



AMO.CZ

ÚNOR 2018

BACKGROUND REPORT | XXIII | OSN | HRC | III

Lidská práva a obchodní korporace



PRAŽSKÝ STUDENTSKÝ SUMMIT | WWW.STUDENTSUMMIT.CZ



1 Pojem korporace

Korporace.¹ Nehmotná, abstraktní společnost, vzniklá zpravidla za účelem generování zisku.² Často ji řídí jediný člověk či několik málo společníků, a zvykli jsme si na ně tak moc, že jejich ovlivňování světa kolem nás nám přijde zcela přirozené. Společnosti v mnoha částech světa zcela běžně za účelem dosažení co nejvyšších výnosů či zisku konkurenční výhody upírají svým pracovníkům zákonem garantovaná práva.³ Mají ale opravdu obchodní společnosti k takovému chování oprávnění? A pokud ano – v jakém rozsahu? Kdo by jej měl určit a posléze kontrolovat jeho reálné dodržování?

Po dlouhou dobu v historii platilo, že na tyto otázky odpovídaly vlády jednotlivých států. A jejich odpovědi se vskutku v mnohém lišily – od zemí chránících volný trh, ve kterém platí zákony nabídky a poptávky,¹ po státy prosazující štedrou sociální politiku a přísné regulace na ochranu pracovníků před „velkými, zlými firmami“.² S nárůstem popularity komunikačních technologií a globalizací se však význam národních regulací změnil. Zatímco v každém státě stále formálně určuje vláda, co si která firma může dovolit, a co naopak musí dodržovat, pro obchodní společnosti jako kdyby tyto hranice neplatily. Přesunout přes ně pracovníky, či kapitál v potřebném množství a čase, je totiž snazší, než kdy jindy. Přísné regulace tak dnes často nemusí znamenat změnu podmínek, jako spíše pouhý signál k formálnímu přesunutí se jinam.

To vše jde uskutečňovat ještě snáze, pokud je roční obrat korporace vyšší než samotného státu, ve kterém operuje, nebo pokud za korporací stojí jiný stát, který ji z nějakého důvodu vnímá jako „svou“ společnost, a hodlá její cíle podporovat jako národní zájem.

A přesně takovými společnostmi jsou často ty největší – nadnárodní korporace (Transnational Corporations – TNCs), jejichž úspěch je založen právě na tom, že podmínky, za nichž mohou operovat na území jednotlivých států, jsou velmi odlišné, že snaha je sjednotit doposud selhává a že zatímco vliv států je vymezen přesnými hranicemi, jejich vliv není – naopak jsou řízeny centrálně.

Nadnárodní korporace (Transnational Corporations – TNCs) jsou tedy nepopíratelně významnými hráči na poli geopolitiky. Pro lepší představu – nejvyššího obratu³ dosahuje v současnosti řetězec diskontních prodejen Walmart, zhruba 482 miliard dolarů ročně, čímž opravdu převyšuje příjmy rozpočtů mnohých států – zařadil by se na pomyslné 10. místo souhrnného žebříčku nad Austrálii, či Španělsko. Naopak devátý co do výše obratu mezi firmami, technologický gigant Apple, se se svými 234 miliardami řadí na úroveň Indie. (viz tabulka 1).

¹ Viz liberalismus – ekonomický směr zdůrazňující politickou a ekonomickou svobodu, omezení státního vlivu, či ochranu soukromého vlastnictví – více z: Klasický liberalismus, základní teze.[online] Distance. Dostupné z: <http://www.distance.cz/rocnik-2008/4-cislo/klasicky-liberalismus-zakladni-teze>

² Např. státy socialistického východního bloku 2. poloviny 20. století

³ Obrat v ekonomii znamená „souhrn výnosů za uskutečněná plnění za určité období“, například tedy součet všech částek, jež obchodník utrží za prodané předměty. Odečteme-li od obratu veškeré náklady (např. nákup zboží, nájem, atd.), dostaneme veličinu zvanou zisk.

**Tabulka 1: Příjmy států (černě) a korporací (červeně)⁴**

Top 100 Countries/Corporations					
Country/Corporation	Revenue (US\$, bns)	Country/Corporation	Revenue (US\$, bns)	Country/Corporation	Revenue (US\$, bns)
1 United States	3 251	35 Austria	189	69 Ping An Insurance	110
2 China	2 426	36 Samsung Electronics	177	70 United Arab Emirates	110
3 Germany	1 515	37 Turkey	175	71 Kroger	110
4 Japan	1 439	38 Glencore	170	72 Société Générale	108
5 France	1 253	39 Industrial & Commercial Bank of China	167	73 Amazon.com	107
6 United Kingdom	1 101	40 Daimler	166	74 China Mobile Communications	107
7 Italy	876	41 Denmark	162	75 SAIC Motor	107
8 Brazil	631	42 UnitedHealth Group	157	76 Walgreens Boots Alliance	103
9 Canada	585	43 CVS Health	153	77 HP	103
10 Walmart	482	44 EXOR Group	153	78 Assicurazioni Generali	103
11 Spain	474	45 General Motors	152	79 Cardinal Health	103
12 Australia	426	46 Ford Motor	150	80 BMW	102
13 Netherlands	337	47 China Construction Bank	148	81 Express Scripts Holding	102
14 State Grid	330	48 AT&T	147	82 Nissan Motor	102
15 China National Petroleum	299	49 Total	143	83 China Life Insurance	101
16 Sinopec Group	294	50 Argentina	143	84 J.P. Morgan Chase	101
17 Korea, South	291	51 Hon Hai Precision Industry	141	85 Gazprom	99
18 Royal Dutch Shell	272	52 General Electric	140	86 China Railway Engineering	99
19 Mexico	260	53 China State Construction Engineering	140	87 Petrobras	97
20 Sweden	251	54 AmerisourceBergen	136	88 Traffiqua Group	97
21 Exxon Mobil	246	55 Agricultural Bank of China	133	89 Nippon Telegraph & Telephone	96
22 Volkswagen	237	56 Verizon	132	90 Boeing	96
23 Toyota Motor	237	57 Finland	131	91 China Railway Construction	96
24 India	236	58 Chevron	131	92 Microsoft	94
25 Apple	234	59 E.ON	129	93 Bank of America Corp.	93
26 Belgium	227	60 AXA	129	94 ENI	93
27 BP	226	61 Indonesia	123	95 Nestlé	92
28 Switzerland	222	62 Allianz	123	96 Wells Fargo	90
29 Norway	220	63 Bank of China	122	97 Portugal	90
30 Russia	216	64 Honda Motor	122	98 HSBC Holdings	88
31 Berkshire Hathaway	211	65 Japan Post Holdings	119	99 Home Depot	88
32 Venezuela	203	66 Costco	116	100 Citigroup	88
33 Saudi Arabia	193	67 BNP Paribas	112		
34 HICKESON	192	68 Fannie Mae	110		

Pro ilustraci situace můžeme opět využít příklad Walmartu. Roku 2016 zaměstnávala tato americká společnost celosvětově 2,2 milionu pracovníků.⁵ Z toho 1,4 milionu zaměstnanců v USA pobíralo plat pouze těsně nad hranicí federální minimální mzdy⁶ – a často již pod hranicí minimální mzdy státu sousednímu tomu, kde pracovali, a hluboko pod tzv. životním minimem⁷. To všechno jsou však pouze pracovníci placení dle amerických zákonů na americkém území. Většina produktů Walmartu vzniká v továrnách v rozvojových zemích za podmínek ještě o mnoho horších. Umístění továren si může určit společnost sama, nezávisle na amerických zákonech.

Podmínky pracovníků v rozvojových zemích pak mohou být horší než v USA z mnoha důvodů – jako příklad lze uvést potřebu některých států třetího světa získat peníze zahraničních investorů, jež posléze mohou být vloženy do místního rozvoje, či jednoduše korupci místního státního aparátu. Ačkoliv se takový stav snaží dlouhodobě regulovat např. Světová obchodní organizace⁸ či Mezinárodní organizace práce, vstupují do hry i další klíčoví hráči – mezinárodní neziskové organizace. Ty poskytují poškozeným oporu při vymáhání odškodného v konkrétních soudních řízeních a zároveň svým monitoringem a mediálním vlivem hybou veřejným míněním, na němž úspěch korporací často bezprostředně stojí.⁹

2 Korporace a porušování práv

2.1 Pojem TNCs

Když situaci zobecníme, za nadnárodní korporaci tedy obvykle považujeme takovou společnost, která je registrována v jednom státě, kde sídlí tzv. mateřská společnost, avšak prostřednictvím svých dceřiných společností podniká tato centrála i v jiných zemích. Nad těmito pobočkami může mít mateřská organizace různé množství vlivu a kontroly. Pobočky jsou však vždy omezovány zákony a specifickými podmínkami států, ve kterých působí, ne zákony a podmínkami státu, v němž sídlí mateřská společnost.¹⁰

Dodržovat zákony daného státu však pochopitelně musí i taková firma, jež například pouze vyváží do země své zboží, či tam poskytuje služby, aniž by zakládala svou novou pobočku. Při případném porušení lidských práv tedy vyvstává otázka,



kde vůbec daný spor řešit. Soudy zemí třetího světa, kde se většina případů upírání práv odehrává, jsou totiž často přehlcné a propojené se státem, v jehož zájmu však mnohdy nebývá omezovat investora, který je pro něj ekonomicky podstatný.¹¹ Rozsudek v zemi původu mateřské firmy, tedy většinou ve vyspělých zemích, je však obtížné vydat – například kvůli nutnosti posouzení geograficky i kulturně vzdálených realit.

2.2 Dohody o podpoře investic

Soudní řešení je navíc také často omezováno tzv. Dohodami o podpoře investic (BITs). Těch je na světě přes tři tisíce¹² a obvykle se jedná o bilaterální mezistátní smlouvy, kde jedna strana je zemí rozvinutou, odkud pochází velké množství investorů, a strana druhá naopak zemí rozvíjející se, ve velké míře právě pomocí zahraničních investic^{13,4}. Aby však tyto peníze byla firma ochotna investovat, potřebuje záruky, že nepřijdou vniveč – že její továrny nebudou znárodněny, či že nebude diskriminována a nebude mít horší podmínky než společnosti domácí. Kromě těchto mezinárodních standardů bývají v dohodách definována i rozhodčí tělesa, která rozhodnou, zda k jejich porušení došlo a společnosti vznikl nárok na odškodnění, a také o jeho případné míře a formě. Bez těchto záruk společnosti obvykle neinvestují, v poslední době však role dohod jakožto „záruk jistoty“ bývá nahrazována rolí „alibi“ a přímé podpory investic.¹⁴ Korporace se totiž velmi často chovají na hraně jak zákonů dané země, tak etiky, a to s vědomím, že i v případě hněvu obyvatelstva kvůli nedodržování životních standardů či zásahu státu dostanou tučné odškodné. Jako typické příklady sporů můžeme uvést případy znárodnování ropných společností na Arabském poloostrově z druhé poloviny minulého století či Venezuelu za Huga Cháveze nebo Nicoláse Madura.¹⁵ Nemusíme však chodit až tak daleko. Například Česká republika čelila v roce 2017 dle dat Ministerstva financí 12 žalobám kvůli zmaření investic v celkové hodnotě přes 7 miliard korun.¹⁶ Záměry zahraničních investorů zmařilo například náhlé omezení dotací na solární elektrárny či zákon o zákazu hazardních her¹⁷.

A před čím že Dohody vlastně chrání? Jako příklad můžeme uvést tzv. Standard spravedlivého a rovného zacházení, který zaručuje ve své velmi široké definici, že vláda bude postupovat transparentně a konzistentně, tudíž nebude ze dne na den měnit názory, jež by mohly ohrozit investiční záměr.

Standard plné ochrany a bezpečnosti poté zaručuje, že stát zabrání jiným nestátním subjektům v ohrožení investice. Za provinění státu je tedy považována i nečinnost.

Zákaz poškozování investice hostitelským státem slouží jako prevence diskriminace a svévolnosti.¹⁸

Rozsah těchto a mnoha dalších klauzulí tedy není zcela přesně vymezen¹⁹ a korporace se tedy může domáhat odškodného v případě téměř jakéhokoliv náznamu státu o nápravu situace neuspokojivé situace.

2.3 Porušovaná práva

Práva, která korporace porušují, lze obecně dělit dle několika kritérií. Pro nás však bude nejzásadnější oblast upíraných práv a pak také komu jsou tato práva upírána. Je totiž důležité si uvědomit, že korporace neupírají lidská práva pouze svým pracovníkům. Stejně velkou postiženou skupinou jsou i obyvatelé prostředí, kde firma své produkty vyrábí (místní komunity), a nesmíme zapomínat také na konečné spotřebitele. Těm může korporace upřít práva hned několika způsoby – typické je například porušení práva na zdraví, kdy farmaceutické společnosti neúměrně zvyšují

⁴ V 80. letech započal nárůst případů, kdy jsou tyto smlouvy uzavírány i mezi rozvíjejícími se státy. Smlouva uzavřená mezi dvěma rozvinutými státy je však stále neobvyklá. – Tamtéž, str. 13



ceny vysoce potřebných léků, či je dokonce přímo stahují z některých trhů, a činí je tak v dané zemi zcela nedostupnými. Nebavíme se přitom o zanedbatelných počtech postižených – některé zkoumané případy přímo postihovaly najednou až 60 000 osob v rámci jednoho regionu, u firem působících ve více regionech najednou se pak jednalo o čísla ještě několikanásobně vyšší.²⁰

Co se týče porušování práv pracovníků, v první řadě jde pochopitelně o porušování tzv. zaměstnaneckých práv. Tato skupina lidských práv, jež zaručují zaměstnancům po celém světě snesitelné pracovní podmínky, tedy například právo na spravedlivou mzdu, dovolenou či nemocenskou, či zakládání odborových uskupení, mají základ ve Všeobecné deklaraci lidských práv,²¹ formulovány jsou však především v úmluvách Mezinárodní organizace práce OSN. Mezi ty nejzásadnější patří například Úmluva o nucené práci (1930),²² o rovnoprávném odměňování (1951),²³ o diskriminaci (zaměstnání a povolání z roku 1958),²⁴ či o svobodě sdružování a ochraně práva zakládat organizace (1948).²⁵ Část z nich se pak odrazila i v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech (1966).²⁶ Často však dochází i k porušování lidských práv nesociálního charakteru. Např. dle studie²⁷ Zvláštního zmocněnce Generálního tajemníka OSN pro lidská práva a nadnárodní společnosti²⁸ bylo v celých 75 % případů porušeno právo zaměstnance na zdraví, ve 40 % to bylo právo na přiměřenou životní úroveň a ve 20 % pak došlo k vysoké míře znečištění životního prostředí, tedy například znečištění vzduchu, či k likvidaci biotopů.²⁹

Zde již dochází k prolnutí s kolektivními právy komunit, jichž jsou pracovníci často rovněž přímými členy. Jako příklad jejich porušení lze použít úniky ropy společnosti Shell do deštného pralesa ve střední Africe³⁰ či vykácení celého úseku amazonského deštného lesa, jež připravilo o domov celý domorodý kmen.³¹ ³² V těchto případech nemusí být práva porušována záměrně, např. za účelem dosažení vyššího zisku přímo ničením životního prostředí, nýbrž spíše jako vedlejší efekt výroby, na který pouze není brán ohled, či vinou průmyslových havárií.

Podstatnou částí povědomí o upírání práv je pak také fakt, že porušování i základních práv může nabírat opravdu rozličné, pro nás často i zcela nepochopitelné podoby. Ty mohou vycházet např. z naprostého ignorování a nerespektování odlišností kulturního prostředí každého regionu. Jako vhodný příklad můžeme zvolit např. některé části Asie, kde jsou, stejně jako jinde na světě, ženy nezhůdka využívány k propagaci prodeje alkoholických nápojů. Podstatným rozdílem však je, že zde doplňkově dochází ke stigmatizaci žen na základě jejich „nečistoty“ založené na spojení s alkoholem. Studie³³ zpracovaná roku 2008 pro Radu pro lidská práva uvádí, že 83 % žen využívaných ke zvýšení tržeb za alkohol, zejména pak hostesek přítomných v místě prodeje, bylo konfrontováno se sexuálními obtěžováními či pokusy o zneužívání, neboť byly muži posléze vnímány jako ještě méněcennější, než je v daném regionu obvyklé. Výjimečná pak není ani přímá střelba na ně, pokud se zákazníci cítí nespokojeni s jejich výkonem. Tyto ženy však v zaměstnavatelích nenacházejí oporu – naopak, v zaměstnání musí plnit kvóty na počet prodaných nápojů, a pokud je nenaplní, přijde stržení pokuty z již nepřilíš vysokého platu. V důsledku tak například mezi těmito ženami panuje značně nadprůměrné procento nakažených virem HIV. Tím je pak ohroženo právo na zdraví celé komunity obyvatel. Na jednom případě tak vidíme upírání práva na zdraví, bezpečí, snesitelné pracovní podmínky, kulturní sebeurčení na základě svědomí, rovného přístupu k různým pohlavím, rovného ohodnocení totožné práce atd. Vše je přitom způsobeno strategií prodejce, která je na mnoha jiných místech světa považována za zcela běžnou a normální.



3 Reakce mezinárodního společenství

V této fázi již přirozeně přichází otázka, zda se situaci snaží změnit mezinárodní společenství, pokud možno OSN, či přímo Rada pro lidská práva (HRC).

První vlna regulací, z níž pochází většina výše zmíněných úmluv, sledovala souběžný trend prosazování lidských práv třetí generace, jenž vyvrcholil roku 1966 schválením Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodního paktu o občanských a politických právech.³⁴

Na něj přímo navázalo období 70. let, kdy roku 1972 tehdejší prezident Chile Salvador Allende na zasedání Mezinárodní konference pro obchod a rozvoj přednesl obvinění, že původem americké nadnárodní společnosti zasahují do vnitřních záležitostí jeho země.³⁵ Rozpoutal tím výrazný nátlak zemí třetího světa i nevládních organizací rozvinutých států na vytvoření závazného etického kodexu chování pro nadnárodní korporace. Výstup tohoto snažení, které na déle než 15 let vprostřed studené války usadilo k jednomu stolu zástupce socialistických, kapitalistických i rozvojových států, však nakonec, obdobně jako všechny pozdější pokusy tohoto druhu, nebyl Komisí OSN pro lidská práva schválen – tlak na jeho schválení totiž slábl spolu s blížícím se koncem studené války.³⁶ Přestože od té doby mezinárodní společenství vytvořilo mnoho dokumentů, výzev, deklarácí či instrukcí, stále tedy neexistuje žádná listina, která by přímo korporace zavazovala k jednání v souladu s lidskými právy. Všechny prozatím vzniklé dokumenty v této oblasti, s nimiž se podrobně seznámíme níže, totiž spadají do tzv. „soft law“, čili dokumentů právně nezávazných.³⁷

Tento bezpočet prohlášení, výzev či návodů, se také nazývá regulací nepřímou. S výjimkou mezinárodních úmluv obsahujících sankční mechanismus, závazný pro smluvní strany těchto dohod, tedy státy, se totiž nejedná o dokumenty právně závazné. Rozhodně ne pro firmy, které na mezinárodním poli postrádají tzv. právní subjektivitu, a musí být tedy k dodržování práv přesvědčovány pouze pomocí prostředníků v podobě států. Například OSN tak přímo nemůže třeba pokutovat korporaci za porušení lidských práv, i kdyby tak objektivně činila. Pokud tedy vnitrostátní orgány nejsou schopny lidskoprávní ochranu zajistit, mezinárodní společenství z důvodu absence mezinárodní smlouvy na toto téma není schopno tuto situaci napravit a zasáhnout – korporace neuznává jako nositele povinností, jejichž dodržování by po nich mohlo vymáhat, a nevytvořilo ani žádný orgán, který by tak mohl konat. Přířknout společností schopnost nosit práva a povinnosti přitom není technicky nikterak složité – stačil by mezinárodní dokument, ve kterém by tak bylo uvedeno, a který by ratifikovaly dotyčné státy³⁸ – tzv. by firmám právní subjektivitu přiznal.³⁹

3.1 Otázka právní subjektivity

Právní subjektivita umožňuje právníkům i fyzickým⁵ osobám „být nositelem a vykonavatelem práv a povinností“ a „ve svém plném rozsahu, jehož požívají státy (a výjimečně i další uskupení, např. mezinárodní organizace) obsahuje „právo přijímat a vysílat diplomatické zástupce, právo uzavírat mezinárodní smlouvy, právo sebeobrany, právo vlajky, právo registrace letadel, právo poskytovat diplomatickou ochranu, právo předložit spornou věc rozhodovacímu mezinárodnímu orgánu, právo požívat imunity před soudními orgány jiných subjektů mezinárodního práva a způsobilost k protiprávním úkonům, tj. nést za své chování mezinárodní odpovědnost“.⁴⁰ Nadnárodním společenstvem je však subjektivita přiznávána jen velmi omezeně, a to většinou pouze v rámci lokálních

⁵ Fyzickou osobou je myšlen člověk, jakožto nositel práv a povinností. Právnícky osoba je pak organizovaný útvar lidí, např. církev, či firma, kterým je schopnost mít práva a povinnosti rovněž přiznána.



dohod. Příkladem může být Rada Evropy, kde mohou právnické osoby podávat žaloby a působit před soudem stejně jako osoby fyzické.⁴¹

Posílení subjektivity firem v rámci dohod OSN prostřednictvím uložení povinností, případně sankcí, přímo jim, je již dlouhou dobu tématem diskuzí mezinárodního společenství.⁴² Největší překážkou se však zatím jeví být neochota států západního světa jakkoliv přitěžovat svým firmám, které přinášejí zdroje do státních rozpočtů, a celosvětově je limitovat.⁴³

Další komplikací je nutné vyřešení technických aspektů takového kroku. Bylo by třeba například určit, které společnosti by nárok na takový status měly, a které ne. Definice nadnárodních korporací je totiž sama o sobě dost vágní, a hledisek, podle kterých by společnost do této kategorie mohla patřit, je hned několik:

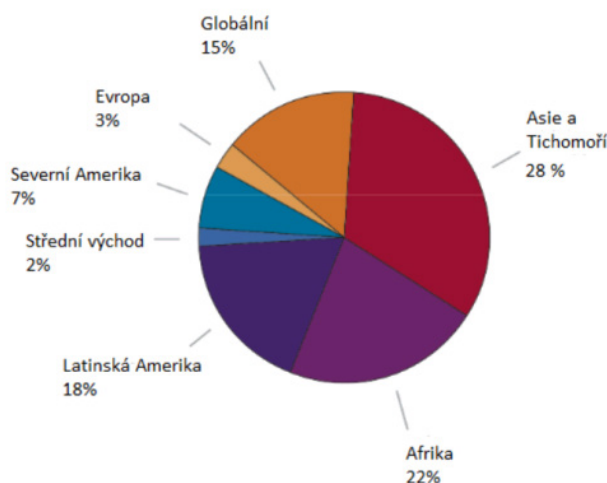
- počet či velikost zahraničních poboček či přidružených společností;
- počet zemí, ve kterých firma vlastní či nějakým způsobem kontroluje aktivity;
- podíl celkového jmění, tržeb či příjmu v zahraničních pobočkách;
- stupeň, na kterém je její vedení či vlastnictví na mezinárodní úrovni;
- rozsah, ve kterém je oblast výzkumu a rozvoje mezinárodní;
- rozsah výhod, které přináší vedení a vliv aktivit v zahraničí;
- rozsah, v jakém je míra odpovědnosti za utváření institucí či rozhodování přenesena do zahraničních poboček.⁴⁴

3.2 Nefunkčnost systému

Postavení firem na mezinárodním poli tedy již známe. Z jakých důvodů však současný stav neumožňuje efektivní prevenci porušování lidských práv ze strany společností, a v mnoha případech ani přístup k odškodnění případných obětí?

Pomineme-li fakt, že přesunout sídlo firmy do jiného státu a vyhnout se tak přísnější a firmě nevyhovující jurisdikci⁶ je krok nejen nepříliš obtížný, ale také značně ekonomicky znevýhodňující takový stát, který by ochranu lidských práv prosazoval, jedná se především o nefunkční regulační aparáty rozvojových zemí, ve kterých většinou (viz Graf 1) k porušování lidských práv dochází.

Graf 1: Soudní případy porušování lidských práv v letech 2005-2007 dle regionu⁴⁵



Zdroj: Ruggie (2008b)

⁶ Jurisdikce - výkon soudní nebo jiné úřední moci v právních otázkách, nebo vymezení, kdo spadá do jejich pravomocí



Země třetího světa jsou totiž často ekonomicky závislé na zahraničních investicích, a jakékoliv jejich odrazování, i kdyby v zájmu jejich vlastních občanů, by mohlo mít značně negativní efekt na ekonomiku daných zemí.⁴⁶ Vysoká míra korupce v těchto státech, v kombinaci s neinformovaností většiny pracovníků, komunit, či spotřebitelů, o vlastních právech a především možnostech, jak je uplatnit, situaci pouze umocňují. A ani pomoc povětšinou nevládních neziskových organizací, které chrání zájmy občanů třetího světa a monitorují stav dodržování lidských práv a poskytují právní podporu poškozeným, nemusí vždy přinést užitek.⁴⁷

Z hlediska mezinárodního práva totiž není jasně definováno,⁴⁸ jestli případný soud má proběhnout v zemi, kde došlo k porušení lidských práv, či tam, kde společnost sídlí.⁷ ⁴⁹ Na přetřes zde přichází také princip suverenity států, neboť rozhodovat o událostech, které se staly zahraniční pobočce firmy v cizím státě občanům téhož státu nepřísluší soudům s národní působností, pokud tato možnost není upravena konkrétní smlouvou mezi jednotlivými státy.

Významným důvodem, proč jsou dodržovány jisté standardy a proč existuje základní firemní etika, je tedy často tlak ze strany médií a veřejnosti, a to především v rozvinutých státech. Jak již bylo řečeno, mnohé především nevládní organizace jako Amnesty International či Human Rights Watch, pravidelně sledují počínání významných firem, vydávají výroční zprávy, jejichž význam se stále zvyšuje. Negativní mediální obraz je totiž jevem, který se firmám v dlouhodobém hledisku nevyplácí.^{50, 51}

Jako příklad dobré praxe lze zmínit případ z roku 1996, kdy vyšlo najevo, že sportovní náčiní pro společnost Reebok vyrábí v pro západní svět nepřijatelných podmínkách dvanáctileté děti. Dotčená společnost poté vstoupila do programů, v nichž svou účastí garantovala, že se podobný případ již nebude opakovat a povolila neziskovým organizacím monitoring svého výrobního procesu.

V návaznosti na tyto kroky postupovaly preventivně obdobně i konkurenční společnosti z oboru, a tak se takový stav nejen stal standardem, ale odpadl i jeden z největších argumentů korporací – že totiž dobrovolné přijetí závazku, aby pod jejich záštitou nedocházelo k porušování lidských práv a udržování mechanismů sloužících k zachování takového stavu, jsou akty značně finančně náročné a společnosti se jimi znatelně znevýhodňují v konkurenčním prostředí.⁵² K tomuto závazku je přitom pomocí svých deklarácí, vyzývá velká řada mezinárodních institucí, jak si ukážeme níže.

4 Iniciativy a dokumenty

4.1 Společenská odpovědnost firem

Před rozbořem oficiálních dokumentů pokrývajících návody a instrukce, jak by se měly firmy správně chovat, je však nejprve třeba představit si koncept, který nepřichází z mezinárodního společenství, nýbrž zevnitř z korporací samých. Transparentnost, odpovědnost a udržitelnost, tři pilíře Společenské odpovědnosti firem (CSR), neoficiálního, ale mezinárodně uznávaného konceptu, představil totiž již roku 1953 ekonom a univerzitní profesor Howard Bowen.⁵³ Jeho pokračovatel Archie Carrol jej poté dovedl do podoby čtyřstupňové pyramidy:⁵⁴

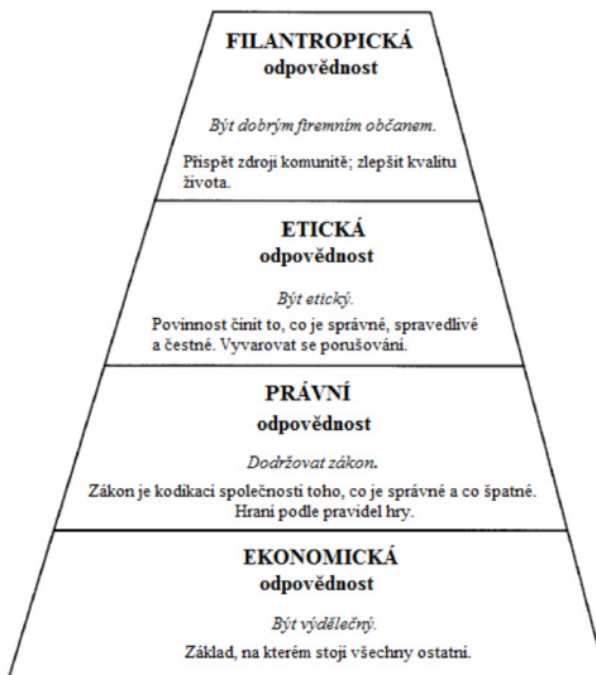
Jak můžeme vidět, dle tohoto konceptu není udržování pozitivní atmosféry v komunitě, či respekt k lidským právům, překážkou dosažení primárního cíle firem, generování zisku, nýbrž naopak jeho usnadněním.⁵⁵ Dobrovolná seberegulace nemá

⁷ Například v USA mají soudy navíc také možnost rozhodnout se, že rozhodování o sporu není v jejich pravomoci a delegovat celý případ k soudu jinému. I když je tedy společnost žalována v Americe, žalující nemá jistotu, že tam soud opravdu proběhne, a nevrátí se oklikou zpátky do země s mírnějšími zákony, či nefunkční soudní soustavou.



na výši tržeb reálný dopad, zvyšuje však korporacím společenskou prestiž a zlepšuje jejich veřejné vnímání.

Obrázek 1: Pyramida společenské odpovědnosti firem⁵⁶



Zdroj: Carroll (1991)

4.2 Global Compact

Koncept společenské odpovědnosti firem výrazně oslovil někdejšího generálního tajemníka OSN Kofi Annana, který roku 1999 ohlásil vytvoření platformy sdružující firmy, které se zaváží k dodržování lidskoprávních standardů. O rok později tak vznikl Global Compact, iniciativa sdružující firmy, které se rozhodnou respektovat 10 základních principů, na nichž je projekt postaven.⁵⁷ Přestože odměnou za aktivní přístup, kdy musí společnosti každý rok vypracovat interně kontrolní zprávu o stavu dodržování lidských práv a praktikovaných způsobech prevence jejich porušování, založit vlastní kontaktní místo pro své zaměstnance, o pasivní transparentnosti jakéhokoliv jednání nemluvě, je pouze mezinárodní uznání a společenský kredit, projekt lze označit za velmi úspěšný,⁵⁸ neboť v současné době⁸ sdružuje 9 531 společností ze 162 zemí.⁵⁹ Má však i své kritiky. Právě kvůli vysokému množství firem zapsaných na seznamu je velmi obtížné kontrolovat reálný stav věcí, a tak se některé společnosti nechávají zapisovat jen jako marketingový tah, který ale nijak skutečnou situaci nemění. To nejhorší, co jim hrozí v případě odhaleného nedodržování podmínek, je totiž vyškrtnutí ze seznamu.⁶⁰



Obrázek 2: Korporace využívají koncept společenské odpovědnosti spíše k marketingu⁶¹



4.3 Vývoj dokumentů na mezinárodní půdě

Ještě před vznikem Global Compact však proběhlo na mezinárodním poli několik pokusů o tvorbu právně závazného, nebo alespoň natolik všeobecně podporovaného dokumentu, který by umožnil nespoléhat se pouze na dobrotivost a zájem firem o pozitivní veřejné mínění. V následující kapitole si tedy hlavní z těchto dokumentů zrekapitulujeme, neboť při jednání na ně lze nejen odkazovat, nýbrž i navázat, či se inspirovat dokumenty, které nakonec schváleny nebyly.

4.3.1. SMĚRNICE OECD

Jak již bylo řečeno, největší politicky motivovaný tlak na změnu situace nastal v 70. letech. První významný dokument z této oblasti však nebyl schválen na půdě OSN, nýbrž OECD. Směrnice OECD pro nadnárodní společnosti⁶² (Směrnice) z roku 1976 sice původně platila pouze pro společnosti sídlící v některém ze členských států OECD, po revizi roku 2000 však byly tyto limity zrušeny a Směrnice tak nabyla univerzální platnosti. To znamená, že se k ní může přidat a vyjádřit jí podporu jakýkoliv stát – ten tak přebírá odpovědnost za chování „svých“ firem.⁶³ Tento „nezávazný soubor standardů a pravidel“, zabývající se bojem proti korupci, ochranou spotřebitele, či lidskými a zaměstnaneckými právy, aktuálně oficiálně podporuje 43 států.⁶⁴ Od 70. let směrnice prošla již 6 novelizacemi, stále však zůstává jediným státy formálně přijatým nástrojem k dosažení korporátní lidskoprávní etiky. Podstatou tohoto mechanismu je vytvoření Národního kontaktního místa (NKM) v každém státě, který Směrnici podporuje. NKM má za úkol nejen pomáhat případným obětem porušování práv, ale také řešit následné spory mimosoudní, nekonzfliktní cestou a monitorovat působení korporací v dané zemi.⁵³ I přes svou nespornou pokrokovost je však směrnice častým terčem kritiky – krom toho, že není právně vynutitelná (je pouze platformou ke konsenzu, o který musí všechny strany sporu stát), NKM jsou stále pouze součástí státní správy a potýkají se tak s totožnými problémy jako státy samotné – vysoká míra korupce, zájmovosti, či nedostupnosti.⁶⁵

4.3.2. SULLIVANOVY PRINCIPY

Rok po sepsání první verze Směrnice se na scéně objevil první významný výstup atmosféry 70. let, pocházející z firemní sebereflexe, tzv. Sullivanovy principy⁶⁶ (Principy). Členu představenstva General Motors se nezamlouval přístup poboček amerických firem ve státem řízeně rasově segregované Jihoafrické republice⁶⁷. Vytvořil tedy základní osnovu 6 pravidel, jež shrnul do jednoduchých bodů, čímž získaly značný potenciál oslovit mezinárodní společenství. Ten také posléze naplnily, i když až roku 1999, kdy byly oficiálně předneseny na půdě OSN. Ve spolupráci s lidry světových korporací byly posléze rozšířeny. Výsledných 8 principů tedy vypadá takto:



- 1) podpora a respekt k lidským právům;
- 2) rovné příležitosti pro postup, povýšení a zabránění vykořisťování zranitelných skupin;
- 3) respektování práva zaměstnanců na shromažďování;
- 4) zajištění spravedlivého odškodnění pro zaměstnance;
- 5) zajištění zdraví zaměstnanců a udržitelnost komunity;
- 6) jednání s ohledem na zákony a práva duševního vlastnictví;
- 7) pozitivní ovlivňování komunity, ve které působí;
- 8) podpora šíření těchto principů.⁶⁸

4.3.3. TRIPARTITNÍ DEKLARACE

Roku 1977 vznikl ještě jeden velmi důležitý a zároveň velice specifický dokument, a to Tripartitní deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice⁶⁹ z dílny Mezinárodní organizace práce. Tripartitní je nazývána proto, že na jejím vytvoření spolupracovali zástupci států, vedení firem, i zaměstnaneckých odborů. Deklarace však nemá žádný kontrolní mechanismus, pouze prohlašuje, o čem již panuje všeobecná shoda, přičemž z velké části čerpá z obecných principů Všeobecné deklarace lidských práv a obou paktů z roku 1966. Její význam tak spočívá především v tom, že byla vůbec prvním dokumentem svého zaměření vytvořeným v rámci struktur OSN.⁷⁰ Brzy na ni totiž navázal jiný dokument, a to Kodex chování OSN pro nadnárodní korporace.

4.3.4. KODEX CHOVÁNÍ OSN PRO NADNÁRODNÍ KORPORACE

Vytvoření Kodexu chování OSN pro nadnárodní korporace bylo jednoznačně hlavním cílem velmi široce složené Komise pro nadnárodní korporace OSN při Centru pro nadnárodní korporace OSN, přičemž obě tyto instituce byly založeny roku 1974.⁷¹ V nich zasedli zástupci východního bloku, třetího světa i rozvinutých západních zemí a 20 let vytvářeli dokument, na jehož výsledné podobě se nikdy neshodli a nikdy tedy nebyl schválen⁷². V době největšího zájmu na vytvoření takového dokumentu totiž byla řešena ustanovení, o nichž panovala shoda, s postupem času však zájem o konsensus stále více upadal. Tato snaha vyřešit všechny dříve nedotčené problémy v rámci jednoho nástroje však nepřišla zcela vniveč – naopak posloužila jako kostra mnoha jiných dílčích dokumentů.⁷³

4.3.5. NORMY ODPOVĚDNOSTI OSN

Na ukončení tvorby Kodexu navázal roku 1997 další nově vytvořený orgán, Subkomise OSN pro ochranu a podporu lidských práv. Po 6 letech práce předložili pověřeni členové Subkomisi ke schválení návrh Norem odpovědnosti nadnárodních společností a dalších obchodních podniků týkajících se lidských práv.⁷⁴

Normy měly být ve své době zcela revolučním dokumentem. Na rozdíl od předešlých deklarací totiž neuváděly minimum, pod které by korporátní chování nemělo klesnout, nýbrž naopak popisovaly ideál toho, jak by se společnosti měly chovat. K tomuto stavu navíc pouze nevyzývaly, ale představovaly systém mechanismů, který by pomocí dozoru nevládních organizací, států i firem samotných korporace ke kýženému výsledku dovedl.⁷⁵

V takovéto podobě byl návrh s mohutnou podporou neziskových organizací a naopak odporem korporátních činitelů schválen Subkomisí a předložen nadřízené Komisi pro lidská práva. Ta je však nikdy neschválila, ba naopak odstoupila od jejich projednávání. Za jednu z hlavních příčin neúspěchu norem je paradoxně považováno, že obsahovaly mechanismy cílené přímo na firmy, čímž jim údajně dávaly formálně stejnou důležitost jako státům. Veškerá odpovědnost by však i v případě jejich schválení pochopitelně stále ležela na státech.⁷⁶



4.3.6. PROTECT, RESPECT AND REMEDY

Poté, co bylo v roce 2005 od přijetí Norem upuštěno, rozhodl se tehdejší generální tajemník OSN Kofi Annan, který již viděl úspěchy a potenciál „svého“ projektu Global Compact, předat odpovědnost za řešení problému jiné instituci, a to nově jmenovanému Zvláštnímu zmocněnci Generálního tajemníka OSN pro otázku lidských práv a nadnárodních společností.⁷⁷

První představitel tohoto úřadu, profesor John Ruggie, byl velmi aktivní a původně dvouletý mandát mu proto byl prodloužen na trojnásobek až do roku 2011. V roce 2008 představil svůj projekt Protect, Respect and Remedy: a Framework for Business and Human Rights.⁷⁸

Na třech pilířích - ochraně států před porušováním lidských práv třetí stranou, respektu nadnárodních společností k lidským právům a přístupu obětí porušování lidských práv k jeho nápravě, odškodnění - vystavěl rámec, jehož cílem není celková kontrola společností, nýbrž vytvoření funkčního mechanismu na ochranu jednotlivce. Jeho základem má být zlepšená informovanost občanů o vlastních právech až po právní ochranu, zisk odškodnění a následnou změnu v zákonech, aby se podobná situace již neopakovala.⁷⁹

Respekt korporací k lidským právům je tak sice potřebným, avšak ne jediným obsahem dokumentu. Rámec je však opět pouze návodným a doporučujícím - vytvoření mechanismů, které povedou ke zlepšení výše uvedených aspektů, je stále na zodpovědnosti států. Nadnárodním společnostem je doporučováno, aby vytvořily své vlastní kontaktní místo, kam by zaměstnanci mohli přijít se stížnostmi na porušování lidských práv. V jistých bodech se tedy inspiroval např. mechanismy Global Compact.⁸⁰

4.3.7. OBECNÉ ZÁSADY V OBLASTI PODNIKÁNÍ A LIDSKÝCH PRÁV

Rámec byl roku 2008 podpořen nově vzniklou Radou pro lidská práva, a do roku 2011 tak Ruggie jeho všechny 3 části rozpracoval do Obecných zásad v oblasti podnikání a lidských práv,⁸¹ ve kterých jsou zachovány všechny 3 pilíře Rámce - prevence, respekt k lidským právům a náhrada škod. 30 článků Zásad schválila HRC v roce 2011⁸².

Zásady jsou obecně považovány za významný krok dopředu, přesto však rovněž mají řadu kritiků.⁸³ I kdyby totiž státy i firmy dokonale naplnily mechanismy v nich popsané, jsou Zásady schopny garantovat pouze dodržení nejjednoduššího minima v rozsahu Mezinárodního paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech a Mezinárodního paktu o občanských a politických právech (oba z roku 1966). Kontaktní místa přímo v pobočkách korporací jsou např. dle Mezinárodní federace pro lidská práva zcela neefektivní.⁸⁴ A v Zásadách stanovený „*respekt k lidským právům, bez ohledu na svoji velikost, sektor, v němž firma působí, vlastnictví či strukturu a snaha vyhnout se jejich porušování či účasti na jejich porušování*“ má od aktivní propagace lidských práv také dost daleko. Navíc žádným způsobem neupravují právní otázky jako např. jestli mateřská společnost odpovídá za své pobočky pod jinými zákony v jiných zemích, či nikoliv⁸⁵.

Jistý tlak na posun v této oblasti je tedy stále viditelný. V roce 2014 byla pod HRC ustavena nová pracovní skupina, jež má za cíl vypracovat právně závaznou dohodu o statutu korporací. Protože však její ustavení prošlo velmi těsně a státy vyspělého světa, které hlasovaly proti, včetně USA, členů Evropské unie, či Jižní Koreje a Japonska po hlasování oznámily, že se skupinou nebudou spolupracovat, její význam byl zpochybněn od samého počátku⁸⁶.



5 Co s tím může udělat HRC?

Zásadní otázka nyní zní, co s tím vším mohou udělat delegáti Rady pro lidská práva. Možností je hned několik, a to v závislosti na prioritách konkrétních států. Pokud jimi jsou celosvětově uspokojivé pracovní podmínky a garance dodržování lidských práv ze strany firem, lze k problému přistoupit s několika řešeními.

Prvním z nich je návrh mezinárodní smlouvy, která by, na způsob neschválených Norem odpovědnosti, jakožto první dokument svého druhu vážala poněkud nezvykle zároveň státy i firmy. Mohla by obsahovat mechanismy ke zvýšení informovanosti potenciálních obětí, prevenci i efektivní způsoby náhrady škody, jež by státy, které se k ní připojí, musely zapracovat do svých legislativ a udělaly by je tak právně závaznými pro korporace. Odvážnějším krokem by pak již byl dokument směřovaný přímo korporacím. V tom by mohl být vypracován seznam povinností, jaké musí firma plnit, a sankční mechanismus, který by vešel v platnost v případě jejich neplnění či porušení.

Další z možností je rezoluce, která však nemusí pouze odsuzovat neuspokojivý stav dodržování lidských práv a vyzývat k jeho nápravě, nýbrž může také obsahovat výzvy ke konkrétním krokům. Ani tyto výzvy nemusí být adresovány jen státům, nýbrž mohou být zaměřeny přímo na společnosti samotné. Zde by se nabízelo uvést třeba povinnost informovat občany o možném dopadu činnosti společnosti na jejich život, varovat před možnými zdravotními riziky, pravidelně vykazovat zprávy o stavu lidských práv ve společnosti, jež by byly konzultovány s odbory, či umožnit přístup na pravidelné kontroly zástupcům vybraných mezinárodních organizací.

Také může být například vytvořeno kontrolní těleso OSN, jež by stav dodržování lidských práv ze strany společností hlídalo, nebo může být obnoven mandát Zvláštnímu zmocněnci Generálního tajemníka OSN pro tyto otázky, který zanikl roku 2011.

Jinou možnou alternativou pak může být například mezinárodní smlouva regulující možné podmínky upravované v Dohodách o ochraně investic. Pokud by například v případě specifického porušování lidských práv ztratila společnost nárok na odškodné, nezávisle na naplnění podmínek jiných záruk, dosavadní jistoty společností by prošly značným otřesem. Je však opět třeba mít na paměti, že mezinárodní smlouvy jsou závazné pouze pro státy, které se k nim dobrovolně připojí, a že případný sankční mechanismus musí k naplnění svého účelu obsahovat například definici rozhodčího tělesa, které by posoudilo oprávněnost námitek na její případné porušení.

Otázky pro stanovisko

- Jak moc je ekonomika vašeho státu závislá na zahraničních investicích/přítomnosti korporací?
- Jak velké množství korporací sídlí na vašem území. Platí u vás daně?⁸⁷
- Pokud se na vašem území těží nerostné suroviny, těží je stát, nebo zahraniční korporace?
- Došlo za mandátu současné vlády ke znárodnění nějaké firmy, či o tom alespoň uvažuje/chválí tento krok u předešlých vlád?
- Vydává Vaše vláda nějaké investiční pobídky⁸⁸, tedy zvýhodnění korporací (např. daňové) propagované a poskytované státem za účelem přilákání zahraničních investorů?
- Čelí Váš stát nějakému soudnímu řízení (viz databáze <https://www.business-humanrights.org/>), kvůli nedostatečné ochraně lidských práv pracovníků, či naopak žaluje u národního soudu nějakou korporaci)?



- Jak Váš stát hlasoval o předešlých dokumentech a rezolucích na toto téma, např. Normách odpovědnosti, či o vytvoření pracovní skupiny HRC k otázkám odpovědnosti korporací z roku 2014? Změnila vláda svůj postoj od té doby?

Otázky pro jednání

O mechanismu vymáhání lidských práv:

- Měly by být korporace za porušování lidských práv finančně/hmotně odpovědné přímo mezinárodnímu společenství? Mělo by mezinárodní společenství disponovat sankčním mechanismem pro korporace porušující lidská práva?
- Pokud ano: Má být vytvořeno i rozhodčí těleso, které bude rozhodovat o vině/nevině a sankce udělovat? Kdo ho bude řídit, kontrolovat a vymáhat jeho vůli? Bude možné se odvolat proti jeho rozhodnutí? Ke komu?
- Měla by být vyjádřena podpora neziskovým organizacím provádějícím monitoring lidskoprávního chování korporací? Lze sankční mechanismus vést jejich prostřednictvím, tzn. například se ušetřit administrativní zátěže a pouze pokutovat firmy, které nezpřístupní své vnitřní fungování neziskovým organizacím?
- Měla by být zavedena naopak pozitivní motivace – zvýhodnění a odměny firmám, jež dodržují jisté standardy/spolupracují s neziskovými organizacemi?
- Měl by být vytvořen seznam práv a povinností pro firmy i rozhodčí těleso na posuzování jejich dodržování, avšak zachovány státy jako prostředníci a za případné nedodržování práv ze strany firem sankcionovány jejich domovské státy?
- Měly by státy povinně přijmout jiné prostředky dosažení ochrany lidských práv – např. založení poradních a právních center pro oběti porušování práv? Jak by měla vypadat? Jaké podmínky by musela splňovat?

O klasifikaci korporací:

- Jaké firmy by byly klasifikovány jako korporace? Byl by kritériem počet zemí, v němž společnost působí? Výše jejího obrátu? Či jiné kritérium (viz podkapitola 3.1.)?

5.1 O vymáhaných právech a povinnostech:

- Měla by být mezinárodně chráněna pouze lidská práva ohrožující život a zdraví zaměstnanců? Nebo i sociální práva, jako právo na spravedlivou mzdu a přiměřenou pracovní dobu?
- Měla by být chráněna i práva celých komunit, jako právo na kulturní sebeurčení, či životní prostředí?
- Měly by korporace zodpovídat i za škody způsobené vedlejšími účinky své činnosti (např. vypouštění zplodin?)
- Měly by firmy pouze pasivně chránit práva, nebo mít i aktivně vykonatelné povinnosti – např. povinnost mít k dispozici a poskytnout kvalifikovanou zdravotní pomoc v případě potřeby?



Doporučené zdroje

Četba pro vhled do problematiky

Studie o porušování lidských práv ze strany korporací z roku 2008:

https://sites.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_44_Wright.pdf

Obecné zásady v oblasti podnikání a lidských práv z roku 2011, vypracované Zvláštním zmocněncem Generálního tajemníka OSN, jež mohou sloužit jako inspirace pro obsah případného dokumentu

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

Normy odpovědnosti nadnárodních společností a dalších obchodních podniků týkajících se lidských práv, jež jsou psány formou návrhu rezoluce, jak byly schváleny Subkomisí OSN pro ochranu a podporu lidských práv v roce 2003 a předloženy HRC – mohou tedy pomoci při tvorbě obsahu případné rezoluce, i při zjišťování stanoviska na jednotlivé body dokumentu při jednání:

<http://hrlibrary.umn.edu/links/norms-Aug2003.html>

Doporučené stránky pro získání dat a obecnou formulaci postoje:

Stránky nevládních organizací **Amnesty International** či **Human Rights Watch** - <https://www.amnesty.org/en/> / <https://www.hrw.org/>

Business & Human Rights Resource Centre - <https://www.business-humanrights.org/>, s databází soudních řízení vedených proti jednotlivým státům

Global Compact - <https://www.unglobalcompact.org/>, se seznamem společností jež se zavázaly dodržovat základní lidskoprávní standardy, a také s jejich formulací.

Poznámky a seznam použitých zdrojů

¹ Korporace – Společenství lidí schopné přijímat práva a povinnosti, na které zákon hledí jako na jedinou osobu. - Zákon č. 89/2012 Sb. ČR, oddíl 2

² Obchodní společnosti [online]. Domáci finance. Dostupné zde:

<http://www.domacifinance.cz/994/obchodni-spolecnosti-druhy-a-charakteristika/>

³ Tržby 10 největších korporací jsou vyšší než daňové výnosy 180 zemí světa.

Idnes.cz. Dostupné z:

https://ekonomika.idnes.cz/nejvetsi-korporace-vydelavaji-vice-nez-vetsina-zemi-sveta-dohromady-1jn-/eko-zahranicni.aspx?c=A160914_140843_eko-zahranicni_kris

⁴ <https://blogs.worldbank.org/publicsphere>

⁵ Walmart [online]. Stream. Dostupné z: <https://www.stream.cz/slavne-znacky/10011930-walmart-levny-nakup-za-kazdou-cenu>

⁶ Is Wal-Mart worse? [online]. Gothamgazette. Dostupné z:

<http://www.gothamgazette.com/index.php/economy/694-is-wal-mart-worse>

⁷ Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb Zdroj: Jaký je rozdíl mezi životním a existenčním minimem [online]. Život bez dluhů. Dostupné z:

<http://www.zivot-bez-dluhu.cz/index.php?art=3023>

⁸ Holding corporations accountable. [online]. Richter, Judith. [cit. 21.1.2018].

Dostupné z:

<https://books.google.cz/books?id=3HaHOjWmflQC&pg=PA12&lpg=PA12&dq=WT>



O+regulation+on+corporations&source=bl&ots=GAkqVJl6f&sig=BQjxSr2oBhuS5k_Cjx_LOxr84tY&hl=cs&sa=X&ved=oahUKEwiazrLJ4-fYAhXD1qQKHyr5BVcQ6AEIYDAH#v=onepage&q=WTO%20regulation%20on%20corporations&f=false

⁹ What we do [online]. Amnesty International. [cit. 13.10.2017]. Dostupné z: <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/corporate-accountability/>

¹⁰ Lilienthal, David. 1960. *The Multinational Corporation*. In: MELVIN, Ashen et al. *Management and Corporations*. New York: McGraw-Hill, 1985, s. 119 – 159

¹¹ Tamtéž.

¹² Ochrana investic v mezinárodních dohodách a v právu EU [online]. Dostupné z: <https://www.google.cz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&cad=rja&uact=8&ved=oahUKEwjgg4OAqKrYAhVOyaQKhr2CACsQFghGMAQ&url=https%3A%2F%2Fobchod.wolterskluwer.cz%2Fcz%2Fukazka.dm-15293.pdf&usg=AOvVawoEQXLRmliaFvd7SpeA1WyY>, str. 10

¹³ Tamtéž, str. 12-13

¹⁴ Ochrana investic v mezinárodních dohodách a v právu EU, str. 14

¹⁵ Karel Wichs: Vyvlastňování ve Venezuele [online]. Český rozhlas. Dostupné z: http://www.rozhlas.cz/cro6/komentare/_zprava/karel-wichs-vyvlastnovani-ve-venezuele--1000172

¹⁶ Investoři žalují, Česku jde v arbitrážích nejméně o osm miliard [online]. Idnes.cz. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/arbitraz-cesko-investor-spor-zaloba-d7x-/ekonomika.aspx?c=A170919_201035_ekonomika_mpl

¹⁷ Tamtéž.

¹⁸ Co je investiční arbitráž [online]. Sekanina legal. Dostupné z: <http://www.sekaninalegal.eu/useful-info-detail/56/co-je-investicni-arbitraz>

¹⁹ Tamtéž.

²⁰ Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises [online]. Dostupné z: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-2-addendum-23-May-2008.pdf>

²¹ Viz čl. 23, 24 a 25 UDLP, jež zaručují svobodnou volbu zaměstnání, stejný plat za stejnou práci, právo na dovolenou, zabezpečení při nemoci a pracovní neschopnosti, právo zakládat odbory, či právo na zotavení se po nemoci. – UN, <http://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>

²² Plné znění v češtině: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1171/029.pdf>

²³ Plné znění v češtině: <https://www.mpsv.cz/files/clanky/1177/100.pdf>

²⁴ Plné znění v češtině: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/04/ILO-11-diskriminace.pdf>

²⁵ Plné znění v češtině: <https://www.beck-online.cz/bo/chapterview-document.seam?documentId=onrf6mjzheyf6nbyhexgi2brfuya>

²⁶ Plné znění v češtině: <http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinarodni-pakt-o-hospodarskych-socialnich-a-kulturnich-pravech.pdf>

²⁷ K dispozici zde: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-2-addendum-23-May-2008.pdf>

²⁸ Oficiální stránka zde:

<http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/SRSGTransCorpIndex.aspx>

²⁹ Corporations and human rights [online]. Michael Wright. Harvard Kennedy School. Dostupné z: https://sites.hks.harvard.edu/m-rcbg/CSRI/publications/workingpaper_44_Wright.pdf



- ³⁰ Shell ustál většinu žalob za znečištění v Nigérii. Uspěl jediný farmář [online]. Idnes.cz. Dostupné z: https://zpravy.idnes.cz/shell-ustal-vetsinu-zalob-za-znecesteni-v-nigerii-i-tak-je-to-prulom-11b-/zahranicni.aspx?c=A130130_212757_zahranicni_brd
- ³¹ Shell/BASF lawsuit (re Brazil) [online]. Business & Human Rights Resource Centre. Dostupné z: <https://business-humanrights.org/en/shellbasf-lawsuit-re-brazil>
- ³² Další příklad např.: *Cape/Gencor lawsuits (re So. Africa)* [online]. Business & Human Rights Resource Centre [cit. 13.10.2017]. Dostupné z: <https://business-humanrights.org/en/capegencor-lawsuits-re-so-africa-o>
- ³³ Dostupné z: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-2-addendum-23-May-2008.pdf>
- ³⁴ K dispozici zde: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinar.pakt-obc.a.polit._prava_.pdf
- ³⁵ Nová mezinárodní smlouva [online]. VCLP. Poslední změna 5.6.2015 [cit. 13.10.2017]. Dostupné z: <http://www.vclp.cz/news/nova-mezinarodni-smlouva-ke-korporacim-a-lidskym-pravum-vstupuje-osn-znovu-do-teze-reky/>
- ³⁶ Tamtéž.
- ³⁷ Tamtéž.
- ³⁸ Odpovědnost nadnárodních společností v mezinárodním právu [online]. Šafařík, Radan. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/134526/pravf_m/
- ³⁹ Právní subjektivita [online]. E-právo. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/pravni-subjektivita-13955.html>
- ⁴⁰ Malenovský, Jiří. *Mezinárodní právo veřejné*. Nakladatelství Doplněk, 1993, str. 64.
- ⁴¹ Viz článek 34 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv: http://www.echr.coe.int/Documents/Convention_CES.pdf
- ⁴² Nová mezinárodní smlouva [online]. VCLP. Poslední změna 5.6.2015 [cit. 13.10.2017]. Dostupné z: <http://www.vclp.cz/news/nova-mezinarodni-smlouva-ke-korporacim-a-lidskym-pravum-vstupuje-osn-znovu-do-teze-reky/>
- ⁴³ Tamtéž.
- ⁴⁴ Dunning, John H.; Lundan Sarianna M. *Multinational Enterprises and the Global Economy*. 2nd ed. Cheltenham: Edward Elgar, 2008, str. 9.
- ⁴⁵ John Ruggie, 2008. Dostupné z: http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/mezinar.pakt-obc.a.polit._prava_.pdf
- ⁴⁶ Vymahatelnost dodržování lidských práv u nadnárodních společností [online]. Denisa Bláhová. Poslední změna 24.6.2016 [cit. 5.4.2017]. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/130178722/?lang=en>
- ⁴⁷ Corporate accountability [online]. Amnesty International. [cit. 5.4.2017]. Dostupné z: <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/corporate-accountability/>
- ⁴⁸ Ruggie, John Gerard b. *Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises. Promotion and Protection of all Human Rights, Civil, Political, Economic, Social and Cultural Rights, Including the right to development* [online]. 2008. Dostupné z: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-2-addendum-23-May-2008.pdf>
- ⁴⁹ Bohňová, Petra. Vývoj doktríny forum non-conveniens v judikatuře nejvyššího soudu USA. [online] In: Svobodová, Klára. *Historie mezinárodního práva soukromého*. Brno, Masarykova univerzita, 2008. Dostupné z: <https://www.law.muni.cz/sborniky/historie2008/historie.pdf>
- ⁵⁰ Spar, Debora L. *The Spotlight and the Bottom Line: How Multinationals Export Human Rights*. Foreign Affairs
- ⁵¹ Corporate accountability [online]. Amnesty International. [cit. 5.4.2017]. Dostupné z: <https://www.amnesty.org/en/what-we-do/corporate-accountability/>



- ⁵² Forsythe, David. *Human Rights in International Relations*. 3rd ed. Cambridge University Press, 2012
- ⁵³ The Social Responsibilities of the Businessman [online]. University of Iowa. [cit. 13.10.2017] str. 9. Dostupné z: https://books.google.cz/books/p/university_of_iowa_press?q=CSR&hl=en_US&vid=ISBN9781609381967&ie=UTF-8&oe=UTF-8&redir_esc=y#v=onepage&q=CSR&f=false
- ⁵⁴ *The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders*. Business Horizons [online]. Carroll, Archie B. Dostupné z: <http://faculty.wvu.edu/dunnc3/rprnts.pyramidofcsr.pdf>
- ⁵⁵ Tamtéž.
- ⁵⁶ Zdroj: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/130178722/?lang=en>, str. 32
- ⁵⁷ Deva, Surya. *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implications for Companies*. European Company Law, 2012, str. 57
- ⁵⁸ *Responsibility of Transnational Corporations for Human Rights Violations: Deficiencies of International legal background and Solutions offered by national and regional legal tools* [online]. Institute of International and European Union Law. Dostupné z: http://www.mruni.eu/lt/mokslo_darbai/jurisprudencija/archyvas/dwn.php?id=335548
- ⁵⁹ Seznam zde: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>
- ⁶⁰ Bruno, Kenny; Karliner Joshua. *Tangled up in blue: Corporate partnerships at the United Nations* [online]. Corpwatch, 2000. Dostupné z: <http://s3.amazonaws.com/corpwatch.org/downloads/tangled.pdf>
- ⁶¹ Zdroj: <http://csrimlovinit.weebly.com/useful-resources.html>
- ⁶² V češtině k dispozici zde: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/MNEGuidelines%C4%8Ce%C5%A1tina.pdf>
- ⁶³ Černič, Jernej Letnar. *Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Analysis of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. [online] Hanse Law Review. Dostupné z: <http://hanselawreview.eu/wp-content/uploads/2016/08/Vol4No1Arto5.pdf>
- ⁵⁵ Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises [online]. OECD. Dostupné z: <http://mneguidelines.oecd.org/2015-Annual-Report-MNE-Guidelines-EN.pdf>
- ⁶⁴ Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises [online]. OECD. Dostupné z: <http://mneguidelines.oecd.org/2015-Annual-Report-MNE-Guidelines-EN.pdf>
- ⁶⁵ Vymahatelnost dodržování lidských práv u nadnárodních společností [online]. Denisa Bláhová. Poslední změna 24.6.2016 [cit. 5.4.2017]. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/130178722/?lang=en>
- ⁶⁶ K dispozici zde: <http://hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html>
- ⁶⁷ MANGALISO, Mzapo P. *South Africa: Corporate Social Responsibility and the Sullivan Principles*. Journal of Black Studies [online]. Dostupné z: <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/002193479702800205>
- ⁶⁸ The Global Sullivan Principles. [online] University of Minnesota. Dostupné z: <http://hrlibrary.umn.edu/links/sullivanprinciples.html>
- ⁶⁹ Plné znění v češtině: <http://mbehal.cz/nip/wp-content/uploads/2015/11/Tripartitn%C3%AD-deklarace-z%C3%A1sad-onadn%C3%A1rodn%C3%ADch-podnic%C3%ADch-a-soci%C3%A1ln%C3%AD-politice3.pdf>
- ⁷⁰ Vymahatelnost dodržování lidských práv u nadnárodních společností [online]. Denisa Bláhová. Dostupné z: <https://is.cuni.cz/webapps/zzp/download/130178722/?lang=en>



⁷¹ Vymahatelnost dodržování lidských práv u nadnárodních společností [online]. Denisa Bláhová.

2016 [cit. 5.4.2017]. Dostupné z:

<https://is.cuni.cz/webapps/zsp/download/130178722/?lang=en>

⁷² Nová mezinárodní smlouva [online]. Výzkumné centrum pro lidská práva. Právnická fakulta UK. Poslední změna 5.6.2015 [cit. 13.10.2017]. Dostupné z:<http://www.vclp.cz/news/nova-mezinarodni-smlouva-ke-korporacim-a-lidskym-pravum-vstupuje-osn-znovu-do-teze-reky/>

⁷³ *The Negotiations of the United Nations Code of Conduct on Transnational Corporations: Experience and Lessons Learned*. The Journal of World Investment & Trade [online].

Sauvant, Karl P. Dostupné z:

<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=482106013031117019074121096094007111052032042016084026027093125022114102102031028109096023059100025126046118020071118029029064024015069044007119077081086124113116100052018084084124071084025030024010072099015110027119066030005015005068104029107084069025&EXT=pdf>

⁷⁴ Dostupné zde: <http://hrlibrary.umn.edu/links/norms-Aug2003.html>

⁷⁵ *Transnational Corporations and the Duty to Respect Basic Human Rights*. Business Ethics Quarterly [online]. Arnold, Denis G. Dostupné z:

<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=02111212508906610411511806609907902410001801806008308912500100709712511811312208307806005505603506002300607111311011710901711804106603408608812001511001606806412006303008411111230691140890070210740231130800760901121211208711209111806083072024068&EXT=pdf>

⁷⁶ *UN Norms on the Responsibility of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights: A Requiem*. Miretski, Pini Pavel;

BACHMANN, Sascha-Dominik. The Deakin Law Review. Dostupné z:

<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=972064069115122112084122123000006007052078071079001010121095000004105120069124069086114022115039108097048076025001087104024112009041064065027093103124092118090083111039023095070104108011064114069075101120108109126122087092109010004075084126108083117021&EXT=pdf>

⁷⁷ <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/SRSGTransCorpIndex.aspx>

⁷⁸ Dostupné zde: <https://business-humanrights.org/sites/default/files/reports-and-materials/Ruggie-protect-respect-remedy-framework.pdf>

⁷⁹ Tamtéž.

⁸⁰ Protect, Respect and Remedy: what does Ruggie's framework mean for ethical trade in 2017 [online]. Ethical Trading Initiative. Poslední změna 13. 4. 2017.

Dostupné z: <https://www.ethicaltrade.org/blog/protect-respect-and-remedy-what-does-ruggies-framework-mean-ethical-trade>

⁸¹ Guiding principles [online]. OHCHR. Poslední změna 2011 [cit. 13.10.2017].

Dostupné z:

http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

⁸² Zprovoznění obecných zásad OSN pro obchod a lidská práva [online]. Česká podnikatelská rada pro udržitelný rozvoj. Dostupné z: <http://www.cbcsd.cz/action-2020/obchodni-reseni/zprovozneni-obecnych-zasad-osn-pro-obchod-a-lidska-prava/>

⁸³ *Beyond Ruggie's Guiding Principles on Business and Human Rights: Charting an Embrasive Approach to Corporate Human Rights Compliance* [online]. Texas

International Law Journal, Blitt, Robert C. Dostupné z:

<https://poseidon01.ssrn.com/delivery.php?ID=2231170041261260860640691170940050180560130340510870670980021131130910680680130010060120580171210>



15012035003006083105112124121039069054051084083083121127102102067024041095124101069127127093092115074112095102086010087008085113115117004106083029003070&EXT=pdf

⁸⁴ Vymahatelnost dodržování lidských práv u nadnárodních společností [online].

Denisa Bláhová. Dostupné z:

<https://is.cuni.cz/webapps/zp/download/130178722/?lang=en>

⁸⁵ Tamtéž.

⁸⁶ Česko pomáhá v OSN postavit korporace nad lidská práva [online]. E-republika.

Dostupné z: <http://e-republika.cz/article2687-%C4%8Cesko-pomaha-v-OSN-postavit-korporace-nad-lidska-prava>

⁸⁷ Jednání často rozděluje rozvinuté a rozvojové státy. Země třetího světa, kde mezinárodní korporace často působí (i s podporou tamních vlád), a kde se běžně dopouštějí porušování lidských práv a ničení životního prostředí, obvykle hlasují ve prospěch vytvoření závazných pravidel a regulací, či je přímo navrhují. Bohaté státy, kde mají tyto korporace svá sídla a kde také platí daně, naopak většinou brání

„svobodu podnikání svých společností“. – Tržby 10 největších korporací jsou vyšší než daňové výnosy 180 zemí světa [online]. Idnes.cz. Posl. změna 14.9.2016

[citováno 31.12.2017]. Dostupné z: https://ekonomika.idnes.cz/nejvetsi-korporace-vydelavaji-vice-nez-vetsina-zemi-sveta-dohromady-1jn-/eko-zahranicni.aspx?c=A160914_140843_eko-zahranicni_kris

⁸⁸ Investiční pobídky - nezbytný a efektivní nástroj ke zvýšení přílivu a zlepšení struktury přímých zahraničních investic do ČR Investiční pobídky - nezbytný a efektivní nástroj ke zvýšení přílivu a zlepšení struktury přímých zahraničních investic do ČR [online]. Martin Jahn. Dostupné z:

<http://cepin.cz/cze/prednaska.php?ID=229>











Pražský studentský summit

Pražský studentský summit je unikátní vzdělávací projekt existující od roku 1995. Každoročně vzdělává přes 300 studentů středních i vysokých škol o současných globálních tématech, a to především prostřednictvím simulace jednání čtyř klíčových mezinárodních organizací – OSN, NATO, EU a OBSE.

 www.studentsummit.cz	 www.facebook.com/studentsummit
 summit@amo.cz	 www.twitter.com/studentsummit
 www.instagram.com/praguestudentsummit	 www.youtube.com/studentsummitcz

Asociace pro mezinárodní otázky (AMO)

AMO je nevládní nezisková organizace založená v roce 1997 za účelem výzkumu a vzdělávání v oblasti mezinárodních vztahů. Tento přední český zahraničně politický think-tank není spjat s žádnou politickou stranou ani ideologií. Svou činností podporuje aktivní přístup k zahraniční politice, poskytuje nestrannou analýzu mezinárodního dění a otevírá prostor k fundované diskusi.

 +420 224 813 460	 www.facebook.com/AMO.cz
 www.amo.cz	 www.twitter.com/amo_cz
 info@amo.cz	 www.linkedin.com/company/amocz
 Žitná 608/27, 110 00 Praha 1	 www.youtube.com/AMOCz

Jakub Drahorád

Autor je spolupracovníkem Asociace pro mezinárodní otázky a členem přípravného týmu Pražského studentského summitu.

Background report je materiál pro žáky středních škol účastnících se Pražského studentského summitu. Všichni partneři projektu jsou uvedeni [zde](#).



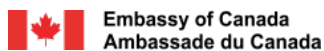
Generální partner
Pražského studentského summitu



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky



TOP
partneři



Partneři

HOSPODÁŘSKÉ NOVINY

RESPEKT

Mediální
partneři



Za
podpory