

企业人权责任的新发展

——从2003年《责任准则》草案到2011年《指导原则》

黄志雄,左文君

(武汉大学 国际法研究所,武汉 430072)

摘要: 在现代社会,工商企业的经营活动对于人权的实现和维护产生着重要影响,企业人权责任问题也日益受到重视。2003年《跨国公司和其他工商企业在人权方面的责任准则》草案试图直接为包括跨国公司在内的各种商业实体规定强制性的人权责任,但因各方之间的分歧最终未能获得通过。经过随后的多年酝酿,联合国人权理事会于2011年6月通过了一份《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“软法”的形式对工商企业如何尊重人权和预防其活动在人权方面的负面影响作了规定,对于推动企业人权责任国际规范的未来发展有着重要影响。

关键词: 国际人权法;企业人权责任;2003《责任准则》;2011《指导原则》;法律义务;社会责任

中图分类号: D998.2 **文献标志码:** A **文章编号:** 1009-1971(2012)03-0033-06

如果说国际人权法的发展,见证着国际法对个人权利的日益重视和国际法的中心从国家向个人的转移,那么企业人权责任的兴起,则见证着国际人权法上人权保护义务(责任)主体从国家到企业的扩展。本文主要结合2003年联合国人权委员会通过的《跨国公司和其他工商企业在人权方面的责任准则》^[1](以下简称《责任准则》)和2011年6月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》^[2](以下简称《指导原则》),探讨企业人权责任的源起、现状和未来走向。

一、国际法走向个人:企业人权责任的兴起

传统而言,国际法被认为是专门用于调整国家之间关系的法律,个人仅仅是国家的管辖对象和国际法的客体而非主体,个人不能直接承受国际法上的权利和义务,在受到侵害时也不能直接

通过国际求偿来获取救济。然而,第一次世界大战期间及战后出现的严重侵犯基本人权的情形,对人权的关注开始进入国际法的视野中^[3]。第二次世界大战中的惨祸,特别是法西斯军国主义对人权和人类尊严的大规模践踏,使人类良知受到震动。为了防止这一空前灾祸再次发生,国际社会越来越关注对人权和基本自由的保护,并认识到这是与国际和平的基本需要相符合的。在《联合国宪章》有关人权保护条款的基础上,1948年《世界人权宣言》、1966年《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》的出台使国际人权法体系框架初步形成。

作为现代国际法上迅速发展起来的一个重要分支,国际人权法在其确立的权利义务关系的性质、范围等方面都与传统国际法有着某些区别:国际人权条约和习惯规则尽管也规定有关国家之间的权利和义务,但其根本目的在于保障位于一国领土内或受其管辖的个人(或集体)享有有关权

收稿日期:2011-12-22

作者简介:黄志雄(1973—),男,湖南资兴人,教授,博士生导师,从事国际法、世界贸易组织法研究;左文君(1987—),女,江西南昌人,博士研究生,从事国际公法、世界贸易组织法研究。

利和自由。^① 进一步说,由于传统国际法是以国家为中心,国家是国际法上完全、当然的主体,因此国际人权法发展早期通常也只是强调国家的人权义务,即以防止国家侵犯个人人权为中心。

但是,社会关系的发展对国际人权法提出了新问题。在现代社会,以公司为主要法律形式的工商企业集聚了日益庞大的资金、技术、人才等要素。为了谋求成本最低化和利润最大化,很多企业特别是跨国公司不断寻求能够提供最低工资标准和最宽松环境管制的场所,包括通过向发展中国家转移生产和销售来获得这些国家丰富的原材料、较低的劳动力成本乃至相对宽松或不健全的法制环境。另一方面,各国为了吸引跨国资本、促进本国经济发展,不得不通过所谓管制标准的“竞相降低门槛”(race to the bottom)来吸引外国直接投资。^② 由此导致的结果是,在当前的全球化进程中,由于对市场和利润的关注而导致对社会责任忽视和对人民利益的侵犯有增无已,发展中国家尤其成为企业不履行社会责任、侵犯雇工权益、破坏环境等事例的“重灾区”。^③ 企业人权责任正是在这一背景下产生并日益受到重视。正如1999年安南秘书长在达沃斯世界经济论坛宣布发起“全球契约”倡议的演讲中所强调的,“我们应当在仅仅受短期利润驱动的全球市场和有着人道面孔的全球市场之间作出选择”。^④

在经济全球化不断加快的今天,企业经济实力及其生产经营活动跨国性的增强使其越来越易于规避甚至“抵制”单个国家的监管。很多发展中国家(它们通常是跨国公司的东道国)要么没有健全的相关法律规定或者缺乏有效的执行,要么由于自身经济实力有限、对外来投资依赖严重等原因不愿“开罪”于跨国公司甚至对其加以纵

容。作为跨国公司母国的发达国家,他们即使有心对其公司有悖企业社会责任的行为加以管制,也常常因为“不方便法院原则”和国内法域外适用等障碍而无法实行。在这样的背景下,企业人权责任的直接国际法律规制开始提上议程。

二、2003年《责任准则》的制定、主要内容及其评价

随着跨国公司对国际经济特别是发展中国家的影响问题日益受到关注,联合国经济与社会理事会(ECOSOC)于1974年设立了一个跨国公司委员会,负责制定一份对跨国公司有约束力的行为守则。但由于发展中国家和发达国家之间有分歧,这一工作到1992年无果而终。^⑤ 其后,联合国人权委员会下属的增进和保护人权小组委员会根据其第1998/8号决议,于1999年8月3日决定设立一个负责审查跨国公司的工作方法和活动的会期工作组,包括“围绕制定跨国公司行为守则的可能性,通过有关建议,确保跨国公司的活动能促进和保护公民、文化、经济、政治和社会权利”。经过四年时间的工作,工作组在拟订准则草案及评注过程中曾进行了广泛磋商,包括与商业团体、民间社团、政府间组织、工会和一些政府进行磋商。2003年8月13日,增进和保护人权小组委员会通过了一份《跨国公司和其他工商企业在人权方面的责任准则》草案^[4]。

《责任准则》具体规定了跨国公司和其他工商企业在平等机会和非歧视待遇权(第2段)、人身安全权(第3—4段)、工人的权利(第5—9段)、尊重国家主权和人权(第10—12段)、保护消费者的义务(第13段)、保护环境的义务(第14段)等六个方面应承担的责任,并规定了执行有

^①美洲国家间法院曾在1982年的一项咨询意见中对此作了详细阐述:“现代人权条约在总体上……不同于传统类型的多边条约,后者是缔约国出于其相互利益,为达成对等的权利交换而缔结的。(人权条约的)宗旨和目的在于保护个人的基本权利免受其国籍国和所有其他缔约国侵犯,而无论该个人属何国籍,一旦缔结这些人权条约,就可以认为有关国家使自己服从于一个法律秩序,在该法律秩序内,它们出于共同利益对其管辖范围内的所有个人而不是对其他国家承担不同义务。”See *The Effect of Reservations on the Entry into Force of the ACHR* (Articles 74 and 75), (1982) 2 Inter-Am. Ct. Hum. Rts. (ser. A) (1982) 3 H. R. L. J. 153.

^②例如,联合国贸发会议2002年《世界投资报告》就对东道国试图通过降低劳工标准、环境标准或其他经济、社会标准来吸引外国直接投资的所谓“向下竞争”提出警告。See United Nations Conference on Trade and Development, *World Investment Report 2002: Transnational Corporations and Export Competitiveness*, UNCTAD/WIR/2002, p. 153.

^③根据联合国在2005年对非政府组织最近举报的65件企业严重侵权行为进行的调查,在这些案件涉及的27个国家中,主要是低收入或中低收入国家,这些国家的普遍特点是管理薄弱、法治水平较低,而且近2/3的国家刚刚摆脱冲突或仍深陷冲突之中。See Interim report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, E/CN.4/2006/97, 22 February 2006, paras. 24-27.

^④安南秘书长指出:该倡议是一个“共同价值和原则的全球契约,它将给全球市场带来人道面孔”。www.un.org/News/Press/docs/1999/19990201.sgm6881.html. (Visited July 15th, 2011).

^⑤该行为守则主要目的在于确保发展中国家对跨国公司的有效管理和监督,防治跨国公司的活动威胁东道国经济主权和独立,其中也有若干涉及企业社会责任的标准。关于制定该守则的谈判经历和涉及的主要内容,参见余劲松:《跨国公司的法律问题研究》,中国政法大学出版社1989年版,第329-343页。

关准则的总则(第15—19段)。^①不难看出,该《责任准则》所指的“人权”范围十分广泛,包括1966年《经济、社会、文化权利国际公约》、《公民权利和政治权利国际公约》和其他人权条约中载明的公民、文化、经济、政治和社会权利,以及发展权和国际人道主义法、国际难民法、国际劳工法和联合国系统内通过的其他有关文书中所承认的权利^{[1] para23}。

《责任准则》草案的出台,预示着在国际法上加强企业人权责任的一个重要尝试,它第一次试图直接为包括跨国公司在内的各种商业实体规定强制性的具体人权责任。^②在《责任准则》的支持者看来,《责任准则》有关内容是对1948年《世界人权宣言》的权威解释,它在一个文件中综合了可适用于工商企业的核心国际人权法律、标准和最佳实践,被称为“世界上最全面和最权威的公司准则”。^③但毋庸讳言,相关各方围绕着《责任准则》的有关内容也一直存在着较大的分歧(尤其是工商业与人权倡导团体之间争议巨大)。正是由于这些分歧的存在,自2003年以来一直在审议该草案的联合国人权委员会,^④最终不得不放弃这一努力。

三、2011年《指导原则》的制定及主要内容

为了打破围绕企业人权责任特别是2003年《责任准则》的僵局、寻求新的发展路径,人权委员会在2005年要求秘书长指派一名人权与跨国公司和其他工商企业问题秘书长特别代表,其任务是阐释现存的规则和详细地说明国家如何在规制企业问题上发挥有效的作用。时任秘书长的科菲·安南任命美国哈佛大学教授约翰·鲁格作为特别代表,其工作任期分为三个阶段^{[2] para4}:第一个阶段(2005年至2007年),主要是确认和澄清现行标准和做法,在这一阶段,特别代表通过执行广泛的系统研究,在工商与人权领域为不同利益攸关者之间搭建了共享知识平台,为关于企业人权的谈判与交流提供了坚实的基础;第二阶段

(2007年至2008年6月),认识到由于缺少权威的协调中心,难以统一利益攸关方的行动,因此提出了一个“保护、尊重和补救”(Protect, Respect and Remedy)的框架建议;第三阶段(2008年7月至2011年6月),进一步落实框架建议,对框架的实施提出具体和切实的方案。经过各国代表团的磋商,同意采用指导原则的形式来阐明具体实施办法。

在特别代表向人权理事会提交的“保护、尊重和补救”框架建议中,包含三项基本原则:其一是国家保护人权不受包括工商企业在内的第三方侵犯的义务,其二是企业尊重人权的责任,其三是对企业侵犯人权的有效救济。这一框架不仅在2008年经人权理事会以一致同意的方式采纳,而且一些政府、工商企业和联合会、民间社会和劳工组织、国家人权机构以及投资者也表示赞同。经过对框架中三项基本原则的进一步阐发,人权理事会2011年6月16日一致通过的《指导原则》最终包含了三大部分、31条原则,分别同框架中的三项基本原则相对应。

第一部分(第1—10条),是国家保护人权不受包括工商企业在内的第三方侵犯的义务。因为这项义务注重的是保护的行为本身而非侵犯人权的结果,因此国家不必为企业实施的侵犯人权的行为承担责任,但是国家有义务采取适当的措施防止、调查、惩罚和补偿这种侵权行为。为此,《指导原则》不仅有原则性的规定,还有实施原则的规定。在原则的实施中,为国家设置了很多审慎的义务,包括国家有必要决定什么样的措施是适当的。在这些方面,《指导原则》列出了一些相关的判断因素。例如,国家应采取额外步骤,保护人权不受国家拥有或控制的工商企业或接受国家机构(如出口信贷机构和官方投资保险或担保机构)实质性支持和服务的企业侵犯,包括在适当时要求人权尽责(due diligence)。(《指导原则》第4条)又如,国家如与工商企业签约,或立法允许工商企业提供可能享有人权的服务,则应行使充分

^①关于该准则有关条款的内容,可参见增进和保护人权小组委员会同时通过的《关于跨国公司和其他工商企业在人权方面的责任准则草案的评注》。See *Commentary on the Norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights*, E/CN.4/Sub.2/2003/38. 根据小组委员会的文件,该评注属于对准则的权威解释。

^②从小组委员会工作组对该准则的审议来看,准则草案具有约束力的意图至少表现在三个方面:首先,它根据已被批准的公约把人权法扩大适用于跨国公司和其他商业企业的活动;其次,该文件的措辞通过使用“必须”(shall)而不是“应该”(should)来突出责任的约束力;再次,准则草案中含有诸多执行措施。See *Report of the sessional working group on the working methods and activities of transnational corporations on its fourth session*, E/CN.4/Sub.2/2002/13, 15 August 2002.

^③Amnesty International Press Statement, *Nongovernmental Organizations Welcome the New U. N. Norms on Transnational Business*, Aug. 13, 2003, <http://web.amnesty.org/pages/ec-unnorms-eng>; *Human Rights Watch, U. N. : New Standards for Corporations and Human Rights*, Aug. 13, 2003, <http://www.hrw.org/press/2003/08/un081303.htm>.

^④2006年3月15日,联合国人权委员会由联合国人权理事会取代。

监督,以履行其国际人权义务。(《指导原则》第5条)总的来看,《指导原则》将国家保护人权的义务限制在一国的领土和管辖之内。这项限制是存在争议的,特别是许多人权倡导者认为,发达国家有义务防止域外的企业侵犯人权的行为,只要这个企业是在其本国注册成立的。虽然《指导原则》的评注表明,国家可以在有被认可的管辖权基础时对其域外企业侵犯人权的行为加以规制,^①但不难看出,有关原则最为强调的还是国家尽最大的努力保证它们管辖范围内的工商企业不去侵犯人权,也不成为境外侵犯人权行为的诱因。

第二部分(第11—24条),主要是规定企业尊重人权的责任。这项责任不仅要求工商企业避免对人权产生不利的影 响,而且要求它们防止或者消除其本身活动直接引起的侵犯人权的行为。《指导原则》规定,这些人权包括国际公认的人权,在最低限度上可理解为《国际人权宪章》以及国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言》中各项基本原则所阐明的那些权利。(《指导原则》第12条)企业为了更好地实现其尊重人权的责任,应当履行人权尽责的义务,这就包括了评估实际和可能的人权影响,综合评估结果并采取行动,跟踪有关反映,并通报如何消除影响。(《指导原则》第17条)此外,工商企业如果确认他们造成或者加剧了人权的不利影响,则要给予补救或者在补救的问题上进行相互合作。(《指导原则》第22条)

第三部分(第25—31条),主要是关于如何获得有效的救济的规定。这些原则表明,国家应当采取适当步骤,调查、惩治和纠正已经发生的与企业有关的侵犯人权的行为,这是国家保护义务的一部分。除了国家应当提供有效的法律救济外,国家和企业还应当建立非司法的申诉机制。《指导原则》为这些申诉机制的有效建立确立了标准,它包括合法、可获得、可预测、平等和透明。(《指导原则》第31条)

与八年前讨论《责任准则》草案时的情形不同,《指导原则》得到了工商企业的热烈欢迎。他们认为,《指导原则》是联合国特别代表及其团队经过艰苦工作而得出的令人满意的结果,是与企业活动有关的人权促进与保护方面的标志性成果。它为企业如何做到尊重人权、减小因企业活动而引起的侵犯人权的风险提供了一张蓝图。^②

但是,由于《指导原则》并没有针对工商企业在人权保护方面创立新的国际义务,一些人权组

织批评该原则的法律效果太弱。这些组织还认为,该《指导原则》没有很好地体现人权保护的域外效力。尽管有这些批评的声音,最终人权理事会仍然一致通过了该文件。这足以反映各国政府的态度是相当积极的。

四、“法律义务”与“社会责任”之争： 对2011年《指导原则》的评价及展望

鉴于《责任准则》所遭遇的挫折,特别代表鲁格及其团队清楚地意识到,过分强调企业人权责任的法律意义和法律效力,则有可能导致这种施加义务的新规则或新协议的谈判再度陷入僵局,因此有必要采取另外的方式和路径来推动工商企业与人权之间的互动与发展。基于这样的原因,《指导原则》改变了《责任准则》中使企业直接承担广泛人权义务的提法,认为除了一些极其严重地侵犯人权并构成国际犯罪的行为(如种族灭绝、奴役、买卖人口、强迫劳动、刑讯逼供等)外,国际人权法并不直接对企业和其他非国家行为体施以义务^[5]。由此,在制定《指导原则》时,联合国特别代表及其团队的工作方式不是提出一项新的法律条款的建议,而是寻求在企业适用现行人权标准的问题上建立起一项共识。

《指导原则》中关于国家保护人权的义务是直接来源于国际人权公约的相关规定,这种义务不是《指导原则》所赋予的义务。由于《指导原则》其本身没有设置义务性的规范,而主要是寻求如何规范企业活动,使之尊重人权,以及国家要怎么来做来促使企业尊重人权^[6],因此这个框架并没有改变现行的法律,但它能够帮助我们更好地理解现行的企业人权方面的制度和标准。首先,国际人权法已确认了框架中的第一项基本原则,即国家有义务保护其境内的人权不受非国家行为者的侵犯。其次,框架中的第二项基本原则,企业有责任尊重人权,似乎看起来与《责任准则》草案如出一辙,但是两者有着明显的不同,框架中的这项责任主要来源于社会公众的期望,而并非国际人权法对工商企业直接施以的国际义务。当然,企业尊重人权的责任并不是被涵盖在国家保护人权的义务中的。这种尊重人权的责任有其独立性,因为尊重人权的责任是企业直接应当承担的,而且这些责任是可以通过国内的法律制裁以及民意取向得以实现的。最后,框架中的第三项基本

^①在鲁格的报告中,每一条指导原则都含有评注,对其含义进行细致的阐释,意在就指导原则的案文本身进行进一步的磋商与讨论。

^②See Statement by the Thun Group of banks on the Guiding principles for the implementation of the United Nations “protect, respect and remedy” framework on human rights, <http://www.business-humanrights.org/media/documents/thun-group-of-banks-statement-guiding-principles-19-oct-2011.pdf>.

原则则关注可获得的救济,这种救济不仅有来自国家的救济,也有来自非国家的救济;有司法上的救济,也有非司法上的救济。救济体系是全面的,只有对侵犯人权的行为提供合法、透明、平等、具有可预测性的救济,才能够真正有效地保护人权。

基于国家、工商企业和相关行为体的广泛接受,《指导原则》可以被视为一种“软法”(soft law)性质的规范——虽然没有强制的约束力,但是这是国际社会就工商企业如何尊重人权和预防其活动在人权方面的负面影响所迈出的重要一步。^①可以说,《指导原则》授权国际社会建立了一个可接受的人权框架,阐释了国家、企业和相关行为体(包括国际人权机构)的角色和责任,提供了一个如何使企业人权成为一个得到宪法性保护的權利,以及如何贯彻实施国际人权宪章中的那些权利的基准^[7]。根据特别代表鲁格报告中的特别说明,这个人权的范围是非常广泛的,内容上包含了整个国际社会公认的人权^[8],而且要求企业在尊重其雇员人权的同时还要尊重与其活动相关的其他个人的人权。毋庸置疑的是,《指导原则》为国际社会带来了在企业与人权方面的国际性标准,尊重人权是企业应尽的职责的观念也随着该原则的扩展而深入人心。在企业与人权保护的问题上,企业要承担其社会责任,国家要积极敦促企业承担尊重人权方面的责任,同时也要肩负起监督公司在尊重人权方面的实施情况。整个国际社会要促进企业人权方面的规范继续向前发展,而不出现反复、倒退的现象。总的来说,这个过程是充满挑战的,也是渐进式地向前发展的,不可能是一蹴而就的。

对于这一过程的前景,国际社会的态度是积极和乐观的。在人权理事会中进行的相关专家会议和一些非政府组织、跨国公司的评论中,都认为《指导原则》最终将继续扩展和升华。可以期待的是,随着人权理事会下一步的积极推动,^②将企业人权责任规定为一种宪法性权利的国家越来越多,最终它会具有普遍的约束力,也将建立起适当的监督机制,从而由“软法”的性质向“硬法”的性质转化。在这种情形下,可以预见所有的公司,不管大小,不管是跨国的还是当地的,都需要采取适当的预防措施来减小侵犯人权的风险,为整个国际社会的可持续发展作出贡献。

^①“软法”是近几十年国际法上颇受关注的一个新现象。一般认为,“软法”既包括国家在有约束力的条约中作出的属于劝诫性或促进性的规定,也包括条约以外的载入有关原则、准则、标准的任何非约束性国际文件,如政府间国际组织通过的决议和守则、由非政府力量制定的示范法、商业惯例和行业标准等。See Malcolm D. Evans (ed.), *International Law*, Oxford, 2003, p. 166; C. M. Chinkin, *The Challenge of Soft Law: Development and Change in International Law*, in 38 *International and Comparative Law Quarterly* (1989), pp. 851-852.

^②为了更好地支持和发展《指导原则》,人权理事会建立了一个关于人权与跨国公司及其他工商业的工作小组。See <http://www.business-humanrights.org/SpecialRepPortal/Home>.

尽管《指导原则》获得了国际社会的广泛欢迎,但是还存在一些问题:一方面,《指导原则》中缺乏国际机制来监督国家和企业在实施指导原则方面的表现;另一方面,也是令人质疑的是,国际社会中尚没有成立一个以提供评估和协调实施机制为目的的国际性的机构。例如,非政府组织“人权观察”就批评《指导原则》缺乏约束力^[9],而且该原则也难以满足受害者要求建立赔偿机制的需求^[10],因此有必要发展更为详尽的实施细则。

可以说,《指导原则》的出台是以“软法”的形式规定了工商企业在尊重人权和预防企业活动在人权方面的负面影响中应当承担的责任,表明了传统国际人权法上以国家为主体的人权保护义务开始向工商企业等非国家实体扩展。国际法体系中国际人权法的发展就见证了国际法对个人权利的关注与保护,体现了国际法发展的人本化趋势。如今,《指导原则》虽然没有强制的约束力,但是其中国家保护人权的义务直接来源于国际人权公约的规定,因而国家有义务通过国内法律指导与制裁,从而规范和促使企业承担尊重人权的责任。《指导原则》的通过本身也表明了国际社会对于需要建立一个企业人权方面的标准和框架达成了基本共识,企业应当承担起尊重人权的责任也是符合民意的。这为进一步推动《指导原则》的扩展和升华提供了良好的现实基础。其实,与其他很多国际规范的酝酿和制定过程相类似,推进企业人权制度发展的过程也是一个理想主义与现实主义相互作用的过程,《指导原则》在这一发展历程中具有标志性的意义。正如特别代表鲁格在其报告的最后部分所说的那样,人权理事会通过《指导原则》的决议不代表在工商业与人权方面的挑战就此终结,但这确实标志了一个开端的结束。通过建立一个全球共享的行动平台,在此基础上一步步累积地发展,能够真正推动企业人权问题的国际规范的发展。

参考文献:

- [1] UN Human Rights Commission: Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights [R]. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2, 26 August 2003, New York.

- [2] UN Human Rights Council: Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework [R]. A/HRC/17/31, 21 March 2011, New York.
- [3] GLAHN V G, TAULBEE J L. Law among Nations (9th edition) [M]. New York: Pearson Education Inc., 2009: 398.
- [4] WEISSBROD D. Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights [J]. American Journal of International Law, 2003, 97: 901 - 922.
- [5] KNOX J H. The Human Rights Council Endorses “Guiding Principles” for Corporations [DB/OL]. (2011 - 08 - 01) [2011 - 08 - 01]. <http://www.asil.org/pdfs/insights/insight110801.pdf>.
- [6] Southern Lights Group. Business and Human Rights: A New Path towards Large Global Challenges [DB/OL]. (2011 - 10 - 11) [2011 - 12 - 11]. http://www.slg.la/wp-content/uploads/SLG-BBAndHHRR_eng_1.pdf.
- [7] KIMATHI W, KABIRU L. How the UN Human Rights Framework Affects Business [DB/OL]. (2011 - 12 - 11) [2011 - 12 - 11]. <http://www.businessdailyafrica.com/Opinion+++Analysis/-/539548/1181518/-/item/0/-/60fr4t/-/index.html>.
- [8] RUGGIE J. John Ruggie’s Response to Professor Robert Blitt [EB/OL]. (2011 - 12 - 11) [2011 - 12 - 11]. <http://www.business-humanrights.org/media/documents/ruggie-response-blitt-14-sep-2011.pdf>.
- [9] Human Rights Watch. UN Human Rights Council: Weak Stance on Business Standards. Global Rules Needed, Not Just Guidance [DB/OL]. (2011 - 06 - 16) [2011 - 12 - 11]. <http://www.hrw.org>.
- [10] International Federation for Human Rights. UN Human Rights Council Adopts Guiding Principles on Business Conduct, Yet Victims Still Waiting for Effective Remedies [EB/OL]. (2011 - 06 - 17) [2011 - 12 - 11]. <http://www.fidh.org>.

A New Development of the Human Rights Responsibilities of Business Enterprises

—From *the 2003 Norms to the 2011 Guiding Principles*

HUANG Zhi-xiong, ZUO Wen-jun

(International Law Institute, Wuhan University, Wuhan 430072, China)

Abstract: Owing to the important influence of the activities of industrial and commercial enterprises on the realization and protection of human rights in modern society, the issue of human rights responsibilities of such business enterprises has received increasing attention. The 2003 *Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights* sought to impose compulsory human rights obligations on various commercial entities including transnational corporation, but it failed due to the divergence among the relevant parties. After near ten years’ preparation, the UN Human Rights Council adopted *the Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework* in June 2011. In the form of “soft law”, the Guiding Principles provides for what industrial and commercial enterprises should do to respect human rights and take precautions against adverse impacts of its activities. This will play an important role in the development of international norms on business enterprises’ human rights responsibilities in the future.

Key words: international human rights law; human rights responsibilities of business enterprises; 2003 *Norms*; 2011 *Guiding Principles*; legal obligations; social responsibility

[责任编辑:张莲英]