



**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
И СОЦИАЛЬНЫЙ СОВЕТ**

Distr.  
GENERAL

E/CN.4/2005/91  
15 February 2005

RUSSIAN  
Original: ENGLISH

КОМИССИЯ ПО ПРАВАМ ЧЕЛОВЕКА  
Шестьдесят первая сессия  
Пункт 16 предварительной повестки дня

**ДОКЛАД ПОДКОМИССИИ ПО ПООЩРЕНИЮ И ЗАЩИТЕ  
ПРАВ ЧЕЛОВЕКА**

**Доклад Верховного комиссара Организации Объединенных Наций  
по правам человека об ответственности транснациональных  
корпорация и других предприятий в области прав человека \* \*\***

**Резюме**

Настоящий доклад представлен в соответствии с решением 2004/116 Комиссии. В нем рассматривается сфера охвата и правовой статус существующих инициатив и норм, касающихся ответственности транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека, а также нерешенные вопросы, которые требуют дальнейшего рассмотрения Комиссией. В докладе содержится обзор существующих инициатив и норм, касающихся корпоративной социальной ответственности с точки зрения прав человека, и отмечается, что имеются пробелы в понимании характера и сферы охвата обязанностей коммерческих предприятий в области прав человека. На основе итогов консультаций, проведенных при подготовке доклада, Верховный комиссар представляет выводы и рекомендации с целью определения возможностей укрепления норм, касающихся коммерческих предприятий и прав человека, и их практического применения.

---

\* Приложения к настоящему докладу распространяются только на том языке, на котором они представлены.

\*\* Настоящий доклад представляется с опозданием в связи с необходимостью включить в него по возможности самую новую информацию.

## СОДЕРЖАНИЕ

	<i>Пункты</i>	<i>Стр.</i>
Введение.....	1 - 6	3
I.    СФЕРА ОХВАТА И ПРАВОВОЙ СТАТУС СУЩЕСТВУЮЩИХ ИНИЦИАТИВ И НОРМ.....	7 - 22	4
II.   НЕРЕШЕННЫЕ ВОПРОСЫ.....	23 - 51	16
III.  ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ.....	52	25

## ПРИЛОЖЕНИЯ

Annex I: Outline of the consultation process in response to Commission decision 2004/116.....		31
Annex II: Description of a selection of existing initiatives and standards on business and human rights.....		36
Annex III: Comparison of the scope and legal status of existing initiatives and standards listed in Annex II.....		42

## Введение

1. В своем решении 2004/116 Комиссия рекомендовала Экономическому и Социальному Совету просить "Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека подготовить доклад, в котором излагалась бы сфера охвата и правовой статус существующих инициатив и норм, касающихся ответственности транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека, в том числе проекта норм, содержащихся в [документе E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2], и затрагивались бы нерешенные вопросы, провести консультации со всеми соответствующими участниками при подготовке данного доклада, включая государства, транснациональные корпорации, ассоциации работодателей и трудящихся, соответствующие международные организации и учреждения, органы по наблюдению за осуществлением договоров и неправительственные организации, и представить доклад Комиссии на ее шестьдесят первой сессии с целью определения возможностей для укрепления норм, касающихся ответственности транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека, и возможных средств их применения". Настоящий доклад представляется в соответствии с этой просьбой.

2. В мае 2004 года Управление Верховного комиссара Организации Объединенных Наций по правам человека (УВКПЧ) начало консультационный процесс в качестве первого шага по осуществлению решения Комиссии. Он проводился главным образом двумя способами. Во-первых, УВКПЧ направило просьбы соответствующим участникам относительно представления их письменных ответов на вопросы, поставленные в решении Комиссии. 19 мая 2004 года УВКПЧ направило вербальные ноты всем государствам-участникам. В июне 2004 года УВКПЧ направило письма отдельным организациям и учреждениям, упомянутым в данном решении, а именно: транснациональным корпорациям, ассоциациям работодателей, ассоциациям трудящихся, соответствующим международным организациям и учреждениям, органам по наблюдению за осуществлением договоров и межправительственным организациям. В настоящем докладе представители этих организаций и учреждений фигурируют под общим названием "участники".

3. УВКПЧ просило государства и других участников представить информацию по следующим трем вопросам, изложенным в решении Комитета:

- a) существующие инициативы и нормы, касающиеся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека;

- b) сфера охвата и правовой статус этих инициатив и норм;
- c) любые нерешенные вопросы.

4. Учитывая тот факт, что многие другие участники заинтересованы внести вклад в доклад Верховного комиссара, УВКПЧ принимало материалы с информацией, представленные другими участниками. С этой целью УВКПЧ выделило вебсайт для размещения информации о данном докладе и ходе консультативного процесса<sup>1</sup>. Список участников, с которыми были установлены контакты и от которых были получены письменные ответы, приводится в приложении I. Полный текст этих ответов имеется на вебсайте УВКПЧ.

5. Помимо обращения с просьбой о представлении письменных материалов для доклада УВКПЧ провело также непосредственные консультации с участниками по вопросам, поднятым в решении Комиссии. Верховный комиссар и сотрудники УВКПЧ встречались с участниками по их просьбе и приняли участие в организованных ими совещаниях. 22 октября 2004 года УВКПЧ провело публичную консультацию с участниками совместно с Управлением по Глобальному договору. Эта консультация дала возможность участникам встретиться и обсудить три вопроса, поставленных в решении Комиссии. В ней участвовало более 50 учреждений (см. список в приложении I). В сотрудничестве с Управлением по Глобальному договору УВКПЧ подготовило справочный документ и доклад об этой консультации, с которыми можно ознакомиться на вебсайте Управления по Глобальному договору<sup>2</sup>.

6. В настоящем докладе термин "ответственность транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека" дается в виде краткого термина "предприятия и права человека". Термин "консультационный процесс" используется в настоящем докладе для обозначения процесса запрашивания и получения письменных или устных представлений по вопросам, затронутым в решении Комиссии.

## **I. СФЕРА ОХВАТА И ПРАВОВОЙ СТАТУС СУЩЕСТВУЮЩИХ ИНИЦИАТИВ И НОРМ**

### **Существующие инициативы и нормы**

7. За последние 15 лет наблюдалось быстрое увеличение количества инициатив и норм, касающихся корпоративных социальных обязанностей. Только в рамках консультационного процесса было выявлено более 200 существующих инициатив и норм. В приложении II дается описание инициатив и норм, которые наиболее часто

упоминались участниками в ходе консультационного процесса. Существующие инициативы и нормы можно разбить на следующие категории:

a) *Международные документы.* Международные документы, такие, как договоры и декларации, могут касаться государств, однако иметь отношение к предприятиям, например Конвенция о борьбе с подкупом иностранных должностных лиц в международных коммерческих сделках Организации экономического сотрудничества и развития, и иметь непосредственное отношение к предприятиям, например Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики Международной организации труда, и Руководящие принципы деятельности многонациональных предприятий ОЭСР;

b) *Национальные нормы.* К числу национальных законных норм относятся конституционные положения, национальные законы и национальные правила, касающиеся деятельности предприятий. Национальные нормы могут также иметь экстратерриториальную силу, например Закон Соединенных Штатов Америки о возбуждении деликтных исков иностранцами;

c) *Системы сертификации.* Системы сертификации - это программы, разработанные организацией, группой или сетью и требующие присоединения к своду принципов. После присоединения для обеспечения соблюдения, как правило, осуществляется независимый мониторинг системы. Примерами являются: программа сертификации Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP), ("Обязанности в текстильной промышленности во всем мире (ВРАП)", система сертификации SA8000 и система сертификации в рамках Кимберлийского процесса;

d) *Добровольные инициативы.* Добровольные инициативы включают кодексы поведения, директивы, политику, инициативы третьих сторон и инициативы по самоотчетности, разработанные отдельными компаниями, группами компаний, межправительственными организациями или группами гражданского общества и принятые предприятиями на добровольной основе. Глобальный договор Генерального секретаря Организации Объединенных Наций является примером добровольной инициативы, получившей поддержку Организации Объединенных Наций. К числу межправительственных добровольных инициатив относятся Добровольные принципы безопасности и прав человека в горнодобывающих и энергетических отраслях и Инициатива по обеспечению транспарентности в добывающей промышленности. Неправительственные добровольные инициативы включают Глобальные принципы Салливана, Принципы круглого стола в Ко для Кодекса поведения предприятий и ассоциаций по международным операциям мира. В ходе консультационного процесса

информацию о своих добровольных инициативах представили такие отдельные компании как БАСФ, БП, Гэп, Нексен, Пфайзер, Рио Тинто, Шелл, СОНОФОН, Сторбрэнд и Телефоника;

е) *Основные финансовые индексы.* Существуют наборы социально-экологических индексов, основанных на объективных критериях, по которым осуществляется мониторинг компаний как средство изменения характера деятельности предприятий в результате воздействия инвесторов и рынков. К числу примеров относится индекс FTSE4Good и Социально-экологический индекс энергетики Голдмана Сакса;

ф) *Инструменты, совещания и другие инициативы.* Эти инициативы направлены на поощрение более глубокого понимания и соблюдения прав человека в самых разнообразных формах, включая методологии оценок воздействия прав человека, инструменты управления, учебные пособия, рабочие совещания, экспериментальные проекты, многосторонние консультации с заинтересованными участниками, партнерства государственного и частного секторов и т.д. Примерами инициатив в данной категории является Инициатива руководителей предприятий в интересах прав человека (ИРППЧ) и проект Датского института по вопросам прав человека и предприятий.

### **Сфера охвата и правовой статус**

8. Ввиду широкого разнообразия существующих инициатив и норм любое сравнение их сферы охвата и правового статуса становится сложной задачей. Тем не менее полезными для сравнения сферы охвата и правового статуса различных инициатив и норм и понимания текущего положения дел в области деятельности предприятий и прав человека могут оказаться следующие критерии. К сфере охвата относятся следующие критерии:

а) *Задачи.* Инициативы и нормы, касающиеся предприятий и прав человека, могут быть направлены на защиту прав человека, поощрение прав человека или обеспечение того и другого. Например, Глобальный договор Генерального секретаря характеризуется по своей сути мерой поощрительного характера, поскольку в нем содержится просьба к компаниям учитывать, поддерживать и осуществлять свод основных принципов, включая два принципа, касающиеся прав человека. Некоторые инициативы характеризуются как поощрительной, так и защитной направленностью, например системы сертификации или Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, направленной на поощрение позитивного вклада предприятий, со сведением при этом к минимуму и ликвидацией рисков и трудностей. Руководящие принципы ОЭСР создают систему национальных

координационных центров для решения конкретных вопросов, возникающих в ходе осуществления;

b) *Источник.* Источник инициативы или нормы - правительство, межправительственная организация, предприятия, гражданское общество - может быть непосредственно связан с определением их рамок и полномочий. Например, инициативы или нормы, согласованные или принятые в рамках Организации Объединенных Наций или МОТ, могут характеризоваться широкими полномочиями, учитывая международный или межправительственный характер этих организаций;

c) *Охват прав человека.* Уровень конкретности ссылок на права человека в инициативах и формах является важным свидетельством сферы охвата с точки зрения прав человека. Многие инициативы и нормы содержат ссылки на права человека в общих чертах; в то же время в относительно немногих инициативах и нормах фактически излагаются конкретные положения по правам человека, которые касаются деятельности коммерческих предприятий. Например, в Руководящих принципах ОЭСР по многонациональным предприятиям о правах человека говорится лишь в широком смысле, в то время как в Трехсторонней декларации МОТ речь идет о конкретных правах трудящихся;

d) *Территориальный охват.* Территориальный охват инициатив и норм часто с трудом поддается оценке, однако имеет важное значение при любом рассмотрении вопроса о практической сфере охвата какой-либо инициативы или нормы. Например, конституционные положения и национальное право обычно действуют в рамках национальных границ; в то же время государства во все большей мере учитывают законы об экстратерриториальном действии. С учетом состава участников МОТ Трехсторонняя декларация и Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда характеризуются международным охватом. В то же время добровольная инициатива крупной компании может иметь относительно широкий территориальный охват, если данная компания действует во многих странах;

e) *Охват компаний.* Соответствующее значение при определении сферы действия имеет также количество компаний, на которых в настоящее время или в перспективе распространяется действие инициативы или нормы. Некоторые инициативы касаются одной компании, другие открыты для присоединения к ним нескольких компаний, а для осуществления третьих требуется присоединение предприятий в рамках конкретных секторов. Так, например, Добровольные принципы безопасности и прав человека в горнодобывающих и энергетических отраслях и инициатива под названием "Обязанности в текстильной промышленности во всем мире (ВРАП)" характеризуются

секторальным охватом, в то время как другие инициативы, такие, как Руководящие принципы ОЭСР и Трехсторонняя декларация МОТ, потенциально характеризуются широким охватом компаний, перечень которых выходит за пределы любого конкретного сектора;

f) *Практическая реализация и мониторинг.* Существует целый ряд механизмов по осуществлению или мониторингу инициатив и норм. Некоторые добровольные инициативы, такие, как Глобальный договор, не предполагают мониторинга как такового. Международные документы, такие, как договоры по правам человека или Конвенция Организации Объединенных Наций против коррупции, предусматривают национальный мониторинг, в том числе с применением санкций в некоторых случаях. Другие инициативы, такие, как Глобальная инициатива в области отчетности, используют такие методологии проверки, как предоставление отчетности. Такие рыночные механизмы как индекс FTSE4Good, используют независимые механизмы оценки.

9. Пониманию правового статуса инициатив служат следующие критерии:

a) *Обязательные нормы для компаний.* Конституции и национальное законодательство во многих государствах включают обязанности в области прав человека, которые являются обязательными для компаний. Сами компании могут, вероятно, также выступать с инициативами в области прав человека, которые носят обязательный характер в результате включения в контракты соответствующих конкретных положений;

b) *Обязательные нормы для государств.* Международные договоры, такие, как основные договоры по правам человека, являются обязательными для государств-участников. Хотя международные декларации не являются обязательными для государств, в них указывается тем не менее то, в какой степени государство обязано придерживаться принципов, изложенных в данном документе;

c) *Рекомендательные нормы.* Большинство существующих инициатив в отношении предприятий и прав человека входит в категорию рекомендательных.

### **Сравнение инициатив и норм**

10. В таблице, приведенной в приложении III, дается сравнение сферы охвата и правового статуса существующих инициатив и норм, изложенных в приложении II<sup>3</sup>. Из них в рамках консультационного процесса были освещены четыре инициативы и нормы, которые заслуживают более тщательного сравнения. Этими инициативами и нормами являются: Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных



корпораций и социальной политики, МОТ; Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий; Глобальный договор Организации Объединенных Наций; и проект "Норм, касающихся обязанностей транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека" (проект норм) (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2). Эти инициативы и нормы не только привлекли большое внимание в ходе консультационного процесса; их международный характер определяет их особую связь с работой Комиссии в этой области.

11. Руководящие принципы ОЭСР - это рекомендации предприятиям со стороны 30 государств - членов ОЭСР и восьми присоединившихся государств, которые не являются членами ОЭСР<sup>4</sup>, касающиеся поведения во многих областях предпринимательской этики. Рекомендации охватывают широкий перечень вопросов, в том числе соблюдение местных законов и правил, защиту интересов потребителей, воздержание от противоречащей правилам конкуренции практики и выполнение налоговых обязательств принимающей страны. Отдельная рекомендация касается прав человека в целом, и согласно этой рекомендации предприятиям следует "уважать права человека лиц, затрагиваемых их деятельностью, с учетом международных обязательств правительства принимающей страны". Кроме того, в комментарии к Руководящим принципам подчеркивается актуальность Всеобщей декларации прав человека. Эти Руководящие принципы включают также рекомендации в отношении прав человека трудящихся, такие, как: свобода ассоциации, право на переговоры о заключении коллективного договора, эффективная ликвидация детского труда, ликвидация всех форм принудительного или обязательного труда и недискриминация в области занятости и профессиональной деятельности. 38 присоединившихся государств, которые являются источником наибольшего объема прямого иностранного инвестирования в мире и в которых размещены самые крупные многонациональные предприятия, обязались способствовать осуществлению этих руководящих принципов многонациональными предприятиями, действующими на их или с их территории. Руководящие принципы ОЭСР охватывают, таким образом, значительную территорию и большое количество компаний, выходя за территориальные пределы 38 присоединившихся государств.

12. Несмотря на то, что они предназначены главным образом для оказания поощрительного воздействия, Руководящие принципы ОЭСР имеют своеобразный механизм мониторинга и поэтому могут также рассматриваться в качестве защитного элемента. Этот механизм состоит из национальных контактных пунктов, назначаемых присоединившимися государствами, на которые возлагается обязанность по поощрению осуществления Руководящих принципов и проведению расследований на национальном уровне. Одна из этих обязанностей заключается в оказании содействия разрешению

вопросов, которые возникают в связи с осуществлением Руководящих принципов в конкретных случаях.

13. С точки зрения правового статуса Руководящие принципы ОЭСР представляют собой чисто добровольные рекомендации предприятиям; в то же время присоединившиеся государства обязаны поощрять их осуществление. Несмотря на их значительную сферу охвата, Руководящие принципы ОЭСР являются рекомендациями 38 государств и поэтому не обладают универсальными полномочиями. В отношении осуществления ОЭСР сообщает о том, что в последнем обзоре управляющих международных компаний просили перечислить авторитетные международные критерии для корпоративного поведения; 22%, не задумываясь, назвали Руководящие принципы. Руководящие принципы ОЭСР переведены на 26 языков, и ссылки на них содержатся на более чем 60 000 вебстраниц. 15 стран ссылаются на Руководящие принципы в контексте своих программ кредитования экспорта и инвестиционных гарантий. По состоянию на июнь 2004 года национальными контактными пунктами было рассмотрено 79 конкретных вопросов. Некоторые из них касались поведения компаний в странах ОЭСР, однако большинство было связано с поведением многонациональных предприятий в странах, не входящих в ОЭСР.

14. По сравнению с Руководящими принципами Трехсторонняя декларация принципов МОТ является руководством для многонациональных предприятий, а также национальных предприятий, правительств и организаций трудящихся по трудовым аспектам корпоративных социальных обязанностей. Она охватывает несколько областей, имеющих отношение к правам человека трудящихся, а именно: поощрение занятости; свободу ассоциации и право на организацию; переговоры о заключении коллективных соглашений; равенство возможностей и обращения; гарантию занятости; профессиональную подготовку; зарплату, пособия и условия труда; технику безопасности и здравоохранение. Другие области прав человека Трехсторонней декларацией МОТ не охватываются. Учитывая универсальный характер МОТ и ее трехстороннюю структуру, рамки действия Декларации с точки зрения территориального охвата и охвата компаний являются в техническом плане более широким по сравнению с Руководящими принципами ОЭСР, хотя на практике охват компаний обоими документами может фактически оказаться более одинаковым с учетом концентрации прямых иностранных инвестиций в государствах, присоединившихся к Руководящим принципам ОЭСР, и потоков этих инвестиций между этими государствами. Важно отметить, что указанная Декларация была принята на трехсторонней основе, и, таким образом, в силу своей сути она зависит от оказания поддержки со стороны правительств, работодателей и трудящихся. Трехсторонняя декларация МОТ является добровольной для предприятий, хотя упоминаемые в ней конвенции МОТ являются обязательными для

государств-участников. Членство почти всех стран в МОТ подчеркивает международный авторитет ее источника. Трехсторонняя декларация МОТ по своей сути предназначена для оказания содействия; в то же время Руководящие принципы также поощряют предприятия к разработке добровольных процедур примирения для урегулирования и предотвращения споров в промышленности.

15. Глобальный договор Организации Объединенных Наций представляет собой информационный форум, действующий на основе десяти принципов, вытекающих из основных международных договоров, главное внимание в которых уделяется таким вопросам, как права человека, трудовые нормы, окружающая среда и коррупция. Одно из основополагающих положений Глобального договора заключается в том, что без активного участия частного сектора универсальным принципам угрожает опасность того, что ни останутся невыполненными. Соответственно Глобальный договор направлен на усиление основных элементов глобальной экономики универсальными ценностями, определенными в международных договорах. Первые два принципа Глобального договора касаются прав человека. Во-первых, деловые круги должны поощрять и уважать защиту международно провозглашенных прав человека, и, во-вторых, деловые круги должны следить за тем, чтобы не оказаться замешанными в нарушении прав человека. В качестве инициативы Генерального секретаря Глобальный договор характеризуется потенциально широким территориальным охватом, поскольку он располагает местными сетями в более чем 50 странах. Охват компаний также является значительным и насчитывает более 1 700 официальных участников, большую часть которых составляют компании.

16. Глобальный договор является исключительно добровольным для предприятий, хотя "международно провозглашенные права человека", которые упоминаются в нем, как правило, являются обязательными для государств. В отличие от Руководящих принципов ОЭСР и Трехсторонней декларации МОТ Глобальным договором не предусматривается наличие какого-либо механизма мониторинга, основанного на публичной отчетности, транспарентности и сознательной заинтересованности компаний, трудящихся и гражданского общества и предназначенного для начала совместного осуществления указанных десяти принципов. Согласно Управлению по Глобальному договору результаты недавно проведенного исследования последствий заключения Глобального договора показывают на сегодняшний день, что он оказал значительное влияние на корпоративное поведение, особенно в оказании содействия ускорению позитивных изменений.

17. Несмотря на то, что в каждой из этих инициатив и норм действительно содержатся ссылки на поощрение и защиту прав человека, формулировка этих ссылок соответствует

тому, каким образом права человека соотносятся с общими задачами и сферой действия каждой инициативы. Так, например, в Трехсторонней декларации МОТ конкретно говорится о правах человека трудящихся, а не других лиц, в то время, как в Глобальном договоре о правах человека говорится в целом, без какого-либо конкретного указания на то, какие конкретные права человека имеются в виду. Ссылки на "права человека" в Руководящих принципах ОЭСР также характеризуются отсутствием конкретности. В результате этого до сих пор имеется пробел в понимании того, что ожидается международным сообществом от предприятий, когда речь заходит о правах человека.

### **Проект норм**

18. В проекте "Норм, касающихся ответственности транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека" (проект норм), предпринимается попытка возложить прямую ответственность на предприятия с целью обеспечения всесторонней защиты всех прав человека, т.е. гражданских, культурных, экономических, политических и социальных прав, имеющих отношение к деятельности предприятий. В проекте норм определяются конкретные права человека, имеющие отношение к деятельности предприятий, такие, как право на равные возможности и недискриминацию, право на безопасность лиц, права трудящихся, и упоминаются права таких конкретных групп, как коренные народы. Кроме того, в проекте норм излагаются обязанности предприятий в связи с охраной окружающей среды и защитой потребителей. Поскольку этот проект является инициативой экспертного органа Организации Объединенных Наций, в нем ставится задача обеспечения широкого территориального охвата. Он также стремится обеспечить широкий охват компаний, о чем свидетельствует упоминание в его названии "транснациональных корпораций и других предприятий". Проектом предусматривается целый ряд механизмов по осуществлению как поощрительного, так и защитного характера, таких, как самоотчетность и внешняя проверка. Комиссия указала также, что проект норм содержит "полезные элементы и идеи для рассмотрения Комиссией", однако в качестве проекта предложения он не имеет какого-либо правового статуса.

19. Проект норм - это попытка заполнить пробел в понимании того, что ожидается от предприятий в отношении прав человека. В то же время консультационный процесс выявил наличие широкого диапазона мнений участников относительно значения и содержания данного проекта. Группа предпринимателей, многие государства и отдельные предприятия выразили критические отношения к проекту, в то время как о готовности оказать поддержку заявили неправительственные организации, некоторые государства и предприятия, а также отдельные участники, такие, как научные работники, юристы и консультанты.

20. Ниже дается краткое изложение основных аргументов как против, так и в поддержку проекта норм. Участники, выразившие критическое отношение к проекту норм, заявили, что:

a) проект норм представляет собой значительный отход от принципа добровольного присоединения предприятий к международным нормам прав человека, а необходимость подобного отхода не была продемонстрирована;

b) стиль проекта норм является необоснованно негативным по отношению к предприятиям. Проект является несбалансированным с точки зрения его направленности, и в нем не учитываются должным образом значительные позитивные вклады предприятий в осуществление прав человека;

c) признание правовых обязательств предприятий в деле "поощрения, гарантии осуществления, уважения, обеспечения соблюдения и защиты прав человека" является необоснованным и неправильно отражает международное право - только государства несут правовые обязательства в соответствии с международным правом прав человека;

d) содержащиеся в проекте норм положения по правам человека являются нечеткими и неточными. Например, ссылка на международные договоры и другие документы в пунктах преамбулы и в определениях включает документы, которые являются лишь рекомендациями, характеризуются низкими показателями ратификации, не обладают сами по себе исполнительной силой или не являются договорами по правам человека. В этой связи эти документы не являются свидетельством того, в каком состоянии находится международное право прав человека;

e) правовые обязанности предприятий, определенные в проекте норм, выходят за пределы норм, применяемых в отношении государств. В частности, согласно формулировке проекта норм на предприятия возлагаются обязанности по соблюдению норм согласно договорам, которые государство, в котором действуют компании, может, вероятно, не ратифицировать;

f) проект норм требует, чтобы предприятия принимали взвешенные решения, что в большей степени относится к компетенции правительств. В отношении некоторых прав человека от правительств требуется принятие решений, касающихся наиболее целесообразной формы их осуществления, с тем чтобы уравновесить часто противоречивые интересы. По сравнению с компаниями демократическое государство находится в более выгодном положении для принятия подобных решений;

g) возложение правовых обязательств на предприятия может привести к тому, что обязательства по защите прав человека будут возлагаться не на правительства, а на частный сектор, что даст государствам возможность уклоняться от выполнения своих собственных обязанностей;

h) применение положений проекта Норм является весьма тяжелой и практически невозможной процедурой. Неясная формулировка некоторых положений проекта норм приведет к тому, что суду будет трудно вынести решение по любому представленному на его рассмотрение сообщению, а требования в отношении отчетности, сформулированные в проекте норм, являются весьма обременительными. Концепция обязательности, принятая в проекте норм, может также привести к обратным результатам в результате отказа от добровольных усилий и уделения главного внимания осуществлению лишь незначительного числа минимальных норм;

i) проект норм повторяет другие инициативы и нормы, особенно Руководящие принципы ОЭСР для многонациональных предприятий и Трехстороннюю декларацию МОТ.

21. Участники, высказавшиеся в поддержку проекта норм, заявили о том, что эти нормы:

a) представляют собой самую всеобъемлющую, ясную и полную инициативу или норму в отношении предприятий и прав человека, которая выходит за пределы трудовых норм;

b) скорее дополняют, а не повторяют существующие инициативы и нормы, благодаря попытке определения обязанностей предприятий в области конкретных прав человека;

c) предлагают общий набор норм для всех предприятий в связи с правами человека и равнозначное поле деятельности для конкурирующих компаний;

d) обеспечивают средства для оценки существующей и будущей практики. Проект норм предлагает модель соответствующих прав и обязанностей, в соответствии с которыми компании могут рассматривать и оценивать свою деятельность в связи с правами человека, с тем чтобы помочь им понять то, каким образом их деятельность может затронуть отдельных лиц и общины;

e) устанавливают правильный баланс между обязанностями государства и компаний в отношении прав человека. Проект норм не оспаривает роль государства как главного лица, отвечающего за соблюдение прав человека, однако в нем указывается, тем не менее, что компании несут вторичные обязательства в отношении прав человека в рамках их соответствующих сфер деятельности и влияния;

f) обеспечивают нормативную основу и модели для действий государств, помогая им в создании национального законодательства путем определения конкретных областей, в которых данному государству следует регулировать деятельность корпораций, с тем чтобы выполнить его обязательства по защите прав человека;

g) направлены на урегулирование такой ситуации, когда компания осуществляет свою деятельность в государстве, которое не желает или не способно защищать права человека. Определение прямых международных правовых обязательств, действующих в отношении предприятий, фигурирующих в данном проекте, является попыткой решения ситуации, в которой государство либо не может эффективным образом осуществлять законодательную власть, либо не способно защищать права человека в конкретной ситуации;

h) касаются существующей апатии и недоверия в гражданском обществе к добровольным инициативам, которые оказываются эффективными для позитивно настроенных компаний и не охватывают, несмотря на их существенную ценность, все компании (у многих компаний отсутствует политика в области прав человека). Добровольные инициативы характеризуются как непоследовательностью своего понимания прав человека, так и неэффективностью в плане полной ликвидации всех угроз для осуществления прав человека;

i) обеспечивают возможность правовой защиты жертвам нарушений прав человека. Это положение основано на добровольных инициативах, которые не контролируются независимым органом и которые необязательно гарантируют право на средство правовой защиты в случае очевидных нарушений.

22. Хотя мнения по данному документу разошлись, целесообразно отметить, что проект норм, имеющий статус проекта предложения, может стать предметом обсуждения и рассмотрения Комиссией. В этой связи следует отметить, что в настоящее время организация "Инициатива руководителей предприятий в области прав человека" проводит "дорожные испытания" проекта норм в компаниях из разных международных предпринимательских секторов с целью демонстрации направлений, по которым должны осуществляться права человека. Предприятия, привлеченные к "дорожным испытаниям",

заинтересованы в лучшем понимании проекта норм, а также определении способов применения содержания данного документа посредством определения того, что является "основным", "ожидаемым" и "желательным" поведением для всех компаний. Данный процесс будет продолжен до декабря 2006 года.

## II. НЕРЕШЕННЫЕ ВОПРОСЫ

23. В основе нижеследующего изложения "нерешенных вопросов" лежат три общих допущения. Первое заключается в том, что предприятия, как и все участники общества, должны действовать ответственным образом, в том числе соблюдать права человека. Это вытекает из Всеобщей декларации прав человека<sup>5</sup>, а также находит свое отражение в реальной жизни многих стран, в национальном законодательстве которых фигурируют обязанности предприятий в отношении прав человека<sup>6</sup>. В международном плане многие компании принимают участие в Глобальном договоре Организации Объединенных Наций, в котором предусматривается, что эти компании должны поощрять и уважать международно провозглашенные права человека. Кроме того, многие предприятия уже приняли добровольные руководящие принципы и кодексы поведения и стремятся добиться большей ясности в отношении того, каким образом они могут избежать проблем и позитивно влиять на осуществление прав человека в своей деятельности.

24. Во-вторых, предприятия обладают колоссальным потенциалом для создания благоприятных условий для осуществления прав человека посредством инвестирования, создания рабочих мест и стимулирования экономического роста. Деятельность предприятий также угрожает правам человека в некоторых ситуациях, и отдельные компании были замешаны в нарушениях прав человека<sup>7</sup>. Разъяснение ответственности предприятий в отношении прав человека могло бы способствовать предотвращению появления проблем в области прав человека, помочь государствам регулировать деятельность предприятий более эффективным образом и в то же время содействовать направлению прибыли предприятий на поощрение прав человека.

25. В-третьих, широкий анализ существующих инициатив и норм, касающихся предприятий и прав человека, содержащийся в предыдущем разделе, показывает, что все еще существует пробел в понимании характера и сферы обязанностей предприятий в области прав человека. Хотя за последние 10 лет наблюдался быстрый рост инициатив, связанных с корпоративными социальными обязанностями, аспекты этих инициатив, касающиеся прав человека, либо не развивались такими же темпами, либо развивались несогласованным образом. Это в свою очередь могло привести к несогласованию практики между компаниями или между странами.



26. Учитывая вышесказанное, в нижеследующем разделе дается определение "нерешенных вопросов", с тем чтобы оказать содействие Комиссии в определении "возможностей укрепления норм, касающихся ответственности транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека, и возможных средств их осуществления", как об этом говорится в решении 2004/116.

### **Какова ответственность предприятий в области прав человека?**

27. При рассмотрении ответственности предприятий в области прав человека важно повторить, что государства в первую очередь отвечают за соблюдение прав человека. Хотя предприятия могут в значительной мере влиять на осуществление прав человека, они играют определенную роль в обществе, выполняют разные задачи и оказывают разное влияние на государства в области прав человека. Ответственность государств невозможно в этой связи просто передать предприятиям; ответственность последних должна быть определена отдельным образом сообразно их специализации и роду деятельности.

28. В Глобальном договоре ответственность предприятий определена в соответствии с двумя принципами:

а) Принцип 1: Деловые круги должны поощрять и уважать защиту международно провозглашенных прав человека;

б) Принцип 2: Деловые круги должны следить за тем, чтобы не оказаться замешанными в нарушении прав человека.

29. Это является полезной отправной точкой для понимания ответственности предприятий в области прав человека, при этом предполагаются три вида ответственности. Первые два элемента ответственности - "уважать" и "поощрять" права человека - относятся к действиям или упущениям самого предприятия. Третий вид ответственности предприятий - следить за тем, чтобы не оказаться "замешанными" в нарушении прав человека, - касается взаимоотношений между предприятиями и третьими сторонами.

30. Обязанность "уважать" права человека является сравнительно непроблематичной и требует от предприятий воздерживаться от действий, которые могут мешать осуществлению прав человека. Например, частному пенитенциарному учреждению следует воздерживаться от жестокого, бесчеловечного или унижающего достоинство обращения с заключенными.

31. Более сложные вопросы возникают в связи с ответственностью "поощрять" права человека. Например, обязанность "поощрять" права человека предполагает, что предприятия реализуют позитивную ответственность за поощрение прав человека. С одной стороны, предприятия обладают значительным и в некоторых случаях неиспользованным потенциалом для поощрения прав человека посредством инвестирования, а также поощрения экономического роста и основных условий, требуемых для осуществления прав человека. Обязанность "поощрять" права человека могла бы способствовать целевой направленности этой деятельности. С другой стороны, если согласиться с тем, что деловые круги несут позитивную обязанность по применению своего влияния для поощрения прав человека, то это может вступить в противоречие с традиционными полномочиями государства в отношении надлежащего выбора и обеспечения равновесия при разработке политики в области осуществления прав человека<sup>8</sup>. В этом контексте следует отметить, что предприятия уже несут позитивные обязанности в других областях национального права, например по закону о недопущении халатности при реализации обязанности проявления заботы о трудящихся или местных общинах. Это может послужить руководящим принципом при разъяснении позитивных обязанностей деловых кругов по "поощрению" прав человека.

32. Кроме того, полезным может оказаться подразделение обязанностей "поощрять" права человека на подкатегории обязанностей. Например, Комитет по экономическим, социальным и культурным правам подразделил обязанности государств - участников Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах на обязанности соблюдать, защищать и осуществлять (поощрять, обеспечивать и поддерживать) экономические, социальные и культурные права. Обязанности "поощрять" права человека могут быть в этой связи разъяснены посредством рассмотрения вопроса о том, что может быть сделано деловыми кругами для защиты, поощрения, обеспечения и поддержки прав человека. Эти подкатегории ответственности могут быть затем классифицированы в качестве "основного", "ожидаемого" или "желательного" поведения предприятий.

33. Ответственность предприятий "следить за тем, чтобы не оказаться замешанными в нарушении прав человека", также порождает сложные вопросы. Корпорации нередко действуют с другими партнерами в рамках совместных предприятий или с национальными и местными правительствами, что может привести к заявлениям о соучастии, если сам партнер нарушал права человека. В одном из определений "соучастия" говорится, что компания замешана в нарушениях прав человека, если она санкционирует, терпит или сознательно игнорирует нарушения прав человека, совершенные предприятием-партнером, или если компания сознательно оказывает

практическую помощь или содействие, которые существенным образом влияют на совершение нарушений прав человека<sup>9</sup>.

34. Четыре ситуации являются примерами тех случаев, когда против компании может быть выдвинуто обвинение в соучастии. Во-первых, когда данная компания активно содействует, прямым или косвенным образом, нарушениям прав человека, совершаемым другими лицами; во-вторых, когда данная компания является партнером правительства и могла разумным образом предполагать или получить впоследствии информацию о том, что правительство совершает, вероятно, нарушения при выполнении партнерского соглашения; в-третьих, когда компания извлекает выгоду из нарушений прав человека, даже если она не оказывает безусловную поддержку этим нарушениям или не является их причиной; и, в-четвертых, когда компания хранит молчание или бездействует при совершении нарушений<sup>10</sup>. Как и в случае обязательства "поощрять" права человека, не всегда ясной может быть обязанность предприятий действовать или бездействовать в каждой из указанных ситуаций. Возникают вопросы относительно объема той информации, которой предприятие должно было располагать или которой ему следовало располагать в связи с нарушениями прав человека, и степени ее содействия в результате ее действий или бездействия, связанных с совершением нарушений.

35. В рамках национального и международного уголовного права разработана концепция соучастия как основы для уголовной ответственности, включая уголовную ответственность юридических лиц за их соучастие в совершении преступлений. В этой связи концепция соучастия в рамках национального и международного уголовного права может послужить руководством для дальнейшей разработки вопроса об этой обязанности<sup>11</sup>.

### **Каковы границы обязанностей предприятий в области прав человека?**

36. В отличие от пределов обязанностей государств в области прав человека границы соответствующих обязанностей предприятий с трудом поддаются определению посредством ссылки на территориальные ограничения. Хотя малое предприятие может, вероятно, оказывать относительно ограниченное влияние на осуществление прав человека в рамках конкретной страны, крупная компания может, вероятно, влиять на осуществление прав человека за пределами указанных границ. В этой связи для определения границ обязанностей предприятий в области прав человека требуется рассмотрение других факторов, таких, как размер компании, отношения с ее партнерами, характер ее операций и степень приближенности населения к ее операциям.

37. Полезную роль в понимании сферы охвата и границ обязанностей предприятий играет неправовая концепция "сферы влияния". Эта концепция не имеет авторитетного определения; тем не менее "сфера влияния" предприятия охватывает, как правило, отдельных лиц, которые характеризуются наличием определенных политических, договорных, экономических или географических связей с данным предприятием. Каждое предприятие, независимо от его размера, будет обладать сферой влияния; чем больше само предприятие, тем большей должна быть, вероятно, эта сфера<sup>12</sup>. Следует отметить, что в Глобальном договоре содержится просьба к предприятиям-участникам "принять, поддержать и реализовать в сфере своего влияния" его десять принципов.

38. Понятие "сфера влияния" может оказаться полезным для разъяснения того, в какой степени предприятиям следует "поощрять" права человека и "следить за тем, чтобы не оказаться замешанными в нарушении прав человека", посредством установления пределов обязанностей в соответствии с потенциалом предприятия. Важно отметить, что "сфера влияния" может способствовать разъяснению границ обязанностей предприятий в отношении других лиц в рамках логистической цепочки, таких, как филиалы, агенты, поставщики и покупатели, посредством оценки степени того влияния, которое одна компания оказывает на партнера в рамках своих договорных отношений, и, соответственно, того, в какой степени она несет ответственность за действия или бездействие, или за филиал компании или за партнера вниз по производственно-сбытовой цепочке<sup>13</sup>. В то же время "сфера влияния" должна помочь определению границ между обязанностями предприятий и обязанностями государства, с тем чтобы предприятия не брали на себя роль государства по обеспечению полицейского контроля. И наконец, понятие "сфера влияния" может обеспечить, чтобы меньшим по размеру предприятиям не приходилось брать на себя чрезмерно обременительные обязанности в области прав человека, а лишь обязанности, касающиеся населения, в рамках их ограниченной сферы влияния.

39. Комиссия может пожелать рассмотреть и продолжить разработку концепции "сферы влияния".

### **В отношении каких прав человека у предприятий имеются обязанности?**

40. Существуют многочисленные источники прав человека, которые могут иметь отношение к определению тех прав, в отношении которых у деловых кругов имеются обязанности. На глобальном уровне первичным источником является международное право прав человека. Важно отметить, что Всеобщая декларация прав человека стала отправной точкой для многих инициатив и норм, касающихся предприятий и прав человека. Дополнительными источниками являются Международный пакт о гражданских

и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах и другие основные договоры по правам человека. Хотя охват прав человека не является равнозначным в разных странах из-за разных показателей ратификации, важно отметить, что всеми государствами ратифицирован по меньшей мере один договор по правам человека. Существенным фактом является то, что Конвенция о правах ребенка, которая признает все гражданские, культурные, экономические, политические и социальные права в отношении детей, получила почти всеобщее признание и была ратифицирована 191 государством. Кроме того, некоторые права человека стали нормами обычного международного права и могут рассматриваться в этой связи в качестве имеющих всеобщее применение<sup>14</sup>.

41. Международные договоры содержат мало указаний в отношении того, какие права человека имеют отношение к деятельности предприятий<sup>15</sup>. В принципе обязанность "уважать" права человека может относиться ко всем признанным правам; предприятиям следует поэтому воздерживаться от вмешательства в осуществление любых прав. В то же время при наличии у предприятий позитивных обязанностей "поощрять" права человека те права, которые касаются предприятий, неизбежно являются более узкими по сравнению с теми, которые действуют в отношении государств, учитывая весьма различный характер предприятий и ту роль, которую они играют в обществе. Важно отметить, что права, которые требуют деликатных сбалансированных решений в общественных интересах или вмешательства со стороны государственного органа, будут выходить за сферу обязанностей предприятий. Например, некоторые права, такие, как права, относящиеся к уголовным судебным процессам, право на убежище и политические права, полностью относятся к общественным функциям государства и поэтому в меньшей степени касаются предприятий.

42. Неполный перечень прав человека, которые в большей степени имеют отношение к предприятиям, может включать: запрещение дискриминации; право на жизнь, свободу и безопасность личности; свободу от пыток; право на неприкосновенность частной жизни; свободу мнений и их выражения; право на поиск, получение и передачу информации; свободу ассоциации; право на организацию; запрещение кабального или принудительного труда; запрещение детского труда; право на здоровье; право на достаточный уровень жизни и право на образование. Кроме того, соответствующими являются права определенных групп населения, которые в особой степени затрагиваются деятельностью предприятий, такие, как права женщин, детей, трудящихся, коренных народов и трудящихся-мигрантов и их семей<sup>16</sup>.

### **Каким образом может быть гарантирована ответственность предприятий в области прав человека?**

43. Обеспечение уважения предприятиями прав человека является первоочередной задачей в деятельности государства на национальном уровне. Государства приняли международные обязательства соблюдать права отдельных лиц и групп лиц, а также защищать эти права от действий третьих сторон; к числу этих третьих сторон относятся предприятия. Во многих странах принято законодательство по реализации прав человека, которое регулирует деятельность предприятий в таких областях, как дискриминация и права человека трудящихся. Соблюдение этих законов обеспечивается судами и квазесудебными трибуналами.

44. Компаниям также отводится важная роль в обеспечении защиты ими прав человека в рамках своей собственной деятельности. Добровольные инициативы, касающиеся предприятий и прав человека, могут способствовать поощрению культуры соблюдения прав человека, источником которой является сама компания, и могут придать нормам в области прав человека практическое значение при проведении позитивных изменений с целью поощрения прав человека. Компании также могут поощрять права человека в своих отношениях с деловыми партнерами путем включения договорных положений, предусматривающих уважение прав человека, в качестве части коммерческой сделки. Кроме того, рыночным механизмам отводится роль в обеспечении уважения прав человека посредством использования экологических и социальных индексов и публичной отчетности по социальным обязанностям, с помощью которых оценивается деятельность предприятий, что в свою очередь может повлиять на степень доверия на рынке и стимулировать более эффективную деятельность.

45. В то же время инициативы, касающиеся компаний и рынков, имеют свои пределы и не всегда являются всеобъемлющими с точки зрения их охвата или замены мер законодательного характера. Важно отметить, что, хотя добровольные действия предприятий в области прав человека являются эффективными при наличии благих намерений и могут действенным образом повысить уровень других компаний, в секторах гражданского общества до сих пор существует скептическое отношение в отношении их общей эффективности.

46. Существует также вопрос о том, каким образом обеспечить уважение прав человека в таких ситуациях, когда эффективное управление или отчетность отсутствуют из-за нежелания или неспособности государства защищать права человека, например из-за отсутствия контроля над его территориями, слабой судебной системы, отсутствия политической воли или из-за коррупции. Отсутствие надлежащего регулирования и

обеспечения соблюдения законности государством может свести на нет возможности должного контроля за нарушениями прав человека, способствуя таким образом созданию климата безнаказанности. Особенно важным вопросом является регулирование деятельности компаний, штаб-квартиры которых расположены в одной стране, операции осуществляются в другой, а фонды находятся в третьей стране. Существует опасение в отношении того, что предприятия могут, вероятно, выходить за пределы действия юрисдикционных полномочий государств в определенных ситуациях, что может привести к негативным последствиям для осуществления прав человека.

47. Все больше внимания уделяется вопросу о том, должны ли распространяться национальное законодательство и юрисдикция основных компаний на их деятельность за рубежом, и если да, то в какой степени? Закон Соединенных Штатов Америки о возбуждении деликтных исков иностранцами является одним из примеров национальной меры, которая наделяет суды полномочиями рассматривать гражданские иски, поданные иностранными гражданами в связи с ущербом, причиненным действиями, совершенными в нарушение международного права или договора Соединенных Штатов, хотя существуют также и другие примеры. Включение основных компаний в рамки действия их национальной юрисдикции в случае предполагаемых нарушений прав человека заявителей из принимающей страны порождает вопросы, касающиеся национального суверенитета принимающей страны, а также затрагивает несколько сложных правовых вопросов, требующих дальнейшего изучения<sup>17</sup>. В то же время национальное законодательство может обеспечить эффективные средства защиты прав человека в таких ситуациях, когда имеются пробелы в области отчетности.

48. Комиссия может пожелать изучить и проанализировать тщательным образом вопрос о защите прав человека в таких ситуациях, когда принимающее государство не желает или не способно защищать права человека, включая исследование возможностей, предлагаемых национальным законодательством.

**Есть ли необходимость в заявлении со стороны Организации Объединенных Наций относительно универсальных норм, определяющих ответственность предприятий в области прав человека?**

49. Комиссия поставила перед собой задачу определить возможности усиления норм, касающихся предприятий и прав человека. В этой связи проявляется, по-видимому, все больший интерес к обсуждению вопроса о дальнейшей разработке заявления Организации Объединенных Наций об универсальных нормах, касающихся предприятий и прав человека. К числу вопросов, которые Комиссия, возможно, пожелает изучить в этой связи, относится следующее:

- a) Может ли подобное заявление способствовать разъяснению существующего пробела в понимании ответственности коммерческих предприятий в области соблюдения прав человека и может ли оно создать основу для усиления двух принципов прав человека, содержащихся в Глобальном договоре Организации Объединенных Наций, в частности посредством дальнейшего разъяснения тех позитивных мер, которые могут быть приняты деловыми кругами для "поощрения" прав человека?
- b) Может ли международный характер заявления Организации Объединенных Наций способствовать созданию равных условий для деятельности посредством определения норм, которые должны соблюдаться всеми предприятиями?
- c) Может ли заявление Организации Объединенных Наций оказать содействие предприятиям, государствам и гражданскому обществу в определении роли прав человека в рамках корпоративных социальных обязанностей?
- d) Может ли заявление Организации Объединенных Наций оказаться также полезным при разработке средств для оказания помощи предприятиям в поощрении прав человека посредством подготовки авторитетного документа с разъяснением ответственности в области прав человека и при разработке показателей, методологии оценки деятельности в области прав человека и других материалов?
- e) Может ли заявление Организации Объединенных Наций оказать помощь правительствам стран в разработке или укреплении национальных норм, касающихся поведения предприятий, поскольку оно затрагивает права человека?
- f) Может ли заявление Организации Объединенных Наций оказать помощь договорным органам в процессе конструктивного диалога с государствами - участниками договоров по правам человека благодаря четкому определению требований к государствам в отношении защиты прав человека от действий третьих сторон?



### **Каким будет правовой характер этой ответственности?**

50. В соответствии с международным правом прав человека ответственность, как правило, возлагается на государства, хотя действительно имеются некоторые исключения, например в отношении вооруженных групп<sup>18</sup>. Государства - участники договоров по правам человека обязаны защищать отдельных лиц и группы лиц от действий третьих сторон, включая коммерческие предприятия. Процесс разработки заявления о универсальных нормах, касающихся предприятий и прав человека, потребует решения вопроса о правовом статусе этого документа и вопроса о том, будет ли в нем возлагаться на предприятия прямая правовая ответственность, касающаяся прав человека. Комиссия может пожелать продолжить рассмотрение вопроса о последствиях возложения прямой правовой ответственности на предприятия согласно международному праву прав человека и вопроса о том, каким образом может осуществляться мониторинг подобной ответственности.

### **Какие средства необходимы для поощрения уважения прав человека в рамках деятельности предприятий?**

51. В своем решении 2004/116 Комиссия предусмотрела также продолжение работы по вопросу о применении норм. Консультационный процесс выявил ряд областей, в которых необходимо продолжать работу. Они включали разработку методологий оценки последствий осуществления прав человека, предназначенных для оказания помощи предприятиям в оценке реальных и потенциальных последствий деятельности по осуществлению прав человека; разработку учебных материалов для оказания помощи предприятиям в поощрении прав человека в рамках их деятельности; обобщение наилучшей деловой практики и практики государств в области предпринимательской деятельности и прав человека; оказание и усиление технической помощи государствам в области предпринимательской деятельности и прав человека, включая профессиональную подготовку сотрудников судебных органов, помощь в создании национальных регламентирующих органов и содействие в разработке законодательства и других нормативных положений.

## **III. ВЫВОДЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ**

52. Консультативный процесс, организованный в ходе подготовки настоящего доклада, явился дальнейшим шагом в направлении продолжения диалога между государствами и различными участниками по вопросу предпринимательской деятельности и прав человека. В свете этого процесса Верховный комиссар формулирует следующие выводы и рекомендации для содействия прогрессу этого

диалога и оказания помощи Комиссии с целью "определения возможностей укрепления норм, касающихся ответственности транснациональных корпораций или других предприятий в области прав человека, и возможных средств их применения". При этом Верховный комиссар подчеркивает не только важное значение этого вопроса для повестки дня Комиссии, но также и необходимость того, чтобы Комиссия действовала оперативно для ускорения того весомого поступательного движения, которое наблюдается в настоящее время, с целью определения и разъяснения ответственности предприятий в области прав человека. Определение и разъяснение этой ответственности обеспечат солидную базу для продвижения диалога и решения многих проблем, с которыми участники сталкиваются в области предпринимательской деятельности и прав человека.

a) Обзор существующих инициатив и норм свидетельствует о наличии пробелов в понимании ответственности предприятий в области прав человека.

b) Проявляется все больший интерес к дальнейшему обсуждению возможности подготовки заявления Организации Объединенных Наций об универсальных нормах в области прав человека, применяемых к предприятиям.

c) Нынешний консультационный процесс следует рассматривать в качестве первого шага, и имеется необходимость в организации в рамках Комиссии постоянного диалога и консультаций между всеми участниками по вопросу о предпринимательской деятельности и правах человека. В этом контексте имеется особая необходимость рассмотрения способов более эффективного учета взглядов и мнений государств и участников из развивающихся стран.

d) Значительная часть консультационного процесса была посвящена проекту "Норм, касающихся ответственности транснациональных корпораций и других предприятий в области прав человека". Несмотря на все еще существующее расхождение мнений по данному проекту, целесообразно более точно определить "полезные элементы" проекта норм, упомянутые Комиссией в ее решении 2004/116. В частности, "дорожные испытания" проекта норм в рамках Инициативы ведущих представителей деловых кругов в области прав человека могли бы обеспечить более глубокое понимание практического характера ответственности деловых кругов в области прав человека. Подобная инициатива заслуживает поощрения. В этой связи Верховный комиссар рекомендует Комиссии сохранить проект норм в числе нынешних инициатив и норм, касающихся деловых кругов и прав человека, с целью продолжения его рассмотрения.

e) Многие вопросы, поставленные в настоящем докладе, требуют отдельного изучения. Главные вопросы, которым пойдет на пользу дальнейшее разъяснение и изучение, включают концепции "сферы влияния" и "соучастия"; характер позитивной ответственности деловых кругов "поощрять" права человека; ответственность предприятий в области прав человека, касающаяся их филиалов и участников производственно-сбытовой цепочки; вопросы, касающиеся юрисдикции и защиты прав человека в таких ситуациях, когда государство не желает или неспособно защищать права человека; сектор целевых исследований, определяющих различные проблемы, с которыми сталкиваются разные сектора предпринимательской деятельности; и положение с конкретными исследованиями, включая защиту прав человека в конфликтных областях.

f) Имеется настоятельная необходимость в разработке "средств" для оказания помощи предприятиям в реализации их ответственности, в частности посредством подготовки учебных материалов или методологий для проведения оценок последствий осуществления прав человека в рамках текущей и будущей деятельности предприятий.

## Сноски

<sup>1</sup> <http://www.ohchr.org/english/issues/globalization/business/reportbusiness.htm>.

<sup>2</sup> <http://www.unglobalcompact.org/Portal/Default.asp>.

<sup>3</sup> For a complete review of existing initiatives and standards on business and human rights see R. Mares, (ed), *Business and Human Rights: A compilation of documents*, The Raoul Wallenberg Institute Human Rights Library, vol. 13 (Martinus Nijhoff Publishers, Leiden, 2004).

<sup>4</sup> The eight countries are: Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia.

<sup>5</sup> For example, see the preamble which proclaims the Declaration “as a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that every individual and every organ of society, keeping this Declaration constantly in mind, shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms and by progressive measures, national and international, to secure their universal and effective recognition and observance, both among the peoples of Member States themselves and among the peoples of territories under their jurisdiction”.

<sup>6</sup> The constitutions of some countries stipulate direct responsibility for legal persons to respect human rights. For example, the Constitution of South Africa (1996) provides in section 8 (2) that: “A provision of the Bill of Rights binds a natural or a juristic person if, and to the extent that, it is applicable, taking into account the nature of the right and the nature of any duty imposed by the right”.

<sup>7</sup> The Secretary-General has noted that “individuals and companies take advantage of, maintain and have even initiated armed conflicts in order to plunder destabilized countries to enrich themselves, with devastating consequences for civilian populations” (S/2002/1300, para. 58).

<sup>8</sup> Anthony Ewing, suggests the following examples of responsibilities to “support” human rights: (1) not to interfere with or oppose government efforts to protect human rights; (2) to initiate stakeholder dialogues and communicate openly with human rights organizations; (3) to become human rights advocates; (4) to educate employees and other stakeholders in human rights; and, (5) to build capacity of governments and others effectively to respect, ensure and promote human rights. “Understanding the Global Compact Human Rights Principles” in *Embedding Human Rights in Business Practice*, joint publication of the United Nations Global

Compact and the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 2004, at p. 38.

<sup>9</sup> “The Global Compact and Human Rights: Understanding Sphere of Influence and Complicity: OHCHR Briefing Paper”, in UN Global Compact/OHCHR, *ibid*, p. 19.

<sup>10</sup> International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: Human rights and the developing international legal obligations of companies*, (Geneva, February 2002), pp. 125-136.

<sup>11</sup> Under international criminal law, three elements must be met to show complicity: first, a crime must have been committed; second, the accomplice must contribute in a direct and substantial way to the crime; and, third, the accomplice must have had intent or knowledge or was reckless with regard to the commission of the crime. See International Peace Academy and Fafo AIS, *Business and International Crimes: Assessing the Liability of Business Entities for Grave Violations of International Law*, September 2004, p. 23 (<http://www.fafo.no/liabilities/index.htm>).

<sup>12</sup> International Council on Human Rights Policy, *op. cit.*, p. 136.

<sup>13</sup> For example, a claim against a parent company for acts allegedly committed by a subsidiary or agent raises complex legal questions of the extent to which a parent company can be held liable for the action of its subsidiaries - particularly where the subsidiary is not subject to the laws of the home country. Legal systems generally protect parent companies - as well as company directors and individual shareholders - from liability resulting from the acts or omissions of subsidiaries. The establishment of liability of the parent company requires “piercing the corporate veil” by demonstrating a sufficiently substantial connection between the parent company and its subsidiary. This generally requires some degree of regular control by the parent company and knowledge of events and decisions of the subsidiary. See International Peace Academy and Fafo AIS, *op. cit.*, p. 26. See also D. Kinley, and Tadaki, “From Talk to Walk: The Emergence of Human Rights Responsibilities for Corporations at International Law”, *Virginia Journal of International Law*, Vol. 44, No. 4, p. 962, which notes that it would appear that at least a substantial degree of operational or day-to-day control would be necessary for a business entity to attract liability for the acts of one its subsidiaries, agents, buyers or suppliers.

<sup>14</sup> For example, the International Law Commission has recognized the prohibition of discrimination on the basis of race as part of customary international law. See the report of the International Law Commission on its fifty-third session, *Official Records of the General Assembly, Fifty-sixth Session, Supplement No. 10 (A/56/10)*, p. 208. General comments

No. 24 (1994) and No. 29 (2001) of the Human Rights Committee also provide some guidance on identifying customary norms.

<sup>15</sup> International human rights instruments recognize some specific rights over which non-state actors do have some secondary and indirect responsibility. For example, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women requires States parties to take all appropriate measures to eliminate discrimination against women by any person, organization or enterprise (art. 2). Similarly, the Convention on the Rights of the Child requires the best interest of the child to be a primary consideration in all actions concerning children, including by private welfare institutions (art 3, para. 1).

<sup>16</sup> See e.g., D. Kinley, and Tadaki, *op. cit.*, pp. 966-993. See also International Council on Human Rights Policy, *op. cit.*, pp. 21-43.

<sup>17</sup> For example, a tribunal must establish that it has the jurisdiction to hear the case. The court must satisfy that there are grounds for hearing the case - for example, the alleged abuse occurred in the country, the courts have the authority to hear claims concerning the actions of their nationals abroad, questions of national security are at stake and so on. Similarly, the court must decide that it is the appropriate forum to hear the case. The principle of *forum non conveniens* gives courts discretion to refuse to hear a case where the court holds the opinion that, in the interests of all the parties and of justice, it may be more appropriately heard in another forum. The court might decide that the case should be tried in the courts of the country where the alleged abuse occurred. See e.g., International Peace Academy and Fafo AIS, *op. cit.*, p. 27.

<sup>18</sup> For example, the Optional Protocol to the Convention on the Rights of the Child on the involvement of children in armed conflicts recognizes that “Armed groups that are distinct from the armed forces of a State should not, under any circumstances, recruit or use in hostilities persons under the age of 18 years” (art. 4, para. 1).

## **Annex I**

### **OUTLINE OF THE CONSULTATION PROCESS IN RESPONSE TO COMMISSION DECISION 2004/116**

#### **STATES AND STAKEHOLDERS CONTACTED FOR INPUT INTO THE REPORT**

##### **States**

All members and observer States of the Commission.

##### **Transnational corporations**

ABB, Agricola Chapi, Alcan, Ashanti Goldfields, BASF, British Petroleum, Eskom, Felipe Rodriguez, Gap, Hewlett Packard, Junyao Group, Li & Fung, Oil and Natural Gas Corporation, Newmont Mining, Nexen, Nissan, Novartis, Novo Nordisk, Novozymes, Petrobras, Pfizer, Ricoh, Rio Tinto, Sasol, Shell, Sonofon, Suez, Tata Iron & Steel, Telefonica, Talal Abu-Ghazaleh Organization, Titan Cement, Unilever, Westpac.

##### **Employer associations**

The International Chamber of Commerce, the International Organization of Employers, the United States Council for International Business, the World Business Council for Sustainable Development.

##### **Employee associations**

International Confederation of Free Trade Unions, World Confederation of Labour.

##### **Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies**

The Global Compact Office, International Committee of the Red Cross, International Finance Corporation, International Labour Office, International Monetary Fund, Organization for Economic Cooperation and Development, United Nations Conference on Trade and Development, United Nations Development Programme, United Nations Environment Programme, United Nations Industrial Development Organization, United Nations Research Institute for Social Development, World Bank.

### **Non-governmental organizations**

Action Aid, American Association of Jurists, Amnesty International, Business and Human Rights Resource Centre, Business for Social Responsibility, Christian Aid, Center for Economic and Social Rights, Centre for Housing Rights and Evictions, Centre for Research on Multinational Corporations (SOMO), CSR Europe, Ethical Globalization Initiative, Danish Institute for Human Rights, Europe-Third World Centre, FIAN International, Friedrich Ebert Stiftung, Global Reporting Initiative, Henri Dunant Centre for Humanitarian Dialogue, Human Rights Advocates, Human Rights Watch, International Baby Food Action Network, International Restructuring and Education Network Europe, Organisation Mondiale Contre la Torture, Oxfam, Peoples' Movement for Human Rights Education, The Prince of Wales Business Leaders' Forum, Save the Children, Transparency International, World Economic Forum.

### **Treaty bodies**

The Committee against Torture, the Committee on Economic, Social and Cultural Rights, the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, the Committee on the Elimination of Racial Discrimination, the Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families, the Committee on the Rights of the Child, the Human Rights Committee.

## **STATES AND STAKEHOLDERS PROVIDING INPUTS INTO THE REPORT**

### **States**

Australia, Austria, Belgium, Canada, Croatia, Cuba, Czech Republic, Denmark, Finland, Germany, Greece, Hungary, Italy, Lithuania, Luxembourg, Mauritius, Netherlands, Norway, Philippines, Poland, Portugal, Sweden, Switzerland, Syrian Arab Republic, United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, United States of America.

### **Transnational corporations**

BASF, British Petroleum, Business Leaders' Initiative on Human Rights (ABB Ltd, Barclays plc, Hewlett-Packard Company, National Grid Transco plc, Novartis Foundation for Sustainable Development, Novo Nordisk A/S, MTV Networks Europe, Statoil and the Body Shop International plc), Gap, Newmont, Nexen, Pfizer, Rio Tinto, Sasol, Shell, Sonofon, Storebrand, Telefonica.



### **Employer associations**

Bundesverband der Deutschen Industrie, Business and Industry Advisory Committee to the OECD, Confederation of British Industry, Confederation of Danish Industry, International Chamber of Commerce, International Organization of Employers, Netherland's Industry, United States Council for International Business.

### **Employee associations**

World Confederation of Labour.

### **Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies**

The Global Compact Office, International Labour Office, International Monetary Fund, Organization for Economic Cooperation and Development, United Nations Environment Programme, United Nations Research Institute for Social Development.

### **Treaty bodies**

The Committee on the Rights of the Child, The Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of their Families.

### **Non-governmental organizations**

Action Aid, Amnesty International, Australian Human Rights Centre, Berne Declaration, Business and Human Rights Resource Centre, CAFOD, Castan Centre, CEDHA, Christian Aid, Dutch Round Table on Business and Human Rights, ESCR-net (joint submission), Europe Third World Centre (joint submission), FIDH, Geneva Social Observatory, German Clean Clothes Campaign, Greenpeace, Human Rights First, Human Rights Watch, Humanistish Overleg Mensenrechten, Infact, Interfaith Center on Corporate Responsibility, International Baby Food Action Network, International Commission of Jurists, International Peace Academy/FAFO, Misereor (joint submission), Mineral Policy Institute (joint submission), Oxfam.

### **Other stakeholders**

Business for Social Responsibility, Caux Round Table, Sir Geoffrey Chandler, Columbia University Law School Human Rights Clinic, Danish Institute for Human Rights, Ms. Surya Deva, Ethical Funds, François-Xavier Bagnoud Center for Health and Human Rights (Harvard School of Public Health), Mr. Francis House, International Business Leaders' Forum,

Mr. Menno Kamminga, King Zollinger, Lawhouse, Mr. John O'Reilly, SustainAbility, TwentyFifty.

**STAKEHOLDERS ATTENDING THE OHCHR/GLOBAL COMPACT  
CONSULTATION ON 22 OCTOBER 2004**

**Experts**

Mr. Aron Cramer, Mr. Andrew Clapham, Mr. Klaus Leisinger.

**Transnational corporations**

ABB, ABN Amro, Alcan, BASF, Credit Suisse, Eni, Norsk Hydro, Novo Nordisk, Pfizer, Rio Tinto, Novartis Foundation for Sustainable Development.

**Employer associations**

International Organization of Employers, Confederation of British Industry.

**Employee associations**

International Confederation of Free Trade Unions, International Federation of Chemical Energy, Mine and General Workers.

**Intergovernmental organizations and United Nations organizations and bodies**

Global Compact Office, International Committee of the Red Cross, United Nations Conference on Trade and Development, United Nations Children's Fund, United Nations Research Institute for Social Development, United Nations System Staff College.

**National human rights institution**

Danish Institute for Human Rights.

**Non-governmental organizations, consultancies and other organizations**

Amnesty International, Berne Declaration, Business and Human Rights Resource Centre, Earth Justice, Europe Third World Centre, Franciscans International, Geneva Social Observatory, Global Reporting Initiative, Greenpeace, Human Rights Watch, INFACT,

International Bar Association, International Business Leaders' Forum, International Commission of Jurists, International Council on Human Rights Policy, International Service for Human Rights, KLD Research and Analytics, Kroc Institute, Lawhouse, Norwegian Forum for Development, Respect Europe, Rights and Accountability in Development, SustainAbility Ltd, 3D-Trade-Human Rights-Equitable Economy, Misereor.

**Independent**

Mr. Bjorn Kümmel, Mr. Chip Pitts, Ms. Dorothee Baumann (University of Zurich),  
Mr. John O'Reilly.

## Annex II

### DESCRIPTION OF A SELECTION OF EXISTING INITIATIVES AND STANDARDS ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

Of the many existing initiatives and standards on business and human rights, the following list identifies those mentioned most prominently in the consultations.

*The ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy.* The Tripartite Declaration, adopted in 1977 by Governments, employer associations and employee associations, provides guidance to multinational enterprises as well as to domestic business, Governments and workers' organizations in areas such as employment, training, conditions of work and industrial relations. The interdependent aims of the Tripartite Declaration are, on the one hand, to encourage the positive contribution that investment by multinational enterprises can make to economic and social progress, and on the other hand, to minimize and resolve the difficulties to which such investment may give rise.

*The Global Compact.* The Global Compact is the voluntary corporate citizenship initiative of the United Nations Secretary-General that brings together companies, labour, United Nations agencies and civil society to support ten principles derived from key international instruments including the Universal Declaration of Human Rights. The first two principles of the 10 Global Compact Principles concern human rights. The Global Compact is a multi-stakeholder network with over 1,700 formal participants. The Global Compact was conceived as a way to help bring about a more sustainable and inclusive global economy, by underpinning it with universal values that Governments have defined through international agreements.

*The OECD Guidelines for Multinational Enterprises.* The Guidelines are a government-backed set of voluntary guidelines for international business covering a broad range of issues ranging from human rights, core labour standards, fighting corruption, consumer protection and environmental protection to compliance with local laws and regulations, abstaining from anti-competitive practices and meeting host country tax liabilities. While observance of the Guidelines is voluntary for business, adhering Governments are committed to promoting them among multinational enterprises operating in or from their territories. 38 Governments - the 30 members of the OECD and eight non-members (Argentina, Brazil, Chile, Estonia, Israel, Latvia, Lithuania and Slovenia) - have adhered to them. The Guidelines were last revised in 2000.

*The draft “Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights”.* The draft Norms are a set of human rights, environmental and consumer protection responsibilities of business approved by the Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights in 2003. The draft includes provisions on the right to equal opportunity and non-discrimination, the right to security of persons, the rights of workers and respect for national sovereignty and human rights and seeks to hold business directly accountable in relation to human rights standards.

*Business Leaders’ Initiative for Human Rights (BLIHR).* BLIHR brings together ten companies (ABB, Barclays plc, Gap, Hewlett-Packard Company, National Grid Transco plc, Novartis, Novo Nordisk, MTV Networks Europe, Statoil and the Body Shop International plc) for a three-year period beginning in May 2003 to explore the ways that human rights standards and principles can inform issues of corporate responsibility and corporate governance. During the first year of the initiative, BLIHR worked together in collaboration with leading human rights and corporate responsibility experts and organizations to examine a range of relevant standards and initiatives, with a particular focus on the draft Norms described above.

*The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.* Adopted in 1998, the ILO Declaration is addressed to all ILO member States, irrespective of whether they have ratified the core ILO conventions. Its four principle areas of application are freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining, the elimination of forced or compulsory labour, the abolition of child labour and the elimination of discrimination in respect of employment and occupation. Although addressed to States, the ILO Declaration has implications for the activities of business.

*Voluntary Principles on Security and Human Rights for the Extractive and Energy Sectors.* The Governments of the United States and the United Kingdom, companies in the extractive and energy sectors and non-governmental organizations developed a set of voluntary principles to provide practical guidance to strengthen human rights safeguards in company security arrangements in the extractive sector. The Voluntary Principles are the basis of a global standard for the extractive sector and address three areas of mutual concern to both companies and civil society, namely: engagement with private security; engagement with public security; and risk assessment supporting security arrangements consistent with human rights. While the Voluntary Principles are essentially voluntary, they have also been annexed to contracts and can therefore also potentially become legally enforceable.

*OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions.* Adopted in 1997, the OECD Convention on Combating Bribery seeks to combat the “widespread phenomenon” of bribery in international business transactions. The Convention requires each State party to establish measures making the bribery of a foreign official in international business transactions a criminal offence and requires the imposition of sanctions on natural and legal persons in the case of bribery. The Convention envisages prosecution of nationals of States parties for acts of bribery committed abroad where this is possible under national law. The Convention however does not specifically refer to human rights.

*The United Nations Convention against Corruption.* Adopted in 2003, the Convention seeks amongst other objectives to promote and strengthen measures to prevent and combat corruption more efficiently and effectively and includes requirements that States, consistent with its legal principles, establish liability of legal persons. The Convention does not specifically refer to human rights.

*Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP).* WRAP is a certification programme, requiring manufacturers to comply with 12 universally accepted principles including principles, relating to compliance with laws and workplace relations; the prohibition of forced labour; prohibition of harassment and abuse; compensation and benefits; hours of work; prohibition of discrimination; health and safety; freedom of association and collective bargaining; environment; customs’ compliance and security. The programme’s objective is to monitor independently and certify compliance with these socially responsible global standards for manufacturing and ensure that sewn products are produced under lawful, humane and ethical conditions. Participating companies voluntarily agree that their production and that of their contractors will be certified by the WRAP certification programme as complying with these standards. 19 worldwide apparel associations participate in the scheme, which they promote among their members.

*SA8000.* Social Accountability International, a non-profit organization based in the United States, established the SA8000 certification scheme in 1999 as a way for retailers, brand companies, suppliers and other organizations to maintain just and decent working conditions throughout the supply chain. SA8000 is based on international workplace norms derived from ILO Conventions, the Universal Declaration of Human Rights and the Convention on the Rights of the Child, and includes standards on child labour, forced labour, workplace health and safety, freedom of association and collective bargaining, non-discrimination, discipline, working hours, compensation, and management systems. Companies focused on production can seek certification under SA8000 while companies involved in selling goods or a combination of production and selling can join the SAI

corporate involvement programme that helps companies implement the standards and report on adherence.

*Kimberley Process Certification Scheme.* In 2002, 36 States and the European Union, representing countries that mine, trade and cut rough diamonds, formally adopted the Kimberley Process Certification Scheme with the ultimate aim of putting an end to trade in conflict diamonds. A declaration outlines all the steps that Governments should take to ensure certification of diamonds under the scheme. Steps include the creation of systems of internal control - including penalties for violations - to prevent conflict diamonds entering shipments of rough cut diamonds. The signatory Governments have also undertaken to monitor effectively diamond trade in order to detect and prevent trade in conflict diamonds. The Kimberley Process is ongoing and participating Governments rotate the chairpersonship of the process on an annual basis.

*The Global Sullivan Principles.* The Global Sullivan Principles were developed as a voluntary code of conduct for companies doing business in apartheid - South Africa. The Principles aim to have companies and organizations of all sizes, in widely disparate industries and cultures, working toward the common goals of human rights, social justice and economic opportunity. Each endorser of the Principles makes a commitment to work towards the goals of the Principles, including through the implementation of internal policies, procedures, training and reporting structures. Endorsing companies and organizations are asked to take part in an annual reporting process to document and share their experiences in relation to implementation of the Principles.

*Global Reporting Initiative (GRI).* GRI started in 1997 as a multi-stakeholder process and independent institution to develop and disseminate a globally applicable framework for reporting an organization's sustainability performance. The framework presents reporting principles and specific content indicators to guide the preparation of organization-level sustainability reports. The framework of principles and guidelines is for voluntary use by organizations for reporting on the economic, environmental, and social dimensions of their activities, products, and services. GRI is an official collaborating centre of UNEP and works in cooperation with the Global Compact.

*Fair Labor Association.* The Fair Labor Association (FLA) is a non-profit organization combining the efforts of industry and civil society to promote adherence to international labour standards and to improve working conditions worldwide. FLA endorses an industry-wide code of conduct based on ILO labour standards and holds participating companies accountable for the conditions under which their products are produced through

an independent monitoring system. There are currently 12 leading brand name companies participating in FLA.

*The Extractive Industry Transparency Initiative.* In 2002, the United Kingdom Government announced the Extractive Industries Transparency Initiative at the World Summit on Sustainable Development in Johannesburg. The initiative aims to increase transparency over payments by companies to governments and Government-linked entities, as well as transparency over revenues by those host country Governments through voluntary reporting submitted to an independent third party. The initiative is multi-stakeholder and seeks the involvement of small, medium and multinational businesses, industry groups, intergovernmental and non-governmental organizations as well as host and home country Governments.

*Caux Round Table Principles for Business.* Designed in 1994 by a network of business leaders, the Caux Round Table Principles aim to express a standard to measure business behaviour through the identification of shared values and the reconciliation of differing values. The Principles set out responsibilities of business in relation to a range of issues including respect for the environment, avoidance of illicit operations and respect for customers, employees, investors, suppliers, competitors and communities. The Principles identify the responsibility of business to respect human rights and democratic institutions and promote them wherever possible. The Caux Round Table promotes the Principles through a range of networks that includes employer associations, civil society and the Global Compact Office.

*International Peace Operations Code of Conduct.* The International Peace Operations Association (IPOA) is a non-profit organization of private sector service companies, non-governmental organizations and individuals engaged in international peace operations around the world that aims to help international peace operations succeed by utilizing the capabilities of the private sector. IPOA approved its revised Code of Conduct in 2004. Through the Code of Conduct, IPOA members pledge to adhere to principles of human rights, transparency, accountability and ethical conduct at levels that go beyond strict legal requirements.

*The Danish Institute for Human Rights (DIHR) Human Rights and Business Project.* Since 1999, the Human Rights and Business Project of DIHR, in joint sponsorship with the Confederation of Danish Industries and the Industrial Fund for Developing Countries, has focused on clarifying the responsibility of business in relation to human rights through the development of concrete tools which can be used by companies to evaluate their human rights performance. DIHR has focused in particular on the development of the Human



Rights Compliance Assessment tool - a diagnostic test, consisting of individual indicators which companies run to ensure that their practices remain compliant with human rights.

*FTSE4Good Index.* FTSE Group, an independent company whose sole business is the creation and management of indices and associated data services, has developed the FTSE4Good index series to measure the performance of companies that meet globally recognized corporate responsibility standards and to facilitate investment in those companies. For inclusion in the company assessment process, a company must meet criteria requirements in three areas: working towards environmental sustainability; developing positive relationships with stakeholders; and upholding and supporting universal human rights.

*Goldman Sachs Energy Environmental and Social Index.* Goldman Sachs, a global investment banking, securities and investment management firm, has developed an environmental and social index for the oil and gas industry to identify specific environmental and social issues likely to be material for company competitiveness and reputation. The index relies on 30 criteria over 8 categories, namely: climate change; pollution; human rights; management diversity and incentives; investment in the future; workforce; safety; and transparency and vision. Goldman Sachs published its first index in 2004.

*The United States Alien Torts Claims Act.* This Act empowers United States courts to hear civil claims of foreign citizens for injuries by actions in violation of the law of nations or a treaty to which the United States is party.

*Individual corporate codes of conduct, statements, principles and policies.* Some businesses establish their own principles and standards on human rights and related issues to which they adhere voluntarily. The following companies provided information in the consultation process on such initiatives: BASF, BP, GAP, Nexen, Prizer, Rio Tinto, Shell General Business Principles, SONOFON, Storebrand and Telefonica.

### Annex III

#### COMPARISON OF THE SCOPE AND LEGAL STATUS OF EXISTING INITIATIVES AND STANDARDS LISTED IN ANNEX II

	Description	Objectives	Source	Human rights coverage	Territorial coverage	Company coverage	Implementation/ monitoring	Legal status
<b>ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy</b>	International instrument directed at States and business	Promotion and protection	ILO member States and associated employer and employee associations	Workers' human rights recognized in ILO instruments	International	Multinational enterprises	Conventions listed are subject to ILO supervisory mechanisms	Non-binding (Conventions included are binding on States parties)
<b>Global Compact</b>	Voluntary initiative	Promotion	United Nations Secretary-General	General reference to human rights	Not defined	1,700 participants to date - mostly business enterprises	None	Non-binding
<b>OECD Guidelines for Multinational Enterprises</b>	International instrument directed at States and business	Promotion and protection	OECD member States and 8 adhering States	General references plus specific workers' rights	OECD member States and the 8 adhering States	Multinational enterprises headquarter in OECD countries	National contact points to resolve specific instances	Non-binding but commitment by adhering States to promote
<b>Draft "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights"</b>	Draft international instrument directed at States and business	Promotion and protection	Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights	General and specific references to a wide range of rights	International coverage envisaged	Transnational corporations and other business enterprises	National and international monitoring, verification and enforcement	As a draft proposal, they have no legal standing
<b>Business Leaders' Initiative for Human Rights</b>	Tools	Promotion	10 companies and civil society	General/ specific references drawn from the draft Norms	Not defined	10 companies	Results of project expected in 2006	Non-binding

**Annex III (continued)**

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work</b>	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	ILO member States	Freedom of association, the elimination of forced labour and child labour and discrimination in the workplace	International	Indirect coverage of potentially wide pool of business	Rights referred to are subject to ILO supervisory mechanisms as well as Global Report	Non-binding
<b>Voluntary Principles on Security and HR for the Extractive and Energy Sectors</b>	Voluntary initiative	Promotion	UK and US Governments plus companies in extractive and energy sectors and NGOs	General references to human rights	Not defined	Extractive and energy sectors	Encourages risk assessment and investigation by companies	Non-binding
<b>OECD Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions</b>	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	OECD member States	No references to human rights	OECD Member States	Bribery by legal persons envisaged as an offence	Monitoring in framework of the OECD working group on bribery in international business transactions	Binding on States parties
<b>Convention against Corruption</b>	International instrument directed at States of relevance to business	Promotion and protection	United Nations member States	No references to human rights	International	Corruption in the private sector	National enforcement	Binding on States parties
<b>Worldwide Responsible Apparel Production (WRAP)</b>	Certification scheme	Promotion and protection	Independent	Workers' human rights	Undefined (focus on countries with apparel production)	Apparel sector	Certification scheme	Non-binding
<b>SA 8000</b>	Certification scheme	Promotion and protection	Independent	Workers' human rights, children's human rights	Undefined	Retailers, brand companies, suppliers and others	Certification scheme	Non-binding

**Annex III (continued)**

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>Kimberley Process Certification Scheme</b>	Certification scheme/ instrument directed at States, relevant to business	Promotion and protection	36 States and the European Union	General references to human rights	Countries that mine, trade and cut rough diamonds	Diamond sector	Certification scheme and monitoring by States parties	Non-binding but commitment by States to respect and promote
<b>The Global Sullivan Principles</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent	General references to human rights	Undefined	Approx. 100 companies	Annual reporting process to share experience	Non-binding
<b>The Global Reporting Initiative</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent (but in collaboration with the United Nations)	General references to human rights	Undefined	Over 600 organizations using the Guidelines	Sustainability reports	Non-binding
<b>Fair Labor Association</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Independent coalition of businesses and civil society	Workers' human rights	Undefined	12 leading brand name companies	Independent monitoring mechanism and public reporting	Non-binding
<b>The Extractive Industry Transparency Initiative</b>	Voluntary initiative	Promotion and protection	Governments, donors, companies, investors, civil society organizations and IFIs	No reference to human rights	Undefined	Companies in the extractive sector	Publishes guidelines on reporting	Non-binding
<b>Caux Round Table Principles</b>	Voluntary initiative	Promotion	Independent	General references to human rights	Undefined	International business leaders	None	Non-binding
<b>International Peace Operations Code of Conduct</b>	Voluntary initiative	Promotion	Independent	General references to human rights	Undefined	Service companies engaged in international peace operations	Engages in dialogue with stakeholders and publishes an industry newsletter	Non-binding

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>The Danish Institute for Human Rights: Human Rights and Business Project</b>	Tools	Promotion	Independent, with support of government and participation of private sector and not-for-profit actors	General and specific reference to a wide range of rights	International	Pharma, steel, agriculture, logging, lumber, paper and cardboard, apparel and textile industries	Enters into active dialogue with companies during the research and development phase; delivers training programmes; makes tools available for the assessment of compliance, develops codes	Non-binding
<b>FTSE4Good Index</b>	Mainstream financial indices	Promotion and protection	Independent	General to human rights	International	Wide	Reviews information provided by business and independent sources to assess companies	Non-binding
<b>Goldman Sachs Energy Environmental and Social Index</b>	Mainstream financial indices	Promotion and protection	Independent	General references to human rights	International	Oil and gas industry	Companies evaluated on thirty criteria in eight categories and ranked accordingly	Non-binding

**Annex III (continued)**

	<b>Description</b>	<b>Objectives</b>	<b>Source</b>	<b>Human rights coverage</b>	<b>Territorial coverage</b>	<b>Company coverage</b>	<b>Implementation/ monitoring</b>	<b>Legal status</b>
<b>Alien Tort Claims Act</b>	National legislation	Promotion and protection	US Government	No specific references, although read to encompass some human rights obligations	International	Wide	Allows United States District Courts to take jurisdiction in matters involving injuries connected with the violation of the law of nations or a treaty to which the United States is a party	Binding on companies
<b>Individual corporate initiatives</b>	Voluntary initiatives	Promotion	Individual companies	Both general and specific references depending on the initiative	Depends on the operations of the business entity	Individual companies	Self-monitoring	Non-binding

-----