



试论跨国公司之人权责任

张思思

摘要:目前的法律体系在规制跨国公司的人权责任时面临着诸多挑战:跨国公司并非国际法上的义务主体,其母公司和子公司在国内法层面的责任分担也不甚明确。因此,强化跨国公司的人权责任需要进一步完善国际人权法体系,促进国内法对国际人权标准的认可与转化,将跨国公司置于更广泛的法律控制之下。同时,还应该激励公民社会的发展、加强东道国与母国的合作,引入更具人文关怀的公司治理和规制理念。

关键词:跨国公司;社会责任;人权

一、跨国公司人权责任概述

在现代经济生活中,公司是社会经济资源配置的主要形式,与国内公司相比,跨国公司牵涉的利害关系人范围更广,对社会的影响力度更大。随着20世纪70年代以来跨国公司的迅速发展,许多社会问题也日益凸现。例如,Pentland Group是一家总部设在英国的跨国公司,主要经营运动服和服装,拥有上亿的流动资产,打造出了一系列的名牌,在欧洲、北美、亚洲等地区均设有分公司。正是这样一家大公司,在20世纪90年代末,却面临了人权问题的冲击。该公司在巴基斯坦拥有一批供货商,而巴基斯坦的童工问题颇为普遍。自1995年起,在一些非政府人权组织的支持下,相关运动与抗议风起云涌,许多公司不得不终止与使用童工的供货商的合同。Pentland公司起初反对这种选择,但最终迫于形势作出让步。由于其在该地区投资可观,终止合同对其生产运营造成了重大的损失^①。印度的博帕尔惨案从另一角度也反映了同样的问题。1984年12月3日,印度中央邦首府博帕尔市的美资联合碳化物印度有限公司(美国联合碳化物公司的印度子公司)所属工厂贮存毒气的金属罐泄漏,致使当地居民2000多人丧生,5万多人失明,10多万人受到不同程度的毒害^②,在国际社会造成了恶劣的影响。

人权是一个内容丰富、不断发展的概念,在不同历史时期有不同的内涵。20世纪80年代英国出版的《牛津法律辞典》把人权定义为“要求维护或者有时要求阐明那些应在法律上受到承认和保护的权利,以便使每个人在个性、精神、道德和其他方面的独立获得充分的最自由的发展。作为权利,它们被认为是生来就有的个人理性、自由意志的产物,而不仅仅是由实在法所授予的,也不能被实在法所剥夺或取消。”^③时代在发展,人权的内容也在不断丰富。随着社会对企业责任和透明度的日益需求,随着道德标准对投资者的影

① Peter Frankental, Frances House, *Human Rights: Is It Any of Your Business?* Poland: The Prince of Wales Business Leaders Forum, 2000, pp. 105.

② 周长征:《跨国公司行为守则与中国劳工标准》,载《武大国际法评论》(年刊)2003年刊。

③ 万鄂湘:《论人权的整体概念》,载《武汉大学学报(社会科学版)》1993年第5期。

响逐渐扩大,人权问题迅速被提上跨国公司议事日程。跨国公司积极的人权行为不可或缺,不仅关系到公司核心业务的运营,而且直接关系到在东道国的投资效益。越来越多的证据表明,消费者愿意支付更多的金钱以购买符合道德标准生产出来的产品,而拒绝购买有相关问题的产品。

跨国公司人权问题的表现形式多种多样,比如童工、强迫劳动、歧视待遇、健康和条件不符合标准,等等。很难用简单的数字来计算人权问题的商业成本或者商业利润,但二者存在着千丝万缕的联系,这一点不容置疑。如果一公司有侵犯人权的行为,其声誉将一落千丈,市场份额会大幅下跌,同时,也将很难招兵买马,吸引优秀雇员,这对一个跨国公司的生存乃至发展都是致命的威胁;相反,如果一公司能够采取积极的措施改善人权,情形将大为改观,会得到媒体、非政府组织以及消费者的大力支持,减少抗议和罢工风险,改善公司和员工的关系,等等,从而可以获取高额商业利润。

二、有关跨国公司人权责任的主要规范与实施障碍

(一) 相关国际法律规范

当今世界上是否有一个公认的评判人权状况的权威标准,是一个颇有争议的课题,但目前影响较广的人权国际标准是1948年经广泛磋商而通过的《世界人权宣言》,其目的是确定一种“所有人民和所有国家努力实现的标准”,至今没有遭到任何国家的公开反对。此外,1966年的《经济社会文化权利国际公约》和《公民权利与政治权利国际公约》,加上国际劳工组织的核心劳动标准,构成国际社会有关人权问题最广为接受的国际公约体系,也构成了跨国公司在人权方面应遵循的国际标准。跨国公司在人权责任问题中比较突出和必须规范的包括但不限于童工和强迫劳动问题。

1. 童工问题

童工的劳动力价格相当低廉,一些跨国公司为了谋取高额利润,在其子公司或分公司中大量雇用童工,或者与使用童工的供货商或分包商签订合同,这在发展中国家尤其普遍。大概有近30个国际劳工组织公约涉及童工问题,国际法所关注的不是劳动力本身,而是对儿童的剥削进而构成滥用。简言之,是否剥削童工取决于儿童的年龄,看是否对儿童的身体、精神、感情、社会或教育的发展造成了威胁。有关童工的国际公约中,最为重要的是1973年的《准予就业最低年龄公约》和1999年的《禁止和立即行动消除最恶劣形式的童工劳动公约》。前者要求缔约国必须规定雇用的最低年龄,并对不同情况下的最低年龄作了限制,后者可以说是20世纪90年代童工问题的重大发展,“是在发展中国家的童工问题屡禁不绝的情况下通过的,目的是在不可能彻底根除一切童工问题的现实下,首先谋求清除若干最恶劣形式的童工,主要包括奴役、卖淫、贩毒等方面的童工。”^①

2. 强迫劳动

与童工问题不同的是,国际劳工组织可以大致估算出童工的数量,但对被强迫劳动的工人数目却不得而知。尽管如此,国际社会就强迫劳动侵犯人权已达成共识,而且国际劳工组织也制定了一些公约,被广泛签署的主要是1930年的《强迫劳动公约》和1957年的《废除强迫劳动公约》。前者首先界定了强迫劳动的涵义,然后列举了许多例外情况,并进一步对例外情况的处理作了规定,该公约直至20世纪50年代一直作为调整强迫劳动问题的主要国际法律文件发挥作用。冷战时期,强迫劳动被作为一种政治控制的手段,在此背景下,1957年国际劳工组织制定了《废除强迫劳动公约》,规定了缔约国不得使用强迫劳动和采取有效措施废除各种形式强迫劳动的义务。

(二) 生产行为守则

跨国公司生产行为守则是跨国公司制定的具有一定自我约束力的企业内部章程,是其承担社会责任的一种形式。随着人权问题在公司商业运营中的重要性日益显现,许多家跨国公司都制定了生产行为守则,且越来越多的行为守则在不同程度上规定了人权问题。尽管这些守则的内容体现出对企业社会责任的认可,但就效力而言,作为一种企业内部规章,守则的执行以公司的主动履行与社会公众监督

^①周长征:《从探底竞赛到全球治理:公司社会责任中的劳动标准问题探析》,载《中外法学》2006年第5期。

为基础,现行法律体系将其划入企业自治范围,而不会强制企业履行。比如,全球知名运动用品企业耐克公司在其守则中要求:“合约商在管理实践中尊重所有雇员的权利,包括其自由结社和集体协商的权利。合约商必须尊重每一个雇员的尊严,同时尊重他们有权要求一个没有骚扰、辱骂或者体罚的工作环境。不得因种族、信仰、性别、婚姻、年龄、性别取向等而对任何人加以歧视。”^①

跨国公司制定生产行为守则具有重要的意义,表明其决策者们已经意识到:未来法律必然要求公司承担一定的包括人权责任在内的社会责任,与其等待法律强制力的介入,不如主动采取自我限制措施,这样既可以避免国家制定强制性的立法,又可以在消费者和雇员心目中树立较好的形象,这也完全符合公司长远发展战略。

(三) 实践中存在的问题与障碍

理论上跨国公司应该遵循国际人权标准,将其贯穿于商业行为中,但实际运用人权方面的法律规范管制和调整跨国公司的相关行为却面临着诸多挑战。

首先,从国际法和国际公约的效力范围来看,跨国公司并非国际法义务的主体,并且签署和批准条约的是国家,而非跨国公司,所以国家负有“条约必须遵守”的义务,但该义务对跨国公司并不产生直接的效力。而且,很多公约和条约只对缔约国有约束力,一国如果不加入,也没有遵守的义务。在实践中,只有将国际人权公约的内容转化或并入一国的国内法,跨国公司才承担遵守的义务。也就是说,必须依赖国家遵守条约的义务,国际人权法律规范才能得以适用于跨国公司,这样在实际操作中就会出现许多尴尬的困境。各国具体情况千差万别,对义务的履行各异。有些国家的法治基础比较薄弱,不愿意或不能够承担相关国际义务。还有一些发展中国家,为了吸引外国直接投资而不愿遵守国际人权标准,而这些地区通常劳动力比较廉价,资源相对充足,跨国公司往往乐意投资这些地区,从而可以将东道国政府作为挡箭牌,规避国际法律义务。

其次,从跨国公司母公司和子公司的关系看,二者的责任分担问题不甚明确。位于不同国家的跨国公司母公司和子公司,在经济上具有控制或依存关系,而在法律地位上相互独立。因此,在跨国公司的责任分担问题上,就会出现一种奇怪的现象,即其法律责任与它们的经济联系相分离,人权责任也是如此。尽管母公司管理和控制着各子公司,根据其全球战略指示子公司为了整个集团的利益进行活动,有时甚至无视或损害某个子公司的利益,但是根据法人有限责任原则,只能由各子公司对其行为的法律后果承担责任^②。比如前述的博帕尔惨案,事故发生后,一些受害者的代理人和印度政府向美国联邦法院就美国公司的赔偿提起诉讼,美国联合碳化公司就极力主张,该印度公司是有限公司,它是独立的,一切法律责任以及赔偿义务都应由其自己承担。纽约联邦法院经过一年左右的审理后以“非适宜法院”(forum non convenient)为由驳回起诉,印度政府又向印度法院提出诉讼,最后通过签订赔偿协议的方式了结此案^③。可见,从目前国际实践来看,在其总部所在的母国对母公司提起诉讼,要求母公司对子公司承担直接责任有一定的障碍和困难。

此外,跨国公司承担人权责任,应该适用哪一国的法律标准也是一个问题。东道国的法律标准可能较低,在跨国公司的母国不会被接受。许多跨国公司认为,它们只需遵守东道国的法律规范,而反对者认为,这是对人权普遍标准的贬损。

三、强化跨国公司人权责任的法律对策

强化跨国公司的人权责任需要从国际法、国内法两个层面同时着手。首先,从国际法律规范管制的方面来看,当今国际社会,一些国际性的机构或法院比如联合国条约机构以及区域人权法庭等都只对国家有管辖权。虽然跨国公司缺少作为国际法主体的法律能力,不能成为国际法主体,但其在国际经济中的地位日益上升。根据美国华盛顿政策研究所 1996 年发表的一份报告,在世界上最大的经济 100 强

①周长征:《跨国公司生产行为守则与中国劳动标准》,载《武大国际法评论》(年刊)2003 年刊。

②余劲松:《论跨国公司母公司对其子公司的债务责任》,载《法学评论》1988 年第 2 期。

③李祥俊:《从印度博帕尔毒气泄漏案看不方便法院原则》,载《中国青年政治学院学报》2001 年第 5 期。

中,51个是公司,国家只占49个。全球公司200强的销售总额占全世界经济活动的1/4强^①。由此可见跨国公司有着巨大的经济力量,而且对经济与社会的影响力不断膨胀,很有必要将其纳入司法管辖,允许跨国公司作为人权诉讼的主体,并建立相应的法律机制包括监督机制和执行机制,处理有关跨国公司或私人企业侵犯人权的行为。事实上,人权问题近年来较为引人注目的发展之一就是跨国公司置于侵犯人权的国际法律责任框架之中。

其次,从国内法调整的方面来看,跨国公司的母公司及其子公司都是根据本国或东道国的国内法设立,获得独立的法人资格,属于国内法调整对象。因此,通过一国公民社会的权利动员和倡导,推动其国内法的发展来规制跨国公司的人权责任是一个重要策略。这一国内法的发展应该注意到:第一,在将国际人权公约或条约转化或并入国内法时,应遵循该公约或条约的原则和宗旨,不能违背其基本理念,同时修改相关法律规范中不符合要求的部分,尽量缩小以至消除与国际标准的落差。其次,虽然人权问题内容复杂,形式多样,涉及方方面面,凭一国的力量不能够制定出一部统一的人权法,但我们根据各国实际情况,可以就一些比较突出的问题,制定一系列专门的法律法规。最后,在跨国公司人权案件的执行方面,要有相应的机制,以防止在东道国的判决在母国不能有效执行,这是法律能够得以真正实施的保障。有些国家有关人权问题的立法相对完善,但缺乏有力的执行和监督机制,法律也只能是一纸空文。

最后,鉴于无法彻底地把跨国公司承担人权责任的道德要求上升为法律规范——否则法律有过度干涉私领域之虞,加强跨国公司的自我约束机制显得十分迫切,虽然许多跨国公司已经主动采取措施,比如前文所述的生产行为守则,但仍需要一定的外部环境加以推动和强化。对此,在公民社会的培育之外,东道国政府与母国政府可以加强协调与合作,设计有力的利益激励机制,提供一些优惠措施,督促跨国公司自觉践行人权责任。

四、结 语

人权问题由来已久,商业行为也源远流长,但人们开始关注二者的联系却是近来的事情。跨国公司作为当今世界经济舞台上的重要角色,对人类社会的经济、环境、阶层结构、法律体系等方面,都有巨大的影响,理应承担起与此相称的社会责任,为保护人权作出慷慨努力。很多跨国公司在商业原则中支持国际人权标准,制定自身的行为守则,已是一个良好的开端。但是,解决跨国公司的人权责任问题仍然是长路漫漫。在制度层面,如何克服现行法律控制的弱点,折衷母国和东道国可能存在的不同人权标准,应对跨国公司为逃避人权责任而使用的各种伎俩,都是我们必须思考的问题。在更深的观念和文化层面,人们面临的挑战还在于,如何克服以公司盈利为本、以股东利益为重的传统公司法理念带来的束缚,直面现实中深重的环境、劳工等人权问题,以所有人基本权利的平等实现为目的,引入更具人文关怀的公司治理和规制理念。

■作者简介:张思思,武汉大学法学院博士生;湖北 武汉 430072。

■基金项目:武汉大学人文社会科学自主科研项目;“中央高校基本科研业务费专项资金”资助

■责任编辑:车 英

^①Sarah Anderson, John Cavanagh, "Top 200: The Rise of Corporate Global Power", *Institute for Policy Studies*, 2000, pp. 1~5, 译文转引自刘俊海:《公司的法律责任》,法律出版社1999年,第15页。