

Корпоративната социална отговорност срещу корпоративната отговорност пред закона. Доброволното действие лице в лице със задължителните норми

“Corporate Social Responsibility” vs. “Corporate (Legal) Liability”. Voluntary Action Face to Face With Obligatory Regulations

Доц. д-р Теодор Дечев

Директор „Индустиални политики“

в Асоциацията на индустриалния

капитал в България (АИКБ)

Корпоративната социална отговорност като свободно избрана политика на компаниите и като комплекс от добри практики, добива все по-голямо разпространение. Самите практики стават все по-разнообразни, като все повече се очертава ясно разграничение между обикновената филантропия и корпоративната социална отговорност като предприемаческа политика. Както и преди, така и сега и работодателите като заинтересувана страна и изследователите, разглеждат корпоративната социална отговорност като комплекс от доброволни действия на компаниите и предприятията¹.

В този дух е и възприетата дефиниция в последното становище на Икономическия и социален съвет на Р. България по въпросите на корпоративната социална отговорност: „концепция, при която компаниите интегрират на доброволна основа дейността си по опазване на околната среда и социалните си инициативи в своите бизнес стратегии и във взаимодействие с всички заинтересовани лица“².

¹ Подробен и много актуален преглед на дефинициите за корпоративната социална отговорност, както и информация за отношението на планетарните и европейските институции по въпроса, както и всякаква друга информация може да се намери в **Становище на Икономическия и социален съвет на Р. България - „Корпоративна социална отговорност – достижения и предизвикателства“** (разработено по собствена инициатива). Докладчици: Веселин Митов, председател на постоянната Комисия по социална политика на ИСС, член на постоянната Комисия по международно сътрудничество и европейска интеграция, конфедерален секретар на КТ „Подкрепа“ и Милена Ангелова, член на постоянната Комисия по социална политика на ИСС, главен секретар на Асоциация на индустриалния капитал в България. Проектът на становището е приет от Комисията по труд доходи, жизнено равнище и индустриални отношения и Комисията по социални въпроси прие проекта на свое съвместно заседание, проведено на 21. 10. 2015 г. и е допълнително обсъдено на разширено заседание на двете комисии на 29. 10. 2015 г. Окончателното приемане на становището трябва да стане на Пленарна сесия на Икономическия и социален съвет на от 27. 11. 2015 г.

² Пак там. В Становището на ИСС, в приложение 1 е възприета дефиницията от Съобщението на Европейската комисия (ЕК) от март 2006 г. - „Прилагане на партньорство за растеж и работни места: да направим Европа пример за подражание за прилагане на КСО“.

Изцяло в този дух се разглежда корпоративната социална отговорност и в актуалните академични публикации в България³.

Разширяването на обхвата на практиките на корпоративната социална отговорност (и като брой предприятия, където се прилагат и като брой държави, където предприятията възприемат подобни политики и практики и като нарастващо многообразие в самите практики) по парадоксален начин предизвиква и противоположната тенденция. На публиката се предлага тезата: „щом социално отговорните корпорации могат да прилагат такива добри практики доброволно, защо да не ги направим (добрите практики) задължителни за социално безотговорните компании ?“.

Малко по-нататък ще видим, че част от заинтересуваните страни, лансиращи тази теза правят това от откровена демагогия и самите те са генератори на лоши практики. Тук ще се ограничим да отбележим, че има разнообразни канали, по които се оказва натиск и върху работодателите и върху националните правителства и върху водещи международни организации, за трансформиране на доброволните практики на корпоративната социална отговорност в нормативно закрепени.

Въпреки че тезата, че корпоративната социална отговорност има доброволен характер и всяко регулиран превръща добрите й практики в нормативни предписания убедително се защитава, както от представителите на бизнеса, така и от учените изучаващи нейната проблематика, **налице е и силен натиск за нормативно регулиране на основните направления в които тя се развива чрез договори в глобален план и по законодателен път на национално равнище.**

До голяма степен, фокусът на този натиск е върху въпроса за бизнеса и човешките права – едно от основните направления, в които се развиват политиките и добрите практики на корпоративната социална отговорност. Оказва се, че има силно взаимно влияние между развитието на корпоративната социална отговорност в доброволен план и канализираните усилия на правителства, социални партньори и неправителствени организации⁴ в глобален и в европейски план.

По-долу се предлага преглед на протичащите в момента глобални инициативи, при които се търсят механизми за осигуряване на гаранции за зачитането и спазването на човешките права от страна на бизнеса, на основата на международни договори или с използването на други инструменти. Разгледани са и законодателни инициативи на

³ Тук предлагаме на вниманието на читателите следните публикации: Митко Димитров, Спартак Керемедчиев, Пламен Чипев, Радостина Бакърджиева, Вълчин Даскалов, Надежда Иванова, Корпоративно управление за XXI век. Утвърждаване на стандарти за добро корпоративно управление в България, Горекспрес, С., 2014 г.; Бакърджиева Радостина, Международни стандарти за корпоративна социална отговорност, във: Времена на несигурност и рискове: възможности и перспективи за развитие, П., Издателство „Паисий Хилендарски“, 2014 г., стр. 28 – 40.; Цанов Иван, Корпоративна социална отговорност: Учебно помагало, Българска асоциация на конфликтолозите, С., 2015 г.

⁴ Несъмнено, организациите на социалните партньори – работодателските организации и синдикатите са също неправителствени организации но в случая трябва да се прави ясно разграничаване между тях и огромните коалиции от всевъзможни НПО, занимаващи се проблемите на човешките права, които се включват в разглежданите процеси. В позициите на социалните партньори и на коалициите от НПО има различия – от нюанси във формулировките до съществени разминавания, за които ще стане дума в текста.

национално равнище (в Дания, Франция и Обединеното кралство, където практики на доброволната корпоративна социална отговорност придобиват определен задължителен характер, макар и силно ограничен до най-големите компании).

Тук е мястото да се отбележи в аванс, че като цяло разглежданите инициативи, особено глобалните инициативи са процеси, които би трябвало да бъдат адмирирани, но едновременно с това съвсем не е излишно да се запазва известна доза скепсис към мотивите на някои от заинтересуваните страни. Както ще се види по-нататък в изложението, не липсват двойни стандарти в подхода към проблемите на бизнеса и спазването на човешките права, като това особено се отнася към подхода на правителствата от т. нар. „блок на развиващите се държави“.

От друга страна, сред една значителна част от неправителствените организации, лобиращи за един евентуален бъдещ глобален договор за бизнеса и защитата на човешките права на работниците не липсват и силно идеологизирано отношение и откровено предубеждение към евентуалните обекти на подобен инструмент – корпорациите и транснационалните компании.

От предложените по-долу преглед и анализ, в крайна сметка се вижда, че съществува взаимовръзка между доброволната корпоративна социална отговорност - “corporate social responsibility” и регулираната и нормативно закрепена корпоративна отговорност пред закона - “corporate (legal) liability”. Бурното развитие на “corporate social responsibility”, изкушава най-различни заинтересувани страни и социални активисти да оказват силен натиск за превръщане на доброволността в задължителност и за възприемане на подхода на “corporate (legal) liability”.

Изследователите идентифицират осем глобални инициативи, между които се открояват четири основни процеса на международно равнище, които в момента имат пряко отношение към бизнеса и човешките права⁵.

Осемте глобални инициативи са както следва:

Еквадорската инициатива и процесът на подготовка на обвързващ договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права. Процесът е съпроводен с учредяването и Междуправителствена работна група (IGW), която трябва да предложи проект на договор.

Работната група на ООН по проблемите на бизнеса и човешките права (UN Working Group on Business and Human Rights). Групата прокара прилагането на Ръководните принципи на ООН за бизнеса и човешките права (United Nations Guiding

⁵ Thoms Matthias, Recent evolution in the CSR debate and impact at national levels in Europe, “CSR for All” Project, ToT Workshop - CSR training in Ankara, 30 September – 2 October 2015. Виж също: IOE, Business and Human Rights Summary of Ongoing Initiatives, http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/2016-11-14_IOE_Chart_on_Business_and_Human_Rights_Ongoing_Initiatives_as_of_November_2016.pdf

Principles - UNGP⁶) чрез посещения в отделните държави, чрез ежегодните доклади до Съвета по човешките права (Human Rights Council - HRC) и до Общото събрание на ООН и чрез диалог между всички съответстващи страни. Направлява работата на ежегодния Форум за бизнеса и човешките права (Forum on Business and Human Right), както и на други регионални форуми. Работната група е създадена с резолюция на Съвета по човешките права, като мандатът ѝ е продължен до месец юни 2017 година.

Докладът на Международната организация по труда за достойния труд в глобалните снабдителни вериги (ILO Report on the Decent work in Global Supply Chains). По време на Международната конференция по труда на МОТ през 2016 година, Международната организация по труда подлага на обсъждане въпроса за достойния труд в глобалните снабдителни вериги. Като продължение на тази дискусия, е подготвена Програмата за действие на МОТ за 2017 – 21, която е насочена към проблемите на труда, възникващи в следствие на функционирането на глобалните снабдителни вериги. Пред 2019 година, трипартитна работна група ще трябва да направи преглед на необходимостта от приемане на Конвенция на МОТ по този въпрос.

Прегледът на Декларацията за мултинационалните предприятия на Международната организация по труда (ILO MNE Declaration Review). Декларацията за мултинационалните предприятия е единственият инструмент на МОТ, който дава преки наставления на предприятията за социалната политика и за включващи, отговорни и устойчиви практики на работното място. Декларацията е единственият глобален инструмент в тази област, който беше създаден и възприет от правителствата, работодателите и работниците от целия свят. Прегледът на текста на Декларацията за мултинационалните предприятия се извършва от трипартитна структура и ще бъде представен на Ръководното тяло на МОТ през месец март 2017 година. Международната организация на работодателите (ILO) участва в процеса на извършване на прегледа.

Проектът на Офиса на Върховния комисар на ООН по човешките права за отчетност и достъп до правна защита (OHCHR Accountability and Remedy Project). Този проект има за цел да допринесе за една по-честна и по-ефективна система на оказване на правна помощ в съответствие с националните законодателства в случаите на участие на бизнеса в тежки нарушения на човешките права и е насочен към прилагането на третия стълб на United Nations Guiding Principles (UNGPs). **Подготвеният доклад е адаптиран от Съвета по човешките права на ООН (HRC) през месец юни 2016 година.**

⁶ Пълният текст на UNGP виж в: Human Rights Council; Seventeenth session; Agenda item 3, Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development; report of the Special Representative of the Secretary General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises – John Ruggie; Guiding principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, Advance Edited Version, A/HRC/17/31, 21 March 2011, <https://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/ruggie/ruggie-guiding-principles-21-mar-2011.pdf>

Проектът за Общ коментар № 24 на Комитета на ООН по икономическите, социалните и културните права (ECOSOC Draft General Comment No. 24). Комитетът на ООН по икономическите, социалните и културните права подготвя коментар върху Задълженията на държавите съгласно Международния пакт за икономически, социални и културни права в контекста на бизнес дейностите. Междувременно, Офисът на върховния комисар по човешките права съобщава, че е насрочен Ден за обща дискусия върху проекта за Общ коментар върху Задълженията на държавите съгласно Международния пакт за икономически, социални и културни права в контекста на бизнес дейностите – 21 февруари 2017, като срещата трябва да се състои в Женева⁷.

Проектът на текста за Общ коментар върху Задълженията на държавите съгласно Международния пакт за икономически, социални и културни права в контекста на бизнес дейностите вече е достъпен в Интернет и по него могат да се правят коментари и предложения⁸. Проектът предполага въвеждането на задължителна „надлежна проверка“ (due diligence) за предприятията от бизнеса. От своя страна, работодателите в лицето на ЮЕ защитават позицията, че проектът за Коментар не трябва да излиза идвѐн обхвата на UNGP.

Препоръката на Съвета на Европа (Council of Europe Recommendation). Комитетът на министрите в Съвета на Европа надгражда Ръководните принципи на ООН (UN Guiding Principles) от 2011 година, като приема специална Препоръка (CM/Rec(2016)3) за човешките права и бизнеса. Този текст дава по-специфични насоки, които да помагат на страните – членки в превенцията на нарушаването на човешките права от страна на предприятията и в оказването на правна помощ на потърпевшите. Също така, в препоръката се настоява за мерки, които да убедят бизнеса да уважава човешките права. Правителствата трябва да предоставят доклад в рамките на три години относно предприетите от тях действия за прилагане на Препоръката.

Проектът на ръководство за „надлежна проверка“ (Due Diligence) за отговорно бизнес поведение на Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD Draft Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct). Целта на тази инициатива е да създаде и развие общ подход към „надлежната проверка“ (due diligence) с оглед на канализиране на процеса на извършване на надлежни проверки спрямо бизнес операциите и да се осигури обща отправна точка за компаниите. Що се отнася до работодателите, в частност до ЮЕ, тяхната позиция е, че езикът на проекта за

⁷ United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner, Announcement of Day of General Discussion on the Draft general Comment on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities, Tuesday, 21 February 2017, 10.00 a.m. – 6.00 p.m., Palais Wilson, Rue des Paquis 52, Geneva, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/Discussion2017.aspx>

⁸ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Sixtieth session, 20 – 24 February 2017, Item 4 of the provisional agenda, Substantive issues arising in the implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, General Comment on State Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the Context of Business Activities, Draft prepared by Olivier De Schutter and Zdislaw Kedzia – Rapporteurs, 17 October 2016, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/Discussion2017.aspx>

ръководство не трябва да отива от татък разпоредбите, за които е постигнато съгласие в рамките на наставленията на OECD и на UNGP.

По-долу ще обърнем специално внимание на: Еквадорската инициатива – подготовка на договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права; Работата на офиса на върховния комисар по човешките права (Office of the High Commissioner for Human Rights - OHCHR) над въпроса за подобряване на достъпа до правна защита - проектът на Офиса на Върховния комисар на ООН по човешките права за отчетност и достъп до правна защита⁹; Работата на работната група при ООН за бизнеса и човешките права; Стандартът на Съвета на Европа за бизнеса и човешките права.

I. Подготовката на договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права

На 26 юни 2014 г., на своята 26-та сесия, Съветът по човешките права при ООН приема Резолюция 26/9 (resolution A/HRC/RES/26/9)¹⁰, с която се създава Междуправителствена работна група (IGW), която има мандат да “разработи международен законово обвързващ инструмент, който да регулира в международното законодателство на човешките права дейността на транснационалните корпорации и на други бизнес начинания”. Показателно е, че резолюцията е приета с 20 гласа „за“ срещу 14 гласа „против“ при 13 въздържали се. В подкрепа на резолюцията гласуват „пакетно“ развиващите се страни в Съвета по човешките права при ООН (плюс Русия), докато „против“ гласуват най-развитите и европейските държави¹¹. Още тогава се очертава линия на конфронтация, която ще продължи и по време на първата сесия на Междуправителствената работна група (IGW).

Първата сесия на Междуправителствената работна група¹² (IGW), работеща в рамките на процеса на подготовка на договор за Бизнеса и човешките права на равнище ООН е проведена в периода 06 – 10 юли 2015 г. в Женева¹³. Председател на

⁹ United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner, Business and Human Rights: The OHCHR Accountability and Remedy Project, An initiative to contribute to a fairer and more effective system of domestic law remedies, in particular in cases of gross human rights abuses, Programme of work, V2 – Updated February 2015, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyWorkPlans.pdf>

¹⁰ United Nations, General Assembly, Human Rights Council, Twenty – sixth session, Agenda item 3, Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, Resolution adopted by the Human Rights Council 26/9, Elaboration of an international legally binding instrument on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/082/52/PDF/G1408252.pdf?OpenElement>

¹¹ Ето точното разпределение на гласовете: „За“: Алжир, Бенин, Буркина Фасо, Китай, Конго, Кот д’Ивоар, Куба, Етиопия, Индия, Индонезия, Казахстан, Кения, Мароко, Намибия, Пакистан, Филипините, Руската федерация, Южна Африка, Венецуела и Виетнам. „Против“: Австрия, Чешката република, Естония, Франция, Германия, Ирландия, Италия, Япония, Черна гора, Южна Корея, Румъния, Македония, Обединеното кралство и САЩ. „Вздържали се“: Аржентина, Ботсвана, Бразилия, Чили, Коста Рика, Габон, Кувейт, Малдивите, Мексико, Перу, Саудитска Арабия, Сиера Леоне, Обединени Арабски Емирства.

¹² Точната характеристика на работната група е: open – ended intergovernmental working group (IGW).

¹³ United Nations Human Rights Council, First session of the open – ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/Session1.aspx>

Междуправителствена работна група (IGW) е Н. Пр. Посланник Мария Фернанда Еспиноза¹⁴ от постоянното представителство на Р. Еквадор в ООН – Женева.

Въпросната първа сесия протича като поредица от осем „панела“:

Панел I. Приложение на ръководните принципи на ООН за бизнеса и човешките права: подновен ангажимент от всички държави; **Панел II.** Принципи за един Международен законово обвързващ инструмент за транснационалните корпорации (ТНК) и други бизнес предприятия с оглед на човешките права; **Панел III.** Покритие на инструмента: ТНК и други бизнес предприятия: понятия и правна природа (същност) в международното право; **Панел IV.** Човешки права, които ще се покриват от Инструмента с оглед на дейностите на транснационалните корпорации (ТНК) и на други бизнес предприятия; **Панел V.** Задължения на държавите да гарантират съблюдаването на човешките права от транснационалните корпорации (ТНК) и от други бизнес предприятия, включително екстериториални задължения; **Панел VI.** Повишаване на отговорността на транснационалните корпорации и на други бизнес предприятия за уважаване и съблюдаване на човешките права, включително превенция, смекчаване на негативните ефекти и саниране; **Панел VII.** Отговорност пред закона на транснационалните корпорации и на други бизнес предприятия: Какъв стандарт за корпоративна юридическа отговорност (отговорност пред закона) и за какво поведение? **Панел VIII.** Изграждане на национални и международни механизми за достъп до правна защита, включително международно правно сътрудничество, с оглед на нарушаването на човешките права от транснационалните компании (ТНК) и от други бизнес предприятия. Проектът на Офиса на Върховния комисар офиса по човешките права (OHCHR) за отчетност и за правна защита.

Названията на осемте панела говорят достатъчно ясно за насоките на работа на Междуправителствената работна група (IGW). Показателен е и подборът на „панелистите“ – „модератори“. Бизнесът и работодателите са представени сред „панелистите“ от трима водещи и „модератори“¹⁵. Същност, от общо 29 „панелисти“, 13 са представители на международни организации, 13 са представители на университетите и на академичната общност и 3 (трима) са представители на бизнеса и на работодателите.

През първите два дни на сесията, участват 45 – 50 държави. Противно на заетата от тях позиция през юни 2014 г., Европейският съюз и някои от страните – членки (България, Франция, Италия, Латвия, Люксембург, Нидерландия и Швеция), както и Швейцария и Лихтенщайн, първоначално участват в работата на Междуправителствената работна

¹⁴ Пълният текст на концептуалните бележки на Н. Пр. Посланник Мария Фернанда Еспиноза, с които се „задава“ стила на работа на Междуправителствената работна група, може да се види в документацията на първата ѝ сесия: Concept note proposed under the responsibility of the designated Chair, Amb. Maria Fernanda Espinosa, Permanent Representative of Ecuador to the United Nations in Geneva, Geneva, Palais des Nations, Room XX, July 06th – 10th, 2015, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Pages/Session1.aspx>

¹⁵ Представители на бизнеса и работодателите са: Michael Congiu от “Littler Mendelson” PLC (Панел III); Thomas Mackall – Group Vice President, Global Labour Relations, Sodexo (Панел VI) и Roberto Suarez – Deputy Secretary General, International Organisation of Employers – IOE (Панел VII).

група (IGW). Все пак, те се оттеглят след втория ден от сесията, след като тяхното искане обхватът на работата да се разшири „отвъд“ транснационалните корпорации. Австралия, Канада и САЩ не участват в работата на Междуправителствената работна група (IGW), така както са обявили по време на дебатите в Съвета по човешките права през юни 2014 г. Африка, Азия и Латинска Америка са добре представени в работата на Междуправителствената работна група (IGW).

В Междуправителствената работна група (IGW) участват голяма група от неправителствени организации. Неправителствени организации са създали така нареченият „Treat Alliance“ „Алианс за договор“, самоопределящ се като „глобално движение за сключване на обвързващ договор за бизнеса и човешките права“. Манифестът на Алианса е подписан от 381 неправителствени организации¹⁶.

Бизнесът се представлява в Междуправителствената работна група (IGW) от Международната организация на работодателите (IOE).

Бизнесът и работодателите дават сериозен принос в работата на първата сесия на Междуправителствената работна група (IGW). Освен с тримата си говорители, коалиции от работодателски и бизнес организации в различни конфигурации генерират послания към участниците в сесията. Международната организация на работодателите (International Organization of Employers – IOE), Конфедерацията на германските работодатели (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände – BDA) и Световният бизнес съвет за устойчиво развитие (World Business Council for Sustainable Development – WBCSD)¹⁷ организират добре посетено съпътстващо мероприятие за представителите на правителствата на държавите, участващи в сесията на Междуправителствената работна група (IGW)¹⁸. На него трите партниращи организации представят и защитават работодателските гледища, свързани с работата на сесията.

¹⁶ International Organisation of Employers, 13 July 2015, First session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, IOE Summary of Proceedings, http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/2015-07-13_C-

[164 First Session of the IWG on TNCs and other business enterprises on human rights IOE Summary of Proceedings.pdf](http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/2015-07-13_C-164_First_Session_of_the_IWG_on_TNCs_and_other_business_enterprises_on_human_rights_IOE_Summary_of_Proceedings.pdf)

¹⁷ Световният бизнес съвет за устойчиво развитие (World Business Council for Sustainable Development - WBCSD - <http://www.wbcsd.org/about/organization.aspx>) се самоопределя като организация на стратегически мислещи компании, които „галванизират“ глобалната бизнес общност да създава устойчиво бъдеще за бизнеса, обществото и за околната среда. Чрез своите членове, Съветът осъществява интелектуално лидерство и ефективно застъпничество за генериране на конструктивни решения и партнира за осъществяване на бизнес действия в областта на устойчивото развитие през следващото десетилетие и след него. WBCSD цели да бъде водещият глас на бизнеса, който подкрепя компаниите в увеличаването на мащаба на истинските бизнес решения носещи добавена стойност и в създаването на условия, където по-устойчивите компании ще успеят и ще получат признание.

¹⁸ International Organization of Employers, IOE-BDA-WBCSD side-event during the first session of the open-ended intergovernmental working group (IWG) on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, 6 July 2015, Palais des Nations, Geneva, <http://ioe.peak-sourcing.com/policy-areas/business-and-human-rights/business-human-rights-event-details/article/ioebda-side-event-during-the-first-session-of-the-open-ended-intergovernmental-working-group-iwg/>

Също така, в навечерието на първата сесия на Междуправителствената работна група (IGW), „с оглед на осигуряването на силно глобално бизнес послание по въпросите на процеса на подготовка на договор на ниво ООН по въпросите на бизнеса и човешките права“, IOE обединява усилията си с други ключови организации като Консултативния комитет за бизнеса и индустрията на ОИСП (The Business and Industry Advisory Committee of the OECD – **BIAC**), (International Chamber of Commerce – **ICC**) и Световният бизнес съвет за устойчиво развитие (World Business Council for Sustainable Development – **WBCSD**), за да подготвят общи констатации.

Те се обръщат към членовете си с покана да изкажат съображения по проекта на тези общи констатации, така че напълно завършената версия да е готова за края на месеца, преди първата сесия на Междуправителствената работна група (IGW) през юли¹⁹. Също така е организиран „вебинар“ по тази тема на 27 май 2015 г. От Международната организация на работодателите, също така съобщават на членовете си, че силно се интересуват от възможността да идентифицират свои наши членове / компании, „които са готови активно да се ангажират в застъпничество пред техните правителства по този въпрос“, така че да може последните да бъдат подпомогнати в това си застъпничество с информация и материали.

IOE, WBCSD, BIAC и ICC успяват да представят обща позиция по въпроса за така наречения „UN Treaty Process on Business and Human Rights“ на 29 юни 2015 г.²⁰. В документа се подчертава, че четирите организации и техните членове се ангажират конструктивно в работата на Междуправителствената работна група (IGW). Според авторите на становището, през последните четири години е постигнат значителен напредък в областта на релацията „бизнес – човешки права“. Те настояват работата в рамките на процеса на подготовка на договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права, трябва да укрепят прилагането на ръководните принципи на ООН в същата област²¹.

Важно искане, което впоследствие ще бъде отхвърлено на сесията на Междуправителствената работна група (IGW), е че процесът на подготовка на договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права („UN Treaty Process on Business and Human Rights“) трябва да се отнася за всички компании – местни и мултинационални, частни, публични и държавни, а не само за транснационалните компании (ТНК).

В становището се подчертава, че потенциалният „UN Treaty Process on Business and Human Rights“ трябва да се гради върху формулираната от ООН рамка „защита –

¹⁹ International Organization of Employers, Opportunity to Comment Draft Observations by International Business on the UN Business and Human Rights Treaty Process, 4 May 2015, <http://www.ioe-emp.org/index.php?id=2292>

²⁰ BIAC, ICC, IOE and WBCSD, UN Treaty Process on Business and Human Rights. Initial Observations by the International Business Community on a Way Forward, 29 June 2015, <http://www.iccnl/docman-standpunten/docman-commissies/docman-commissies-anti-corruptie/84-icc-business-observations-on-un-treaty-on-business-and-human-rights/file>

²¹ В разпространения за обсъждане предварителен вариант на становището от 1 май 2015 г., за който става дума по-горе, тук е употребен доста по-силен израз: „процесът на подготовка на договор на ниво ООН не трябва да МИНИРА продължаващото прилагане на Ръководните принципи на ООН“; Виж: <http://www.iccspain.org/wp-content/uploads/2015/06/5.10b-draft-Business-observations-on-UN-Treaty-on-Bus-and-Human-Rights-5-5-15.docx>.

уважение – правна защита²². Специалният пратеник на ООН – John Ruggie предлага рамка за релациите „бизнес – човешки права“ на Съвета за човешки права на ООН през месец юни 2008 година. Рамката се опира на три стълба:

Задължение на държавата да защитава срещу нарушения на човешките права от трети страни, включително и от страна на бизнеса;

Корпоративната отговорност да се уважават и зачитат човешките права;

Разширяване на достъпа на жертвите до ефективна правна защита, като юридическа, така и не-юридическа.

В становището на IOE, WBCSD, VIAC и ICC се настоява процесът на подготовка на договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права („UN Treaty Process on Business and Human Rights“) да бъде консултативен и да включва всички заинтересувани страни. Също така се настоява, потенциалният нов договор да се фокусира върху реални проблеми на защитата на човешките права.

В становището се казва: „Много очаквания се свързват с един потенциален договор за бизнеса и човешките права, които отиват далече от татък сърцевината на проблема, като климатичните промени, младежката безработица и други. Независимо, че това са важни въпроси, които предизвикват загриженост, ясно е, че един договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права не може да третира всички тези въпроси, както и че тези въпроси се третират от други международни механизми и инициативи²³. Искане се обхващат на договора да се простира и ограничава до въпроси на отношенията „бизнес – човешки права“, които „не се покриват адекватно от други политически и законодателни процеси“.

Общата позиция на IOE, WBCSD, VIAC и ICC завършва с финален „акорд“, наречен „пътят напред“, в който се излага преди всичко привързаността на тези организации към въвеждането на Ръководните принципи на ООН като гръбнак на работата в областта на КСО и човешките права. В становището пише:

„Проектът за осигуряване на защита и съблюдаване на човешките права се осъществява десетилетия. Окуражителният подем около Ръководните принципи на ООН и успехът на Работата на работната група при ООН за бизнеса и човешките права показват, че сме на правилния път и че трябва да продължим да прилагаме този подход. Макар че постигнатият напредък е много впечатляващ, никой не е очаквал, че Ръководните принципи на ООН ще бъдат изцяло въведени и приложени само за три години или пък, че те ще бъдат последната дума по въпроса.

²² ООН рамката „защита – уважение – правна защита“ (UN “protect – respect - remedy” framework) е приветствана и единдушно одобрена от Съвета за човешки права на ООН през 2008 г. Виж пълния ѝ текст: <http://www.reports-and-materials.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-report-7-Apr-2008.pdf>

²³ VIAC, ICC, IOE and WBCSD, UN Treaty Process on Business and Human Rights. Initial Observations by the International Business Community on a Way Forward, 29 June 2015, <http://www.icc.nl/docman-standpunten/docman-commissies/docman-commissies-anti-corruptie/84-icc-business-observations-on-un-treaty-on-business-and-human-rights/file>

Затова, по причините изброени по-горе, прокарването на Ръководните принципи на ООН трябва да остане висш приоритет за правителствата, бизнеса и за останалите заинтересувани страни, включително и тези, които са ангажирани в Междуправителствената работна група, която трябва да се погрижи да не минава тази важна работа със собствените си усилия, нито пък да изпуска от внимание постоянно необходимите подобрения. Измежду другите приоритети, повече може да ес направи с оглед на това, правителствата да осигурят благоприятна среда, в която бизнесът да изпълнява своята отговорност да уважава човешките права.

Трябва да се отдели дължимото внимание на безпокойствата на бизнеса с оглед на подготовката на потенциален договор на ниво ООН за бизнеса и човешките права. На тази основа, VIAC, ICC, IOE и WBCSD заедно с членовете си са готови да се ангажират по конструктивен начин с Междуправителствената работна група (IGW) и с всички други заинтересувани страни в процеса на подготовка на договора. За тази цел, VIAC, ICC, IOE и WBCSD канят поддръжниците и насърчителите на преговорния процес по договора да проведат смислени консултации с бизнес общността по време на срещите на Междуправителствената работна група (IGW), както и при последващите процедури“.

Ключовите въпроси в дебатите по време на първата сесия на Междуправителствената работна група (IGW) по въпросите на транснационалните корпорации и други бизнес предприятия с оглед на човешките права, са: обхватът на обвързващия документ, отговорността и достъпът до правна защита; човешките права, които ще се покриват от подготвяния договор²⁴.

Обхватът. Резолюция A/HRC/RES/26/9 ограничава обхвата на работата на Междуправителствената работна група (IGW) да транснационалните компании (ТНК). Бизнесът възразява, че работата на групата трябва да обхване, в съответствие с Ръководните принципи на ООН, всички видове компании защото и действията на местни компании могат да имат неблагоприятни отражения в разглеждания контекст. Също така, възприемането на по-широк обхват е за предпочитане, защото в противен случай наличието на различни стандарти за ТНК и за местните компании ще възпрепятства управлението за веригите за доставка. Освен това, наличието на два различни стандарта би изиграло ролята на възпиращ фактор за още по-широкото ангажиране на местните компании в защитата на човешките права, ако обвързващият договор се отнася само за транснационалните корпорации²⁵.

²⁴ International Organisation of Employers, 13 July 2015, First session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, IOE Summary of Proceedings, http://www.ioe-emp.org/fileadmin//ioe_documents/publications/Policy%20Areas/business_and_human_rights/EN/2015-07-13_C-164_First_Session_of_the_IWG_on_TNCs_and_other_business_enterprises_on_human_rights_IOE_Summary_of_Proceedings.pdf

²⁵ Пак там.

Неправителствените организации се солидаризират с тази теза и подчертават, че на жертвите на нарушения на човешките права им е все едно дали нарушенията се правят от транснационални или от местни компании.

Срещу тези аргументи обаче застава мнозинството от правителствата в Междуправителствената работна група (IGW), които отхвърлят искането за разширяване на обхвата, твърдейки, че местните компании в достатъчна степен се регулират от съответните национални законодателства, докато „пробойните“ в правната уредба на международно ниво са точно в поведението на транснационалните корпорации.

Отговорност и достъп до правна защита. Всички участници в срещата се изказват за подобряване на достъпа до правна защита. Независимо от това, докато бизнесът настоява за укрепване на достъпа до правна защита на местна почва, чрез подобряване на съдебните системи в отделните национални държави, неправителствените организации настояват, че евентуалният обвързващ договор за бизнеса и човешките права, ще ускори достъпа до правна защита, чрез екстратериториалност на юрисдикцията. Делегатите на правителствата не са имали обединена позиция по въпроса. Докато някои правителства се изказват за засилване на екстратериториалната юрисдикция, други правителства са загрижени ад не бъде нарушен суверенитетът им²⁶.

Човешки права, които да бъдат покривани от Договора. Неправителствените организации и много правителства се застъпват, че договорот трябва да покрива всички човешки права. Бизнесът отдава предпочитание на подход, при който първо да се изясни за кои норми е благоразумно и реалистично да се очаква, че компаниите ще бъдат държани отговорни като първостепенни участници, като се има пред вид, че самите държави не са се подложили вкупом да бъдат обект на международна отчетност, що се отнася до задължението им да защитават и съблюдают всички човешки права.

Втората сесия на Междуправителствената работна група (IGW) се проведе съвсем наскоро – в периода 24 – 28 октомври 2016 година, в зала XX на Двореца на нациите в Женева²⁷. Срещата е предшествувана от неформални консултации с правителствата, неправителствените организации и бизнеса, организирани от Председателя на междуправителствената група. Проведена е и среща на IOE с Шарън Бъроу (Sharan Burrow), генерален секретар на Международната конфедерация на профсъюзите (ICTU)²⁸. IOE, GBI²⁹ и WBCSO от своя страна организират „вебинари“ по въпроса.

²⁶ Пак там.

²⁷ Office of the High Commissioner on Human Rights (OHCHR), Second session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights, 24 – 28 October 2016, Palais des Nations, Geneva, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session2/Pages/Session2.aspx>

²⁸ Срещата е насрочена за 18 ноември 2015 г. Виж: International Organisation of Employers (IOE), Summary of Outcomes of the Meeting of IOE Members from Europe and Central Asia, Dubrovnik, 14 September 2015, http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Working%20at%20Regional%20Level/Europe/EN/2015-09-17_Summary_of_Outcomes_-_IOE_European_Meeting_2015_Dubrovnik_web_.pdf

²⁹ Под GBI в случая се разбира - Global Business Initiative on Business and Human Rights.

Все още не разполагаме с протоколите на срещата, а само с предварителните материали, разпространени в навечерието ѝ.

Срещата е съпътствувана от изключителна активност на групата на неправителствените организации, които са се обединили с цел да оказват натиск за подписване на обвързващ договор за човешките права и транснационалните корпорации. Настроението на участниците от неправителствените организации е доста еуфорично, като те смятат, че са постигнали голяма победа на транснационалните корпорации. Подобно заключение е повече от съмнително, но спорадичните изказвания на представители на глобалните мрежи от неправителствени организации, които оказват натиск в полза на обвързващ договор, лобират пред правителства на отделни национални държави и пред международни институции и пропагандират сключването на такъв договор, говорят за неимоверно приповдигнато настроение.

Така например, Anne van Schaik, член на Приятели на Земята – Европа, приветствува участието на Европейския съюз и на някои от неговите страни – членки в преговорите под егидата на ООН за сключване на обвързващо споразумение за транснационалните корпорации и нарушенията на човешките права. Въпреки това, тя изразява безпокойството си, че според нея това участие „не е било конструктивно“³⁰.

В периода 24 - 28 октомври 2016 година, тя е следила от близо втората сесия на Междуправителствената работна група (IGW), която с мандат от Съвета по човешките права на ООН трябва да създаде основата за обвързващ договор (договор със задължителен характер) за транснационалните корпорации (ТНК) и човешките права. Тя участва като експерт (включително и с изказване) в един от „панелите“ на официалните преговори³¹ и взема участие в успоредните дейности на Глобалната кампания за демонтиране на властта на корпорациите (Global Campaign to Dismantle Corporate Power and End Impunity) и на Алианса за Договор (Treaty Alliance). Двете глобални мрежи включват стотици организации и социални движения от петте континента, които оказват натиск за сключване на обвързващ и задължителен за изпълнение договор.

II. Действията на Съвета на Европа в областта на бизнеса, човешките права и корпоративната социална отговорност

Съветът на Европа предприема конкретни действия в областта на корпоративната социална отговорност от 2010 г. насам³², когато Парламентарната Асамблея приема

³⁰ Assessment of negotiations on binding treaty on transnational corporations and human rights, 16 de noviembre 2016, Radio Mundo Real, <http://radiomundoreal.fm/9462-assessment-of-negotiations-on?lang=es>

³¹ Виж: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/HRC/WGTransCorp/Session2/Pages/BiosPanellists.aspx>

³² Council of Europe, Corporate social responsibility in the field of human rights (Presentation), http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Other_Committees/HR_and_Business/Default_en.asp

Резолюция 1757³³ и Препоръка 1936³⁴ по въпроса за „Човешките права и бизнесът“. През 2011 г., Комитетът на Министрите поисква от Постоянния комитет по човешките права (Steering Committee for Human Rights - CDDH) да изготви проучване относно осъществимостта и добавената стойност на работата по установяване на нови стандарти на Съвета на Европа по проблемите на корпоративната социална отговорност в областта на човешките права. С тази цел CDDH първоначално подготвя предварителен документ, изброяващ съществуващите стандарти и неуредени въпроси в тази област³⁵.

На тази основа, Комитетът на Министрите инструктира CDDH³⁶ в началото на 2013 г., да изготви до края на 2015 г., политическа декларация в подкрепа на Ръководните принципи на ООН (UN Guiding Principles), като необвързващ документ, който може да съдържа ръководство за добри практики, насочено към пропуските в прилагането на Ръководните принципи на европейско равнище.

За да изпълни тези задачи, е създадена Групата по проекта върху човешките права и бизнеса (CDDH-CORP) и вече е провела четири срещи (14-16 октомври 2013 г., 12-14 февруари 2014 г., 24-26 септември 2014 и 25-27 февруари 2015 г.)³⁷.

На своята първа среща, Групата по проекта изготвя Декларация на Комитета на Министрите в подкрепа на Ръководните принципи на ООН³⁸, която е одобрена от CDDH на нейната 79-та среща (26-29 ноември 2013 г.) и е приета от Комитета на Министрите на 16-ти април 2014 г.

³³ Resolution 1757 (2010) Final version, Human rights and business, Text adopted by the Assembly on October 2010 (32nd Sitting), <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17903&lang=en>

³⁴ Recommendation 1936 (2010) Final version, Human rights and business, Text adopted by the Assembly on 6 October 2010 (32nd Sitting), <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17904&lang=en>

³⁵ Steering Committee for Human Rights (CDDH), CDDH(2012)012, Draft Preliminary Study on Corporate Social Responsibility in the Field of Human Rights: Existing Standards and Outstanding Issues, Strasbourg 4 June 2012, 85th meeting of the CDDH-BU, Thursday 7 June – Friday 8 June 2012, Council of Europe Office 55, Avenue Kleber – 75016, Paris, http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Other_Committees/HR_and_Business/Documents/CDDH_2012_012_Study_EN.pdf

³⁶ Steering Committee for Human Rights (CDDH), 1160th meeting – 30 January 2013, Item 4.1a,b; Decisions, [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/Del/Dec\(2013\)1160/4.1&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/Del/Dec(2013)1160/4.1&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogged=FDC864)

³⁷ CDDH 78th meeting, 25 – 28 June 2013, Appendix V, CDDH Terms of reference for its Drafting Group on Human Rights and Business (CDDH-CORP), http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/hrpolicy/Other_Committees/HR_and_Business/Documents/ToR_CDDH-CORP_en.pdf

³⁸ Declaration of the Committee of Ministers on the UN Guiding Principles on business and human rights, Adopted by the Committee of Ministers on 16 April 2014 at the 1197th meeting of the Ministers' Deputies, <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2185745&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383>

III. Проектът на Офиса на Върховния комисар на ООН по човешките права за отчетност и достъп до правна защита

Офисът на Върховния комисар на ООН по човешките права (“OHCHR”) инициира програма за работа, целяща да допринесе за създаването на по-честна и по-ефективна система за достъп до правна защита на база на местните закони, която да се противопостави на извършването на големи нарушения на човешките права от страна на корпорациите. Инициативата цели да осигури „концептуалното, нормативно и практическо изясняване на ключови въпроси, изникващи от съществуващата система за достъп до правна защита, базираща се на местните закони“³⁹.

Работата започва с представянето на вътрешно изследване на съществуващата емпирична информация, свързана с функционирането на правни механизми, базирани на местното законодателство в разглежданата област. Докладът с изводите от вътрешното изследване е публикуван през месец февруари 2014 г.⁴⁰, и заинтересуваните страни са поканени да представят писмени коментари върху идентифицираните в изследването проблеми с оглед на по-нататъшното им изясняване.

Коментарите и допълнителните приноси в дискусиата изобщо не забавят (едни от най-сериозните идват от Глобалната инициатива за икономически, социални и културни права, от Института за човешки права и бизнеса и лично от Анне Херцберг⁴¹), като през месец септември 2014 г., Офисът на върховния комисар (OHCHR) публикува подробен анализ на представените коментари и бележки⁴².

На своята двадесет и шеста сесия, на 27 юни 2014 г., Съветът по човешките права при ООН, приема резолюция, която изисква от Върховния комисар по човешките права на

³⁹ United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner, Business and Human Rights: The OHCHR Accountability and Remedy Project, An initiative to contribute to a fairer and more effective system of domestic law remedies, in particular in cases of gross human rights abuses, Programme of work, V2 – Updated February 2015, p. 1, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyWorkPlans.pdf>

⁴⁰ Zerk Jennifer, Corporate Liability for Gross Human Rights Abuses. Towards a Fairer and More Effective System of Domestic Law Remedies, ONCHR, February 2014, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/StudyDomesticLawRemedies.pdf>

⁴¹ The Global Initiative for Economic, Social and Cultural Rights, Submission to the UN Office of the High Commissioner for Human Rights on the Zerk Report on Corporate Liability for Gross Human Rights Abuses, May 2014, <http://globalinitiative-escr.org/wp-content/uploads/2014/06/GI-ESCR-Submission-re-Corporate-liability-for-gross-human-rights-abuses-May-2014.pdf>; Institute for Human Rights and Business, Submission to OHCHR on the Study “Corporate liability for gross human rights abuses”, 30 June 2014, <http://www.ihrb.org/pdf/submissions/2014-06-30-Response-to-OHCHR-Study-on-Remedies-Gross-Violations.pdf>; Herzberg Anne, Submission of the Amuta for NGO Responsibility to the Office of the High Commissioner for Human Rights for the Study of Domestic Law Remedies for Corporate Involvement in Gross Human Rights Abuses, NGO Monitor, June 01, 2014, <http://www.ngo-monitor.org/article.php?operation=print&id=4305>

⁴² Zerk Jennifer (on behalf of OHCHR), Business and Human Rights: Enhancing Accountability and Access to Remedy, An OHCHR initiative to contribute to a fairer and more effective system of domestic law remedies, in particular in cases of gross human rights abuses, Analysis of written submissions received in response to the call for submissions by OHCHR to the report “Corporate Liability for Gross Human Rights Abuses. Towards a Fairer and More Effective System of Domestic Law Remedies”, September 2014, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyProject1.pdf>

ООН да „продължи да работи за ускоряването на споделянето и разкриването на пълната гама от правни възможности и практически мерки за подобряване на достъпа до правна защита на жертвите на нарушения на човешките права, свързани с бизнеса, в сътрудничество с Работната група, както и да организира консултации с експерти, с Държавите и с други съответстващи заинтересувани страни с оглед на усилването на взаимното разбирателство и за постигане на по-голямо общо съгласие между различните гледища“⁴³.

От Върховния комисар е поискано да публикува доклад за напредъка на работата си, преди двадесет и деветата сесия на Съвета по човешките права при ООН, както и окончателен доклад за разглеждане от Съвета по човешките права на неговата тридесет и втора сесия през месец юни 2016 г.

През месец септември 2014 г., Офисът на върховния комисар по човешките права (ОНЧНР) събира на среща експерти за да се дискутират отзивите, получени както за вътрешното изследване „Corporate Liability for Gross Human Rights Abuses. Towards a Fairer and More Effective System of Domestic Law Remedies“, така и за предложените от ОНЧНР планове за работа в светлината на мандата, даден от Съвета по човешките права при ООН⁴⁴. Срещата се провежда при съблюдаване на правилата от „Villa Moynier“⁴⁵.

Планът за работа на ОНЧНР се състои от шест отделни но вътрешно свързани проекта. Те произхождат от два „потока на работа“, които формират ядрото на препоръките във вътрешното изследване. Единият се нарича „Консултирай и изясни“, а другият е специфично свързан с работата на местните, национални органи на прокуратурата. Всеки проект си има собствен план за работа, но за пет от шестте се прилагат два процеса – „шапки“ за събиране на информация: „Отворен процес“ (глобален) и „Подробен сравнителен процес“⁴⁶.

Споменатите по-горе шест проекта са както следва:

⁴³ United Nations, General Assembly, Human Rights Council Resolution, Twenty sixth session, 39-th meeting, 27 June 2014, Agenda item 3, Promotion and protection of all human rights, civil, political, economic, social and cultural rights, including the right to development, Resolution adopted by the Human Rights Council, Human Rights and transnational corporations and other business enterprises, A/HRC/RES/26/22, paragraph 7, <http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G14/083/82/PDF/G1408382.pdf?OpenElement>

⁴⁴ United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner, Business and Human Rights: The OHCHR Accountability and Remedy Project, An initiative to contribute to a fairer and more effective system of domestic law remedies, in particular in cases of gross human rights abuses, Programme of work, V2 – Updated February 2015, p. 1, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyWorkPlans.pdf>

⁴⁵ Правилата от „Villa Moynier“ според организаторите са въприети за срещата за „насърчаване на открита и свободна дискусия“. Правило № 1 от „Villa Moynier Rules“ гласи: „Дискусиите по време на срещата, както и в началото и в края ѝ са стриктно конфиденциални. Участниците са свободни да съобщават (публично, бел.: Т. Д.) своите собствени коментари, но нямат право да цитират или да обобщават бележките на никой от останалите участници“.

⁴⁶ United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner, Business and Human Rights: The OHCHR Accountability and Remedy Project, An initiative to contribute to a fairer and more effective system of domestic law remedies, in particular in cases of gross human rights abuses, Programme of work, V2 – Updated February 2015, p. 3 - 6, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyWorkPlans.pdf>

Проект 1. Тестове на местните национални закони за корпоративна отчетност;

Проект 2. Роли и отговорности на заинтересуваните страни;

Проект 3. Преодоляване на финансовите пречки пред съдебните искиове;

Проект 4. Наказателно правни санкции;

Проект 5. Гражданско – правни средства за защита;

Проект 6. Практики и политики на местните органи на прокуратурата, следващи националните законодателства⁴⁷.

„Отвореният процес“ се предвижда да бъде „процес - шапка“, създаден за да извлича информация от широк спектър от заинтересувани страни за съществуващата актуална практика във връзка с предмета на пет от шестте проекта, изброени по-горе. Това са всички проекти без Проект 2. Информацията ще се събира чрез он-лайн изследване („Отвореното изследване“), което ще бъде отворено и достъпно за представители на всички държави и заинтересувани страни (включително за: представители на правителствата, на регулаторните органи и власти, на прокуратурата, на организациите на гражданското общество, на компаниите, на оплакващите се от нарушаване на човешките им права и техните законни представители, на други правни експерти и лица от академичната общност)⁴⁸.

„Подробният сравнителен процес“ ще покрива около 25 „фокусни юрисдикции“. Процесът ще премине в две части:

Пътека 1, включваща изследвания, които ще бъдат осъществени от партньорски правни фирми и от правни експерти, които или имат присъствие в съответните фокусни юрисдикции или разполагат с готов достъп до необходимата експертиза. Пътеката е разработена за да осигури подробна сравнителна информация за правните системи във фокусните юрисдикции.

Пътека 2, включваща изследване на натрупания опит на адвокати, работещи в публичен интерес и на други представители на жертви на нарушения на човешките права, които или имат присъствие във фокусните юрисдикции или имат значим опит и продължават да работят с ищци в тези юрисдикции. Това изследване е замислено като допълнение към правното изследване, което трябва да се изпълни в рамките на Пътека 1, като събере опит и перспективни виждания от практики, представляващи жертвите на нарушения на човешките права във връзка с разглежданите теми⁴⁹.

⁴⁷ Thorns Matthias, Recent evolution in the CSR debate and impact at national levels in Europe, “CSR for All” Project, ToT Workshop - CSR training in Ankara, 30 September – 2 October 2015.

⁴⁸ United Nations, Human Rights, Office of the High Commissioner, Business and Human Rights: The OHCHR Accountability and Remedy Project, An initiative to contribute to a fairer and more effective system of domestic law remedies, in particular in cases of gross human rights abuses, Programme of work, V2 – Updated February 2015, p. 4, <http://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/DomesticLawRemedies/RemedyWorkPlans.pdf>

⁴⁹ Пак там, стр. 6.

Подробният сравнителен процес ще бъде разработен по такъв начин, че да извлече информация за текущите практики на на държавата във всяка една от 25-те фокусни юрисдикции във връзка с:

Тестове на местните закони за корпоративна отчетност (Проект 1)

Преодоляване на финансовите пречки пред съдебните иски (Проект 3)

Наказателно правни санкции (Проект 4)

Гражданско – правни средства за защита (Проект 5)

Областите, които трябва да бъдат покрити от „Подробния сравнителен процес“ са същите или съвсем сходни с тези, които се покриват от „Отворения процес“. Независимо от това, предполага се, че по-задълбочените и по-фокусирани изследователски методи ще дадат по-голяма възможност за изясняване на изследваните проблеми и на фините разлики между използваните подходи в различните страни.

Фокусните юрисдикции, подбрани от ОНСНР за Подробния сравнителен процес са:

Западна Европа и други

Великобритания

Франция

Германия

САЩ

Австралия

Източна Европа

Полша

Русия

Азербайджан

Латинска Америка и Карибите

Бразилия

Аржентина

Колумбия

Мексико

Азия и Тихият океан

Япония
Китай
Сингапур
Тайланд
Индия
Катар
Папуа Нова Гвинея
Индонезия
Африка
Южна Африка
Кот д'Ивоар
Мароко
Тунис
Замбия

IV. Между „доброволното“ и „задължителното“.

Поставянето на темата за развитието на корпоративната социална отговорност в контекста на устойчивостта, конкурентоспособността и иновационния потенциал на икономиката (особено на европейската икономика) и съответно – на отделните предприятия, защитава идеята, че *КСО носи ползи за управление на рисковете, намалява разходите, осигурява достъп до капитал, подобрява взаимоотношенията с клиентите и развива човешкия капитал*⁵⁰.

Аргументите в тази посока са свързани в значителна степен с рационалното използване от страна на самите предприятия на така нареченото доброволно докладване (разкриване) на информация (disclosures), свързано с различни инициативи за докладване – “reporting initiatives”. По принцип, по причини от обективен характер компаниите в нарастваща степен са подложени на натиск да докладват публично и прозрачно за тяхното социално и екологично поведение⁵¹.

⁵⁰ Falk Sara Krüger, Legislation on non financial reporting, “CSR for All” Project, ToT Workshop - CSR training in Ankara, 30 September – 2 October 2015.

⁵¹ Thorns Matthias, Recent evolution in the CSR debate and impact at national levels in Europe, “CSR for All” Project, ToT Workshop - CSR training in Ankara, 30 September – 2 October 2015.

Натискът да се докладва за политиките на компаниите по отношение на корпоративната социална отговорност идва от политици, организации на потребителите и от други неправителствени организации. Тук се вижда преплетеността и взаимната връзка между доброволно провежданите политики, респективно – доброволно прилаганите практики на “corporate social responsibility” и регулираните предписания на “corporate (legal) liability”.

От една страна, доброволното възприемане на политики и практики на корпоративна социална отговорност (CSR) от големи и по-малки компании, би трябвало да защитава тезата, че развитието на този подход не трябва да се „замърсява“ с нормативни обременявания. Едновременно с това, адвокатите на нормативния подход и на разширяването и задълбочаването на “corporate (legal) liability” се опират точно на факта, че някои поемат отговорност доброволно, особено в сферата на доброволно докладване (разкриване) на информация (disclosures) в рамките на различните “reporting initiatives”. Те пледират, че след като „добросъвестните“ могат да правят нещо доброволно, значи за „недобросъвестните“ то трябва да стане задължително.

Тази логика, подкрепена от мощно лобиране на огромни коалиции от неправителствени организации на глобално равнище (най-вече пред ООН), става причина “corporate (legal) liability” да се промъква, макар и много предпазливо дори и в националните законодателства.

В Дания, Франция и в Обединеното кралство нещата „се движат по ръба“ на доброволното русло на корпоративната социална отговорност и започва въвеждането на законодателство за докладването на нефинансова информация. Тук, ключова роля играе съществуващата европейска регулация за разкриването на нефинансова информация - Directive 2014/95/EU на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2014 г.⁵².

На 21 май 2015 г., датския парламент (Фолкетингът) приема допълнение към датския закон за финансовите заявления, включвайки нови изисквания, свързани с докладването на политиката по корпоративна социална отговорност, прилагайки Directive 2014/95/EU за разкриване на нефинансова информация. Това се предхожда от решението на датския парламент от 16 декември 2008 г., с което се приема „Закон за допълнение на датския закон за финансовите заявления“, свързан с отчитането за провеждането на политика на КСО в големите компании. Целта на закона е да „въодушеви индустриите да заемат активна позиция по въпросите на КСО и да съобщават това на света извън компаниите“⁵³.

⁵² Official Journal of the European Union, (Legislative acts), 15.11.2014, Directive 2014/95/EU of the European Parliament and of the Council of 22 October 2014 amending Directive 2013/34/EU as regards disclosure of non-financial and diversity information by certain large undertakings and groups (Text with EEA relevance), <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=BG>

⁵³ Falk Sara Krüger, Legislation on non financial reporting, “CSR for All” Project, ToT Workshop - CSR training in Ankara, 30 September – 2 October 2015.

През 2013 г., е въведено ново изискване, като отчитането на политиките на уважение на човешките права и за ограничаване на въздействието върху климата става задължително. Практически, датският бизнес е свободен да избере дали желае да работи в областта на КСО или не, но споменатите по-горе изисквания задължават компаниите да се отчитат за своите политики на КСО или да декларират, че те нямат такива.

Във Франция, намиращото се в проект законодателство се отнася само за предприятия с повече от 5000 (пет хиляди) заети. Лансираното изискване е да се въвежда превантивен план за „due diligence“, който да предотвратява причиняването или допринасянето за причиняване на щети от собствената икономическа дейност на компаниите или пък от техните подизпълнители и глобални снабдителни вериги. Обхватът на въпросната „due diligence“ обаче не е уточнен в подробности. В случай, че превантивни планове не са съставени, може да възникне правна ситуация при която компанията носи гражданска отговорност и да бъде глобена до 10 милиона евро. Неправителствените организации могат да повдигат въпроса за въпросните превантивни планове.

Мотивите на вносителите на законопроекта са свързани с желанието да се избягват в бъдеще катастрофи от типа „Рана Плаза“ в Бангладеш⁵⁴, като той трябва да осигури сериозно отношение от страна на многонационалните корпорации към техните отговорности по отношение на снабдителните им вериги. Френският Сенат трябваше да гласува този законопроект през месец октомври 2015⁵⁵.

Движението на френските предприятия – MEDEF зае негативна позиция по отношение на предложеното ново законодателство, като изрази безпокойство за евентуалното му отражение върху конкурентоспособността и привлекателността на Франция като инвестиционна дестинация. От MEDEF настояват, че подобна система на „due diligence“ няма никъде другаде по света. Водещата френска работодателска организация настоява, че с новото законодателство възникват правни рискове, защото

⁵⁴ Катастрофата в „Рана Плаза“ е срутването на сграда на голямо шивашко предприятие в столицата на Бангладеш – Дака през месец април 2013 година. Като резултат от тази тежка строителна авария, загиват 1110 души. Трагедията има огромен отзвук по света. Комисарят по търговията на ЕК – Karel De Gucht иницира през август 2013 година „Договор за продължаващи подобрения на трудовите права и фабричната безопасност в индустрията за готово облекло и в трикотажната индустрия в Бангладеш“. Договорът предвижда реформа на Закона за труда в Бангладеш и укрепване на правата на работниците – особено правото им на сдружаване и правото им на колективно договаряне, както и подобряване на условията на труд. Реформата на Закона за труда е предвидена в много кратък срок – до края на 2013 година. MOT е ангажирана с наблюдението на прилагането на новото законодателство. Предвидено е също така назначаването на нови 200 инспектори по труда в Бангладеш, за да се осигурят редовни посещения във фабриките и надзор над условията на труд и спазването на Закона за труда. Третият стълб на Договора е подобряването на конструктивната сигурност и асградите и на противопожарната безопасност във фабриките за готово облекло. За това е даден едногодишен срок – до месец юни 2014 година. Междувременно, 65 водещи международни компании подписват Споразумение за пожарна и строителна безопасност в Бангладеш, което започва да се прилага. Енергията, с която ЕС се захваща да предотврати повторения на катастрофата в „Рана Плаза“ не е случайна. Общият износ на Бангладеш за ЕС е от порядъка на 9,2 милиарда евро за 2012. Това отговаря на 10 на сто от БВП на страната. Около 90 на сто от износа на Бангладеш за ЕС е готово облекло. Това отговаря на 60 процента от общия износ на готово облекло от Бангладеш. Тази индустрия осигурява около 2,5 милиона работни места. Виж: European Commission, EU Trade Commissioner De Gucht launches Global Sustainability Compact in response to Bangladesh tragedy, Press Release, Brussels, 8 July 2013, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-667_en.htm

⁵⁵ Falk Sara Krüger, Legislation on non financial reporting, “CSR for All” Project, ToT Workshop - CSR training in Ankara, 30 September – 2 October 2015.

обхватът и границите на въпросната „due diligence не са дефинирани. От MEDEF смятат, че това е неконструктивен „репресивен подход“. Според организацията на френското предприемачество, „правото да се предизвикват действия (във връзка с предписанията на проектозакона, б. авт.) е отворено за неправителствените организации, което означава, че целта не е само да се поправят някакви вреди (нанесени от несъблюдаване на човешките права някъде по снабдителните вериги, б. авт.), но да сочи с пръст неуспехите на компаниите. Това надхвърля обичайните правила на гражданската отговорност“⁵⁶.

Всъщност, законът стига до Сената през месец ноември. Гласуваният от Националното събрание (долната камара на френския парламент, където по време на гласуването има „ляво“ мнозинство) на 30 март 2015 година проект на закон за превантивната „due diligence“ на съблюдаването на човешките права, беше категорично отхвърлен от Сената (където доминира „дясно“ мнозинство) на 18 ноември 2015 година. Законопроектът е върнат на Националното събрание за преразглеждане.

Според Garance Pineau (заместник директор по социалните въпроси на френското Движение на работодателите - MEDEF), „по всичко изглежда, че ще се повтори досегашния цикъл: приемане от Националното събрание и отхвърляне от Сената“⁵⁷. При такъв развой на нещата, процедурата съгласно френското законодателство предвижда ново преразглеждане, този път от съвместен комитет на двете камари. Възможно е цялостния процес по приемането на закона да не приключи до края на този мандат.

В MEDEF се радват на отхвърлянето на законопроекта и оценяват случилото се като „положителна стъпка, въпреки че дискусиите в пленарна зала бяха много идеологизирани“⁵⁸. Според френските работодатели, министърът на икономиката – Емануел Макрон (Emmanuel Macron) е направил „леко отстъпление“ от официалната правителствена позиция на подкрепа на законопроекта. Той е признал необходимостта да се отчитат негативните странични ефекти върху бизнеса, произтичащи от новото проектно законодателство, но едновременно с това е заявил, че разглежданият въпрос изисква дебати на европейско равнище.

Впрочем, френските работодатели приемат, че „транспонирането“ в националните законодателства на Директива 2014/95/EU от 22 октомври 2014 година⁵⁹, относно оповестяването (разкриването) на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи, може да бъде важна

⁵⁶ Pineau Garance, Draft French due diligence law rejected by Senate, IOE, CSR & Human Rights Newsletter, December 2015, р. 2, http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/ 2015-12-15 IOE CSR Newsletter Vol.4.3 December 2015 .pdf

⁵⁷ Pineau Garance, Draft French due diligence law rejected by Senate, IOE, CSR & Human Rights Newsletter, December 2015, р. 2, http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/ 2015-12-15 IOE CSR Newsletter Vol.4.3 December 2015 .pdf

⁵⁸ Пак там.

⁵⁹ Официалното название на Директивата на български език е: Директива 2014/95/ЕС на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2014 година за изменение на директива 2013/34/ЕС по отношение на оповестяването на нефинансова информация и на информация за многообразието от страна на някои големи предприятия и групи. Българският текст е достъпен на адрес: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/BG/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014L0095&from=EN>

първа крачка към насърчаването на плановете за въвеждане на “due diligence”. Тяхната оценка е, че „Европейската директива предвижда прилагането на принципа „спазвай или обяснявай“ (“comply or explain”), което е силно стимулиращо“.

Пак според лидерите на MEDEF, друг възможен подход е да се даде повече сила и по-голяма видимост на препоръките на Националната контактна точка. От 2011 година насам, френската Национална контактна точка е разгледала няколко оплаквания срещу френски компании и дала предложения, които са довели до “win - win” ситуации⁶⁰.

Междувременно, Организацията за икономическо сътрудничество и развитие (OECD) е представила своята първа концептуална бележка⁶¹ по Общото ръководство за основаваща се на риска „Due Diligence“⁶² за отговорно бизнес поведение (General Guidance on Risk-Based Due Diligence for Responsible Business Conduct). Целта на тази инициатива е да развие общ подход към “due diligence”, за да канализира процесите на “due diligence” над бизнес операциите и да осигури обща отпавна точка спрямо тях⁶³.

Има идеи в посока на това, че Общото ръководство може да съдържа модули, посветени на междусекторни въпроси като заплати, принудителен труд, неформални работници и други подобни. Също така се очаква допълнително изясняване на въпроса за приложението на Общото ръководство в някои специфични сектори.

Ревизиран текст на разглеждания до сега първи проект е обсъден на срещата на Работната група за отговорно бизнес поведение на OECD на 17 март 2016 година⁶⁴. Тази инициатива се оказва от особено значение за Международната организация на работодателите (IOE), след като групата на страните от G-7 е поела ангажимента да внесе заявление за общо разбиране по въпроса за “due diligence” по време на дискусиите на Международната конференция по труда (ILC) тази година (2016).

През месец октомври 2013 г., стана задължително за всички британски компании, които се листват на фондовата борса да правят стратегически доклад, който да съдържа отчитане на нефинансова информация, включително по въпросите на спазването на човешките права. В така наречения „Закон срещу модерното робство“ (Modern Slavery

⁶⁰ Pineau Garance, Draft French due diligence law rejected by Senate, IOE, CSR & Human Rights Newsletter, December 2015, p. 2, http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/_2015-12-15_IOE_CSR_Newsletter_Vol.4.3_December_2015_.pdf

⁶¹ Organisation for Economic Co-operation and development, DAF/INV/RBC(2015)21, For Official Use, 26 November 2015, Directorate for Financial and Enterprise Affairs, Investment Committee, Working Party on Responsible Business Conduct, General Guidance on Risk-Based Due Diligence for Responsible Business Conduct, Concept Note, 8 – 9 December 2015.

⁶² На автора не е известен никакъв фиксиран, „официален“ превод на “due diligence” на български език. В случая, под “due diligence” на дадена компания би трябвало да разбираме „обстойна проверка на състоянието“ или „пълнен вътрешен одит“.

⁶³ Thorns Matthias, Draft OECD General Guidance on Risk-Based Due Diligence for Responsible Business Conduct, IOE, CSR & Human Rights Newsletter, December 2015, p. 4, http://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/csr/EN/_2015-12-15_IOE_CSR_Newsletter_Vol.4.3_December_2015_.pdf

⁶⁴ Пак там.

Act) е въведена клауза, която въвежда изискване за прозрачност на снабдителните вериги за да се подкрепи изкореняването на нарушаването на човешките права в рамките на веригите за доставка⁶⁵. С въвеждането на закона през 2015 г., правителството на Великобритания е задължило всички компании, опериращи в страната с нетен оборот повече от 36 милиона паунда да съставят подобни доклади. По приблизителна оценка, става дума за 12000 компании. Подробностите за това, как, къде и кога от компаниите ще се изисква да докладват са все още предмет на продължаващи консултации с британското правителство⁶⁶.

Вижда се, че тези законодателни нововъведения са много предпазливи, даже деликатни. В Дания не се въвежда задължение да формулираш политика по КСО или да прилагаш добри практики за корпоративна социална отговорност, но компаниите стават длъжни да се отчитат за своите политики на КСО ако прилагат такива или официално да декларират, че не провеждат подобни политики. Във Франция, влизащото буквално в момента в сила законодателство се прилага само за предприятията с повече от 5000 (пет хиляди) заети. Във Великобритания, задължението да се подготвя стратегически доклад, който да съдържа отчитане на нефинансова информация, включително по въпросите на спазването на човешките права е задължителен само за компаниите с нетен оборот повече от 36 милиона паунда.

Но въпреки това се усеща натискът нормативната “corporate (legal) liability” да замества ролята на корпоративната инициатива “corporate social responsibility”, „нормативното и регулиращото“ да замества и да отвоюва територии от „доброволното“. Тази тенденция крие рискове и едва ли би трябвало да се приема безрезервно и с разтворени обятия.

От друга страна, „носещото се във въздуха“ усещане за глобален натиск в полза на нормативната корпоративна отговорност пред закона, тласка редица компании да прилагат в по-голяма степен доброволни практики на корпоративна социална отговорност. В разбирането за корпоративната социална отговорност като форма на управление на риска (risk management), една от формулите е „Ние винаги допринасяме отчасти очакваното по закон“⁶⁷. При тази устойчива тенденция към разширяване на доброволното докладване на нефинансова информация, компаниите се стремят да използват тази трудоемка дейност в полза на развитието на бизнеса.

⁶⁵ Company disclosure requirements under the 2015 Modern Slavery Act, <http://www.out-law.com/en/topics/commercial/supply-chain-management/company-disclosure-requirements-under-the-2015-modern-slavery-act/>

⁶⁶ Пълно изложение на „Закона за модерното робство“ (Modern Slavery Act) може да се намери тук: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>

⁶⁷ Оригиналното мото на разбирането за корпоративната социална отговорност като управление на риска е: “We have always contributed beyond the legally expected”. Виж в: Falk Sara Krüger, Legislation on non financial reporting, “CSR for All” Project, ToT Workshop - CSR training in Ankara, 30 September – 2 October 2015.

Така например се смята, че провеждането на политика за корпоративна социална отговорност в сферата на опазването на околната среда, може да доведе до осезателно спестяване на разходи, при правенето на бизнеса по отговорен и ефективен начин. Тук фокусът е върху подобряването на ефективността, като типичните подходи са:

Фокусиране върху разходите на енергия, енергийната ефективност и консумацията на вода;

Правене на така наречения „зелен отчет“ (Green Account)⁶⁸.

Смята се, че ако тази дейност не е формална, събраната и систематично анализирана информация неминуемо ще доведе до оптимизиране на потреблението на енергия и вода, а оттам и до намаляване на разходите (Cost saving).

По подобен начин се смята, че прилагането на политика на корпоративна социална отговорност, респективно докладването на нефинансова информация е форма на управление на риска⁶⁹. Смята се, че при добросъвестно използване на наличните инструменти за докладване на нефинансова информация, в самия процес на изготвяне на отчетите се откриват рискове, които до този момент са оставали в страни от вниманието на мениджърите.

Тук фокусът е върху анализиране на социалните отношения, устойчивостта на развитието и върху околната среда. Действително, подготовката на така нареченото Съобщение за напредъка (COP – Communication on Progress) от страна на компания, член на Global Compact Network, включва съдържание, което определено може да допринесе за идентифициране на рискове. Освен изявление за продължаване на подкрепата от висшия мениджмънт на компанията (главния изпълнителен директор – CEO) за участието в Global Compact, в COP (Communication on Progress) се включват описания на действията на компанията в областта на: човешките права; труда; околната среда; борбата срещу корупцията. Освен това се прави и оценка (измерване) на постигнатите резултати. Тази процедура определено би била от полза при оценката на рисковете пред компанията.

Не по-малко полезен (в някои отношения дори и по-информативен за мениджмънта) би бил един GRI⁷⁰ Report⁷¹ за съответната компания.

В заключение, може да се потвърди, че е на лице тенденция на взаимно усилване на приложението на политики и практики на доброволната корпоративна социална отговорност “corporate social responsibility” и нормативно установената, задължителна корпоративна отговорност пред закона - “corporate (legal) liability”. Наблюдава се

⁶⁸ Пак там.

⁶⁹ Пак там.

⁷⁰ GRI – Global Reporting Initiative е независима международна организация, която подпомага компаниите и индустриите, правителствата и други организации да разбират и да съобщават въздействието на бизнеса върху въпроси на устойчивостта, които са от критично значение, като климатичните промени, човешките права, корупцията и много други. (Виж: <https://www.globalreporting.org/Pages/default.aspx>).

⁷¹ На този адрес може да се види един типичен “Corporate Social Responsibility Report”, включващ изключително информативната GRI Content Index Table, която обикновено се подкрепя и от писмо от одитор (Виж: <http://static.globalreporting.org/report-pdfs/2015/840593b75d9e845b2011733cadfc4ac2.pdf>)

използване на разпространението на доброволната корпоративна социална отговорност “corporate social responsibility” за аргументиране и прокарване на задължителната корпоративна отговорност пред закона - “corporate (legal) liability”. Последното явление е натоварено с рискове, които биха могли да бъдат тема на отделен анализ.

От друга страна, глобалният натиск за уреждане на релацията „бизнес – човешки права“ с обвързващ международен договор и други инициативи в посока на “corporate (legal) liability”, катализират взимането на решение от редица компании за провеждане на доброволни CSR политики и прилагане на съответните добри практики. Може би, би било преувеличено да се говори за „синергия“ между двата подхода, но факт е, че въпреки, че става дума за два противоположни подхода, те в някаква степен взаимно се засилват.