



国际
劳工
组织

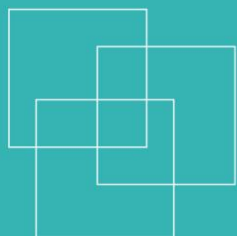
国际劳工组织《多国企业宣言》：

宣言对工人的启示？



您的2017年《多国企业宣言》指南

ACTRAV
工人活动局



国际劳工组织《多国企业宣言》： 宣言对工人的启示？

国际劳工局

版权©国际劳工组织 2017年

2019 年第一次印刷

国际劳工局根据世界版权公约第二号议定书的规定对其出版物享有版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部（版权和许可）申请复制翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：rights@ilo.org。劳工局欢迎此类申请。

已注册拥有复制权的图书馆、机构和其它用户可以根据授权进行复制。请访问 www.ifro.org 了解所在国拥有复制权的组织。

国际劳工组织《多国企业宣言》：宣言对工人的启示？

国际劳工组织，工人活动局（ACTRAV）- 日内瓦：国际劳工组织，2017 年。

ISBN: 978-92-2-133019-6 (中文印刷版)

978-92-2-133020-2 (中文网页版)

该文件还有英语版：ISBN 978-92-2-131501-8 (印刷版)，978-92-2-131502-5 (网页版)；法语版：ISBN 978-92-2-231018-0 (印刷版)，978-92-2-231019-7 (网页版)；西班牙语版：ISBN 978-92-2-328458-9 (印刷版)，978-92-2-328459-6 (网页版)。日内瓦 2017 年。

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家、区域或领土及其当局的法律地位、或对其边界的划定发表任何意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，其出版并不代表国际劳工局认可其观点。

本书提及的企业和商品及生产程序并不意味其得到国际劳工局的认可，未提及的企业和商品及生产程序也不意味国际劳工局不认可。

有关国际劳工局出版物和数字产品的信息可以从以下网站获得：www.ilo.org/publns

中国印刷

导言

国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）于1977年由政府、雇主和工人三方谈判通过。它是国际劳工组织唯一为企业如何协助为所有人享有体面劳动提供直接指导的文书，突出了结社自由和集体谈判以及产业关系和社会对话的核心作用。

2017年3月，《多国企业宣言》得到了实质性修订。本次修订是为了应对不断增多的国际投资贸易以及全球供应链的增长。此外，本次修订还涉及了关于社会保障、强迫劳动、从非正规经济向正规经济转型、工资、尽职调查程序、申诉机制以及为与企业有关的侵犯人权行为的受害者提供补救等问题。

《宣言》修订后，工人活动局决定更新其指导文件《国际劳工组织<多国企业宣言>：宣言对工人的启示？》。该更新旨在提出前瞻性观点，关注如何保证工人和工会在实践中有效利用《多国企业宣言》，特别是其新要素。为此，针对工会如何利用《多国企业宣言》中的新要素，此次更新运用了参与式方法进行交流。来自不同工人组织的意见丰富了修订后指南的内容。

工人活动局《多国企业宣言》指导文件旨在协助工人和工会倡导实施并利用《多国企业宣言》中的政策和原则。

我想特别感谢本指南作者菲利克斯·哈德维格尔，协调国家和全球工会参与的伊斯帖·巴瑟，吉萨·罗埃兰和多国企业和企业参与组团队，以及安娜·比昂迪和工人活动局的同事们，特别是提供了大量信息和建议的谈迪威·格罗斯。

玛利亚·海伦娜·安德烈

工人活动局（ACTRAV）局长

《多国企业宣言》：宣言对工人的启示？

目录

4	导言
7	常见问题
7	什么是《多国企业宣言》及其适用对象？
8	2017年修订中有什么新内容？
9	在有其他国际倡议的背景下，《多国企业宣言》的重要性是什么？
10	多国企业宣言是否与全球框架协议相关？
11	工会应如何利用《多国企业宣言》： 可能的情况
11	情景1 – 国家联络站：如何建立？
12	情景2 – 公司-工会对话：现实中负责任企业行为
13	情景3 – 尽职调查：阻止打击工会行为和使工人参与的工具
14	情景4 – 打击不稳定就业：运用《多国企业宣言》
16	您的《多国企业宣言》指南
16	目的和范围
16	一般政策
19	就业
28	培训
29	工作条件和生活条件
33	产业关系
40	《多国企业宣言》中的工会行动工具
40	区域后续行动机制
40	三方指定的国家联络站
41	技术援助
41	国际劳工组织企业援助平台
42	公司-工会对话
42	解释程序
45	资源

常见问题

什么是《多国企业宣言》及其适用对象？

国际劳工组织理事会于 1977 年通过了《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》），并于 2017 年对其进行了实质性修订。¹

《多国企业宣言》的目的一直是鼓励多国企业为社会经济发展和人人享有体面劳动做出积极贡献，并明确多国企业有责任避免并解决其业务带来的负面影响。它构成了一系列关于所有国内企业和多国企业行为的权威和普遍适用的准则。

《多国企业宣言》总结了国际劳工公约和建议书中的原则如何适用于企业运营，并阐明了尽管国际劳工标准旨在适用于政府，但其标准中的根本原则也适用于企业。企业有责任在其运营和全球供应链中尊重人权。

《多国企业宣言》还规定了政府在实现包容性增长和人人享有体面劳动方面的作用和责任。因此，它为工会在与政府讨论经济和社会问题时提供了可以使用的框架。

这些都使得《多国企业宣言》成为了工会可以利用的有力工具。它具有道德权威，并为政府应努力制定而企业应在运营中遵守的标准提供了一项全面清单。

对工人的启示？

虽然《多国企业宣言》“不具有约束力”，但它适用于国际劳工组织所有成员国和所有企业。这也意味着一家企业在使用宣言之前并不一定需要“签署”该宣言。

《宣言》确定了负责任企业行为的关键要素，企业根据国家和国际法应履行其尊重工人权利的责任。这些权利独立于《宣言》而存在，但《宣言》为其实现提供了工具。

¹国际劳工组织理事会于2000年和2006年修订了《多国企业宣言》，但修订内容较少。

2017年修订中有什么新内容？

鉴于全球经济发生了根本性变化，《多国企业宣言》在其40周年之际进行了大幅修订。在过去的几十年中，“供应链模型”²的重要性急剧增加。2017年修订的亮点包括：

- 认识到多国企业常通过与其他企业的业务关系，即**全球供应链**来运营。
- 将《**联合国工商企业与人权指导原则**》（UNGP）纳入《多国企业宣言》，其中第10段确认UNGP适用于所有国家和企业，企业应进行尽职调查，以确保在其运营和供应链中尊重国际公认的人权。³
- 特别是第10e.段中规定了，商业企业应当在进行**尽职调查**时，考虑到结社自由和集体谈判以及产业关系和社会对话的核心作用。第10段中的新案文应参照UNGP全篇。
- 更清晰地定义了政府（司法、行政和立法手段）和多国企业（个人和联合机制以及包括集体谈判在内的社会对话）在申诉机制和工人获得**有效补救**方面的作用。
- **新参考文献和案文**，关于：人人享有体面劳动，劳动监察和劳动行政管理的作用，东道国促进多国企业良好社会责任实践，向正规经济转型，社会保障，终身学习，关于工资、福利和工作条件的指导，同工同酬和消除强迫或强制劳动。
- 实施《多国企业宣言》的**新操作工具**，包括区域后续行动机制，三方指定的国家联络站，国际劳工组织在国家层面的技术援助，公司-工会对话以及《多国企业宣言》原则的解释程序。这些操作工具现被纳入经修订的《多国企业宣言》附录II中。

²全球供应链成为了当前全球经济的重要商业模型。全球供应链中的合同和分包合同安排通常会剥夺工人从明确的雇佣关系中获得的利益。

³这些权利在UNGP和《多国企业宣言》第10段中被确定为至少包括《国际人权宪章》中所体现的人权以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》中规定的有关基本权利的原则。“至少”意味着，除了这些权利外，还必须考虑与有关尽职调查相关的任何国际劳工标准（例如工作时间、生育保护、劳务移民）。

在有其他国际倡议的背景下，《多国企业宣言》的重要性是什么？

近期，企业在人权方面的作用和责任在各种国际文书和倡议如《经合组织跨国企业准则》、《联合国工商企业与人权指导原则》和《联合国全球契约》中被提及。但是，《多国企业宣言》是工商企业与人权领域唯一由国际劳工组织三方（政府、工人组织和雇主组织的代表）制定和通过的权威性全球文书。国际劳工组织是制定和监督国际劳工标准的联合国专门机构。

因此，《多国企业宣言》为普遍适用的负责任企业行为提供了一套权威的行为预期，也是工商企业与人权领域唯一直接源于国际劳工标准规定的国际文书。

其他国际和区域组织承认国际劳工组织是制定和监督劳工标准的主管机构，并以《多国企业宣言》和《工作中基本原则和权利宣言》为指导。⁴

对工人的启示？

联合国、经合组织（OECD）和其他机构通过的国际文书在劳动权利和产业关系方面以《多国企业宣言》为指导。

工会可利用《多国企业宣言》作为工具，就包括尽职调查在内的负责任企业行为进行社会对话。虽然《宣言》是工具，但国际劳工标准是理解劳动世界中理想的负责任企业行为的基础。

⁴近期通过的其他指导文件包括：《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》（2008年），《全球就业契约》（2009年），《国际劳工大会关于促进可持续企业的决议》（2007年），《国际劳工大会关于全球供应链体面劳动的决议》（2016年），以及《2030年可持续发展议程》（2015年）的目标和指标。《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》（2011年），《经合组织跨国企业准则》（2011年）以及相关的《经合组织尽职调查指南》都为尽职调查、获得救济方式和申诉机制提供了指导。《多国企业宣言》中也提及了这一问题。

多国企业宣言是否与全球框架协议相关？

对工人的启示？

全球框架协议由全球工会联盟和多国公司协商。这些协议至少会参考国际劳工组织的基本公约，并规范了这些公司在全球范围内的劳工标准和产业关系。

是的，越来越多的全球框架协议（GFAs）以《多国企业宣言》为指导。也有越来越多的多国企业在协议中申明其承诺遵守《宣言》原则。⁵

全球框架协议与实施《多国企业宣言》所载原则相关。这些协议参考了国际劳工公约和建议书（通常从国际劳工组织的基本公约开始），并可通过为有负面影响的风险提供信息来源来加强当前的劳动关系。

未来，企业和工会将能够在全全球框架协议中同意将与执行协议相关的争议提交给国际劳工组织在《多国企业宣言》中规定的公司-工会对话解决。国际劳工组织将协助谈判双方找到共同的解决方案。

⁵由全球工会联盟与以下企业商定的全球框架协议参照了《多国企业宣言》：阿驰奥纳-建筑和木材工人国际，德拉格多斯-建筑和木材工人国际，意大利国家电力公司-全球产业工会联合会/公共服务国际，FCC建筑-建筑和木材工人国际，法罗里奥集团-建筑和木材工人国际，福特-全球产业工会联合会，歌美飒-全球产业工会联合会，恩基-建筑和木材工人国际/公共服务国际，H&M-全球产业工会联合会，拉法基-建筑和木材工人国际/全球产业工会联合会，OHL建筑-建筑和木材工人国际，巴西石油-国际化工、能源、采矿及总工会联合会（现全球产业工会联合会），皇家BAM集团-建筑和木材工人国际，萨维地产-建筑和木材工人国际，萨利尼·波基洛工业集团-建筑和木材工人国际，施德楼-建筑和木材工人国际，Tchibo-全球产业工会联合会）。

工会应如何利用《多国企业宣言》： 可能的情况

基于工会可能遇到的现实情况，以下情景描述了工会可能使用《多国企业宣言》的方式。

情景1

国家联络站：如何建立？

情景：一家全国工会担心政府吸引投资的特殊激励措施，例如在出口加工区（EPZs）实施限制性法律，会对工人的结社自由及组织和集体谈判权产生威胁。

如何利用《多国企业宣言》：这是一个非常严重的问题，根据《多国企业宣言》，针对这个问题的包容性和有意义的对话必须有政府、雇主和工人代表的参与。虽然国际劳工组织应支持建立国家联络站，尤其是通过劳工组织第144号公约设立的三方委员会所建立的联络站，但重要的是，工会本身应要求国家政府和雇主组织支持建立国家联络站。

对工人的启示？

经合组织成员国可能会提出重复机制的问题：在这种情况下，工会可以要求建立三方机制，在经合组织国家联络点（NCPs）和国家联络站间建立协同关系；或要求经合组织国家联络点完全由三方组成，并让劳动部发挥积极作用。

工会还应审查基于该国现有三方机构设立一个特定的工作组或委员会，将其作为国家联络站以促进《多国企业宣言》的可能性，例如：在三方社会对话机构或社会经济委员会内设立。不同的可能性可在国际劳工组织内得到探讨，工会可以将工人活动局（ACTRAV）作为建立国家联络站过程中的第一个切入点。

随后，国家工会可以利用国家联络站就有关问题进行三方对话。例如，它们可以援引《多国企业宣言》的第52段，其中规定“在企业东道国政府提供特殊的刺激来吸引外国资本的情况下，这些刺激不应该包括任何对工人的结社自由或组织和集体谈判权的限制”。尽早让三方机构与企业接触以防止争议的发生也是《多国企业宣言》确立的良好实践的关键组成部分。

情景2

公司-工会对话： 现实中的负责任企业行为

情景：一家知名的多国企业与工人代表间的不信任引发了冲突和分歧。其中一项分歧与实施公司和全球工会联盟商定的全球框架协议有关。据称，在一家供应商公司，工人不得加入工会，此举违反了全球框架协议，使工人无法获得工会可提供的援助和保护。所有相关方都同意须达成一个解决方案以结束目前的紧张局势。

对工人的启示？

公司-工会对话不仅限于签订了全球框架协议的企业。国际劳工局可以为工会和任何公司就实施《多国企业宣言》原则进行有意义的对话提供中立的平台。但是，公司-工会对话必须在各方协商一致的基础上才可启动对话进程（参见“《多国企业宣言》中的工会行动工具”章节）。

如何利用《多国企业宣言》：全球工会联盟和多国企业应首先在全球框架协议中达成一致，承诺遵守《多国企业宣言》的原则以及在发生争议时可向国际劳工组织求助。工人活动局可以成为工会在国际劳工组织开展公司-工会对话的首个切入点。在全球工会联盟的要求下，国际劳工组织可以邀请多国企业自愿同意使用国际劳工组织的设施举行会议和讨论共同关心的问题。重要的是要在全球对话和区域对话之间建立连接，区域对话应涉及企业或供应商代表以及来自涉事国家的工会代表。

这一问题最有可能通过直接的社会对话解决，但公司-工会对话的规定也预见到了双方可能会在国际劳工组织的协助下从合格的协调人名单中选择一名调解员解决问题。此外，工会和多国企业可以共同决定公司-工会对话的其他参与者。工会还可以要求国际劳工组织提供技术和专家建议，以便为公司-工会对话提供信息。在理想的情况下，在国际劳工组织的协助下，多国企业和工会可就共同战略达成共识，以确保在前者的子公司、供应商和分包商中可行使结社自由和集体谈判权。

情景3

尽职调查：阻止打击工会行为和使工人参与的工具

情景：多国企业的经理正在制定尽职调查流程，以在公司运营、全球供应链和其他业务关系中至少确保国际公认人权得到尊重。他们决定要求其直接供应商尊重这些权利，并聘请一家公司对该多国企业的直接供应商进行社会责任审核。此种尽职调查过程完全由企业管理层主导，工人和工会并未参与其中。

如何利用《多国企业宣言》：《多国企业宣言》第10e.段明确指出，尽职调查过程应该持续考虑到结社自由和集体谈判以及产业关系和社会对话的核心作用。这意味着企业的尽职调查过程必须有工人组织的参与。

在工作相关的环境中避免和解决潜在和实际的人权风险（劳动权利）是一个动态和持续的过程，单靠社会责任审核无法实现，只能通过不断的可持续劳动关系来实现。当与劳动有关的人权受到实际或潜在的不利影响时，组织了多国企业和供应商工厂工人的工会显然是可能受到影响的群体和非常相关的权益人。基于此，这些工会及其全球工会联盟可以要求参与尽职调查过程。⁶

对工人的启示？

《多国企业宣言》、《联合国工商企业与人权指导原则》（尤其是原则17-22）和《经合组织跨国企业准则》（尤其是第2-4章）是定义了企业应如何履行其尊重人权责任的三项国际文书。其中，《多国企业宣言》是劳动权利方面的权威文书。

在多国企业开展尽职调查以确定和评估因其自身活动或商业关系而涉及的任何实际或潜在的负面人权影响时，工会应积极参与，并与其进行有意义的协商。

⁶《多国企业宣言》指出，对劳动权利风险的尽职调查必须是一个持续的过程，应通过社会对话发现、预防和减轻实际和潜在的违反劳动权利行为并对其解释如何解决（第10e.段）。第10c.段规定（与UNGP一致），企业无论在哪里经营都必须：(1) 避免通过自己的活动造成或促进造成不利影响，如一旦发生应予以消除；(2) 努力防止或减轻因其业务关系而带来的与其经营、产品或服务直接相关的不利人权影响，即使它们并未促进造成这些影响。这两点很重要，因为如果企业（即购买最终产品的多国企业）造成或加剧了对劳动权利的侵犯（不利影响），则应停止或阻止其进一步加剧，利用其影响力减轻影响，提供补救或在补救问题上给予合作（UNGP第22条）。如果多国企业与负面影响“直接相关”但没有造成或加剧该影响，它“只”需要利用其影响力对导致违规的实体（如供应商）施加影响。

这意味着如果除社会对话外，多国企业还将社会责任审核作为尽职调查的工具之一，审核人员必须在审核过程中与工会协商并将审核结果与工会分享，并在需要时与对应的国际工会联盟分享。工会还应监督有意义的协商成果是如何被纳入尽职调查过程中并被应用的。

尽职调查也是从供应商采购服务的多国企业的责任，工人可以要求多国企业利用其影响力防止供应商拒绝承认工会作为谈判伙伴。他们还可以要求多国企业在其自身行为（如采购）中确保供应商不会侵犯劳动权利⁷（例如破坏工会）。

情景4

打击不稳定就业：运用《多国企业宣言》⁸

情景：一家知名多国企业的直接供应商在一家服装厂雇佣了几百名员工。

工厂雇佣了大量的合同工人，他们的收入、福利和保障与长期工相比都有所减少，并且无法有效行使自由结社权和同工同酬权。

如何利用《多国企业宣言》：根据《多国企业宣言》第10d段，企业应进行尽职调查，以确定和解决实际和潜在的人权影响。使合同工人长期处于不稳定就业状态并与长期工人从事同样的工作违反了《经济、社会、文化权利国际公约》规定的平等对待的人权。⁹这一点在《多国企业宣言》的第33段得到了支持，该段进一步规定“多国企业和国内企业应通过积极就业规划，努力为它们的雇员提供稳定的就业机会（……）。多国企业鉴于其可能具有的灵活性，应努力在促进就业保障方面发挥主导作用（……）”。

⁷至少是《国际人权宪章》中所体现的人权以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》中规定的有关基本权利的原则。

⁸该情景是基于国际食品劳联彼得·罗斯曼的论证。参见彼得·罗斯曼（2013）：迎接不稳定工作的挑战：工人议程。《国际劳工研究期刊》第5卷第一期。

⁹《经济、社会、文化权利国际公约》（ICESCR）是《国际人权宪章》的一部分，规定所有工人都有权“享受公正和良好的工作条件”（第七条）。第七条（甲）（1）规定了享受“公平的工资和同工同酬而没有任何歧视（……）”的权利。《经济、社会、文化权利国际公约》还规定了该公约所宣布的权利应予以普遍行使（第二条第二款）。然而，主流法律文书将《经济、社会、文化权利国际公约》中所称的歧视理解为与个人特点有关的歧视，例如性别、宗教信仰和人种等。然而，从工人的角度看，可以（而且应该）认为歧视也可能与雇佣关系的性质有关，例如：合同或代理工作违反了同工同酬权。

因此，企业的责任应包括确定、防止和减轻因使用了非长期和（或）间接雇用合同而导致的潜在或实际侵犯人权的现象。这些合同明显存在人权风险，包括但不限于违反《经济、社会、文化权利国际公约》。

对工人的启示？

工会应强调遵守国际公认的人权责任需要多国企业在其运营和全球供应链中减少非稳定就业，并作为其“人权尽职调查”的一部分。

只要有带薪工作的地方，非长期和（或）间接就业都是普遍的就业和人权问题：它给企业的自身业务和商业关系（例如供应商）带来了侵犯人权的风险。因此，无论是否有供应链的组成部分，工会都可以利用《多国企业宣言》和国际人权框架。¹⁰

过度依赖合同工等不稳定工人也可能违反国际劳工组织第87号和第98号公约，在这种情况下，合适的补救办法是使这些工人成为长期工，以便他们能够有效行使结社自由和集体谈判的权利。¹¹

¹⁰在上述特定情景中，在该工厂组织的工会及其对应的全球工会联盟可以而且应该要求多国企业调查其是否“促成了”使用不稳定的雇佣关系（例如通过不稳定的订单和其他采购方式）或该公司是否只是通过与供应商的业务关系与不稳定的雇佣关系“直接相关”。根据《联合国工商企业与人权指导原则》，如果多国企业“促成”了相关行为，应停止影响并采取补救措施；如果只是“直接相关”，应设法防止和减轻其行为的负面影响。工会还可以要求多国企业利用其对供应商的影响力来减轻这种情况，作为其尽职调查义务的一部分。此外，未能或拒绝减少其自身业务和全球供应链中的不稳定就业可能意味着该公司违反了其尽职调查责任，并且根据《经合组织跨国企业准则》该企业可能受到投诉。

¹¹国际劳工组织《结社自由摘要》是法律体系的重要来源，总结了结社自由委员会（CFA）的决议和原则。此外，工人活动局与结社自由委员会共同编制了一份工会获得积极成果的案例指南。工人活动局（2013）：《多国企业和结社自由——国际劳工组织结社自由委员会案例汇编》。

您的《多国企业宣言》指南

目的和范围（第 1-7 段）

对工人的启示？

在《多国企业宣言》中新提到的全球供应链（在“与其他企业建立关系”中得到暗示）是十分重要的。

《多国企业宣言》的第一部分为政府、多国企业、雇主组织和工人组织需要承诺的原则奠定了基础。尽管他们可以自愿遵守，但这些原则为企业预期行为确立了基准。

该案文的广泛实施势在必行。正如第六段所解释的那样，“《宣言》不需要对多国企业进行明确的法律定义”，但适用于所有企业。

此外，2017年的修订认识到“多国企业往往通过与其他企业的关系来运作，作为其整个生产过程的一部分，从而有助于进一步推动实现《宣言》的目标”（即全球供应链）。

这一点在第10c.段中也得到了阐明，要求企业努力防止或减轻因其业务关系而带来的与其经营、产品或服务直接相关的不利人权影响，即使它们并未促进造成这些影响。

《多国企业宣言》呼吁政府通过适当的法律和政策进一步推动目标的实现，包括劳动行政管理和公共劳动监察等领域。

一般政策（第 8-12 段）

《多国企业宣言》包含一套推荐的一般政策，旨在实现可持续发展和在工作场所中尊重人权。它特别呼吁多国企业、政府、雇主组织和工人组织尊重有关人权和劳动权利的国际标准，包括国际劳工组织的工作中基本原则和权利。

第10段将《联合国工商企业与人权指导原则》纳入《多国企业宣言》，并将其关键要素转换至劳动世界。它规定尽职调查过程的“利益相关方”包括工会。

确定人权风险和监督响应措施的有效性是一个动态和持续的过程，只能通过健全和持续的劳动关系而不是特定的磋商来实现。

对工人的启示？

《多国企业宣言》规定与人权有关的尽职调查过程应包括工人及其工会组织（第 10 段）。

宣言呼吁政府批准和遵守以国际劳工组织基本标准为首的国际劳工标准，并且无论批准与否，应最大限度地实施标准中的原则。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

“行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力”为宣言各部分提供了对照检查表，使工会可以快速评估多国企业和政府的行为。

如果企业和政府没有遵守《多国企业宣言》中的原则，工会和工人可以使用《多国企业宣言》中提供的操作工具要求企业对其行为的影响负责。工具特指三方指定的国家联络站和公司-工会对话（参见“《多国企业宣言》中的工会行动工具”一节）。

工会可以援引《多国企业宣言》中的原则，同时结合国际劳工组织监督机构等其他手段推动变革，特别是结社自由委员会等机制。

此外，工会和工人可以使用《多国企业宣言》及其权威作为与政府和企业讨论和争议以及公共活动中的参考点。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否批准了基本劳工标准及其议定书？ ¹²	☐	☐	第9段
国家法律是否符合基本劳工标准及其议定书？ ¹³	☐	☐	第9段
（多国企业母国或东道国）政府是否推进了多国企业的良好社会实践？	☐	☐	第12段
母国或东道国政府是否准备相互协商？	☐	☐	第12段
企业是否与政府和工人组织协商，以确保其运营符合国家政策、发展重点、社会目标和国家结构？	☐	☐	第11段
企业是否实施了包括工人及其工会组织在内的尽职调查过程？	☐	☐	第10段
企业是否促进了工作中基本原则和权利的实现？	☐	☐	第9段
企业是否适当考虑了本地做法？	☐	☐	第9段

¹²第29号议定书——强迫劳动公约2014年议定书是基本文书之一，政府应批准并且国家法律应符合该议定书。

¹³见上一条脚注。

就业（第 13-36 段）

促进就业（第 13-21 段）

多国企业应：

- 通过在运营前和运营期间与当地政府、雇主组织和工人组织协商，考虑就业政策，增加就业机会和就业保障。
- 优先重视东道国各层次国民的就业、职业发展、晋升和提高。
- 考虑使用直接和间接利用技术创造就业的重要性。
- 应在切实可行的情况下考虑为制造零件和设备而与国内企业签订合同，并使用当地原材料。多国企业不应使用这种安排来规避《多国企业宣言》的原则所体现的责任。

各国政府应采取积极的政策促进就业，以确保所有可以工作和寻求工作的人可以享受体面劳动。此外，政府应制定和整合政策，以促进向正规经济转型。

对工人的启示？

《多国企业宣言》强调创造就业岗位和就业保障是企业的主要责任（第 16 和 33 段）。

企业对稳定就业的责任很少出现在其他文书中，所以该宣言是工会与政府和企业谈判时可以使用的关键论据。

企业对稳定就业的责任可以作为企业可开展工作的一个领域，作为其防止和减少负面人权影响的必要尽职调查的一部分（见情景：“打击不稳定就业：运用《多国企业宣言》”）。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否实施了积极的工作场所政策，以促进就业和让所有可以就业和寻求就业的人享有体面劳动？	☐	☐	第13段
政府是否实施了一体化政策框架促进向正规经济的转型？	☐	☐	第21段
企业是否努力提高就业机会和标准？	☐	☐	第16段
企业是否努力提高就业稳定性？如果企业是一家多国企业的子公司、被许可人、特许经营商或供应商，多国企业是否与该企业合作通过减少不稳定劳动关系推动劳动稳定性？	☐	☐	第16、33、10段
企业是否在其尽职调查过程中评估和减少了不稳定就业的人权风险？	☐	☐	第16、33、10段
企业是否优先重视东道国国民的就业、职业发展、晋升和提高？	☐	☐	第18段
企业是否采用了可以创造就业的技术？	☐	☐	第19段
企业是否与当地企业建立联系，以采购当地资源、加工和生产？	☐	☐	第20段

与该部分相关的国际劳工标准：¹⁴

- 1964年《就业政策公约》（第122号）及其建议书（第122号）

为了促进经济发展和增长，提高生活水平，满足对人力的需求，解决失业和不充分就业的问题，各会员国应宣布并实施一项积极政策，其目的在于促进充分的、自由选择的生产性就业。

- 1988年《促进就业和失业保护公约》（第168号）和1988年《促进就业和失业保护建议书》（第176号）

第168号公约的主要目的有两个方面：通过定期支付的形式提供福利，和通过促进就业保护失业者。

社会保障（第 22 段）

政府应建立和维护社会保障底线，作为其国家社会保障体系的基本要素，并逐步确保尽可能多的人获得更高层次的社会保障。

多国企业和其他企业需要公平谨慎地为公共社会保障体系做出贡献，包括通过雇主赞助的项目，以促进其进一步发展。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否在其逐步确保更高层次的社会保障的战略中建立和维护社会保障底线？	☐	☐	第22段
企业是否为公共社会保障体系采取补充措施，包括通过其自身的雇主资助计划？	☐	☐	第22段

¹⁴与本节相关的其他国际劳工标准：1984年《就业政策（补充规定）建议书》（第169号）；1998年《在中小企业创造就业建议书》（第189号）；2002年《促进合作社建议书》（第193号）。

与该部分相关的国际劳工标准：¹⁵

- 1952年《社会保障（最低标准）公约》（第102号）

该公约旨在确保以下九个社会保障部门的最低保障水平：a) 医疗；b) 疾病津贴；c) 失业津贴；d) 老龄津贴；e) 工伤津贴；f) 家庭津贴；g) 生育津贴；h) 残疾津贴；i) 遗属津贴。

- 2012年《社会保护底线建议书》（第202号）

本建议书在以下方面向成员国提供指导：凡适宜时，建立并保持作为国家社会保障制度中的一个基本要素的社会保护底线；并在扩大会逐步确保尽可能多的人员享有更高社会保障水平的社会保障战略的范围内实施社会保护底线。

消除强迫或强制劳动（第 23-25 段）

为了促进消除强迫或强制劳动，政府应采取有效措施，如补偿和康复，并对实施强迫或强制劳动的肇事者进行制裁。《多国企业宣言》建议政府与雇主组织和工人组织协商，制定国家政策和行动计划。

此外，政府应为雇主和企业提供指导和支持，查明、预防和减轻其经营过程中，或与它们直接相关的产品、服务或经营中的强迫或强制劳动风险，并解释它们如何加以解决。

最后，《多国企业宣言》呼吁多国企业以及国内企业应在自己的职权范围内立即采取有效措施，确保禁止和消除强迫或强制劳动。

¹⁵与本节相关的其他国际劳工标准：1964年《工伤事故和职业病津贴公约》【附表一于1980年修订】（第121号）；1969年《医疗和疾病津贴公约》（第130号）和1969年《医疗和疾病津贴建议书》（第134号）。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否已采取有效措施防止强迫劳动并为受害者提供适当的补救措施？	☐	☐	第23段
政府是否制定了国家政策和行动计划以打击强迫劳动，并为雇主提供指导和支持？	☐	☐	第23、24段
企业是否采取了有效措施在其运营和全球供应链等劳动关系中消除强迫或强制劳动？	☐	☐	第25、10段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1930年《强迫劳动公约》（第29号）及其2014年议定书；1930年《（间接）强迫劳动建议书》（第35号）
公约的目标和宗旨是禁止使用各种形式的强迫劳动，无论其工作性质或可能所在的行业。公约将强迫劳动定义为“以任何惩罚相威胁，强迫任何人从事的非本人自愿的一切劳动和服务”。议定书及其建议书是国际劳工组织第一份要求公有和私营企业都需要进行尽职调查，以预防和应对强迫和强制劳动风险的国际劳动文书（见议定书第2（e）条）。
- 1957年《废除强迫劳动公约》（第105号）
公约禁止特定形式的强迫劳动，例如对罢工或持有某些政治观点的惩罚。
- 2014年《强迫劳动（补充措施）建议书》（第203号）
本建议书旨在支持2014年《强迫劳动议定书》，旨在推进预防、保护和补偿措施，努力消除包括人口贩运在内的一切形式的强迫劳动。

有效消除童工劳动：最低年龄和最恶劣形式（第26-27段）

多国企业以及国内企业应当尊重最低就业或工作年龄，确保在其经营中有效消除童工劳动，并立即采取有效措施，以确保禁止和消除最恶劣形式的童工劳动。

为此，《多国企业宣言》建议政府与雇主和工人组织协商，制定旨在确保有效消除童工劳动的国家政策。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否已采取措施禁止和消除童工劳动，并逐步提高最低就业或工作年龄？	☐	☐	第26段
企业是否遵守了最低就业或工作年龄？	☐	☐	第27段
企业是否致力于消除最恶劣形式的童工劳动？	☐	☐	第27段
企业是否对其全球供应链中是否存在童工开展调查？	☐	☐	第27、10段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1973年《最低年龄公约》（第138号）和1973年《最低年龄建议书》（第146号）
公约要求批约国制定国家政策，确保有效废除童工并逐步提高就业或工作年龄。
- 1999年《最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号）和1999年《最恶劣形式的童工劳动建议书》（第190号）
通过批准第 182 号公约，国家承诺立即行动禁止和消除最恶劣形式的童工劳动。

机会均等和待遇平等（第 28-31 段）

企业应在其整个经营和商业关系中遵循不歧视原则，并应当使资格、技能和经验成为各级人员招聘、安置、培训和晋升的基础。

各国政府应采取旨在促进就业机会均等和待遇平等的政策，消除基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的任何歧视。政府同样应该避免要求企业以上述提及的理由加以歧视，并在适宜时，就避免就业中出现类似歧视进行继续指导。

各国政府应促进从事同等价值工作的男女同工同酬。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否实施了旨在推动平等机会和消除歧视的政策？	☐	☐	第28段
政府是否避免要求企业以任何理由加以歧视？	☐	☐	第31段
政府是否促进从事同等价值工作的男女同工同酬？	☐	☐	第29段
政府或企业是否对如何避免就业歧视提供了持续援助和指导？	☐	☐	第31段
资格、技能和经验是否是企业人员招聘、安置、培训和晋升的基础？	☐	☐	第30段

与该部分相关的国际劳工标准：¹⁶

- 1951年《同酬公约》（第100号）和1951年《同酬建议书》（第90号）
适用于所有公共或私营经济部门的工人。这些文书为如何促进和确保男女同工同酬的国家政策制定了原则。
- 1958年《（就业和职业）歧视公约》（第111号）和1958年《（就业和职业）歧视建议书》（第111号）
公约要求各国立法，禁止在任何基础上进行任何歧视和排斥，包括种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身，以及废除以不平等机会为基础的立法。

就业保障（第 32-36 段）

就业保障和稳定是《多国企业宣言》区别于其他私营企业社会责任准则的地方，工会应在打击不稳定就业中强调这一点。

¹⁶与本节相关的其他国际劳工标准：1981年《有家庭责任工人公约》（第156号）和1981年《有家庭责任工人建议书》（第165号）；2010年《艾滋病建议书》（第200号）。

对工人的启示：

联合利华和国际食品劳联

在巴基斯坦联合利华工厂争取长期就业合同时，全球工会联合会国际食品劳联使用了许多工具，其中包括援引《多国企业宣言》。在成功行动后，工会与公司达成了全面协议。哈内瓦尔和拉希姆亚尔汗工厂的数百名临时工人获得了稳定和长期的就业合同。详见：彼得·罗斯曼（2013）：迎接不稳定工作的挑战：工人议程。《国际劳工研究期刊》第 5 卷第一期。

多国企业和国内企业应努力通过以下方式为其雇员提供稳定就业：

- 积极的就业规划；
- 遵守通过自由谈判确定的有关就业稳定和社会保障的责任；
- 以及避免任意解雇的程序。

考虑到经营的变化可能对就业有重大影响，多国企业应当在这种变化发生前合理的时间内告知，并与当地政府和工人组织合作，找到能最大程度上减轻不良后果的方法。

各国政府应研究多国企业对不同产业部门就业的影响；采取适当措施，解决多国企业经营对就业和劳动力市场的影响；并与多国企业和国内企业合作，为工作被终止的工人提供某种形式的收入保障。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
工人是否被保护不受任意解雇？	☐	☐	第35段
政府是否采取措施以应对多国企业运营对就业和劳动力市场的影响？	☐	☐	第32段
政府是否与多国企业和国内企业合作为工作被终止的工人提供收入保障？	☐	☐	第36段
企业是否进行了积极的劳动力规划？	☐	☐	第33段
企业是否致力于在供应链中推动稳定的就业关系？	☐	☐	第33、10段
企业（例如在其子公司中）是否努力实现稳定的就业关系？是否推行就业保障？	☐	☐	第33、10段
企业是否避免任意解雇？	☐	☐	第35段
企业是否在合理时间内通知工会其运营中可能发生的变化？	☐	☐	第34段
企业是否考虑采取措施减少其运营变动带来的负面影响？	☐	☐	第34段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1982年《终止雇佣公约》（第158号）和1982年《终止雇佣建议书》（第166号）

除非因工人的能力或行为表现，或因企业、机构或服务单位运转需要而解雇工人等正当的理由，不应解雇工人。工会会员身份或在工作时间以外参加工会活动不构成解雇的正当理由。

培训（第 37-40 段）

该行动领域确定了利用技能培训提高就业能力的方法。

多国企业应：

- 与本地政府、雇主和工人组织合作，为其东道国所有层次的工人提供相关的培训，满足企业及国家发展政策的需要。
- 与国内企业一同参与当地项目，鼓励技能发展、终身学习和发展以及技能指导。
- 通过让资源人员协助开展培训和提供机会，在产业关系等适当领域扩大当地管理经验，促进当地人力资源的开发。
- 在发展中国家运营时，应当与国内企业一起参与由东道国政府所鼓励的并且得到雇主组织和工人组织支持的计划，包括特别基金。

各国政府应当与有关各方合作，制定有关职业培训和指导的国家政策。这是多国企业执行其培训政策的框架。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否与工会和雇主组织合作，制定职业培训和指导政策？	☐	☐	第37段
企业是否为所有层次的雇员提供培训？	☐	☐	第38段
企业是否提供了与国家发展需求相关的培训？	☐	☐	第38段
企业是否参与了鼓励技能发展和开发的项目？	☐	☐	第39段
企业是否向当地管理人员提供扩大他们经验的机会？	☐	☐	第40段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1975年《人力资源开发公约》（第142号）
所有批准该公约的成员国应当制定和实施与就业密切相关的职业指导和职业培训政策和项目，特别是通过公共就业服务。
- 2004年《人力资源开发建议书》（第195号）
该建议书指导各成员国在社会对话的基础上制定、实施和审议国家人力资源开发、教育、培训和终身学习政策，这些政策应与其经济、财政和社会政策保持一致。

工作条件和生活条件（第 41-46 段）

工资、福利和工作条件（第 41-42 段）

《多国企业宣言》规定多国企业经营中所提供的工资、福利和工作条件，不应低于其东道国有相应规模和资源的雇主所提供的水平。

在那些可能没有相应雇主的国家，多国企业应提供尽可能高的工资、福利和工作条件。该考虑的因素应包括：

- 工人及其家庭的需要，考虑到该国工资的总体水平、生活费用、社会保障福利和其他社会群体的相对生活水平。
- 经济因素，包括经济发展的要求、生产力水平以及对达到和保持高水平就业的期望。

雇主为工人提供的住房、医疗或食品等基本福利应具有良好的标准。

政府应当努力采取适当的措施来保证低收入群体和较不发达地区尽可能从多国企业的经营活动中受益。

2017年的修订在《多国企业宣言》附录I中加入了国际劳工组织第169号公约《土著和部落居民公约》。这可以为确保人人可享受包容性和可持续增长带来新的机会，工会可利用该公约获取进一步指导。

对工人的启示？

2017 年，22 个国家批准了 1989 年《土著和部落居民公约》（第 169 号），包括大部分拉美国家。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否采取措施确保低收入群体和欠发达地区从多国企业的经营活动中受益？	☐	☐	第42段
企业所提供的工资、福利和工作条件是否不低于其东道国有相应规模和资源的雇主所提供的水平？	☐	☐	第41段
在那些可能没有相应雇主的国家，多国企业是否提供了尽可能高的工资、福利和工作条件？	☐	☐	第41段
企业提供的住房、医疗或食品等基本福利是否具有良好的标准？	☐	☐	第41段

与该部分相关的国际劳工标准：¹⁷

- 1962年《缩短工时建议书》（第116号）
每个国家都应促进并在可能的情况下确保在不降低工资的条件下，实施逐步减少正常工时的原则，以达到每周 40 小时为目标。
- 1989年《土著和部落居民公约》（第169号）
批准了该公约的国家应当制定协调一致的系统行动，保护部落民族的权利，并且确保尊重他们的完整性。

¹⁷与本节相关的其他国际劳工标准：1961年《工人住房建议书》（第115号）；1992年《（雇主破产）保护工人债权公约》（第173号）和1992年《（雇主破产）保护工人债权建议书》（第180号）。

职业安全和卫生（第 43-46 段）

各国政府应保证多国企业和国内企业为它们的雇员提供适当标准的安全和卫生条件，并有助于企业形成预防性安全卫生文化，逐步建立安全健康的工作环境。这将包括打击侵害妇女和男子的工作场所暴力的措施，并注意建筑安全。此外，应当向职业事故或疾病受害者提供补偿。

多国企业应：

- 考虑到它们在其他国家运营的有关经验，保持最高的安全卫生标准。
- 在适当的情况下，与安全卫生有关的事项应当包括在与工人代表及其组织签订的协议中。

因为多国企业可在此领域为改善本地做法作出巨大贡献，《多国企业宣言》还要求多国企业：

- 公开提供有关它们在其他国家所遵守又适用于其当地运营和商业关系的安全与卫生标准的信息。
- 告知当地政府、企业和工人与新产品和新工艺流程相关的所有特殊危害和有关的保护性措施。
- 与国际组织在安全和卫生相关问题上进行合作。
- 根据国家惯例，与安全卫生主管当局、工人代表及其组织以及公认的安全卫生组织充分合作。

对于政府而言，《多国企业宣言》建议其采用国际劳工标准、国际劳工组织行为准则和指导方针，以确保多国企业和国内企业可为其员工提供足够的安全和卫生标准。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否采取措施让所有企业应用国际劳工标准，以确保提供足够的安全标准？	☐	☐	第43段
企业在工作中是否保持了最高的安全和卫生标准？	☐	☐	第44段
企业是否检查了可能导致工业安全和卫生风险的原因，并采取了必要的改进措施？	☐	☐	第44段
企业是否告知政府和工会与新产品和新工艺流程相关的所有特殊危害和有关的保护性措施？	☐	☐	第44段
企业是否向工人代表提供了该企业在其他国家采取的良好做法？	☐	☐	第44段
企业是否与卫生和安全当局、工人代表及其机构充分合作？	☐	☐	第46段

与该部分相关的国际劳工标准：¹⁸

- 1981年《职业安全和卫生公约》（第155号）及其2002年议定书；以及1981年《职业安全和卫生建议书》（第164号）
批准了该公约的国家应与其最具代表性的雇主和工人组织协商，在合理可行的范围内，制定、实施并定期审查一项协调一致的国家政策，以尽量减少伤害，防止事故的发生和对健康的损害。
- 1986年《安全使用石棉公约》（第162号）及其建议书（第172号）
公约适用于所有在工作中让工人暴露于石棉的活动。

¹⁸与本节相关的其他国际劳工标准：1960年《辐射防护建议书》（第114号）；1963年《机械防护建议书》（第118号）；1971年《苯建议书》（第144号）；1974年《职业癌建议书》（第147号）；1977年《工作环境（空气污染、噪音和振动）公约》（第148号）及其建议书（第156号）；1985年《职业卫生设施公约》（第161号）及其建议书（第171号）；1988年《建筑安全和卫生公约》（第167号）及其建议书（第175号）；1990年《化学品公约》（第170号）及其建议书（第177号）；1993年《预防重大工业事故公约》（第174号）及其建议书（第181号）；1995年《矿山安全与卫生公约》（第176号）及其建议书（第183号）；2001年《农业中的安全与卫生公约》（第184号）及其建议书（第192号）；《2002年职业病目录建议书》（第194号）。

- 2006年《促进职业安全与卫生框架公约》（第187号）

各国应在与其最具代表性的雇主组织和工人组织协商的情况下，通过制定国家政策、国家体系和国家计划的方式，促进职业安全与卫生的持续改善，以预防职业伤害、疾病和死亡。

产业关系（第 47-68 段）

结社自由和组织权利（第 48-54 段）

政府、多国企业和国内企业应：

- 承认工人无需事前批准就有权建立和加入他们自己所选择的组织。
- 保护工人不受任何排斥工会的歧视行为。
- 只要企业运营的功能不受损害，允许工人代表进行内部协商。

多国企业应支持具有代表性的雇主组织，尽管他们经常独立行动。

政府应：

- 允许多国企业或其所雇用工人参加自己所选择的国际性雇主组织和工人组织。
- 来自其他国家的雇主组织和工人组织的代表，应地方或国家有关组织的邀请，为相互关心的事项进行协商而要求入境时，不应对其入境加以限制。
- 确保吸引外国投资的特殊刺激政策不包括任何对包括出口加工区在内的工人的结社自由或组织和集体谈判权的限制。

宣言对工人的启示？

包括出口加工区（EPZs）在内的工人的结社自由和集体谈判权不能受到限制。¹⁹

¹⁹包括所有为吸引外国投资人采取了特殊刺激政策的工业区，无论名称如何，例如合格工业区（QIZ）或经济特区（SEZ）。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否允许任何企业的所有工人成立、加入或附属 于他们自己选择的工会？	☐	☐	第48段
政府是否允许工会代表为了磋商而入境该国？	☐	☐	第54段
政府是否确保了任何吸引外商投资的特别刺激政策不 包括限制工人结社自由权、集体谈判或组织权的内 容？	☐	☐	第52段
企业是否允许工人成立及加入他们自己选择的工会？ 多国企业是否在其全球供应链中运用其影响力确保该 权利？	☐	☐	第48、 10段
企业是否因工人的工会会员身份而对其实施任何处罚 措施或采取任何歧视性行为？	☐	☐	第48段
企业是否允许工人代表内部协商？	☐	☐	第53段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1948年《结社自由和保护组织权利公约》（第87号）

该公约指出所有工人和雇主有权“不经事先批准加入他们自己选择的组织”。他们还有权在不受公共当局干扰的情况下制定各自组织的章程和规则，选举其官员，并组织行政功能。批约国应确保“采取一切必要和适当措施保证工人和雇主自由地行使组织权利”。

- 1949年《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号）

首先，该公约包括了工会会员有权在不受雇主干涉的情况下独立组织的条款。其次，公约要求积极实施集体谈判权利，并且每个成员国的法律都要促进这一权利。它还规定了反工会歧视的相关条款。

- 1971年《工人代表公约》（第135号）

企业工人代表，因其工人代表身份或活动，或作为工会会员或参与工会行动，只要他们的行动符合现行法律或集体协议或其他共同同意的安排，应享有有效保护，不受包括解雇在内的任何对其不利的行为。

集体谈判（第 55-62 段）

《多国企业宣言》为确保有效承认集体谈判权，规定：

- 为实现集体谈判的目的，多国企业雇用的工人应当享有使他们自己选择的代表性组织得到承认的权利。
- 应促进建立雇主或雇主组织和工人组织之间的自愿谈判机制，集体协议应当包括解决因对这些协议的解释和实施而引起纠纷的条款。

多国企业应：

- 向工人代表提供为帮助他们制定有效集体协议可能需要的设施。
- 多国企业应使在其经营的每个国家就业并被正式授权的工人代表，能够与有权就谈判事项做出决定的管理层代表进行谈判。
- 不应威胁利用权利将某一业务单位的全部或一部分转移出有关国家，从而不正当地影响这些谈判或阻碍行使组织权。
- 向工人代表提供进行有意义的谈判所需的信息。
- 积极地满足各国政府就其活动的有关情况提出的要求。

政府应当响应工人组织代表的要求，提供关于多国企业在其中经营的产业的情况，这将有助于在集体谈判过程中制定客观的标准。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否向工会提供了协助其在集体谈判过程中制定客观标准的信息？	☐	☐	第62段
企业是否承认工人集体谈判的权利并为有意义的谈判提供设施和信息？	☐	☐	第55、57段
如果企业是多国企业的供应商，多国企业是否运用其对供应商的影响力以支持该权利的实现？	☐	☐	第55、57、10段
企业是否承认为集体谈判而选举出的工人代表？	☐	☐	第58段
集体谈判协议是否包含解决争议的条款？	☐	☐	第60段
企业是否遵守了不应威胁利用权利将某一业务单位的全部或一部分转移，从而不正当地影响这些谈判或阻碍行使组织权？	☐	☐	第59段
企业是否就提供其运营相关信息的要求作出回应？	☐	☐	第62段
企业是否向工人代表提供了有意义的谈判所需的信息？	☐	☐	第61段

与该部分相关的国际劳工标准：²⁰

- 1949年《组织权利和集体谈判权利公约》（第98号）
该公约包括了工会会员有权在不受雇主干涉的情况下独立组织的条款，并要求实施集体谈判权利，并且每个成员国的法律都要促进这一权利。
- 1981年《集体谈判公约》（第154号）和1981年《集体谈判建议书》（第163号）
该公约的目的是推动自由且自愿的集体谈判，谈判由代表自由和知情组织的各方参加。

协商（第 63 段）

- 多国企业和国内企业应：
- 有由雇主、工人及其代表经一致同意所制定的制度，对共同关心的问题定期进行定期协商。
 - 这种协商不应当代替集体谈判。

 行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
企业是否有与工人及其代表进行定期协商的制度？	☐	☐	第63段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1952年《企业层面合作建议书》（第94号）
应采取适当措施促进雇主和工人在企业层面就集体谈判机制内未包含的双方共同关心的问题开展协商和合作。

²⁰与本节相关的其他国际劳工标准：1967年《企业内交流建议书》（第129号）；1971年《工人代表公约》（第135号）。

获得补救和申诉审查（第 64-66 段）

作为保护免遭与企业有关的侵犯人权行为的责任的一部分，各国政府应采取适当步骤，通过司法、立法或其他适当手段，如非司法机制，确保在这种侵权行为发生时，任何受影响的工人都有机会获得有效的补救。

对工人的启示？

《多国企业宣言》强调了社会对话和集体谈判作为尽职调查和获得补救的方法的重要性。

多国企业和国内企业应：

- 尊重工人提出其申诉的权利，而不会因此遭受任何偏见。对于那些不遵守国际劳工组织基本标准的国家，这一点尤为重要。
- 在供应链方面，多国企业应利用其影响力鼓励其商业合作伙伴提供有效的手段，对侵犯人权的行为进行补救。

《多国企业宣言》强调工人可以单独或与其他工人一起（即工会）提出申诉。在一些多国企业，全球框架公约可为工人提供有效的申诉机制。



行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否采取了合适措施确保工人可以获得补救？	☐	☐	第64段
工人可否不受任何偏见的提出申诉？	☐	☐	第66段
企业是否运用其影响力鼓励其商业伙伴提供有效的补救措施？	☐	☐	第65段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1967年《申诉审查建议书》（第130号）

该建议书规定，任何认为其有理由提出申诉的工人都有权提出申诉并进行审查。

劳动争议的解决（第 67-68 段）

各国政府应确保提供适合国情的免费、快捷的自愿调解和仲裁机制，以协助预防和解决雇主与工人之间的劳动争议。

多国企业以及国内企业应与工人代表和工人组织共同寻求建立自愿调解机制，以协助预防和解决劳动争议。

行动工具：释放《多国企业宣言》的潜力

	是	否	参考
政府是否协助建立了预防和解决劳动争议的机制？	☐	☐	第67段
企业是否与工会一同建立了自愿调解机制以防止和解决劳动争议？	☐	☐	第68段
自愿调解机制中工人和雇主的代表人数是否相同？	☐	☐	第68段

与该部分相关的国际劳工标准：

- 1951年《自愿调解和仲裁建议书》（第92号）

应有适合国情的自愿调解机制，以协助预防和解决雇主和工人间的劳动争议。

《多国企业宣言》中的工会行动工具

国际劳工组织采用了不同的操作工具，以支持在所有国际劳工组织成员国的各方实施《多国企业宣言》。

区域后续行动机制（附录 II，1. a.）

国际劳工组织理事会于2014年3月通过了区域后续行动机制。该机制包括一份关于在成员国推广和应用《多国企业宣言》的区域报告。工人组织可以通过问卷调查参与区域后续行动，并就其国内《多国企业宣言》中的关键要素的应用发表意见。国际劳工组织区域大会期间举办的特别会议提供了三方对话平台，讨论区域层面的进一步活动。工会可要求区域和次区域政策参与者将《多国企业宣言》的原则考虑在内。

三方指定的国家联络站（附录 II，1. b.）

对工人的启示？

所有国家联络站都可以积极扩大其活动范围。最终，它们可能会不仅局限于推动活动，而成为争议解决的场所。

2017 年，葡萄牙和塞内加尔已经建立了国家三方联络站，还有几个国家正在设立联络站。

国际劳工组织呼吁国家三方成员——政府、雇主和工人——在三方基础上任命国家联络站，以促进《多国企业宣言》的应用。各国政府、工会和雇主可灵活设计三方国家联络站的体制，但应从国际劳工组织关于三方协商的第144号公约中获得指导。

《多国企业宣言》为国家联络站积极推动《多国企业宣言》中的原则（例如能力建设活动和对话平台，促进东道国与母国之间的讨论）提供了指导。但是，国家联络站的工作不仅限于这些建议。

资源或能力有限的国家联络站可积极拓展其活动范围。此外，基于过去的经验教训和最佳实践，联络站可以为三方代表和多国企业提供三方+对话平台。

国际劳工组织为三方指定的联络站提供技术援助、信息和指导。工会可以利用工人活动局（ACTRAV）作为切入点。

技术援助（附录 II，1.c.）

国际劳工组织应向政府、雇主组织和工人组织提供推动和应用《多国企业宣言》原则的国家层面的指导。对于工会而言，这意味着他们可以寻求工人活动局以及该领域专家的技术支持，以进一步加强在如何最好利用《多国企业宣言》推动工人权利方面的专业性。

国际劳工组织企业援助平台（附录 II，1.c.）

国际劳工组织提供了一项服务，专门关注于协助企业的管理人员或工会将企业运营和商业关系中的政策和做法与国际劳工标准更好地结合在一起——国际劳工组织国际劳工标准企业援助平台。可以通过援助平台进行推动《多国企业宣言》的部分工作，其作为首个切入点的作用得到了良好发挥。

援助平台的服务可回答有关特定问题的建议请求；为常见问题提供解答的示例，并为您提供大量的研究、文献和出版物以及国际劳工组织的培训机会。如果您在实施劳工标准或《多国企业宣言》方面需要帮助，援助平台还可以帮助您获得国际劳工组织的专业技术知识。

公司-工会对话（附录 II, 2.）

对工人的启示？

工会应主动接触可能愿意使用国际劳工组织公司-工会对话的企业，这些企业因其风险意识名声在外，或者是因为企业部分由国家所有。

对话也为致力于遵守劳工标准但在特定情况下需要帮助和国际劳工组织专业知识的企业提供了平台。

企业和工会可在全球框架协议中达成共识，将有关协议适用的争议提交公司-工会对话。

国际劳工组织理事会于2013年3月根据《多国企业宣言》建立了公司-工会对话协助机制。国际劳工局可以为工会和企业提供中立的场所，以便就应用《多国企业宣言》的原则进行有意义的对话。劳工局将根据要求促进对话，在公司-工会对话期间作为技术或专家顾问提出意见。

公司-工会对话必须建立在各方达成了开始对话过程的共识之上。该程序应通过国际劳工组织企业援助平台、雇主组和工人组的秘书处以及国际劳工组织成员国的国家联络站或类似工具和程序来得到推广。对话有可能使《多国企业宣言》中的产业关系部分成为现实。

解释程序（附录 II, 3.）

国际劳工组织理事会于1986年3月通过了通过解释其规定以审议在实施《多国企业宣言》问题上的争议的程序。该程序的目的是通过解释《多国企业宣言》的规定，解决因实际情况而产生的对规定意义认识上的分歧。

在2017年《多国企业宣言》的修订中，工会可以使用解释程序，根据多国企业在运营中遇到的实际情况，明确《宣言》包括新条款在内的所有条款在实际中的确切含义。

工会可以通过其所在国的国家工会联合会或国际工人组织要求国际劳工局对条款进行解释。



 笔记

[illegible]

资源

您还可以从哪里获取进一步支持？

工人活动局

电子邮件: actrav@ilo.org
传真: +41.22.799.6570
邮寄地址: 工人活动局
国际劳工局
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
网址: www.ilo.org/actrav

国际劳工组织企业援助平台

电子邮件: assistance@ilo.org
电话: +41.22.799.6264
传真: +41.22.799.6354
地址: 国际劳工组织企业援助平台
国际劳工局
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
网址: <http://www.ilo.org/business>

国际劳工组织国际培训中心

电子学习模块：企业和体面劳动——《多国企业宣言》简介

自我指导的电子学习模块提供了《多国企业宣言》的简介。模块包括《多国企业宣言》的原则，以及如何将其付诸实践，还有在不同背景下解决一系列劳动和就业问题的实际案例。

www.ilo.org/mnelearning

全球供应链中的体面劳动免费大规模在线开放课程

全球劳工大学/工人活动局的免费在线课程提供了可用于在全球供应链中实现体面劳动的最重要的国际文书和战略的概览，包括《多国企业宣言》。

<http://www.global-labour-university.org/394.html>

国际劳工组织标准司（NORMES）

NORMLEX – 国际劳工标准和国家立法数据库

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>



www.ilo.org/mnedeclaration

ISBN 978-92-2-133020-2



97 8922 13 3020 2