

doi:10.16060/j.cnki.issn2095-8072.2020.01.008

简析企业社会责任的人权维度与路径建构^{*}

徐亚文 李林芳

(武汉大学法学院, 武汉 430072)

摘 要: 企业失范乃至严重侵权行为频现表明企业社会责任理论因其概念模糊、企业中心主义、非强制性等理论缺陷未能有效指导企业治理。在国际工商业与人权议程中诞生的企业人权义务概念, 具有概念确定性与开放性、目的价值性和不可分割性、非自愿性和可救济性, 能在一定程度上解决企业社会责任存在的理论问题; 同时, 企业人权义务具有可操作性, 能够通过国家和企业的共同行动得以实现。国家应当培养尊重人权的企业文化、确保纵横两向的政策一致性、提供基于国家的救济途径; 企业应当做到政策承诺、人权尽责和及时补救。

关键词: 企业治理; 社会责任; 人权义务; 人权尽责;

中图分类号: D902

文献标识码: A

文章编号: 2095-8072(2020)01-0090-11

一、问题的提出

2017年11月, 北京红黄蓝幼儿园(新天地分园)的十几名幼儿家长反映自家小孩疑似在幼儿园被老师扎针、喂食不明药片, 并有针眼照片为证。新闻一出, 舆论哗然。该事件以2018年12月朝阳区法院以虐待被看护人罪一审判处涉案教师有期徒刑一年六个月并附以五年的从业禁止暂告结束。^①然而, 红黄蓝幼儿园并非首次发生虐童事件, 吉林四平铁西区法院在2016年10月已有判决判处红黄蓝幼儿园教师虐待被监护人罪, 认定的事实同样是该园教师使用缝纫针等尖锐工具扎、刺多名幼儿头部、口腔内侧、四肢、臀部等处, 虐待被监护的幼儿。^②

无独有偶, 当家长还未从红黄蓝事件中醒过神来, 长生生物的疫苗事件又给这些焦虑的父母以沉重一击。2018年7月15日, 国家药监局通告称发现长生生物在冻干人用狂犬病疫苗生产过程中存在记录造假等严重违规行为, 要求收回其《药品GMP证书》, 停止狂犬疫苗的生产。^③疫苗事关用药安全, 直接影响到人的生命健康。其引起的恐慌甚至波及了长期存在的犬类问题, 引起了多个城市集中采取“零容忍”措施捕杀流浪狗, 多地禁止遛狗的连锁反应。同时, 人们再次注意到, 距离此次狂犬病疫苗事件不足一年前的2017年11月3日, 国家食药监总局披露长生生物生产的批号为

* 基金项目: 本文受教育部2017年国家人权教育与培训基地重大项目“工商业与人权研究”(项目编号: 17JJD820019)的资助。

① 北京红黄蓝幼儿园虐童案一审宣判[EB/OL]. 新华网[2018-12-29]. http://www.xinhuanet.com/legal/2018-12/28/c_1123918733.htm.

② 四平市铁西区人民法院(2016)吉0302刑初138号刑事判决书。

③ 国家药品监督管理局《关于长春长生生物科技有限责任公司违法违规生产冻干人用狂犬病疫苗的通告》(2018年第60号)。

201605014-01的“吸附无细胞百白破联合疫苗”效价指标不符合标准规定。^①

然而，历史的不幸总是悲哀地相似。2019年3月21日，江苏响水天嘉宜化工公司发生化学储罐爆炸事故，造成78人死亡，566人受伤。由于官方生态环境应急响应迅速，此次事故可能导致的有毒气体、水源污染等生态环境损害没有实际发生。天嘉宜化工公司的历史同样劣迹斑斑，2016年、2017年、2018年连续三年被环保部门处罚，甚至还在2017年被判环境污染罪。^②2018年2月，《国家安全监管总局办公厅关于督促整改安全隐患问题的函》中还指出了天嘉宜化工公司存在的13项安全隐患问题，要求江苏省局依法处罚，督促整改，确保安全生产。遗憾的是，天嘉宜化工公司似乎并未认识到这些安全隐患的严峻性和整改要求的重要性。

从2010年富士康“N连跳”引起的关于其劳动强度、员工尊严的争议，到2012年全聚德废弃鸭油被转卖地沟油，再到2014年湖南衡阳美仑化工公司污染环境导致周边儿童血铅超标，最终到上述案例，我们不难发现，对同类问题的处理，企业的道德乃至法律底线屡次被拉低，公众的心理承受能力一次次受到挑战。

与企业行为频频失范形成鲜明对照的是企业社会责任理论的形成和大规模传播。20世纪以来，随着企业生产能力和生产规模的扩大，企业的社会影响力迅速膨胀，同时带来了一系列严峻的社会问题。世界经历了1924年企业社会责任概念的诞生以及1950年代以来企业社会责任运动风起云涌。作为社会责任理论的代表性成果，我国2005年修订的《公司法》将“公司从事经营活动，必须遵守法律、行政法规，遵守社会公德、商业道德，……承担社会责任”纳入第5条，使公司的社会责任成为一项法律义务和规范公司活动的法律原则。企业社会责任的不少拥趸认为，企业社会责任理论的产生不是基于企业的固有属性即营利性，而是出于现实的客观需要。该理论以综合社会契约理论、利益相关者理论等为武器，审视和批判了古典经济学的自由资本主义理论，否定了企业仅以利润最大化方式对社会负责的商业信条，并得出企业不能只为股东和资本服务，而应当顾及受其行为影响的员工、消费者、社区等主体的利益的结论。企业社会责任理论和法律规定能够将企业带上一条富有道德感、充分考虑利益相关者基本权利的光明前路。但现实是：人们目睹了迄今为止各类企业的严重不负责任的行为，甚至一些行为严重失当的企业，也不认为自己违背了社会责任。如红黄蓝教育机构在其职工第二次涉嫌刑事犯罪后发表的声明中，将此类情况的发生完全归咎于职工个人，仍将自己定位为一个“坚持履行其义务的具有社会责任感的教育服务提供者”。^③长生生物自2015年上市开始，在历年的年度报告中都毫无例外地坚称自己积极履行了社会责任。企业社会责任理论面临现实的极大挑战。每逢企业发生恶性失德、侵权事件，企业社会责任理论便会被推上潮头，得以重申，然后是相同的浪潮一

① 效价指标不合格的百白破疫苗相关问题解答[EB/OL]. 中国政府网[2018-08-15]. http://www.gov.cn/xinwen/2018-08/15/content_5314099.htm.

② 江苏省江阴市人民法院（2016）苏0281刑初305号刑事判决书。

③ RYB Education Issues Further Update. RYB Education Website[2017-12-27]. <http://ir.rybbaby.com/2017-11-27-RYB-Education-Issues-Further-Update>.

波波退去，又一波波复来。企业社会责任实践与理论之间的巨大断层和惨痛代价，令人深思。

笔者认为，企业经营过程中的价值导向事关企业与社会和谐发展关系，也深刻影响着人民幸福、社会稳定的大局。企业社会责任理论存在固有缺陷，无法有效地为企业尊重人权、追求可持续发展目标供给动力，企业和社会需要另寻他径，发掘一种能够指引企业以既能满足社会需求、又能尊重个人权利，既合乎商业伦理、又尊重国家法律的方式经营的理论。本文在检视和反思企业社会责任理论的基础上，从国际社会的工商业与人权议题中探讨企业社会责任与人权义务相结合的路径，借助人权责任的强制性、可操作性等属性，切实指导企业走尊重社会责任、关注人权义务的可持续经营之路。

二、企业治理：从社会责任到人权义务的价值选择

企业社会责任理论对企业的利润目标和盈利定位作出了重大修正，原本是一股背离商业利益最大化原则的“叛逃力量”。但是，该理论的短板是十分明显的。首先，“企业社会责任”的含义经过研究者们旷日持久的争论，依旧语焉不详、歧义重重。这导致企业在履行社会责任时，有选择地开展表面工作，例如开展济贫慈善、社会捐赠，以掩盖在其他方面的不当行为。其次，“企业社会责任”以企业为视角，导致了实现企业社会责任的实用主义路径。企业通过权衡自身成本和效益，决定自身行为，即便是新近提出的“战略性企业社会责任理论”，虽力图指引企业利益与社会利益相互嵌合，但实际状况是，一旦二者不可避免地发生冲突时，企业依然会作出明显有利于自身的选择。最后，企业社会责任一直被大众视为道义责任，即使在实践中产生了一些规范指引，但种类繁多、数量庞杂、标准不一，其履行仍然伴有高度的自愿性，缺乏法律上的强制性和可救济性。^①为了弥补企业社会责任理论的缺陷，近年来学术界为企业社会责任理论注入了更多内容，如产品质量、劳工权益、环境保护、反腐败、社区影响等，力图使之成为一个包罗万象的伞形概念（umbrella concept）。但是，类似红黄蓝幼儿园虐童、长生生物疫苗和天嘉宜爆炸等事件所暴露出的企业社会责任的自愿性与企业大规模侵犯公民个人权利和社会公共利益的严重性两者之间的张力，不是依靠充实企业社会责任的内容就能解决的。正因如此，企业社会责任力量在残酷的现实挑战阵前节节败退，需要一种全新的理论为之续命。

联合国人权理事会2011年通过的《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》（以下简称《指导原则》）是工商业与人权领域综合性的指导方针，它清晰地解释了许多重大议题，又因其合法性、核心性、开创性、简洁性、全面性等特征而具有高度的权威性。^②企业社会责任的理论短板和实践困境，很大一部

① 程骞，徐亚文. 人权视角下的公司环境责任——兼论“工商业与人权”框架的指导意义[J]. 中国地质大学学报(社会科学版), 2015(5): 1-9.

② Radu Mares, 张万洪. 工商业与人权的关键议题及其在新时代的意义——以联合国工商业与人权指导原则为中心[J]. 西南政法大学学报, 2018(2): 43-51.

分能在《指导原则》中找到相应的解决之道。由于企业社会责任理论及其实践的不佳表现,辅以近年工商业与人权成为一项专门议题,企业与人权的关系问题开始被独立看待,企业人权义务理论应运而生。国际社会已经认识到,尊重人权不仅是企业的慈悲和善举,也不仅是企业社会责任的具体表现,而应当被视为一系列获得普遍认可的拘束性规则,其价值在于克服企业社会责任理论的种种缺陷,完成其未竟事业。

企业人权义务理论根源于对企业社会责任理论的反思,相比较而言,其优点在于:

首先,企业人权义务概念兼具确定性与开放性。内涵的确定性与外延的模糊性是概念(包括法律概念)的两个基本特征。企业社会责任是一个内涵与外延同时具有模糊性的“伞形概念”,这可能与其跨学科、跨领域的背景有关,用词上的含混包容了不同乃至针锋相对的观点,有助其获得广泛的支持。但是,不论这种模糊对于“企业社会责任”概念的广泛接受有多大助益,其依然极大地伤害了人们对该理论的理解与践行,红黄蓝和长生生物对于自己是“负责任企业”的定位即是其后果的明证。较于“社会责任”而言,“人权”是一个具有明确内涵的词汇,不仅有成熟的理论做支撑,更有诸多国际规范为其边界划定范围。当然,人权也不是一个被冰冻的概念,更不是所有人对其都有毫无偏差的同一理解,不同历史时期、不同法学流派、不同社会制度的人们对人权的具体含义都有不同解读。但正如哈特所言,一般化语汇即概念具有基于习惯或共识的确定的意思核心,也具有不确定的阴影地带或称开放结构(open texture)。^①由于人的认识发展与社会的发展相关联,概念的开放性是必要的,惟此概念与客观才能保持一致。从以公民权利和政治权利为核心的第一代人权,到以经济、社会和文化权利为核心的第二代人权,再到第三代集体人权,人权概念的开放性为人作为最终目的享受社会进步的成果提供了可能。企业人权义务既有具备稳定性的确定内涵,又有具备动态性的开放外延,在相应的人权规范确定性的规制下,企业必须在任何时刻都尊重人权;同时,在开放性的包容中,企业所承担人权义务的具体内容也将随着人权内容的扩大而扩大。该概念为企业充分尊重人权勾画了实现图景。

其次,企业人权义务具有目的价值性和不可分割性。企业人权义务将其核心落足于人权,由此具备了人权的重要特征,也弥补了企业社会责任在对应方面的不足。人权是现代社会的价值追求,人权的扩展与实现是人类发展的终极目的。基于人权理论中的目的性人权论和工具性人权论,企业人权义务既有企业社会责任的工具性价值,还有其不具备的目的性价值。^②企业人权义务要求企业不仅要“君子爱财”,更要“取之有道”,这个“道”就是将人权作为最高价值准则,既以治理结构、经营政策等方式促进人权,又以人权的需要优化治理、开发新技术等。从人权的结构上来说,人权具有完整性,所有人权都应当受到平等的保护,一种人权的实现以另一种人权的实现为基础,无法以一项人权取代另一项人权。相应地,企业人权义务也具有整

① 哈特:《法律的概念》[M],许家馨、李冠宜译,北京:法律出版社,2006:121-123.

② 龚向和、袁立:《以人权促进发展:工具性人权论》[J],《河北法学》,2011(5):46-55.

体性,其履行不可挑三拣四、唯企业马首是瞻。企业必须对其可能产生影响的人权即整个一系列国际公认的人权标准进行全面的尊重、关注与风险控制,做到人权尽责。

《指导原则》第12段评论将其表达为:“工商企业可能通过其他承诺或活动,支持和增进人权,为享有人权作出贡献。不过,这并不能抵消其在各项业务中尊重人权方面的失误。”

最后,企业人权义务具有非自愿性和可救济性。企业社会责任缺乏规范体系和责任机制的支撑,其自愿性难以使企业将社会需要完全纳入经营过程。人权作为目的价值为企业管理者施加了充足的内心强制,且基本人权不仅在国际规范层面得到系列国际人权公约的承认,各国也在国内法上将其内化为具体权利。企业作为法定的人权义务主体,不能凭借自己的意愿选择性履行。人权的法律性也为人权的权利主体提供了寻求救济的法律基础。无救济则无权利,无权利则也无所谓义务,用可救济的人权为企业行为设立指引、划定边界,企业能在行为之前通过法律规范和以往判例知晓、分析其在水权方面应予承担的义务,又能在企业侵犯人权的行为发生后,有相应的司法或非司法途径对受害者的权利予以救济,解决人权纠纷,维护社会关系的稳定。^①惟其如此,企业才能切实关注人的需求,施益于人,放弃“股东利益最大化”的单一考量,实现企业的可持续发展。

正是基于企业人权义务的上述优点,2015年6月27日我国常驻联合国日内瓦办事处和瑞士其他国际组织代表团在水权理事会第29次会议一般性辩论发言中表示:中方积极参与人权理事会关于工商业与人权问题的相关讨论,支持国际社会在充分考虑各国国情的前提下,发展、完善和落实《指导原则》,期待工作组在促进工商业人权责任与义务的宣传、交流与培训,增强工商业人权保护意识方面继续开展对话与合作。

三、企业人权义务的实现路径

联合国人权与跨国公司和其他工商企业问题秘书长特别代表约翰·鲁格认为,企业治理差距为企业的不当行为提供了一个缺少适当惩罚或赔偿的纵容环境。工商业与人权议题的根本挑战就是如何缩短并最终弥合与人权有关的治理差距,这需要国际社会采取更加系统和一致的举措。为此,鲁格提出了由三个支柱原则构成的落足于彼此不同但相互补充的责任框架。^②企业人权义务的实现应当依循鲁格的“保护、尊重和救济”框架,国家和企业共同行动并且彼此配合,执行《指导原则》的具体要求。

(一) 国家行动

除特殊情况外,私人行为者侵犯人权的行为不可归责于国家,但是基于国家负有全面的人权义务,即在《指导原则》所述的尊重、保护、实现三个层面上负有的义

① 程骞,徐亚文.人权视角下的公司环境责任——兼论“工商业与人权”框架的指导意义[J].中国地质大学学报(社会科学版),2015(5):1-9.

② 联合国《保护、尊重和救济:工商业与人权框架》,A/HRC/3/5,第3-9段。

务，国家应当采取适当措施保护人权免受企业的侵犯。这包括给予企业充分的指导和监管，以及在侵犯人权行为发生后进行惩治和补救，主要有以下国家行动：

1. 积极培养尊重人权的企业文化

国家需要采取多种行动使企业认识到尊重人权也是企业经营的一部分，增强其管理日益增加的人权风险的能力。为了培育尊重人权的企业文化，国家可采取的措施包括：

其一，在法律和政策中阐明对企业尊重人权的预期。这是国家所能采取的最常见也最有效的指导方式。以这种手段引导企业尊重人权应当注意几个问题。首先，国家在立法或制定政策时，应当明确表达对人权的期望，密切关注其条款在人权方面给企业带来的导向和造成的影响，确保其促进而非限制企业尊重人权。尤其是直接形塑企业的结构与行为的规定，如公司法、证券法等，以及直接影响人权的承认与实现的规定，如关于劳工、环境、隐私、信息公开和反腐败等方面的规则，要给予格外关注。其次，国家要适时对法律与政策是否提供了必要的覆盖面进行审查，创造有利于企业尊重人权的规范环境，如为了解决让大企业的大项目上马而在土地征收中侵犯当地社区居民人权的问题，中国政府适时出台了《国有土地上房屋征收与补偿条例》和《国务院办公厅关于进一步严格征地拆迁管理工作切实维护群众合法权益的紧急通知》即是正面例子。最后，预期企业尊重人权的范围应与国际法公认的人权一致，但因地域、行业和规模等具体情况的不同，企业容易侵犯的人权类型也不同，法律和政策要针对不同挑战给予不同指导，并切实考虑性别、儿童、民族、少数群体等特殊挑战，帮助形成最佳做法。

其二，加强要求企业尊重人权的市場压力。由于消费者开展消费者运动，采用“拒绝购买”手段制成的“选票”对企业实行“公共选择”，投资者发起“社会责任投资”运动将企业在劳工权利、环境保护方面的履行情况作为投资考察的对象，^①国家鼓励或者要求企业公开通报其在尊重人权方面的表现，将形成有利于企业尊重人权的市場压力。对此，国家应当明确人权信息公开，即要求对业务性质和经营背景容易造成极大人权风险的企业定期或者不定期地公开相应的信息。2008年，国务院国资委印发了《关于中央企业履行社会责任的指导意见》，要求有条件的企业定期发布社会责任报告或可持续发展报告，主动接受利益相关者和社会的监督。^②之后深交所的《上市公司社会责任指引》和上交所的《上市公司环境信息披露指引》也为上市公司的通报给出了指导意见。这些提高企业社会责任表现透明度的举措可能不足以在事实上改变企业的多少行为，但有证据表明其可有效促使企业尽力关注企业的社会责任。从原理上看，国务院、证券交易所若能对国有企业、上市公司制定人权义务指引，同样能够积极推动企业尊重人权。^③

① 陈永正, 贾星客, 李极光. 企业社会责任的本质、形成条件及表现形式[J]. 云南师范大学学报(哲学社会科学版), 2005(3): 34-42.

② 国务院国有资产监督管理委员会《关于印发〈关于中央企业履行社会责任的指导意见〉的通知》(国资发研究〔2008〕1号)。

③ 徐昌禄, 南承宪, 张伟, 吴华兵. 韩国海外经营企业的工商业与人权案例研究: 挑战和一个新的国家行动计划[J]. 人权, 2018(6): 81-105.

其三,发挥政府和国有企业的示范作用。国有企业作为企业的一种,自然也要承担尊重人权的义务。国有企业的高管一般由政府任命,向政府报告工作,而且国有企业侵犯人权的行为的不良影响会直接给国家名誉带来消极影响。因此,国家应当对国有企业包括投资平台强化指导与监督,确保其在尊重人权方面的优良表现。对于接受了政府实质性支持的企业以及与其有商业往来的企业,如政府科技引导基金的接受方、政府采购合同的相对方,国家应当促进它们的人权意识和对人权的尊重,充分承担人权义务。

2. 确保纵横两向的政策一致性

政策的不统一会极大伤害政策所意图保护或促进的对象,在工商业与人权方面亦是如此。在指导与监管企业履行人权义务上的政策不统一包括两类:

一是横向不统一。横向不统一即法律或政策的制定缺乏一致性,这主要是因为政府机关如劳工、贸易、投资、开发和外交部门等的工作目标同国家的人权义务或国家负责履行人权义务的机构的工作目标存在交叉或冲突。该交叉或者冲突使得法律和政策具有多样性,如商业政策、投资政策、证券监管和公司治理政策等,它们各自怀有不同的问题视角和行事目的。而且法律与政策调整的对象具有复杂性,既有纵向的中央与地方,又有横向的政府、企业和社会组织等,它们的利益虽然并不必然存在着矛盾,但国家常常需要在不同的社会需要间作出艰难的平衡。因此,《指导原则》第8段特别强调国家必须持有以一贯之的处理企业与人权议程的基本方针,减少法律与政策的横向不统一,避免由此导致的企业人权义务的削弱。

二是纵向不统一。纵向不统一即国家无视自己表达的人权预期和作出的人权承诺的落实情况,表现为不制定或者不执行支持这些预期和承诺的必要的政策、法律和程序。为了减少纵向不统一,国家不仅需要制定法律、政策和必要的工作指引,还需要建立企业人权表现的监管体系,以掌握规范的实施情况和企业活动的实际人权影响。监管体系可以包括政府部门的主动观察,企业发布的人权表现报告,还可纳入利益相关者的建议与反馈,实现内部管理和外部监督的融合。另外,关于工商业与人权的国家行动计划也能帮助国家落实人权承诺,因为它的制定会以包容各方的方式查明需求和找出差距并确定实际且可行的政策措施和目标,因此能够为有效实施《指导原则》提供可量化的贡献。^①此类国家行动计划既可独立制定,也可作为更宏大行动计划如国家人权行动计划的一个专门部分呈现。

3. 提供基于国家的救济途径

获得救济本身就是国际公约中的人权之一。即使是最严密的预防措施也无法保证企业不发生侵犯人权的行为,因此为受害者提供有效的救济途径对于人权的实现格外重要。对于国家而言,其能提供的救济途径包括司法机制和非司法机制两种。

^① 联合国《人权与跨国公司和其他工商企业问题工作组的报告》, A/69/263, 第2、7段。

司法救济是最典型和传统的权利救济途径。各国均有自己的法院系统，通过司法机制的人权救济拥有现成的体制，不过这并不能保证救济的有效性。当前的国际实践证明，各国国内司法机制在处理与企业有关的侵犯人权行为时均存在着可能阻碍受害者获得有效救济的法律、程序和实践壁垒。《指导原则》对司法机制存在的这些挑战加以明确，并在特别代表的报告与论文中有详细的记录和呈现。根据《指导原则》第26段，国家为使企业履行人权义务，必须对法院进行公正、廉洁和建立适当程序的能力建设，并考虑如何减少那些会导致法院拒绝补救的因素。这些因素是复杂多样的，如法人独立人格使得即使是全资控制的子公司，其侵犯人权的行为也不可归责于母公司；非公民难以在东道国获得起诉的法律地位，又因案情或国内法中缺乏法律依据而不能诉诸本国法院；也可能是诉讼费用过高、没有律师的诉讼代理支持、缺乏集体诉讼或类似程序的选择而妨碍个人申诉者。国家应当采取适当步骤减少这些壁垒，也应当为检察官、法官提供关于人权保护的充分资源、专门知识及支持，加强处理人权申诉的司法能力，确保救济的执行，还要提供防止滥诉的保护，毕竟并非每起指控都意味着诚实的投诉或实际的侵权。

由于诉诸法院的成本较高，非司法的救济渠道对于受害者权利保护而言尤为重要，即使在那些司法机制运作良好的社会里，非司法机制也具有效率、便捷、经济和灵活性等优势。根据鲁格的研究，非司法机制要想可信和有效，必须至少满足7个条件，即合法、可获得性、可预测性、平等性、透明度、权利兼容和有持续的学习来源（《指导原则》第31段）。非司法机制有基于国家的，也有非国家的，如由利益相关者集团或行业联合会实施的申诉机制以及区域或国际人权机构的申诉途径。但是，非国家机制不应应对国家救济机制发挥作用造成阻碍，而应与司法机制共同构成监督企业履行人权义务的全面救济机制，此外，非司法救济还包括实施某些特别标准的监督机构如食品或药品监督管理局，政府资助的调解、仲裁机构如劳动争议仲裁委员会，以及国家人权机构和经合组织国家联络中心等机制。当然，这些机制必须满足前述的7个要求。

（二）企业行动

企业履行人权义务的底限形式是“尊重”，当其因履行某些公共职责或自愿作出额外承诺时，其履行人权义务的形式与程度应随之强化。“尊重”意味着企业首先要不损害或避免侵害其他人的人权，此外在卷入人权侵害行为时还要消除其造成或加剧的对人权的负面影响。一般而言，企业为了履行人权义务除了视情况采取的补充措施外，至少要实施以下三个方面的行为：

1. 政策承诺

公开作出尊重人权的承诺可以构成来自企业内部的一项企业人权义务的渊源。除所有国际公认的人权应当成为企业承诺予以尊重的对象外，企业还应当根据自己的经营范围和地域等的具体情况做出一些补充承诺，对易受其活动影响的那部分人权进行

特殊考虑与安排,如活动范围处于生态脆弱地区的企业对于环境保护要格外小心,劳动密集型企业要充分注意保障劳工的健康权、休息权、获得劳动报酬权等权利。《指导原则》第16段还对企业政策承诺的作出方式提出了要求,如该承诺应是在对各种专门知识充分知情的情况下作出的,且获得最高管理部门的批准而能够作为整个企业的集体声明来呈现,企业还应当公开其尊重人权的政策承诺,主动令利益相关者知晓其内容。

企业的人权承诺不能只是一种断续的宣示与表态,而应保持承诺与行动的一致性,即采取配套行动将这些承诺纳入企业的治理和运营,使之具有现实意义。否则,由于企业内部行动在人权考虑上缺乏系统性,这些承诺将成为空中楼阁。为了落实承诺,企业可以成立履行人权义务方面的专门领导决策机构,建设和实施企业内的人权工作制度;可以举行专门培训,提升管理层和员工人权意识,并对他们在业务活动中尊重人权进行能力建设;还可以主动发布企业在履行人权义务方面的报告,接受利益相关者和公众对其履行人权承诺的监督等。

2. 人权尽责

人权尽责调查(human rights due diligence,下简称“人权尽责”)描述的是企业为了解、防止并处理自身有害的人权影响而必须采取的步骤。尽职调查(due diligence)对企业而言并不陌生,在企业并购活动中对目标公司的运营管理、财务状况、法律关系、风险与前景等进行全面了解和评估已是常规化操作。人权尽责虽然利用尽职调查的模式和风险控制的方法,但与纯粹基于商业目的的尽职调查毕竟不是一物,不能等同。人权尽责要防控的主要是人权风险,即企业行为可能给人权享有者带来的人权被侵害等负面影响,而非仅是企业造成人权风险这一事实给企业经营带来的商业风险。人权尽责的核心在于企业尊重人权的作为必须贯穿其活动的始终,即要在可能引起人权损害的事件中同时采取预防性和修正性的措施,主动控制人权风险而非被动等待损害后果发生。^①

《指导原则》明确指示了企业进行人权尽责的范围和基本步骤。在范围上,人权尽责应当涵盖企业通过其自身活动可能造成或加剧的,或因商业关系而与其业务、产品或服务直接相关的负面人权影响(《指导原则》第17段)。也就是说,企业不仅要保证自己的行为不侵犯人权,还要充分注意供应链上各主体的行为的人权影响,并采取一切合理措施利用自己对有关主体的影响力消除或防止这些不利影响。如果企业没有在供应链管理上做好人权尽责,加剧或被认为加剧了其他主体造成的负面人权影响,仍有面临未充分履行人权义务指责的风险,因为这可能会引起“共谋”的嫌疑。如在全聚德废弃鸭油被转卖地沟油事件中,全聚德自身并未参与制作和售卖地沟油,而是将废弃油脂卖给了一家他们以为具有废油收购资质的公司,全聚德只是按流程接

^① Radu Mares, 张万洪. 工商业与人权的关键议题及其在新时代的意义——以联合国工商业与人权指导原则为中心[J]. 西南政法大学学报, 2018(2): 43-51.

受了该公司提供的全套伪造资料，没有尽到审慎的注意义务，间接帮助了其他主体实施侵害人权的行為。

在步骤上，人权尽责有“评估—应对—跟踪—通报”四大步。“评估”是企业对自身活动或其商业关系的负面人权影响进行摸底、确认，这种影响既包括实际的也包括潜在的（《指导原则》第18段）。对人权影响的评估是企业进行后续人权尽责步骤的基础，全面的信息掌握带来恰当的行为反应，因此该评估过程是独立进行还是与其他影响评估融合进行无伤大雅，但评估结果要力求客观、准确。为此，企业在内部力量不足时，可以寻求外部人权专门力量的支持，也应在有条件时直接与利益相关者进行磋商，回应他们的重大关切。“应对”是企业要对评估结果进行恰当的回应，在企业内部作出适宜的安插、采取有效的措施缓解或消除不利影响，如安排责任人员、调整经费预算、考虑减少合作或终止关系等（《指导原则》第19段）。“跟踪”是企业通过定量或定性的考核指标，借助内部报告或外部反馈，对其采取的应对措施的有效性进行核实，了解其人权政策是否被妥善执行，在此过程中要特别注意那些旨在关照高危脆弱性或边缘化群体及个人的改进措施的有效程度（《指导原则》第20段）。

“通报”是要求企业公布其确定人权风险的努力及消除人权风险的措施，为所有利益相关者和可能受影响的主体提供透明的和可问责的手段，此类通报应当形式合理、信息充分、内容对受影响人员安全且兼顾企业受法律保护的商业秘密的需求（《指导原则》第21段）。

当然，由于企业人权自律机制普遍薄弱，鲁格关于人权尽责的阐述还不够充分，在最坏的情况下甚至也可能退化成企业出于公共关系考虑的任择“勾选框”，而非企业决策不可或缺的组成部分。而人权尽责是《指导原则》的核心要素，是鲁格为企业分配的最大、最明确的作为义务，因此其在透明度、参与度和监督机制等方面应当配以更加详细的操作方法予以强化。^①

3. 及时补救

由于某些不可预见或无力控制的因素，企业最优化的政策设计和最尽力的行为部署也无法消除其造成或加剧人权的负面影响的的可能性。作为人权尽责的自然延伸或持续尽责过程的一个步骤，及时补救是企业人权义务的重要组成部分。补救的方式有两种：自行提供合法的补救程序，或者在其他主体的补救行为中予以配合。企业自行提供的补救程序，主要是指受到企业不利人权影响的人权主体可以直接投诉的、建立在业务层面的申诉机制，其因申诉能够得到及时处理和直接评估而成为促成补救的有效手段。这些申诉不必等到企业真的发生侵犯人权行为时才提出，它可以是受到不利影响者要求获得关注的表达渠道，也作为公众不满情绪的发泄口，便于及早发现问题、解决问题，避免恶化为严重争端或人权侵害（《指导原则》第29段）。不过，此类申诉机制必须满足《指导原则》第31段提出的7个要求。至于企业采取何种形式建立其

^① J. Harrison, “Establishing a Meaningful Human Rights Due Diligence Process for Corporations: Learning from Experience of Human Rights Impact Assessment”, *Impact Assessment and Project Appraisal*, 2013, 31(2): 107–117.

在业务层面的申诉机制，它们可以直接提供，也可以委托或授权独立的外部第三方提供。当企业选择由自己直接提供时，可以选择借助外部资源或与其他企业合作如共同的投诉热点、调解中心等，也可以建立由自己直接参与管理的申诉机制，此时为避免企业兼任运动员和裁判，申诉的处理应当以直接对话或调解为主，且不妨碍申诉者使用国家救济渠道。企业在其他主体的补救行为中予以配合，主要是指由于某些人权损害只是因企业的商业关系而与之产生关联，并非是企业造成或加剧的，为了使承担的责任与参与的损害在比例上相符或相称，企业人权义务并不要求企业在所有情况下都由自身提供补救，但在能够发挥积极作用时必须提供合作。尤其是涉嫌侵害人权的主体被指控犯罪时，企业需要配合司法机关的工作（《指导原则》第22段）。

结语

随着市场经济的发展，工商业与人类福祉的联系愈发紧密，企业的影响范围也远超出经济领域，与整个社会产生了深刻的互动。企业以尊重人的基本权利的方式开展业务活动，对人权保障和社会进步至关重要。企业社会责任尤其是其中包含的人权议题是人们基于此认识的一次有益尝试，但从联合国工商业与人权议程中诞生的企业人权义务则具有更明确的指向，也拥有自身的比较优势。企业尊重人权的实践，需要国家和企业共同努力，并且由于其追求之高、目标之新，具体措施无法一蹴而就，需要在实践中不断总结和探索。

【作者简介】徐亚文：武汉大学法学院教授，人权研究院秘书长。研究方向：理论法学、人权法学。

李林芳：武汉大学法学院博士研究生。研究方向：理论法学、人权法学。

Analysis of the Human Rights Dimension and Path Construction of Corporate Social Responsibility

XU Ya-wen & LI Lin-fang

(Wuhan University School of Law, Wuhan 430072, China)

Abstract: The frequent behavior deviation and serious infringements of enterprises indicate that CSR fails to guide corporate governance effectively due to its theoretical defects such as vague concept, enterprise centralism and non-mandatory. The concept of corporate human rights obligations, which arises from the international business and human rights agenda, with certainty and openness of concept, value and indivisibility of the purpose and characters of non-voluntary and remediable, could solve the theoretical problems of CSR to some extent. Meanwhile, corporate human rights obligations are operable and can be realized through the joint actions of the state and enterprises. The state should foster a corporate culture that respects human rights, ensure policy coherence, and provide state-based remedies; enterprises should make policy commitments, carry out human rights due diligence, and remedy early and directly.

Keywords: corporate governance; social responsibility; human rights obligations; human rights due diligence

（责任编辑：黄志瑾）