



人权理事会

第五十届会议

2022 年 6 月 13 日至 7 月 8 日

议程项目 3

促进和保护所有人权——公民权利、政治权利、
经济、社会及文化权利，包括发展权

冠状病毒疾病大流行：经验教训和前进

人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告

概要

在根据人权理事会第 17/4、第 26/22、第 35/7 和第 44/15 号决议提交的本报告中，人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组概述了各行为者在处理冠状病毒疾病大流行以及随之而来涉及工商业的侵犯人权行为方面所采取的方式。报告突出介绍了经验教训，并确定了保护和尊重人权的机会和挑战。



一. 背景、目的和目标

1. 冠状病毒病(COVID-19)大流行及其社会经济后果是对政府和企业的领导能力和人权遵守对策的考验。疫情突出并加剧了现有的不平等，并导致了巨大的人权危机。各国、企业和所有利益攸关方必须吸取疫情的教训，并采取与这一挑战相称的行动，包括采取措施限制未来危机对人造成的代价，拯救生命和保护人权。
2. 在本报告中，工作组概述了各国、企业、民间社会和各种其他行为体如何应对疫情以及随之而来的工商业相关的人权侵犯。报告突出介绍了经验教训，并根据《工商企业与人权指导原则：实施联合国“保护、尊重和补救”框架》确定了保护和尊重人权的机会和挑战。¹ 报告在建议中讨论了工商业与人权议程如何可以促进“更好地重建”和应对新出现的全球危机，同时确保采取行动防止工商业相关的人权侵犯，并保护人权。
3. 工作组在报告中强调，各国政府和企业需要确保采取可持续的以人为本的办法，同时应对疫情和其他危机，包括冲突、气候变化、环境污染以及不公正和日益不平等造成的人权挑战。报告强调了《指导原则》的要求，即确保国家和企业能够以保护和尊重人权并防止今后侵犯人权的方式应对危机。工作组强调，这需要巧妙地结合强制性和自愿性措施，并采纳认识到和响应国家、区域和全球各级社会和经济面临的人权和环境挑战的变革性商业模式，以扩大和加快行动。

二. 方法

4. 在本报告中，工作组借鉴了在征求意见的呼吁、² 工作组第三十一届会议期间举行的磋商以及工商业与人权论坛第九³ 和第十届会议举行的相关会议之后收到的意见。⁴ 所审查的其他信息包括关于冠状病毒方面良好做法的提交材料，⁵ 以及在 2020 年发出的调查问卷的相关答复，该调查问卷是在理事会核准《指导原则》十年后为编写未来路线图而发出的。⁶ 本报告遵循工作组以前开展的工

¹ [A/HRC/17/31](#), 附件。

² See <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/CFI-report-50th-session-HRC.aspx>.

³ See <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD0O/addressing-vulnerabilities-of-migrant-workers-covid-19-and-beyond?linkback=grid>; <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD2E/time-for-action-the-role-of-human-rights-defenders-in-defending-rights-during-crisis-and-when-building-back-better?linkback=grid>; <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD2R/building-back-better-to-prevent-climate-crisis-what-states-and-businesses-need-to-do?linkback=grid>; and <https://2020unforumbhr.sched.com/event/fD4e/preventing-conflict-what-role-for-the-guiding-principles-in-peace-and-security?linkback=grid>.

⁴ See <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7II/covid-19-lessons-learnt-and-moving-forward?linkback=grid> (sched.com).

⁵ See <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/calls-input/states-submissions-good-practices-corona-virus-context>.

⁶ See https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

作，如“危机时期负责任复苏路线图”⁷和“确保企业在 COVID-19 危机期间及以后尊重人权：《工商业与人权指导原则》的相关性”，⁸以及联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)开展的相关工作。⁹

三. 盘点疫情期间与工商业有关的负面人权影响

5. 到 2022 年 3 月，已确认超过 4.58 亿 COVID-19 病例，600 多万人死于该病毒。¹⁰ 根据国际劳工组织(劳工组织)的数据，全球劳动力市场从疫情中的复苏在 2021 年陷入停滞，2021 年的全球工作时间大大低于 2019 年。¹¹ 至少在 2023 年之前，全球失业率目前预计将保持在高于疫情前的水平上。2022 年的水平估计为 2.07 亿，而 2019 年为 1.86 亿。¹² 劳工组织总干事认为，“前景仍然脆弱，复苏道路缓慢而不确定”。¹³

6. 除了疫情对身体健康的影响外，2020 年，又诊断出 5,300 万例严重抑郁症和 7,600 万例焦虑症，原因包括行动减少、每天的感染率信息、封锁、公共交通减少、学校和商业关闭以及社会互动减少等因素的综合影响。¹⁴

7. 疫情特别影响到若干群体，包括青年、老年人、难民、移民工人、残疾工人、少数群体和土著人民。¹⁵ 它加剧了妇女和女孩面临的现有脆弱性，包括基于性别的暴力，并进一步扩大了性别和社会经济不平等。一些妇女和女孩发现，在疫情期间，现有的护理责任变得更加耗时，对她们的就业和教育造成了影响，照顾患有 COVID-19 的人使她们面临更高的感染风险。土著妇女的处境尤其困难，她们往往由于是妇女、土著和经济边缘化而遭受交叉形式的歧视。¹⁶ 劳工组织强调，妇女受到不成比例的影响，在疫情爆发前(2019 年)占总就业人数的

⁷ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/WG/Responsible-recovery-information-note.pdf>.

⁸ See <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25837&LangID=E>.

⁹ See <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

¹⁰ 见 <https://covid19.who.int/>.

¹¹ 见 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_824092.pdf.

¹² See https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_834081.pdf.

¹³ See https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_834117/lang--en/index.htm.

¹⁴ See [https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736\(21\)02143-7/fulltext#section-3d6acba1-acea-4be2-8dc9-b7e14e5b6583](https://www.thelancet.com/journals/lancet/article/PIIS0140-6736(21)02143-7/fulltext#section-3d6acba1-acea-4be2-8dc9-b7e14e5b6583).

¹⁵ See https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_world_of_work_and_covid-19_june_2020.pdf.

¹⁶ See <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>; <https://www.oxfam.org/en/research/no-one-safe-coronavirus-until-everyone>; and <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621028/bp-avoiding-ethnocide-210720-en.pdf>.

38.9%，2020 年占就业损失的 47.6%。年轻人也受到严重影响，2019 年占总就业人数的 13%，2020 年占就业人数下降的 34.2%。¹⁷

8. 疫情及其社会经济后果与冲突、气候变化、环境污染以及不公正、歧视和日益加剧的不平等所产生的人权挑战同时发生，这些挑战与全球、区域和国家经济体系有着千丝万缕的联系。经济行为体在疫情期间作出的决定削弱了对工人和更广泛社区的保护。工作场所的关闭已经无处不在。企业面临着收入损失和破产，规模之大前所未有的，导致数百万人失业或员工被解雇，往往得不到有效的补偿。对人权维护者，包括工会领导人的威胁有所增加。¹⁸

9. 疫情突出许多现有问题，包括有问题的政府公共采购做法，特别是在购买个人防护设备方面，以及缺乏对工人权利的尊重，特别是在全球供应链中。¹⁹ 一些企业为应对对药品、口罩、手套和消毒剂需求的增加，制造不符合规定标准的医疗用品，或不成比例地提高口罩等医疗用品的价格，例如在伊拉克和也门，从而助长了局势的恶化。²⁰

10. 特别容易受到危机最严重影响的是供应链下游的数百万工人，他们在不稳定的条件下工作，其中主要是妇女及其家庭和社区的主要照顾者。他们往往是第一个被解雇，但最后一个得到支助的人，他们已经面临贫困工资、危险和不安全的工作条件、歧视以及很少或根本没有社会保障或人权保障。由于缺乏保护和就业关系不稳定，从事不稳定工作的人、临时工、移民工人和非正规经济部门的工人受到疫情的负面影响极其严重。²¹ 例如，计件工人(按单位生产而不是按劳动时间支付工资)，如泰国的海鲜移民工人，无法赚取最低工资，很少或根本得不到雇主的支持，使他们陷入债务或其他不稳定的境地。²² 由于旅行和进口限制导致劳动力短缺，农场移民工人面临更大的压力。²³ 据报告，在卡塔尔等一些国家，在疫情期间，数千名外国工人被解雇并被驱逐回本国，没有收到应付给他们的资金，工资付款也延误。²⁴

11. 此外，在疫情期间，某些部门的工人面临特殊的挑战，因此呼吁关注他们的困境。例如，为应对由疫情引发的海员人道主义危机—其中许多人被困在海上的时间比非疫情时期通常要长得多，工作组、人权高专办和联合国全球契约发布了

¹⁷ See https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_824092/lang--en/index.htm.

¹⁸ See <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/media-centre/attacks-and-risk-to-business-and-human-rights-defenders-worsened-in-2020/>.

¹⁹ See <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/danish-institute.pdf>.

²⁰ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

²¹ See https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_834067.pdf; <https://www.who.int/news/item/13-10-2020-impact-of-covid-19-on-people%27s-livelihoods-their-health-and-our-food-systems>; and <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

²² See <https://oxfamlibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621193/bp-precarity-pandemic-thailand-seafood-workers-300721-en.pdf>; and <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

²³ See <https://www.fao.org/news/story/pt/item/1268059/icode/>.

²⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

一项联合行动呼吁，呼吁相关工商企业履行其人权责任，根据《指导原则》解决航运业的人道主义危机。²⁵ 由于企业取消订单并拒绝向供应商付款，数百万服装工人失去了工作²⁶ (据报道，2019年，全球10个最大的服装品牌向股东支付了210亿美元的股息和股票回购)，²⁷ 这导致人们呼吁各品牌减轻疫情对这些工人的影响。²⁸

12. 全球危机，如疫情，为政府和企业提供了一个机会，以尊重权利的方式重塑经济，将人权置于复苏计划的中心，并吸取过去的教训，更聪明、更好和更公平地“向前迈进”。²⁹ 其中一个例子是老挝人民民主共和国的社会经济应对计划，该计划寻求扩大基本服务的可及性，并增加社区对决策的参与。它采用基于人权的办法，最终旨在解决不平等的根源。³⁰ 一些世界领导人于2021年2月指出：“我们不应该害怕一个疫情后的世界将与之前的现状不一样。我们应该拥抱它，并利用一切适当的论坛和现有的机会，通过推进国际合作事业，使它成为一个更美好的世界”。³¹ 当前，世界对疫情作出反应并制定了摆脱疫情的方针，这是一个转折点。政府和企业领导人做出的决定可以为全球和国内市场和经济构建一条更可持续、更有弹性的道路。《指导原则》为各国和企业在规划从疫情中负责任地复苏和处理未来危机方面提供了蓝图。

四. 经验、教训和前进以面对未来的危机

A. 国家保护人权的职责：防止企业在危机期间侵权

13. 为了履行《指导原则》支柱一规定的保护人权的职责，各国需要将人民的需要置于有企业参与的疫情应对和复苏努力的核心，³² 巧妙地结合法律和政策措​​施，要求并使工商企业能够尊重人权。

14. 各国采取了各种措施来减轻疫情对工商企业的影响。这包括向企业、雇员、不同合同的工人和失业者提供直接和间接的财政援助；³³ 支持工人和消费者的

²⁵ See https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/Joint_statement_Covid19_and_seafarers.pdf.

²⁶ See <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/major-apparel-brands-delay-cancel-orders-in-response-to-pandemic-risking-livelihoods-of-millions-of-garment-workers-in-their-supply-chains/>.

²⁷ See <https://assets.oxfamamerica.org/media/documents/bp-power-profits-pandemic-100920-en.pdf>; and <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/oxfam.pdf>.

²⁸ See <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/csos-call-on-govts-brands-suppliers-to-urgently-mitigate-health-economic-impacts-on-60-million-garment-workers-bearing-brunt-of-covid-19-crisis/>.

²⁹ See <https://www.ohchr.org/en/special-procedures/wg-business/stocktaking-10th-anniversary-ungps>.

³⁰ See <https://www.undp.org/content/undp/en/home/news-centre/speeches/2021/high-level-political-segment-of-46th-united-nations-human-rights.html>.

³¹ See <https://www.project-syndicate.org/commentary/multilateralism-for-the-masses-by-emmanuel-macron-et-al-2020-02>.

³² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

³³ See <https://www.ohchr.org/en/calls-for-input/calls-input/states-submissions-good-practices-corona-virus-context>.

数字空间和连通性，例如在柬埔寨、³⁴ 智利、³⁵ 哥斯达黎加、³⁶ 克罗地亚、³⁷ 墨西哥、³⁸ 葡萄牙、³⁹ 俄罗斯联邦⁴⁰ 和沙特阿拉伯；⁴¹ 简化与申请社会福利有关的行政程序，例如在伊拉克、⁴² 墨西哥、⁴³ 葡萄牙⁴⁴ 和俄罗斯联邦；⁴⁵ 开设履行纳税义务的宽限期，例如在墨西哥；⁴⁶ 允许灵活的工作安排，例如在菲律宾；⁴⁷ 创建远程工作，如在阿根廷、⁴⁸ 葡萄牙⁴⁹ 和西班牙；⁵⁰ 加强柬埔寨农村经济发展；⁵¹ 向印度尼西亚⁵²、毛里求斯⁵³ 和沙特阿拉伯⁵⁴ 的中小型企业提供一揽子救济；并支持受打击特别严重的部门，如瑞士的旅游业。⁵⁵

15. 一些国家为工商企业提供了经济援助和一揽子刺激计划，其中规定受益者必须在整个业务过程中尊重人权。措施包括：西班牙禁止解雇临时承包商和终止合同；⁵⁶ 墨西哥向雇主提供贷款的条件是保留其劳动力；⁵⁷ 丹麦复苏援助的条件

³⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Cambodia.pdf>.

³⁵ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/CHILE.pdf> (in Spanish).

³⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (in Spanish).

³⁷ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Croatia.pdf>.

³⁸ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (in Spanish).

³⁹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/portugal-submission-covid19.pdf>.

⁴⁰ See https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (in Russian).

⁴¹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁴² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (in Arabic).

⁴³ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (in Spanish).

⁴⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁴⁵ See https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (in Russian).

⁴⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (in Spanish).

⁴⁷ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Philippines.pdf>.

⁴⁸ See <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/233626/20200814> (in Spanish).

⁴⁹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁵⁰ See <https://www.landac.com/en/the-remote-working-law-in-spain/>.

⁵¹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Cambodia.pdf>.

⁵² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/indonesia-submission-covid19.pdf>.

⁵³ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁵⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁵⁵ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SWITZERLAND.pdf> (in French).

⁵⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Spain.pdf> (in Spanish).

⁵⁷ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (in Spanish).

是公司同意不支付股息和不参与股票回购；⁵⁸ 法国和美利坚合众国暂时禁止接受政府救济基金的公司回购股票；⁵⁹ 奥地利迫使高管返还接受联邦救助资金的公司发放的奖金；⁶⁰ 丹麦、法国和波兰禁止利用避税天堂的公司获得与疫情相关的政府财政援助，禁止在海外避税天堂注册的公司接受政府救助。⁶¹ 布隆迪、⁶² 伊拉克、⁶³ 葡萄牙⁶⁴ 和沙特阿拉伯⁶⁵ 等一些国家加强监测系统，以确保商业行为符合国内法和国际人权标准。

16. 包括毛里求斯、⁶⁶ 俄罗斯联邦⁶⁷ 和瑞士⁶⁸ 在内的国家也向受疫情影响特别严重的弱势工人团体伸出援手。伊拉克为寡妇和离婚妇女采取了具体保护措施，⁶⁹ 哥斯达黎加制定了女企业家国家方案，⁷⁰ 大不列颠及北爱尔兰联合王国实行了性别薪酬差距立法，德国和荷兰即将制定性别敏感性立法。⁷¹ 青年人得到了经济合作与发展组织(经合组织)⁷² 以及伊拉克⁷³ 和墨西哥⁷⁴ 的特别支持。阿塞拜疆⁷⁵ 和哥斯达黎加⁷⁶ 还向残疾人提供支助，加拿大⁷⁷ 向土著人民提供资

⁵⁸ See https://www.nordicpolicycentre.org.au/denmark_bars_tax_haven_companies_from_covid_19_financial_aid.

⁵⁹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

⁶⁰ See <https://www.reuters.com/article/us-lufthansa-austrian-bonuses/austrian-airlines-execs-topay-back-bonuses-after-bailout-furore-idUSKCN25F2D3>.

⁶¹ See https://www.nordicpolicycentre.org.au/denmark_bars_tax_haven_companies_from_covid_19_financial_aid; and <https://www.businessinsider.com/france-coronavirus-bailout-tax-haven-registered-subsidies-ineligible-020-4?r=US&IR=T>.

⁶² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/BURUNDI.pdf> (in French).

⁶³ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (in Arabic).

⁶⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Portugal.pdf>.

⁶⁵ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁶⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁶⁷ See https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (in Russian).

⁶⁸ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Switzerland.pdf> (in French).

⁶⁹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (in Arabic).

⁷⁰ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (in Spanish).

⁷¹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

⁷² See <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-have-countries-done-to-support-young-people-in-the-covid-19-crisis-ac9f056c/>.

⁷³ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (in Arabic).

⁷⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-04/CFI-HRC50-submissions-Mexico-1.pdf> (in Spanish).

⁷⁵ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (in Spanish).

⁷⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/azerbaijan-submission-covid19.pdf>.

⁷⁷ See <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7II/covid-19-lessons-learnt-and-moving-forward?linkback=grid> (session recording, 42:20–47:30).

助。印度尼西亚遣返移民工人、渔民和海员，⁷⁸ 沙特阿拉伯延长外国工人的过期居留。⁷⁹ 菲律宾为流离失所工人、就业不足和自营职业工人提供临时就业。⁸⁰ 伊拉克⁸¹ 和泰国⁸² 启动了紧急财政赠款，并为非正规部门的工人分发资金。

17. 然而，疫情突出表明，世界各地的一些国家政策和做法不符合国家保护人权的职责。例如，在北美和欧洲的一些国家，为应对疫情而采取的一些立法和措施对环境产生了严重影响，减少了环境法的执行和获得与保护环境有关的信息的机会，或者允许高污染行业的公司获得救助。⁸³ 此外，印度等一些国家暂停了保护工人健康和安全的劳动法的某些方面。⁸⁴ 在孟加拉国、尼泊尔、巴基斯坦和斯里兰卡，政府试图改变劳动法，对工人的结社自由和集体谈判产生负面影响。⁸⁵ 在拉丁美洲，采掘公司在疫情期间继续开展其项目，因为各国政府认为这些项目具有战略意义或至关重要，使当地土著社区感染病毒的风险增加。⁸⁶ 远程工作安排带来了对法律保护不足的关切，包括缺乏在家工作的工具、职业健康和卫生监督不足、工作时间长和工作条件不适当，以及对工人的隐私保护不足。⁸⁷

18. 经合组织、欧洲联盟和劳工组织等各国国际和区域组织以及人权观察社等民间社会组织为各国制定了关于如何在危机期间支持个人和公司的指导、技术援助、能力建设和提高认识工具，以及如何更好地履行保护人权不受工商业相关的人权侵犯的职责。⁸⁸

⁷⁸ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Events/GoodPracticesCoronavirus/indonesia-submission-covid19.pdf>.

⁷⁹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁸⁰ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Philippines.pdf>.

⁸¹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf>.

⁸² See <https://www.bangkokpost.com/business/1914400/cash-goes-to-13-4m-non-formal-workers>.

⁸³ [A/HRC/47/50](#), para. 67. See also <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/covid-19-polluting-industries-lobby-to-get-bailouts-and-suspend-environmental-protections/>; and <https://www.theguardian.com/environment/2020/apr/17/polluter-bailouts-and-lobbying-during-covid-19-pandemic>.

⁸⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>; and <https://www.reuters.com/article/us-health-coronavirus-india-workers-trfn-idUSKBN22P00H>.

⁸⁵ See <https://www.industrialunion.org/alarmed-attacks-on-labour-laws-during-covid-19-in-south-asia>.

⁸⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>; and https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46698/S2000893_en.pdf.

⁸⁷ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>; and https://www.washingtonpost.com/world/europe/coronavirus-remote-work-europe/2020/09/04/6e4a19c6-e23e-11ea-82d8-5e55d47e90ca_story.html.

⁸⁸ See https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=119_119686-962r78x4do&title=Supporting_people_and_companies_to_deal_with_the_Covid-19_virus; https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2020-0054_EN.pdf; <https://www.hrw.org/news/2020/06/29/protecting-economic-and-social-rights-during-and-post-covid-19>; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771042.pdf; and https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_806092.pdf.

19. 在处理工商业相关的人权侵犯方面，各国吸取的经验教训包括：需要加强多方利益攸关方对话和人权培训；⁸⁹ 民间社会积极参与人权培训和教育以及危机应对；需要加强对商业行为的监督；⁹⁰ 必须建立经济体制以确保迅速应对危机；⁹¹ 以及采用数字技术工具。⁹² 许多政府对疫情作出反应的紧迫性和决心表明，它们可以以同样的速度、奉献精神和毅力采取行动，解决气候变化和其他工商业相关的人权侵犯问题，如果它们选择这样做。“重建得更好”，即利用危机作为向更绿色、更公正世界的过渡，这种意愿需要加以利用。在疫情后复苏计划中提及《指导原则》很重要，但需要有具体的要求和监测。⁹³

B. 公司尊重人权的责任，包括在危机期间

20. 《指导原则》支柱二所规定的所有企业尊重人权的独立责任，即使在经济困难时期以及在公共卫生或其他危机期间也始终适用。这与各国政府是否以及如何履行自己的义务无关。⁹⁴ 《指导原则》第 13 条指出，尊重人权的责任要求企业既要避免通过自身活动造成或助长不利的人权影响，又要在这种影响发生时加以处理；并设法防止或减轻因其商业关系而与其业务、产品或服务直接相关的不利人权影响，即使这些影响并非由它们造成的。这包括对以下群体的影响：日散工、非合同工、临时雇员、在所谓零工经济和其他形式不稳定工作中的工人、在整个供应链中工作的工人，以及客户和社区。

21. 正如工作组所指出的，虽然一些工商业因产品或服务而在危机局势中可发挥特殊作用，但所有企业都有责任防止和处理它们可能会卷入的不利人权影响，并有尊严地待人。⁹⁵ 实际步骤有：人权尽职调查，以确定、预防、减轻并说明如何应对其人权影响；采取适当的预防措施，确保工人的健康和安全，保护他们在工作时免受风险，如提供个人防护设备，⁹⁶ 并确保基本保障，如带薪病假；并在危机管理小组中包括人权专家。⁹⁷

22. 许多企业在疫情期间遇到了与需求、供应链、运输、流动性和工人保护等巨大变化有关的挑战。它们还必须管理一个这样的劳动大军，他们担心感染病毒，忧虑可能会失去生计，关切社会保障覆盖面不足，全世界数百万人因此而得不到

⁸⁹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COLOMBIA.pdf> (in Spanish); and <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (in Spanish).

⁹⁰ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

⁹¹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Iraq.pdf> (in Arabic).

⁹² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Mauritius-1.pdf>.

⁹³ See <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/nhris/danish-institute.pdf>.

⁹⁴ See https://www.ohchr.org/Documents/Events/COVID-19_Guidance.pdf.

⁹⁵ See <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

⁹⁶ 同上。

⁹⁷ See <https://gbihhr.org/updates/pandemic-shows-need-to-integrate-human-rights-specialists-in-crisis-managem>.

适当的医疗保健或社会福利。⁹⁸ 其他挑战包括：商业机会减少、客户流失、业务成本增加、付款延迟、与雇员长期病假有关的费用、现金流量减少、难以支付银行贷款以及政府对中小企业的支持不足或有限。

23. 疫情对工作方法、供应链和业务造成的重大干扰，给公司在执行《指导原则》和开展人权尽职调查方面带来了挑战。在这方面，由于暂时停止业务活动，以及远程(非面对面)了解令人关切的情况，公司在查明可能的侵犯人权行为方面遇到了困难，在与供应商联络和与非正规部门和受影响社区接触方面也遇到了困难。⁹⁹ 虽然对面交流的限制使人权风险管理更加困难，但一些行为者提出了应对疫情带来的挑战的方法，如利用视频会议技术进行远程工厂参观和审计，并向管理人员询问工人的工作时间，家庭联系和户外时间等，以收集关于工人所遇到的现实信息。¹⁰⁰

24. 正如乐施会所报告的，在疫情期间，许多企业赚钱了，但在支持政府应对疫情方面却无所作为。据称，多家公司从政府的救济方案中获利，但在优先发放奖金和现金股息的同时，进行了裁员或削减员工工时和工资。一些石油、天然气和采矿公司游说政府放松对环境、税收和社会等保护的管制。例如，航空业成功地游说降低二氧化碳排放费用，削弱了环境法规。¹⁰¹

1. 风险群体和具体部门的人权挑战

25. 研究表明，在许多部门，企业对疫情的反应是不够的。¹⁰² 疫情揭示了不平等之处，这种不平等使公司得以不受惩罚地经营，尽管侵犯了人权和环境。¹⁰³ 这些问题包括服装公司供应链中侵犯劳工权利的行为、酒店业中侵犯雇员和顾客健康权利的行为，以及信息自由问题，特别是有关通过社交媒体传播错误信息的问题。¹⁰⁴ 有报告称，在食品、个人防护设备生产和送货部门，工人面临更大的劳动剥削风险，包括强迫劳动，特别是与移民工人有关的强迫劳动，¹⁰⁵ 以及对工人结社自由和集体谈判的限制。

26. 疫情导致企业大规模裁员。2020年5月，在国际工会联合会调查的100个国家中，有87个国家报告称，本国企业正在裁员。¹⁰⁶ 大规模失业，即使是一项临

⁹⁸ See <https://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=25843&LangID=E>.

⁹⁹ See https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE_Input_OHCHR_Covid_Biz.pdf.

¹⁰⁰ See <https://gbihr.org/updates/the-impact-of-remote-working-on-companies-human-rights-risk-management>.

¹⁰¹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>.

¹⁰² See https://assets.worldbenchmarkingalliance.org/app/uploads/2021/02/CHBR-Covid-Study_110221_FINAL.pdf.

¹⁰³ See <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/eccj.pdf>.

¹⁰⁴ See https://blog.twitter.com/en_us/topics/company/2020/covid-19.html#protecting; and <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, p. 39.

¹⁰⁵ See response from Anti-Slavery International at https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁶ See https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf.

时措施，也会导致全球人口中很大一部分人面临更大的风险，遭受强迫劳动和其他形式现代奴役的剥削。¹⁰⁷ 公司还常常选择强迫工人休无薪假或“自愿”减薪、取消订单、推迟付款和以其他方式退出履行与分包商和供应商的合同，或在合同中援引不可抗力条款，以阻止订单的交付和付款。¹⁰⁸

27. 当企业继续经营时，低层和基本工人(包括零工经济中的工人)的健康和安全风险往往增加，他们面临不卫生的工作条件和缺乏个人防护设备。在一些国家，法院不得不迫使平台公司向工人提供个人防护设备。¹⁰⁹ 卫生、食品和运输等基本部门的工人¹¹⁰ 冒着生命危险，忍受着强迫劳动等难以言状的艰苦，¹¹¹ 以生产保护最终用户生命所需的基本物品。¹¹² 在自由贸易区和偏远矿区经营的公司有时拒绝与员工就健康和安全保护问题进行协作，这增加了病毒的传播。

28. 这场危机对价值链上的数百万工人造成了破坏性影响，揭示了：廉价全球外包的人权风险；¹¹³ 多国企业供应链管理和诚信体系方面的现有差距；¹¹⁴ 以及国家和企业在应对这些影响方面的共同责任。¹¹⁵ 品牌和零售商在短时间内取消订单，并拒绝支付他们订购并已经生产的商品，这使得工厂无法支付生产工人的工资。¹¹⁶ 价值链上的工人，特别是服装部门的，一直处于低工资或无薪状态，或

¹⁰⁷ See response from Anti-Slavery International at https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁸ See response from Focal Group of Civil Society Organizations on Business and Human Rights at https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁰⁹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹¹⁰ See <https://www.cambridge.org/core/blog/2020/04/08/covid-19-and-the-corporate-duty-to-respect-human-rights-its-time-for-the-business-community-to-step-up/>.

¹¹¹ See <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/malaysia-medical-glove-manufacturers-see-surge-in-orders-due-to-covid-19-amid-forced-labour-concerns/>.

¹¹² See <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/from-impossible-to-inevitable.-corporate-justice-in-times-of-covid-19.pdf>.

¹¹³ See <https://criticallegalthinking.com/2020/03/27/international-economic-law-covid-19/>.

¹¹⁴ See response from Transparency International at https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹¹⁵ See <http://corporatejustice.org/wp-content/uploads/2021/04/from-impossible-to-inevitable.-corporate-justice-in-times-of-covid-19.pdf>.

¹¹⁶ See <https://www.industriall-union.org/covid-19-an-existential-crisis-for-the-garment-industry>.

被解雇，没有社会安全网，¹¹⁷ 这毁掉了孟加拉国和柬埔寨等国服装厂工人的生计。¹¹⁸ 在服装部门，针对工会成员的报复措施也是这次危机的典型后果。¹¹⁹

29. 此外，随着疫情和相关旅行限制的持续，约有 50 万商船船员被困在船上。对公路运输工人来说，职业风险增加，包括与盗窃基本产品和药品货物有关的暴力行为，以及个人防护设备短缺。由于运费降低、保险范围不确定以及独立或非正规司机的社会保障不足，卡车司机面临财务困境。¹²⁰

30. 对各地与疫情有关的商业行为进行的研究发现了某些部门的问题。例如，在墨西哥的农业企业、采掘业和制造业等部门，与疫情有关的侵犯人权的主要原因是：没有执行适当的卫生措施；在高风险情况中，不管是在工作场所，还是在往返家中的交通工具中，工人处于高风险状况或得不到支持；没有正当理由、任意或大规模的解雇；减薪，无薪“强制休假”和社会福利下降。¹²¹ 在洪都拉斯，有关服装加工业的研究表明，与疫情有关的裁员、暂停工作和医疗服务、收入减少、丧失福利和休假，以及工作条件的其他变化，给女工造成了严重的身心健康问题。¹²² 另一项研究考察了全球 49 家最大的信息和通信技术公司为解决供应链中的强迫劳动问题所做的努力，发现该部门的风险包括工人易受强迫劳动、过度加班、扣留工资，以及工人易于缺乏替代生计。由于移民工人的法律地位不稳定，他们遭受剥削的风险更大。¹²³ 在利用社交媒体传播仇恨言论方面，大型社交媒体公司增加了自动化和人工智能技术的使用，以便在疫情期间对内容进行自动审核。这加剧了先前存在的内容审核技术问题，需要大量少数民族语言和方言中的仇恨和暴力言论术语数据集来识别和删除非法内容。这些数据集在非西方语言中的开发程度要低得多，导致不平衡的审核被那些试图规避限制、进行威胁或

¹¹⁷ Ibid. See also <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/supply-chain-workers/>; <https://www.theguardian.com/global-development/2020/mar/19/garment-workers-face-destitution-as-covid-19-closes-factories>; <https://theconversation.com/the-real-economic-victims-of-coronavirus-are-those-we-cant-see-133620>; <https://www.workersrights.org/issues/covid-19/tracker>; <https://www.theguardian.com/global-development/2020/jun/10/anger-at-huge-shareholder-payout-as-us-chain-kohls-cancels-150m-in-orders>; and response from Max Planck Institute for Comparative Public Law and International Law at https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹¹⁸ See <https://www.business-humanrights.org/en/big-issues/covid-19-coronavirus-outbreak/supply-chain-workers/>; and https://www.ilo.org/asia/publications/issue-briefs/WCMS_758626/lang--en/index.htm.

¹¹⁹ See https://media.business-humanrights.org/media/documents/Unpaid_wages_v9.pdf; and <https://www.reutersevents.com/sustainability/millions-garment-workers-face-destitution-fashion-brands-cancel-orders>.

¹²⁰ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

¹²¹ See https://media.business-humanrights.org/media/documents/Mexico_COVID-19_Report_EN_Final.pdf.

¹²² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH1.pdf>; <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH2.pdf>; <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH6.pdf>; and <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/CODEMUH7.pdf>.

¹²³ See <https://knowthechain.org/2020-ict-overview/>.

审查合法内容的人利用。过度依赖自动内容审核，而不是手动内容审核，对全球南方和非西方语言的审核造成了不成比例的影响。¹²⁴

31. 在疫情期间，土著人民遭受了各种工商业相关的人权侵犯，例如土地掠夺增加，限制他们使用其传统土地、领土和资源，以及继续无视他们的自决权和自治权。¹²⁵ 在秘鲁，石油和采矿公司的人员无视土著人民采取的关闭其领地的进口和自我隔离的自我保护行动，¹²⁶ 未经选择自我隔离的社区同意，也没有适当的保护协议，就进入了土著领地。¹²⁷ 在许多地方，企业为了经济增长而回避在环境和人权方面的责任，包括土著人民自由、事先和知情协商和同意的权利。¹²⁸

2. 采取积极的商业举措，以减轻对整个供应链中工人和社区权利的负面影响

32. 在疫情期间，企业有一些良好的做法。例如，在大不列颠及北爱尔兰联合王国，一些大型超市宣布立即向较小的供应商付款。¹²⁹ 其他主要买家，包括在孟加拉国，承诺为所有已在生产或已完成的订单付款。¹³⁰ 其他积极行动包括，国际公平贸易组织决定加强工人的保护措施和设备，¹³¹ 一家大型多国消费品公司向全球供应商提供援助，¹³² 发展替代食品系统，¹³³ 以及增加公司对增强妇女权能原则的支持。¹³⁴ 其他积极举措包括，公司利用并增加在商业关系中的影响力，支持医院和其他保健提供者在疫情期间尊重人权，例如为保健工作者提供免费膳食和交通支持。¹³⁵ 各公司还展示了创新，将生产转移到开发抗击疫情所必

¹²⁴ See response from Tahrir Institute for Middle East Policy at https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹²⁵ A/HRC/47/50, para. 56.

¹²⁶ See <https://www.oxfam.org/en/research/averting-ethnocide-indigenous-peoples-and-territorial-rights-crisis-face-covid-19-latin>; and <https://ojo-publico.com/1720/indigenas-y-coronavirus-sentimos-que-el-estado-nos-abandono> (in Spanish).

¹²⁷ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>; and <https://muqui.org/noticias/protocolos-de-salud-con-vacios-y-reactivacion-economica-apresurada/> (in Spanish).

¹²⁸ A/HRC/47/50, para. 56.

¹²⁹ See <https://policy-practice.oxfam.org/resources/power-profits-and-the-pandemic-from-corporate-extraction-for-the-few-to-an-econ-621044/>; and <https://views-voices.oxfam.org.uk/2020/06/which-supermarkets-are-doing-the-most-to-protect-the-rights-of-food-workers/>.

¹³⁰ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/OXFAM.pdf>; and <https://www.thedailystar.net/business/news/hm-comes-its-garment-suppliers-rescue-1887454>.

¹³¹ See <https://www.fairtrade.net/news/new-guidance-from-fairtrade-boosts-action-to-protect-farmers-and-workers-during-covid-19-pandemic>.

¹³² See <https://www.sharecast.com/news/news-and-announcements/unilever-announces-euro600m-of-virus-relief-measures--7398120.html>.

¹³³ See <https://www.oxfam.org/en/food-workers-frontline-coronavirus>.

¹³⁴ See <https://www.oxfamamerica.org/explore/research-publications/implementation-of-weeps/>.

¹³⁵ See <https://www.pillar-two.com/featured-insights/2020/8/12/how-can-hospitals-and-other-healthcare-service-providers-respect-human-rights-during-covid-19-and-how-can-the-business-community-support-them>.

需的设备和用品上。¹³⁶ 这不仅有助于对抗病毒的传播，也使公司能够留住员工。几家公司通过削减高层员工的工资以保留工资表底部的工作岗位来展示领导力。¹³⁷ 为了解决对弱势群体的潜在危害，一些公司允许为老年人提供特殊的商店营业时间，为弱势群体组织社区支助网络，或推迟向没有收入的人收取租金。¹³⁸ 约 251 家长期机构投资者敦促公司在疫情期间采取负责任的行动，包括对供应商采取负责任的行动。¹³⁹ 各公司为移民工人推出了在线平台，使他们能够安全地保存就业合同，以避免潜在的不公平招聘做法，如合同交换；它们在风险国家进行了多项影响评估，并为数十万雇员提供培训，以提高他们对人权的认识。

33. 国际组织和商业组织积极支持企业，提供负责任的商业行为指导。例如，人权高专办、联合国全球契约、劳工组织和国际海事组织与国际海运公会和国际运输工人联合会一道，为从事海运业的企业在疫情期间维护海员的人权发布了指南。¹⁴⁰ 国际雇主组织促进人权和负责任的商业行为，出版指导报告和宣传材料，旨在向企业商业管理办公室和业务室提供重要信息。¹⁴¹ 在乌干达，乌干达雇主联合会(国际雇主组织的成员)为雇主举办了一次关于执行《儿童权利和企业原则》的培训班。¹⁴²

34. 虽然疫情扰乱了经济，影响了商业，但它带来了新的机会。例如，公司使用的人权工具数字化，如数字审计，能够加强对人权问题的审查。另一个例子是，公司使用环境、社会 and 治理风险雷达工具，通过评估外部和内部数据来筛选商业机会和评估风险水平。¹⁴³ 对疫情的应对，还促成了全球服装业以劳工组织牵头呼吁采取行动为形式的合作。这为公司、联合会和工会采取集体行动提供了一个论坛，通过支持业务连续性和工人收入，以及发展社会保障制度，减轻疫情对服装业的影响。¹⁴⁴

¹³⁶ See <https://www.un.org/en/coronavirus/never-waste-crisis-corporations-invest-%E2%80%98recover-better%E2%80%99-covid-19>; <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, pp. 39–40; and <https://www.tbsnews.net/coronavirus-chronicle/coronavirus-bangladesh/ms-bangladesh-steps-produce-ppe-60043>.

¹³⁷ See [https://finance.yahoo.com/news/48-ceos-taking-pay-cuts-200003563.html?fr=sycsrp_catchall](https://finance.yahoo.com/news/48-ceos-taking-pay-cuts-200003563.html?fr=sycsrp_catchall;); and <https://www.groundup.org.za/article/covid-19-shows-us-executive-pay-cuts-are-possible/>.

¹³⁸ See <https://www.businessinsider.com/coronavirus-stores-special-hours-elderly-vulnerable-list-2020-3?r=US&IR=T>; and <https://www.ihrb.org/focus-areas/covid-19/report-respecting-human-rights-in-the-time-of-covid19>, p. 27.

¹³⁹ See <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/investor-statement-on-coronavirus-response/>.

¹⁴⁰ See <https://unglobalcompact.org/library/5886>.

¹⁴¹ See <https://www.ioe-emp.org/index.php?eID=dumpFile&t=f&f=155412&token=ecacb4d5fb6d5d841967af719a92365191c5b7d9>.

¹⁴² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OHCHR%20Covid%20Biz.pdf>.

¹⁴³ 同上。

¹⁴⁴ See https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/sectoral/WCMS_742343/lang--en/index.htm.

35. 许多企业通过改变内部结构、更新人权政策和供应商行为守则以及推出数字工具，适应了疫情期间的情况。疫情揭示了企业在危机期间作为可靠和及时的信息来源可以发挥的作用，以及企业与供应商在各级落实人权方面所需的信任。¹⁴⁵ 正如俄罗斯工业企业联盟所指出的那样，在疫情期间，以前实施负责任商业行为措施的公司变得更可持续，非金融(包括人权)风险更低，并更快地适应新的挑战。¹⁴⁶

C. 确保在危机期间获得有效补救

36. 《指导原则》支柱三——受工商业相关侵犯人权影响的人获得补救——是国家保护人权职责的一个组成部分。工作组以前曾探讨过受影响的权利持有人应当能够在不担心受害的情况下提出索赔的“一揽子补救办法”。¹⁴⁷ 可以通过司法、行政、立法或其他适当手段，如非司法申诉机制，确保在发生侵权行为时获得有效补救。补救措施可包括道歉、复原、康复、经济或非经济赔偿和惩罚性制裁(刑事或行政)。¹⁴⁸ 正如工作组先前指出的，如果企业造成或促成了不利的人权影响，《指导原则》明确指出，企业应通过合法程序规定或合作采取补救。这同样适用于平时和疫情或其他危机期间。¹⁴⁹

37. 人权高专办的问责和补救项目长期以来一直在探讨权利持有人利用司法和非司法机制的障碍。¹⁵⁰ 然而，在疫情期间遇到了一些特殊的挑战。国家和企业需要加强问责机制，并赋权于受影响的权利持有人，使其能够站出来表达自己的关切，并在发生侵权行为时发出警报。随着各国将审判室搬到网上并关闭政府机构，需要建立必要的保障措施，以确保那些寻求补救的人的人权，因为他们可能无法使用互联网进入法院或行政诉讼程序。问责和补救是预防的工具；确保对错误行为的补救和加强公司问责制，不仅对纠正和补救与疫情有关的侵权行为，而且对防止今后的侵犯人权行为至关重要。¹⁵¹

38. 疫情在企业 and 受其活动负面影响的人之间造成了额外的冲突因素。¹⁵² 然而，由于一些与疫情有关的障碍，受害者在获得对工商业相关的人权侵犯的有效补救方面面临各种挑战。其中包括劳动监察机构难以进行有效检查，司法和非司法救济机制因人员缺乏而出现延误，以及因疫情相关的对出庭听审的限制而依赖在线听审。¹⁵³

¹⁴⁵ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/IOE%20Input%20OHCHR%20Covid%20Biz.pdf>.

¹⁴⁶ See https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/Russia_3.pdf (in Russian).

¹⁴⁷ [A/72/162](#).

¹⁴⁸ 《指导原则》25 及其评注。

¹⁴⁹ See <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

¹⁵⁰ See <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/OHCHRAccountabilityandremedyproject.aspx>.

¹⁵¹ See <https://www.ohchr.org/en/statements/2020/04/ensuring-business-respects-human-rights-during-covid-19-crisis-and-beyond?LangID=E&NewsID=25837>.

¹⁵² See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COLOMBIA.pdf> (in Spanish).

¹⁵³ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-02/ITUC-ITF.pdf>.

39. 移民工人是在疫情期间受有效补救措施有限或缺乏的影响最大的人之一。例如在卡塔尔，法院在 2020 年疫情高峰期间关闭，被卡塔尔公司解雇的外籍工人，无法就未支付工资寻求补救，他们不得不返回本国，得不到应付给他们的工资。¹⁵⁴

40. 在疫情期间，土著人民在获得补救方面也面临限制。土著人民权利问题特别报告员在 2020 年提交大会的报告中强调了这一点，他在报告中指出，暂停或限制法院的业务，阻碍了诉诸司法或补救的机会，为公司或犯罪网络在不受审查或问责的情况下占有土著人民的土地打开了大门。他还指出，封锁措施限制了土著权利维护者调动紧急支持网络保护土著社区成员的能力，而当局和私人行为者继续获得更广泛的能力不让他们发声，例如，将他们在阻止侵入其土地时违反隔离规定予以刑事定罪。¹⁵⁵

41. 虽然特定群体在获得补救方面面临特殊挑战，但一些积极的例子表明，即使在危机期间，也有可能确保有权获得补救的人不会面临额外的障碍。这方面的例子包括建立利用多个通信渠道的机制，包括视频会议和其他在线方法。¹⁵⁶ 例如，在新加坡，法院扩大了视频和电话会议的使用范围，以保护法院用户和工作人员，并为当事人编写了一份指南，以了解如何使用这些方法。¹⁵⁷ 哥斯达黎加对法律制度进行了改革，更新了与调解性听证和出庭有关的程序，以便利在线工具和视频会议支持的替代性冲突解决程序。¹⁵⁸ 关于现场听审，一个国家采取措施确保安全进入的例子是大韩民国，该国的规则限制每个法庭的人数，规定社交距离和佩戴口罩，在法院大楼入口处安装热感摄像头，并在法官面前安装透明屏幕，以防止病毒的潜在传播。¹⁵⁹

42. 提供有效补救的另一种方式，是扩大申诉机制的受理范围，以涵盖疫情期间具体的工商业相关的人权侵犯类型。例如，在巴基斯坦信德省，劳工部、工人组织和雇主组织商定启动一个三方机制，受理有关全国封闭期间不支付工资的投诉。¹⁶⁰ 在沙特阿拉伯，司法系统保障所有公民和居民的补救权；¹⁶¹ 在葡萄牙，国家使非国民，包括申请中的寻求庇护者的地位正规化，从而使他们有权获得保健、就业、社会支助和住房。¹⁶²

¹⁵⁴ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>; and <https://www.hrw.org/report/2020/08/24/how-can-we-work-without-wages/salary-abuses-facing-migrant-workers-ahead-qatars>.

¹⁵⁵ [A/75/185](#), 第 79 段。

¹⁵⁶ See <https://www.nortonrosefulbright.com/en-ca/knowledge/publications/bbfeb594/covid-19-and-the-global-approach-to-further-courtproceedings-hearings>.

¹⁵⁷ See <https://www.judiciary.gov.sg/attending-court/virtual-court-sessions>.

¹⁵⁸ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/COSTA-RICA.pdf> (in Spanish).

¹⁵⁹ See <https://www.ibanet.org/MediaHandler?id=E9A83AEF-6B17-4A54-815F-1C6E0D600163>, pp. 62–64.

¹⁶⁰ See <https://www.thenews.com.pk/print/636776-tripartite-mechanism-activated-to-mitigate-impact-of-covid-19-lockdown-non-workers>.

¹⁶¹ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/SAUDI-ARABIA.pdf>.

¹⁶² See https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_826684.pdf.

D. 民间社会的参与和集体行动：挑战和机遇

43. 民间社会行为者作为受影响的利益攸关方和社区的代言人，作为人权风险和不利影响的监督者、倡导者和预警者，发挥着关键作用。¹⁶³ 正如关于查明不利人权影响的指导原则 18 的评注所指出的，在无法与权利持有人协商的情况下，工商企业应考虑合理的替代办法，如征询可靠的独立专家资源，包括人权维护者和民间社会的其他人。指导原则 23 的评注指出，工商企业往往不仅要利用企业内部的专门知识和跨职能磋商，而且要与外部可靠的独立专家，包括来自政府、民间社会、国家人权机构和相关多利益攸关方倡议的专家进行磋商。因此，指导原则承认民间社会作为工商业与人权“生态系统”的一部分所发挥的关键作用，包括在人权尽职调查和使工商业了解受影响利益攸关方的关切以及在促进诉诸司法和补救方面的作用。与包括工人、受影响社区成员和工会在内的民间社会代表以及国家人权机构进行有意义的协商，对国家和企业来说，无论是在平时还是在危机期间都至关重要。

44. 加拿大在疫情期间采取了上述做法，当地土著社区受到疫情的严重影响，包括宽带连接有限，影响到土著社区成员经营的企业，教育和保健服务有限，住房拥挤，健康脆弱，获得主流企业支助的机会有限或根本得不到，地理位置偏远或在乡村等。国家土著经济发展委员会与几个国家土著组织结成伙伴关系，应对疫情对土著人民的影响。其结果是：便利了土著企业提供医疗产品和服务以应对疫情；建立了一个实体，为土著企业提供采购机会；为宽带等基础设施发展制定了一个商业案例；并倡导土著企业获得资本。¹⁶⁴

45. 此外，在埃及，政府与国际组织和民间社会组织一起，实施了一些方案和项目，以促进妇女的经济赋权，并减少影响到职业妇女的工商业相关的人权侵犯情况。例如有一个项目，题为“埃及农村妇女赋权以及金融和经济包容：应对 COVID-19”，是与全国妇女理事会、埃及中央银行、欧洲联盟、¹⁶⁵ 荷兰大使馆和妇女署¹⁶⁶ 合作发起的。

46. 但是，正如广泛报道的那样，疫情导致了对工会的镇压和对工会会员的直接攻击。例如，在孟加拉国，2020 年 6 月，一家公司拥有的三家工厂在一次破坏工会的行动中解雇了约 3,000 名服装工人。¹⁶⁷ 在巴西，一家跨国企业关闭了它的化肥厂，违反集体协议和工会协商，解雇了大量工人。¹⁶⁸ 在秘鲁，一家跨国家居零售商解雇了 22 名仓库工人，因为他们集体要求提供健康和安全保护，以抵御 COVID-19。在南非，一家汽车厂的工人代表据称因煽动工人停工而被解雇，因

¹⁶³ 《指导原则》18 的评注。

¹⁶⁴ See <https://10unforumbhr2021.sched.com/event/p7II/covid-19-lessons-learnt-and-moving-forward?linkback=grid> (session recording, 42:20–47:30).

¹⁶⁵ See https://eeas.europa.eu/delegations/niger/94949/celebrating-strategic-partnerships-%E2%80%98women%E2%80%98empowerment-and-financial-and-economic-inclusion_en.

¹⁶⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/MAAT.pdf>.

¹⁶⁷ See https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/union_busting_and_unfair_dismissals_garment_workers_during_covid-19.pdf, p. 14.

¹⁶⁸ See https://www.uniontounion.org/sites/default/files/additional_info_files/ituc_globalrightsindex_2020_english_version4_singlepages.pdf, p. 37.

为他们揭露了大量工人 COVID-19 检测呈阳性的事实。在土耳其，疫情还被用作专门对工会成员强迫无薪休假的借口。在津巴布韦，工会领导人在工人采取罢工行动以确保支付拖欠的疫情津贴后被起诉。¹⁶⁹ 在许多地方，移民工人由于缺乏有效的工会代表，往往甚至不知道有哪些保健计划可以帮助他们。¹⁷⁰ 如果企业无视集体谈判协议的义务，不去真诚地进行有意义的协商，那么集体谈判权也会受到严重损害。¹⁷¹

47. 积极的是，正如 2021 年劳工组织《社会对话简报》所报告的，各国政府与国家、高级别或部门一级的雇主和工人组织开展社会对话，以解决支持工人和企业，促进长期复苏和韧性等等问题，最终缔结了联合声明和协议。¹⁷²

48. 与工会合作的一个很好的例子是雇主组织、工会和丹麦政府之间的一项协议，该协议向因封闭而面临裁员的企业提供补偿，从而避免它们裁员。¹⁷³ 其他良好的例子包括，在阿根廷，代表零售业工人的工会联合会与全国超级市场协会谈判达成一项协议，向杂货店工人发放特别奖金。¹⁷⁴ 在美国，几家全国性连锁超市的工会杂货店员工成功谈判了临时危险津贴、COVID-19 病例的 14 天带薪病假、允许工人工作时戴口罩和手套，以及员工防顾客的措施。¹⁷⁵ 在新西兰，由于工会发起的运动，政府同意立法将法定病假从 5 天增加到 10 天。¹⁷⁶ 公司与工会合作的一个很好的例子是，一家大型超级市场与国际食品、农业、旅馆、餐馆、饮食、烟草和有关工人协会联合会签署的谅解备忘录，双方在备忘录中承诺“全面支持工人的权利，特别侧重于全球粮食供应链中的妇女如何能够受益于有效的申诉机制、结社自由和工会代表权”。¹⁷⁷

49. 对人权维护者和公民自由的威胁在全球范围内越来越令人关切，在疫情期间，由于封闭，维护者更容易被追踪，因此这种威胁加剧了。对人权活动分子的人身暴力威胁(包括来自武装集团的人身暴力威胁)、¹⁷⁸ 对公众集会和到场参加

¹⁶⁹ See https://files.mutualcdn.com/ituc/files/ITUC_GlobalRightsIndex_2021_EN_Final.pdf, p. 4.

¹⁷⁰ A/HRC/47/50, 第 54 段。

¹⁷¹ See <https://www.etuc.org/sites/default/files/publication/file/2020-06/Covid-19%20Briefing%20Trade%20union%20rights%20and%20COVID-19%20updated%2010062020%20final.pdf>.

¹⁷² See https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_802527.pdf.

¹⁷³ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/2022-03/Denmark.pdf>.

¹⁷⁴ See https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741342.pdf.

¹⁷⁵ See <https://www.ufcw.org/press-releases/krogercoronavirus>.

¹⁷⁶ See response from New Zealand Human Rights Commission at https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNGPsBHRnext10/inputs/responses_ungps10_have_your_say_compilation.pdf.

¹⁷⁷ See <https://www.iuf.org/wp-content/uploads/2022/01/MoU-Tesco-and-IUF-Jan-2022-e-signatures.pdf>.

¹⁷⁸ See <https://earthrights.org/media/organizations-urge-governments-to-protect-activists-and-communities-threatened-by-armed-groups-during-covid-19-pandemic/>.

倡导活动的限制、对公众参与权的剥夺等情况也有所增加。¹⁷⁹ 例如，在洪都拉斯，人权和环境维护者继续面临致命的袭击，对他们的宣传工作进行报复；¹⁸⁰ 在巴西、柬埔寨和南非等地也发生了对人权维护者的袭击。¹⁸¹ 正如工作组在其 2021 年关于确保尊重人权维护者的指导意见中所述，政府对疫情的应对影响了公民自由和人权，疫情加剧了人权维护者面临的风险，使他们的工作更具挑战性、孤立性和危险性。各国政府和企业行为者绝不能以应对疫情及其经济影响为借口，规避国际人权和环境承诺。¹⁸²

E. 国家人权机构的作用

50. 疫情突出表明，国家人权机构可以发挥作用，就在应对危机的同时保护和尊重人权的问题向政府和企业提供咨询和指导。例如，肯尼亚国家人权委员会为政府制定了指导，指导政府在企业中实施与危机有关的政策和立法措施，以尊重受影响个人和社区的人权。¹⁸³

51. 国家人权机构还可以向政府发出指导意见，指导它们采取具体和有针对性的措施，保护社会中最脆弱的群体，监测人权和紧急措施的执行情况，与权利持有人分享关于在疫情期间保护人权标准的信息，并确保在封闭期间能够以虚拟方式获得国家人权机构的服务。

52. 工作组注意到，在公共紧急情况或冲突环境中，国家人权机构在履行促进和保护人权的任务时可能面临更多的挑战，包括与私营部门有关的挑战。¹⁸⁴ 2015 年 10 月，关于国家人权机构在冲突中和冲突后局势中的作用的《基辅宣言》处理了这一问题。¹⁸⁵ 虽然疫情常常被当权者用作限制人权和公民空间的借口，¹⁸⁶ 但国家人权机构在要求限制人权和自由的理由方面发挥了重要作用，¹⁸⁷ 并指导国家确保采取符合人权的对策和保护弱势群体。¹⁸⁸

¹⁷⁹ See <https://www.business-humanrights.org/en/from-us/briefings/just-recovery-in-peril-human-rights-defenders-face-increasing-risk-during-covid-19/>.

¹⁸⁰ See <https://earthrights.org/blog/activists-under-attack-in-honduras/>.

¹⁸¹ A/HRC/47/50, 第 80 段。

¹⁸² A/HRC/47/39/Add.2, 第 24 和第 33-34 段。See also <https://www.frontlinedefenders.org/en/campaign/covid-19-attacks-hrds-time-pandemic>.

¹⁸³ See <https://www.knchr.org/Portals/0/KNCHR%20Advisory%20on%20Labour.pdf>.

¹⁸⁴ A/HRC/47/39/Add.3, 第 43 段。

¹⁸⁵ See http://ennhri.org/wp-content/uploads/2019/10/the_kyiv_declaration.pdf.

¹⁸⁶ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/COVID-19-and-NHRI.pdf>.

¹⁸⁷ See <https://www.osce.org/files/f/documents/8/0/465906.pdf>.

¹⁸⁸ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Countries/NHRI/GANHRI/COVID-19-and-NHRI.pdf>.

F. 一些联合国实体在疫情期间采取的举措的例子

53. 从疫情一开始，联合国各实体就强调了这次危机对工人和其他受影响群体的影响。它们通过多边和国际合作解决工商业相关的人权侵犯问题，并支持各国应对这些挑战。¹⁸⁹ 以下例子显示了两个联合国机构，即妇女署(参加了第十届工商业与人权年度论坛)和联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)(答复了工作组的问卷)，是如何专门拨出资源，探讨疫情如何影响其成员，以及政府和工商业部门是如何帮助解决工作中突显出的问题的。

54. 妇女署进行的研究表明，妇女是疫情期间受影响最严重的群体之一，因为她们本已脆弱的工作条件——收入少、储蓄少、工作比男子更无保障——使她们更容易受到劳动力市场混乱的影响。除了经济负担外，疫情还增加了无酬护理和家务劳动的负担，儿童无法上学，老年人的护理需求增加，保健服务不堪重负。¹⁹⁰ 妇女署的调查结果表明，虽然妇女和男子都失去了工作，但妇女的带薪工作时间减少得更多，妇女的收入直线下降，预计她们的恢复速度比男子慢。与子女生活在一起的最佳工作年龄妇女特别可能失去经济保障，丧偶妇女在经济上也受到沉重打击，教育程度有限的妇女特别容易遭受经济损失。¹⁹¹

55. 妇女署记载了智利是如何制定补贴方案支持有工作的照顾者，并制定国家科学和技术政策以提高妇女技术技能和就业的；¹⁹² 马尔代夫是如何将近 7,500 名非正规女工纳入政府的收入支助津贴方案的；¹⁹³ 卢旺达政府是如何扩大一项经济复苏基金，以涵盖妇女集中的中小型企业的。¹⁹⁴

56. 教科文组织研究了与疫情期间为遏制病毒，实施追踪和追查机制，并收集大量个人数据而增加使用数字技术相关的隐私问题。它于 2021 年制定了《人工智能伦理问题建议书》，这是一份由 193 个成员国通过的开创性规范性文书，其中包括关于了解必须以尊重隐私的方式透明度地收集信息的用途的条款。¹⁹⁵

¹⁸⁹ See https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/sg_policy_brief_covid_world_of_work_and_covid-19_june_2020.pdf; <https://www.unglobalcompact.org/news/4531-03-16-2020>; <https://www.un.org/en/coronavirus/never-waste-crisis-corporations-invest-%E2%80%99recover-better%E2%80%99-covid-19>; <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--en/index.htm>; <https://www.fao.org/policy-support/tools-and-publications/resources-details/en/c/1270457>; <https://www.worldbank.org/en/data/interactive/2021/01/19/covid-19-business-pulse-survey-dashboard>; and <https://www.enterprisesurveys.org/en/covid-19>.

¹⁹⁰ See <https://www.unwomen.org/en/digital-library/publications/2020/09/gender-equality-in-the-wake-of-covid-19>; and <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>.

¹⁹¹ See <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>, pp. 4–5.

¹⁹² See <https://data.unwomen.org/features/chile-data-womens-paid-and-unpaid-work-prompt-subsidy-working-caregivers-and-inform>.

¹⁹³ See <https://data.unwomen.org/features/maldives-survey-findings-influence-covid-19-response>.

¹⁹⁴ See <https://data.unwomen.org/sites/default/files/documents/Publications/glaring-gaps-response-RGA.pdf>, p. 20.

¹⁹⁵ See <https://en.unesco.org/artificial-intelligence/ethics>.

57. 教科文组织关于 COVID-19 的“青年研究人员全球倡议”显示，年轻人在实现工作权和适足生活水准权方面面临障碍。这些问题涉及工商业并且/或者可以通过工商业行为者的贡献来解决。这项研究突出表明，必须与各国政府和企业界合作，制定和执行政策和方案，保护工作场所的工人，投资于青年人的数字基础设施，加强对青年人领导的企业的支持，并增加青年人与决策者联系和合作的渠道。¹⁹⁶

58. 在疫情一开始，教科文组织成立了全球教育联盟，这是一个国际多部门伙伴关系，有来自私营部门的大约 180 个成员，其中包括教育技术公司、非营利组织、基金会、媒体和民间社会组织。它提供了一个合作平台，以便让因疫情而中断的学习能够继续下去。¹⁹⁷

五. 结论

59. 疫情和随之而来的经济危机暴露并加剧了大多数商业模式中存在的平等和脆弱性。这对人权、人的尊严和可持续发展构成了根本挑战，并表明需要更好地保障各部门的弱势工人和消费者。与此同时，疫情为解决不平等和脆弱性问题，并建设一个以人权为商业模式的核心，共同繁荣和安全的未来提供了机会。各国和企业应确保疫情应对措施有助于在较长时期内重建得更好，包括通过解决贫穷、不平等以及卫生保健和公共服务投资不足问题，以建设一个更具包容性和可持续性的世界。¹⁹⁸

60. 在疫情结束后，各国和工商界行为者决不能恢复一切照旧，而应在《指导原则》规定的标准基础上建立一种新的常态。复苏期提供了一个机会，以人和地球为中心，走一条更可持续的道路。在执行《指导原则》方面取得真正进展，将有助于更好地为下一次危机做好准备，尤其是气候危机和其他源于不公正和不平等的人权挑战。

61. 国家和企业有各自的义务和责任，确保为支持经济复苏而采取的措施在执行时尊重人权。民间社会和其他利益攸关方应被视为实现这一目标的关键伙伴，并帮助国家和企业查明、预防和减轻人权伤害。《指导原则》的重点是预防和应对最突出的人权风险，特别是对那些易受伤害或边缘化风险较高的人而言，为国家和企业提供了一个行动框架。虽然疫情造成的情况是前所未有的，但应对措施必须以现有的人权标准，包括《指导原则》为基础。¹⁹⁹ 像疫情那样的危机持续好几年，并在经济和社会结构中产生多重和不可预见的连锁效应。在企业重新开业后很长一段时间内，工人们仍会感受到经济损失的影响。当围绕金融复苏作出的选择是以牺牲人民的人权、福利和尊严为代价时，对人的影响是真实、严重的，

¹⁹⁶ See https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/ppt_dia_internacional_de_la_juventud_2020.pdf (in Spanish).

¹⁹⁷ See <https://en.unesco.org/covid19/educationresponse/globalcoalition#:~:text=The%20Global%20Education%20Coalition%20launched,this%20unprecedented%20disruption%20and%20beyond.>

¹⁹⁸ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/BusinessAndHR-COVID19.pdf>.

¹⁹⁹ 同上。

往往会改变生活。世界有机会规划一条不同的道路，在尊重所有人的权利和尊严的同时促进可持续商业。²⁰⁰ 以下建议适用于当前的疫情和未来的危机。

六. 建议

62. 各国应：

- (a) 确保为减轻危机经济影响而采取的措施符合人权要求，并有助于推进《2030 年可持续发展议程》；
- (b) 执行或制订(如尚未制订的话)关于劳动和就业的法律和条例，包括与工资、职业健康和安全、带薪病假和家庭假、儿童保育支助、歧视以及组织和集体谈判权等有关法律和条例，包括确保有足够的劳工监察能力和与发现的任何侵权行为相称的制裁；
- (c) 确保制定有效的立法和条例，保护人权不受工商企业的损害，包括要求工商企业开展有意义的人权尽职调查以及环境和气候影响评估，披露关于环境和气候变化影响的所有相关信息，并鼓励它们优先考虑低碳和零碳投资；
- (d) 在设计和运作基于国家的申诉机制时，考虑通过消除与疫情有关的障碍来确保安全获得补救的替代办法，并确保可受理申诉的范围包括危机期间产生的伤害；
- (e) 要求工商企业遵守现有的集体谈判协议，支持工会，优先考虑工人的安全，酌情向工人支付额外的保险费和儿童保育费，避免裁员，在企业决策中与工人合作，并追究违反劳动法的工商企业的责任；
- (f) 提供适当的安全网，特别是为劳动力市场中处境最不稳定和最脆弱的群体和个人，包括妇女、青年、残疾人、土著人民、移民工人和非正规经济部门的工人；
- (g) 在提供救助或其他金融复苏支助和一揽子刺激方案时规定，受益者应执行《指导原则》(包括开展人权尽职调查，提供诉诸补救和申诉机制的机会)，并将有明显损害人权记录的，在避税天堂保护利润的，将资本从工人手中转移到股东和管理层手中(包括通过股票回购、股息支付、高管奖金、高收入者加薪和裁员)的工商企业排除在国家支助之外；
- (h) 要求接受救助或其他金融复苏支持和刺激方案的工商企业查明其在危机后复苏背景下的显著人权风险，并概述预防、减轻和应对这些风险的步骤；
- (i) 考虑财政复苏支持可能对气候产生的影响，制定一揽子援助计划以减轻这些影响，并抵制任何削弱现有排放标准和环境法规的行为；
- (j) 在危机局势中，特别考虑到护理部门和无报酬护理人员(包括妇女)所承受的压力，要求相关企业达到更高的工人安全标准，并禁止它们惩罚被迫担任无报酬护理人员角色的工人；

²⁰⁰ See <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/WG/Responsible-recovery-information-note.pdf>.

(k) 在任何时候都保护公民空间，确保人权维护者享有基本自由和受到保护，包括创造有利的法律和政策环境，以避免企业和第三方对他们的攻击或报复，确保对任何此类侵权行为获得补救，并保护寻求补救者不遭受报复；

(l) 扩大数字化计划，建立先进的技术基础设施，以便在危机期间可作为面对面交易的替代办法；并确保任何技术，包括人工智能和面部识别，都接受独立监管机构和民间社会的审查；

(m) 确保公共采购公开透明，在自由公平竞争的基础上进行，并优先考虑按照《指导原则》经营的公司；

(n) 将《指导原则》和可持续性要求纳入所有政府实体和国有或国家控股企业的业务和采购做法，并要求它们采购货物和服务的企业也这样做；

(o) 通过多边机构进行协调，通过技术援助、能力建设和提高认识进行有效合作，并支持制定国际、区域和国家标准和工具，以促进工商业尊重人权，并确保发展金融机构以不损害社区的方式执行恢复项目；

(p) 确保多边机构在协调或促进对多国的资金复苏支持时，纳入本建议，并规定对企业的资金支持应以人权承诺为条件；

(q) 建立更强有力的公私伙伴关系，投资于社会保障制度，支持自营职业者和中小企业；

(r) 调整国民经济结构，重点关注环境可持续性、绿色经济、以及公正公平地过渡到以可再生能源、无害环境技术、可持续资源利用、社区赋权、普遍社会保障和基于尊严的生计等为基础的可持续的无碳经济；

(s) 确保国家人权机构，特别是在危机期间，获得适当的资源，并给予必要的授权、广泛的管辖权和权力，以促进负责任的企业行为，并为获得对工商业相关的人权侵犯的补救提供便利。

63. 工商业应：

(a) 重新设计商业模式，在整个业务和供应链中注重人类和地球的福祉，实现可持续发展目标，限制全球变暖；

(b) 确保：健康和标准在任何时候都得到尊重，特别是在危机时期；为工人和雇员提供公平和全面的合同、最低生活工资、带薪病假和探亲假以及儿童保育支助；尊重工人组织起来和集体谈判的权利；遵守集体谈判协议；支持工会；避免裁员；并在公司决策中与工人合作；

(c) 尊重国际人权和劳工标准，确保在整个价值链中采取可持续做法，并开展人权尽职调查，以查明、预防、减轻和说明如何处理其不利的人权影响，包括对全日工、非合同工、临时雇员、零工经济中的工人和其他形式的不稳定工作环境的影响，在供应链、客户和社区工作的人员等的影响；

(d) 避免惩罚在危机局势中被迫充当无报酬照料者角色的工人，包括妇女；

(e) 确保最边缘化的个人和群体参与制定和执行符合人权的应对措施，包括考虑到具体性别的经验和需要；

(f) 在健康危机中提高护理部门工作人员的安全标准；

(g) 避免采取以牺牲工人权利为代价优先创造股东价值的商业做法，例如将资本从工人手中转移到股东和管理层手中的做法，包括股票和股份回购、股息支付、高管奖金、高收入者加薪和裁员；

(h) 确保进行人权影响评估时与可能受影响的群体进行有意义的磋商，并侧重于对可能处于高度脆弱或边缘化风险的个人的影响；

(i) 如果它确定它造成或促成了不利的影响，则应缓解这种影响，包括通过增加和利用杠杆力，对可能造成或促成损害的业务关系施加影响，并采用有效的补救机制；

(j) 在设计和运作非国家申诉机制时，确保所有有权获得补救的人不会面临与疫情有关的障碍，受到保护，免遭报复，并确保可受理申诉的范围包括危机期间产生的伤害；

(k) 根据工作组关于《指导原则》性别方面的指导意见，在进行人权影响评估和设计业务一级的申诉机制时，采用性别视角；²⁰¹

(l) 加强对权利持有者和人权维护者的保护，防止对他们的攻击，并为任何此类攻击提供补救；

(m) 对员工和供应商进行与工商业相关的人权有关的风险和申诉机制方面的培训；

(n) 通过与各国、同行、企业组织和民间社会采取集体行动，促进建立全球伙伴关系，向更可持续的未来过渡。

64. 所有利益攸关方，包括民间社会和国家人权机构，应：

(a) 通过建立和维持强制性和有效的人权尽职调查机制等方式，促进加强公司问责制；

(b) 与开展人权影响评估的工商企业进行有意义的磋商，以确保了解最弱势群体的人权风险；

(c) 就努力加强对工商业相关的人权侵犯的有效补救和支持受害者获得补救等问题进行建设性对话；

(d) 就如何应对危机同时又保护人权的问题向政府提供咨询，就保护社会中最脆弱群体的措施提供指导；

(e) 监测紧急措施的执行情况及其对人权的影响；

(f) 与权利持有人分享有关危机期间保护人权的信息，并确保在封闭期间通过虚拟或在线方式获得它们的服务。

65. 联合国各机构、基金、方案和人权机制应通过以下方式保护人权不受与工商业相关的人权侵犯：

(a) 支持国家和社区应对危机；

²⁰¹ 见 [A/HRC/41/43](#)。

- (b) 鼓励国家和企业参与多边和国际合作，以便在疫情之后更好地重建；
 - (c) 呼吁在人人权利和机会平等的基础上建立一种新的社会契约。
-