

工商业与人权互动视角下企业人权责任的动因、困境与对策研究

蔡妮妮

上海师范大学 哲学与法政学院, 上海市, 200234;

摘要: 本文从企业视域出发, 探讨了工商业与人权的理论关联、发展脉络及企业履行人权责任的动因、困境与对策。通过分析人权与工商业的双向互动关系, 梳理国际社会从直接管制到合作治理的路径演变, 揭示了企业制定人权政策的内部动因与外部压力。研究发现, 企业在履行人权责任时面临“自愿主义”与“强制主义”的双重困境, 对此提出了“沟通—自我控制—链式规制”的建议对策。研究结论表明, 企业需将人权责任融入战略规划, 形成常态化管理机制, 以实现可持续发展。

关键词: 工商业; 人权; 企业人权责任

DOI: 10. 64216/3080-1486. 25. 02. 057

引言

在经济全球化的浪潮中, 企业作为经济活动的重要主体, 其人权责任问题日益成为国际社会关注的焦点。工商业活动不仅通过私有财产权与人权紧密相连, 还因其对社会资源的配置能力而对人权产生深远影响。从“血汗工厂”到环境破坏, 企业的负面行为可能严重威胁基本人权; 而通过创造就业和技术创新, 企业又能积极推动人权的实现。这种双重效应凸显了工商业与人权关系的复杂性。本文旨在系统分析企业人权责任的理论基础、发展脉络及实践动因, 并探索有效治理对策, 为构建企业人权责任的常态化机制提供理论支持与实践参考。

1 工商业与人权的理论关联

1.1 人权的定义

从历史演进来看, 人权理念的形成和发展与工商业文明存在深层次的联系。人权的概念最早形成于西方社会, 在美国独立战争和法国大革命时期逐步确立其理论框架, 强调人权是指一个人从出生就享有的自然权利, 人所固有、与生俱来、不能放弃、不可剥夺。^[1]这一理念的兴起与商品经济的发展密切相关——商品生产和交换要求参与者具有平等地位和自由意志, 从而推动了以自由、平等为核心的近代人权观的发展。在现代国际法体系中, 人权已发展成国家通过联合国框架下的国际造法程序确立起来的针对个人和特定群体的权利。其内涵体现在两个层面: 一是以国际公约和宣言为载体形成的“国际人权法体系”; 二是经各国立法确认后纳入国

内宪法秩序的“国内人权保障体系”。这两个层面共同构成了当代人权保护的法律基础。

1.2 工商业的定义

“工商业与人权”这一提法源自英文表述, 需结合英语语境来理解。“Business”一词在英文中具有多重内涵: 首先, 从行为视角看, 它指市场主体为实现市场目标而开展的具体经营活动; 其次, 就主体维度而言, 它代表提供商品与服务的有组织工商业实体; 最后, 在系统层面, 它指向由市场行为、组织及从业者构成的完整市场体系。基于系统层面的理解, 可以认识到某些人权问题并非源于个别企业行为, 而是整个市场机制存在的结构性缺陷所致。这种多层次的解读有助于更全面地把握工商业对人权的影响机制。

1.3 工商业与人权的关联

工商业活动因其资源稀缺性、所有权绝对性以及社会分工交换的特性, 天然地与人权相关联, 两者存在相互影响的关系。私有财产权作为现代工商业体系的核心要素, 不仅构成基本人权的重要组成部分, 同时其衍生的经济活动也对各项人权的实现产生多重影响。从影响维度看, 工商业对人权具有双重效应。在消极方面, “血汗工厂”、环境破坏、资源掠夺、侵犯土著社区权益以及商业腐败等行为, 严重威胁劳工权利、财产权、自然资源权乃至生命权等基本人权, 构成“工商业之恶”。但在积极方面, 工商业发展为人权实现提供了重要物质基础, 其创造的就业机会、技术转移和生活条件改善, 直接促进了工作权、集体谈判权等权利的实现, 这种“工

商业之善”已得到普遍认可。与此同时，人权也对工商业发展产生塑造作用：良好的人权表现可能转化为企业的市场竞争优势，反之，侵犯人权的企业将面临经济处罚、经营许可受限及商誉损失等代价。这种双向互动关系表明，工商业与人权的协调发展是实现可持续发展的关键。

2 工商业与人权的发展脉络

2.1 直接管制路径

在联合国成立后的三十年间，国际社会对工商业与人权的问题关注有限。然而，随着经济全球化的发展，跨国公司迅速崛起，发展中国家在反殖民运动中联合呼吁国际社会重视跨国公司对当地人权的影响。^[2] 上世纪七十年代，联合国开始探索约束跨国公司行为的路径，其中《联合国跨国公司行为守则草案》是早期尝试之一。该草案虽将人权议题作为众多规范领域的一部分，仅原则性地要求跨国公司在东道国“尊重人权和基本自由”，却为后续实践奠定了基础。值得注意的是，《责任准则草案》突破了当时国际社会普遍认可的企业自愿守则模式，创新性地将跨国公司类比为国家行为主体，试图使其直接适用《经济、社会及文化权利国际公约》等国际人权公约的规范标准。这一立法尝试旨在建立具有强制约束力的国际法律框架，通过创设明确的企业义务条款并配套实施监督机制，使跨国公司直接承担国际法上的责任。

2.2 自愿参与路径

1999 年，联合国秘书长科菲·安南在世界经济论坛上首次提出“全球契约”倡议，旨在推动联合国与私营部门建立新型合作关系，共同应对全球化带来的挑战。这一倡议体现了联合国理念的重要转变——从单纯监管企业转向寻求合作，承认工商企业在人权治理中的建设性作用。“全球契约”包含人权、劳工、环境和反腐败四大领域的十项核心原则，^[3] 其中前两条明确要求企业：支持并尊重国际公认的人权；避免与侵犯人权者同流合污。该倡议认为，企业的可持续发展必须建立在履行这些基本责任的基础上。从实践层面看，联合国与工商企业的合作具有双向价值：一方面，联合国的工作有助于拓展商业机会；另一方面，联合国诸多目标的实现需要借助企业的专业知识和资源支持。历史经验表明，两者的目标完全可以形成良性互动。然而，这一完全基于自愿原则的倡议也存在明显局限。由于缺乏强制性合规审查等硬性措施，其问责机制相对薄弱，难以为企业人权侵害的受害者提供有效救济。尽管存在这些争议，

但“全球契约”作为联合国转变治理思路的标志性成果，其开创性意义仍值得肯定。

2.3 合作治理路径

2010 年，联合国人权理事会通过的《工商企业与人权：实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》标志着国际社会在该领域的重要突破。^[4] 与先前《责任准则草案》的管制模式不同，该框架未采用列举式的人权责任清单，而是确立了更具适应性的情境化路径。特别代表指出，由于工商业活动可能涉及几乎所有国际公认的人权的实现，固定清单难以涵盖所有潜在情形，反而可能造成关键权利的疏漏或责任主体的混淆。基于此，《指导原则》构建了“国家—企业—救济”三维框架：首先明确国家在人权保障中的核心义务，其次规定企业尊重人权的积极责任，最后完善权利受损时的救济机制。通过分层设置基本原则与实施细则，该框架系统性地规范了不同主体在工商业活动中的人权责任。作为国际软法的重要成果，该文件不仅整合了既有实践共识，更提出了前瞻性的改进路径。其体现的理念已成为联合国处理工商业与人权问题的基准，并为相关国际规则的发展奠定了理论基础。

3 企业制定人权政策的原因

3.1 内部动因

从内部来看，首要原因是规避潜在的人权风险。在权利意识日益增强的背景下，企业特别是跨国企业将人权问题纳入风险管理体系，通过预先评估和制定应对措施来防范负面影响。跨国企业通常将人权要求融入供应链管理，通过合同条款或供应商守则推动国际人权标准在商业关系中的传递，这不仅有助于规范供应链行为，还能防止同行利用人权问题进行不公平竞争。此外，完善的人权政策能提升企业声誉并减少诉讼风险。以荷兰的一些企业为例，荷兰阿斯麦控股集团设立了专门的道德办公室，为员工、合作伙伴及第三方提供了举报渠道，以便及时反馈企业运营中可能涉及的人权问题。与此同时，荷兰缤客控股公司在治理架构中采取了双重机制：一方面由董事会下属的公司治理委员会监督企业责任的制定与执行，另一方面则通过独立的人权风险指导委员会系统性地评估、应对和披露相关风险。

非政府组织的倡议和监督倒逼企业完善自身人权政策。这些组织在国内与企业发起联合倡议，开展负责任商业行为主题对话，同时也在国际组织的支持下积极组织有关人权尽职调查和补救的相关论坛。^[5] 以墨西哥为例，截至目前，虽然政府尚未出台人权尽责相关立法，

但墨西哥民间组织机构已经着手于推进企业更加关注与人权息息相关的商业行为,在促进企业尊重人权方面发挥了不可忽视的作用。2019年,墨西哥全球契约组织和商业协调委员会与当地政府合作成立专题组,关注环境、社会、治理等有关可持续发展方面的ESG议题,旨在通过这些议题充分实现社会效益和经济效益的统一,改善墨西哥国内企业经济架构,实现可持续发展的目标;该组织还和其他研究所合作发起了工商业与人权倡议,旨在将人权视角纳入企业运营,促使美洲电信公司在无国家立法支持下仍制定了完备的人权政策。

企业价值观是企业文化的精髓所在,为企业持续成长提供了源源不断的内在驱动力。部分企业将人权保护作为核心价值观,设定高于法律要求的国际标准,体现了其对全球业务的战略考量。如日本罗姆半导体公司公开承诺遵守国际自愿性标准,并呼吁政府推动国内标准与国际接轨。

3.2 外部压力

从外部因素看,市场期待是主要推动力。消费者和投资者日益关注企业的人权表现,负面事件可能引发抵制或股价波动,而积极承担社会责任的企业则更容易获得市场认可。例如,阿迪达斯和H&M因缅甸人权问题面临消费者抗议,而思科和戴尔在公布人权政策后股价逐渐回升。消费者的购买行为和在社交媒体上对于企业的评价要求企业在人权问题上始终保持敏感,要求其提前预知、识别可能涉及的人权问题并将其作为企业的重要战略,贯彻于实践中。投资者也愈加重视企业社会责任的承担,成为企业积极响应人权政策的驱动力。国际主流投资理念和策略逐渐采用ESG评价体系,将人权标准纳入投资决策考量的因素中。

此外,国际条约和国家政策的约束作用显著。联合国和其他国际组织制定的一系列企业人权责任领域国际文件,旨在通过控制工商企业的行为,达到保护人权的目的。这些国际条约或文件虽然没有强制约束力,但由于被接受人权政策的企业所广泛采纳,而在事实上起到了对企业的约束作用,并成为各个企业制定人权政策的标准,推动了企业人权政策的标准化和规范化。2010年,联合国人权理事会提出《工商企业与人权:实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》(以下简称《指导原则》)。在258家制定了人权政策的世界500强企业,83%以上的企业表示尊重《指导原则》,承诺依据《指导原则》制定其人权政策和尽责管理流程;88%以上的企业声明遵守《世界人权宣言》;约79%的企业声明遵守国际劳工组织制定的一个或多个公约;约

58%的企业就遵守《全球契约》作出承诺;约46%的企业声明遵守《公民权利和政治权利国际公约》和《经济、社会及文化权利国际公约》。^[6]

随着“人权问题国家化”,出于国际压力和主权国家责任,越来越多的国家通过立法或政策强调企业承担人权责任。当下已有26个国家制定了国家工商业与人权行动计划,部分国家的国家工商业与人权计划既规定了确定的标准,同时也公布了企业未达到基本要求的不利后果以及相应的法律处罚。国家政策的引导或强制规定也成为企业积极制定人权政策的重要驱动力。2019年,英国政府发布《在线危害白皮书》,要求数字企业提升在线服务的安全性。2021年,英国通过《环境法案》,要求企业在环境保护方面作出尽职调查。此后,英国电信集团的人权政策就反映了《在线危害白皮书》及《环境法案》对企业提出的要求。在互联网信息安全领域,英国电信集团的人权政策一方面通过开展隐私影响评估和发布《消费者可接受的使用政策》,在用户授权的基础上最大程度控制收集隐私信息的范围并尽可能少的对用户的言论自由加以限制,实现政治权利和隐私权利的相对平衡。同时针对信息时代下频发的儿童网络安全和隐私保护问题设立专职部门加以监管,坚守教育和保护相结合的理念。

4 企业履行人权责任的困境与对策

4.1 企业人权责任的履行困境

企业在履行人权责任时会因为其治理模式的不同而面临不同的困境,传统企业人权责任治理分为两条路径,即自愿主义与强制主义进路。^[7]在自愿主义路径下,企业将人权责任作为运行的重要部分主动履行,这一“自愿”既可以视为是企业伦理道德的具体体现,也可以视为是为了实现与利益相关者之间的良性互动,获得更好的社会声誉而产生。在“自愿履行”的过程中,企业能够在一系列国际人权公约的框架下更加灵活准确的制定符合自身可持续发展的、利好环境与社会的规则,从而实现社会价值和商业价值的统一。但是其困境在于企业自愿基础下的履行实际上要受到经济利益的制约,以营利为根本驱动力的企业会将社会责任的预算压缩到运营成本之中,最终出现“自我监管往往是企图欺骗公众,让他们相信一个不负责任的行业责任”的情况。强制主义的出现正是对于自愿主义这一情况的极端不信任,通过强有力的立法规范对于企业人权责任的内涵外延、履行程序和标准进行准确统一的要求,倒逼企业关注社会责任。但是这一治理路径同样存在困境,一方

面强立法对于域内企业的管理有显著效果,但是在法律全球化的今天,国家间的法律并未具有完全统一的标准,跨国企业作为最该着眼于各国员工人权的一方却往往因为各国法律有限的域外效力而受到最小的限制。其次,法律作为“有形的手”对于企业运作的过多干预会对企业自身的发展乃至行业甚至经济系统的发展产生深远影响。

4.2 企业人权责任的履行对策

针对企业在人权尽责方面存在的困境,可以采取“沟通—自我控制—链式规制”的对策建议。首先,“沟通”的目的在于一方面企业能够更加主动、透明地进行人权信息披露,以社会责任报告的形式使得利益相关者能够针对企业的人权尽责情况加以监督。另一方面,“沟通”也要求政府统一信息披露的标准。“全球报告倡议”项目在印度、新加坡、美国等国家广泛使用,要求参与公司采用特定的报告格式,向公众提供经济、环境和社会信息。而政府也应该基于此类国际通行标准对于国内或者跨境企业加以规制。同时政府也应该扮演好企业与利益相关方尤其是消费者、劳工等不利一方之间的沟通桥梁的角色,通过提供规范有序的沟通平台使得双方能够基于平等和自愿的前提下协商消费者权益保护、劳动者权益保护、生态环境保护等诸多方面的问题。“内部控制”指的是通过对企业内部的部分运作结构进行调整使得其能够最大程度的降低在人权尽责环节的任意性。这一理念主要通过“靶点式”的规范实现,与“看不见的手”不同,靶点式将政府对企业的全面规制转变为针对重点领域重点环节的专门规制,如在环境领域针对企业在排污、高危化学品等方面设立批准或者许可机制,确保其能够在有效监督下完成相应的人权责任,保证企业运行自主性的前提下充分发挥政府的监管职能。同时这一内部控制不寻求在法定框架下命令企业特定技术应用或特定绩效结果,而是引导企业应对公共利益,量身定做适合企业自身的管理流程,实现社会价值内部化。^[8]“链式规制”是指企业在政府重点环节监督中已经实现有序的内部控制后,通过发挥自身所处的供应链上下游的地位优势,督促产业链上的其他利益相关方落实人权责任,以供应链上游企业为主体,通过将社会价值融入到合作规则和供应环节中实现整条产业链的企业人权尽责,充分发挥企业的能动性实现良好社会效益。通

过“沟通—内部控制—链式规制”的参考路径充分发挥政府和企业自身的地位优势,解决因为“自愿主义”或者“强制主义”下所面临的企业人权责任实现困境。

通过上述对策建议,企业不仅能够降低人权风险,还能提升社会声誉,实现可持续发展。未来,随着国际人权标准的不断完善,企业需进一步将人权责任融入战略规划,形成常态化的管理机制。

5 结语

企业人权责任是全球化时代不可忽视的重要议题。本文通过梳理工商业与人权的理论关联及发展脉络,揭示了企业履行人权责任的内外动因,并针对其困境提出了“沟通—自我控制—链式规制”的对策建议。未来,随着国际人权标准的不断完善,企业需进一步将人权责任融入战略规划,形成常态化的管理机制。企业应在创造经济价值的同时,主动践行社会责任,以期实现可持续稳健发展。

参考文献

- [1] Louis Henkin, The Age of Rights, Columbia University Press, 1996, 第 34 页。
- [2] 李林芳, 徐亚文. “一带一路”倡议与中国企业承担人权责任策略探析[J]. 北方法学, 2020, 14(02): 129-137.
- [3] 李林芳. 中国“工商业与人权”实践问题研究[D]. 武汉大学, 2020. DOI: 10.27379/d.cnki.gwhdu.2020.001235.
- [4] 联合国人权理事会: 《工商企业与人权: 实施联合国“保护、尊重和补救”框架指导原则》, A/HRC/17/31, 2011 年。
- [5] 唐颖侠, 高明. 工商业与人权视角下数字企业人权政策的实证研究[J]. 人权研究, 2024, (02): 27-45.
- [6] 梁晓晖, 傅兰珂. 企业人权政策的实践趋势和理论意义——以《财富》世界 500 强为样本[J]. 人权, 2022, (03): 141-171.
- [7] 翟翌. 社会系统论视角下的企业人权责任治理[J]. 文化与传播, 2024, 13(03): 93-102.
- [8] 洪延青. “以管理为基础的规制”——对网络运营者安全保护义务的重构[J]. 环球法律评论, 2016, 38(04): 20-40.