

Företag och ansvaret för de mänskliga rättigheterna

- en jämförande studie mellan Corporate Social Responsibility och mänskliga rättighetsnormer.

Hanna Ronnås

VT-2011

Mänskliga Rättigheter,

Handledare: Karin Nordström

Abstract

This essay explores to what extent enterprises can be held responsible for the protection and promotion of human rights. To this end two lines of analysis have been used. First the essay compares the language used in three key documents on corporate social responsibilities with the language in the Universal Declaration of Human Rights (1948) and the two International Covenants on Human Rights (1966). The purpose is to trace the influence of human rights doctrine in how corporate social responsibility has been formulated. The second analysis deals with human rights norms themselves and to what extent it addresses non-state actors such as enterprises as “duty-bearers”. In particular it looks at article 29 of the Universal Declaration of Human Rights as a basis to make a claim on the responsibility of enterprises in promoting human rights. Finally the essay makes references to different dimensions of responsibility as a concept and discusses the limits and potentials for the role of enterprises in the defense of human rights.

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte.....	2
1.2	Frågeställningar.....	2
1.3	Metod.....	3
1.4	Material.....	4
1.5	Teori.....	4
1.6	Avgränsningar.....	5
2	Bakgrund.....	6
2.1	Vad är Corporate Social Responsibility?.....	6
2.2	Organisation of Economic Corporation and Development.....	7
2.3	FN:s Global Compact.....	8
2.4	International Labour Organisation.....	8
3	Jämförande diskussion.....	10
3.1	Vilka motiv finns bakom deklARATIONERNA och policy-dokumentEN?.....	10
3.2	Hur bindande är ansvaret?.....	12
3.2.1	Dokumentens karaktär.....	13
3.2.2	Hur sker inramningen av rättigheterna / principerna i konventionerna / deklARATIONERNA / riktlinjerna?.....	13
3.2.3	Vad är rättigheternas respektive principernas innebörd?.....	16
3.2.4	Sammanfattning av dokumentens bindande karaktär	18
3.3	Hur avgränsas ansvaret?.....	18
3.4	Uppföljningsmekanismer och vem utkräver ansvar?.....	19
3.5	Sammanfattning av jämförelse.....	21
4	Hur kan man direkt tillämpa MR på företag?.....	22
4.1	Är andra aktörer än stater subjekt under internationell rätt?.....	22
4.2	Företag består av individer.....	24
4.2.1	Artikel 29.....	24
4.2.2	1966 års konventioner.....	25
4.3	Diskussion av den direkta tillämpningen av MR på företag.....	26
5	Olika typer av ansvar.....	29
6	Sammanfattning och slutsatser.....	33

Förkortningar

CSR- Corporate Social Responsibility

FN- Förenta Nationerna

ICESCR- International Convention on Economic Social and Culture Rights

ICCPR- International Convention on Civil and Political Rights

ILO- International Labour Organisation

OECD- Organisation of Economic Corporation and Development

MNE-deklarationen - Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy

UDHR- Universal Declaration of Human Rights

1 Inledning

De rättigheter som formulerades 1948 i den allmänna förklaringen för de mänskliga rättigheterna är individens garant gentemot staten. Detta eftersom staten har spelat och spelar den roll som den idag gör, nämligen att upprätthålla en samhällsordning. Under senaste årtionden finns en diskussion om hur maktfördelningen i samhället har förändrats. Har stater samma funktion idag som för 60 år sen eller har dess funktioner spridits ut till andra aktörer i samhället? Företag spelar oavsett svaret på den frågan en viktig roll för hur ett samhälle ser ut idag och stater är beroende av företags investeringar och funktion. Därför har det också uppstått en debatt huruvida företag har ett ansvar och i sådana fall vilket ansvar företag har för mänskliga rättigheter.

Med den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna följde förutom fastställda rättighetsnormer - ett förändrat synsätt på statsmaktens uppgifter. Den här förändrade synen på staten ska läsas mot bakgrund av 1900-talets nationalism, då det fanns en tro på att staten hade ett egen-värde i sig. Nationen ansågs tidigare ha en egen folksjäl och folket var ett väsen i sig medan individerna var underordnad för denna. Efter krigstiden så har detta synsätt på staten förändrats och dess vara har fått en ny innebörd, nämligen att fungera för individerna i samhället. Utvecklingen av mänskliga rättigheter kan förstås som en del utav detta som formulerar just statens skyldigheter gentemot individen.¹ Under de senaste sextio åren har ur 1948 års allmänna förklaring de mänskliga rättigheterna genom framförallt konventioner blivit en del av den internationella rätten. De mänskliga rättigheterna har även i en bredare bemärkelse blivit universellt accepterade normer för hur samhällen ska ordnas och styras. De har blivit ett slags globalt rättesnöre för världens stater.

Jämsides under de senaste 20 åren har Corporate Social Responsibility (CSR) vuxit fram som ett svar på de internationella företagens roll i en allt mer globaliserad värld. CSR är ett samlat begrepp för de riktlinjer som anger vad för ansvar företag har för miljö, sociala frågor och utveckling utöver nationell lagstiftning.² Frågan är hur väl har CSR definierat ansvaret för företag?

1 Strzelewicz, Willy, *De mänskliga rättigheternas historia: från den amerikanska oavhängighetsförklaringen till våra dagar*, [Ny utg.], Ordfront, Stockholm, 2001: 88-125

2 Bexell, Magdalena, *Exploring responsibility: public and private in human rights protection*, Department of Political Science, Lund University, Diss. Lund : Lunds universitet, Lund, 2005: 32

I denna studie vill jag utröna och diskutera i vad mån företag har ett ansvar för de mänskliga rättigheternas efterlevnad. Det har gjorts dels genom en jämförande studie mellan hur CSR har formulerat företags ansvar gentemot individ och samhälle med det ansvar som MR-normer formulerat för stater gentemot individer. Jag har analyserat gemensamma nämnare och de grundläggande skillnaderna mellan de två regelverken. Dessutom har jag analyserat huruvida företag kan utkrävas ett ansvar direkt hämtat från MR-regelverken. Kan man åberopa ett starkare ansvar för företag enligt MR-normerna än det ansvar som CSR formulerar?

1.1 Syfte

Uppsatsens syfte är att diskutera i vad mån det teoretiska ramverket för mänskliga rättigheter såsom det är formulerat i dess grundläggande dokument, kan tillämpas på företag. För att göra detta har jag valt två olika tillvägagångssätt. För det första har jag jämfört regelverket för mänskliga rättigheter med regelverket för Corporate Social Responsibility. Syftet är att se om och i sådana fall i vilken omfattning CSR har väglett av och hämtat inspiration från de mänskliga rättigheterna.

Min andra infallsvinkel är att diskutera om man direkt kan tillämpa MR på företag enligt nuvarande mänskliga rättighetsnormer. I denna del har jag alltså undersökt i vad mån konventionstexter och deklARATIONER ger utrymme för att hävda att företag bär ett ansvar för de mänskliga rättigheternas efterlevnad. Till sist redovisar jag och diskuterar vad för slags innebörd som kan läggas i begreppet ansvar.

1.2 Frågeställningar

Den huvudfråga som ska besvaras är hur tillämbart är det teoretiska ramverket bakom mänskliga rättigheter på företag?

För att diskutera huvudfrågan har jag utgått från tre huvudsakliga underfrågor.

Den första frågan;

Hur skiljer sig det regelverk som CSR har formulerat gällande företags ansvar gentemot individer och samhälle med det ansvar som MR-normer formulerat för stater?

För att diskutera ovanstående underfråga utgår jag från följande frågor;

1. Vilka motiv finns bakom deklARATIONERNA / policy-dokumentet?
2. Hur bindande är ansvaret för staten respektive företagen?

3.Hur avgränsas ansvaret?

4.Hur ser uppföljningsmekanismerna ut och vem är det som utkräver ansvar?

Den andra frågan;

Kan man och på vilket sätt i så fall, åberopa normativa dokument för mänskliga rättigheter såsom tillämpliga på företag?

Finns det med andra ord en bas i själva MR-normerna som kan ytterligare utvecklas för att ålägga företag ett ansvar för mänskliga rättigheter?

Den tredje frågan;

Av de dokument som denna uppsats granskat vilken innebörd ges där åt företagens MR-ansvar?

1.3 Metod

Syftet med uppsatsen – att diskutera hur pass det teoretiska ramverket för mänskliga rättigheter kan tillämpas på företag – utgår från att det finns en bakomliggande struktur som så att säga konstruerar mänskliga rättigheterna. Detta teoretiska ramverk utgår jag ifrån för att besvara min frågeställning och nedan kommer jag att redogöra för vad denna teori/föreställning om mänskliga rättigheter innebär.

Metoden för den jämförande studien mellan MR och CSR har gjorts genom textanalys mellan följande områden:

- Grundläggande dokument för de mänskliga rättigheter, framförallt 1984års allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (UDHR) och 1966 års konventioner.
- Stadgor/riktlinjer antagna av mellan-statliga organisationer för att reglera eller vägleda multinationella företag. Dessa är organisationen för ekonomiskt samarbete och utvecklings (OECD) riktlinjer för multinationella företag, ILOs deklARATION för multinationella företag samt de av FN initierade Global Compacts 10 principer. Jag har valt dessa riktlinjer emedan de har utarbetats och antagits som huvudsakliga dokument av de ledande institutionerna inom området, nämligen FN, ILO och OECD.

I den andra delen då det diskuteras hur pass tillämbart MR-normerna direkt är på företag så görs en textanalys av MR-dokument, främst UDHR och 1966års konventioner. I den sista delen används teorier kring begreppet ansvar i ett försök att identifiera innebörden av företagens MR-ansvar.

1.4 Material

Primärmaterial i del 1 är MR-dokumentet, UDHR, ICCPR, ICESCR, OECDs riktlinjer, Global Compacts tio principer samt ILOs konvention för multinationella företag.

I del 2 är primärmaterial MR-dokumentet UDHR, ICCPR, ICESCR.

Sekundär materialet består framförallt av olika rapporter från International Council of Human Rights Policy.

De teorier om ansvar som används i den tredje och sista delen bygger främst på Magdalena Bexells studie "Exploring Responsibility, Public and Private in Human Rights Protection" (2005) men även H.L.A Harts bok "Punishment and Responsibility" från 1968 samt Alison Brysks samlade essäer "Globalization and Human Rights"(2002).

1.5 Teori

Det finns tre grundbegrepp som är allmänt accepterade när man ser till konstruktionen av mänskliga rättigheter. Det första är att subjekt för rättigheterna är individen. Med andra ord är det individen som kan göra anspråk på rättigheterna. Det andra omfattar innebörden av rättigheterna, vad betyder exempelvis "rätten till liv" och "yttrandefrihet" osv. För det tredje gäller det på vem det åvilar att rättigheterna respekteras eller förverkligas, alltså rättigheternas adressat ("duty-bearer"). Det är kring detta tredje grundbegrepp som denna uppsats i huvudsak handlar om. Historiskt sett har det främst varit staten som haft denna roll. Så är det än idag om än inte uteslutande. Den allmänna och vedertagna uppfattningen är att de mänskliga rättigheter handlar om individens rätt gentemot staten och statens skyldighet gentemot individen.³

Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna från 1948 (hädanefter UDHR) utgör den mest centrala rättighetskatalogen. Dokumentet representerar vad många människor menar med begreppet mänskliga rättigheter eftersom förklaringen blivit allmänt accepterad världen över som ett universellt giltigt dokument. Den skrevs av representanter från hela världen och flera olika filosofer fick ge sin syn på hur texten utformats och om den var representativ för människors tro

³ Roth, Hans Ingvar, *Vad är mänskliga rättigheter?*, Natur och kultur, Stockholm, 2007: 130-133

och uppfattning.⁴ Det tog därefter tjugo år att utifrån UDHR utarbeta och anta två konventioner, den ena för sociala, ekonomiska och kulturella rättigheter och den andra för medborgerliga och politiska rättigheter. De två konventionerna återspeglar rättigheterna i UDHR och ger dem en rättslig bindande karaktär. Den absoluta merparten av världens stater är idag anslutna till 1966 års konventioner, vilket ger dem en stark ställning inom folkrätten.

UDHR fastställer att det är individer som är rättighetsbärare och att det är staten som är skyldiga att se till att alla individer kan åtnjuta sina rättigheter. Men i dess förord sägs också att förklaringen ska betraktas som en gemensam norm för alla folk och nationer i syfte att alla människor och samhällsorgan ska sträva efter att främja respekten för de mänskliga rättigheterna.

1.6 Avgränsningar

CSR är ett brett begrepp och i denna uppsats har jag valt att utgå ifrån hur OECD, ILO och FN:s initiativ Global Compact definierar begreppet. Därför har jag uteslutit att te.x granska hur enskilda företag eller hur allmänheten i form av konsumenter tolkar innebörden av företags ansvar. I jämförelsen när jag undersöker innebörden av rättigheter och principer har jag valt att fokusera på de principer som motsvaras av MR-normer och inte gått djupare in på det som framförallt behandlas av CSR om exempelvis miljöfrågor. Uppsatsen undersöker företags ansvar endast på ett teoretiskt plan och gör inget försök att besvara hur ansvaret ter sig i verkligheten.

4 Roth, 2007: 45-51

2 Bakgrund

Människor har förpliktelser och hålls ansvariga i samhället genom att de uppfyller vissa förväntningar och plikter som hör samman med vissa roller, som till exempel arbetstagare, förälder och medborgare. Dessa roller är mer eller mindre väl definierade, vilket beror på att det ofta inte finns någon allmän överenskommelse gällande vart gränserna för ansvaret ska dras.⁵

Att hävda att företag ska bete sig på ett ansvarsfullt sätt är inte något nytt. När det gäller miljön eller arbetarnas rättigheter, har företag sedan länge varit föremål för regleringar från staten och påverkan från opinionsbildande organisationer. Det aktuella är i vilken grad dessa förväntningar håller på att omarbetas i mänskliga rättighetstermer och i vilken utsträckning nya regleringar rörande mänskliga rättigheter förs fram i förhållande till den privata sektorn. Det fokus på mänskliga rättigheter som historiskt har berört stater, börjar alltmer att också rikta sig mot privata aktörers uppträdande.⁶

2.1 Vad är Corporate Social Responsibility?

Corporate Social Responsibility (CSR) är idén om att företag kan och bör bidra till ett bättre samhälle. Denna idé började på allvar ta fart i början av 1990-talet.⁷ Man började då att tala i termer som ”Corporate Citizenship”. Dessa termer beskriver bra vad CSR handlar om, nämligen hur företag väljer att se på sin roll i samhället. Man kan säga att det skett en värdeförskjutning från materiella till immateriella värderingar. Vilket innebär att värderingar och ansvar har blivit en del av konkurrensen mellan företag och att det idag inte räcker med att ha de bästa produkterna eller bästa servicen.⁸ Varför denna förändring har skett menar en del beror på ökad internationalisering och avregleringar, vilket i sin tur har lett till att politikernas direkta påverkan på företag och individen har minskat.⁹

CSR är ett brett begrepp och vad som omfattas av CSR skiljer sig mycket mellan olika delar av världen och olika affärskulturer.¹⁰ I USA syftar man på arbetsrättsliga relationer mellan företag och

5 Cooper, Terry L., *The responsible administrator: an approach to ethics for the administrative role*, 5. ed., Jossey-Bass, San Francisco, 2006: xvii

6 International Council on Human Rights Policy, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*. Versoix: International Council on Human Rights Policy, 2002

7 Löhman, Ola & Steinholtz, Daniel, *Det ansvarsfulla företaget: corporate social responsibility i praktiken*, Ekerlid, Stockholm, 2003: 9

8 Löhman och Steinholtz 2003: 15

9 Löhman och Steinholtz 2003: 31

10 Svenskt Näringsliv. *Kort om Svenskt Näringslivs syn på CSR : 1* http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00013/Kort_om_v_r_syn_p_C_13610a.pdf senast hämtat 18 Maj 2010

dess anställda när man talar om CSR. I Europa handlar diskussionen om CSR främst om ett ”hållbarhetsperspektiv” vilket inkluderar MR-frågor, sociala rättigheter i en större bemärkelse, samt miljöfrågor. I Kina utgör CSR-begreppet främst att företagen ska producera säkra och kvalitativa produkter, medan i Sydafrika så innebär det att företag ska bidra till hälsovård och utbildning.¹¹

Hur ska man då kunna ringa in vad CSR är för någonting? Ett sätt är att förklara det som en kombination av tre olika agendor, hållbar utveckling, företagens samhällsansvar och hur företagen sköts. Begreppet hållbarhet innebär hur man hanterar de sociala och ekonomiska frågorna såväl som miljöfrågorna så att omgivningens långsiktiga överlevnad inte hotas. Företagens ansvar omfattar företagens trovärdighet och dess metod att hantera den. Hur företagen sköts handlar främst om öppenhet inom företaget och utåt mot samhället, och i förlängningen dess trovärdighet.¹² Inom dessa områden ingår respekten för mänskliga rättigheter.

2.2 Organisation of Economic Corporation and Development

Organisationen för Ekonomiskt Samarbete och Utveckling (OECD) bildades 1961 som en plattform för diskussion mellan regeringar om ekonomisk politik och demokrati.¹³ Idag ser OECD som sin främsta uppgift att hjälpa medlemsstaterna att skapa hållbar ekonomisk tillväxt och anställning, att öka levnadsstandarden för människor och samtidigt bevara ekonomisk stabilitet. OECDs arbetar bland annat för att världshandeln baseras på en multilateral och icke-diskriminerande grund.¹⁴ Idag har OECD 30 medlemsländer, varav en majoritet är från Europa, men deras verksamhet sträcker sig till över ett 70-tal olika länder.¹⁵

Under OECD:s ministermöte den 27:e juni 2000 antog man riktlinjer för multinationella företag. Riktlinjerna är baserade på OECD-deklarationen från 1976 om internationella investeringar och multinationella företag¹⁶Riktlinjerna som har utarbetats i samråd med fackföreningar, arbetsgivare och enskilda organisationer och är rekommendationer från regeringar till multinationella företag. De

11 Svenskt Näringsliv. *Kort om Svenskt Näringslivs syn på CSR : 1*
http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00013/Kort_om_v_r_syn_p_C_13610a.pdf senast hämtat 18 Maj 2010

12 Löhman & Steinholtz 2003: 16

13 OECDs hemsida. *About OECD*. http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36734103_1_1_1_1_1_1_1,00.html senast hämtat 16 maj 2010

14 OECDs Hemsida. *Members and partners*.

http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36761800_1_1_1_1_1_1_1,00.html senast hämtat 16 maj 2010

15 OECDs Hemsida. *What we do and how*.

http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36761681_1_1_1_1_1_1_1,00.html senast hämtat 16 maj 2010

16 OECD Guidelines for Multinational Enterprises. *Declaration on International Investment and Multinational Enterprises 27 June 2000: Begrepp och principer: Para.1*

anger principer för god praxis förenliga med tillämpliga lagar. Målet med riktlinjerna är att säkerställa att multinationella företag bedrivs i överensstämmelse med lagar, regler och avtal i de länder där de är verksamma.¹⁷ Riktlinjerna gäller för alla delar av verksamheten i företaget¹⁸ och är uppdelade i nio huvudrubriker, vilka omfattar allmän policy, offentlighet, anställningsförhållanden, miljö, bekämpande av bestickning, konsumentintressen, vetenskap och teknologi, konkurrens samt beskattning.¹⁹

2.3 FN:s Global Compact

Global Compact är ett initiativ som togs av FN år 2000 för att samla regeringar och företag kring ett socialt ansvarstagande. Global Compact är både en plattform för företag som har tagit ställning för ett hållbart och ansvarsfullt företagande och ett användbart ramverk för att kunna omsätta teorin i praktiken. Global Compacts mål är att inom företagets verksamhet integrera tio principer som bygger på grundläggande värden inom mänskliga rättigheter, arbetsförhållanden, miljön och mot korruption samt att stimulera till handlande som främjar en större bredd av FNs mål, som de internationella millenniemålen. Global Compact är uppbyggd på frivillighet och grundar sig på ansvarsskyldighet, transparens och avslöjande.²⁰

Global Compact listar tio principer som företag anslutna till organisationen ska följa. De två första rubriceras som mänskliga rättigheter och föreskriver dessa medan de övriga åtta principerna berör arbete, miljö och anti-korruption.²¹

2.4 International Labour Organisation

ILO bildades 1919 och återspeglade den tidens tro på att en hållbar världsfred inte kan skapas utan social rättvisa.²² Idag är ILO en del av FN-familjen och arbetar för att skapa värdigt arbete, arbetsrelaterad säkerhet och bättre levnadsstandard för människor. Detta genom att verka för rättigheter på arbetsplatsen, främja möjligheten för värdig anställning, stärka socialt skydd och

17 OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2000): Inledning. Para.1

18 OECDs riktlinjer för multinationella företag - en handbok (2006) Stockholm : Edita :9

19 OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2000)

20 UN Global Compact (2008) *UN Global Compact Brochure*. New York : United Nations Global Compact Office, 2008: 1 http://www.unglobalcompact.org/docs/news_events/8.1/GC_brochure_FINAL.pdf Senast hämtat 17 Maj 2010

21 Global Compact. The Ten Principles (2000)

22 International Labour Organisation. *History and Origins*. (1996-2010)

http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm Hämtat senast den 17 maj 2010

stärka dialogen för arbets-relaterade frågor. Bland annat så fastställer man normer och principer i olika rättighetskataloger rörande arbetsrelaterade områden. ILO är en unik konstruktion genom att organisationen består av representanter från både arbetsgivare, fackföreningar och regeringar.²³

Den mest omfattande ramverket för företag gällande arbetsdimensionen av CSR anses vara Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, (MNE-deklarationen). Denna ILO-deklaration är ett frivilligt instrument avsett att främja god praxis hos företag och att uppmuntra företag att positivt bidra till ekonomisk och social utveckling.²⁴

MNE Deklarationen riktar sig inte bara till företag utan även till regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer.²⁵ Deklarationen fastställer principer inom områdena: anställning, utbildning, arbetsförhållanden, levnadsförhållanden och förhållandet mellan arbetsmarknadens parter.²⁶

23 ILO *Mission and objectives*. (1996-2010) http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mission_and_objectives/lang-en/index.htm Hämtat senast den 17 maj 2010

24 Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, antagen av Governing Body av ILO, 1977, reviderad 2000 och 2006: para.1 ; The Multinational Enterprises: your Gateway to understanding and implementing labour standards. ILO Helpdesk Factsheet No. 2 (2009) ILO

25 Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, antagen av Governing Body av ILO, 1977, reviderad 2000 och 2006: para.1

26 Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977: para.7

3 Jämförande diskussion

I detta avsnitt kommer jag att jämföra hur staters ansvar gentemot individen formuleras med hur företags ansvar gentemot individ och samhälle formuleras i centrala CSR-dokument. De dokument jag utgår ifrån gällande MR-normer är främst UDHR, ICESCR, ICCPR. Gällande CSR har jag valt Global Compacts tio principer, OECDs riktlinjer för multinationella företag och ILO:s deklARATIONEN för multinationella företag. Dessa anses vara de tre främsta internationella ramverken för CSR.²⁷

Jämförelsen utgår från följande frågor:

1. Vilka motiv finns bakom deklARATIONERNA / policy-dokumentEN?
2. Hur bindande är ansvaret för staten respektive företagen?
 - Dokumentets karaktär, inramning och substans
3. Hur avgränsas ansvaret?
4. Hur ser uppföljningsmekanismerna ut och vem är det som utkräver ansvar?

3.1 Vilka motiv finns bakom deklARATIONERNA och policy-dokumentEN?

Av den inledande texten (preambulären) till UDHR framgår att motiven till att slå fast att vissa grundläggande värden är att dessa är en förutsättning för att uppnå frihet, fred och rättvisa i världen. Som ett centralt begrepp hålls fram att varje människa har ett inneboende värde och att därmed följer att varje människa har lika och obestridliga rättigheter. Erkännandet av varje människas lika värde är av högsta betydelse, så te.x sägs i den första artikeln i UDHR;

”Alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.”²⁸

Man utgår ifrån att folkens högsta strävan är en värld där människorna åtnjuter yttrandefrihet, trosfrihet och frihet från fruktan och nöd.²⁹ Denna vision kan endast uppnås om alla människor kan

²⁷ Se te.x Bexell, Magdalen, 2005: 88

²⁸ The Universal Declaration on Human Rights, General Assembly resolution 217 A (III) 10 December 1948.

²⁹ UDHR 1948: preambeln stycke två.

åtnjuta sina ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter såväl som sina medborgerliga och politiska rättigheter.³⁰

1966:års konventioner åberopar inledningsvis den Allmänna förklaringen för de mänskliga rättigheterna och anger likalydande motiv till att slå fast de mänskliga rättigheterna fast nu i ett juridiskt bindande traktat.³¹

I OECDs deklARATION med dess riktlinjer konstateras att multinationella företag kan bidra till ekonomisk, sociala och miljömässiga framsteg.³² I förordet till inledningen sägs också att regeringar ska samarbeta för att stärka det internationella rättsliga och politiska ramverket, man hänvisar särskilt till den Allmänna förklaringen och till ILOs Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.³³ I ett särskilt avsnitt i riktlinjerna talas om regeringars ansvar för att förbättra folks välfärd och levnadsstandard³⁴.

Det kan också vara intressant att notera att OECDs stadga från 1960 - Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development - åberopar FNs mål, individens frihet och ökad välbefinnande som motiv för ekonomisk tillväxt och framgång. OECD menar att de förra är grundläggande för att uppnå dessa motiv.³⁵

FN initiativet Global Compact gör en klar och tydlig koppling mellan sina 10 principer och de mänskliga rättigheterna. I den första principen fastslås att ”*Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights.*”

ILOs deklARATION – Tripartite Declaration of Principles concerning multinational Enterprises and Social Policy 1977 reviderad åberopar i sin preambuler endast tidigare antagna ILO dokument. Syftet med deklARATIONEN är att uppmuntra multinationella företags positiva bidrag till ekonomiska och sociala framsteg och att lösa de svårigheter som kan uppkomma genom företagens verksamhet.³⁶ I avsnittet om allmänna principer sägs att företag skall respektera den Allmänna förklaringen om de

30 International Covenant on Civil and Political Rights, A/RES/2200A (XXI), 16 December 1966: Preamble; International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, A/RES/2200A (XXI), 16 December 1966: Preamble

31 ICESCR och ICCPR, 1966

32 OECDs riktlinjer för multinationella företag, 2000: para. 1

33 OECDs riktlinjer 2000: para. 8

34 OECDs riktlinjer 2000: para. 10

35 Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development. PARIS 14th December 1960: Preamble

36 Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977: inledning

mänskliga rättigheterna. I samma avsnitt noteras också att yttrande- och föreningsfrihet är väsentliga för att nå uthålliga framsteg.³⁷

Följande iakttagelser kan göras;

1. De tre CSR-dokumenterna från OECD, Global Compact och ILO åberopar den Allmänna förklaringen som ett motiv för antagandet för sina riktlinjer. Global Compact gör det allra tydligast.
2. De bakomliggande motiven till MR normerna är breda och talar både om människans inneboende värde och om fred, rättvisa och frihet medan ILO, Global Compact och OECD gör snävare inriktning på sociala och ekonomiska frågor. I den operativa delarna av de olika dokumenten finns fler och tydligare kopplingar till de medborgerliga- och politiska rättigheterna.
3. Likalydande formuleringarna finns i de tre CSR- dokumenten, vilket talar för att de tre processerna har nära påverkat varandra.
4. Samtliga understryker betydelsen av internationellt samarbete för att kunna nå framsteg med sina mål.

Sammanfattningsvis kan konstateras att MR-normerna gör en tydlig koppling mellan individens rättigheter och samhällets "välbefinnande". Tankegångarna är att statens ansvar för samhället, det gemensamma, uppnås också genom att värna om individens rättigheter. Dessa motiv återkommer delvis i dokumenten av OECD, Global Compact och ILO. Dessa dokument är dessutom mer mångordiga vilket lämnar utrymme för olika tolkningar.

3.2 Hur bindande är ansvaret?

För att undersöka frågan om hur bindande principerna kan anses vara kommer följande jämförelse göras i tre olika nivåer. Den första nivån tittar på karaktären av dokumentet, den andra på själva inramningen av dokumentet och den tredje mer specifikt på innebörden av principerna.

³⁷ Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977: *General Policies*: para. 8

3.2.1 Dokumentens karaktär

UDHR, ICECSR och ICCPR ålägger staten skyldigheten att se till att rättigheterna efterlevs. De båda konventionerna ICESCR och ICCPR är traktat mellan en mycket stor andel av världens stater. Mänskliga rättigheter har därmed blivit en del av folkrätten³⁸ och stater har en skyldighet gentemot andra stater att följa det som fastställts i konventionerna. UDHR:s starka ställning har gjort den att bli en del av sedvanerätten och kan anses vara ett folkrättsligt internationellt bindande dokument.³⁹

OECDs riktlinjer, Global Compacts 10 principer och ILOs deklARATION för multinationella företag har alla karaktären av att vara rekommendationer för företag. ILOs deklARATION har den fördelen av att ha utarbetats av både arbetsgivare, fackföreningar och stater, som utgör ILOs medlemmar. Den utgör därmed en särskild auktoritativ internationell röst.⁴⁰

OECDs riktlinjer är en deklARATION som utarbetats av en mellanstatlig organisation med hög status för att utgöra en vägledande policy för medlemsstaterna. Därmed kan deklARATIONEN sägas ha en betydande politisk bindande kraft. OECD är emellertid inte en världsvid organisation, men dess 30-tal medlemmar producerar cirka 2/3 av världens varor och service.⁴¹ Riktlinjerna tillkom 1976, men reviderades i juni 2000 varvid man inkluderade en viktig referens om att multinationella företag bör respektera mänskliga rättigheter.⁴²

Global Compacts tio principer är baserade på deklARATIONER av FN:s medlemsstater. Men deras formella status är något oklar emedan de inte antagits som sådan av medlemsstaterna. De är snarare ett uttryck för ett initiativ från FN:s generalsekreterare.

3.2.2 Hur sker inramningen av rättigheterna / principerna i konventionerna / deklARATIONERNA / riktlinjerna?

UDHR fastställer att *”medlemsstaterna har åtagit sig att **säkerställa** en allmän och **faktisk** respekt för och efterlevnad av de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.*”⁴³

38 Dixon, Martin, *Textbook on international law*, 6. ed., Oxford University Press, Oxford, 2007: 341-350

39 FN:s första världskonferens om mänskliga rättigheter tillkännagav att den allmänna förklaringen ”constitutes an obligation for the members of the international community” Proclamation of Teheran, proclaimed by the International Conference on Human Rights at Teheran, 13 maj 1968, para. 2.

40 International Council on Human Rights Policy, 2002: 69

41 International Council on Human Rights Policy, 2002: 66

42 International Council on Human Rights Policy, 2002: 66

43 UDHR 1948: inledande text till artiklarna (Min fetstil markering)

ICESCR föreskriver att ”*varje konventionsstat åtar sig att genom egna åtgärder... till fullo utnyttja sina tillgängliga resurser för att trygga att rättigheterna i denna konvention gradvis förverkligas i sin helhet med alla lämpliga medel, i synnerhet genom lagstiftning.*”⁴⁴

Viktigt att notera är att statens ansvar skiljer sig mellan ICESCRs olika artiklar. Artikel 7 som behandlar arbetsvilkor föreskriver att staten ska ”*erkänna rätten för*” medan i artikel 8 som handlar om rätten att bilda fackförening så ska staten ”*åta sig att tillförsäkra*”.

ICCPR föreskriver att ”*Varje konventionsstat åtar sig att respektera och tillförsäkra*”... Samt att ”*Varje konventionsstat åtar sig att, i enlighet med sina konstitutionella bestämmelser och bestämmelserna i denna konvention, vidta nödvändiga åtgärder för att, genom lagstiftning eller på annat sätt, tillförsäkra de rättigheter i konventionen som inte redan är förverkligade.*”⁴⁵

Graden av åtagande skiljer sig mellan de olika konventionerna. De politiska och medborgerliga rättigheterna ska generellt tillförsäkras omedelbart och är ovillkorliga medan de ekonomiska, kulturella och sociala rättigheterna generellt sett förutses bli gradvis förverkligade. Möjlighet till derogering med undantag för vissa artiklar ges i ICCPR artikel 4.

Av alla tre MR-dokumenterna framgår att det är staten som har det huvudsakliga ansvaret att se till att rättigheterna respekteras och inte bara genom att själv avstå från att inskränka rättigheterna, utan även genom att tillförsäkra att ingen annan gör det.⁴⁶

Om vi så granskar CSR-dokumenterna så kan vi notera följande:

Att ”*The UN Global Compact asks companies to embrace, support and enact within their sphere of influence.*”⁴⁷ Inramningen till Global Compacts 10 principer är alltså formulerat som en inbjudan för företag.

Att OECDs inledning konstaterar att ”*...Riktlinjerna är rekommendationer...De tillhandahåller frivilliga principer och standarder.*”⁴⁸

44 ICESCR 1966: art. 2 (Min fetstil markering)

45 ICCPR, 1966: art. 2 (Min fetstil markering)

46 ICCPR, 1966: art 2 ; ICESCR, 1966: art 2 ; UDHR 1948: inledning till operativa paragrafer.

47 Global Compact. The Ten Principles, 2000 www.unglobalcompact.org (Min fetstil markering)

48 OECDs riktlinjer 2000: para.1

Att i ILOs deklaration för multinationella företag (Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy) anges att syftet med principerna är att ”*uppmuntra det positiva bidrag*” som multinationella företag kan ge till ekonomisk och social utveckling.⁴⁹

”*Principerna i deklarationen rekommenderas att iaktas på frivillig basis, bestämmelserna ska ej begränsa förpliktelseerna som uppkommer genom ratifikation av någon ILO konvention.*”⁵⁰

I den första av Global Compacts principer sägs att ”*Företag ska stödja och skydda respekten av internationella deklarerade mänskliga rättigheter*”.⁵¹ Begreppet ”stödja” indikerar ett indirekt och sekundärt ansvar gentemot någon med huvudsakligt ansvar för efterlevnaden av MR. Den andra principen att ”skydda respekten” är uttryck för ett mer direkt åtagande. Intressant att notera är att staters ansvar i MR-dokumentet föreskrivs i termer av att ”skydda” och ”respektera”.

Princip 2 föreskriver att företag ska ”*säkerställa att de ej är delaktiga i övergrepp mot mänskliga rättigheter.*” Att säkerställa indikerar ett åtagande som är mer långtgående än det som uttrycks i princip 1. Detta åtagandet uttrycks med samma starka ordalag som används i konventionerna. Här används det emellertid i ett avseende som är begränsat till deras eget delaktighet och inom deras ”sphere of Influence”.⁵² Detta kan tolkas som ett ansvar för företagsledningar att inom organisationen säkerställa att inga övergrepp sker. Men hur långt delaktighet sträcker sig kan tolkas på flera vis. Gäller det människor som direkt påverkas av företaget te.x arbetsförhållanden och miljöpåverkan eller sträcker sig deras åtaganden att säkerställa även när det kommer till företagets indirekta delaktighet? Detta framgår inte av Global Compacts principer.

Enligt OECDs reviderade riktlinjer från 2000 så ska företagen respektera de mänskliga rättigheterna hos de som påverkas av deras verksamhet som överensstämmer med värdregeringens internationella skyldigheter och åtaganden.⁵³ Intressant är att måttstocken är värdlandets internationella åtaganden och inte landets egna lagar. OECDs riktlinjer föreskriver vidare att företagen *ska* respektera sina anställdas rätt att företrädas av fackföreningar; *bidra* till avskaffande av barnarbete; *bidra* till avskaffande av alla former av tvångsarbete; och inte diskriminera.

49 Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977: para. 2

50 Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977: para. 7 (Min fetstil markering)

51 (Min fetstil markering)

52 Global Compact. The Ten Principles, 2000: Inledning. (Min fetstil markering)

53 OECDs riktlinjer 2000: II. 2

Medan riktlinjerna uttryckligen är av icke juridisk bindande karaktär, så anger verbvalet likväl tydliga åtaganden om än av allmän innebörd.

3.2.3 Vad är rättigheternas respektive principernas innebörd?

De uppträdandekoder som anges i de tre dokumenten har ett visst begränsat fokus. Men fyra grundprinciper återkommer som gemensamma i OECDs riktlinjer, MNE-deklarationen och Global Compacts tio principer. Dessa är yttrandefrihet och rätten till kollektiva förhandlingar; eliminering av alla former av tvångsarbete; avskaffande av barnarbete; samt eliminering av diskriminering gällande arbete och sysselsättning. MNE-deklarationen och Global Compact formulerar de fyra principerna i huvudsak på identiska sätt med undantag för inledningen.

ICCPR föreskriver att stater ska respektera och tillförsäkra individen rättigheter medan ICESCR anger staters skyldighet till att **gradvis förverkliga** rättigheterna i konventionen. Genom att **till fullo utnyttja** sina tillgängliga resurser. Rättigheterna ska förverkligas i sin helhet och med alla lämpliga medel, i synnerhet genom lagstiftning.⁵⁴

Den första av de fyra grundprinciperna föreskriver att företagen ska bidra⁵⁵/upprätthålla⁵⁶ /respektera⁵⁷ föreningsfriheten och rätten till kollektiva förhandlingar. Formuleringarna får anses överensstämma med hur rätten till föreningsfrihet och kollektiva förhandlingar fastställs i UDHR art 20 och 23.4 samt i ICCPR art 21 och 22.

Företagen uppmanas att inom ramen för anställningsförhållanden:

”Respektera de anställdas rätt att företrädas av fackföreningar och att delta i konstruktiva förhandlingar... avstå från diskriminerande metoder i företagets anställningspraxis och inte utöva ett otillbörligt inflytande på bona-fide-förhandlingar med de anställdas företrädare.”⁵⁸

Ovanstående uppmaningar är likartade de i ICESCR:s artikel 8. Men OECDs riktlinjer går längre gällande de fackliga rättigheterna genom att till exempel fastlägga att företagen ska *”Tillhandahålla de anställdas företrädare med resurser som kan vara nödvändiga för att bidra till utarbetandet av*

54 ICESCR 1966: artikel 2 (Min fetstil markering)

55 Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977

56 Global Compacts. The Ten Principles 2000: princip 3

57 OECDs riktlinjer, Anställningsförhållanden 2000: paragraf 1.a

58 OECDs riktlinjer, Anställningsförhållanden 2000: paragraf 1.a

verkningsfulla kollektiv avtal”⁵⁹ samt ”...information som behövs för meningsfulla förhandlingar om anställningsförhållande.”⁶⁰ Företagens uppdrag är inte endast att respektera rätten att bilda fackförening utan dessutom bidra och tillhandahålla resurser. Företagens ansvar verkar i detta avseende vara mer långtgående än MR-normerna, rätten till kollektivavtal är ett exempel på detta.

Den andra principen uttrycker att företag ska bidra till avskaffandet av alla former av tvångsarbete.⁶¹ Principen överensstämmer väl med MR-normerna.⁶²

Den tredje principen gäller barnarbete och går längre än MR-normerna. CSR fastställer nämligen att företag ska bidra till ”...det faktiska avskaffandet av barnarbete”.⁶³ Medan barnkonventionen ”...erkänner barnets rätt till skydd mot ekonomiskt utnyttjande och mot att utföra arbete som kan vara skadligt eller hindra barnets utbildning eller äventyra barnets hälsa”.⁶⁴ Man talar alltså om avskaffandet av exploaterande barnarbete och inte barnarbete som sådant.

OECDs riktlinjer föreskriver att för gällande standard för anställning och anställningsförhållanden ska dessa ”ej vara mindre fördelaktiga än de som följs av jämförbara arbetsgivare i värdlandet.”⁶⁵ Dessutom ska företaget i största möjliga utsträckning, anställa lokal personal.⁶⁶ Dessa riktlinjer motsvaras inte direkt av någon MR-norm. Närmast i jämförelse är artikel 7c i ICESCR som föreskriver att samma möjligheter ska gälla för alla att bli befordrade i sitt arbete. Men medan ICESCR stadgar en icke-diskriminerings princip som är oklar hur långt den sträcker sig, så är OECD:s riktlinjer avsevärt mer otydliga.

En grundstomme i de båda konventionerna är förbudet mot diskriminering. Principen om icke-diskriminering återfinns även i CSRs ramverk som en av de fyra viktigaste principerna.

Diskrimineringsförbudet avser där anställning och sysselsättning. Både MNE-deklarationen och Global Compact föreskriver en eliminering av diskriminering.⁶⁷ OECDs riktlinjer uttrycker det inte

59 OECDs riktlinjer, Anställningsförhållanden 2000: paragraf 2.a

60 OECDs riktlinjer, Anställningsförhållanden 2000: paragraf 2.b

61 OECDs riktlinjer, Anställningsförhållanden 2000: paragraf 1.c ; Global Compacts 10 principer 2000: princip 4; Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977.

62 ICCPR 1966: artikel 8.3

63 Global Compacts. The Ten Principles: princip 5; OECDs riktlinjer Anställningsförhållanden 2000: paragraf 1.b; Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977.

64 The UN Convention on the Rights of the Child, A/RES/44/25, 20 november 1989: artikel 32

65 OECDs riktlinjer Anställningsförhållanden 2000: paragraf 4.a, Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy 1977

66 OECDs riktlinjer Anställningsförhållanden 2000: paragraf 5

67 Global Compacts. The Ten Principles 2000: princip 6

lika starkt och ger dessutom utrymme för vissa undantag.⁶⁸ OECD räknar upp vilka egenskaper arbetsgivaren inte får basera sina val på, likaså gör ICESCR fast med fler diskrimineringsgrunder; språk, egendom, börd och ställning i övrigt. Global Compact nämner vilka som är vanligast förekommande i lag, men inte någon rekommendation själva.

Jämfört med vad MR-normerna, som ålägger staten en rad olika åtgärder som de skall vidta för att tillgodose rätten till hälsa, så är företagens ansvarsområde begränsat till att gälla inom deras verksamheten, samt omgivningen som verksamheten påverkar. CSRs policy kan bättre jämföras med ICESCR artikel 7b som erkänner rätten till trygga och sunda arbetsförhållanden.

3.2.4 Sammanfattning av dokumentens bindande karaktär

Medan mänskliga rättigheter idag är en del av folkrätten av juridiskt bindande karaktär, är CSRs riktlinjer utformade som frivilliga principer, som företag bör följa. Denna skillnad återspeglas i de inledande artiklarna som ”inramar” staters respektive företags åtagande. Vad som möjligen kan hävdas är att OECDs och ILOs riktlinjer genom att ha åberopats i 25 års tid börjar bli del av internationell ”soft law” och därmed anta en juridiskt bindande karaktär? Inramningen av MR-normerna är betydligt starkare än vad som anges i CSR riktlinjerna. Medan UDHR och konventionerna slår fast att rättigheterna är grundläggande och förutsättningen för fred och människans frihet, så lägger CSR fram riktlinjerna som en inbjudan för företag att efterleva principerna. Innehållet i rättigheterna respektive principerna är däremot i de flesta fall lika eller nära överensstämmande med varandra. Båda regelverken föreskriver ett absolut avskaffande av tvångsarbete och båda förelägger ett diskrimineringsförbud. CSR går i vissa fall längre och ger en tydligare innebörd av principerna, exempelvis gällande miljö och även arbetsrättsliga förhållanden, som rätten till kollektivavtal.

3.3 Hur avgränsas ansvaret?

Statens ansvar för mänskliga rättigheter avgränsas genom statens jurisdiktion, som i allt väsentligt bestäms av statens territoriella gränser. Statens skyldighet sträcker sig till alla verksamheter inom dessa gränser.⁶⁹

Ansvaret som formuleras inom CSR begränsas till att gälla företagets verksamhet. Men vad som innefattar företagets egen verksamhet är inte helt självklart. Det finns flera uppfattningar kring hur

68 OECDs riktlinjer Anställningsförhållanden 2000: para.1d

69 ICCPR 1966: art.2.1

långt CSR sträcker sig. En del menar att CSR omfattar endast handlingen / åtgärden som företaget själv har begått, exempelvis övergrepp mot mänskliga rättigheter. Andra menar att ansvaret även sträcker sig till när företagen är delaktiga i övergrepp som begås av andra aktörer, särskilt av myndigheter eller beväpnade grupper.⁷⁰

En tolkning är att OECDs riktlinjer som anger företags ansvar till att omfatta de som är “affected by their operations” är att den är bred och förlänger företags ansvar bortom att respektera arbetsrelaterade rättigheter för sina arbetare. Det skulle alltså inkludera att säkerställa att en verksamhet inte leder till övergrepp mot de mänskliga rättigheterna för de människorna som bor i samhället där verksamheten befinner sig.⁷¹

Global Compacts principer föreskriver att ansvaret att anamma, stödja och anta gäller inom företagens inflytelsekrets.⁷² Även detta indikerar att ansvaret sträcker sig bortom verksamheten inom företaget.

Sammanfattningsvis kan man säga att medan statens ansvar om än i olika grad omfattar vad som sker inom dess territorium så inskränks företagens ansvar till sin egen verksamhet. Dock finns det en viss oklarhet hur långt den egna verksamheten sträcker sig.

3.4 Uppföljningsmekanismer och vem utkräver ansvar?

Det finns flera olika vägar för uppföljning av de mänskliga rättigheterna både på internationell men också på regional nivå. Dels finns de som vilar på FN stadgan framförallt genom Rådet för mänskliga rättigheter och generalförsamlingen. Dessa organ arbetar genom rapportering och rådgivning.

En annan väg är den traktatbaserade med konventionskommittéer som är knutna till de åtta olika MR- konventionerna. Kommittéerna granskar staters efterlevnad och sammanställer rekommendationer för vad staterna ska göra. Några skarpa sanktionsmöjligheter finns inte, men rekommendationerna kan ändå ses som mycket auktoritativa uttalanden.

70 Ruggie, John. *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational cooperations and other business enterprises*, A/HRC/14/27, 9 April 2010: para. 58

71 International Council on Human Rights Policy 2002: 67

72 Global Compact. The Ten principles. 2000

På regional nivå finns t ex den Europeiska domstolen för mänskliga rättigheter som är knuten till europakonventionen för de mänskliga rättigheterna. Domstolen behandlar enskilda klagomål.⁷³

Dessutom finns ett antal organisationer som påverkar uppföljningen av staters efterlevnad av de mänskliga rättigheterna. Dessa rapporterar och skapar opinion.

Företags sociala ansvar regleras i första hand genom nationell lagstiftning emedan företag utgör rättssubjekt inom varje stats jurisdiktion. Utöver nationella lagar finns det inte någon annan självklar uppföljningsmekanism. CSR-ramverket innehåller vissa mekanismer men på intet sätt lika långt utvecklade som de som finns inom MR-systemet.

Global Compact är den instans som kanske har den tydligaste formen av uppföljningsmekanism, nämligen en form av certifieringsmetod, som går ut på att företaget lämnar in en rapport varje år där de redovisar vilka initiativ som tagits för att uppnå målen (10 principerna) och resultaten av dessa handlingar. Om man inte lämnar in en rapport eller inte redogör i tillräcklig utsträckning vad man åstadkommit, så ändras ens status som icke-kommunicerande medlem av Global Compact, i värsta fall kan man avsägas sitt medlemskap.⁷⁴ Rapporterna finns tillgängliga för alla att läsa via Global Compacts hemsida.⁷⁵

De länder som ansluter sig till OECDs riktlinjerna åtar sig att inrätta nationella kontaktpunkter, vilka ska fungera som ett forum för dialog i frågor som rör riktlinjerna och hur man genomför dem. Kontaktpunkternas främsta roll är att uppmana användandet av riktlinjerna och stärka förståelsen för dem, de ska således inte verka som en oberoende granskare eller att döma. Kontaktpunkten har inte heller några tvångsmedel att använda sig av.⁷⁶

Vad det gäller ILO föreskriver MNE-deklarationen en särskild procedur dit individer eller grupper ska kunna vända sig med klagomål.⁷⁷

73 Smith, Rhona K. M, *Textbook on international human rights*, 3. ed., Oxford University Press, Oxford, 2007: 95

74 Global Compacts hemsida. *Communicating Progress*. <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html> senast hämtat 20 Maj 2010

75 Global Compact *Policy for the "Communication on Progress" (COP) 2009*: paragraf 5 - *Sharing a COP with Stakeholders*.

76 OECDs riktlinjer 2000: I. Begrepp och Principer: para.10

77 Procedure of the examination of disputes concerning the application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy by means of interpretation of its provisions, adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 232nd Session (Geneva, March 1986)

Det finns därutöver en del frivillig organisationer som har tagit på sig att granska företagens etiska ansvarstagande. Exempel på detta är Fair Trade och Rena Kläder. Deras uppgift är att märka de varor som producerats av företag som följer rättvisa principer om bl.a arbetsförhållanden. Därefter är det upp till kunderna att utgöra den ”dömande” makten.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att där det finns några uppföljningsmekanismer knutna till CSR, så är dessa svaga.

3.5 Sammanfattning av jämförelse

- Mänskliga rättigheter är folkrättsligt bindande för stater;
- CSR är rekommendationer utan juridisk bindande kraft ;
- De grundläggande principerna bakom CSR synes hämtade från MR-normerna men är av mer avgränsad karaktär (sociala och ekonomiska frågor);
- Inramningen av CSR, alltså företagens åtagande som ”duty- bearers”, är betydligt vagare än MR-normerna;
- CSR omfattar ett mer begränsat antal principer, men hämtar innehåll både från de ekonomiska och sociala rättigheterna och från de medborgerliga och politiska rättigheterna;
- CSR avgränsar i huvudsak ansvaret till att gälla företagens verksamhet.

Sammantaget kan konstateras att CSR hämtat inspiration och idéer från de mänskliga rättigheterna både till upplägg och innehåll men att de inte är av samma bindande karaktär som MR. CSRs betydelse/styrka är att det tydliggör företags sociala ansvar, ger uttryck för en förväntan, genomslaget ligger inte i den juridiska bindande karaktären utan mer på ett ”politiskt socialt” plan. Uppföljningen ligger inte främst i olika mekanismer. CSR formulerar istället vad vi som konsumenter ska kunna förvänta oss av varumärket. Företaget knyter sina produkter till ett visst socialt ansvar, och konsumenter värderar delvis produkten/företaget därefter.

4 Hur kan man direkt tillämpa MR på företag?

I följande avsnitt avser jag att undersöka om och i sådana fall hur de grundläggande MR-dokumenterna kan tillämpas direkt på företag. Fokus är förstås på huruvida man kan läsa texterna för att finna till vilken grad företag kan anses vara adressat för rättigheterna. En annan intressant och relevant aspekt vore förstås också att se hur pass man kan finna att företag kan vara bärare av rättigheter. Men detta ämne är ett kapitel för sig som jag inte har rum till att diskutera här särskilt ingående.

4.1 Är andra aktörer än stater subjekt under internationell rätt?

Det har under de senaste årtiondena blivit alltmer accepterat att andra aktörer än stater deltar i det internationella rättsliga systemet. Det är accepterat att internationella organisationer som FN eller AU har rättigheter och skyldigheter under internationell rätt.⁷⁸ Likaså har rebellgrupper i interna konflikter särskilda rättigheter och förpliktelser under krigets lagar.⁷⁹ Individer kan också ställas till svars i det internationella rättsliga systemet. Individer har exempelvis förpliktelse under internationell rätt att inte begå vissa grova brott, som folkmord, apartheid och krigsbrott.⁸⁰ Även företag har i vissa situationer blivit garanterade rättigheter som återfinns i mänskliga rättighetsdokument. Europa domstolen för mänskliga rättigheter har erkänt att företag kan åtnjuta rättigheter så som rätten till en rättvis rättegång, ostördhet samt yttrandefrihet.⁸¹ Dessutom kan hävdas att företag drar nytta av rättigheter garanterade under internationell lag, till exempel genom att de kan göra yrkanden mot stater gällande handelsdispyter i internationella tribunaler.⁸² Traktat kan pålägga vissa förpliktelser direkt på företag, även om det oftast är stater som driver igenom förpliktelser mot företag. Det spelar ingen roll att företagen inte varit delaktiga i att förhandla fram traktaten, det väsentliga är att det inte finns några begreppsmässiga hinder för stater att kräva att företag lyder under rättsligt bindande mänskliga rättighets förpliktelser.⁸³

78 International Council on Human Rights Policy, 2002: 55

79 Genevekonventionerna 1949: artikel 3

80 International Criminal Court, Romstadgan A/CONF.183/9 of 17 July 1998

81 International Council on Human Rights Policy, 2002: 56 ; Autronic AG v. Switzerland, Eur.Ct H.R. Series A 178 (1990) E.H.R.R 485 at para. 47

82 International Council on Human Rights Policy 2002: 57

83 International Council on Human Rights Policy 2002: 57

Den inledande texten av den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna ger en vis vägledning till hur ansvaret för de mänskliga rättigheterna skall uppfyllas och tolkas;

*”The General Assembly proclaims this Universal Declaration of Human Rights as a common standard of achievement for all peoples and all nations, to the end that **every individual and every organ of society**, keeping this Declaration constantly in mind, **shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms** and by progressive measures, national and international, **to secure their universal and effective recognition and observance.**”⁸⁴*

Så lyder ingångsorden som sedan följs av 30 artiklar. Inledningen får anses sätta ramen för hur artiklarna i deklarationen ska tolkas och intressant är att ansvaret riktas mot varje individ och varje samhällsorgan. Företag torde omfattas av begreppet samhällsorgan emedan företag fyller en funktion för samhället genom sin (främst) ekonomiska roll. Samhällsorganen uppmanas att främja rättigheterna och att skydda rättigheternas universella och verkningsfulla erkännande. Att skydda (secure) inbegriper att använda sig av medel man har för att påverka lagar och bruk för att sätta hinder för övergrepp.⁸⁵ Preambulären till UDHR kan dock inte anses vara rättsligt bindande i sig självt emedan en allmän tolkning är att preambulära avsnitt till internationella instrument inte är att betrakta som juridiskt bindande.⁸⁶ UDHR är numera så allmänt accepterat att den anses utgöra del av sedvanerätten. Dess preambulär har en indirekt rättslig effekt eftersom den är en auktoritativ vägledning för tolkningen av artiklarna.

Intressant i detta sammanhang är artikel 30 i UDHR som riktar sig till både stater, grupper och individer och som säger att inget i deklarationen får tolkas som en rätt att ägna sig åt någon verksamhet som syftar till att omintetgöra någon av de rättigheter eller friheter som anges i förklaringen.⁸⁷ Motivet när man formulerade denna artikel var oron för att fascistiska ideologier åter skulle dyka upp efter andra världskriget. Man ville därför uttrycka en tydlig varning för att ingen, varken grupper eller individer får nyttja rättigheterna till att omintetgöra eller undergräva dem. Men dess innebörd är bredare än så.⁸⁸

84 (Min fetstil markering)

85 International Council on Human Rights Policy 2002: 59

86 International Council on Human Rights Policy 2002: 60

87 UDHR 1948: artikel 30

88 International Council on Human Rights Policy. *Taking Duties Seriously: Individual Duties in International Human Rights Law – A Commentary*. Geneva: International Council on Human Rights Policy, 1999: 60

Vissa uttalanden av konventionskommittéerna ålägger företag en viss grad av ansvar. Ett sådant ansvar framkommer i ICESCR kommittens auktoritativa General Comment till artikel 11 (som erkänner rätten till mat och att inte behöva vara hungrig) i vilket man skriver att

*”All members of society - individuals, families, local communities, non- governmental organizations, civil society organizations, as well as **the private business sector** – have responsibilities in the realization of the right to adequate food. The State should provide an environment that facilitates implementation of these responsibilities. **The private business sector – national and transnational - should pursue its activities within the framework of a code of conduct conducive to respect of the right to adequate food, agreed upon jointly with the Government and civil society.**”⁸⁹*

Uttalande gör det klart att gällande just rätten till mat så har även företag ett ansvar för förverkligandet av rättigheten. Dessutom görs det klart hur företag ska bidra till förverkligandet nämligen genom att verksamheten ska falla inom ramen så att rätten till mat förverkligas.

4.2 Företag består av individer

Företag är inte individer men deras verksamhet leds av - ofta inflytelserika – personer. Deras ställning och yrkesroll skulle kunna jämföras med andra yrken vars utövande har en tydlig inverkan på de mänskliga rättigheternas efterlevnad. Det gäller läkare, advokater, poliser etc. För dessa grupper finns det utarbetade etiska uppförandekoder att följa. Med CSR har en slags etiska koder upprättats för företagsledningarna med anknytning till de mänskliga rättigheterna.

4.2.1 Artikel 29

I FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna från 1948 katalogiseras rättigheter i artiklar. Det finns emellertid en artikel som säger något om individens skyldigheter. I artikel 29 (1) står det att

”Everyone has duties to the community in which alone the free and full development of his personality is possible.”

För att förstå betydelsen av artikel 29 måste man förstå i vilket sammanhang den skrevs i. Till en början var tanken att förklaringen av de mänskliga rättigheterna skulle innehålla både individuella rättigheter och skyldigheter. Artikel 29(1) var alltså ingen särbestämmelse, utan tänkt som en

⁸⁹ UN Committee on Economic, Social and Cultural rights, General Comment 12, ”The right to adequate food (Art.11)”, 12 May 1999: para. 20 (Min fetstil markering)

grundläggande princip. Artikel 29 (1) fastställer också att individer har generella skyldigheter. För det tredje så är språket i artikel 29(1) menat att fånga en uppfattning om att det inte är tillräckligt att hävda individens rätt utan att beakta den sociala miljön som rättigheterna utövas i. Eftersom människor utövar sina rättigheter i samhället var det nödvändigt att betona alla människors skyldigheter. Exakt vad ”skyldigheter gentemot samhället betyder” förklaras inte i artikeln. Är skyldigheten menad i en juridisk mening eller en etisk? Denna debatt fanns då man skrev deklARATIONEN och flera utkast tyder på att man tänkte sig skyldigheter i en rättslig mening, medan det slutgiltiga resultatet betonar den etiska förpliktelsen just eftersom man använder ordet samhälle istället för exempelvis begreppet staten, som skulle indikera en mer juridisk mening av skyldighet.⁹⁰

4.2.2 1966 års konventioner

De preambulära avsnitten i ICCPR och ICESCR är identiska med varandra och lyder;

”Realizing that the individual, having duties to other individuals and to the community to which he belongs, is under a responsibility to strive for the promotion and observance of the rights recognized in the present Covenant.”

Preambulären har inte samma rättsliga inverkan eller tyngd som artiklarna i konventionerna men är betydelsefulla för hur konventionerna ska tolkas. En sådan tolkning är att för att artiklarna i konventionerna ska kunna förverkligas behöver alla, inte bara stater, ta ansvar för att respektera och främja dessa rättigheter. I flera andra deklARATIONER och konventioner återkommer man till individens skyldigheter⁹¹

4.3 Diskussion av den direkta tillämpningen av MR på företag

I detta avsnitt diskuteras hur UDHR artikel 29 möjligen kan tillämpas på företags ansvar för de mänskliga rättigheterna. Företagens ansvar måste behandlas mot bakgrund av att stater har det primära ansvaret för efterlevnaden av de mänskliga rättigheter. Statens ansvar är dels riktat gentemot individen och följer på att staten har för ”samhällets bästa” rätt att inskränka på individers

90 International Council on Human Rights Policy 1999: 24-26

91 Declaration on the Rights to Development A/RES/41/128, 4 december 1986; The Declaration on Human rights Defenders A/RES/53/144 8 Mars 1999; American Declaration of the Rights and Duties of Man OEA/Ser.L.V/II.8 1948; The American Convention on Human Rights, OEA/Ser.L.V/II.82, 18 Juli 1978; The Charter on Human and Peoples Rights CAB/LEG/67/3 27 juni 1981, The UN Convention on the Rights of the Child A/RES/44/25 20 november 1989

frihet, staten har ett våldsmonopol och fungerar som dömande instans med rätt att frihetsberöva personer som hotar samhället. Det är i denna kontext man måste förstå varför individen också måste skyddas mot statens makt så att denna inte ska kunna utnyttjas på ett orättvist sätt. Systemet kommer från föreställning om ett samhällskontrakt; att staten får utöva makt över individen, i utbyte mot att staten garantera individernas säkerhet. Staten har även ett ansvar gentemot andra stater emedan konventionerna utgör avtal mellan de fördragsslutande parterna om vilka förpliktelser man har avseende mänskliga rättigheter.

Företag å sin sida utgör en väsentlig del av ett samhälle eftersom de genom organiserad verksamhet producerar varor och tjänster vilka kan möta människors behov. De har med andra ord förmågan att bidra till att förverkliga ett antal mänskliga rättigheter, inte minst inom det ekonomiska och sociala området. Framväxten av internationella riktlinjer om företagens sociala ansvar synes peka mot att företagen har ett ansvar bortom (eller bredare) mål och intresse, som traditionellt vägleder företagsledningar och dess ägare.

Artikel 2 i 1966 års konventioner föreskriver att stater genom lagstiftning eller på annat sätt ska säkerställa efterlevnaden av rättigheterna i konventionerna. Stater kan här nyttja sig av rättighetsbärandens skyldigheter och det breda ansvaret för mänskliga rättigheter som artikel 29 i UDHR ger uttryck för. Jag har tidigare visat att CSR hämtat inspiration och substans från MR-normerna. Artikel 29 i UDHR kan sägas vara den artikel som med stöd av de preambulära avsnitten mer generellt ”förankrar” CSR i de mänskliga rättigheterna. CSR har alltså en tydlig förankring i MR normer – genom att uttrycka rättighetsbärandens skyldigheter. Det finns inget i artikel 29 eller på några andra ställen som undantar individen från dennes skyldigheter enbart av skälet att man uppträder i grupp/organiserat /juridiska personer som företag/aktieägare.

Corporate Social Responsibility är regler framtagna av antingen stater (OECD), företagen själva eller en kombination av dessa (MNE-deklarationen). Riktlinjerna riktar sig visserligen ofta till multinationella företag, men principiellt kan det inte sägas föreligga en skillnad mellan internationella, nationella och lokala företag i denna fråga. I praktiken är den uppdelningen av företag svår att göra med tanke på hur befintliga ägarstrukturer ser ut och den fria marknaden av kapital.

Med stöd av artikel 29 kan det även finnas en grund för att utarbeta etiska riktlinjer för företagsledare. Yrkesetiska riktlinjer finns för läkare, rättsvårdande personal som poliser, åklagare

m m. Deras verksamhet berör särskilda rättighetsartiklar men detsamma kan argumenteras gälla för företagsledare (ex. ICESCR artikel 7 och 8).

Har företag en förpliktelse endast i den utsträckning som staten genom sin jurisdiktion ålagt företaget? Frågan blir särskilt aktuell i de fall där stater försummar att upprätthålla internationella normer liksom i situationer där det finns risk för företags delaktighet i brott mot mänskliga rättigheter. Ett intressant svar lämnas av världens största internationella företagsförening som i skriver att ”alla företag har samma ansvar i områden med svaga regeringar som de har någon annanstans. De förväntas lyda lagen, även fast den inte är i kraft och att respektera principer i relevanta internationella instrument då nationell lagstiftning fattas”.⁹² Problemet kan kompliceras i de fall då nationell lagstiftning strider mot internationell standards och där foglighet under lagen istället undergräver företags ansvar att respektera internationella standards.

Det finns med andra ord inget som begränsar företags ”direkta” ansvar för mänskliga rättigheter. Premabulären i UDHR säger att alla samhällsorgan ”*shall strive by teaching and education to promote respect for these rights and freedoms.*” Konventionerna fastställer att individen, ”*is under a responsibility to strive for the promotion and observance.*” Det indirekta ansvaret däremot begränsas av vilken funktion företaget fyller i samhället.

Vilken grund finns för att ställa företag till svars inför internationell rätt? Vi vet att företag kan hållas rättsligt ansvariga inför nationella domstolar för handlingar vilka är av karaktären ”MR-brott”. Det ansvaret utkrävs genom vad staten reglerar i lag och faller normalt in som brottmål eller domstolsprövning av arbetsmarknadstvister. Emellertid menar det fristående institutet Human Rights Council att det finns inget principiellt hinder för företag att vara ett rättssubjekt under internationell rätt för mänskliga rättigheter. Varvid man skulle kunna åberopa den allmänna förklaringsens artikel 29 och 30 samt de inledande paragraferna i 1966 års konventioner.⁹³ Detta får anses vara en tolkning som ännu inte blivit internationellt sanktionerad.

92 International Chamber of Commerce ”Business proposals for effective ways of addressing dilemma situations in weak governance zones”, 2006. <http://www.reports-and-materials.org/Role-of-Business-in-weak-Governance-Zones-Dec-2006.pdf> hämtat 1 augusti 2010

93 International Council on Human Rights Policy 2002: 73

5 Olika typer av ansvar

Ovan har redovisats hur UDHR ger grund för att hävda att företag har ett ansvar för att främja de mänskliga rättigheterna. CSR ger en praktisk innebörd för vad sådant ansvar kan innebära. Vi ser också hur företag fångar upp formuleringar om socialt ansvarstagande, rättvist agerande med mera. Vad vi ser är ett ökat konsument intresse för hur sådant ansvar förvaltas.

Vad menar vi med att företag har ”ansvar” för mänskliga rättigheter? Medan artikel 29 ger oss en grund för att hävda ett ansvar så är den mjuka (soft law) rättspraxis som finns alltfjämt outvecklad. Företagets MR-ansvar är – om alls – i ett skede av att utformas.

Med hjälp av teorier om ansvarsbildning kan man försöka konstruera vad ett sådant företags ansvar kan innebära och därmed hur vägen framåt möjligen kan se ut. Med andra ord vilka är ansvarets olika beståndsdelar?⁹⁴

Vem kan sägas bära moraliskt ansvar? En uppfattning är att endast individer kan vara moraliskt ansvariga medan andra hävdar att även ett kollektiv kan tillskrivas ansvar beroende på vilka kriterier man sätter upp för när ansvar uppstår. Bexell hänvisar till Docent Toni Erskine, University of Wales, som formulerar fyra kriterier som måste uppfyllas för om en organisation kan anses ha ett moraliskt ansvar. Det första är att den har en identitet som är större än summan av de identiteter den består av. Det andra är att den har en beslutsfattande struktur och den har en idé om sig själv som en enhet samt har en identitet som består över tid.⁹⁵ Ett företag internationellt som nationellt, tordes uppfylla ovanstående kriterier och kan därför ställas moraliskt ansvariga, till skillnad från te.x det internationella samfundet.

Hur långt sträcker sig företagens ”sphere of influence”? Vad för motsvarighet till staters jurisdiktion, alltså en sfär där företaget kan anses ha såna befogenheter att det kan uppfylla sina förpliktelser. Är det den egna verksamheten, underleverantörer eller handlar det om påverkan på närliggande samhällen? Sir Geoffrey Chandler, f.d chef på Shell och grundare till Amnesty

94 Avsnittet nedan om ansvarets olika dimensioner samt hur ansvaret för mänskliga rättigheter kan fördelas bygger i huvudsak på Bexell, *Exploring Responsibility* 2005 kapitel 4 och 5 i vilka olika vetenskapliga arbeten av bl.a Toni Erskine, Peter Cane och Sir Geoffrey Chandler även redovisas.

95 Bexell 2005: 71-72

International Business group i Storbritanien, skiljer mellan företagens direkta ansvar som är kopplat till deras intressenter och som innefattar att vara vinstdrivande, att verka för rättvisa arbetsvillkor, miljöhänsyn, bekämpa korruption, med mera. Och å andra sidan ett indirekt ansvar som mer är av moraliska dilemman eftersom direkt ansvar ligger på staten men där MR-Brott underlättas av utländska företags närvaro.⁹⁶

Bexell åberopar Cane, professor i rättsvetenskap, som gör en åtskillnad mellan framåtblickande (prospective) och tillbakablickande (retrospective) ansvar. Det tillbakablickande ansvaret uppkommer då man är ansvarig för något som skett i dåtid. Det berör begrepp som ansvarsutkrävande och skyldighet. Det framåtblickande ansvaret delar Cane upp i tre olika kategorier och innefattar en förpliktelse som kan gälla att åstadkomma goda resultat ("productive responsibilities"), att förhindra dåligt resultat ("preventive responsibilities") eller att undvika skada ("protective responsibilities")⁹⁷

Det är också relevant att skilja mellan ansvar som åtagande (obligation) och ansvar som utkrävs (accountability). Åtagande innebär att man är erfordrad att vidta vissa åtgärder beroende på ens position, enligt olika principer som gäller i olika situationer. Ansvar som utkrävs är däremot att man ska kunna ställas till svars för eller redovisa på vilket sätt man utfört sina handlingar.⁹⁸

Ett annat sätt att identifiera företags ansvar är att nyttja de kategorier H.L.A. Hart, professor i rättsvetenskap, formulerat kring begreppen funktion, kausalitet, förpliktelse, respektive kapacitet. Kategorin funktion som han även kallar för "role- responsibility" uppstår genom att man innehar en viss roll i en viss situation som därmed knyter personen i fråga till bestämda rättsliga eller moraliska skyldigheter.⁹⁹ Denna kategori synes tillämpbar på företag och företagsledningar.

I vad mån kan denna uppdelning av ansvarets beståndsdelar tillämpas på det arbete som förs för att utveckla och fastslå företagens MR-ansvar?

Vi kan konstatera att det normativa arbetet med företags sociala ansvar har kommit en bra bit på väg. De normativa dokumenten ger företagen ett ansvar i form av åtagande "obligation". När det gäller "accountability" - ansvarsutkrävande - är emellertid mekanismerna för uppföljning alltjämt

96 Bexell 2005: 94

97 Cane, Peter, *Responsibility in law and morality*, Hart, Oxford, 2002

98 Bexell 2005: 67

99 Hart, H. L. A., *Punishment and responsibility: essays in the philosophy of law*, Oxford, 1968: 211-230

svaga. De riktlinjer jag studerat har få eller svaga procedurer för att utkräva ansvar av företag. Sådant ansvarsutkrävande bygger än så länge på opinion och konsumentmakt, vilka kan vara effektiva men också godtyckliga.

Hur långt sträcker sig företagens åtagande?

Det ansvar som återspeglas i de dokument jag har studerat ligger närmast det man kan kalla ”protective responsibility”, ett ansvar om att förhindra skada¹⁰⁰. Detta kan synas vara det mest självklara, att man tar ansvar för att man själv inte bidrar till skada. Detta ansvar bör om inte annat följa av statens ansvar att se till att ingen aktör kränker de mänskliga rättigheterna.

Finns det stöd i CSR-dokumenterna att hävda att företag också har ett ”productive responsibility” det vill säga ett ansvar på ett mer aktivt sätt verka för de mänskliga rättigheterna? De operativa delarna ger inget större stöd för en sådan tolkning. Däremot kan riktlinjerna inramning peka åt det hållet. Global Compacts 10 principer gör det exempelvis genom sitt tydliga uttryck om att *skydda respekten* för de mänskliga rättigheterna. En utveckling mot ett sådant mer omfattande ”productive” ansvar förutsätter nog en starkare konsument opinion än vad fallet är idag.

Men frågan om ”productive responsibility” hänger också ihop med hur ansvar bör fördelas mellan stat och företag.

Inom folkrätten har ansvaret för de mänskliga rättigheterna successivt kommit att inkludera icke-statliga aktörer. Här har rättspraxis främst gällt väpnade grupper, men på senare år har även företags roll i väpnade konflikter hamnat i blick fånget. Den mer allmänna frågan om företags mer långtgående ansvar att förverkliga de mänskliga rättigheterna, ”productive responsibility”, måste diskuteras med hänsyn till den ansvarsroll som åvilar staten. Statens långtgående och folkrättsligt bindande åtagande för mänskliga rättigheter är ett uttryck för de särskilda maktbefogenheter som stater innehar, till dessa tvingande maktmedel hör våldsanvändning, lagstiftning och med andra medel ange hur individer, företag och organ bör uppträda.

Med hjälp av ansvarets olika dimensioner kan man förespråka en linje som går mot ett utvidgat företagsansvar. Det utgår ifrån att företag idag har en betydande makt och inflytande medan regeringar har blivit allt mer maktlösa i en allt mer privatiserad värld. Det talar för en ny hållning där företags makt också följs av MR-förpliktelser. Denna linjen ställs mot den traditionella

100 Bexell 2005: 66

hållningen att endast stater är ”duty-bearers” och de MR-problem som orsakas genom företag hanteras genom staters åtagande inom ramen för dess jurisdiktion.¹⁰¹

Till dem som förespråkar en mer utvidgad tillämpning av mänskliga rättigheter hör Chris Jochnick, docent i rättsvetenskap vid Harvard law school, som menar att om all fokus ligger på statens ansvar så hamnar mänskliga rättigheter i otakt med att den nationella auktoriteten minskar och därmed skymmer ansvaret för andra aktörer. Det skapar en falsk uppfattning av ofrånkomlighet gällande sociala och politiska hierarkier och befintliga ojämlikheter.¹⁰²

Till dem som betonar statens centrala roll hör Jack Donnelly, professor i internationella studier, som menar att det framtida skyddet av mänskliga rättigheter kommer att avgöras av vem som utöver kontroll över statsstatsmakterna.¹⁰³

101 Clapham, Andrew, *Human rights obligations of non-state actors*, Oxford University Press, Oxford, 2006

102 Jochnick, Chris. Confronting the Impunity of Non-state Actors: New Fields for the Promotion of Human Rights. *Human Rights Quarterly*, Vol 21, No. I (1999): 56-79

103 Donnelly, Jack ”Globalizing Flows and State Power” i Brysk, Alison (red.), *Globalization and human rights*, University of California Press, Berkeley, 2002 : 226-241

6 Sammanfattning och slutsatser

I min uppsats har jag jämfört CSR med MR och funnit att då man formulerat företagets ansvar så har man hämtat inspiration och språkbruk från centrala MR-dokument. I kapitel 3 visar jag att det finns normativa texter (OECDs riktlinjer, Global Compacts 10 principer, ILOs deklaration för Multinationella företag) som formulerar företagets ansvar för de mänskliga rättigheterna. Texterna har en tydlig innebörd och det märks att dessa har hämtat innehåll från MR-dokument. Vad ansvaret omfattar är alltså förhållandevis tydligt men den inramning som anger företagets åtagande är mjukt formulerade. Till skillnad från MR-dokumentens bindande karaktär är CSR riktlinjerna frivilliga hållna.

I kapitel 4 visar jag att de centrala MR-dokumenterna också innehåller åtaganden för individer och samhällsorgan. Det man kan säga är att ansvaret finns där men att själva ramverket för dessa normer är konstruerat att gälla för stater. Frågan återstår därför hur ansvaret för enskilda och organ kan materialiseras. Vad lägger man in i ordet ansvar? Viktiga steg har tagits för att konstruera innebörden av företags ansvar, men mycket återstår. CSR kan sägas vara ett sätt att ge innebörd åt MR åtaganden för individer och samhällsorgan.

Två linjer kan urskiljas för hur mänskliga rättigheter är tillämpligt på företag. Det kanske mest självklara är att företag åläggs ett ansvar av staten har en skyldighet att säkerställa att rättigheter främjas och skyddas. Det kan ske genom att individer och organ i samhället bidrar till denna skyldighet. En annan linje är att företag i kraft av sitt inflytande och makt har MR-förpliktelser oavsett vad staten föreskriver. Stöd för denna linje kan hämtas genom att CSR är på väg att utvecklas till ”soft law” och genom att de mest betydelsefulla normerna för de mänskliga rättigheter hänvisar inte bara till stater, utan även till grupper, samhällsorgan samt individen som ”duty-bearer”. Det görs utifrån en uppfattning om att rättigheterna endast kan åtnjutas i en värld där alla respekterar dem.

I kapitel 5 redovisas olika dimensioner av begreppet ansvar. Vad man idag kan konstatera är att det finns ett normativt ansvar för företag som kan benämnas ”obligation”. Detta åtagande är löst inramat men innebörden är konkret. Vad gäller möjligheten att utkräva ansvar (”accountability”) så finns det idag inget riktigt maskineri för det, utan vilar på konsumentmakt. Företagets ansvar

avgränsas i huvudsak till att den egna verksamheten inte göra skada, s.k. ”protective responsibility”. Ett ”productive responsibility” där företag aktivt tar ansvar för att se till att goda resultat sker ligger möjligtvis i framtiden, men ställer också frågor om det ansvaret korsar statens åtaganden. Olika uppfattningar finns mellan de som befarar att om man driver företaget för långt så urholkas statens ansvar medan andra menar att makten mellan offentlig och privat sfär redan har förskjutits såpass mycket att det måste återspeglas i ett utökat ansvar för företag.

Referenser

Litteratur

- Bexell, Magdalena, *Exploring responsibility: public and private in human rights protection*, Department of Political Science, Lund University, Diss. Lund : Lunds universitet, Lund, 2005
- Brysk, Alison, *Human rights and private wrongs: constructing global civil society*, Routledge, New York, 2005
- Cane, Peter, *Responsibility in law and morality*, Hart, Oxford, 2002
- Clapham, Andrew, *Human rights obligations of non-state actors*, Oxford University Press, Oxford, 2006
- Cooper, Terry L., *The responsible administrator: an approach to ethics for the administrative role*, 5. ed., Jossey-Bass, San Francisco, 2006
- Dixon, Martin, *Textbook on international law*, 6. ed., Oxford University Press, Oxford, 2007
- Donnelly, Jack "Globalizing Flows and State Power" i Brysk, Alison (red.), *Globalization and human rights*, University of California Press, Berkeley, 2002
- Fagerfjäll, Ronald, Frankental, Peter & House, Frances, *Mänskliga rättigheter - företagens ansvar?*, 1. uppl., Amnesty International, Stockholm, 2001
- Hart, H. L. A., *Punishment and responsibility: essays in the philosophy of law*, Oxford, 1968
- Löhman, Ola & Steinholtz, Daniel, *Det ansvarsfulla företaget: corporate social responsibility i praktiken*, Ekerlid, Stockholm, 2003
- Roth, Hans Ingvar, *Vad är mänskliga rättigheter?*, Natur och kultur, Stockholm, 2007
- Smith, Rhona K. M., *Textbook on international human rights*, 3. ed., Oxford University Press, Oxford, 2007
- Strzelewicz, Willy, *De mänskliga rättigheternas historia: från den amerikanska oavhängighetsförklaringen till våra dagar*, [Ny utg.], Ordfront, Stockholm, 2001

Artiklar

- Jochnick, Chris. Confronting the Impunity of Non-state Actors: New Fields for the Promotion of Human Rights. *Human Rights Quarterly*, Vol 21, No. I (1999): 56-79.

Rapporter

- International Council on Human Rights Policy. *Taking Duties Seriously: Individual Duties in International Human Rights Law – A Commentary*. Geneva: International Council on Human Rights Policy, 1999

International Council on Human Rights Policy. *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*. Versoix: International Council on Human Rights Policy, 2002

Ruggie, John. *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational cooperations and other business enterprises*, A/HRC/14/27, 9 April 2010 para. 58

Dokument

Declaration on International Investment and Multinational Enterprises, 27 June 2000

Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, 16 november 1977.

UN Global Compact. Ten Principles. United Nations. Global Compact Office, October 2008.

Konventioner

International Covenant on Civil and Political Rights, 2200 A(XXI), 16 December 1966

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 2200 A (XXI), 16 December 1966

The Universal Declaration on Human Rights, 217 A(111), 10 December 1948

The UN Convention on the Rights of the Child, A/RES/44/25, 20 november 1989

Webbsidor

Global Compact. <http://www.unglobalcompact.org/COP/index.html> (Hämtad 2 Augusti 2010)

International Labour Organisation.
http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Origins_and_history/lang--en/index.htm
(Hämtad 17 maj 2010)

International Chamber of Commerce. <http://www.reports-and-materials.org/Role-of-Business-in-weak-Governance-Zones-Dec-2006.pdf>. (Hämtad 1 augusti 2010)

Organisation of Economic Corporation and Development.
http://www.oecd.org/pages/0,3417,en_36734052_36734103_1_1_1_1_1,00.html.
(Hämtad 16 maj 2010)

Svenskt Näringsliv.
http://www.svensktnaringsliv.se/multimedia/archive/00013/Kort_om_v_r_syn_p_C_13_610a.pdf. (Hämtad 18 Maj 2010)

