ва ёки жиддий суиистеъмолчиликка тенглаштирилади, улар, имконияти бўлганда, судлов тартибида кўриб чиқилади. Бошқа вазиятларда, масалан, агар судлов жараёни аллақачон давом этаётган бўлса, уни давом эттириш лозим, судловдан ташқари механизмлар орқали товон тўланишига эришишни бошламай туриш лозим.

Шунга қарамасдан, айрим ҳолатларда жабрдийдаларнинг ўзлари судловдан ташқари жараёни афзал кўришлари мумкин. Бу шу билан боғлиқ бўлиши мумкинки, судловдан ташқари жараён жадалроқ кечади ва арзонроқ бўлади ёки шикоятнинг хусусияти судловдан ташқари инстанцияда ечилиши мумкин бўлади (масалан, инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмолчиликларга тенглаштириб бўлмайдиган жузъий камчиликлар тез ҳал этилади).

Бундай ҳолат бошқа сабабларга кўра ҳам бўлади, масалан, жабр чеккан шахслар компания билан мулоқот улар учун фойдалироқ деб ҳисоблашади. Компаниялар ҳамиша судлов тизимининг фаолият юритишини таъминлай олмайди, судлов тизими заиф бўлиши ёки жабрдийдалар судловга ишонмаслиги, судлов орқали товон пули ундиришга кўзлари етмаслиги мумкин. Бундай вазиятларда судловдан ташқари механизмлар ўта жиддий ҳуқуқбузарликлар ҳолатида ҳам судловнинг муҳим муқобили бўлиши мумкин.

Ҳуқуқий ҳимоянинг судлов ва судловдан ташқари механизмлари бир-бирини инкор қилмайди. Гоҳида жабрдийдалар биринчи галда судловдан ташқари механизмлар орқали ҳуқуқий ҳимояга эришмоқчи бўладилар, аммо, уларнинг шикоятлари қаноатлантирилмагач, кейинги босқичларда судга мурожаат қилишлари мумкин. Судлов ва судловдан ташқари жараёнлар бир вақтда бўлиши ҳам мумкин. Айрим судловдан ташқари механизмлар судлов “эскалация” си опциясига эга, яъни уларнинг қарори судлар орқали мажбурий ижро этирилиши мумкин.

Дастурамал принциплар ҳуқуқий ҳимоянинг барча воситалари ривожланиши, самарадорликка эришиши, фойдаланувчилар учун маълум ва ҳаммабоп бўлиши зарурлигини кўрсатади. Имконияти бўлган барча вазиятларда жабр чеккан шахслар мавжуд вариантларни тушунган ҳолда ҳаракат қилиш йўллари бўйича асосланган қарор қабул қилиш имконига эга бўлишлари шарт. Юқорида тилга олинганидек (С34-га қаранг), Дастурамал принципларда, шунингдек, меҳнат низоларини ҳал этишда судловдан ташқари механизмлар қонуний касаба уюшмаларининг мавқеига путур етказиш ёки шикоятни кўриб чиқишнинг бошқа судлов ва суддан ташқари механизмлардан фойдаланиш йўллари тўсиш учун ишлатилмаслиги зарурлиги уқтирилади.

### **С38. Қайси ҳолатларда компаниялар етказилган зарарни қоплашни таъминлаши шарт?**

Агар компания инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ўтказган бўлса ёки бунга кўмаклашган бўлса, у етказилган зарарни қоплаши ёки қоплашга кўмаклашиши шарт. Компания ҳуқуқий ҳимоянинг замонавий ва самарали воситалари билан таъминлашда бевосита роль ўйнаши мумкин. Етказилган зарарнинг хусусиятига қараб, масаланинг ечими турлича бўлиши мумкин, жумладан кечирим сўраш, товон тўлаш (молиявий ёки бошқа бир тарзда), муайян турдаги фаолият ёки муносабатни тўхтатиш,

ножўя таъсир ўтказишнинг қайтарилишини олиш чораларини кўриш, ёки томонларга маъбул келадиган ҳамда Дастурамал принципларнинг 31-принципида кўзда тутилган самарадорлик стандартларига мос келадиган бошқа исталган шаклда бўлиши мумкин. Бошқа шароитларда зарарни қоплаш компаниядан ташқари бошқа субъектлар томонидан амалга оширилиши мумкин. Масалан, жиноий хусусиятдаги айбловлар ҳолатида компания ўз-ўзича етказилган зарарни қоплаш билан шуғулланмасдан, судловга ва бошқа тегишли давлат идораларига мурожаат қилиши лозим.

### **С39. Шикоятларни кўриб чиқишга оид тезкор механизмларнинг аҳамияти қандай?**

Тезкор даражада шикоятларни кўриб чиқиш механизми компания томонидан тузиладиган ва таъминланадиган расмий воситадир, унинг ёрдами билан алоҳида шахслар ёки шахслар гуруҳи тадбиркорлик фаолиятининг уларга, уларнинг инсон ҳуқуқларига таъсири муносабати билан ташвишларини ифода этишлари мумкин. Дастурамал принципларда "тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизми" атамаси умуман компанияда даражасидаги механизмларни ҳам, унинг ишлаш жойи ёки муайян лойиҳасини қамраб олади. Тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизми корхона фаолиятининг ножўя таъсирига учраши мумкин бўлган алоҳида шахслар ва жамоалар учун фойдаланишга очиқ бўлиши керак. У, қоида тариқасида, компания томонидан ёки унинг номидан, мустақил ёки бошқалар, жумладан ташқи манфаатдор томонлар билан ҳамкорликда бошқарилади. Тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизми жабр чеккан шахсларга тегишли масалаларни баҳолашни ўтказиш ва ҳар қандай зарарни қоплаш учун бевосита компанияга мурожаат қилиш имконини беради.

Тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизмининг асосий мақсади жалб этилган томонларнинг муаммоларини аниқлаш ва ҳал этиш учун, ножўя таъсир кучаймасдан ва зарар кўришга олиб келмасдан олдин, дастлабки босқичдаёқ ёрдам кўрсатишдан иборатдир.

Шундай қилиб, тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизмлари эртароқ ножўя таъсирнинг олдини олиш тизими сифатида амал этади. Улар манфаатдор томонларга ўз муаммоларини масалалар тўпланиб, жиддий низоларга ва инсон ҳуқуқларининг бузилишларига олиб келмасдан олдин компанияга билдириб қўйиш имконини беради. Бу барча томонлар ўртасида ўта ишончли ва барқарор муносабатлар ўрнатишга кўмаклашиши мумкин. Шунга қарамасдан, бундай механизмлар манфаатдор томонларнинг ўзаро конструктив хатти-ҳаракатлари ва жамоа шартномалари ўрнини боса олмайди, шунинг учун улар судлов ҳимояси воситаларидан фойдаланишни қийинлаштириш учун тасарруф этилмаслиги лозим.

Тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизми, шунингдек, компанияларнинг инсон ҳуқуқларига ножўя таъсирига жавобан кўрган чораларининг самарали эканлигини кузатиш учун муҳим роль ўйнаши мумкин. Бундай механизм манфаатдор томонлар нуқтаи назаридан инсон ҳуқуқларига таъсир муаммоси қандай ечилаётганлиги ҳақида ахборот олиш учун тармоқ вазифасини бажара олади.

Ҳар қандай вазиятда, тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизмлари 31-Дастурамал принципда баён қилинган самарадорлик стандартлари талабларига жавоб бериши лозим.

#### **С40. Шикоятларни суддан ташқари кўриб чиқишга оид механизмларнинг қандай ўзига хосликлари мавжуд?**

Муҳими, шикоятларни кўриб чиқишнинг давлат ва тезкор механизмлари лозим даражадаги тузилмаларига эга бўлиши

ва инсон ҳуқуқлари борасидаги хавфларни бошқариш самарадорлигини объектив баҳолашга қўмаклашиши шарт. Дастурамал принципларда кўрсатилади-ки, шикоятларни кўриб чиқишнинг самарали механизмлари қонуний, очиқ, тушунарли, адолатли, айнан бир хил бўлиши, ҳуқуқни муҳофаза қилиш стандартларига мувофиқ келиши, шунингдек, изчил ўқиш-ўрганиш ва ривожланиш манбаига айланиши лозим. Тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизмлари, яъни компаниялар барпо этган механизмлар ҳам ўзаро баҳамжиҳатликка ва мулоқотга асосланиши керак. Мазкур стандартлар манфаатдор томонларнинг судловдан ташқари воситалар, халқаро эътироф этилган инсон ҳуқуқларига мувофиқ, муаммоларни ечишнинг самарали йўли эканига ишончини таъминлашга йўналтирилган. Мазкур стандартларнинг фақат бир нечтасигагина жавоб берадиган механизм лозим даражадаги механизм бўлолмайди: агар шикоятларни кўриб чиқиш механизмнинг натижалари, унинг очиқ, ошкора ва адолатли бўлгани ҳолда, ҳуқуқни ҳимоя қилиш стандартларига мувофиқ бўлмаса, у етказилган зарардан ҳимоялаш нуқтаи назаридан самарали ҳисобланмайди. Худди шундай, агар механизм кўриб чиққан даъволар ва ишлар компаниянинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги хавфларни бошқаришга оид ёндашувларига таъсир ўтказолмаса, тезкор даражадаги шикоятларни кўриб чиқиш механизми изчил ўқиш-ўрганиш манбаи бўлиб хизмат қилолмайди ҳамда узоқ муддатли истиқболда ҳаққоний самарали восита бўла олмайди. Шунинг учун мазкур стандартлар ўзаро бир-бирига боғлиқ ва бир-бирини тўлдирувчи ҳисобланади ҳамда яхлит амалга оширилиши керак.

# ИЛОВАЛАР

## **I ИЛОВА. ДАСТУРАМАЛ ПРИНЦИПЛАРНИНГ АСОСИЙ КОНЦЕПЦИЯЛАРИ**

### **Инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир кўрсатиш**

Дастурамал принципларда «Инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир кўрсатиш» деганда у ёки бу хатти-ҳаракат кимнингдир инсоний ҳақ-ҳуқуқларини амалга ошириш имкониятидан маҳрум этган ёки бундай имконни чеклаган вазият тушунилади.

### **Амалий муносабатлар**

Корхоналарнинг фаолиятлари, маҳсулотлари ёки хизматлари билан бевосита боғлиқ бўлган ўз ҳамкорлари, уларнинг тизимидаги қўшимча қийматни яратувчи таркибий тузилмалар ва бошқа давлат ёки нодавлат тизимлар билан муносабатлари амалий муносабатлар деб аталади. Улар, биринчи поғонадан ташқари, қўшимча қийматни яратиш тизимидаги билвосита ишчанлик муносабатларини ҳам, шунингдек, қўшма корхоналарнинг акционерлик капиталидаги ҳам миноритар, ҳам мажоритар позицияларни ўз ичига олади.

### **Дахлдорлик**

Дахлдорлик ҳам ҳуқуқий, ҳам ҳуқуқий хусусиятга эга бўлмаган ҳолда касб этиши мумкин. Ҳуқуқий нуқтаи назардан, аксарият мамлакатларнинг қонунчилиги корхоналар учун жиноят содир этишда шерикликни ман қилади, айрим мамлакатларда бу хатти-ҳаракат учун жиноий жазо кўзда тутилган. Яхлит халқаро жиноий суд амалиёти шундан далолат берадики, иштирок этганлик ёки гиж-гижлаш борасидаги тегишли меъёрларнинг моҳияти «онгли равишда жиноят содир этиш учун муҳим аҳамиятга эга бўлган ёрдамни бериш ёки гиж-гижлаш» дан



иборатдир. Корхона бошқа томон тарафидан амалга оширилган суиистеъмолчиликлар туфайли даромад олган, масалан, унга хом ашё етказиб берувчилар тизимидаги қулдорликка тенг амалиёт турлари туфайли ўз харажатларини қисқартирган ёки ўз фаолияти, маҳсулоти ёки хизматлари туфайли юз берган суиистеъмолчиликларга, қарши чиқиш учун аҳамиятли сабаблар бўлса-да, қарши чиқмаган вазиятлар “иштирок этганлик”нинг ҳуқуқий бўлмаган маъноларига мисолдир. Гарчанд ҳали корхона бундай ҳуқуқбузарликларда иштирок этганликда ёки дахлдорликда айбдор деб судда эътироф этилмаган бўлса-да, ижтимоий фикр судловининг тиги бўлади ва у корхонага қимматга тушиши мумкин.

Инсон ҳуқуқлари соҳасида зарурий эҳтиёткорлик жараёни ноҳуқуқий (ёки англашиладиган), шунингдек, ҳуқуқий дахлдорлик хавотирини намоён этиш ва тегишли таъсирланишни юзага келтиришга йўналтирилган.

### **Зарурий эҳтиёткорлик**

Зарурий эҳтиёткорлик “оқил ва эҳтиёткор шахсдан тегишли тарзда кутиладиган, шундай одам одатда муайян вазиятларда намоён этадиган эҳтиёткорлик, фаолият ёки ҳаракат ўлчами; у мутлақ меъёрлар билан ўлчанмайди, аммо муайян ишнинг нисбий далилларига боғлиқ бўлади” деб таърифланган<sup>1</sup>. Дастурамал принциплар талқинида инсон ҳуқуқлари соҳасидаги зарурий эҳтиёткорлик оқил ва оқибатини ўйлайдиган корхона вазиятни (соҳасини, фаолият юритиш шарт-шароитларини, корхона кўламини ва бошқа шунга монанд омилларни) ҳисобга олган ҳолда, ўз фаолиятини инсон ҳуқуқларига риоя этиш мақсадида юритадиган бошқарувнинг мунтазам жараёнини қамраб олади.

<sup>1</sup> Black’s Law Dictionary, 6th ed. (St. Paul, Minnesota, West, 1990).

## **Инсон ҳуқуқларининг қўпол тарзда бузилиши**

Халқаро ҳуқуқда инсон ҳуқуқларининг қўпол тарзда бузилишининг ягона таърифи мавжуд эмас, бироқ мазкур концепцияга одатда амалиётнинг қуйидаги турлари киритилади: геноцид, қуллик ва қулликка монанд амалиёт, тегишлича амалга оширила-диган судловсиз ва ўзбошимчалик билан қатл этиш, қийноқларга солиш, зўравонлик билан йўқ қилиш, ўзбошимчалик билан узоқ вақт қамоқда сақлаш ва тизимли камситиш. Инсон ҳуқуқларининг бошқа бузилишлари, жумладан, иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқларнинг жиддий тарзда ва изчил бузилиши, масалан, аҳолининг муайян гуруҳи ҳуқуқларининг кенг қўламли бузилишлари қўпол бузилиш ҳисобланиши мумкин.

## **Инсон ҳуқуқлари ва халқаро жиноятлар**

Инсон ҳуқуқларининг айрим энг жиддий бузилишлари халқаро жиноятлар бўлиши мумкин. Халқаро жиноятларнинг таърифи давлатлар томонидан Халқаро жиноят судининг Рим мақомида ҳавола этилган. Бу — геноцид («қайсидир миллий, этник, ирқий ёки диний гуруҳни, батамом ёки қисман, йўқ қилиш ниятида амалга оширилган хатти-ҳаракатлар»), инсониятга қарши жиноятлар (фуқаровий шахсларга кенг қўламли ва изчил ҳужум қилиш, жумладан, қотиллик, қул қилиш, қийноқларга солиш, зўрлаш, камситиш, қувғин қилиш ва ҳоказо), ҳарбий жиноятлар (уларнинг тавсифи халқаро гуманитар ҳуқуқда берилган) ва жиноий тажовузорликлар.

## **Инсон ҳуқуқларини суиистеъмол қилишнинг инсон ҳуқуқларини бузиш билан қиёсланиши**

“Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмолчиликлар” атамасидан Дастурамал принципларда инсон ҳуқуқларига нодавлат

субъектлар, мазкур талқинда — корхоналар ўтказадиган ножўя таъсирга боғлиқ ҳолда фойдаланилади. “Ҳуқуқбузарлик” атамаси, қоида тариқасида, давлат ўзининг инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш, эътироф этиш ва амалга ошириш мажбуриятларини бузган ҳолда, инсон ҳуқуқларига ўтказадиган ножўя таъсир билан боғлиқ. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги халқаро ҳуқуққа кўра, нодавлат субъектлари, қоида тариқасида, бундай мажбуриятларни олмаган, шунинг учун Дастурамал принципларда бундай таъсирга нисбатан “ҳуқуқбузарлик” эмас, “суистеъмолчиликлар” атамаси қўлланилади.

### **Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги хавф-хатарлар**

Корхоналарнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги хавф-хатарлари деб уларнинг фаолияти туфайли бир ёки ундан кўп инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир турлари туғдирган ҳар қандай хавф-хатарларга айтилади. Шундай қилиб, улар инсон ҳуқуқларига эҳтимол тутилган таъсир билан боғлиқдир. Хавф-хатарни анъанавий баҳолашда у ёки бу ҳодисанинг оқибатлари (уларнинг жиддийлиги) ҳам, шундай оқибатларнинг келиб чиқиши эҳтимоли ҳам ҳисобга олинади. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги хавф-хатарлар талқинида устувор омил хатарнинг жиддийлиги ҳисобланади. Юзага келиш эҳтимоли айрим ҳолатлардаги таъсирнинг эҳтимол тутилган турларини кўриб чиқишнинг биринчи галдалигини аниқлашни енгиллатиш учун аҳамиятга эга бўлиши мумкин. (Қуйида қаранг: «Инсон ҳуқуқларига жиддий таъсир ўтказиш»).

Шуни қайд этиш муҳимки, корхоналарнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги хавф-хавотирлари уларнинг фаолияти инсон ҳуқуқлари учун уйғотадиган хавотирлар ҳисобланади. Бу, инсон ҳуқуқларига ножўя таъсирга корхонанинг дахлдорлиги билан боғлиқ хавотирлар билан (масалан, ҳуқуқий масъулият ва обрў-эътиборга етказилган зарар) ҳеч қандай тарзда боғлиқ

эмас, гарчанд хавф-хавотирларнинг бу иккала тури ўзаро боғлиқ бўлиб бораётган бўлса-да (масалан, ҳуқуқий масъулият ва компаниянинг суиистеъмолчилиikka алоқадорлиги билан боғлиқ эксплуатация харажатлари).

### **Таъсир ўтказиш дастаклари**

Таъсир ўтказиш учун имкон берадиган афзалликларга таъсир ўтказиш дастаклари дейилади. Дастурамал принциплар талқинида корхонанинг бошқа томоннинг инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ўтказиш ёки таъсир ўтказишга кўмаклашишдан иборат ғайриҳуқуқий амалиётини ўзгартиришга эришиш салоҳияти таъсир ўтказиш дастаклари ҳисобланади.

### **Енгиллатиш**

Инсон ҳуқуқларига ўтказиладиган ножўя таъсирни енгиллатиш деб унинг кўламини чеклаш учун амалга ошириладиган чора-тадбирларга айтилади: шундай чора кўрилганидан кейин содир бўлган ҳар қандай таъсир қолдиги зарарни қоплашни тақозо этади. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги ножўя таъсирларни енгиллатиш деганда ножўя таъсирларнинг айрим турлари юзага келишининг эҳтимолини пасайтириш учун кўриладиган чора-тадбирлар тушунилади.

### **Сиёсатнинг мувофиқлаштирилганлиги**

“Сиёсатнинг мувофиқлаштирилганлиги” атамасидан давлатнинг инсон ҳуқуқларини муҳофаза қилиш мажбурияти талқинида фойдаланилади. Сиёсатнинг мувофиқлаштирилганлиги турли давлат идоралари, муассасалар ва ташкилотларда сиёсий чора-тадбирлар ва меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг ўзаро боғлиқлигига тааллуқлидир. Тадбиркорлик фаолияти амали-

ётини белгиловчи барча муассасалар, масалан, бандлик ва меҳнат шароитлари, компанияларни рўйхатга олиш, экспортни қўллаб-қувватлаш, халқаро савдо, атроф-муҳитни асраш билан машғул муассасалар ва экспортни кредитлаш агентликлари, ваколатлари турлича эканига қарамасдан, давлатнинг инсон ҳуқуқларини муҳофаза этишга оид мажбуриятларидан хабардор бўлишлари ва хўжалик фаолиятининг ножўя таъсиридан ҳимоя қилиш учун уларга риоя этишлари лозим.

### **Инсон ҳуқуқларига эҳтимолий таъсир ўтказиш**

«Инсон ҳуқуқларига эҳтимолий таъсир ўтказиш» деганда ўтказилиши мумкин бўлган, аммо ҳали ўтказилмаган таъсир тушунилади.

### **Олдини олиш**

Инсон ҳуқуқларига ножўя таъсир ўтказишнинг олдини олиш деб шундай таъсир ўтказилмаслиги учун кўриладиган чора-тадбирларга айтилади.

### **Зарарни қоплаш /ҳуқуқий ҳимоя воситалари**

Зарарни қоплаш ва ҳуқуқий ҳимоя воситалари деганда бир вақтнинг ўзида зарарни қоплаш ва инсон ҳуқуқларига ножўя таъсирдан ҳуқуқий ҳимоялаш жараёнлари ҳам, ножўя таъсирга қаршилиқ кўрсатадиган ёки унинг зарарига товон бўладиган моддий натижалар ҳам тушунилади. Бундай натижалар турли шаклларга эга бўлиши мумкин, бу, хусусан, кечирим сўраш, реституция, реабилитация, молиявий ёки номолиявий товон тўлаш ва жазолар (жиноий ёки маъмурий, масалан, жарима шаклида) қўллашни, шунингдек, янги зарарни олдини олишни, масалан, судлов таъқиқлари ёки қайтарилмаслик кафолатларини ҳам ўз ичига олади.

## **Зарурий инсон ҳуқуқлари**

Корхона учун энг зарурий инсон ҳуқуқлари энг кўп хавфга қўйиладиган ҳуқуқлардир. Улар, қоида тариқасида, соҳалардан ва фаолият шарт-шароитларидан келиб чиқиб, турлича бўлади. Дастурамал принципларда аниқ айтиладик, корхона ўзининг эътиборини батамом ўта зарурий инсон ҳуқуқларигагина қаратиб қолмаслиги, юзага келаётган бошқа муаммолардан ҳам кўз юммаслиги лозим. Айни пайтда, ҳодисаларнинг мантиғидан келиб чиқиб, одатда корхона энг зарурий ҳуқуқларга бутун эътиборини қаратади.

## **Инсон ҳуқуқларига жиддий таъсир ўтказиш**

Дастурамал принципларда мавжуд бўлган шарҳда, кўлами, ҳажми ва тузатиб бўлмаслигини кўрсатган ҳолда, инсон ҳуқуқларига жиддий таъсир ўтказишнинг таърифи берилган. Бу шуни англатадики, энг муҳим мезонлардан бири таъсирнинг оғирлиги даражаси ва бундай таъсир остида қолган ёки қоладиган шахсларнинг сонидир (масалан, оқибатларнинг келгусида атроф-муҳитга таъсири). «Тузатиб бўлмаслиги» учинчи муҳим омил ҳисобланади, у мазкур талқинда таъсир остида қолганларни ҳеч бўлмаганда ножўя таъсирдан олдинги ёхуд олдингига монанд ҳолатини тиклаш қобилиятининг ҳар қандай тарзда чекланишини билдиради.

## **Манфаатдор томон /дахлдор томон**

Манфаатдор томон деганда қандайдир ташкилот фаолиятига таъсир ўтказа оладиган ёки таъсир остида қолган ҳар қандай шахс тушунилади. Мазкур талқинда дахлдор шахс деганда корхонанинг фаолияти, маҳсулоти ёки хизматлари туфайли инсон ҳуқуқларига дахл этилган ҳар қандай шахс тушунилади.

## **Манфаатдор томонлар билан ўзаро ҳаракат/маслаҳатлашув**

Манфаатдор томонлар билан ўзаро ҳаракат ва маслаҳатлашув деб корхона ва эҳтимол тутилган дахлдор томонлар билан ўзаро ҳаракат ва мулоқот жараёнига айтилади, бунда корхона дахлдор томоннинг манфаатлари ҳамда муаммоларини эшитади, англаб олади ва, жумладан, ҳамкорликка асосланган ёндашувлар асосида чора кўради.

## **Қўшимча қийматни барпо этиш тузилмаси**

Корхонанинг қўшимча қийматни барпо этиш тузилмаси таъминот материалларини қўшимча қиймат қўшиш орқали маҳсулотга айлантиришга оид фаолият турларини қамраб олади. У ўз ичига корхона бевосита ёки билвосита ишбилармонлик муносабатлари ўрнатган ва ёки а) корхонанинг маҳсулотлари ва хизматларига ҳисса қўшадиган маҳсулот ёки хизматларни таъминлов, ёхуд б) корхонадан маҳсулот оладиган ёки хизматидан фойдаланадиган ташкилотларни қамраб олади.

## **II ИЛОВА. ДАСТУРАМАЛ ПРИНЦИПЛАР ВА БОШҚА ХАЛҚАРО ТУЗИЛМАЛАР**

### **ISO 26000 Стандарти**

ISO 26000 Стандарти «Ижтимоий масъулият бўйича Қўлланма» давлат ва хусусий ташкилотлар учун факультатив стандарт ҳисобланади. У ижтимоий масъулият, жумладан инсон ҳуқуқлари билан боғлиқ етти та “асосий масалалар” бўйича тавсияномаларни қамраб олади. ISO 26000 Стандарти Махсус вакилнинг фаолияти билан боғлиқ эмас. Шунга қарамайдан, инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги боб “муҳофаза қилиш, риоя этиш ва ҳуқуқий ҳимоя воситалари”нинг стандартларига асосланади ҳамда корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига

риоя этиш учун жавобгарлиги принципининг моҳиятини акс эттиради. [www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm](http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm)

### **ИХРТ Қўлланмаси**

Иқтисодий ҳамкорлик ва ривожланиш ташкилоти (ИХРТ) кўп миллатли корхоналар учун Қўлланмани чоп этди (2011 йилда қайта кўриб чиқилган). 2011 йил нашри инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги бобни ўз ичига оладики, унинг қоидалари Дастурамал принципларга мувофиқдир. Қўлланма, шунингдек, Дастурамал принципларда баён этилган корпоратив масъулиятнинг барча жиҳатларидаги тегишлича эҳтиёткорлик концепциясига ҳам тааллуқлидир. ИХРТ Қўлланмаси миллий алоқа марказларини барпо этишни кўзда тутадик, улар компанияларга киритилган тақдимномаларнинг бузилишлари устидан шикоятларни кўриб чиқади. [www.oecd.org/daf/inv/mne/](http://www.oecd.org/daf/inv/mne/)

### **Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Глобал шартномаси**

Глобал шартнома Бирлашган Миллатлар Ташкилоти Бош қотибининг кўнгилли ташаббуси бўлиб, у тадбиркорлардан Глобал шартномани имзолаган компаниялар зиммасига оладиган 10-принцип доирасида инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлаш ва ҳурмат қилишни талаб қилади. Дастурамал принциплар Глобал шартномада батафсил баён этилган инсон ҳуқуқларига оид иккита принципнинг асосий моҳиятини таъминлайди. Дастурамал принциплар, шунингдек, Глобал шартномага юкланган компаниялар қатъий сиёсий чоралар ва тартибларга риоя этадилар ҳамда ҳар йили ўзлари бу соҳада эришган ютуқлар ҳақида манфаатдор томонларни хабардор қиладилар деган хоҳиш иродани мустаҳкамлайди. Глобал шартнома компаниялар учун ҳужжатлар ва қўлланмаларнинг кенг доирасини тайёрлаган. [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)



### III ИЛОВА. БИРЛАШГАН МИЛЛАТЛАР ТАШКИЛОТИ ТИЗИМИ — КЕЙИНГИ КЎРСАТМАЛАР МАНБАЛАРИ

- Корпорацияларнинг инсон ҳуқуқларига риоя этиш бўйича масъулияти. Талқин этишга оид қўлланма — Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг олтига расмий тилларида чоп этилган.
- ИҲОКБнинг Дастурамал принциплар бўйича келгуси тавсиялари ва муқаддима изоҳлари инглиз, француз ва испан тилларида — [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx) (2014 йил 28 август саҳифаси таширифи) веб-сайтида жойлашган.
- Тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари масалалари бўйича Ишчи гуруҳ Инсон ҳуқуқлари талқиндаги тадбиркорлик фаолиятининг Дастурамал принципларига қисқача норасмий муқаддима тайёрлади. Муқаддима [www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro\\_Guiding\\_PrinciplesBusinessHR.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Intro_Guiding_PrinciplesBusinessHR.pdf) (2014 йил 28 август саҳифаси таширифи) веб-сайтида жойлашган.
- БМТнинг инсон ҳуқуқлари соҳасидаги Дастури бўйича қандай ишлаш лозим. Фуқаролик жамияти учун Маълумотномасида фуқаролик жамияти ташкилотлари учун ИҲОКБ ва Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг инсон ҳуқуқларига оид ҳуқуқни ҳимоя қилиш идоралари, шу жумладан Инсон ҳуқуқлари бўйича кенгаш билан қандай ҳамкорлик қилиш кераклиги тўғрисида ахборот мавжуд.
- БМТнинг Глобал шартномаси Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг тадбиркорлик соҳаси билан ўзаро ҳамкорлик қилиш учун сарзамин ҳисобланади. ([www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)).
- Глобал шартноманинг асосий ҳужжатлари [www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools\\_resources/](http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/tools_resources/)

index.html (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

- Глобал шартнома, Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Болалар жамғармаси (ЮНИСЕФ) ва Болаларга ёрдам бериш Халқаро ташкилоти болалар ҳуқуқлари ва тадбиркорлик фаолияти масалалари бўйича факультатив принциплар мажмуасини ишлаб чиқдилар. Улар [www.unglobalcompact.org/Issues/human\\_rights/childrens\\_principles.html](http://www.unglobalcompact.org/Issues/human_rights/childrens_principles.html) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.
- Халқаро меҳнат ташкилотининг дастурамал кўрсатмалари билан [www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm) ҳамда [www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/lang--en/index.htm) веб-сайтлари орқали танишиш мумкин.
- Бирлашган Миллатларнинг Озиқ-овқат ва қишлоқ хўжалиги ташкилоти (ФАО) миллий озиқ-овқат хавфсизлиги талқинида фойдаланиш ва тасарруф этиш масалаларини давлат томонидан масъул тарзда тартибга солиш ҳақидаги Кўнгилли Дастурамал принциплари: [www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/](http://www.fao.org/nr/tenure/voluntary-guidelines/en/) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.
- Халқаро молиявий корпорация барқарор тараққиёт чегаралари номли ҳужжатини қайта кўриб чиқди (2012 йил): [www.ifc.org/sustainabilityframework](http://www.ifc.org/sustainabilityframework) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.
- Инсон ҳуқуқлари ва трансмиллий корпорациялар ҳамда бошқа корхоналарга оид масалалар бўйича Ишчи гуруҳи миллий ҳаракат дастурлари ва бошқа давлатлар томонидан Дастурамал принципларни амалга оширилишига оид тегишли ахборотларни жамлаган маълумотлар базасини яратди. Қаранг: [www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx](http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx) (2014 йил 28 август ташрифи).

#### **IV ИЛОВА. ДАСТУРАМАЛ КЎРСАТМАЛАРГА ЭГА БЎЛГАН ТАШҚИ МАНБАЛАР**

Мазкур рўйхат тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари масалаларига оид келгуси кўрсатмалар эҳтимолий манбаларининг тўлиқ бўлмаган таҳлилини ўз ичига олгандир. Мазкур рўйхатга киритилган бандларни ИҲОКБ томонидан тасдиқланган деб ҳисоблаш керак эмас ва ИҲОКБ ташқи манбаларнинг аниқлиги учун жавобгар эмас.

#### **Миллий ҳуқуқни ҳимоя қилиш муассасалари**

ИҲОКБда бутун дунёдаги аккредитация қилинган миллий ҳуқуқни муҳофаза қилиш муассасаларининг рўйхати мавжуд (МҲМҚМ): [www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart\\_Status\\_NIs.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/Countries/NHRI/Chart_Status_NIs.pdf) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи). МҲМҚМнинг тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари билан боғлиқ муаммоларни ечишдаги роли тўғрисидаги Эдинбург декларацияси (2010 йил), [www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh\\_Declaration\\_en.pdf](http://www.ohchr.org/Documents/AboutUs/NHRI/Edinburgh_Declaration_en.pdf) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

Инсон ҳуқуқларини қўллаб-қувватлаш ва ҳимоя қилиш бўйича Халқаро мувофиқлаштирувчи қўмитанинг инсон ҳуқуқлари ва тадбиркорлик масалалари бўйича Ишчи гуруҳи миллий ҳуқуқни муҳофаза қилиш муассасалари учун электрон маълумотнома ва ўқув қўлланмаси чоп эттирди, улар [www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhri](http://www.humanrightsbusiness.org/guidebook+and+e-learning+for+nhri) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

#### **Бошқа ҳукуматлараро механизмлар, воситалар ва раҳбарий кўрсатмалар**

Инсон ҳуқуқлари бўйича Европа комиссияси кичик ва ўрта корхоналар учун “Менинг бизнесим ва инсон ҳуқуқлари” номли

Қўлланма чоп этди, қўлланма [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-Ngghts-sme-guide-final\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/files/csr-sme/human-Ngghts-sme-guide-final_en.pdf) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

Корпоратив ижтимоий масъулият бўйича Европа комиссиясининг Стратегияси (2011 йил). [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/corporate-social-responsibility/index_en.htm) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи).

Тадбиркорлик фаолияти ва инсон ҳуқуқлари бўйича Европа комиссиясининг бандлик ва ёллаш бўйича агентликлар фаолиятига оид; ахборот ва коммуникация технологияларига оид; шунингдек, нефть ва газга оид соҳавий қўлланмалари [http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/enterprise/policies/sustainable-business/documents/corporate-social-responsibility/index_en.htm) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

### **Дастурамал принциплар масалалари бўйича Ноҳукумат механизмлари, воситалари ва қўлланмалари (тўлиқ бўлмаган рўйхат)**

Инсон ҳуқуқлари талқиндаги тадбиркорлик фаолияти бўйича ўқув-услугият маркази ўз веб-саҳифасига эга, унда Дастурамал принциплар ва Ишчи гуруҳи ҳақида маълумотлар мавжуд: [www.business-humanrights.org](http://www.business-humanrights.org) и [www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home](http://www.business-humanrights.org/UNGuidingPrinciplesPortal/Home) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи).

“Шифт” лойиҳасининг тадбиркорлик фаолияти бўйича ўқув дастури тадбиркорликнинг турли соҳаларида Дастурамал принципларни амалга ошириш тўғрисида тавсияномалар ва маърузалар чоп этади: [www.shiftproject.org/resources](http://www.shiftproject.org/resources) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи).

Кўп миллатли корпорациялар бўйича тадқиқотлар Маркази (ККТМ), Инсон ҳуқуқлари ва атроф-муҳит бўйича Марказ (ИХАММ) ва «Сивидеп» БМТ Дастурамал принципларидан компания-

ларнинг тадқиқот ва ахборот-маърифий фаолиятида фойдаланиш масалалари бўйича Қўлланма чоп этди: Фуқаролик жамияти ташкилотлари учун Қўлланма (2012 йил): [http://somo.nl/publications-en/Publication\\_3899](http://somo.nl/publications-en/Publication_3899) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи).

Халқаро корпоратив масъулият бўйича Давра суҳбати бошқа манбалар қаторида Дастурамал принциплари амалга оширишга оид миллий ҳаракатлар дастурлари ва ҳуқуқий ҳимоя воситаларидан фойдаланиш имкониятлари бўйича Қўлланма тайёрлади: (<http://accountabilityroundtable.org/>).

Иш берувчиларнинг халқаро ташкилоти (ИБХТ) инсон ҳуқуқлари кесимидаги тадбиркорлик фаолиятига оид Дастурамал принциплар бўйича иш берувчилар учун Қўлланма чоп этди (2012 йил): [www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe\\_documents/publications/Policy%20Areas/business\\_and\\_human\\_rights/EN/\\_2012-02UN\\_Guiding\\_Principles\\_on\\_Business\\_and\\_Human\\_Rights\\_-\\_EmployersGuide.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/_2012-02UN_Guiding_Principles_on_Business_and_Human_Rights_-_EmployersGuide.pdf) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

### **Инсон ҳуқуқлари талқинидаги тадбиркорлик фаолияти бўйича Ноҳукумат механизмлари, воситалари ва қўлланмалари (тўлиқ бўлмаган рўйхат)**

Инсон ҳуқуқлари бўйича халқаро федерация (ИХҲФ) суиистеъмолчиликлар жабрдийдалари ва ноҳукумат ташкилотлари учун корпоратив масъулият механизмларига оид Қўлланма тайёрлади. Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги суиистеъмолчиликлар учун компанияларнинг масъулияти: суиистеъмолчиликлар жабрдийдалари ва ноҳукумат ташкилотлари учун ҳуқуқий ҳимоя механизмларига оид Қўлланма: [www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258](http://www.fidh.org/Updated-version-Corporate-8258) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

Инсон ҳуқуқлари ва бизнес Институтини (ИХБИ), «Калверт инвестментс» ва Корпоратив масъулият бўйича Конфессиялараро

марказ билан ҳамкорликда ҳужжат чоп этди: «Инсон ҳуқуқларини сармоялаш: инсон ҳуқуқлари талқинидаги тадбиркорлик фаолияти масалалари бўйича сармоядорлар учун Қўлланма». У [www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html](http://www.ihrb.org/publications/reports/investing-the-rights-way.html) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

«КСО Европа» ташкилотидида шикоятларни кўриб чиқилишини баҳолаш Хизмати (МОС-А) мавжуд, у низоларни ҳал этиш корпоратив ҳуқуқий механизмларининг самарадорлигини баҳолаш тўғрисида маъруза тайёрлади (2013 йил). [www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members](http://www.csreurope.org/management-complaints-assessment-service-available-all-members) [www.csreurope.org/company\\_mechanisms\\_for\\_addressing\\_human\\_rights\\_complaints.html](http://www.csreurope.org/company_mechanisms_for_addressing_human_rights_complaints.html) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

«Оксфам» ташкилоти корпоратив масъулиятга оид қатор қўлланмалар ва ҳужжатлар чоп этган: [www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/](http://www.oxfam.org.au/explore/corporate-accountability/) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

Дастурамал принципларга алоқадор бўлган, молиявий муассасалар томонидан барпо этилган хавотирларни бошқаришнинг чегаравий тизими бўлмиш «Экваториал тамойиллар» лойиҳаларни молиялашда юзага келадиган экологик ва ижтимоий хавфларни аниқлаш, баҳолаш ва бошқариш учун яратилган. У [www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep](http://www.equator-principles.com/index.php/about-ep/about-ep) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

Инсон ҳуқуқлари соҳасидаги кўнгилли хавфсизлик принциплари [www.voluntaryprinciples.org/](http://www.voluntaryprinciples.org/) веб-сайтида жойлашган.

Кўриқлаш хизматларини ҳавола этувчиларнинг Халқаро кодекси [www.icoc-psp.org/](http://www.icoc-psp.org/) веб-сайтида жойлашган.

«Саноатнинг қазиб чиқариш соҳасида айнан бир хиллик» ташаббуси ҳақидаги тегишли маълумотлар <http://eiti.org/> веб-сайтида жойлашган.

Савдо этикаси учун Ташаббусига оид тегишли ахборот [www.ethicaltrade.org/](http://www.ethicaltrade.org/) веб-сайтида жойлашган.

Адолатли меҳнат учун Ассоциацияси тўғрисидаги ахборот [www.fairlabor.org/](http://www.fairlabor.org/) веб-сайтида жойлашган.

Ижтимоий масъулият муаммолари бўйича Халқаро ташкилот ва Ижтимоий масъулият соҳасида аккредитация Хизматлари борасидаги тегишли маълумотлар [www.sa-intl.org/](http://www.sa-intl.org/) ва [www.saasaccreditation.org/](http://www.saasaccreditation.org/) веб-сайтларида жойлашган.

Экологик ва ижтимоий муаммолар бўйича нефть ва газ саноати Жаҳон ассоциацияси ИПИЕКА инсон ҳуқуқлари бўйича ўқув қўлланмасини чоп этди. Қўлланма [www.ipiesa.org/good-practice/human-rights-training-toolkit](http://www.ipiesa.org/good-practice/human-rights-training-toolkit) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

Тоғ-кон қазиб чиқариш ва металлургия саноатининг барқарорлик масалалари бўйича соҳавий ассоциацияси бўлган Тоғ-кон қазиб чиқариш саноати ва металлургия бўйича Халқаро Кенгаш тоғ-кон қазиб чиқариш ва металлургия соҳаларида инсон ҳуқуқларига оид бир неча нашрларни, жумладан тезкор поғ она даражасида шикоятларни кўриб чиқиш механизмлари учун қўлланмани чоп этди. Улар [www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues](http://www.icmm.com/page/14809/human-rights-in-the-mining-and-metals-industry-overview-management-approach-and-issues) (2014 йил 28 август саҳифаси ташрифи) веб-сайтида жойлашган.

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

HR/PUB/14/3

United Nations Publication

Муҳаррирлар:  
У. Раджабова  
Э. Эрназаров

Нашриёт лицензияси AI № 263 от 31.12.2014  
Босишга рухсат этилди 13.01.2018 й.  
Бичими 60 × 90 1/16.  
«Myriad Pro» гарнитураси.  
Офсет босма усулида босилди.  
Босма табоғи 6,0. Нашр табоғи 5,6.  
Адади 2000 нусха

«BAKTRIA PRESS» МЧЖ Нашриёт уйи  
100000, Ташкент, Буюк Ипак Йўли мавзеси, 15–25  
тел.: +998 (71) 233-23-84

«Mega Basim» босмахонасида чоп этилди

ISBN 978-9943-5092-7-6