



第六十四届会议

临时议程\* 项目 71(b)

促进和保护人权：人权问题，包括增进人权和  
基本自由切实享受的各种途径

## 人权与跨国公司和其它工商企业问题秘书长特别代表的报告

### 摘要

本报告概述特别代表自 2009 年 6 月向人权理事会提出其最新报告 (A/HRC/11/13) 以来，在执行其任务方面有关的主要发展事态。报告又指出，对企业与人权采取自愿性和强制性这两类办法的具体化妨碍了新颖的思维和行动。最后，报告提供最新情况，说明特别代表自从向人权理事会提交他的最新报告以来举行的一些主要会议和进行的外联活动。

\* A/64/150。



## 目录

	段次	页次
一. 导言 .....	1-2	3
二. 工商业与人权“保护、尊重和补救”政策框架 .....	3-37	3
A. 国家的保护责任 .....	7-16	4
B. 公司的尊重责任 .....	17-25	6
C. 获得补救 .....	26-37	8
三. 强制性对自愿性：进展障碍 .....	38-41	10
四. 主要活动和外联活动 .....	42-52	10
A. 一般外联 .....	42-50	10
B. 其他主要活动 .....	51-52	12
五. 结论 .....	53-55	13

## 一. 引言

1. 在 2008 年 6 月第八届会议上，人权理事会一致欢迎人权与跨国公司和其它工商企业问题秘书长特别代表报告 (A/HRC/8/5) 所载的、管理企业与人权挑战的保护、尊重和补救政策框架 (见下文第二章)。人权理事会决定将特别代表的任务再延三年，请他落实框架三个支柱的每一个支柱，方法是就其执行工作向国家、企业和其他社会行为体提供具体指导和实际建议 (A/HRC/RES/8/7)。2009 年 6 月，特别代表根据他的新任务，向人权理事会第十一届会议提交了他的第一份报告，进一步说明框架，并开始落实的初步工作向理事会提供最新情况 (A/HRC/11/13)。

2. 本报告概述特别代表尤其是自向人权理事会提出 2009 年报告 (A/HRC/11/13) 以来，在执行其任务方面有关的主要发展事态。报告又指出，过于严格区分对企业与人权采取的自愿性和强制性办法，妨碍了就该问题取得进展。最后，报告提供最新情况，说明特别代表自从向人权理事会提交他的 2009 年报告以来举行的一些主要会议和进行的外联活动。

## 二. 工商业与人权保护、尊重和补救政策框架

3. 2008 年人权理事会所欢迎的工商业与人权保护、尊重和补救框架由三个支柱组成：国家有责任通过适当政策、规章和裁决提供保护，防止包括工商业在内的第三方侵犯人权；公司有责任尊重人权，基本上意味到尽责行事，避免侵犯他人权利；让受害者有更多的机会得到有效的司法和非司法补救。

4. 如特别代表 2009 年提交给人权理事会的报告指出，有关框架即使是在当时已获得国家、公司和民间社会的很高评价。<sup>1</sup> 一些主要的全球性企业协会-国际商会、国际雇主组织、经济合作与发展组织 (经合组织) 工商业谘询委员会在一项联合声明中表示，有关框架提供了一项明确、实际和客观的方法，来处理一套非常复杂的问题。<sup>2</sup> 有几家全球性公司开始根据框架的原则对其尽责程序作出调整。<sup>3</sup> 2008 年 5 月，民间社会向理事会提出的一项联合声明指出了框架的价值，几个签字者在后来宣传工作中援引了框架。<sup>4</sup> 大赦国际认为该框架具备为保护人

<sup>1</sup> A/HRC/11/13, 第 3 段。

<sup>2</sup> <http://www.reports-and-materials.org/Letter-IOE-ICC-BIAC-re-Ruggie-report-May-2008.pdf>。

<sup>3</sup> 例如埃克森美孚石油公司在《世界人权宣言》60 周年的一次公开纪念会上引述了有关框架关于尊重原则的公司责任，以此作为其本身雇员的标准。他们的声明可查阅：[http://www.exxonmobil.com/corporate/news\\_opeds\\_20081218\\_humanrights.aspx](http://www.exxonmobil.com/corporate/news_opeds_20081218_humanrights.aspx)。

<sup>4</sup> A/HRC/8/NGO/5。

权作出重大贡献的潜力。<sup>5</sup> 联合国人权事务高级专员欢呼框架是一个重要里程碑。<sup>6</sup> 大不列颠及北爱尔兰联合王国议会的人权联合委员会就框架举行了听证会；<sup>7</sup> 挪威提出的一份公司社会责任新白皮书大量引用框架内容；<sup>8</sup> 欧洲联盟轮值主席国瑞典将在 2009 年 11 月专为框架的拟订举行一次会议。一些国际组织在订正本身的政策时开始参考框架。<sup>9</sup>

5. 在 2009 年 6 月人权理事会第十一届会议上，包括巴西、中国、印度和欧洲联盟在内的国家和组织发了言，特别代表对于各国代表所作的非常有利的发言特别感到欣慰。

6. 通过与企业、政府和民间社会进行的全球性广泛协商，拟订了政策框架。也是通过与多方利益攸关方进行广泛协商以及与专家、相关国家和国际组织及倡议持续合作在落实框架。

#### A. 国家的保护责任

7. 国家的保护责任具有法律和政策上的特色，但两者皆植根于国际人权法。联合国主要人权条约使用的具体用语各有差异，但全都包括两套义务。第一，条约规定缔约国承诺在其领土和(或)管辖范围内不侵犯个人应享权利。第二，条约规定国家“确保”(或一些作用类似的动词)权利所有者享有或实现这些权利。<sup>10</sup> 反过来，为确保权利所有者享有他们的权利，必须得到国家保护，防止包括企业在内其他社会行为体妨碍或剥夺这些权利。国际人权机构提供的指导表明，国家的保护责任适用于所有私人当事人方可能加以损害的公认权利，并适用于所有类型的工商企业。<sup>11</sup> 保护责任是一项行为标准，不是一项行为的结果，这意味到国家要采取适当步骤，防止、调查、惩罚和补救在其领土和(或)管辖范围内包括企业在内

<sup>5</sup> <http://www.reports-and-materials.org/Amnesty-submission-to-Ruggie-Jul-2008.doc>。

<sup>6</sup> <http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/AMilestoneforBusinessandHumanRights.aspx>。

<sup>7</sup> [http://www.parliament.uk/documents/upload/Business\\_and\\_HR\\_CallforEvidence.pdf](http://www.parliament.uk/documents/upload/Business_and_HR_CallforEvidence.pdf)。

<sup>8</sup> [http://www.regjeringen.no/en/dep/ud/Documents/Propositions-and-reports/Reports\\_to\\_the\\_Storting/2008-2009](http://www.regjeringen.no/en/dep/ud/Documents/Propositions-and-reports/Reports_to_the_Storting/2008-2009)。

<sup>9</sup> 特别代表正与经合组织和欧洲联盟委员会合作，并两次应邀向联合国国际贸易法委员会(贸易法委员会)提交声明。

<sup>10</sup> 例如《公民权利和政治权利国际公约》和《儿童权利公约》使用“尊重和确保”，在国家方面，“尊重”的意义是国家必须停止侵犯有关权利。《残疾人权利公约》规定缔约国“确保和促进”并采取适当措施“消除”私人“企业”的侵权行为。《消除一切形式种族歧视国际公约》规定每一缔约国“应禁止并终止……任何人、任何团体或任何组织所施行的种族歧视”。《消除对妇女一切形式歧视公约》要求缔约国“采取一切适当措施，消除任何个人、组织或企业对妇女的歧视。”缔约国在《经济、社会、文化权利国际公约》中承担“采取步骤……逐渐达到权利的充份实现”，同时，处理劳工问题等具体权利条款则指出国家“确保”这些权利。

<sup>11</sup> 关于特别代表对联合国人权条约和条约机构评注进行的研究摘要，参看 A/HRC/8/5/Add. 1。

的私人行为影响到个人权利的侵权行为。根据国际人权法，有关的治外范围问题尚未得到解决，可是大家一致接受不禁止国家采取步骤监管在其管辖范围内注册的公司在海外的行为，但是必须有公认的管辖依据，符合总的合理性检验原则。

8. 政府必须平衡各种不同的社会需要，因此必须作出棘手的政策选择。虽然如此，企业和人权领域出现相当多的法律和政策不一致情况。既有纵向政策的不一致，也有横向政策的不一致：国家承担人权义务，但没有充分履行这些义务则为纵向不一致；历来将人权关切事项与最直接处理企业的政策和监管领域分开则为横向不一致。因此，国家必须思考如何将这些因素纳入投资和贸易政策、证券和公司法、出口信贷和保险等领域。

9. 最近的法律和政策发展事态解决某些挑战。在以前的报告中，特别代表指出了四项重大的法律发展事态：适用于依据国内法的公司的国际罪行标准逐步取得一致，主要是那些适用于个人的国家标准与《国际刑事法院罗马规约》所载的标准取得一致；逐步拟订公司在侵犯人权方面的共谋标准；国家在裁定刑事责任或惩罚时越来越多地考虑到“公司文化”问题；越来越多的民事案件针对母公司，要母公司为其涉及外国子公司造成伤害的作为或不作为承担责任。<sup>12</sup>

10. 特别代表就国家的保护责任确定了四个侧重的核心领域。

11. 第一个领域是维护国家履行其人权义务的能力，包括他们防止与企业相关的伤害的责任。国家在政策方面可以有效地“自绑手脚”的方法之一是签署过于笼统的投资协议，这个问题在特别代表提交给人权理事会第八届会议和第十一届会议的报告中得到了阐明。<sup>13</sup> 因此，特别代表正在探讨拟定投资合同准则的可行性，以确保投资者得到保护，而不会对善意的人权目标造成制约。在这方面，特别代表与世界各地参与谈判和进行投资项目的谈判人员和其他人在 2009 年 6 月 25 日和 26 日于巴黎召集了一个专家讲习班，讨论投资合同与人权问题。这个两天的讲习班讨论了国家、公司和其他人用什么方法能够确保投资合同不会干预国家的保护责任，并体现公司的尊重责任。<sup>14</sup> 特别代表正在探讨在多大程度上国际贸易投资制度要素可能也与解决该挑战相关。

12. 第二，特别代表强调指出，各国政府不论是作为所有人、投资者、保险人、采购者或纯粹的促进者参与风险企业，都必须考虑人权问题。当国家与企业做生

<sup>12</sup> A/HRC/4/35，第 19 至 32 段；A/HRC/8/5，第 31 和 90 段；A/HRC/8/16。

<sup>13</sup> 2009 年 5 月发表了题为“稳定条款与人权”的最后报告。报告详述对投资合同稳定条款进行的实证研究，并说明自 2008 年 3 月发表报告协商草稿以来，特别代表进行的一年协商情况。有关该报告可查阅：[http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications\\_LessonsLearned](http://www.ifc.org/ifcext/sustainability.nsf/Content/Publications_LessonsLearned)。

<sup>14</sup> 关于会议报告摘要，可查阅：<http://www.reports-and-materials.org/Report-on-Ruggie-responsible-contracting-workshop-25-26-Jun-2009.pdf>。

意时，可能有特别强烈的政策理由确保公司尊重权利，不单是为了维护国家的声誉，也是为了支持其企业伙伴和其他公司尊重权利。为此，特别代表尤其注重出口信贷机构，但他也在探讨其他国家-企业之间的关系。

13. 第三，即使政府与风险企业没有直接关联，也必须推动公司尊重权利的文化。在这方面，特别代表着重公司法的作用和国家对公司的社会责任政策。大家对公司法对人权的影响认识仍然非常模糊，从法律观点和政策观点来看，这两个领域的体制历来是分开的。特别代表正在与来自全世界 19 家主要公司法公司共同合作，帮助他确定目前 40 多个管辖区的国家公司法原则和惯例究竟有没有以及如何促进公司尊重人权的文化。<sup>15</sup> 经过广泛协商和今年后期举行一次专家圆桌会议后，他将决定在该领域可能向国家提出的建议，并设法阐明各种政策和法律改革可选办法可能带来的机遇和挑战。

14. 另一项可供利用的工具是国家的公司社会责任政策，这些政策在形式上有重大差别，但一般的目的是为了帮助鼓励企业采取负责任的惯例，包括尊重人权。<sup>16</sup> 特别代表了解到，有些国家的公司社会责任政策确定一些程序，根据这些程序，取得出口信贷或投资保险等官方援助可能与公司的下列情况挂钩：具备公司社会责任政策；参加联合国《全球契约》或确认它们了解《经合组织跨国企业准则》。为了进一步了解国家的公司社会责任政策和了解这些政策如何能够有助于增加企业与人权方面的政策一致性，特别代表正在调查联合国会员国是否具备这些政策，如果是，会员国在多大程度上鼓励国家机构和公司加强公司对人权的尊重。

15. 第四，特别代表强调指出，迫切需要研发政府能够利用的创新性政策措施和工具，以指导在受冲突影响地区经营的公司，因为这些地区的治理结构和法制必定是薄弱或不存在。他正在与一个由在地域上具有代表性的抽样母国或东道国包括刚摆脱最近冲突的国家组成的非正式小组，就该项目的范围进行讨论。

16. 最后，更广泛地说，特别代表计划进一步弄清楚国家保护责任的治外范围，包括根据国际人权法，国家必须采取什么行动防止和处理与公司有关的海外侵权行为，允许公司做什么以及它们的做法哪些可能是合理的良好政策。

## B. 公司的尊重责任

17. 框架的第二支柱是公司尊重人权的责任。除了遵守国家法律外，公司尊重人权的责任是对所有公司在所有情况下的基本期望；基本上，这意味到公司尽责行事，避免侵害他人权利。公司的尊重责任几乎得到每一项自愿举措和国际劳工组织(劳工组织)《三方宣言》和《经合组织跨国企业准则》等软法律文书的确认，

<sup>15</sup> 关于更多的信息，可查阅：<http://www.reports-and-materials.org/Corporate-law-firms-advise-Ruggie-23-Mar-2009.pdf>。

<sup>16</sup> 很多经合组织国家具备这些政策；巴西、中国、印度尼西亚和其他国家也有这些内容。



并且是联合国《全球契约》的一项核心原则。公司可以自动承担更多的责任，可是所有公司必须确保它们履行尊重权利的责任。

18. 较少公司建立了制度使它们能够证明其尊重人权的说法。因此，必须建立的是一项尽责程序，根据这一程序，公司能够了解、防止和解决对人权产生的不利影响。特别代表为公司确定的人权尽责的四项核心要素是：具备人权政策；进行人权影响评估；酌情将人权贯穿到整个公司；跟踪和报告业绩。

19. 确定特别代表的任务是因为就公司对整个人权问题的责任，因此对如何防止发生与公司有关的侵犯人权问题没有明确的规定。一国政府在答复特别代表 2006 年向国家提出的问卷时确认了这点：

现有的国际公司社会责任框架的特点是有许多自愿守则、不断改变的标准以及对政府、企业与其他利益攸关方之间适当的界限问题持续进行对话。此外，大多数的多边公司社会责任倡议至少有一条提到人权，可是，现有框架的一项重大差距是缺少一项类似国际劳工组织(劳工组织)《关于工作中的基本原则和权利宣言》的企业与人权问题权威性声明，能够用来衡量公司的活动，或缺少一项可以接受的方法，用来评估这些活动。<sup>17</sup>

20. 通过建立关于公司尊重人权的责任的共识，特别代表填补了一个规范缺口；他现在致力于进一步确定在实践中有关责任究竟是什么，并根据人权理事会的要求履行他的任务，进一步拟定公司尊重所有人权的责任的范围和内容，并向工商企业和其他利益攸关方提供具体指导。

21. 为此，他力求拟定一套指导原则，既解决公司应尽责履行人权的程序，又指导公司在履行其尊重责任方面如何避免可能出现的复杂矛盾，例如当国际人权标准与国内法发生冲突时如何解决。

22. 关于人权方面尽责问题，特别代表的重点将是向企业(如中小型企业以及跨国公司)提供持久和广泛适用的指导原则，同时也提供明确的标准帮助个别公司在实践中执行这项尽责工作。他也会解决企业处理的人权与其他问题之间的兼容性和特殊性问题，如道德操守与环境可持续性问题。

23. 复杂的矛盾包括：国际人权标准与国内法冲突的情况；公司的责任可能超越尊重人权的情况；如何界定公司的责任，例如对于供应链或合营企业伙伴。在这些问题上，特别代表不会无中生有，胡乱制造一些现成或规范性的答案，而是力求提供有原则性的指导，协助公司取得适合环境的解决办法。

24. 自从他的 2008 年报告以来，特别代表一直就公司的尊重责任与专家，包括与参与有关公司社会责任的其他倡议的专家进行双边交流。特别代表并不打算用

<sup>17</sup> A/HRC/4/35/Add. 3 载有特别代表从所有国家收到的问卷答复摘要。

自己的努力取代这些倡议(其中的很多倡议是为特定企业或问题而拟定的),而是要提供必要的适用于所有权利和企业的原则基础,在这个基础上可以拟定其他倡议。

25. 特别代表继续与专家协商,并计划在2009年年底组织一次在线协商,目的是动员更多的参与者和他一起确定公司的尊重责任。他也会在2010年2月于德国举行一次多方利益攸关方协商会议。

### C. 获得补救

26. 特别代表在向人权理事会第十一届会议提交的报告中指出,申诉机制,无论是司法还是非司法的,都是国家保护义务和公司尊重义务的一部分。这些机制对公司侵权行为受害者获得补救至关重要。国家若不采取适当的步骤调查、惩罚和补救在其领土内和(或)管辖区内公司涉嫌侵犯个人权利的行为,国家的义务可能削弱甚至没有意义。对国家而言,这些步骤是迫使或鼓励公司遵守有关法律和标准、阻止侵权行为的手段;对公司而言,具有操作性的机制有着另外的好处,可对有关问题发出预警或在侵权及争端发生前加以缓解或解决。因此,这些步骤对于有效的风险管理可能像监测和审计一样重要。

27. 然而,特别代表强调,获得司法补救的障碍太多,而符合他在提交给人权理事会第八届和第十一届会议报告中确定的最低有效性原则的非司法机制又太少。所以,需要进一步改进,共享学习成果和进行创新。特别代表为获得补救继续开展工作,目的是为达到三项目标中的每一项目标。

28. 特别代表在研究取得司法补救的三方面:法律障碍、实际障碍和问题群体或弱势群体可能面临的特殊障碍。关于法律障碍,他持续的工作重点是:调查现有的国家公司民事和刑事责任标准;审查主要的管辖挑战,特别是在处理法人团体和公司海外活动方面;强调指出公司责任与个人责任之间的相互关系。

29. 在实际障碍方面,特别代表正在考虑:必须降低费用和确保获得法律咨询;公众利益索偿要求和集体行动的作用;有关伤害发生在海外的案件所涉的调查和证据挑战。由于更广泛地了解在司法制度薄弱和资源不足的管辖区难以确保获得补救,影响他关于实际障碍的工作。

30. 关于潜在的弱势群体问题,特别代表正在考虑在国家法律不能充分保护妇女和土著人民的权利时如何能够影响他们对有关公司的侵权行为获得补救的能力。他又希望获得专家的意见,说明土著社区与公司之间为解决争端采取的成功办法(包括司法要素和非司法要素)。最后,他正在考虑其他群体,特别是个体矿工和小规模矿工的立场,因为他们在与跨国公司打交道和获得补救方面可能受到排斥。<sup>18</sup>

<sup>18</sup> 特别代表期待收到耶鲁法学院 Lowenstein 人权培训班进行的一项研究结果。



31. 为了探讨这些问题，特别代表正在借镜一些法律、非政府组织、学术和商业组织的宝贵工作。他特别期待欧洲联盟将在 2010 年初进行的研究结果，了解在欧洲联盟注册的公司与其海外业务之间在人权和环境方面的义务。2009 年 9 月，Fafo、挪威国际研究协会、大赦国际和挪威建设和平中心(Noref)将联合召开一次会议，支持进行有关任务，审查若干这些问题和未来可行的步骤。特别代表将继续与利害攸关方接触，说明如何能够解决这些影响到个人和社区的司法障碍和其他障碍。

32. 关于通过非司法渠道获得补救的问题，特别代表目前正在三个领域采取行动。

33. 首先，正如他在 2009 年提交给人权理事会的报告中着重指出，特别代表正在进行一项 20 个月的试点项目，介绍公司一级机制的 7 项原则：合法性、无障碍环境、可预测性、公平性、权利兼容性、透明度、对话和参与。该项目将包括四项核心试办方案和一项小型试办方案，范围跨越四大洲和五个部门。核心试办方案伙伴是俄罗斯联邦的萨哈林能源投资公司；Gazprom、壳牌石油公司、三井物产会社和三菱公司的联合企业；哥伦比亚的 Carbones del Cerrejon；英美公司，BHPBilliton 和 Xstrata 的联合企业；Esquel Group 及其在越南的设施以及 Tesco 及其一批供应商。小型试办方案伙伴是惠普公司及其在中国的两家供应商。将公开发表试点项目报告。

34. 特别代表感谢国际雇主组织、国际商会和经合组织工商业谘询委员会对本项目的支持，并感谢所有参与公司的合作。他期待从它们和它们的利害攸关方的经验中吸取经验教训。

35. 除了审查业务一级的申诉机制外，特别代表开始探讨公司的其他内部因素，以便能够确定这些因素对于冲突管理有多大成效。在目前阶段，特别代表正在侧重矿业、以更好地了解公司文化与冲突管理之间在这方面的关系。公司文化的含义是指公司的真正价值观以及驱使这些价值观深入公司组织的管理、系统和程序。冲突的含义一方面是指人类交往产生的正常紧张状态和摩擦，另一方面是指暴力冲突这一系列行为。初步研究和专家协商着重介绍了一些与公司文化有关的因素，这些因素似乎对于矿产公司管理冲突的实效发挥重大作用。<sup>19</sup> 特别代表在下一年期间将继续探讨这些问题。

36. 最后，特别代表继续开发在线互动平台 BASESwiki ([www.baseswiki.org](http://www.baseswiki.org))，用以查找、参考和讨论公司及其外部利害攸关方可供利用的申诉机制和解决争端资源。自从他向人权理事会提出 2009 年报告后，在大韩民国和日本的伙伴的支持下，已在大韩民国和日本启动了 BASESwiki。正在开发 BASESwiki 阿拉伯文版本，

<sup>19</sup> [www.reports-and-material.org/Conflict-management-and-corporate-culture-in-mining-roundtable-12-Jun-2009.pdf](http://www.reports-and-material.org/Conflict-management-and-corporate-culture-in-mining-roundtable-12-Jun-2009.pdf)。

不久将完成启动联合国 6 种语文的网站。正与其他一些国家的组织讨论建立伙伴关系，以提供协助，使这种资源更加接近基层组织。

37. BASESwiki 这是用户为用户建立的一项资源。因此，特别代表鼓励所有利益攸关方访问该网站，加入社区，探讨、改进或增加现成的信息，以建立此项重要资源。特别代表继续感谢国际律师协会的合作和感谢世界银行集团和 JAMS 基金会履约顾问和监察员对该项目的支持。

### 三. 强制性对自愿性：进展障碍

38. 在很多国家，由于一味采用具体化的和日益陈旧的自愿性手段和强制性手段这两种区分，妨碍了关于人权与企业方面的创造性思维和新颖政策。特别代表在 2009 年向欧洲联盟议会人权小组委员会和联合王国议会人权联合委员会作出介绍时提出了该问题。

39. 赞成强制性的一方忽略了国际条约为自愿性的事实，因为不能强迫任何国家通过条约；在全球一级，必须在观点和能力都非常不同的 192 个联合国会员国中商定条约；即使是对一项具有约束力的企业与人权条约达成有意义的共同标准，实际的守约最终是自愿性的，因为在这方面不存在国际强制执行机制，也不可能很快就有这种机制。

40. 另一方面，主张纯粹自愿原则的公司尚要说明如何达到适当的比例才发生作用，或如何拉拔滞后者。

41. 主张纯粹自愿原则的政府往往没有为公司尊重人权提供非法律的指导或奖励，从而暗示自愿性标准没有任何实际后果。此外，如不向公司提供适当援助，政府没有帮企业的大忙，尤其是公司在严酷的环境中经营（例如在冲突地区或另外治理薄弱的地区）在这些地区，公司造成最大的人权伤害，惹上最大的麻烦。归根结底，自愿政策往往与放任自流没有区别，也就是说，根本不是政策。必须确认需要制定一揽子的灵巧的强制性和自愿性措施，并着手解决实际问题。

### 四. 主要活动和外联活动

#### A. 一般外联

42. 特别代表通过双边和多方利益攸关方协商、专家会议以及与国际组织的互动协作，继续进行他的广泛外联活动。

#### 1. 区域协商

43. 特别代表在 2009 年召集了两次区域协商会议。第一次在 2009 年 2 月 5 日和 6 日于新德里举行，第二次在 2009 年 5 月 14 日和 15 日于布宜诺斯艾利

斯举行。两次协商会议采取相同的方式，包括国家、公司和民间社会的代表以及来自有关各区域的学者和法律从业人员。像特别代表以前召开的区域协商会议那样，这些区域协商会议不是为调查国家一级人权状况而组织的国家访问，而是为了集合各区域的人员，使特别代表能够听取他们的意见，说明如何最好地落实保护、尊重和补救框架的工作。协商会议特别是为了促进不以北美洲或欧洲为基地的、不能参加在那里组织的协商会议的利益攸关方之间的联系和信息交流。

44. 协商会议侧重企业与人权政策框架的三个支柱，落实这些支柱的潜在方法以及这样做带来的挑战和机遇。最后一次的公开会议让与会者有机会讨论他们认为特别重要的有关企业与人权的问题。在两次协商会议之后，参加协商会议大民间社会组织向特别代表陈情，然后特别代表作出答复。<sup>20</sup>

## 2. 国际机构

45. 2008年10月，特别代表会见美洲人权委员会成员，讨论该委员会对企业与人权的做法。<sup>21</sup>

46. 在2009年5月18日纽约举行的联合国土著问题常设论坛第八届会议所作的发言中，特别代表明确指出，为了落实框架，必须更好地了解土著人民的特别立场和经验。他着重指出，对于影响土著人民的项目，公司应考虑到这些社区特有的其他标准。

47. 常设论坛最后报告支持保护、尊重和补救框架，<sup>22</sup>还支持特别代表更广泛的工作，敦促各国将人权纳入最能够影响商业做法的领域，并鼓励公司根据有关标准和程序对土著人民的影响，考虑有关标准和通过有用的人权尽责程序。<sup>23</sup>常设论坛同意，为确保可以获得有效的补救，各国应强制公司遵守有关法律和标准。工商企业应建立特别代表提议的那种业务一级申诉机制以提供预警，防止问题升级。依然存在着重大障碍，阻碍土著人民和其他群体获得有效的司法和非司法补救；常设论坛表示支持特别代表继续努力查明这些障碍并提出消除办法。<sup>24</sup>

<sup>20</sup> 关于协商会议报告以及民间社会的陈情和特别代表的答复，可查阅 <http://www.business-humanrights.org/Updates/Archives/UNSpecialRep-Consultationsworkshops>。

<sup>21</sup> 关于美洲人权系统的报告，参看 <http://www.reports-and-materials.org/State-Responsibilities-under-Inter-American-System-Apr-2008.pdf>。关于特别代表会见美洲人权委员会的背景说明，参看 <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-presentation-IACHR-17-Oct-08.pdf>。

<sup>22</sup> E/2009/43，第一章，B节，第12段。

<sup>23</sup> E/2009/43，第一章，B节，第13-15段。

<sup>24</sup> E/2009/43，第一章，B节，第16段。

### 3. 国家机构

48. 自从他向人权理事会提出他的 2009 年报告后，特别代表应邀向联合王国议会人权联合委员会作证，以此作为他调查企业与人权问题工作的一部分，并向澳大利亚国家人权协商委员会作证，该委员会正向联邦政府提供咨询，说明澳大利亚加强企业方面的人权保护政策选择。

49. 2009 年 6 月 3 日列席联合王国议会人权联合委员会期间，特别代表欢迎该委员会决定使用保护、尊重和补救框架作为组织委员会调查的基础。他重申企业与人权方面的各种治理缺口，并着重指出，为消除这些缺口，需要创造性的思维和新颖的政策。可是，如上文指出，由于政府继续一味采用具体化的自愿性手段和强制性手段这两种区分，往往妨碍了有关政策。特别代表在该委员会上谈论了各种问题，并期待阅读其调查结果。

50. 在他向澳大利亚国家人权协商委员会的书面陈述中，特别代表重点介绍了有关框架，并像他向联合王国的调查所作的评论那样，他鼓励该委员会重新考虑大家对企业与人权问题一般所作的假设。<sup>25</sup>

## B. 其他主要活动

### 1. 领导小组

51. 2009 年 6 月 14 日和 15 日，特别代表在奥地利萨尔茨堡召开了领导小组第一次会议。领导小组是在 2008 年 9 月设立，以便向特别代表提供战略和实质性咨询意见。小组第一次会议探讨特别代表任务的执行进展情况；作为小组和个人的成员如何能够成为该任务增强战斗力的手段。<sup>26</sup> 会议由奥地利政府和RespACT-奥地利促进可持续发展商业理事会主办。会议说明可查阅特别代表网站。<sup>27</sup>

### 2. 纳入两性平等观点

52. 特别代表的新任务要求他将两性平等观点纳入其工作。为了处理这项规定，特别代表接受了非政府组织实现权利：伦理全球化倡议发出的邀请，召开一次性别专家会议讨论该问题。2009 年 6 月 29 日在纽约举行了该会议。<sup>28</sup>

<sup>25</sup> 有关陈述可查阅 <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-submission-to-Australian-Natl-Human-Rts-Consultation-Committee-9-Jun-2009.pdf>。

<sup>26</sup> 关于领导小组的信息和成员组成，请参阅 <http://www.business-humanrights.org/Gettingstarted/UNSpecialRepresentatives>。

<sup>27</sup> 会议摘要报告可查阅 <http://www.reports-and-materials.org/Ruggie-Salzburg-Leadership-Group-mtg-15-Jun-2009.pdf>。

<sup>28</sup> 会议摘要报告可查阅 <http://www.reports-and-materials.org/Gender-meeting-for-Ruggie-29-Jun-2009.pdf>。

## 五. 结论

53. 在修改适用国际人权制度向个人和社区提供更有效保护、防止与公司有关的侵害人权情况方面，国际社会尚处于早期阶段。可是，特别代表曾多次声明，一切照旧对任何人、包括对企业本身不是完善的做法。

54. 如本报告指出，在广泛个人群体和所有利益攸关方及赞助者组织的参与下，特别代表继续努力落实企业与人权政策框架。特别代表一直感谢这种持续的参与，因为没有这种参与，他的努力就会失败。他又一直感谢各国政府继续支持他的工作。

55. 特别代表期待定于 2009 年 10 月 5 日和 6 日举行的企业与人权问题全球协商会议，该会议是由人权事务高级专员办事处依照人权理事会第 8/7 号决议组织的，将侧重于落实政策框架的方法和途径。这项重要活动得到广泛专家和群体的参与、包括公司侵害人权的受害者代表的参与，他深信会议能够对他的努力提供宝贵的协助。