

Maciej Żenkiewicz

Najważniejsze inicjatywy prawne i standardy w dziedzinie odpowiedzialności korporacji wielonarodowych za naruszenia praw człowieka

Już w XVIII wieku Lord Kanclerz Wielkiej Brytanii Edward Thurlow powiedział: „Czy kiedykolwiek spodziewać się można, aby korporacja miała sumienie, jeśli nie ma duszy, która może być przeklęta, ani ciała, które może być kopnięte”¹. Pomimo upływu setek lat pytanie pozostaje wciąż aktualne. Dla antyglobalistów korporacje stały się ucieleśnieniem wszelkiego zła, przykładem bezdusznego kapitalizmu. Dla udziałowców i inwestorów generują olbrzymie zyski, natomiast dla wielu krajów są najważniejszym partnerem gospodarczym i największym inwestorem. W niniejszej pracy przedstawione zostaną najważniejsze inicjatywy i standardy dotyczące korporacji wielonarodowych. Normy mogą się diametralnie różnić od siebie nie tylko chronionymi prawami, ale także implementacją czy systemem monitorowania. Wielość inicjatyw, a także ich różnorodność utrudnia ich zrozumienie, a nawet powoduje mylną interpretację ich prawnego charakteru. Celem niniejszego artykułu jest przybliżenie najważniejszych i najpopularniejszych inicjatyw, a także przedstawienie działalności Specjalnego Sprawozdawcy

¹ Cyt. za: J.C. Coffee Jr., *No Soul To Damn: No Body To Kick: An Unscandalized Inquiry Into The Problem Of Corporate Punishment*, 79 Michigan Law Review 386 (1980–1981) (ten i następane cytaty – tłum. autora).

Sekretarza Generalnego ONZ (SSSG), zajmującego się problematyką praw człowieka i korporacji wielonarodowych. Prace SSSG stanowią najbardziej kompleksowe opracowanie tej problematyki, zawierają ambitne, ale nie nierealne próby rozwiązania problemu. Poszczególne raporty SSSG przedstawione zostaną w końcowej części niniejszego artykułu. Autor rozpocznie omawianie zagadnienia od inicjatyw najbardziej istotnych i popularnych. Warto również dodać, że opisując standardy i inicjatywy, autor nie omawia wyczerpująco niektórych zagadnień dotyczących korporacji wielonarodowych, takich jak problem podmiotowości korporacji w prawie międzynarodowym czy problemy terminologiczne, zarówno ze względu na ograniczenie tematyczne artykułu, jak i objętościowe².

1. Przedstawienie najważniejszych inicjatyw i standardów dotyczących korporacji wielonarodowych

a) Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych*

Wytyczne OECD dla Przedsiębiorstw Wielonarodowych³ (dalej: Wytyczne OECD), stanowiące część Deklaracji OECD w sprawie inwestycji międzynarodowych i przedsiębiorstw wielonarodowych, zostały przyjęte w 1976 roku. Od tego czasu były nowelizowane

² W zakresie problematyki ogólnej korporacji zob.: J. Symonides, *Odpowiedzialność korporacji wielonarodowych za przestrzeganie i promocję praw człowieka*, [w:] *Globalizacja a stosunki międzynarodowe*, red. E. Haliżak, R. Kuźniar, J. Symonides, Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 2004; K. Karski, *Osoba prawna prawa wewnętrznego jako podmiot prawa międzynarodowego*, Warszawa 2009; M. Żenkiewicz, *Problem odpowiedzialności korporacji wielonarodowych w prawie międzynarodowym za naruszenia praw człowieka*, *Revista Critica de Historia de las Relaciones Labrales y de la Política Social* 2010, No 1–2, Universidad de Malaga, s. 57–81.

* *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Text, Commentary and Clarifications*, DAFFE/IME/WPG (2000) 15/FINAL, <http://www.oecd.org>, polska wersja dostępna na <http://www.paiz.gov.pl>.

³ Zob. J. Salzman, *Labor Rights, Globalization and Institutions: The Role and Influence of the Organization for the Economic Cooperation and Development*, 21 *Michigan Journal of International Law* 769 (1999–2000).

czterokrotnie – w 1979, 1984, 1991 i 2000 roku. Pierwotnie Wytyczne OECD były uważane za reakcję na zagrożenie unormowaniem działalności korporacji wielonarodowych przez Zgromadzenie Ogólne ONZ. Inicjatywa ustanowienia przez OECD norm o niewiążącym charakterze mogła być potraktowana jako próba opóźnienia wykształcenia się norm o charakterze wiążącym w systemie ONZ⁴. Wytyczne OECD są „zaleceniami kierowanymi wspólnie przez rządy państw do przedsiębiorstw wielonarodowych. Dostarczają one zasad i norm dobrej praktyki, spójnych z mającymi zastosowanie przepisami prawa. Przestrzeganie Wytycznych przez przedsiębiorstwa ma dobrowolny charakter i nie podlega egzekwowaniu środkami prawnymi”⁵. Wytyczne OECD są rezultatem konstruktywnego dialogu państw OECD z przedsiębiorcami, przedstawicielami pracowników i przedstawicielami organizacji pozarządowych.

Wytyczne OECD zostały przyjęte przez trzydzieści krajów członkowskich OECD⁶ jak również zaakceptowane przez osiem państw niebędących członkami OECD⁷. Po zmianach wprowadzonych w 2000 roku są one nie tylko stosowane w krajach, które są stronami Wytycznych, ale „rządy państw przestrzegających Wytycznych zachęcają przedsiębiorstwa działające na ich terytorium do przestrzegania Wytycznych także w działalności prowadzonej poza ich terytorium, jakkolwiek przy uwzględnieniu specyfiki uwarunkowań każdego z państw goszczących inwestycje”⁸.

Rozszerzenie stosowania Wytycznych OECD może wpłynąć na wzrost ich znaczenia nawet wśród państw niebędących członkami OECD. Jako przykład globalnego wpływu Wytycznych można wspomnieć sprawę, w której stowarzyszenie założone w Europie złożyło

⁴ A. Clapham, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford University Press 2006, s. 201.

⁵ Wytyczne OECD, *Koncepcje i Zasady*, pkt 1.

⁶ Australia, Austria, Belgia, Kanada, Czechy, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy, Węgry, Grecja, Islandia, Irlandia, Włochy, Japonia, Korea Południowa, Luksemburg, Meksyk, Holandia, Nowa Zelandia, Norwegia, Polska, Portugalia, Słowacja, Szwecja, Hiszpania, Szwajcaria, Turcja, Wielka Brytania, Stany Zjednoczone.

⁷ Argentyna, Brazylia, Chile, Estonia, Izrael, Litwa, Łotwa, Słowenia.

⁸ Wytyczne OECD, *Koncepcje i zasady*, pkt 2.

skargę do rządu koreańskiego na naruszenie praw gwatemalskich pracowników przez firmę koreańską w Gwatemali⁹.

Prawa chronione przez Wytyczne OECD dotyczą:

1. zatrudnienia i stosunków pracy,
2. ochrony środowiska,
3. zwalczania korupcji,
4. ochrony interesów konsumenta,
5. nauki i technologii,
6. ochrony konkurencji,
7. opodatkowania.

W zakresie tych praw chroniona jest szeroka kategoria praw człowieka (od 2000 r.), np. zakaz dyskryminacji pracowników, zakaz korzystania z pracy przymusowej czy pracy dzieci.

System OECD wprowadził procedury zapewniające konsultacje, dobre usługi, koncyliacje, mediacje i wyjaśnienia Wytycznych. Żadne z nich nie ma jednak charakteru sądowego czy nawet quasi-sądowego.

Każde państwo członkowskie jest zobowiązane do utworzenia Krajowego Punktu Kontaktowego (National Contact Point, dalej: NCP)¹⁰. Od czasu wprowadzenia nowej procedury implementacyjnej w czerwcu 2000 roku NCP odpowiadają na zapytania, prowadzą dyskusję ze stronami zainteresowanymi we wszystkich kwestiach dotyczących Wytycznych jak również prowadzą działalność promocyjną. Każda osoba lub organizacja może zadać zapytanie NCP w związku z Wytycznymi OECD¹¹, a także poprosić o konsultacje, dobre usługi, koncyliacje, mediacje i wyjaśnienia związane z Wytycznymi. Jednakże wiele organizacji pozarządowych uważa, że NCP starają się ograniczać dostęp do tych środków, tworząc problemy, np. proceduralne¹².

⁹ Zob. A. Clapham, op.cit., s. 204.

¹⁰ Więcej o aktywności NCP zob. *OECD Guidelines for Multinational Enterprises: 2006 Annual Meeting of the National Contract Points, Report by the Chair, Meeting held on 20–21 June 2006*, <http://www.oecd.org>.

¹¹ *OECD Guidelines for Multinational Enterprises, Frequently asked questions*, <http://www.oecd.org>.

¹² A. Clapham, op.cit., s. 208.

Drugą proceduralną możliwością jest zwrócenie się do Komitetu ds. Inwestycji Międzynarodowych i Przedsiębiorstw Wielonarodowych (Committee on International Investment and Multinational Enterprises, dalej: CIME). Krajowe Punkty Kontaktowe, o ile sprawa nie została rozwiązana na poziomie krajowym, mogą zwrócić się do CIME o pomoc lub wytyczne. Organy rządowe lub określone grupy przedsiębiorców mogą zwrócić się bezpośrednio do CIME o interpretację Wytycznych. W obecnym systemie OECD oczekuje się, że CIME będzie zaangażowany jedynie w sytuacjach, w których NCP nie jest w stanie rozwiązać sprawy¹³. CIME może zwracać się do ekspertów, jednak według A. Claphama „ostatnie komentarze przewidują, że CIME będzie korzystać z doradztwa ekspertów w sprawach szerszych (takich jak prawa człowieka) lub w sprawach indywidualnych, lecz trzeba zrozumieć, iż CIME nie stanie się miejscem rozwiązywania indywidualnych kwestii”¹⁴.

Decyzje NCP czy CIME nie są wiążące dla stron. Jako że NCP i CIME nie mogły ujawniać nazwy przedsiębiorstwa, przeciwko któremu złożone zostały zastrzeżenia, nie było nawet potencjalnej możliwości, aby wywierać presje na korporację. Taka procedura była bardzo krytykowana i od 2000 roku po konsultacji z zainteresowanymi stronami NCP mają możliwość podania do wiadomości publicznej wyników zastosowanych procedur, chyba że zatajenie ich będzie służyło skuteczniejszej realizacji Wytycznych. Sama możliwość upublicznienia nazw korporacji, wobec których zastosowano procedury OECD, może zmusić korporacje do stosowania się do Wytycznych. W raporcie International Council on Human Rights Policy stwierdzono, że „wytyczne OECD i ich system monitorowania są jedynym międzynarodowym instrumentem, który zwraca uwagę bezpośrednio i wyłącznie na działalność wielonarodowych korporacji i który pozwala społeczeństwu uzyskać informację o skargach i ich efektach”¹⁵.

¹³ J. Salzman, *Decentralized Administrative Law In The Organization For Economic Cooperation And Development*, 68 Law and Contemporary Problems 189 (2004–2005), s. 215.

¹⁴ A. Clapham, op.cit., s. 210.

¹⁵ International Council On Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism, Human Rights And The Developing International Legal Obligations Of Companies*, s. 101.

b) Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej* Międzynarodowej Organizacji Pracy

Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych Polityki Społecznej została przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 204. sesji 16 listopada 1977 roku i poprawiona podczas 279. sesji w listopadzie 2000 roku. Deklaracja Trójstronna ustanawia nie tylko zasady dla przedsiębiorstw wielonarodowych, ale także dla rządów, organizacji pracowników i pracodawców, którym zaleca się przestrzeganie ich na zasadzie dobrowolności¹⁶.

Deklaracja stanowi o prawach pracowniczych w czterech dziedzinach:

1. zatrudnienie (popieranie zatrudnienia, równość szans i traktowania, bezpieczeństwo zatrudnienia),
2. szkolenie,
3. warunki pracy i życia (płace, świadczenia i warunki pracy, minimalny wiek zatrudnienia, bezpieczeństwo i higiena pracy),
4. stosunki zawodowe (wolność związkowa i prawo organizowania się, rokowania zbiorowe, konsultacje, rozpatrywanie skarg, rozwiązywanie sporów zbiorowych).

Deklaracja Trójstronna zawiera nie tylko prawa wymienione powyżej, ale również odnosi się do praw człowieka¹⁷. W rozdziale zatytułowanym „Polityka ogólna” Deklaracja odnosi się do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka oraz do Międzynarodowych

* Trójstronna Deklaracja Zasad Dotyczących Przedsiębiorstw Wielonarodowych i Polityki Społecznej (zwana dalej Deklaracją Trójstronną) przyjęta przez Radę Administracyjną Międzynarodowego Biura Pracy podczas 204. sesji (Genewa, listopad 1977 r.), poprawiona podczas 279. sesji (Genewa, listopad 2000) Biuletyn Urzędowy, Genewa, MOP, 1978 r., t. LXI, seria A, nr 1, s. 49–56; ang. *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, 83 ILO Official Bull., Series A, No. 3 (2000).

¹⁶ Deklaracja Trójstronna, pkt 7.

¹⁷ Ibidem, pkt 8.

Paktów Praw Człowieka. W opinii niektórych autorów¹⁸ Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy (dalej: MOP) ma jedynie charakter aspiracyjny i pozbawiona jest mocy wiążącej. Ponadto nie ma ona wpływu na rynek, głównie z powodu braku systemu monitorowania i implementacji norm. Jednakże A. Clapham, nie zgadzając się z takim twierdzeniem, pisze: „fakt, że Deklaracja Trójstronna jest dokumentem niewiążącym, którego celem nie jest nałożenie prawnych zobowiązań, nie powinien nam przesłaniać faktu, że strony Deklaracji uważają, iż powinny przestrzegać praw człowieka zawartych w tzw. International Bill of Rights”¹⁹. Warto również podkreślić, że Deklaracja Trójstronna odnosi się do licznych Konwencji i Zaleceń MOP, które są wiążące dla państw członków MOP, ale „w związku z specyficznym charakterem Deklaracji jako trójstronnej, pracodawcy, pracownicy jak i uczestnicy w procesach decyzyjnych są moralnie zobligowani do uwzględniania zasad wymienionych w Konwencjach i Zaleceniach MOP”²⁰.

Andrew Clapham przedstawił trzy aspekty stanowiące uzupełnienie dla formalnej implementacji Deklaracji:

1. Okresowe badania Podkomitetu ds. Przedsiębiorstw Wielonarodowych (SubCommittee on Multinational Enterprises)²¹ dotyczące tego, czy państwa członkowskie, krajowi pracodawcy i organizacje pracownicze przedstawiają informacje dotyczące ich doświadczeń w implementacji Deklaracji Trójstronnej. Badanie to jednak nie odgrywa znaczącej roli, gdyż stosowana jest cenzura nazw korporacji będących przedmiotem raportu;
2. Procedura implementacji przepisów Deklaracji Trójstronnej. Ta procedura jest bardzo ograniczona i stosowana jedynie

¹⁸ Zob. S. Deva, *Human Rights Violations By Multinational Corporations And International Law: Where From Here?*, 19 Connecticut Journal of International Law 1 (2003–2004), s. 12.

¹⁹ A. Clapham, op.cit., s. 214.

²⁰ N. Rosemann, *The UN Norms on Corporate Human Rights Responsibilities, An Innovating Instrument to Strengthen Business' Human Rights Performance, Dialogue on Globalization, Occasional Papers*, No. 20, August 2005, Geneva office of the Friedrich-Ebert-Stiftung, s. 20.

²¹ Działa on w strukturze Komitetu ds. Prawnych i Międzynarodowych Standardów Pracy (*Committee on Legal Issues and International Labour Standards*).

w sytuacjach braku zgody pomiędzy stronami Deklaracji, a więc pomiędzy państwami, organizacjami pracowników i organizacjami pracodawców. Sytuacja sporna musi wynikać na podstawie konkretnej sprawy, a nie abstrakcyjnie;

3. Promocja i studia dotyczące Deklaracji Trójstronnej, aby stała się bardziej znana na całym świecie i aby zachęcić organizacje do składania raportów z jej implementacji.

Deklaracja Trójstronna MOP jest jednym z najstarszych dokumentów odnoszących się do korporacji wielonarodowych. Dotyczy ona praw pracowniczych jak również praw człowieka. Stanowi także istotny przykład praktyki państw, który może odzwierciedlać akceptację przez państwa obowiązków korporacji wielonarodowych wobec praw człowieka. Jednakże jak już wspomniano powyżej, Deklaracja nie ma efektywnego mechanizmu kontroli implementacji. Mimo to należy ocenić jej wpływ na korporacje wielonarodowe jako istotny. Pełni ona ważną rolę od 1977 roku w staraniach, aby nałożyć zobowiązania wobec praw człowieka również na korporacje. Warto zauważyć, że w tym zakresie MOP stara się intensyfikować swoje działania i (choć nie bezpośrednio na podstawie Trójstronnej Deklaracji) w 2000 roku w odpowiedzi na naruszenia praw człowieka w Birmie MOP podjęła precedensowe działania w celu przyjęcia rezolucji, w której domagano się wobec członków zrewidowania swoich kontaktów z Birmą i zaprzestania relacji, które mogłyby pomagać juncie w naruszeniach praw człowieka²².

c) Normy ONZ dotyczące Odpowiedzialności Korporacji Transnarodowych i Innych Firm w odniesieniu do Praw Człowieka*

ONZ próbowała przyjąć kodeks postępowania dla korporacji wielonarodowych już w latach 70. i 80., lecz próby te zakończyły się niepowodzeniem. Komisja ONZ ds. Korporacji Wielonarodowych

²² N. Rosemann, op.cit., s. 20.

* *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, UN Doc. E/CN. 4/Sub. 2/2003/12/Rev. 2 (2003), zwane Normami.

(*UN Commission on Transnational Corporations*) przygotowywała projekt kodeksu postępowania dla korporacji wielonarodowych już od 1977 roku, jednak projekt przedstawiony w 1990 roku nie został dokończony²³. Dnia 20 sierpnia 1998 roku Podkomisja ds. Promocji i Ochrony Praw Człowieka (Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights)²⁴ ustanowiła „na trzyletni okres, grupę roboczą podkomisji złożoną z pięciu jej członków, biorąc pod uwagę zasadę sprawiedliwego reprezentowania przez różne regiony świata, w celu zbadania działalności korporacji wielonarodowych”²⁵. Grupa robocza na swoim drugim spotkaniu w sierpniu 2000 roku rozważyła pierwszy projekt Norm przygotowany przez D. Weissbrodta. Na trzecim spotkaniu w sierpniu 2001 roku przedstawiono drugi projekt Norm przygotowany przez D. Weissbrodta, a także dokument o wpływie działalności korporacji wielonarodowych na korzystanie z praw ekonomicznych, socjalnych i kulturowych przygotowany przez C. Guissé i dokument dotyczący odpowiedzialności i procedur dotyczących implementowania i zgodności z Normami przygotowany przez A. Eide. Mandat grupy roboczej został w 2001 roku przedłużony na kolejne trzy lata²⁶. Grupa Robocza przygotowała poprawiony projekt Norm i Podkomisja w swojej rezolucji 2002/8 zwróciła się do wszystkich stron zainteresowanych projektem o przedstawienie swoich sugestii, komentarzy i zaleceń. Po konsultacjach z organizacjami pozarządowymi poprawiona wersja Norm została przyjęta przez Grupę Roboczą i zatwierdzona jednomyślnie przez Podkomisję w rezolucji 2003/16 z 14 sierpnia 2003 roku. Normy zostały przekazane Komisji Praw Człowieka ONZ do rozpatrzenia i przedstawienia rządów, organom ONZ, organizacjom pozarządowym, specjalnym agencjom i innym zainteresowanym stronom w celu podjęcia debaty.

²³ D. Weissbrodt, M. Kruger, *Human Rights Responsibilities of Business as Non-State Actors*, [w:] *Non-State Actors and Human rights*, ed. P. Alston, Oxford 2006, s. 319.

²⁴ Podkomisja Komisji Praw Człowieka ONZ.

²⁵ UN Doc. E/CN. 4/Sub. 2/1998/45 (1998).

²⁶ *Sub-Commission on the Promotion and Protection of Human Rights*, Resolution 2001/3.

Pomimo entuzjastycznego przyjęcia Norm przez wiele organizacji pozarządowych, takich jak Amnesty International, Human Rights Advocates, Human Rights Watch czy Christian Aid, ich przyszłość jest ciągle niejasna. Normy zdają się bardzo idealistyczne w nakładaniu zobowiązań na korporacje wielonarodowe²⁷.

W 2004 roku Komisja Praw Człowieka ONZ zwróciła się do Urzędu Wysokiego Komisarza ONZ ds. Praw Człowieka o przygotowanie raportu na temat istniejących inicjatyw prawnych i standardów²⁸, a po zapoznaniu się z tym raportem²⁹ zwróciła się do Sekretarza Generalnego o wyznaczenie Specjalnego Sprawozdawcy na dwa lata, którym został John Ruggie. W dniu 22 lutego 2006 roku przedstawił on Wstępny Raport dotyczący Praw Człowieka i Korporacji Wielonarodowych i innych Firm³⁰, natomiast 9 lutego 2007 roku przedstawił kolejny raport dotyczący międzynarodowych standardów i odpowiedzialności firm³¹, a 7 kwietnia 2008 roku utworzony został ostateczny raport dotyczący biznesu i praw człowieka³². Nie

²⁷ S. Deva, *Sustainable Good Governance and Corporations: An Analysis of Asymmetries*, 18 *Georgetown International Environmental Law Review* 707 (2006), s. 739.

²⁸ ECOSOC, Commission on Human Rights, *Sub-Comm. On the Promotion and Protection of Human Rights, Responsibilities of Transnational Corporations and Related Business Enterprises with Regard to Human Rights*, UN Doc. E/CN. 4/2004 /L. 73/Rev. 1.

²⁹ *Report Of The United Nations High Commissioner On Human Rights On The Responsibilities Of Transnational Corporations And Related Business Enterprises With Regard To Human Rights*, UN Doc. E/CN. 4/2005/91, 15 February 2005.

³⁰ *Interim Report of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc. E/CN. 4/2006/97, 22 February 2006.

³¹ *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises; Business and Human Rights: mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, UN Doc. A/HCR/4/035, 9 February 2007.

³² *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, UN Doc. A/HCR/8/5, 7 April 2008.

był to jednak koniec – prace SSSG nad tą tematyką ciągle trwają (najnowsze jego raporty zostaną szerzej omówione w dalszej części artykułu).

Normy składają się z preambuły, ośmiu rozdziałów i słowniczka wyjaśniającego najważniejsze definicje. W preambule Normy odwołują się do Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka (dalej: PDPCz), stwierdzając, że skierowana jest ona nie tylko do państwa, ale również do wszystkich ludzi i organów społeczeństwa (*organs of society*). Idea uznawania korporacji jako *organs of society* w znaczeniu Powszechnej Deklaracji nie jest niczym nowym w prawie międzynarodowym. Louis Henkin stwierdził, że

w dzisiejszych czasach Powszechna Deklaracja może również być adresowana do korporacji wielonarodowych. [...] Powszechna deklaracja nie jest skierowana tylko do rządów państw. Jest „powszechnym standardem dla wszystkich ludzi i wszystkich narodów”. Oznacza to, że „każdy człowiek i każdy organ społeczeństwa musi dokładać wszelkich starań – działając stopniowo... aby zapewnić ich uniwersalne i efektywne poznanie i przestrzeganie pomiędzy ludźmi państw-stron”. Każdy człowiek, to znaczy również osoby prawne. Każdy człowiek i każdy organ społeczeństwa, nie wyłączając nikogo, żadnej korporacji, żadnego rynku, żadnej cyberprzestrzeni. Powszechna Deklaracja ma zastosowanie do nich wszystkich³³.

Również dwaj Wysocy Komisarze ds. Praw Człowieka Mary Robinson i Sergio Viera de Mello stwierdzili, że korporacje można uznać za organy społeczeństwa³⁴. Jako że PDPCz stosuje się do korporacji, nie mogą one wybierać, czy uszanować, czy łamać uniwersalne, niepodzielne i współzależne prawa człowieka, które mają wszyscy

³³ L. Henkin, *The Universal declaration at 50 and the Challenge of Global Markets*, 25 Brooklyn Journal of International Law 17 (1999), s. 24–25.

³⁴ Zob. M. Robinson, *The business case for human rights*, Vision of Ethical Business, Financial Times Professional, London 1998, dostępne również na stronie: <http://www.unhchr.ch>; S. Vieira de Mello, *Human Rights: what role for business?*, 2 New Academy Review (2003), s. 19.

ludzie bez względu na to, gdzie korporacje inwestują³⁵. Również w preambule znajduje się długa lista traktatów międzynarodowych i innych instrumentów z zakresu praw człowieka i praw pracowniczych, prawa humanitarnego, prawa ochrony środowiska i międzynarodowego prawa karnego, gdyż celem Norm również jest przyczynienie się do rozwoju prawa międzynarodowego w związku z tymi zobowiązaniami i odpowiedzialnością³⁶.

Zgodnie z Komentarzem do Norm³⁷ należy je interpretować w świetle pierwszego paragrafu. Na podstawie paragrafu Zobowiązania Ogólne można wyróżnić pięć grup zobowiązań:

1. odpowiedzialność korporacji do zachowania przez nią należytej staranności w celu zapewnienia, że jej działalność nie przyczynia się bezpośrednio lub pośrednio do naruszeń praw człowieka,
2. odpowiedzialność korporacji aby zapewnić, że korporacja nie odnosi korzyści bezpośrednich lub pośrednich z naruszeń praw człowieka,
3. odpowiedzialność korporacji za powstrzymanie się od podważania działań zmierzających do promocji i gwarantowania poszanowania dla praw człowieka,
4. odpowiedzialność korporacji za wykorzystanie swoich wpływów do promocji odpowiedzialności za prawa człowieka,
5. odpowiedzialność korporacji za unikanie współudziału³⁸ (*complicity*) w naruszeniach praw człowieka.

³⁵ J. Campagna, *United Nations Norms On The Responsibilities Of Transnational Corporations And Other Business Enterprises With Regard To Human Rights: The International Community Asserts Binding Law On The Global Rule Makers*, 37 John Marshall Law Review 1205 (2003–2004), s. 1223.

³⁶ C. Hillemanns, *UN Norms on the Responsibility of TNC and Other Business Enterprises with regard to Human Rights*, 4 German Law Journal 1065 (2003), s. 1072.

³⁷ *Commentary on the Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights*, UN Doc. E/CN. 4/Sub. 2/2003/38/Rev. 2 (2003).

³⁸ Kwestia współudziału będzie przedmiotem rozważań w dalszej części niniejszego tekstu.

Normy zawierają sześć grup praw:

1. prawo do równych szans i niedyskryminacyjnego traktowania,
2. prawo do bezpieczeństwa osób fizycznych,
3. prawa pracownicze,
4. prawa dotyczące szanowania suwerenności państw i praw człowieka,
5. prawa dotyczące ochrony konsumenta,
6. prawa dotyczące ochrony środowiska.

Normy stanowią, że każda korporacja wielonarodowa czy inna firma przyjmie i implementuje wewnętrzne zasady działania zgodne z Normami, będzie okresowo zdawać relacje wszystkim udziałowcom z implementacji Norm, jak również będzie stosować Normy podczas prowadzenia biznesu, powstrzymując się od prowadzenia biznesu z partnerami ich niestosującymi. Organy traktatowe ONZ ds. praw człowieka wraz z międzynarodowymi organizacjami powinny monitorować implementacje Norm przez utworzenie dodatkowego wymogu składania raportów przez państwa i przez przyjmowanie ogólnych wyjaśnień i rekomendacji. System monitorowania powinien być przejrzysty i globalny. Państwa mają ustanowić i wzmocnić konieczne prawne i administracyjne regulacje, aby zapewnić implementację Norm. Najbardziej dyskusyjnym zapisem w Normach jest przepis stanowiący, że korporacje mają zapewnić szybkie, efektywne i odpowiednie odszkodowanie dla osób, instytucji czy społeczności, które były pokrzywdzone przez działanie korporacji w związku z niezastosowaniem się do Norm. Na końcu Normy zawierają klauzulę bezpieczeństwa tzw. *saving clause*, stanowiącą, że jeśli powstaną standardy o wyższym stopniu ochrony w prawie międzynarodowym, krajowym lub w praktyce firm, to powinny być one przestrzegane.

Najważniejszą cechą Norm jest to, że „nie są one jedynie aspiracyjną deklaracją pożądanego kodeksu”³⁹. David Weissbrodt⁴⁰ twierdzi, że Normy nie są kolejną niewiążącą inicjatywą dotyczącą

³⁹ D. Weissbrodt, M. Kruger, *Human Rights*, s. 338.

⁴⁰ D. Weissbrodt, M. Kruger, *Norms On The Responsibilities Of Transnational Corporations And Other Business Enterprises With Regard To Human Rights*; 97 *American Journal of International Law* 901 (2003), s. 914.

odpowiedzialności korporacji, aczkolwiek stwierdza również, że Normy nie mają charakteru traktatu. Status prawny Norm można wydedukować z ich źródeł w traktatach i w prawie zwyczajowym, co pozwala nam uznać je jedynie za odzwierciedlenie zasad prawa międzynarodowego stosowanego wobec korporacji. To twierdzenie Davida Weissbrodta będzie omawiane wraz z raportami SSSG w dalszej części artykułu, lecz już na pierwszy rzut oka można uznać je za kontrowersyjne. Niezależnie od tego Normy bez wątpienia stanowią wielki krok naprzód w ustanawianiu odpowiedzialności korporacji wielonarodowych za naruszenia praw człowieka. Zwolennicy Norm uważają, że nawet pomimo faktu, że implementacja Norm pociągnęłaby za sobą koszty obciążające korporacje, uregulowanie kwestii odpowiedzialności korporacji jest niezbędnym warunkiem do ich pomyślnego funkcjonowania, a koszty te powinny być potraktowane jako dobra inwestycja⁴¹. Normy stanowią dziś najbardziej obiecującą regulację korporacji wielonarodowych ze względu na pięć czynników⁴²:

1. zawierają one kompleksową listę zobowiązań,
2. w preambule w sposób jasny i niebudzący wątpliwości odnoszą się do KNZ, PDPCz i innych międzynarodowych traktatów, aby z nich również wywnioskować zobowiązania ciążące na korporacjach,
3. nastąpiła zmiana podejścia do Norm, określanie zobowiązań w formie „mają”, a nie „powinny”, ponadto Normy zawierają przepisy dotyczące implementacji, monitoringu i odpowiedzialnych odszkodowań,
4. Normy nie są ograniczone tylko do korporacji wielonarodowych, ale obejmują również inne przedsiębiorstwa.

Krytyka Norm opiera się głównie na argumentach, że niepotrzebnie wprowadzają one przesunięcie zobowiązań z państw na korporacje, wprowadzają bardzo dużą odpowiedzialność korporacji, nawet w formie wypłat odszkodowań, i mogą prowadzić do niebezpiecznej

⁴¹ C. Hillemanns, op.cit., s. 1080.

⁴² Argumenty za: S. Deva, *Human Rights Violations*, s. 16.

„prywatyzacji praw człowieka”⁴³. Niewątpliwą kością niezgody są najbardziej rewolucyjne przepisy Norm, takie właśnie jak odszkodowania, które będą nie do zaakceptowania zarówno przez przedstawicieli biznesu, jak i przez niektóre państwa.

d) Inicjatywa ONZ Global Compact*

Utworzenie Global Compact (dalej: GC) zostało ogłoszone 31 stycznia 1999 roku na World Economic Forum w Davos w Szwajcarii przez Sekretarza Generalnego ONZ Kofiego Annana, a formalnie rozpoczęte w czerwcu 2000 roku w siedzibie ONZ. „Global Compact jest regulacją dla biznesu, który chce, aby jego działania były zgodne z powszechnie akceptowanymi zasadami w dziedzinie praw człowieka, pracy, środowiska i walki z korupcją”⁴⁴. GC jest inicjatywą zróżnicowanych podmiotów, takich jak rządy państw, korporacje, izby gospodarcze i przemysłowe, organizacje pracownicze i społeczne, przedstawiciele środowisk akademickich i przedstawiciele ONZ. Pierwotnie GC zawierało 9 zasad, jednak 24 czerwca 2004 roku, podczas spotkania Global Compact Leaders Summit dziesiąta zasada została dodana⁴⁵. Celem GC jest „przyjmowanie, wspieranie i urzeczywistnianie, w sferze ich wpływów, zbioru podstawowych wartości w czterech dziedzinach: praw człowieka, stan-

⁴³ Krytyka *International Chamber of Commerce* oraz *International Organization of Employers*, zob. A. Clapham, op.cit., s. 234.

* Warto przeczytać dyskusję pomiędzy P. Alstonem a E.U. Petersmannem: P. Alston, *Resisting the Merger and Acquisition of Human Rights by Trade Law*, 13 *European Journal of International Law* 815 (2002), E.U. Petersmann, *Taking Human Dignity, Poverty and Empowerment of Individuals More Seriously: rejoinder to Alston*, 13 *European Journal International Law* 845 (2002); zob. także W. Meyer i B. Stefanova, *Human Rights, the UN Global Compact and Global Governance*, 34 *Cornell International Law Journal* 501 (2001).

⁴⁴ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/index.html>.

⁴⁵ Zasada 10: Biznes powinien zwalczać wszelkie formy korupcji, włącznie z wymuszeniami i łapówkami.

dardów pracy, ochrony środowiska i walki z korupcją”⁴⁶. GC dąży również do dwóch dopełniających celów⁴⁷:

- po pierwsze czynienie wysiłku, aby umiędzynarodowiać zasady GC jako część strategii biznesu,
- po drugie, aby ułatwiać współpracę i rozwiązywanie problemów pomiędzy różnymi udziałowcami.

Aby wziąć udział w inicjatywie GC, Prezes Zarządu korporacji musi wysłać list, zatwierdzony przez Zarząd, do Sekretarza Generalnego ONZ, wyrażający wsparcie dla GC i jego zasad. Aby dołączyć do inicjatywy GC, korporacja nie tylko musi zobowiązać się do przestrzegania dziesięciu zasad, ale także⁴⁸:

1. wprowadzić zmiany w prowadzeniu biznesu, tak aby inicjatywa GC i jej zasady stały się częścią zarządzania, strategii, kultury jak również codziennych działań,
2. publikować w corocznym raporcie albo w podobnym publicznym raporcie opis podejmowanych działań, które wspierają inicjatywę GC i jej zasady (procedura zwana Communication on Progress – dalej: COP),
3. publicznie wspierać GC i jej zasady w środkach masowego przekazu.

Także inicjatywa GC stara się osiągnąć swoje cele, angażując się w następujące przedsięwzięcia⁴⁹:

1. zachęcanie korporacji do uczestnictwa w partnerskich programach wraz ze swoimi udziałowcami, aby promować szersze cele ONZ, takie jak Millennium Development Goals,
2. wspieranie korporacji w implementacji zasad GC na poziomie lokalnym, obecnie istnieje ponad 70 lokalnych sieci na świecie,
3. organizowanie spotkań dotyczących konkretnych problemów związanych z korporacjami,

⁴⁶ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html>.

⁴⁷ Za: S. Deva, *Global Compact: A Critique of UN's Public-Private Partnership for Promoting Corporate Citizenship*, 34 *Syracuse Journal of International Law & Commerce* 107 (2006), s. 116.

⁴⁸ Z „the corporate commitment” dostępne na stronie <http://www.unglobalcompact.org>.

⁴⁹ <http://www.unglobalcompact.org>.

4. zachęcanie uczestników GC do dzielenia się swoimi doświadczeniami na stronie internetowej jak również przeprowadzanie dogłębnych analiz i badań publikowanych lub prezentowanych podczas spotkań naukowych,
5. organizowanie szeregu warsztatów i szkoleń dla uczestników GC na całym świecie.

Jednym z najważniejszych obowiązków uczestników w GC jest stosowanie się do polityki Communication On Progress. Nie wystarczy tylko opublikować raport, ale trzeba również opublikować informacje dotyczące postępu korporacji we wdrażaniu zasad GC i zaangażowaniu się w inicjatywie GC. W 2009 roku ponad 5200 przedsiębiorstw jest zaangażowane w inicjatywę Global Compact⁵⁰, a także ponad 1500 uczestników spoza biznesu. Czyni to GC jedną z najbardziej rozpoznawalnych, popularnych i wpływowych inicjatyw dotyczących biznesu i praw człowieka.

GC składa się z dziesięciu zasad w czterech dziedzinach⁵¹:

Prawa człowieka

- Zasada 1: Biznes powinien wspierać i szanować ochronę międzynarodowych praw człowieka oraz
- Zasada 2: upewnić się, że nie współdziała w naruszeniach praw człowieka.

Standardy prawa pracy

- Zasada 3: Biznes powinien szanować wolność zrzeszania się i efektywnie rozpoznawać prawa do sporów grupowych,
- Zasada 4: eliminować wszelkie formy pracy przymusowej.
- Zasada 5: zabronić wykorzystywania pracy dzieci oraz
- Zasada 6: eliminować wszelką dyskryminację w związku z zatrudnieniem.

Środowisko

- Zasada 7: Biznes powinien wspierać ostrożne podejście do spraw dotyczących środowiska,

⁵⁰ Fakty z UN Global Compact, *Note on the United Nations Global Compact and Business and Human Rights*, 7 February 2008, dostępne na stronie http://www.unglobalcompact.org/docs/issues_doc/human_rights.

⁵¹ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/index.html> (dostęp: 17.11.2009 r.).

- Zasada 8: podejmować inicjatywy w celu promocji większej odpowiedzialności za środowisko oraz
- Zasada 9: zachęcać rozwój technologii przyjaznych dla środowiska.

Walka z korupcją

- Zasada 10: Biznes powinien zwalczać wszelkie formy korupcji, włącznie z wymuszeniami i łapówkami.

Pierwsze dwie zasady odnoszą się do praw człowieka. Pierwsza zasada stanowi, że „Biznes powinien wspierać i szanować ochronę międzynarodowych praw człowieka”. Ta bardzo ogólna zasada jest doprecyzowana na oficjalnej stronie GC⁵², gdzie jej zakres wyjaśniono następująco:

korporacje mają zagwarantować prawa człowieka w ich codziennym działaniu:

(a) w miejscu pracy:

- zapewniając bezpieczne i zdrowe warunki pracy,
- zapewniając wolność zrzeszania się,
- zapewniając traktowanie wolne od dyskryminacji,
- zapewniając, że nie stosuje się bezpośrednio czy pośrednio pracy przymusowej bądź pracy dzieci,
- zapewniając dostęp do podstawowej opieki medycznej, edukacji i mieszkania dla pracowników i ich rodzin, jeśli nie została zapewniona gdzie indziej,

(b) w społeczeństwie:

- powstrzymując przymusowe przeniesienia osób, grup osób czy społeczności,
- działając w celu zapewnienia środków do życia dla społeczności lokalnej,
- przyczyniając się do publicznej debaty,
- korporacje współdziałają na każdym z przedstawicielami administracji na każdym szczeblu, w kraju, w którym działają. W związku z tym mają prawo i obowiązek do wyrażania opinii dotyczących spraw, które mają wpływ na działalność korporacji, pracowników, klientów czy społeczności, której częścią jest korporacja,

⁵² www.unglobalcompact.com.

(c) jeśli korporacje wykorzystują służby bezpieczeństwa do ochrony swoich działań, muszą gwarantować, że międzynarodowe standardy i zasady postępowania dotyczące stosowania siły są zachowane⁵³.

Andrew Clapham zauważył, że sfery wpływów przedstawione powyżej korespondują z klasycznym podziałem zobowiązań dotyczących praw człowieka: do poszanowania praw człowieka (np. w miejscu pracy), do ochrony praw człowieka (np. przez kontrolę służb wykorzystywanych przez korporacje), do promocji praw człowieka (np. przyczyniając się do publicznej debaty)⁵⁴.

Druga zasada stanowi, że korporacja musi być pewna, że nie współuczestniczy w naruszeniach praw człowieka. Do pełnego zrozumienia drugiej zasady nieodzowne jest zdefiniowanie terminu współuczestnictwo/współdziałanie (*complicity*). Co to oznacza, że korporacje współuczestniczą w naruszeniach praw człowieka? Czy korporacje powinny być uznane za współwinne czynów popełnionych przez swoich podwykonawców, czy też przez państwo na terytorium, którego korporacja działa?

Istotna jest również problematyka współsprawstwa korporacji⁵⁵. W prawie międzynarodowym jest wiele typów współdziałania. Jeden z podziałów, autorstwa C. Forcese⁵⁶, wyróżnia trzy typy współuczestnictwa:

1. współdziałanie finansowe (*financial complicity*) – występuje w sytuacji, kiedy korporacja zapewnia środki finansowe dla reżimu lub sił wojskowych naruszających prawa człowieka,
2. współdziałanie rzeczowe (*material complicity*) – występuje, kiedy korporacja zapewnia wsparcie rzeczowe (np. udostępniając wyposażenie lub infrastrukturę będąca własnością

⁵³ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/principle1.html>.

⁵⁴ A. Clapham, op.cit., s. 220.

⁵⁵ Zob. obszerny raport International Commission of Jurists, Expert Legal Panel on Corporate Complicity in International Crimes, *Corporate Complicity and Legal Accountability*, vol. I, II i III, Genewa 2008.

⁵⁶ Za: C. Wells, J. Elias, *Catching the Conscience of the King: Corporate Players on the International Stage*, in *Non-State Actors and Human Rights*, ed. by P. Alston, Oxford University Press, Oksford 2006, s. 162.

korporacji) reżimom lub siłom wojskowym, zwiększając tym samym zdolność do naruszeń praw człowieka,

3. współdziałanie podżegające (*incitement complicity*) – występuje w sytuacji, kiedy korporacja korzysta z usług sił militarnych naruszających prawa człowieka, wzywając ich do ochrony własnych instalacji, inwestycji itp., co w rezultacie prowadzi do naruszeń praw człowieka.

Kolejnego podziału dokonała Komisja Prawdy i Pojednania w RPA (The South African Truth and Reconciliation Commission), opisując możliwe typy współdziałania jako uczestnictwo pierwszego, drugiego i trzeciego rzędu we wspieraniu polityki apartheidu⁵⁷.

Najbardziej powszechny podział został opisany⁵⁸ przez A. Claphama i S. Jerbi, którzy podzielili współsprawstwo korporacji (*corporate complicity*) na trzy kategorie: bezpośrednie, zyskowe i milczące współsprawstwo (*direct, beneficial and silent complicity*).

Bezpośrednie współsprawstwo korporacji wywodzi się z międzynarodowego prawa karnego i wymaga umyślnego/zamierzonego udziału, nawet bez zamiaru wyrządzenia krzywdy. Do ustalenia bezpośredniego współsprawstwa wystarczająca jest wiedza o możliwych, przewidywalnych krzywdzących skutkach. Bezpośrednie współsprawstwo korporacji jest również możliwe, nawet jeśli główny sprawca czynu nie został zidentyfikowany lub jeżeli jego wina nie może być udowodniona⁵⁹. Aby uzasadnić użycie konstrukcji z międzynarodowego prawa karnego do określenia definicji bezpośredniego współsprawstwa korporacji, warto wspomnieć karną sprawę *Akayesu*, w której Międzynarodowy Trybunał Karny dla Rwandy⁶⁰

⁵⁷ Ibidem,

⁵⁸ A. Clapham, S. Jerbi, *Categories Of Corporate Complicity In Human Rights Abuses*, 24 *Hastings International and Comparative Law. Review* 339 (2000–2001). Zob. także: B. Stephens, *The Amoralität of Profit: Transnational Corporations and Human Rights*, 20 *Berkeley Journal of International Law* 45 (2002); A. Ramasastry, *Corporate Complicity: from Nuremberg to Rangoon*, 20 *Berkeley Journal International Law* 91 (2002).

⁵⁹ Zob. *Prosecutor v. Akayesu*, Judgement, No. ICTR-96-4-T (ICTR Trial Chamber, 2 September 1998) dostępne na stronie: <http://69.94.11.53/default.htm>.

⁶⁰ W dniu 8 listopada 1994 roku Rada Bezpieczeństwa ONZ rezolucją nr 955 (SC/RES/955) utworzyła Międzynarodowy Trybunał Karny dla Rwandy.

przywołał sprawę brytyjską *National Coal Board v. Gamble*⁶¹, w której to rozważany był współudział korporacji. W jednym z ustępów Trybunał zacytował tę sprawę:

Ogólnie rzecz biorąc, współsprawca (*accomplice*) nie musi nawet chcieć, aby sprawca popełnił przestępstwo. W sprawie *National Coal Board v. Gamble*, Justice Devlin stwierdził:

Obojętność co do rezultatu przestępstwa nie wyklucza współdziałania (*abetting*). Jeśli jedna osoba rozmyślnie sprzedaje broń drugiej osobie, aby ta broń była użyta do zamordowania osoby trzeciej, dla osoby pierwszej jest bez znaczenia, czy osoba trzecia zostanie zamordowana, czy nie, gdyż sprzedaje broń z czystej chęci zysku, ciągle jednak osoba pierwsza może zostać uznana za współsprawcę (*aider and abettor*)⁶².

Sprawa ta ukazuje, że jest możliwe korzystanie z pewnych konstrukcji i pojęć typowych dla prawa karnego w sprawach dotyczących korporacji i jest to akceptowane przez doktrynę.

Współsprawstwo zyskowe (zwane też pośrednim) odnosi się do naruszeń praw człowieka dokonanych w związku z prowadzoną działalnością gospodarczą, lecz nie bezpośrednio przez korporacje. Korporacja nie musi bezpośrednio dokonywać naruszeń, aby stać się zamieszana w naruszenia praw człowieka.

Współsprawstwo milczące wywodzi się z rosnącej akceptacji, że karygodne jest przyglądanie się systematycznym i ciągłym naruszeniom praw człowieka dokonywanym przez rządowe organy⁶³ w sytuacji, kiedy korporacja ma możliwość wykorzystać swoje wpływy w celu sprzeciwienia się tym naruszeniom. Nie chodzi tu bynajmniej o obowiązek korporacji do podejmowania akcji przeciwko państwowi, ale o zwrócenie uwagi, że „milczenie czy brak działania, który ułatwia i nie piętnuje działalności naruszcziela praw może być uznany za współsprawstwo... Milczenie nie oznacza neutralności. Nierobienie niczego nie jest wyjściem z sytuacji”⁶⁴.

⁶¹ *National Coal Board v. Gamble* [1959] 1 QB 11.

⁶² *Prosecutor v. Akayesu*, par. 539.

⁶³ A. Clapham, S. Jerbi, op.cit., s. 348.

⁶⁴ Ibidem.

Ten sam podział został przedstawiony przez Mary Robinson w jej raporcie dla Zgromadzenia Ogólnego ONZ⁶⁵.

Podział taki został przyjęty przez GC, a opis poszczególnych kategorii współudziału znalazł się na oficjalnej stronie internetowej⁶⁶. Kategorie współudziału w GC są następujące:

1. bezpośredni współudział – w sytuacji, w której korporacja świadomie pomaga państwu w naruszeniach praw człowieka,
2. zyskowy współudział – kiedy korporacja odnosi korzyść z powodu naruszeń praw człowieka dokonywanych przez innych,
3. milczący współudział – występuje w sytuacji cichej akceptacji naruszeń praw człowieka przez inne podmioty.

Krytycy inicjatywy GC twierdzą, że zasady GC są bardzo ogólne i stanowią raczej przykład „minimalnego kodeksu postępowania”⁶⁷. Zarzucają również, iż „sformułowanie zasad jest tak ogólne, że nieuczciwe korporacje mogą z łatwością wykazywać stosowanie się do nich bez czynienia czegokolwiek w celu promocji praw człowieka czy standardów pracy”⁶⁸. Liczba uczestników w GC wzrasta rokrocznie, inicjatywa urosła do ponad 6700 uczestników, z czego ponad 5200 to firmy z ponad 120 różnych krajów. Jednak krytycy podnoszą, że jeżeli porówna się to do danych przedstawionych w *World Investment Report 2007*, który szacuje, że na świecie jest ponad 78 tys. korporacji wielonarodowych i ponad 780 tys. zagranicznych filli⁶⁹, wciąż liczba uczestników inicjatywy jest kroplą w morzu.

Kolejnym zarzutem wobec GC jest fakt, że zgodnie z badaniami S. Deva prawie 25% uczestników GC jest zakwalifikowane jako

⁶⁵ *Report of the United Nations High Commissioner for Human Rights to the 56th Session of the General Assembly*, UN Doc. A/56/36/2001, 28 September 2001.

⁶⁶ <http://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html>.

⁶⁷ Zob. S.D. Murphy, *Taking Multinational Corporate Codes of Conduct to the Next Level*, 43 *Columbia Journal of Transnational Law* 389 (2004–2005), s. 425.

⁶⁸ S. Deva, *Global Compact*, s. 129.

⁶⁹ Zob. United Nations Conference on Trade and Development, *The World Investment Report 2007, Transnational Corporations, Extractive Industries and Development*, United Nations, New York–Geneva 2007.

nieaktywni (*non-communicating*). Oznacza to, że 25% wszystkich uczestników nie jest w stanie spełnić nawet najprostszego wymogu partycypacji w GC, którym jest wymóg publikacji corocznych raportów (COP). Mając na uwadze ten bardzo wysoki procent nieaktywnych uczestników, uzasadnione zdaje się twierdzenie S. Deva, że wiele korporacji uczestniczy w GC, bądź nie zdając sobie sprawy z zobowiązań, jakie niesie ze sobą uczestnictwo, bądź świadomie biorąc udział w GC jedynie w celu osiągnięcia publicznych korzyści z uczestnictwa⁷⁰.

Ostatnim zarzutem wobec GC jest argument, że nie ma ona efektywnego mechanizmu, który byłby w stanie oddzielić firmy rzeczywiście stosujące się do zasad GC, od firm, które biorą udział w inicjatywie jedynie, aby polepszyć swój wizerunek w stosunku do klientów czy udziałowców, a *de facto* nie czynią żadnego wysiłku w stosowaniu się do zasad GC.

e) Inne Normy i Inicjatywy

System Unii Europejskiej

Uznaje się, że w Unii Europejskiej regulacja społecznej odpowiedzialności korporacji jest kompleksowa i może być uznana za pozytywny przykład. Wymienić należy trzy najważniejsze inicjatywy podjęte przez Unię Europejską:

1. Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility 2001⁷¹ – inicjatywa Unii Europejskiej wprowadzona w 2001 roku w celu rozpoczęcia debaty na temat społecznej odpowiedzialności korporacji w celu promocji społecznej odpowiedzialności;
2. European Alliance for Corporate Social Responsibility⁷² – zapoczątkowany 22 marca 2006 roku, po kilkuletniej debacie

⁷⁰ S. Deva, *Global Compact*, s. 140.

⁷¹ Comm'n of the European Communities, *Commission Green Paper on Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, COM (2001) 366 final (18 Juny 2001).

⁷² Press Release, *European Comm'n, Launch of „European Alliance for Corporate Social Responsibility”*, EC Doc. IP/06/358 (22 March 2006).

na temat odpowiedzialności korporacji. Jest to inicjatywa dobrowolna, porównywana do UN Global Compact, która ma zrzęcać firmy, organizacje i instytucje w celu urzeczywistnienia społecznej odpowiedzialności. Brakuje jej jednak, tak jak GC, niezależnego systemu monitorowania;

3. Eco-label i Eco-Management and Audit Schemes (EMAS)⁷³ – jest to inicjatywa istniejąca od 1995 roku, pierwotnie ograniczona tylko do przedsiębiorstw przemysłowych, od 2001 roku otwarta dla wszystkich korporacji i firm, chcących uzyskać status firm przyjaznych środowisku. Inicjatywa ta ma rygorystyczne wymogi, np. przeprowadzana jest kontrola, wymagane są raporty przedstawiane przez firmę itp. Inicjatywa ta odgrywa coraz większą rolę w Europie, wpływając na poprawę ochrony środowiska naturalnego.

Zasady Sullivan, Ogólne Zasady Sullivan (The Sullivan Principles, The Global Sullivan Principles)

Ogólne Zasady Sullivan⁷⁴ wywodzą się z Zasad Sullivan dla amerykańskich korporacji działających w Republice Południowej Afryki⁷⁵. Zasady Sullivan zostały utworzone przez afroamerykańskiego pastora i zarazem członka General Motors Board of Trustees wielebnego Leona H. Sullivan jako publiczny, społeczny kodeks postępowania dla korporacji wielonarodowych w związku z działalnością korporacji w latach 80. „Zasady stanowią, że biali jak i pracownicy innego koloru skóry pracujący w firmach w Republice Południowej Afryki mają dzielić miejsca pracy i stołówki, mają mieć zapewnione sprawiedliwe i równe warunki pracy. Zasady stanowią

⁷³ Regulation (EC) No 1221/2009 of the European Parliament and of the Council of 25 November 2009 on the voluntary participation by organisations in a Community eco-management and audit scheme (EMAS), repealing Regulation (EC) No 761/2001 and Commission Decisions 2001/681/EC and 2006/193/EC.

⁷⁴ *The Global Sullivan Principles of Social Responsibility* (1999), dostępne na stronie: <http://www.globalsullivanprinciples.org/principles.htm>, zwane Global Sullivan Principles.

⁷⁵ *Sullivan Principles for U.S. Corporations Operating in South Africa*, 24 ILM 1494 (1985), zwane dalej Sullivan Principles.

również, że korporacje powinny zwiększyć liczbę pracowników innych niż biali w kadrze kierowniczej⁷⁶.

Zasady Sullivana zostały przyjęte pod koniec ery apartheidu przez około 150 korporacji wielonarodowych⁷⁷. W 1999 roku stworzono bardziej ogólne kodeks postępowania, Ogólne Zasady Sullivana starają się być „unikatowe... [aby] obejmowały wszystkich pracowników, we wszystkich gałęziach przemysłu na całym świecie”⁷⁸. Zawierają one osiem ogólnych zasad. Uczestniczące w nich korporacje biorą udział w corocznym procesie sprawozdawczym i dzielą swoje doświadczenia z implementacji zasad. Dzisiaj w inicjatywie Ogólnych Zasad Sullivana bierze udział ponad 150 korporacji na całym świecie.

Zasady MacBride’a (The MacBride Principles)

Zasady MacBride’a⁷⁹ zostały uchwalone w połowie lat 80. jako kodeks postępowania dla korporacji amerykańskich działających w Północnej Irlandii w celu zmniejszenia dyskryminacji katolików w pracy. Zasady zostały powszechnie przyjęte nie tylko przez firmy amerykańskie, ale również przez inne firmy działające w Północnej Irlandii. Zasady MacBride’a zawierały szereg zasad i miały na celu ochronę pracowników przed dyskryminacją religijną.

Social Accountability 8000

Social Accountability 8000⁸⁰ (SA8000) jest dobrowolnym systemem nadawania certyfikatów prowadzonym przez organizację Social Accountability International, utworzoną w 1997 roku. Certyfikat

⁷⁶ <http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/endorsement/history/default.asp>.

⁷⁷ S.D. Murphy, op.cit., s. 394.

⁷⁸ <http://www.thesullivanfoundation.org/gsp/endorsement/history/default.asp>.

⁷⁹ Zob. R.J. Liubicic, *Corporate Codes of Conduct and Product Labeling Schemes: The Limits and Possibilities of Promoting International Labor Rights Through Private Initiatives*, 30 *Law and Policy in International Business*. 111 (1998–1999), s. 124.

⁸⁰ Zob. <http://www.sa-intl.org/index.cfm?fuseaction=Page.viewPage-&pageID=473>.

SA8000 może zostać przyznany na 3 lata korporacji, która spełniła określone standardy dotyczące pracy dzieci, pracy przymusowej, zdrowia i bezpieczeństwa, wolności zgromadzeń, zakazu dyskryminacji, godzin pracy itp. Social Accountability 8000 wprowadza bardzo szeroki i ambitny system nadawania certyfikatów, dający możliwość odróżnienia korporacji szanujących prawa człowieka od innych. Warto również wspomnieć standardy organizacji International Organization for Standardisation (ISO) bardzo podobne do SA8000. ISO jest pozarządową organizacją z siedzibą w Genewie, której członkami są narodowe instytuty standaryzacji z 146 krajów. ISO utworzyło ponad 12 000 standardów, w tym serię ISO 1400 dotyczącą praw ochrony środowiska.

Kimberley Process Certification Scheme

System nadawania certyfikatów zwany Kimberley Process Certification Scheme został zapoczątkowany w 2002 roku, aby położyć kres handlowi diamentami niewiadomego pochodzenia, zwanymi krwawymi diamentami lub diamentami konfliktu, które były często źródłem dochodu dla grup partyzanckich czy rebelianckich w Afryce. System polega nie tylko na nadawaniu certyfikatu diamentom, ale również na monitorowaniu handlu diamentami w celu wykrywania i uniemożliwienia wprowadzaniu na rynek krwawych diamentów.

Global Reporting Initiative

Global Reporting Initiative (GRI) jest inicjatywą zapoczątkowana w 1997 roku, która opisuje siebie jako „duża sieć tysięcy ekspertów, w kilkudziesięciu państwach na całym świecie, którzy biorą udział w grupach roboczych czy ciałach zarządzających GRI, stosując Wskazówki GRI, aby przygotowywać raporty, rozpowszechniać dostęp do tych raportów i rozwijać sieć osób tworzących raporty”⁸¹.

Caux Round Table Principles for Business

Caux Round Table (CTR) jest międzynarodową siecią liderów biznesu promujących moralny kapitalizm. W 1994 roku liderzy biz-

⁸¹ <http://www.globalreporting.org/AboutGRI/WhoWeAre/>.

nesu stworzyli CRT *Principles for Business*, aby urzeczywistnić aspiracje liderów biznesu. CRT *Principles for Business* jest ogólnosiwiatową wizją dla etycznego i odpowiedzialnego zachowania się korporacji, służy jako miejsce zapoczątkowywania akcji dla ogólnosiwiatowego biznesu⁸².

2. Klasyfikacja i ocena norm i inicjatyw dotyczących korporacji wielonarodowych i praw człowieka

Ocenia się, że liczba inicjatyw i standardów dotyczących korporacji wielonarodowych i praw człowieka w ciągu ostatnich piętnastu lat gwałtownie wzrosła, osiągając ponad dwieście⁸³. Powyżej opisane zostały najważniejsze i najpopularniejsze inicjatywy, należy jednak pamiętać o wielkiej różnorodności i olbrzymich różnicach między nimi. W tej części artykułu przedstawione zostaną pewne uogólnienia w stosunku do tych standardów oraz ich możliwy podział.

Raport Podkomisji ds. Promocji i Ochrony Praw Człowieka dzieli inicjatywy i standardy następująco:

1. Instrumenty międzynarodowe, czyli traktaty lub deklaracje nakładające obowiązki na państwa, istotne także dla korporacji, np. Wytyczne OECD czy Zasady MOP-u.
2. Regulacje krajowe dotyczące biznesu. Najbardziej znaną jest Alien Tort Claim Act⁸⁴, amerykańska ustawa umożliwiająca

⁸² <http://www.cauxroundtable.org/principles.html>.

⁸³ *Report Of The United Nations High Commissioner On Human Rights On The Responsibilities Of Transnational Corporations And Related Business Enterprises With Regard To Human Rights*, UN Doc. E/CN.4/2005/91, 15 February 2005.

⁸⁴ Zob. C.T. Salazar, *Applying International Human Rights Norms in The United States: Holding Multinational Corporations Accountable in The United States for International Human Rights Violations Under The Alien Tort Claims Act*, 19 St. John's Journal of Legal Commentary 111 (2004–2005); T. Collingsworth, *Separating Fact From Fiction in The Debate over Application of The Alien Tort Claims Act to Violations of Fundamental Human Rights by Corporations*, 37 University of San Francisco Law Review 563 (2002–2003); J.J. Paust, *Application of International Human Rights Standards by United States Courts*, 76 Law Library Journal 496 (1983).

wysuwanie roszczeń wobec korporacji wielonarodowych przed sądem w USA za czyny popełnione poza granicami Stanów Zjednoczonych.

3. Systemy nadawania certyfikatów, takie jak Social Accountability 8000 czy Kimberley Process Certification Scheme.
4. Liczne inicjatywy dobrowolne, w tym zarówno kodeksy postępowania ustanawiane przez same korporacje, jak również kodeksy postępowania organizacji pozarządowych (Global Sullivan Principles) czy innych organizacji (ONZ – Global Compact, Caux Round Table Principles for Business).
5. Spotkania i inne inicjatywy podejmowane przez środowiska zarówno biznesu (Business Leaders' Initiative for Human Rights), jak i akademickie (Danish Institute for Human Rights-Human Rights and Business Project).

Warto odróżnić inicjatywy ze względu na: swoje pochodzenie (rządowe czy pozarządowe), zakres chronionych praw człowieka, zakres terytorialny obowiązywania, możliwość uczestnictwa w danej inicjatywie (czy jest ograniczona do określonych korporacji, np. z branży wydobywczej), sposób implementacji i monitorowania jak również charakter norm w nich zawartych (czy są wiążące dla państw, korporacji, czy nie mają charakteru wiążącego).

Ralf Steinhardt dokonał bardzo oryginalnego podziału norm na cztery systemy⁸⁵. Pierwszym i najciekawszym z nich jest tzw. *market-based regime*, czyli system oparty na normach wywodzących się bezpośrednio z wymogów rynkowych. W ramach tego systemu wyróżnić można liczne inicjatywy i działalność korporacji:

1. Pojęcie produktów powstałych z poszanowaniem prawa człowieka (*rights-sensitive*). Wraz ze wzrostem świadomości i wrażliwości konsumentów na krzywdy innych ludzi na całym świecie firmy starają się same wyróżnić, czy też wykazać się poszanowaniem praw człowieka. Robią to np. tak jak Starbucks czy McDonald's, informując klientów, że kawa sprzedawana w ich restauracjach nie powstała z naruszeniem praw

⁸⁵ R.G. Steinhardt, *Corporate Responsibility and the International law of Human Rights: The New Lex Mercatoria*, [w:] *Non-State Actors and Human Rights*, ed. P. Alston, Oxford 2006, s. 177–226.

pracowniczych lub ze szkodą dla środowiska. Innym przykładem jest Kimberley Process, certyfikat świadczący o legalnym pochodzeniu diamentów.

2. Korporacje przyjmują jednostronne kodeksy postępowania⁸⁶.
3. Korporacje korzystają z certyfikatów organizacji, takich jak SA8000 czy standardy ISO, aby uwiarygodnić się wobec konsumentów, inwestorów i udziałowców.
4. Działania korporacji mogą również wynikać z presji coraz bardziej świadomych naruszeń praw człowieka udziałowców czy presji organizacji pozarządowych lub innych stowarzyszeń, takich jak Amnesty International, Caux Roundtable, CorpWatch, The Investor Responsibility Research Center, The Social Investment Forum, Shareholder Action Network. Coraz bardziej świadomi inwestorzy korzystają z informacji organizacji takich jak Ecumenical Council for Corporate Responsibility, Interfaith Center on Corporate Responsibility, Canadian Taskforce on Churches and Corporate Responsibility. Jak skuteczna w obronie praw człowieka jest presja udziałowców, przekonała się kanadyjska firma Talisman Inc., która inwestując w Sudanie, została oskarżana o wpływ na eskalację wojny domowej w tym kraju. Pomimo braku oficjalnych oskarżeń organizacje pozarządowe przeprowadziły w Stanach Zjednoczonych olbrzymią kampanię przeciwko kanadyjskiej firmie, co spowodowało, że amerykańscy udziałowcy wywierali na korporację presję, aby wycofała się z inwestycji w Sudanie⁸⁷.

Drugi z wyróżnionych to system norm krajowych. W tym wypadku mamy do czynienia z dużą różnorodnością uregulowań dotyczących

⁸⁶ Zob. A.S. Reid, *The Internationalisation of Corporate Governance Codes of Conduct*, *Business Law Review* 233 (2003); G.W. Coombe Jr., *Multinational Codes of Conduct and Corporate Accountability: New opportunities for Corporate Counsel*, 36 *Business Lawyer* (1980–1981).

⁸⁷ O sytuacji w Sudanie i naruszeniach praw człowieka dokonanych przez korporację Talisman Inc. jak również o późniejszych protestach w USA warto przeczytać następujący artykuł i raport: S.J. Korin, *Oil And Politics: Talisman Energy And Sudan*, 36 *New York University Journal of International Law and Policy* 425 (2003–2004); *Sudan, Oil and Human Rights*, Human Rights Watch Report.

korporacji – omawianie ich wszystkich przekracza zakres niniejszej pracy. Warto jedynie wymienić najważniejsze ustawodawstwa, takie jak australijski Corporation Act 2001, francuski Nouvelles Régulations Économiques 2001 czy brytyjski Corporate Responsibility Bill of 2003. Na temat norm w ustawodawstwach krajów regionu Azji i Pacyfiku (Chiny, Indie, Australia, Nowa Zelandia, Birma, Papua i Nowa Gwinea, Indonezja) powstał szczegółowy raport A.A. Robinsona, analizujący regulacje korporacji wielonarodowych⁸⁸.

Trzecim systemem jest tzw. reżim odpowiedzialności cywilnej. Jest on zależny od ustawodawstwa krajowego i od możliwości pozwania korporacji przed sądem danego kraju w celu uzyskania odszkodowania na drodze postępowania cywilnego.

Ostatnim systemem jest system regulacji międzynarodowej. Pomimo że wiele inicjatyw wymienionych w systemie pierwszym ma również charakter międzynarodowy, do tego systemu należy zaliczyć uznane normy organizacji międzynarodowych, takie jak Zasady MOP-u, Wytyczne OECD, Inicjatywę Global Compact, projekt Norm ONZ jak również System Bretton Wood.

3. Działalność Specjalnego Sprawozdawcy Sekretarza Generalnego i jego raporty

W dniu 28 lipca 2005 roku John Ruggie został wybrany przez Sekretarza Generalnego ONZ na Specjalnego Sprawozdawcę w związku z rezolucją 2005/69 Komisji Praw Człowieka ONZ, wyrażającą prośbę o ustanowienie Specjalnego Sprawozdawcy w celu m.in. zidentyfikowania i uporządkowania norm i standardów dotyczących odpowiedzialności korporacji z tytułu praw człowieka, rozważenia roli państw w skutecznym regulowaniu odpowiedzialności korporacji wobec praw człowieka, zdefiniowania koncepcji współdziałania i strefy wpływu korporacji. W lutym 2006 roku został

⁸⁸ A.A. Robinson, *Reference paper on Corporation and Human Rights In the Asia-Pacific Region*, sierpień 2006, dostępny na stronie: <http://www.reports-and-materials.org/Legal-brief-on-Asia-Pacific-for-Ruggie-Aug-2006.pdf>.

opublikowany Raport Wstępny⁸⁹ J. Ruggiego, dotyczący praw człowieka i korporacji wielonarodowych. Raport w pierwszej części przedstawia problem związany z korporacjami wielonarodowymi. Wzrost zainteresowania korporacjami wielonarodowymi tłumaczy się trzema czynnikami:

1. wzrost znaczenia korporacji wywołał reakcje innych podmiotów do przeciwdziałania temu wzrostowi,
2. same korporacje spowodowały zainteresowanie, naruszając prawa człowieka,
3. korporacje osiągnęły zdolność do działania na olbrzymią skalę, czasem większą niż państwa.

Zwraca się uwagę, że naruszenia praw człowieka dotyczą najczęściej: naruszeń dokonanych przez siły militarne ochraniające inwestycje, korupcji, naruszeń praw pracowniczych, naruszeń praw lokalnych społeczności, w szczególności ludów autochtonicznych. Naruszenia te dokonywane są najczęściej w sektorze przemysłu paliwowego i wydobywczego (aż ⅔ wszystkich naruszeń). W dalszej części Raportu Wstępnego charakteryzowane są normy i inicjatywy dotyczące praw człowieka oraz ocena projektu Norm ONZ dotyczących Odpowiedzialności Korporacji Transnarodowych i Innych Firm w odniesieniu do Praw Człowieka. Ruggie, analizując istniejące inicjatywy, zauważa, że żadna z obecnych regulacji nie jest kompletna, a zarazem skuteczna.

W lutym 2007 roku opublikowany został kolejny raport SSSR ONZ⁹⁰ będący wynikiem badań odpowiedzialności korporacji wielonarodowych za naruszenia praw człowieka. Raport ten nie proponuje jeszcze usprawnień istniejącego systemu, ale rozważa zagadnienie odpowiedzialności korporacji na pięciu płaszczyznach:

1. odpowiedzialność państwa za ochronę praw człowieka,

⁸⁹ *Interim Report of the Special Representative of the Secretary General on the Issue of Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises*, UN Doc. E/CN. 4/2006/97, 22 February 2006.

⁹⁰ *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises; Business and Human Rights: mapping International Standards of Responsibility and Accountability for Corporate Acts*, UN Doc. A/HCR/4/035, 9 February 2007.

2. odpowiedzialność korporacji za przestępstwa międzynarodowe,
3. odpowiedzialność korporacji w prawie międzynarodowym za inne naruszenia praw człowieka,
4. normy soft-law, czyli normy nietworzące wiążących zobowiązań, takie jak Wytyczne OECD czy Deklaracja MOP-u,
5. autoregulacje.

Wszystkie wyżej wymienione punkty zostały już w niniejszym artykule omówione, więc argumenty w tym miejscu nie będą powtarzane.

Najważniejszym efektem trzyletniej działalności J. Ruggie jest Raport⁹¹ opublikowany w kwietniu 2008 roku⁹². Działalność Specjalnego Sprawozdawcy Sekretarza Generalnego ONZ miała pomóc Radzie Praw Człowieka ONZ w podjęciu decyzji dotyczącej przyszłości projektu Norm ONZ. Jednak aktywność SSSG, zdaniem autora, wykroczyła już dawno poza misję SSSG jako opiniodawcy projektu Norm ONZ. Ruggie, podejmując bardzo skrupulatne i rzetelne badania nad materią odpowiedzialności korporacji i praw człowieka, krytycznie odniósł się do norm już istniejących. W konkluzji Raportu z 2007 roku stwierdził, że nie jest możliwe rozwiązanie omawianego problemu jednym magicznym rozwiązaniem („no single silver bullet can resolve the business and human rights challenge”⁹³). Praca SSSG, która pierwotnie miała jedynie obejmować dokonanie wnikliwej analizy już istniejących standardów korporacji, została na prośbę SSSG przedłużona tak, aby mógł powstać nowy raport, zawierający jakże istotne opinie i rekomendacje (views and recommendations) SSSG. Raport z 2008 roku, w przeciwieństwie do raportów wcześniejszych, nie jest ograniczony jedynie do

⁹¹ *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights*, UN Doc. A/HCR/8/5, 7 April 2008.

⁹² Warto zapoznać się z wszystkimi materiałami, które powstały w czasie pracy Specjalnego Sprawozdawcy Sekretarza Generalnego. Dostępne są one na stronie: <http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentative>.

⁹³ *Report of the Special Representative*, UN Doc. A/HCR/4/035, 9 February 2007, para 88.

przedstawienia norm już istniejących, lecz zawiera propozycje kompleksowego rozwiązania problemu. Jak słusznie zauważa SSSR, w celu unormowania działalności korporacji działania muszą być podjęte wspólnie przez państwa, przedstawiciele biznesu i organizacje społeczne. Proponowana struktura „Protect, Respect and Remedy” składa się z trzech części. Pierwsza dotyczy odpowiedzialności państwa za ochronę praw człowieka; druga rozważa odpowiedzialność korporacji do poszanowania praw człowieka i omawia problematykę należytej staranności, strefy wpływów i współudziału korporacji w naruszeniach praw człowieka; trzecia część przedstawia istniejące procedury sądowe i pozasądowe umożliwiające pociągania korporacji do odpowiedzialności za naruszenia praw człowieka, a także zawiera propozycję ich usprawnień. Propozycja J. Ruggiego jest w dalszym ciągu rozwijana i udoskonalana za pomocą licznych konsultacji z przedstawicielami państw, biznesu, organizacji pozarządowych czy środowisk akademickich. Owocem tych prac są kolejne raporty: *Business and human rights: Toward operationalizing the „protect, respect and remedy” framework*⁹⁴ oraz *Business and human rights: Further steps toward the operationalization of the “protect, respect and remedy” framework*⁹⁵. Każdy kolejny raport rozwija i udoskonala rozwiązania przedstawione w raporcie poprzednim. Najnowszy raport z kwietnia 2010 roku przedstawia i rozwija trójfilarową strukturę *protect, respect and remedy*, określaną już jako strukturę Narodów Zjednoczonych, w której wszystkie filary różnią się, ale równocześnie są wobec siebie komplementarne.

Pierwszy z filarów (odpowiedzialność państwa za ochronę praw człowieka) składa się z pięciu obszarów, w których państwo powinno

⁹⁴ *Business and human rights: Toward operationalizing the „protect, respect and remedy” framework, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, 22 kwietnia 2009, A/HRC/11/13.

⁹⁵ *Business and human rights: Further steps toward the operationalization of the „protect, respect and remedy” framework, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, 9 kwietnia 2010 r., A/HRC/14/27.

zwiększać efektywność i spójność własnej polityki dotyczącej *duty to protect*. Obszary te zostały zdefiniowane jako:

- a) zabezpieczanie możliwości ochrony praw człowieka – np. przez stosowne BIT (*Bilateral Investment Treaties*) podpisywane między państwami, zawierające nie tylko standardy ochrony inwestycji inwestora, ale także odpowiednie zobowiązanie do nienaruszania przez inwestora podstawowych praw człowieka;
- b) uwzględniania standardów ochrony praw człowieka w trakcie zawierania transakcji biznesowych z przedstawicielami biznesu – np. państwo jako aktywny uczestnik globalnego biznesu powinno promować standardy praw człowieka, w szczególności w ramach podległych jednostek – *state-controlled entities*⁹⁶;
- c) rola wychowawcza państwa we wzroście kultury poszanowania praw człowieka przez korporacje – państwo powinno wpływać na wzrost społecznej odpowiedzialności korporacji⁹⁷ (CSR). Dokonywać może tego przez ustawodawstwo krajowe w czterech kluczowych sferach: wprowadzając wytyczne dotyczące CSR dla korporacji, wymagając od korporacji sprawozdań dotyczących ich polityki wobec problemu społecznej odpowiedzialności⁹⁸ bardziej precyzyjne określenie obowiązków osób zarządzających przedsiębiorstwem wobec problemu ochrony praw człowieka oraz w przypadku naruszeń praw człowieka, również penalizując w kodeksach karnych działalność przedsiębiorstw;

⁹⁶ W raporcie jednym z przykładów wydanych przez państwo wytycznych dotyczących jednostek mu podległych jest wydana 4 stycznia 2008 r. przez Chinese State-owned Asset Supervision and Administration Commission of the State Council „*Instructing opinions about central state-owned enterprises fulfilling social responsibility*”.

⁹⁷ Zob. J. Nakonieczna, *Spółeczna odpowiedzialność – nowy akcent globalnej strategii przedsiębiorstw międzynarodowych*, [w:] *Globalizacja a stosunki międzynarodowe*, op.cit., s. 299.

⁹⁸ Przykładem przytaczanym w raporcie jest ustawodawstwo Danii, wymagające, aby wszystkie duże przedsiębiorstwa przedstawiały sprawozdania na temat własnej polityki dotyczącej CSR.

- d) rola państwa w zapobieganiu naruszeń praw człowieka przez korporacje na terenach dotkniętych konfliktami zbrojnymi;
- e) wykorzystanie jurysdykcji eksterytorialnej w przypadku naruszeń praw człowieka przez korporacje – problem ten, wysoce kontrowersyjny, będzie przedmiotem dalszych badań i konsultacji SSSG.

Drugi z filarów określany jest jako *corporate responsibility to respect*. Owa odpowiedzialność korporacji definiowana jest jako unikanie naruszeń praw innych podmiotów oraz niwelowanie szkodliwego wpływu, który może wobec tych podmiotów wystąpić⁹⁹. Zakres tej odpowiedzialności określony jest szeroko, nawet za potencjalny negatywny wpływ na prawa człowieka. Uzależniona jest ona od możliwości oddziaływania korporacji, wzrasta wraz z większą rolą danej korporacji i istnieje niezależnie od omawianej wcześniej odpowiedzialności państwa. Ruggie wskazuje, że najskuteczniejszą odpowiedzią korporacji wobec potencjalnych naruszeń praw człowieka jest zachowanie należytej staranności (*human rights due diligence*). Należyta staranność oczywiście nie byłaby jednakowym standardem dla wszystkich, jakże zróżnicowanych, korporacji wielonarodowych i zależałaby od okoliczności. Jednak SSSG scharakteryzował cztery uniwersalne składniki *due diligence*:

- a) określenie polityki artykułującej zobowiązania MNC wobec poszanowania praw człowieka,
- b) okresową ocenę aktualnego i potencjalnego wpływu działalności i relacji korporacji na prawa człowieka,
- c) wprowadzenie wewnętrznego systemu kontroli dotyczącego pierwszych dwóch punktów,
- d) wprowadzenie systemu raportów dotyczących *due diligence*. Oczywiście dochowanie należytej staranności związane jest z działalnością ciągłą, a nie incydentalną, a także pożądane byłoby, aby przedstawiony system cechowała transparentność oraz dostępność np. dla udziałowców czy NGO's.

⁹⁹ *Business and human rights: Further steps toward the operationalization of the „protect, respect and remedy” framework, Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*, 9 kwietnia 2010 r., A/HRC/14/27, par. 57.

Ostatni z filarów, określany jako *access to remedy*, przedstawia efektywne środki dostępne dla ofiar naruszeń praw człowieka. Można je podzielić na środki na poziomie samej korporacji, państwowe środki o charakterze pozasądowym oraz mechanizmy sądowe. Najmniej rozwinięte są oczywiście środki na poziomie korporacji. Słusznie J. Ruggie zauważa, że takie środki, zapewnione przez samą korporację lub (oczywiście za zgodą korporacji) przez np. niezależną organizację, mogłyby odgrywać ważną rolę. Działać powinny na zasadzie dialogu, a opierać się powinny na sześciu zasadach: legalności, dostępności, przewidywalności, równości, kompatybilności praw oraz transparentności. Państwowe środki o charakterze pozasądowym (np. w systemie OECD – NCP) mają duży potencjał, lecz zdaje się, że nie są dostatecznie wykorzystywane. Najważniejsze i najczęściej wykorzystywane są mechanizmy sądowe. Niejednokrotnie są one również problematyczne dla ofiar naruszeń praw człowieka przez korporacje. Po pierwsze bardzo często pojawia się problem w konkretnym wskazaniu naruszydźcy normy (w przypadku sieci korporacji czy też złożonych relacji między samymi korporacjami) i pociągnięcia go do odpowiedzialności cywilnej bądź karnej. Po drugie często naruszydźcą jest korporacja wielonarodowa, wobec której istnieje problem jurysdykcji sądu krajowego. Po trzecie kompleksowe sprawy dotyczące naruszeń praw człowieka przez wielonarodowe korporacje często są bardzo trudne do prowadzenia przez prokuratora danego kraju, wymagają kooperacji międzynarodowej. Również niebagatelnymi przeszkodami w efektywnym środku sądowym są koszty postępowania czy złożoność spraw. Specjalny Sprawozdawca wskazuje, że samo istnienie systemu sądownictwa nie gwarantuje, że ofiary naruszeń mogą skorzystać z efektywnego środka sądowego. Problematyka ta będzie tematem dalszych badań SSSG.

4. Podsumowanie

Istniejący system norm i inicjatyw dotyczących odpowiedzialności korporacji za naruszenia praw człowieka nie zapewnia efektywnej ochrony tychże praw. Wykształcenie się norm prawnych jest mocno

opóźnione w stosunku do rzeczywistości kreowanej przez szybki rozwój ekonomiczny korporacji. Obecne normy i inicjatywy, takie jak Wytyczne OECD czy Zasady MOP-u, są niewystarczającym uregulowaniem działalności korporacji wielonarodowych. Gwałtowny rozwój autoregulacji niewątpliwie uznać należy za pozytywne zjawisko, ale nie jest to rozwiązanie idealne. Kodeksy postępowania korporacji bardzo często nie mają żadnych efektywnych procedur w przypadku naruszeń praw człowieka ani żadnych procedur monitorujących wdrażanie ich postanowień. Nie stanowią więc przeszkody dla korporacji naruszającej prawa człowieka. Z drugiej strony bardzo często uwiarygodniają jedynie korporacje, które podejmują tylko pozorne działania na rzecz ochrony praw człowieka. Olbrzymia część inicjatyw i norm nie wpływa korzystnie na ochronę tych praw, gdyż prowadzi do tworzenia nieczytelnego systemu. Korporacje często, chcąc pokazać swoim udziałowcom, że są wrażliwe na prawa człowieka, biorą udział w inicjatywach mało znanych, niemających efektywnego systemu monitorowania własnych zasad czy norm lub biorą udział w znanych inicjatywach, takich jak Global Compact, ale nie wypełniają zobowiązań przez nie przewidzianych.

Najważniejsza inicjatywa ostatnich lat, tzn. projekt Norm ONZ dotyczących Odpowiedzialności Korporacji Transnarodowych i Innych Firm w odniesieniu do Praw Człowieka, stanowi przykład norm mogących pozytywnie wpłynąć na uregulowanie odpowiedzialności korporacji wielonarodowych. Jednakże niektóre kontrowersyjne ustalenia powodują, że takie normy są nie do zaakceptowania dla przedstawicieli biznesu. David Weissbrodt twierdzi, że Normy nie są niczym więcej jak odzwierciedleniem międzynarodowych zasad stosowanych wobec korporacji¹⁰⁰. Stwierdzenie to było kontestowane zarówno przez badaczy, jak i przedstawicieli biznesu¹⁰¹. Znalazło to odzwierciedlenie w opinii SSSR¹⁰², który stwierdził, że Normy bynaj-

¹⁰⁰ D. Weissbrodt, M. Kruger, *Human Rights*, s. 315.

¹⁰¹ Zobacz J.G. Ruggie, *Current Developments, Business and Human Rights: The Evolving International Agenda*, 101 *American Journal of International Law* 819 (2007), s. 827.

¹⁰² *Interim Report*, s. 60.

mniej nie są jedynie odzwierciedleniem odpowiedzialności korporacji w prawie międzynarodowym, ale znacznie ją rozwijają.

Ruggie sugeruje, że w obecnym systemie prawnym bardziej obiecujące jest rozwinięcie odpowiedzialności państw za ochronę praw człowieka niż próba nałożenia odpowiedzialności na korporacje wielonarodowe. Sama działalność Specjalnego Sprawozdawcy Sekretarza Generalnego stanowi dziś najważniejszą i najbardziej obiecującą inicjatywę w tym zakresie. SSSG, powołany pierwotnie jedynie do zaopiniowania Norm ONZ, dokonał rzeczy niezwykle trudnej. W ramach badań nad problematyką praw człowieka i biznesu udało się J. Ruggiemu ustanowić niezwykle efektywną platformę, dzięki której nowe raporty są opiniowane zarówno przez przedstawicieli biznesu, reprezentantów NGO's, jak i przedstawicieli państw czy środowisk akademickich. Również przedstawiona powyżej propozycja SSSG, tzw. struktura NZ, jest kompleksowym rozwiązaniem problemu, w tworzeniu którego każde z wyżej wymienionych środowisk brało aktywny udział. Daje to nadzieję, że powstałe w ten sposób rozwiązanie będzie akceptowalne przez wszystkie zainteresowane strony.

Korporacje wielonarodowe są integralną częścią współczesnego świata, mają olbrzymi wpływ na jego rozwój ekonomiczny. Trudno sobie wyobrazić dzisiejszy świat bez General Motors, Motoroli, Walta Disneya czy Coca-Coli. Musimy zdać sobie sprawę, że ów olbrzymi wpływ korporacji na świat nie musi objawiać się tylko zdolnością do korumpowania, naruszania praw człowieka czy wykorzystywania pracowników. Korporacje prowadzą działania filantropijne na wielką skalę, poprawiają poziom życia, zdrowia i edukacji w krajach, w których inwestują, czy wspierają lokalne inicjatywy kulturalne. Ekonomiczna siła korporacji może służyć zarówno celom szczytnym, jak i haniebnym. Rozwój zainteresowania korporacjami należy ocenić pozytywnie. Musimy pamiętać, że bardzo często to my przyczyniamy się do rozwoju korporacji, dokonując codziennych wyborów w supermarkecie.

Autor niniejszego artykułu uważa, że w okresie 10–15 lat nastąpi znaczne obniżenie liczby naruszeń praw człowieka przez korporacje wielonarodowe. Po pierwsze już dziś obserwować można próby ogólnych regulacji odpowiedzialności korporacji (np. Normy ONZ).

Po drugie następuje olbrzymi rozwój samoregulacji korporacji – są one bardzo często niedoskonałe, ale świadczą o dostrzeganiu problemu przez korporacje. Po trzecie wzrasta świadomość społeczeństwa, które ma zdolność zmobilizowania się i wywierania presji na korporacje naruszające prawa człowieka. Po czwarte, a zarazem najważniejsze, dziś jesteśmy świadkami doniosłej pracy J. Ruggiego, która zbliża do siebie, jakże wcześniej odległe, stanowiska podmiotów bezpośrednio zainteresowanych wykształceniem się norm dotyczących odpowiedzialności za naruszenia praw człowieka korporacji wielonarodowych.

SUMMARY

The most important initiatives and standards regarding multinational corporation responsibility for human rights abuses

The recent activities of MNC's, especially with regard to human rights abuses, have effected with increment of various norms, initiatives and standards of different legal status in international law. The article discusses the most important initiatives and standards regarding multinational corporations with regard to human rights abuses. After analysing the content and applicability of those norms, in the second part of the article, the author presents the general classification of the existing norms and their assessment. The last part of the article discuss the recent activity of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. The author presents recent reports and evaluate proposals and ideas regarding the solution of the problem.

Keywords: Multinational corporations, human rights abuses, global compact, initiatives, Ruggie