



国际
劳工
组织

多国企业、发展和体面劳动

关于在亚太地区促进和实施《关于多国企业
和社会政策的三方原则宣言》的报告

亚太地区

印度尼西亚 巴厘岛
2016年9月6-9日

第十六届
亚太区域会议

多国企业、发展和体面劳动

多国企业、 发展和体面劳动

关于在亚太地区促进和实施
《关于多国企业和社会政策的
三方原则宣言》的报告

国际劳工局

版权 © 国际劳工组织 2016

首次出版 2016

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明出处的情况下，可以转载简短摘要。如需复制或翻译，应向国际劳工局国际劳工组织出版社(权利和许可部)提出申请，地址：CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或发电子邮件至：rights@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。关于贵国复制权组织的相关信息，请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifro.org。

多国企业、发展和体面劳动：关于促进和实施《亚太多国企业和社会政策的三方原则宣言》的报告/国际劳工局。日内瓦：国际劳工组织，2016

ISBN: 978-92-2-531058-3 (print)
ISBN: 978-92-2-531059-0 (web pdf)

国际劳工局。

多国企业/促进就业/创造就业/国际劳工组织宣言/外国投资/趋势/亚太地区

03.04.9

也有中文版：

多国企业、发展和体面劳动关于在亚太地区促进和实施《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》的报告，ISBN: 978-92-2-531058-3 (print) and 978-92-2-531059-0 (web pdf)，日内瓦，2016 年；

以及阿拉伯语版：

ال ثلاثي المبادئ إعلان وتطبيقات تعزيز عن تقرير:ال لائق والعمل والتنمية الجندسية متعددة المنشآت
الهائى والمديط أسيا في الاجتماعية والسدياسة الجندسية متعددة المنشآت بشأن
ISBN: 978-92-2-631095-7 (print) and 978-92-2-631096-4 (web pdf), Geneva, 2016.

国际劳工局出版物数据编目

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的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和工艺的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和工艺也并非得到不认可。

国际劳工局的出版物和数字产品可以通过大型书商和数字分销平台获得，或直接向 ilo@turpin-distribution.com 发邮件订购。如需更多的信息，请访问我们的网站：www.ilo.org/publns 或向 ilopubs@ilo.org 发邮件联系。

本出版物由国际劳工局文件和出版物制作、
印刷和发行处(PRODOC)制作。
平面和印刷设计、手稿准备、副本编辑、排版和构图、
校对、印刷、电子版文件的出版发行。
PRODOC 努力使用以环境可持续和对社会负责的方式
管理的森林资源制作的纸张。
Code: WEI-REPRO



前言

本报告是国际劳工局理事会于 2014 年 3 月通过的新战略的组成内容，旨在加强推广《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)。该战略由提高认识、能力建设和国家层面的援助等推广活动和信息收集机制组成。

信息收集机制包括在国际劳工组织召开区域会议时，向国际劳工组织(ILO)特定区域的成员国的三方成员发放一份简短的问卷调查表。国际劳工局在收到的问卷答复的基础上编写报告，用作国际劳工组织特定区域会议期间三方讨论关于促进和实施《多国企业宣言》的材料。

第一次这样做旨在为第 18 届美洲区域会议(秘鲁，利马，2014 年 10 月 13-16 日)做准备。第二次旨在为第 13 届非洲区域会议(埃塞俄比亚，亚的斯亚贝巴，2015 年 11 月 30-12 月 3 日)做准备。本报告是该系列报告中的第三份，是在国际劳工组织亚太地区成员国的三方成员的答复基础上编写的，将作为第 16 届亚太区域会议(2016 年 12 月 6-9 日)期间《多国企业宣言》特会的讨论材料。

本报告提供了关于在该地区进一步促进和实施《多国企业宣言》的要素，供会议考虑。我们相信，本报告将鼓励三方成员之间开展进一步对话，促进经验和教训交流，并有助于识别国家和区域层面在《多国企业宣言》涵盖领域的机遇和挑战。本报告也将为 2018 年向国际劳工局理事会提交一份全球报告提供信息。全球报告将综合所有区域报告中的研究结论，以及国际劳工组织区域会议期间的三方讨论结果和形成的建议。

企业司多国企业与企业参与处负责本报告的编写，向花时间填写并返还问卷的政府、雇主组织和工人组织表示衷心感谢。我们也向国际劳工组织总部和各地区的《多国企业宣言》全球联络中心网络的工作人员和成员对本报告在不同阶段的信息收集和编写过程中提供的支持、指导和评论表示感谢。

Vic van Vuuren
司 长
企业司

Githa Roelans
处 长
多国企业与企业参与处

致 谢

本报告由多国企业与企业参与处(ENT/MULTI)制作，由 Annie van Klaveren 与 Franklin Riboud 共同撰写。Emily Sims 提供了技术意见和编辑方面的支持。工人活动局(ACTRAV)和雇主活动局(ACT/EMP)的评论意见进一步充实了本报告内容。Irina Akimova 提供了行政支持。

本报告的英文版由 John Dawson 编辑；El Hassane Sefraoui 提供阿拉伯语翻译和编辑，张蓉提供中文翻译和编辑。官方文件处(OFF/DOC，阿拉伯文科和中文科)的同事们审校了案文并为阿拉伯文和中文文本作了排版。

Priscille Latchman(DTP/PRODOC)设计了封面。文件和出版物制作、印刷和发行处(PRODOC)为报告制作全程提供了大量支持。

目录

前 言	5
致 谢	7
缩略语	11
执行摘要	13
1. 引言	15
2. 关于《多国企业宣言》	17
2.1 《多国企业宣言》建议	17
2.2 与可持续性企业和发展的联系	18
3. 亚太地区的外国直接投资和多国企业	21
3.1 本地区的外国直接投资趋势	22
3.1.1 外国直接投资流入	22
3.1.2 对外直接投资	25
3.1.3 区域内外国直接投资	27
3.2 吸引外国直接投资到亚太地区的产业	28
3.3 外国直接投资和体面劳动	29
3.4 促进外国直接投资发挥积极作用的投資政策和举措	31
4. 在亚洲太地区促进《多国企业宣言》的原则	35
4.1 对《多国企业宣言》原则的认识	36
4.2 亚太地区多国企业运营所面临的挑战和机遇	38
4.2.1 就业	39
4.2.2 培训	42
4.2.3 工作和生活条件	43
4.2.4 劳资关系	46
4.2.5 其他	49
4.3 对话和协商	50
4.3.1 政府	50
4.3.2 雇主组织	53
4.3.3 工人组织	54
4.4 促进《多国企业宣言》的原则	56

4.4.1 政府.....	57
4.4.2 雇主组织.....	58
4.4.3 工人组织.....	60
4.5 其他信息	61
5. 结束语.....	63
参考文献.....	65
附 录	
附录 I. 政府、雇主组织和工人组织问卷调查	69
附录 II. 做出答复的政府、雇主组织和工人组织清单	76
附录 III. 《多国企业宣言》的原则	78
附录 IV. 亚太成员国批准的国际劳工组织核心公约清单	79
附录 V. 《多国企业宣言》中提及的其他公约的批准情况清单.....	81
附录 VI. 失业率(%), 选定的亚太地区国家, 2011-2015 年.....	83
专栏	
专栏 3.1 东盟经济共同体	23
专栏 3.2 海湾阿拉伯国家合作委员会	24
专栏 4.1 巴基斯坦通过对社会负责的劳工实践创造更多和更好的 工作: 促进锡亚尔科特体育用品制造业的体面劳动	58
专栏 4.2 越南通过对社会负责的劳工实践创造更多和更好的工作 ..	59
图	
图 3.1 2006-2015 年外国直接投资流入	25
图 3.2 2006-2015 年外国直接投资流出	27
图 4.1 政府、雇主组织和工人组织对《多国企业宣言》 涵盖领域的相关性的评价(%)	38
图 4.2 对话和协商, 各国政府	52
图 4.3 对话和协商, 雇主组织	54
图 4.4 对话和协商, 工人组织	56
图 4.5 由政府、雇主组织和工人组织共同举办的活动和举措概述 ..	61
表	
表 3.1 2015 年联合国贸发会议按国外资产排名的 亚太地区非金融类多国企业 100 强	26
表 4.1 自政府、雇主组织和工人组织收到的回复	35
表 4.2 《多国企业宣言》所涵盖的领域	36
表 4.3 政府、雇主组织和工人组织对《多国企业宣言》 涵盖领域的相关性的评价(%)	37
表 4.4 政府、雇主组织和工人组织促进《多国企业宣言》 的原则的活动或举措	57

缩略语

ASEAN	东南亚国家联盟
FDI	外国直接投资
GCC	海湾阿拉伯国家合作委员会
GDP	国内生产总值
ILO	国际劳工组织
MNE	多国企业
MNE Declaration	关于多国企业和社会政策的三方原则宣言
OECD	经济合作与发展组织
SASAC	国有资产监督管理委员会
UNCTAD	联合国贸易和发展会议



执行摘要

本报告概述了亚太地区外国直接投资(FDI)的发展趋势，以及此类投资给体面劳动带来的机遇和挑战。此外，报告详细介绍了国际劳工组织在这一区域的成员国政府、雇主组织和工人组织采取的举措，以提高对《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》建议的认识，并推动其得到执行。

近期亚太地区的外国直接投资流入和流出均呈上升趋势，目前该地区在全球流量中仅占不到三分之一的份额。区域内的外国直接投资流动也很重要，特别是东亚地区，该地区日益成为世界上最大的多国企业(MNEs)的所在地。一般来说，制造业和服务业吸引的投资最多；这些投资越来越多地面向高附加值产业。尽管这些投资流动一直带动创造了就业机会，该地区部分体面劳动赤字仍根深蒂固，如失业(特别是青年失业)，以及非标准形式就业、非正规就业和强迫劳动。要确保外国直接投资为该地区创造更多和更好的就业机会做出贡献，关键因素是适当的政策和框架以及强大的劳资关系制度。

2014年3月召开的第320届理事会通过了《多国企业宣言》后续机制。作为该机制的组成内容，通过各种渠道向参加第16届亚太区域会议的成员国的三方成员散发了一份调查问卷。收到了70个三方成员的答复，他们共来自29个国家，占该地区成员国的62%。虽然各国在提升外国直接投资的积极影响方面的经验都独一无二，答复者的意见常常集中在《多国企业宣言》的哪些领域与其国情相关。

三方成员几乎一致认定具有相关性的领域是工资、福利和工作条件(政府为 82%，雇主组织为 77%，工人组织为 83%)和培训(分别为 88%、82%和 83%)。培训也是所有三组人员(84%的答复者选择)平均最经常提到的领域。

人们注意到三方成员在相关性方面的差异涉及结社自由和组织权利(政府为 65%，相比之下，雇主组织为 46%，工人组织为 90%)和集体谈判(分别为 71%、55%和 93%)等领域。

答复者还分享了其关于外国直接投资带来的挑战和机遇的看法。其中许多人指出，虽然其认为《多国企业宣言》建议具有相关性，但面临的挑战往往使其难以得到充分落实。答复者提及的与多国企业在其本国运营有关的挑战包括技能错配和缺乏培训机会，撤资风险，非正规就业，劳动监察弱，分包，工资低，区别对待工人，童工劳动，安全和健康方面的关注，劳资关系制度复杂或察觉到的缺点和缺乏对话，以及法律和实践之间的差异。然而，答复者还注意到一些机遇，如，与国内企业相比，多国企业更有能力创造更多和更好的就业机会，实施国民就业优先的政策，以及通过母国与东道国对话加强劳资关系的机会。

答复者描述了所建立的多元化机制，以促进多国企业运营方面的对话和磋商。答复显示，政府及雇主和工人组织与多国企业之间建立了显著水平的、正式的外联和参与关系：其中很多表示建立了外国多国企业联络点。此外，每组中有三分之一以上的答复者，就多国企业活动组织了与外国多国企业或来自其他国家的雇主和工人组织的协商。

近半数答复者近期组织了促进《多国企业宣言》原则的活动。在此类活动或举措中，半数以上是通过国际劳工组织提供技术援助举办的，三分之二以上与政府或其他机构合办，半数以上与来自其他国家的政府或机构合办。

许多答复者要求劳工局加大在亚太地区推广《多国企业宣言》的力度，并表示愿意加强自身的推广力度。在这一方面，其中数人强调了就该地区其他国家执行《多国企业宣言》的情况进行知识共享的相关性。许多三方成员还强调了适当的监管和政策框架对推进执行《多国企业宣言》原则的重要性，其中数个成员强调有必要开展多国企业活动对劳动力市场影响的研究。

最后，许多答复者表示劳工局有必要开展更多宣传和进一步的能力建设，以及提供其他援助。



引言

1

本报告概述了国际劳工组织(ILO)的亚太地区¹ 成员国政府、雇主组织和工人组织开展的活动，以提高对《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)建议的认识，并推动其得以执行。

本报告在通过向国际劳工组织的亚太地区 47 个成员国的三方成员散发调查问卷收集的信息基础上编写。问卷于 2016 年 4 月通过各种渠道散发给参加第 16 届亚太区域会议的国际劳工组织成员国的三方成员。收到回复的时间截止于 2016 年 7 月 15 日。

共收到来自政府、雇主组织和工人组织的 70 份答复。这一大量的答复说明其对外国直接投资(FDI)及多国企业运营对该地区体面劳动和包容性增长带来的机遇和挑战的兴趣。

这对新的 2030 年可持续发展议程来说非常重要，2030 年可持续发展议程对亚太地区至关重要。亚太地区是一个高度多样化、有鲜明对比特点的地区。尽管该地区有一些世界上最大的经济体，包括中国、印度、印度尼西亚和日本，但也有数个最不发达国家。² 该地区出口一些最先进的制造零部件和成品，但同时有大份额的低端产品和未经加工的天然资源。虽然其中一些国家在减贫方面已取得显著进步，在其他国家，包括在一些中等收入国家，贫穷、不平

¹ 就本报告而言，亚太地区涵盖西亚阿拉伯国家，南亚、东亚和东南亚的发展中国家，太平洋岛屿国家和澳大利亚、日本和新西兰等发达(工业化)经济体。

² 联合国发展委员会定出的名单(截至 2016 年 5 月)，见：http://www.un.org/en/development/desa/policy/cdp/ldc/ldc_list.pdf。

等和非正规就业仍然根深蒂固。在该地区，相当大比例的工人仍然仅生活在贫困线以上，因此仍然十分脆弱。因此，创造更多和更好的就业机会仍是一项关键挑战和吸引外国直接投资的动力。与此同时，需要出台一套巧妙的政策组合，促进外国直接投资对创造就业及改善工作条件做出更大贡献。

当前关于促进和实施《多国企业宣言》的报告提供了一个框架，旨在鼓励外国直接投资对亚太地区体面劳动做出积极贡献，其结构如下：

- 第 2 章对《多国企业宣言》及其建议进行了概述，旨在发挥外国直接投资和多国企业运营对体面劳动和发展的潜能。
- 第 3 章介绍了该地区外国直接投资的主要特征，外国直接投资的部门构成，外国直接投资和体面劳动，以及为将外国直接投资与区域和国家发展议程更好地对接而采取的政策举措。
- 第 4 章分析了国际劳工组织的亚太地区成员国政府、雇主组织和工人组织对问卷的答复，问卷调查的问题包括其与国家层面促进和实施《多国企业宣言》原则的方式。
- 第 5 章的结束语给出了关于进一步促进《多国企业宣言》原则以在该地区更广泛实施的主要问题和建议。



2.1 《多国企业宣言》建议

多国企业有助于有效地利用资本、技术和劳动力；创造更多就业机会，提高生活水平，满足其运营所在地区的基本需求。然而，多国企业的运营也会导致滥用集中的经济力，并与国家政策目标和工人利益产生冲突。

国际劳工组织《多国企业宣言》承认多国企业在社会和经济发展中的重要作用，努力鼓励多国企业做出积极贡献，并尽力减少并解决其潜在的负面影响。《多国企业宣言》是唯一一项由三方商定的全球文件，它为多国企业³提出了建议，无论其是公有制、私有制或混合所有制企业。但《多国企业宣言》也向政府和社会伙伴讲话，“旨在指导各国政府、雇主组织和工人组织和多国企业采取措施和行动，并采纳一些社会政策，包括基于国际劳工组织《章程》的各项原则和有关《公约》和《建议书》的社会政策”（国际劳工组织，1977年，第2页），以推动社会进步。《多国企业宣言》鼓励多国企业和所有其他企业遵守国家法律，尊重国际标准（包括国际劳工标准和联合国各项人权文书）⁴，以及支持优先发展事项。

《多国企业宣言》明确了政府、企业、雇主组织和工人组织的作用，提请重视将企业政策和计划与企业运营所在国的公共政策和

³ 值得注意的是，《多国企业宣言》中关于“多国企业”的定义包括公有制企业、私有制企业或混合所有制企业，其拥有或控制其总部所在国家之外的生产、销售、服务或其他设施。该术语也包括母公司或当地实体，或两者兼而有之，或作为一个整体的组织。

⁴ 这些《公约》和《建议书》清单，可在《多国企业宣言》附件(第11页)中找到。

发展目标更密切对接的重要性。《多国企业宣言》强烈鼓励在母国和东道国政府之间，企业、政府、雇主组织和工人组织之间，企业层面的管理人员和工人之间开展对话。《多国企业宣言》涉及五大关键领域：一般政策，就业，培训，工作和生活条件，以及劳资关系。⁵

值得一提的是，在 2016 年 3 月举行的第 326 届会议上，国际劳工局理事会决定成立一个三方专门工作组，由 8 名代表政府的成员、4 名代表工人的成员和 4 名代表雇主的成员组成，在 2017 年 3 月之前举行两次会议，审议《多国企业宣言》文本，包括其附件、附录和解释程序。工作组在协商一致基础上提出的建议，将提交第 329 届(2017 年 3 月)理事会在可能的情况下予以通过。

2.2 与可持续性企业和发展的联系

企业遵守国家法律和《多国企业宣言》的建议有助于可持续发展，特别是可持续发展中的社会支柱。

国际上就促进可持续性企业进行着主题广泛和内容广泛的辩论，日益认识到私营部门在应对关键发展挑战方面的核心作用，包括创造就业(国际劳工组织，2007a，第 1 页)。

据亚洲开发银行统计，亚太地区的国内生产总值(GDP)几乎占到全球的 40%，对全球增长的贡献达 60%，商品出口约占世界出口的三分之一。该地区也面临温室气体和其他污染物排放增加以及稀缺资源消费增加的问题(亚行，2015)。

新的 2030 年可持续发展议程的目标包括包容性和公平的优质教育和终身学习机会、环境可持续性和包容性的经济增长，以及充分的生产性就业和体面劳动，因此可为本地区提供宝贵的指引，并为企业提供一个独特的参与可持续发展、重新评估其各自的战略及评估其业绩的机会。

促进可持续性企业是国际劳工组织《体面劳动议程》的一个关键要素，其重点是加强法治和有利于培育企业的制度和管理系统，并鼓励企业以可持续的方式运营。三方机制，包括社会对话和集体谈判，是实现这一目标的一个重要因素。此外，2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》确认，国际劳工组织及其成员国关于实施国际劳工组织章程的授权并将充分的生产性就业和体面劳动置于经济和社会政策中心的承诺和努力，应基于《体面

⁵ 《多国企业宣言》与政府和企业有关的条款概要，见附录 III。

劳动议程》的四项不可分割、相互关联和相互支持的战略目标，即就业、社会保护、社会对话和三方代表制、工作中的基本原则和权利。《关于争取公平全球化的社会正义宣言》序言中注意到多国企业的作用，其中也承认《多国企业宣言》在处理此类行为主体在实现本组织目标中日益增长的作用中具有特殊相关性。

可持续性企业可大可小，从微型企业到大企业；可以是任何类型的企业，包括国有企业和多国企业，以及合作社和社会企业。然而，考虑到外国直接投资水平的不断增长，多国企业的运营规模及其在全球创造的直接、间接和衍生就业岗位的数量，可持续性企业这一概念对大型企业而言越发具有相关性。因此，一个可持续发展的多国企业，需要最大限度地发挥其商业活动对经济、社会 and 环境的积极影响，并在限制和减少其消极影响方面采取主动和一致的立场。

国际劳工大会(2007 年)通过的“关于促进可持续性企业的若干结论”，强调了各国政府通过适当的立法和政策框架和加强企业运营的制度和管理系统(国际劳工组织，2007b)，为可持续性企业发展创造有利环境中的重要作用；“关于在全球供应链中的体面劳动的若干结论”(国际劳工组织，2016a)也包含关于政府、雇主组织和工人组织加强管理系统和措施，以实现经济成果与全球供应链中的体面劳动之间的连贯性的建议。

《多国企业宣言》提请国际劳工组织成员国政府、雇主和工人组织以及在其领土内运营的多国企业遵守《宣言》中体现的各项原则。



亚太地区的 外国直接投资 和跨国企业

3

外国直接投资(FDI)流动和作出此类投资决策的跨国企业，在亚太地区的经济和劳动力市场中发挥着至关重要的作用。

2015 年，亚太地区吸引了外国直接投资流入的 31%(贸发会议，2016a)。虽然近年全球外国直接投资流量不断波动(从 2011 年的 1.567 万亿美元降至 2014 年的 1.277 万亿美元，而 2015 年又反弹回升至 1.762 万亿美元)，但该地区吸引的外国投资逐年升高(从 2011 年的 4,720 亿美元升至 2015 年的 5,430 亿美元)。近几十年来，该地区的一些国家也已成为对外投资的重要来源国，2015 年亚太地区的对外直接投资占全球所有对外投资的 30%。区域内的投资流动也很可观，尤其是在中国、日本和东南亚国家之间。亚洲的跨国企业在基础设施产业的对外投资中，估计有 45%针对东亚和东南亚地区(贸发会议，2015 年，第 44 页)，是对这一事实的最好说明。

虽然该地区在外国直接投资流入和流出方面均占很大份额，这一地区还约占世界经济增长的一半(2014 年的年增长率为 41%，2013 年为 55%)。虽然该地区的年增长率近期放缓，从 2013 年的 4.2%减速至 2014 年⁶的 3.8%(贸发会议，2016B)，它仍高于 2014 年 2.5%的全球经济增长水平。但是，同样重要的是要注意，亚太地区是一个高度多样化的区域，各国之间有着实质性差异。经济增长的驱动力主要来自中国、印度和东南亚国家(2010 年至 2014 年的复合年增长率在 6.5%和 7.9%之间)。澳大利亚、新西兰和韩国也在稳步增长，而日本在近年经历了低增长或负增长。在阿拉伯国家，2010

⁶ 不包括阿拉伯叙利亚共和国和伊拉克，2014 年两国的国内生产总值未报告。

年至 2015 年间的增长驱动力主要来自卡塔尔、沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国的经济。

3.1 本地区的外国直接投资趋势

亚太地区有全世界最大的外国直接投资目的地国家，以及一些最重要的外国直接投资来源国。自 2009 年以来，该地区外国直接投资的流入和流出以及外国直接投资在该地区各国间的流动都在增加，这主要归因于更深层次的经济一体化和随着国家和地区外国直接投资措施的自由化、便利化及投资促进举措而来的投资环境的改善(联合国亚太经社会，2016 年，第 16 页)。

3.1.1 外国直接投资流入

该地区大的发展中经济体吸引着大量外国直接投资。2015 年，仅中国⁷ 一国就获得外国直接投资 1360 亿美元，占该地区总流量的 25%；并且在过去的十年里，外国直接投资流入稳步增长(从 2006 年占全球流量的 5%升至 2015 年的 8%)，使其成为继美国之后全球第二大外国直接投资输入国。由于近期进行了政策改革(联合国亚太经社会，2016 年)，印度在过去两年里迅速增长，尽管 2015 年仅占该地区流量的 8%，但印度是全球绿地投资⁸ (已公布的绿地外国直接投资为 630 亿美元，略低于美国)第二大最重要的目的地国家。2015 年，中国、印度和印度尼西亚共占该地区内向型绿地外国直接投资的 50%(外国直接投资情报，2016 年)。

近年来该地区更为发达的国家的外国直接投资流入额却在下降，部分原因是由于经济增长放缓。(ECN，2016 年)。澳大利亚、日本、新西兰和韩国合并吸收的外国直接投资流量，从 2013 年占全球流量的 5%降至 2015 年的仅仅 1%。澳大利亚和韩国是该地区有最高增长率的工业化经济体(2014 年分别为 2.7%和 3.3%)。两国共同吸收了流入亚太地区发达国家的大部分投资(2015 年，澳大利亚为 220 亿美元，韩国为 50 亿美元)。

一些较小的经济体也在吸引投资方面特别成功。随着时间的推移，亚太地区的最不发达国家也提高了自身能力，在过去十年里，流入这些国家的外国直接投资几乎增至三倍(联合国亚太经社会，2016 年，第 16 页)。孟加拉国显然是最不发达国家之一，尽管如

⁷ 中国的外国直接投资措施不包含中国香港和中国澳门。中国香港是该地区最大的外国直接投资接受方，2015 年的流量为 1,750 亿元。

⁸ 与“棕地外国直接投资”相反，“绿地外国直接投资”指外国投资者从事的新项目：其代表着“新的净资本投资和为东道国经济创造就业”。这些不包括与现有企业的股权所有权变更有关的兼并购投资(对外直接投资情报，2016 年)。

此，由于其自由的投资政策和激励机制，几十年来吸引了外国直接投资的稳定流入。其他较不发达经济体也吸引投资，但其继续依赖自然资源或生产率较低的产业，这妨碍了其吸引更高附加值的外国直接投资(联合国亚太经社会，2016年，第16页)。其中，缅甸最近出现外国直接投资涌入该国石油和天然气部门的现象，与此同时，该国正经历着政治转型⁹(路透社，2016年)。

该地区¹⁰最重要的投资者是来自欧盟(主要来自法国、德国和英国)和美国的多国企业。在2015年该地区宣布的绿地项目的总额中，他们分别占18%和13%。区域内投资占该总额的63%，其他地区投资占剩余的6%(联合国贸发会议，2016c，第44页)。

从次区域的角度仔细观察，自2011年以来，东南亚国家每年流入的外国直接投资的增速超过全地区的增长率。2015年，东南亚国家联盟(ASEAN)经济共同体¹¹国家(专栏3.1)吸收了亚太地区所获得的外国直接投资的23%。其中，新加坡和印度尼西亚是最大的接受国，分别吸引了650亿美元和160亿美元。

专栏 3.1 东盟经济共同体

东盟的十个成员国(文莱达鲁萨兰国、柬埔寨、印度尼西亚、老挝人民民主共和国、马来西亚、缅甸、菲律宾、新加坡、泰国和越南*)于2015年底组建了经济共同体，以加强其经济一体化。其目标包括创建一个单一市场和生产基地，同时使该地区全面融入全球经济。为实现这些目标，东盟取消了服务部门的内部关税，完善了投资制度(包括外国投资)，其成员国在各个经济领域遵守共同框架、标准和相互合作。东盟经济共同体近期通过了一个蓝图来指导其未来十年的经济一体化。在这份文件中，它将可持续经济发展列为引导共同体建立一个“有竞争力的、创新的和有活力的东盟”的目标之一。

除建立经济共同体外，东盟成员国还于2009年商定建立一个东盟社会文化共同体。其核心目标关乎该地区体面劳动的发展：人类发展，社会福利和保障，以及社会正义和权利。

* 东帝汶于2011年申请加入东盟；但该国目前不是该共同体的一部分。

资料来源：东盟，2009年，2015a，2015b。

⁹ 2015年11月举行了全国选举。

¹⁰ 该地区被联合国贸易和发展会议(联合国贸发会议)定义为“发展中亚洲”，包括土耳其，不包括澳大利亚、日本和新西兰。

¹¹ 东盟成员国包括文莱达鲁萨兰国、柬埔寨、印度尼西亚、老挝人民民主共和国、马来西亚、缅甸、菲律宾、新加坡、泰国和越南。

海湾阿拉伯国家合作委员会(海合会)成员国(专栏 3.2)获得阿拉伯国家次区域的大部分资金流入, 2015 年达到 200 亿美元, 占整个地区流量的 4%和全球流量的 1%。其中, 阿拉伯联合酋长国和沙特阿拉伯获得了大部分投资(分别为 110 亿美元和 80 亿美元)。全球经济危机抑制了向阿拉伯国家的资金流入, 自 2008 年以来阿拉伯国家的资金流入一直在稳步下降。此外, 地区冲突和政治紧张局势继续使投资者望而却步, 对伊拉克、阿拉伯叙利亚共和国和也门来说尤其如此。

专栏 3.2 海湾阿拉伯国家合作委员会

海湾阿拉伯国家合作委员会(GCC)由阿拉伯国家地区的六个国家组成: 巴林、科威特、阿曼、卡塔尔、沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国。该政治和经济联盟成立于 1981 年, 旨在加强其成员之间的协调、一体化和互联互通, 并使金融和商业法规协调一致。

2011 年签署的“经济协定”为实现一个共同市场和货币联盟铺平了道路。2008 年, 海合会建立了关税联盟, 统一了成员国所有进口产品的关税, 并建立了商品、服务和资本共同市场。此外, 给予海合会公民“经济平等”, 允许他们在成员国内享有同样的就业权利和自由流动。

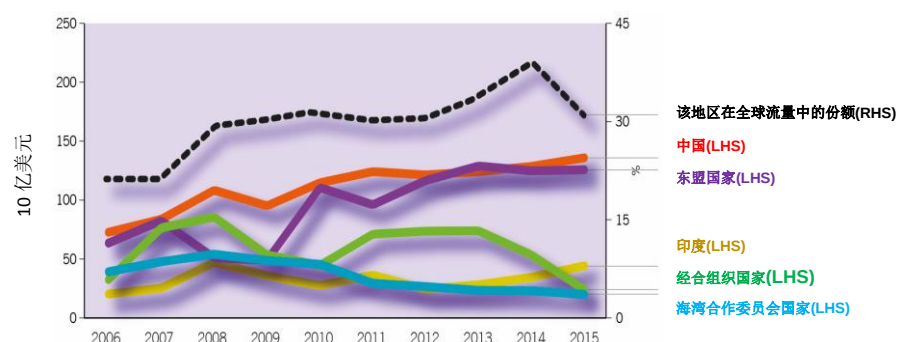
资料来源: 海合会, 1981 年; Shediak 等, 2011 年。

随着近来石油和天然气价格下降, 出口石油的阿拉伯国家有机会吸引外国直接投资以实现经济多样化。目前, 这些经济体中的石油开采占国民生产总值的一大部分(从也门的 20%到科威特的 63%), 尽管这一行业雇用的就业人口不到 5%。¹² 公共部门是该次区域大多数国家的主要就业来源(对国民而言尤其如此—例如, 阿拉伯联合酋长国约 90%的就业国民在公共部门工作)。因此, 通过外国直接投资使经济多样化, 将使私营部门在石油和天然气以外的产业中获得增长, 这些产业通常创造更多的就业机会, 而公共投资侧重于发展基础设施、人力资本和社会安全网(国际货币基金组织, 2016 年)

图 3.1 概述了 2006 至 2015 年间该地区外国直接投资流入情况。

¹² 国际货币基金组织在报告中所考虑的国家有阿尔及利亚、巴林、伊拉克、科威特、利比亚、阿曼、卡塔尔、沙特阿拉伯、阿拉伯联合酋长国以及也门。这些数据取自于该报告。

图 3.1 2006-2015 年外国直接投资流入



LHS =左侧轴, RHS =右侧轴。

注：虽然 2015 年流入亚太地区的外国直接投资继续上升，但该地区的外国直接投资增长率仍低于全球外国直接投资增长率(9%对 38%)，这与外国直接投资激增，特别是在欧洲和北美地区的跨境兼并购有关。全球流量的这种增长解释了 2014 年至 2015 年亚太地区在世界流量中的份额下降的原因。

资料来源：联合国贸发会议，2016b。

3.1.2 对外直接投资

该地区的对外直接投资近年来增长迅速，从 2009 年的 3100 亿美元增长到 2015 年的 4,410 亿美元。2015 年，该地区占世界流出量的 30%。该地区特别注重绿地投资，创造了世界流出量的 40%¹³ (联合国贸发会议，2016a)，仅中国和日本就占了其中的一半。(外国直接投资情报，2016 年)。

中国对外直接投资的增长尤其令人注目：其价值在过去十年中增加了 7 倍以上(从 2006 年的 180 亿美元增长到 2015 年的 1,280 亿美元)。2015 年，中国占该地区对外直接投资总额的 29%，占世界外国直接投资流量的 9%(UNCTAD，2016b)。其驱动因素包括中国政府的举措，如“走出去战略”¹⁴ 和“一带一路”倡议，¹⁵ 这些举措鼓励了中国的海外投资(联合国亚太经社会，2015 年，第 45 页)。尽管东南亚次区域依然是主要投资目的地，但中国近来在巴西、印度、俄罗斯和南非以及发达市场增加了投资；2014 年中国成为美国

¹³ 流出包括区域内投资，有时也包括各国国内的投资(例如，中国大陆和中国香港间的流动，中国被视为流出)。

¹⁴ “走出去战略”由中国政府于 2001 年通过，并于 2013 年进行了调整。该战略鼓励中国企业在海外寻找机会，提高竞争力。

¹⁵ “一带一路”倡议是针对中国及其邻国投资于基础设施，建设“丝绸之路经济带”和“21 世纪海上丝绸之路”。

的最大投资国(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 45 页)和非洲的第四大投资国(联合国贸发会议, 2016c)。¹⁶

该地区多国企业的海外投资已增长到较大规模, 有 18 家企业位列 2015 年全球非金融多国企业 100 强排行榜,¹⁷ 这一数字与该排行榜上北美公司的数量相当。¹⁸ 该地区拥有最高价值海外资产的公司是日本汽车制造商丰田汽车公司, 该公司在日本境外拥有 2,730 亿美元资产, 在海外雇用了 148,000 多名工人。从外籍工人数量看, 排名最高的公司是鸿海精密工业, 它更为人们熟知的名字是富士康科技集团, 在中国台湾总部以外雇用 65 万多名员工。

在前 100 名中, 日本是该地区最多数量的多国企业所在地, 其次是中国、¹⁹ 韩国、澳大利亚和马来西亚(表 3.1)。所代表的部门也多种多样, 展示了该地区广泛的专业化。零售和批发贸易、采矿、电子以及汽车制造是最有代表性的行业。另外, 中国多国企业的增长尤其引人注目。十年前, 中国大陆没有任何一个企业上榜(联合国贸发会议, 2008 年); 而现今, 其中两个多国企业来自中国。

**表 3.1 2015 年联合国贸发会议按国外资产排名的
亚太地区非金融类多国企业 100 强**

排名	公司名称	原籍国	行业
2	日本丰田汽车公司	日本	汽车
12	软银公司	日本	通讯
13	本田汽车有限公司	日本	汽车
17	长江合计实业有限公司	中国香港	零售贸易
21	尼桑汽车有限公司	日本	汽车
24	三菱公司	日本	批发贸易
35	三井有限公司	日本	采矿、采石和石油
39	中国海洋石油总公司	中国	采矿、采石和石油
45	鸿海精密工业	中国台湾省	电子元件
47	三星电子有限公司	韩国	通信设备

¹⁶ 2014 年关于在美洲促进《多国企业宣言》的报告和 2015 年非洲地区会议报告均提及, 来自中国的多国企业近期在各个地区的投资出现了增长(国际劳工组织, 2014b, 2015b)。

¹⁷ 该名单由联合国贸发会议发布, 按企业海外资产的价值进行排名。其中最大的企业在原籍国以外拥有 2,880 亿美元。其中最大的公司在原籍国以外拥有 2,880 亿美元(荷兰皇家壳牌石油公司, 总部位于英国)。

¹⁸ 非金融类多国企业 100 强中有 21 家公司来自北美。

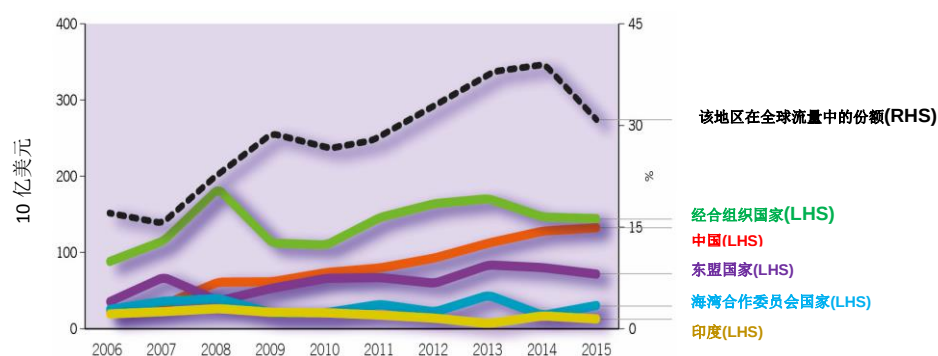
¹⁹ 合并考虑了位于香港(中国)、台湾(中国)和中国大陆的公司。

排名	公司名称	原籍国	行业
48	必和必拓集团有限公司	澳大利亚	采矿、采石和石油
60	丸红株式会社	日本	批发贸易
65	索尼公司	日本	电子设备
67	马来西亚国家石油公司	马来西亚	采矿、采石和石油
70	中国远洋运输(集团)公司	中国	运输和仓储
71	住友商事株式会社	日本	批发贸易
80	伊藤忠商事株式会社	日本	批发贸易
99	日立公司	日本	计算机设备

资料来源：联合国贸发会议，2016a。

图 3.2 概述了 2006 年至 2015 年间该地区的外国直接投资流出的情况。

图 3.2 2006-2015 年外国直接投资流出



LHS = 左侧轴，RHS = 右侧轴。

注：2015 年该地区在世界流量中的份额下降(从 38%降至 30%)，对此的解释是中国香港流出的下降以及控股公司的撤资。例如，一家企业集团的公司重组(长江控股集团部分搬迁到开曼群岛)导致从中国香港撤资 130 亿美元。撤资在外国直接投资统计中被记为负流出(联合国贸发会议，2015c，第 48 页)。

资料来源：联合国贸发会议，2016b。

3.1.3 区域内外国直接投资

该地区越来越依赖来自亚太地区的投资。这在东亚和南亚尤其如此，更深层次的经济一体化促进了投资流动。一体化的加强有助于增加区域内外国直接投资流入以及流入和流出该区域的外国直接投资整体流量(联合国亚太经社会，2015 年，第 48 页)。

亚太地区拥有大量对外直接投资的国家将其投资重点放在区域内项目上。例如，在发展中亚洲²⁰ 宣布的按 2015 年价值排列的绿地项目中，有 53%是区域内的(联合国亚太经社会，2015 年，第 50 页)。尤其是中国、日本和韩国，是亚太地区的主要投资者，中国和

²⁰ 该地区的国家不包括澳大利亚、日本和新西兰，包括土耳其。

东盟成员国是这些投资最具吸引力的目的地(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 39 页)。中国现在是区域内最大的投资者, 2014 年占区域内²¹ 绿地外国直接投资总量的 21%(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 38 页)。自 2012 年以来, 澳大利亚、中国、日本和韩国的大部分投资流向集中于东盟经济共同体的成员国(见专栏 3.1)(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 39 页)。

通过《区域全面经济伙伴关系协定》和《跨太平洋伙伴关系协定》等超大型区域贸易协定实现更大经济一体化的趋势, 将进一步促进区域内和区域间投资流动(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 49 页)。此外, 中国在该地区广泛的基础设施投资促进了更加一体化的市场环境, 吸引了区域内的投资者(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 49 页)。

阿拉伯国家次区域²² 则与此不同, 国家间的资金流量很少。2014 年, 来自该次区域的外国直接投资仅有 50 亿美元(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 53 页), 占外国直接投资流入总额的 17%。然而, 海合会国家则表现出更强的投资关系: 2011 年, 近 50%的绿地外国直接投资流入来自海合会国家(联合国贸发会议, 2012 年)。这些国家于 2001 年签署的这项经济协定²³ 为海合会内部加强区域内外国直接投资流动奠定了基础。

3.2 吸引外国直接投资到亚太地区的产业

在 2009 年至 2014 年期间, 在东亚和南亚, 许多国家流入第一产业的外国直接投资的主导地位下降, 这是因为制造业和近来服务业的发展和壮大(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 40 页)。制造业对数个经济体, 特别是东南亚的经济体仍具有战略意义。由于中国劳动力成本上升, 投资于这些经济体制造业的外国直接投资越来越多。然而, 一些经济体在战略上努力吸引对服务的投资和与技术相关领域的投资(联合国亚太经社会, 2015 年, 第 48 页)地区内流动主要受到基础设施和电子产品领域投资的驱动(联合国贸发会议, 2016c, 第 50 页)。

就具体国家而言, 中国的绿地外国直接投资流入仍主要集中在制造业(2014 年为 60%), 剩余的几乎完全集中在服务业。印度出台

²¹ 包括俄罗斯联邦和土耳其, 不包括阿拉伯国家。

²² 巴林、伊拉克、约旦、科威特、黎巴嫩、阿曼、卡塔尔、沙特阿拉伯、阿拉伯叙利亚共和国、阿拉伯联合酋长国和也门。

²³ 该协定第 5 条促进各成员国之间统一和一体化的投资环境。

了印度制造计划，以吸引新的外国直接投资进入制造部门(联合国亚太经社会，2015 年，第 46 页)，使该国成为南亚汽车产业外国直接投资的主要接受国(联合国亚太经社会，2015 年，第 49 页)。分析师预计，全球汽车制造商和一级零部件供应商在印度的投资未来将对其他南亚国家产生溢出效应，如孟加拉国、尼泊尔、巴基斯坦和斯里兰卡。

东南亚继续在第一产业绿地投资中占据较大比重，2014 年达 26%。剩余部分制造业和服务业各占一半(亚太经社会，2015 年，第 42 页)。

阿拉伯国家的经济仍高度依赖石油和天然气开采。然而，随着巴林银行服务业和阿拉伯联合酋长国航运业的增长，一些国家已开始实现经济多样化(国际货币基金组织，2016 年)。虽然多数外国直接投资流入继续主要针对采掘业(例如，阿曼 50%的流入与石油行业有关)，但其他部门，如制造业和非贸易商品(包括房地产和建筑业)正开始吸引外国投资者。例如，通用电气公司承诺在 2017 年前，在沙特阿拉伯至少投资 14 亿美元，用于能源和海洋部门的制造业，以及水和航空等其他部门(Parasie，2016 年)。

3.3 外国直接投资和体面劳动

尽管亚太地区的经济在增长，实际平均工资普遍提高——这主要受中国增长的拉动——该地区的经济前景和劳动力市场却面临不确定性。2015 年，该区域大部分地方就业增长放缓，收入不平等指标近年来出现恶化，提高工作质量的进展并不均衡。当考虑到全球半数以上极端贫困人口居住在亚太地区，低比例的工人处于工资性就业，而且工作质量差的问题普遍存在，并妨碍改善生活水平的进程，这一点尤其令人担心。此外，工资更高、工作条件更好的高技能工作仅占该地区就业总数的 12%(国际劳工组织，2015a)。

青年，尤其是该地区发展中国家的青年，在寻找体面劳动方面面临重大障碍。接受中等和高等教育方面的障碍依然存在，对农村地区的青年而言尤其如此；教育和培训制度与劳动力市场需求的错位妨碍了从学校到工作的过渡。在这一地区，数百万青年失业。例如，在阿拉伯国家，三分之一的青年男性和几乎半数女青年失业(国际劳工局，2016b)。在那些工作中的人中，许多人其实是在非标准形式的工作或在非正规或脆弱工作中就业，没有足够的培训使他们得以改善他们的前景。例如，在柬埔寨，青年在非正规就业中所占

的比例估计为 98.3%，而在越南，这一比例为 76.4%²⁴ (国际劳工组织，2014a)。

在此背景下，在全地区创造就业机会和改善工作条件，是至关重要的优先事项，特别是在考虑到“2030 年可持续发展议程”的情况下。

尽管多国企业的投资决策在许多情况下确实有可能对创造就业、技能开发和工作条件产生积极影响，但这在很大程度上取决于一系列因素，如投资类型、目标行业、是否存在业绩要求、融入当地经济的程度、劳动力市场制度的力量以及多国企业运营遵守国家立法的情况。因此，各国政府可以发挥至关重要的作用，制定巧妙的政策和计划组合，以促进外国直接投资对其经济的积极影响，限制或解决其负面影响。多国企业应尊重国家的主权权利，服从国家法律法规，充分考虑当地做法并尊重相关国际标准。

在创造就业机会方面，在一些行业的投资可能比其他行业有更好的效果。与外国直接投资相关的创造就业机会通常在制造业和服务业较高，这些行业在中国、泰国和越南的经济中普遍存在。另一方面，主要在初级商品部门吸引投资的国家——在海合会的一些成员国更为普遍——更多地依赖公共部门创造就业机会。这凸显了多样化进入新的经济活动和跨部门生产更复杂产品的重要性，对那些高度依赖自然资源的国家而言尤其如此。在这方面，技能开发和职业培训政策在使当地人口掌握更发达工业所需的技能方面，可发挥关键性的作用。

这在许多东盟国家尤为紧迫，在那里劳动密集型行业普遍的低技能工作特别容易受到颠覆性技术的影响，使这类工作遭到淘汰，如增材制造和自动化(国际劳工组织，2016c)。

流向绿地项目的外国直接投资——这导致新企业成立——直接和间接地创造新的就业机会。针对现有公司的投资的积极影响较小，如果涉及重组和裁员或者投资挤走了国内竞争对手等，可能会对创造就业机会产生不利影响(国际劳工组织，2014b)。同样，资本密集型行业的外国直接投资创造的就业机会较少。

在近期开展的一项关于投资促进机构的调查中(联合国贸发会议，2014a)，亚洲投资促进机构报告了建筑、农业和机械行业的积极前景，这可能会对创造就业机会产生积极影响。然而，重要的是

²⁴ 估计基于 2012-13 年作为国际劳工组织青年工作项目的一部分开展的关于从学校向工作过渡的调查。

要注意，为了推进体面劳动，不仅工作的数量重要，而且其质量(即，工人关于工作条件的体验及其劳工权利是否得到尊重)也同样重要。

该地区的各国政府积极努力建立出口加工区，作为其发展政策的一部分。这在扩大出口和出口导向型增长方面发挥积极作用，并且往往是重要的就业来源，对妇女而言尤其如此。在孟加拉国、菲律宾、韩国和斯里兰卡的出口加工区，女工占工人的三分之二。尽管有证据表明，在一些情况下，20 世纪 80 年代和 90 年代加工区内的工资据报道低于加工区以外的工资，但作为一个整体，已经跟上或甚至已经超过。尽管如此，结社自由、集体谈判和其他基本权利仍是该地区许多出口加工区的关注(亚行，2013 年，第 56-59 页)；然而，在保护工人权利方面的这些挑战并非为出口加工区所独有。在吸引外国直接投资比例较高的行业，如建筑、制造业、农业、渔业和采矿业，有报道对该地区使用强迫劳动的问题表示了关注(国际劳工组织，2014c)。

在实现充分尊重基本权利方面的艰难进程，凸显了三方社会对话在发展强有力的劳动力市场制度和有效的外国直接投资政策，促进包容性增长和体面劳动机会方面必须发挥的关键性作用。社会对话也是培育有利环境，以吸引外国直接投资创造更多和更好的工作机会，提高生产力和竞争力，同时防止在工人权利方面“竞次”的关键。

3.4 促进外国直接投资发挥积极作用的投資政策和举措

在亚洲以及世界其他地区的国家投資政策，主要针对经济部门自由化和投資程序便利化，以吸引新投資者并培育经济增长。2015 年全世界采取的影响外国投資的政策措施中，近半数是由亚洲发展中经济体执行的。中国和印度是全世界向外国投資者开放各种行业最积极的国家(联合国贸发会议，2016c，第 90 页)。

除自由化和投資促进之外，该地区的政府以及与该地区缔结贸易协定的政府，越来越多地将劳工问题纳入国际贸易协定。这些双边和多边协定建立了跨境投資规则和法规，同时明确努力加强外国直接投資对社会经济发展的贡献。在影响投資决策方面，这些协定通常提供框架，以提升通过外国投資创造的就业的数量和质量。具体规定涉及确保职业安全和卫生标准，尊重其他劳工权利，以及保护环境或可持续发展。此外，此类规定比过去更经常地包含在贸易协定中：尽管在 1962 年至 2011 年签署的双边投資条约中有 11%包

含此类条款，而 2012 年至 2014 年签署的条约中则有 63% 包含此类条款(联合国贸易和发展会议，2016c，第 114 页)。

具体看看亚太地区，有许多事例说明政府如何使贸易协定中的机制制度化，以促进外国直接投资对发展产生更大的积极影响。印度制定了一个新的双边投资条约范本，内含关于投资者义务和企业社会责任专章。印度尼西亚目前正在制定自己的双边投资条约范本，其中包括一项关于国家为了公共利益有权进行管制的规定。

在多边层面，《跨太平洋伙伴关系协定》由 12 个国家于 2016 年签署，²⁵ 其中 7 国位于亚太地区。该贸易协定要求各国在其法律 and 实践中，通过并维护国际劳工组织《工作中基本原则和权利宣言》(1998 年)所认可的基本劳工权利，即结社自由和集体谈判权；消除强迫劳动；废除童工劳动；以及消除就业歧视。《跨太平洋伙伴关系协定》各方还同意制定关于最低工资、工作时间和职业安全与卫生的法律，这些同样适用于出口加工区(美国贸易代表办公室，2015 年)。美国还正与一些有最严重的劳工权利侵犯记录的国家签署双边一致性计划。这些计划要求各国在《跨太平洋伙伴关系协定》生效之前进行法律改革。尽管如此，有组织的劳工对此类改革的可行性和有效性表达了关注。

为了向政府、企业、雇主组织和工人组织提供关于企业社会责任和劳工问题的指导，东盟国家于 2016 年 5 月通过了《东盟关于劳工问题的企业社会责任指南》。该指南的目标是多方面的：提升东盟成员国的企业对企业社会责任的认识；不断并主动鼓励企业将企业社会责任举措、人权和体面劳动纳入其商业实践；促进遵守国家劳动法、国际劳工组织公约以及其他相关国际文书中规定的核心劳工标准；在加强劳资关系的同时，促进政府、雇主组织和工人组织在各层面的社会对话。

同样，该地区的各国政府正在实施框架，研究国内企业“走出去”的影响，并确保其投资有助于本国的社会经济发展。2008 年，中国国务院国有资产监督管理委员会(国资委)发布了一项《关于中央企业履行社会责任的指导意见》的政策指令。这项指令尽管没有约束力，但在中国尚属首次。2009 年，国资委在鼓励国有企业完善企业社会责任管理体系和发布企业社会责任报告方面发挥了积极作用。

²⁵ 澳大利亚，文莱达鲁萨兰国、加拿大、智利、日本、马来西亚、墨西哥、新西兰、秘鲁、新加坡、美国和越南。

各国政府将劳工问题纳入贸易共同体和国际贸易协定的同时，也正通过国家政策和举措推动外国直接投资发挥积极作用。例如，促进发展中小型企业政策有助于在跨国企业和当地企业间建立前向和后向关联。其他措施有助于增加当地产品的出口，或提供技能转让和发展的机会。

各国政府还有可能指导投资促进机构的工作，以促进外国直接投资发挥积极的影响。²⁶ 在马来西亚，槟城州政府正重点吸引高附加值的投资，以帮助当地经济多样化。2004 年，政府创建了“投资槟城”，这是槟城州政府投资促进机构，负责将槟城建设成对所有类型的高附加值活动具有吸引力的地方。“投资槟城”同槟城技能开发中心开展密切合作，确保有足够技术的员工满足投资者的需求。“投资槟城”跟踪外国直接投资的趋势，确定国家努力开发的高价值产业对技能的需求，并将这些信息提供给槟城技能开发中心和其他培训机构，以定制课程。“投资槟城”与马来西亚工业发展局合作，该局是负责促进和协调该国工业和服务业投资的国家机构。这还促进了在该州建立外国大学，以吸引顶尖人才，并扩大在关键领域的本地技能供应(联合国贸发会议，2014b)。

²⁶ 国际劳工组织参加了对投资促进机构人员的培训。2016 年，国际劳工组织为伊斯兰开发银行和联合国贸发会议举办的培训做出了贡献，分享了各国通过引入投资政策吸引外国直接投资的事例，外国直接投资将在本国创造更多和更好的就业机会。与会者包括来自印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、约旦、黎巴嫩、巴基斯坦、巴勒斯坦、沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国的投资促进机构。

促进亚洲和太平洋地区遵守《多国企业宣言》的原则

4

本章概述了亚太地区三方成员对调查问卷的答复。²⁷ 国际劳工组织未对所提供信息的准确性进行核实，因此调查对象所提及的特定法律、政策、措施和行动，以及其他评论，并不意味着得到了国际劳工组织的认可。同样，如未提及上述任何内容，也不表示不予认可。

调查问卷于 2016 年 4 月初通过各种渠道分发给参加第 16 届亚太区域会议的 47 个成员国的三方成员，包括亚太地区和阿拉伯国家的成员国。劳工局组织的培训课程被用以进一步提升信息收集过程的可见度。经两次延长初始截止日期，劳工局接受问卷答复的时间截止于 2016 年 7 月 15 日。在 47 个参加区域会议的成员国中，共收到来自 29 个国家的共 70 份调查问卷²⁸。也就是说，对该地区 61.7% 的国际劳工组织成员国而言，从其三方成员那里至少收到了一份答复(表 4.1)。

表 4.1 来自政府、雇主和工人组织的答复

答复来自于	数量
政府	18
雇主组织	22
工人组织	30
合 计	70

²⁷ 向政府、雇主组织和工人组织分发的调查问卷见附录 I。

²⁸ 答复者清单见附录 II。

在 11 个国家中，三方成员全部进行了答复(柬埔寨、中国、库克群岛、印度尼西亚、日本、韩国、尼泊尔、菲律宾、萨摩亚、斯里兰卡和汤加)。未收到下列国家中任何三方成员的答复：文莱达鲁萨兰国、伊朗伊斯兰共和国、约旦、基里巴斯、科威特、老挝人民民主共和国、马尔代夫、马绍尔群岛、帕劳、巴布亚新几内亚、沙特阿拉伯、所罗门群岛、阿拉伯叙利亚共和国、图瓦卢、阿拉伯联合酋长国、瓦努阿图以及也门。澳大利亚政府通过信件答复了调查问卷，而没有提交调查问卷本身；因此，本报告将其详细答复纳入定性分析予以考虑，但在编制有关问卷答复的定量信息时并未将其考虑在内。来自新加坡政府和马来西亚政府的答复于 2016 年 7 月 15 日最后提交日之后收到，因此未能列入本报告。它们将被纳入全球报告，全球报告将提交给 2018 年理事会讨论。

4.1 对《多国企业宣言》原则的认识

“考虑到贵国的政治和经济状况，
《多国企业宣言》的哪些领域与多国企业
运营具有相关性？”

《多国企业宣言》涵盖的领域见表 4.2。

表 4.2 《多国企业宣言》涵盖的领域

就 业	促进就业
	机会和待遇平等
	就业保障
培 训	培训
工作和生活条件	工资、福利和工作条件
	最低年龄
	安全与卫生
劳资关系	结社自由和组织权利
	集体谈判
	协商
	对申诉的审议
	解决劳资纠纷

绝大多数政府答复者(88%)表示就业保障和培训与多国企业的运营相关，其次是安全与卫生(82%)、促进就业(82%)、工资、福利和工作条件(82%)以及协商(82%)。集体谈判，连同解决劳资争议、最低年龄和机会和待遇平等较少被视为具有相关性，但仍有 71%的答

复者选择。做出答复的政府中 65%以上认为《多国企业宣言》涵盖的领域全部相关。

几乎所有做出答复的雇主组织(96%)表示促进就业具有相关性，其次是培训(82%)和工资、福利和工作条件(77%)。最少被雇主组织视为具有相关性的领域是最低年龄以及结社自由和组织权利(45%)。

做出答复的绝大多数工人组织表示集体谈判(93%)、结社自由和组织权利(90%)、就业保障(90%)、培训(83%)以及工资、福利和工作条件(83%)具有相关性；一些也视最低年龄(63%)和对申诉的审议(60%)为《宣言》相关领域。

三方成员对此问题更为详细的答复见表 4.3。

表 4.3 政府、雇主组织和工人组织对《多国企业宣言》涵盖领域的相关性的评价

领 域		平 均	政 府	雇主组织	工人组织
就 业	促进就业	82.6	82.4	95.5	73.3
	机会和待遇平等	66.7	70.6	54.5	73.3
	就业保障	79.7	88.2	59.1	90.0
培 训	培训	84.1	88.2	81.8	83.3
工作和 生活条件	工资、福利和工作条件	81.2	82.4	77.3	83.3
	最低年龄	59.4	70.6	45.5	63.3
	安全与卫生	75.4	82.4	68.2	76.7
劳资关系	结社自由和组织权利	69.6	64.7	45.5	90.0
	集体谈判	75.4	70.6	54.5	93.3
	协商	73.9	82.4	68.2	73.3
	对申诉的审议	59.4	64.7	54.5	60.0
	解决劳资纠纷	71.0	70.6	63.6	76.7
无		2.9	-	4.5	3.3
其 他		13.0	17.6	9.1	13.3

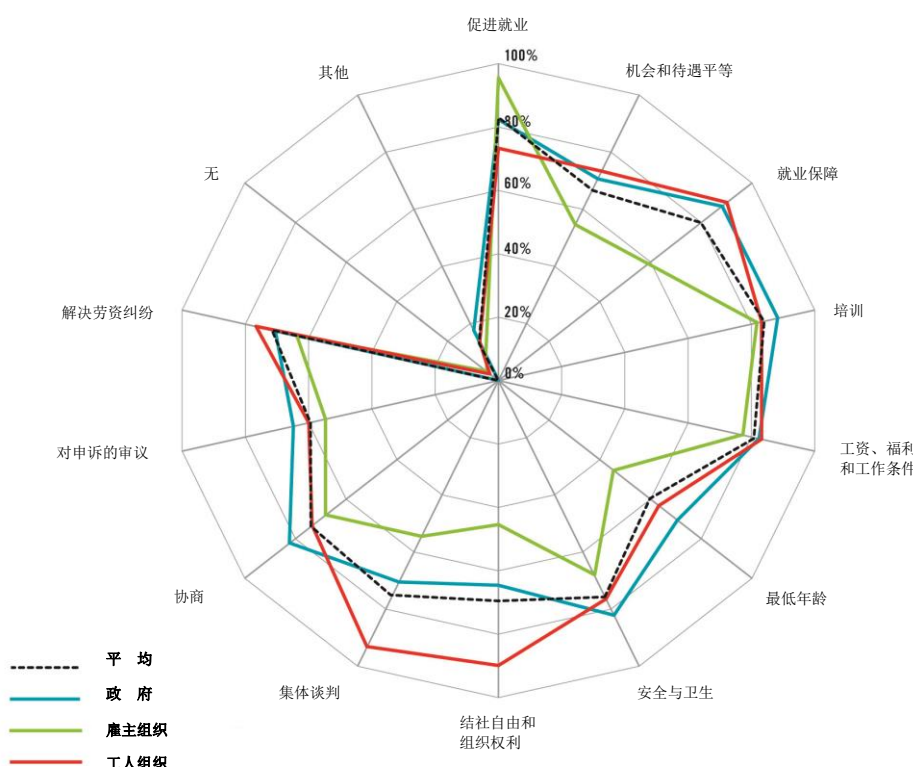
就三方成员群体间的相同之处而言，几乎一致认为具有相关性的领域是工资、福利和工作条件(政府为 82%、雇主组织为 77%和工人组织为 83%)，以及培训(三方分别为 88%、82%和 83%)。培训同时也是所有三个群体平均最常提及的领域(为 84%答复者所选择)。

我们注意到不同三方群体答复者对相关性的评价的差异，尤其是结社自由和组织权利(政府为 65%，相比之下，雇主组织为 46%，工人组织为 90%)和集体谈判(三方分别为 71%、55%和 93%)。

九位答复者²⁹对其他相关领域的问题进行了答复，他们注意到绿色经济和环境问题、社区赋权、避税做法以及全球供应链事宜的相关性(详见第 4.2.5 节)。

图 4.1 反映了政府、雇主组织和工人组织所作答复的异同之处。

图 4.1 政府、雇主组织和工人组织对《多国企业宣言》涵盖领域的相关性的评价(%)



注：百分比由每一三方成员在单领域勾选总数除以每一三方成员群体的答复总数计算得出，政府、雇主组织和工人组织的答复总数分别为 17、22 和 30。平均数等于单领域勾选总数除以答复总数(69)。例如：69 份答复中有 57 份勾选“促进就业”为《多国企业宣言》相关领域之一，其结果便是平均 83%(57/69)。

4.2 亚太地区多国企业运营所面临的挑战和遇

基于第一个问题，三方成员应邀就其认为与多国企业运营最相关领域所面临的挑战和机遇提供更多的信息。

²⁹ 澳大利亚工会理事会；柬埔寨雇主与商业协会联合会；国际合作局(代表印度尼西亚政府)；印度尼西亚繁荣工会联合会(工人组织)；巴基斯坦工人联合会；菲律宾自由工人联合会；萨摩亚政府商务、工业和劳动部；斯里兰卡政府劳动和工会关系部；以及斯里兰卡锡兰雇主联合会。

“请就上述您所提及的领域提供进一步信息，
包括具体的挑战与机遇，并指出其中
最为相关的领域和为什么。”

“请描述所采取的举措……以解决上述领域的问题
(立法、政策、措施和行动)。”

以下章节举例说明了政府、雇主组织和工人组织所提到的挑战和机遇，及其所采取的举措。

4.2.1 就业

《多国企业宣言》就业专章包含促进就业、机会和待遇平等以及就业保障。

当谈及多国企业的运营时，促进就业是大多数答复者所提到的最相关的领域之一。

加快 GDP 增速和促进就业需要加大投资，包括来自私营部门的投资。为保持和吸收劳动力，孟加拉国渴望吸引外国直接投资。……由此可见，孟加拉国欢迎多国企业在未来经济中发挥更大的作用，特别要促进更多和更好的工作。(劳动和经济部，孟加拉国政府)

我们感兴趣的是投资问题，以激励企业[发展]和[解决]失业问题。(伊拉克产业联合会，伊拉克)

当多国企业来到萨摩亚，他们必须首先保证……雇用当地员工，并保障工作的安全和体面。(萨摩亚工人大会，萨摩亚)

一个雇主组织强调了促进就业和《多国企业宣言》其他领域的重要性，表示企业认为创造就业机会是其有关体面劳动的仅有的义务之一。

[需要进一步提高对《多国企业宣言》的认识]，这是因为多数雇主不熟悉[《宣言》]原则，[他们]将创造就业和为社区项目提供赞助视为唯一……社会义务。(斐济商业和雇主联合会，斐济)

然而大家注意到，为使跨国企业对促进就业发挥积极作用，政府应落实适当的政策框架并确保政策的连贯性。

虽然通常任何进入一国的外国直接投资都会创造就业，政府应能为引进多国企业提供指南和投资政策。我国已有这些指南和投资政策，[多国企业]可以并应当遵守。只要……政府能够协调各项政策并使之具有连贯性，特别是与经济、劳动和治理相关的政策，……这些不仅可创造一般的就业岗位，而且能创造更好和更体面的就业岗位。(自由工人联合会，菲律宾)

某些政府³⁰提到，可靠和最新的劳动力市场信息和就业促进机构的作用的相关性，是促进就业的必要因素。

为促进就业，政府提供高效的就业服务。如今，多数公共就业机构通过“一站式”服务提高效率。这说明就业服务流程的多数手续是在一站内完成的。(人力资源和社会保障部，中国政府)

挑 战

就与促进就业有关的挑战而言，大家注意到确立一项明确的政策是先决条件：

[在黎巴嫩，需要有一项]更加明确的政策来促进就业和在职培训。[非官方译文](黎巴嫩工人总联合会，黎巴嫩)

答复者经常提到技能错配。该术语指当地劳动力所拥有的技能与企业实际需要的技能间各类不匹配的情况。

由于求职者的能力与产业需要的资质之间不匹配，一些雇主在聘用工人方面遇到了困难。(劳动和就业部，菲律宾政府)

孟加拉国在促进就业方面所面临的主要挑战包括……解决技能错配的问题和扩大[技术性职业教育和培训]，以满足产业需求。(劳动和就业部，孟加拉国政府)

答复者也提到了非正规经济问题。³¹ 非正规经济指在法律上或实践中未被正规安排所覆盖或覆盖不足的工人和经济单位的所有经济活动。³²

[挑战包括]大量的求职者；一大部分处于无组织或非正规部门的劳动力。(印度雇主联合会)

[我们已]推动泰国政府将在[多国企业]工作的非正规工人正规化，使其受到泰国劳动法的保护。(国家企业工人关系联盟，泰国)

在机会和待遇平等方面，数份答复对多国企业的歧视做法表示关注。

机会和待遇平等仅限于本地工人的职业发展[海外]机会以及组织内部的管理职位。(斐济工会大会，斐济)

[《多国企业宣言》的]所有领域都与实现体面劳动的途径相关，但有要特别强调机会和待遇平等。在印度尼西亚，正在[实施]平等就业机会[政策]，其中……工人必须获得与工作相关的所有行

³⁰ 人力资源和社会保障部，中国政府；劳动、移民和人口部，缅甸政府；劳动和就业部，菲律宾政府。

³¹ 印度雇主联合会；斯里兰卡全国工会联合会；泰国国家企业工人关系联盟。

³² 定义包含在 2015 年《关于从非正规经济向正规经济转型的建议书》(第 204 号)中。

动方面的平等待遇。这一政策旨在消除工作场所中的歧视。(国际合作局，人力资源部，印度尼西亚政府)

有一份答复特别提到了同工同酬问题。

目前新西兰正在开展的三方协商中的一项主要议题是妇女同酬问题。引发这一协商(尽管远非是新西兰发生的唯一一起女工受到不平等待遇的事件)的原因是照顾老年人和残疾人……的妇女的收入低。雇用此类工人的公司中有多国企业。(新西兰工会委员会，新西兰)

数位包括雇主组织、工人组织和政府在内的答复者，将就业保障和获得社会保障的有限性同多国企业的分包做法联系起来。³³

一些工人属于合同工，在享受给予正式雇员的保险和其他福利等社会保障计划方面受到限制。(劳动和就业部，菲律宾政府)

很多情况下，工人以合同的形式在合同规定的期限内聘用，因此无法一直确保全职终身雇用。(斐济工会大会，斐济)

就业保障并不普遍，这是因为大多数多国企业提供的就业是基于合同的，而工人则听由承包商支配。(印度雇主理事会，印度)

各答复者³⁴提到的另一个问题是由撤资和离岸外包导致的失业风险。

许多多国企业[为寻找]更廉价的[劳动力]，轻易地将工厂或分支机构迁至另一个国家。(印度尼西亚工会联合会，印度尼西亚工人组织)

多国企业在新西兰收购公司……的行为加速了工作离岸外包。我们担心这将同时导致投资和设计开发专业的外包。法律上未要求多国企业在企业投资中创造实质的就业(新西兰工会委员会，新西兰)

当多国企业在仅获得短期投资回报所必须的企业要素(技术和资产)之后，没有为企业长期运营投入设备和研发，……以低廉的价格出售其当地的分支机构，就可能发生大规模的裁员。……因此，[促进就业和就业保障]变得愈发重要。(就业和劳动部，韩国政府)

³³ 印度雇主理事会；斐济工会大会；劳动和就业部，菲律宾政府；菲律宾雇主联盟；菲律宾工会大会；菲律宾自由工人联合会；斯里兰卡全国工会联合会；新西兰工会委员会；黎巴嫩工人总联合会。

³⁴ 印度尼西亚工会联合会(工人组织)；新西兰工会委员会；就业和劳动部，韩国政府；人力资源部国际合作局，印度尼西亚政府；巴林工会总联合会。

机 遇

数位³⁵ 答复者注意到多国企业的存在为东道国的国民打开了就业机会，其中数个东道国制定了政策框架，确保多国企业优先雇用所在国国民。另一些答复者注意到强烈需要制定此类框架和政策。

优先考虑黎巴嫩人就业。外国劳动力用于黎巴嫩工人短缺的部门和职业(家庭劳动、农业、建筑业等) [非官方翻译](劳动部职业关系司，黎巴嫩政府)

多国企业为 300 万工人创造了就业，标志着经济中的劳动力吸纳模式由农业向制造业的重大转变。越南劳动法规定，外国公司、分支机构和代表处必须向越南公民优先提供就业机会。(越南工商会，越南)

[关于]制定外籍员工就业许可框架：对想要在萨摩亚工作的非本国公民的就业许可的评估与发放，受……法令的管辖。因此非常重要的一项是制定一个框架，以确保在萨摩亚工作的外国公民受到平等待遇，与此同时优先权归属于当地劳动力市场。(工商和劳动部，萨摩亚政府)

一位答复者还强调应有机会促进机会和待遇平等。

澳大利亚有强大的联邦反歧视法律框架，适用于所有在澳大利亚运营的企业，包括多国企业。这一框架禁止基于若干受保护的属性的歧视，包括年龄、残疾、种族、性别、双性状态、公共生活中的某些领域包括就业在内的性别身份和性取向。(就业部，澳大利亚政府)

4.2.2 培 训

几乎所有答复者都强调了培训在促进就业(如上一节所述)、劳动力开发和产业转型中所发挥的相关作用，同时明确指出了这一领域的挑战和机遇。

挑 战

答复者并未特别将多国企业挑出来认为其缺乏培训，而是将其计划放在国家层面政府提供的在职培训计划较为薄弱、公共机构提供的培训机会有限的大背景之下。

在新西兰，在职培训是薄弱的。在提供在职培训方面多国企业没有明显更好的表现。(新西兰工会委员会，新西兰)

³⁵ 劳动部职业关系司，黎巴嫩政府；越南工商会，越南；商务、工业和劳动部，萨摩亚政府；劳动和就业部，孟加拉政府。

在培训方面，[多国企业]的表现喜忧参半：有些对工人进行培训；另一些只是掠夺受训者。同样，需要有一个更佳的国家培训框架和政策，包括培训经费资助，强制性要求一般雇主特别是[多国企业]对其工人进行培训。(自由工人联合会，菲律宾)

一位政府答复者描述了技能开发计划方面性别障碍的溢出效应，导致就业准入和工资方面的差距。

[挑战包括]妇女对 [技术性职业教育和培训]的参与度低，导致行业中……妇女工资低且从事低技能的工作。服装行业就是一个很好的例子，妇女在低技能工人类别中占主导地位。(劳动和就业部，孟加拉国政府)

政府针对青年制定的计划可以发挥重要作用。

培训对年轻人而言非常重要，[为他们提供特定的技能进入]劳动力市场。目前我们有很少[通过公共经费运行的]培训中心，但大多数培训中心都位于首都，城乡地区的年轻人无法使用。(东帝汶工会联合会，东帝汶)

一位答复者也强调了雇主应做的重要贡献。

[有关培训所面临的挑战是]，雇主方面参与国家政策制定和课程设计的力度不够。(菲律宾雇主联盟)

机 遇

各类答复者注意到落实政策利用外国直接投资的潜力完善技能开发的相关性，并就此提供了政策和立法方面的实例。

作为人力资源开发手段，培训得到了政府特别重视并被视为优先工作。特别是，为弥补目前快速增长的制造业和服务业的技能短缺，孟加拉国已启动技能培训方面的重大改革和发展，尤其是技术和职业教育及培训(TVET)。(劳动和就业部，孟加拉国政府)

培训与技能转移[有重大相关性]，为使技能与岗位要求相匹配，对工人进行培训和再培训最为重要。(印度雇主理事会，印度)

一位答复者分享了一个雇主组织为解决具体部门技能开发问题而采取的行动。

[该组织推动了]职业培训需求；柬埔寨服装制造商协会(GMAC)作为[柬埔寨雇主和企业协会联合会]成员之一，正为服装行业工人建立一个培训机构。(柬埔寨雇主和企业协议联合会，柬埔寨)

4.2.3 工作和生活条件

本节涵盖了收到的关于工资、福利和工作条件，最低年龄，以及职业安全与卫生问题的答复。

挑 战

许多政府、雇主和工人组织³⁶ 强调了劳动监察的作用，并注意到对多国企业的劳动监察不足或无效。其中一个工人组织体提出了劳动监察的资金支持问题。

由于劳动司的人员和资金有限，我们面临的一项挑战是开展“工资、福利和工作条件”以及“安全与卫生”领域的劳动监察，以确保多国企业和国内雇主履行这些义务。(内务部，库克群岛政府)

尤其是在工资和工作条件方面，各类答复者³⁷ 对多国企业支付给其工人的工资及有限的社会保障福利表示失望。

许多多国企业宁愿只发规定的最低工资，它远低于全国平均工资水平，这一现象在服务部门尤其多见。(印度雇主理事会，印度)

一些答复者提及区别对待工人工作条件问题。例如，阿曼工会总联合会表示，多国企业的外籍员工由于其原籍国相关规定，通常获得比当地员工更高的待遇。同样，巴基斯坦工人联合会表示，多国企业在其运营的不同国家没有保持相同的工作条件。

此外，一些工人组织³⁸ 指出，一些政府给予在其国内投资的多国企业有利条件和激励措施，这往往是以体面劳动条件为代价。

在大量多国企业集中的韩国自由经济区里，由于可免于[执行]国家立法，工人在工资、福利和其他工作条件方面遭受不利待遇。例如……，位于自由经济区的所有外商投资企业都可以允许员工无薪休假。(韩国工会联合会，韩国)

关于最低年龄问题，一些答复者³⁹ 对其国内的童工问题表示关注。他们特别提到多国企业运营所在的行业并非都设置了年龄限制。

[传媒行业的部分多国企业]就是利用了没有针对 16 岁以下人群设定最低工资、也没有更低就业年龄限制的事实。[研究]表明[在这一行业]工作的儿童暴露于重大卫生和安全危害中并因此受到伤害。(工会委员会，新西兰)

³⁶ 内务部，库克群岛政府；印度尼西亚繁荣工会联合会(工人组织)，巴基斯坦工人联合会，菲律宾雇主联盟。

³⁷ 劳动和就业部，孟加拉国政府；劳动和就业部，菲律宾政府；就业和劳动部，韩国政府；印度雇主理事会；印度尼西亚繁荣工会联合会(工人组织)；萨摩亚 工人大会。

³⁸ 斐济工会大会；韩国工会联合会。

³⁹ 国际合作局，印度尼西亚政府；劳动、移民和人口部，缅甸政府。

在安全与卫生方面，一些答复者⁴⁰表示与工作相关的伤害是项重要关注或表示此类伤害的数量近期正在增加，对特定部门造成影响：印度雇主理事会提到印度的制造业部门；新西兰工会委员会提到新西兰的林业部门，印度尼西亚工会联合会⁴¹提到化工业部门。其他答复者注意到缺乏可操作的框架及与国际标准不符的问题。

应高度重视考虑工人的职业安全与卫生，因为工伤率正在[上升]。(劳动、移民和人口部，缅甸政府)

[多国企业面临的挑战之一与其]遵守安全与卫生领域的国际标准有关。[非官方翻译](巴林工会总联合会，巴林)

机 遇

在机遇方面，一些答复者⁴²强调指出，与当地运营的中小型企业相比，在部分国家多国企业为其员工提供或有能力提供更好的工作条件。

多国企业的月薪已经超过法律规定的最低工资水平。(越南工商会，越南)

[多国企业还为员工提供激励]和福利，例如医疗保险……。卫生与安全问题[也]受到不折不扣的高度重视。(斐济工会大会，斐济)

多国企业有能力完善他们工人的工资制度，提供更多的就业机会和提高技能。(国际合作局，印度尼西亚政府)

由于其实力强大，没有其他企业能提供更好的工资和工作条件。[非官方翻译](巴林工会总联合会，巴林)

同时，一些政府答复者⁴³强调，公共条例和立法设定的最低条件确保工人享受适当的工作条件。

在最低就业条款和条件方面有一个强大安全网，包括每周最长工作时间不超过 38 小时，休假权利和相对较高的最低工资。(就业部，澳大利亚政府)

⁴⁰ 巴林工会总联合会；印度雇主理事会；印度尼西亚工会联合会(工人组织)；伊拉克工人委员会和工会总联合会；黎巴嫩工人总联合会(黎巴嫩工人组织)；劳动、移民和人口部，缅甸政府；新西兰工会委员会。

⁴¹ 来自印度尼西亚的工人组织。

⁴² 巴林工会总联合会；斐济工会大会；国际合作局，印度尼西亚政府；巴基斯坦雇主联合会；越南工商会(雇主组织)。

⁴³ 就业部，澳大利亚政府；劳动和职业培训部，柬埔寨政府；卡塔尔政府。

其他答复者表示，近来其国内已经或正在实施一些旨在提高工资、福利和工作条件的举措：帮助政府监督工资支付的法规，⁴⁴ 实施两层最低工资制度，⁴⁵ 关于工作时间的法规，⁴⁶ 最低工资政策的强制执行，⁴⁷ 以及工人退休和社会保险计划的实施。⁴⁸

关于职业安全与卫生，一些答复者⁴⁹ 报告称对这方面问题的意识正在提高。一位答复者——菲律宾政府劳动和就业部称，它支持通过旨在判定某些产业不履行标准的做法属于违法的立法。

4.2.4 劳资关系

本节涉及的领域包括自由结社和组织权利、集体谈判、协商、对申诉的审议和劳资纠纷的解决。

挑 战

许多工人组织⁵⁰ 表示自由结社是多国企业面临的最具挑战性的问题之一。其中部分工人组织⁵¹ 描述了工人如何害怕加入工会，以及有时遭受其雇主的惩罚。

最大的问题是[多国企业]应允许设立工会和各自的集体谈判程序，因为这是其在组建工会问题上摇摆不定和牺牲工人利益的领域。[如果允许设立工会和承认工会这个问题解决了，]剩余的其他问题都可以解决。(全印度工会大会，印度)

[多国企业]贡献最差的领域是结社自由和自由集体谈判。在这一领域，所有雇主对工会制度以至延伸到对自由集体谈判的强烈反对是相似的。(菲律宾自由工人联合会)

在多国企业，雇主不愿对成立的工会予以承认。如果且当工人采取行动组建工会时……，这些工人会受到调任、失去晋升机会或解雇等惩罚。(全国工会联合会，斯里兰卡)

⁴⁴ 劳动、移民和人口部，缅甸政府；卡塔尔政府。

⁴⁵ 劳动和就业部，菲律宾政府。

⁴⁶ 卡塔尔政府。

⁴⁷ 就业和劳动部，韩国政府；中华全国总工会。

⁴⁸ 伊拉克产业联合会。

⁴⁹ 阿曼工会总联合会；劳动和就业部，孟加拉国政府。

⁵⁰ 柬埔寨工人运动集体工会；全印度工会大会；印度尼西亚工会联合会(工人组织)；新西兰工会委员会；菲律宾工会大会；菲律宾自由工人联合会；新加坡全国工会大会。

⁵¹ 马来西亚工会大会；斯里兰卡全国工会联合会；东帝汶工会联盟。

数位答复者⁵² 表示挑战主要来自企业内部缺乏支持良好劳资关系的对话文化。

在亚洲的多国企业所在国，由于劳资关系……不成熟，多国企业在公司内部开展对话面临各种困难。(日本政府)

一个雇主组织解释道，挑战来自于企业层面法律和实践之间的差距。

罢工证明工人和其雇主之间的对话和谈判低效。……罢工多发于越南南部的外国直接投资部门，这里的劳动密集型行业高度集中，如纺织、服装和鞋类，罢工是工人对雇主侵犯工人权利的自发回应，而非有组织的劳工运动。……雇主和雇员间的纠纷通常是因为企业未恰当地执行国家政策引起的。(越南工商会，越南)

做出答复的工人组织⁵³ 普遍提及的一项挑战与经济特区和出口加工区有关。旨在吸引投资的政府法规和政策往往被视为对尊重工人权利尤其是关于结社自由的威胁。

1975 年[的]劳动关系法不允许泰国……多国企业(工业区)的工人组建工会。(国企工人关系联盟，泰国)

据一个工人组织所述，即使没有一项具体政策明确削弱或限制自由结社和集体谈判，一些多国企业不遵守有关结社自由和集体谈判的国家法律以及国际劳工标准的原则。

多国企业[其中一些位于经济特区内]继续积极和强烈地抵制工会。(菲律宾工会大会)

数位做出答复的工人组织⁵⁴ 报告了同多国企业进行集体谈判时所遇到的困难，这些困难可归因于各种因素：这些企业的决策程序复杂；多国企业不熟悉当地做法；工人害怕失去工作；以及多国企业的当地分支机构管理层缺少充分的决策权。

在一些多国企业，人力资源部门的人员是侨民，不熟悉当地劳动实践，这可以说是协商、谈判或劳资关系纠纷方面的不利因素。(斐济工会大会，斐济)

多国企业的工人在行使组织权和集体谈判权时遇到困难，这是因为他们无法同海外母公司的真正雇主进行谈判。他们常因多国企业撤资威胁而[害怕失去]工作。(韩国工会联合会，韩国)

⁵² 日本政府；劳动、移民和人口部，缅甸政府；越南工商会(雇主组织)。

⁵³ 孟加拉国劳动联合会；菲律宾工会大会；韩国工会联合会；泰国国企工人关系联盟。

⁵⁴ 柬埔寨劳工联合会；斐济工会大会；黎巴嫩工人总联合会(黎巴嫩的工人组织)；韩国工会联合会。

关于管理层和工人间的协商，个别工人组织⁵⁵称这种协商或者不存在，或者太少以至于无效。

许多多国企业没有[《多国企业宣言》]第 57 段所述的协商程序，且对工会充满敌意，这意味着工会介入不受欢迎。(工会委员会，新西兰)

关于对申诉的审议和纠纷的解决(《多国企业宣言》第 58 和 59 段)，一些答复者⁵⁶注意到诉诸法庭的纠纷数量的增加。

有充分证据表明，多国企业[武断]的运作模式，导致工人中劳资纠纷不断上升，制造部门尤其如此。(印度雇主理事会，印度)

其他答复者⁵⁷认为可用的纠纷解决机制不是无效就是过于一边倒。

完善个人申诉和纠纷解决程序[是具有挑战性的]，这是因为许多工人经历过国内和国外的就业问题，认为这一程序对寻求补救的工人施加了太多压力/责任。(内务部，库克群岛政府)

机 遇

来自全部三方成员群体的许多答复者⁵⁸分享了加强劳资关系的举措和做法，特别是关于加强多国企业的劳资关系的举措和做法。一个雇主组织提到既针对其国内投资者又为改善其海外投资者的劳资关系的举措。

在政府方面共同努力下，韩国雇主联合会同韩国外国投资者组织签署了谅解备忘录，目的是为在韩国运营的外国企业建立和平的劳资关系。同时，当在韩国的外国公司发生任何劳资纠纷时，韩国雇主联合会为其提供咨询服务以和平调解纠纷。(韩国雇主联合会，韩国)

一位答复者提出在东道国和原籍国之间就建立良好劳资关系开展跨境经验交流的价值。

母公司[总部]中工会的存在为其相互交流以达成利益一致提供了机会。[非官方翻译](巴林工会总联合会，巴林)

⁵⁵ 印度尼西亚工会联合会；新西兰工会委员会；商业、工业和劳工部，萨摩亚政府；萨摩亚工人大会

⁵⁶ 中国政府；印度雇主理事会；劳动、移民和人口部，缅甸政府。

⁵⁷ 内务部，库克群岛政府；印度尼西亚工人联合会(工人组织)。

⁵⁸ 就业部，澳大利亚政府；巴林工会总联合会；柬埔寨雇主和商业协会联合会；印度尼西亚雇主协会(雇主组织)；劳动和就业部，菲律宾政府；商业、工业和劳工部，萨摩亚政府。

同样，答复者⁵⁹表示集体谈判协议取得了成功发展。

[在许多情况下]，尼泊尔全国工会联合会在[通过]运动和对话……确保企业中其会员的权利方面是成功的。这也促成了更多和更好的[集体谈判协议]。(尼泊尔全国工会联合会，尼泊尔)

[有一家多国企业]已经达成一项为数不多的集体协议，目前适用于服装行业某些类别的员工。(锡兰雇主联合会，斯里兰卡)

一个工人组织⁶⁰指出潜在的积极溢出效应：在中国，在中国运营的一家大型多国企业于 2006 年成功创立工会，为其他多国企业效仿这一做法树立了标杆。

做出答复的许多工人组织⁶¹同时认为多国企业和全球工会联合会谈判达成的全球框架协议，为这些多国企业运营所在的所有国家加强劳资关系提供了机会。

一些[多国企业]签署了国际协议、全球框架协议和议定书。
(印度尼西亚繁荣工会联合会，印度尼西亚的工人组织)

应该有一个框架用以规范多国企业的行为，例如，国际劳工组织标准和包括经合组织(OECD)指南及国际劳工组织《三方宣言》等在内的软性法，同时在全球层面推动社会对话，例如全球框架协议等。(日本工会联合会，日本)

4.2.5 其他

在本节中，一些政府、雇主组织和工人组织提供了其认为相关但未包含在《多国企业宣言》中的其他领域的信息。

有一个政府部门⁶²注意到绿色经济的相关性，在高污染的国家 and 城市尤其如此，并将它与《多国企业宣言》涵盖的安全和卫生领域联系了起来。

一个雇主组织⁶³提到在工作场所建立合作文化的相关性。另一个雇主组织⁶⁴注意到多国企业在自然灾害后的恢复与重建工作以及为国内企业树立积极榜样方面所发挥的相关作用。

一个工人组织描述了其为在三方协商桌上获得一席之地所遇到的各种障碍。

⁵⁹ 尼泊尔全国工会联合会；锡兰雇主联合会(来自斯里兰卡)。

⁶⁰ 中华全国总工会。

⁶¹ 澳大利亚工会委员会；印度尼西亚繁荣工会联合会；印度尼西亚工会联合会；日本工会联盟；巴基斯坦工人联合会；泰国国企工人关系联合会。

⁶² 人力资源部，印度尼西亚政府。

⁶³ 中国企业联合会。

⁶⁴ 锡兰雇主联合会，斯里兰卡。

在根据 2013 年劳动就业关系法……新建立的三方成员制度中，萨摩亚工人大会不得不为获得该制度的认可而斗争。萨摩亚工人大会正接近于成为三方论坛成员之一，[但]尚需参加其第一次会议。(萨摩亚工人大会，萨摩亚)

一个工人组织提出了避税问题，描述了他们为此问题进行的抗争，并解释了其与《多国企业宣言》总体目标的相关性。

虽然我们认识到《多国企业宣言》并不直接解决[避税问题]，但其通过该文件对社会政策指南的关注间接地得到解决，社会政策指南旨在确保多国企业的行事方式促进 [其运营所在国家的]经济增长和社会发展。(澳大利亚工会委员会，澳大利亚)

三个工人组织⁶⁵ 强调指出《多国企业宣言》的原则不仅与多国企业相关，也与其供应链上的所有公司相关。

4.3 对话和协商

“在贵国，贵组织有没有设立一个官方代表或办公室，作为外国多国企业代表的联络处，或其他国家有关多国企业行为的同行？”

“在贵国，贵组织是否就多国企业活动同外国的多国企业、政府、雇主或工人组织开展制度性协商？”

“除制度性协商外，贵组织近年来是否组织过任何有关《多国企业宣言》所覆盖领域的活动？”

所收到的答复表明，所有三方成员都与多国企业进行了显著水平的正式外联服务和接触。

4.3.1 政府

47% 的政府答复者确认有官方代表或特定的办公室，作为外国多国企业代表的联络点。在数个国家，这一职责由投资委员会或专门从事投资促进和便利化的类似机构承担。孟加拉国(投资委员会)、库克群岛(商业贸易和投资委员会)、斯里兰卡(投资委员会)和柬埔寨(柬埔寨发展委员会，由柬埔寨投资委员会和柬埔寨经济特区委员会组成)就属于这种情况。与此类似的是，2015 年印度尼西亚在印度尼西亚投资协调委员会设立了一个一站式服务中心。至于黎

⁶⁵ 菲律宾自由工人联合会；印度尼西亚工会联合会；巴基斯坦工人联合会。

巴嫩、卡塔尔、萨摩亚和汤加，这一职责归属于劳动部、贸易部、商务部或外交部。在日本，由日本国家联络点(NCP)委员会承担这一职责。这一委员会是经济合作和发展组织日本国家联络点⁶⁶的咨询机构，由日本经济团体联合会(Keidanren)、日本工会联合会(Rengo)和国家联络点(代表外交部、卫生劳动和福利部及经济贸易和产业部)组成。

表示没有为外国多国企业代表设立联络点的国家包括巴林、中国和蒙古。韩国回复说为主要外国商会设立了联络点。至于缅甸、尼泊尔和菲律宾，没有这一问题的相关信息。

29%的政府答复者表示，他们有同外国政府就多国企业行为进行协商的官方代表或办公室联络点。⁶⁷在多数情况下，联络点是同外国多国企业代表联络点同一个部委或机构。巴林、中国、印度尼西亚和蒙古给出了否定答复，而孟加拉国、缅甸、尼泊尔、菲律宾、韩国和斯里兰卡则表示没有相关信息。

41%的政府答复者⁶⁸称他们也同外国多国企业、其他国家政府、雇主或工人组织就多国企业行为开展制度性协商，尽管大多是在非正式或临时基础上开展的。

“韩国通过韩方劳动基金会和外国投资企业咨询机构建立了沟通渠道，以便对韩国的就业和劳动政策进行说明，并听取多国企业管理层的申诉。([例如]：外国投资企业首席执行官早餐会，外国投资企业首席执行官就业和劳动政策说明会，美国商会[人力资源开发]研讨会等等。”(就业和劳动部，韩国政府)

一位政府答复者提出，就建立更正式的对话机制审议多国企业运营相关的法律和政策进行三方协商。

就设立一个三方劳动咨询委员会进行协商是最为重要的进展，因为此举将建立一个正式的机制，以系统性地考虑立法、政策和活动，包括《多国企业宣言》。(内务部，库克群岛政府)

有一个政府组织了一场具体行业的论坛，与从该国开展采购业务的多国企业开展对话。

⁶⁶ 经济合作和发展组织《多国企业指南》国家联络点是秉承指南的政府为促进和执行经合组织《指南》而建立的机构。国家联络点帮助企业及其利益相关方采取适当措施进一步遵守《指南》，并为解决《指南》执行过程中可能产生的实际问题提供一个调停和调解平台(更多信息可见 www.oecd.org)。

⁶⁷ 提及有此类进行协商的官方代表或办公室联络点的国家包括柬埔寨、库克群岛、日本、萨摩亚和汤加。

⁶⁸ 孟加拉国、柬埔寨、库克群岛、印度尼西亚、日本、韩国和萨摩亚。

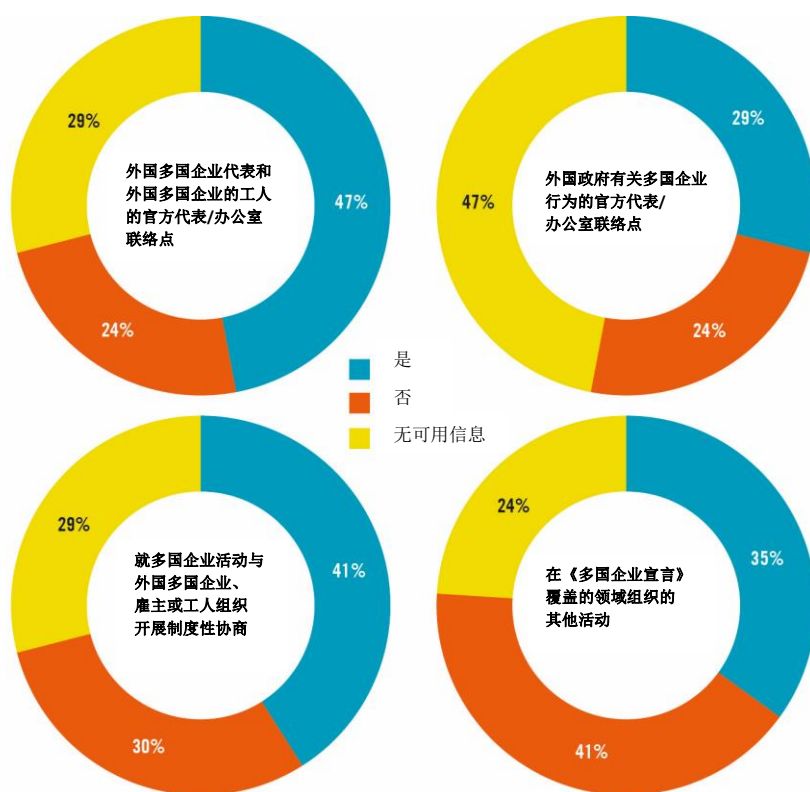
在成衣行业方面，劳动部和商务部正合办一场全国合规论坛。成衣行业的外国买家代表和投资者代表与会并提供其反馈意见和建议。(劳动和就业部，孟加拉国政府)

最后，有一个政府介绍了针对对外投资的对话和支持项目。

每年，韩国派遣劳工管理支持团队(政府、韩国劳动基金会、专家和外交使团)赴有众多韩国公司运营业务的国家举办宣讲会，增强对所在国劳动法律和制度以及社会责任的理解，以鼓励企业经营业务按照《多国企业宣言》，遵守驻在国的劳动法律、制度和工作条件。(就业和劳动部，韩国政府)

图 4.2 总结了在对话和协商部分对作为三方成员的政府一方的问卷调查结果。

图 4.2 对话和协商，各国政府



注：百分比由对每一具体问题做出答复的政府数目除以做出答复的政府总数计算而得。例如：17 个做出答复的政府中的 8 个(47%)对“在贵国，政府是否为外国多国企业的代表，包括外国多国企业的工人代表，提供官方代表或办公室作为联络点？”这个问题回答“是”。

4.3.2 雇主组织

在做出答复的雇主组织中，36%的雇主组织表示有官方代表作为外国多国企业的联络点(图 4.3)，这是向其成员定期提供咨询服务的一部分。

在斯里兰卡运营的多数多国企业是[锡兰雇主联合会的]会员。许多已是[锡兰雇主联合会]超过二三十年的会员。多国企业一直在使用我们向会员提供的组合服务……。这不仅有助于多国企业遵守当地劳动法，也使其成为拥有地区和国际联系的雇主组织的一部分。(锡兰雇主联合会，斯里兰卡)

此外，27%的雇主组织有一个官方代表或办公室，作为就多国企业行为与来自其他国家的雇主组织开展密切合作的联络点。

更大比例的答复者(64%)称其就多国企业活动与外国多国企业、政府或工人组织进行协商，尽管多数情况下是临时进行的协商。协商的形式多种多样。在一些情况下，协商包括国家、双方或三方协商，如东帝汶工商会就是这种情况。在其他情况下，协商以会议、专题小组讨论、研讨会和培训的形式进行，如印度尼西亚雇主协会—印度尼西亚的雇主组织，就属于这种情况。

协商中所讨论的议题从更宽泛的主题到解决具体问题，不一而足。印度尼西亚雇主协会开展协商的目的旨在确保多国企业的运营同政府法律法规相符。除其他主题外，斯里兰卡锡兰雇主联合会就多国企业最佳实践进行信息交流。柬埔寨雇主和商业协会联合会举行协商的重点是最低工资机制和工会法。同样，越南工商会就提高最低工资、劳动法以及修订现有法规进行协商，菲律宾雇主联合会就劳资关系问题组织能力建设活动。

除协商外，做出答复的雇主中 45%表示组织了《多国企业宣言》相关领域的活动，包括最低工资调整对国家经济的影响，⁶⁹ 与重要投资原籍国进行协商，⁷⁰ 有关劳资关系的协商会议，⁷¹ 最佳就业实践和中小企业参与供应链，⁷² 提升对《多国企业宣言》的认识，⁷³ 协商讨论劳动立法，⁷⁴ 以及与主要投资者协商，分享关于劳工问题和为企业创造有利环境方面遇到的困难方面的信息⁷⁵ 等等。

⁶⁹ 柬埔寨雇主和商业协会联合会。

⁷⁰ 东帝汶工商会。

⁷¹ 巴基斯坦雇主联合会。

⁷² 斯里兰卡锡兰雇主联合会。

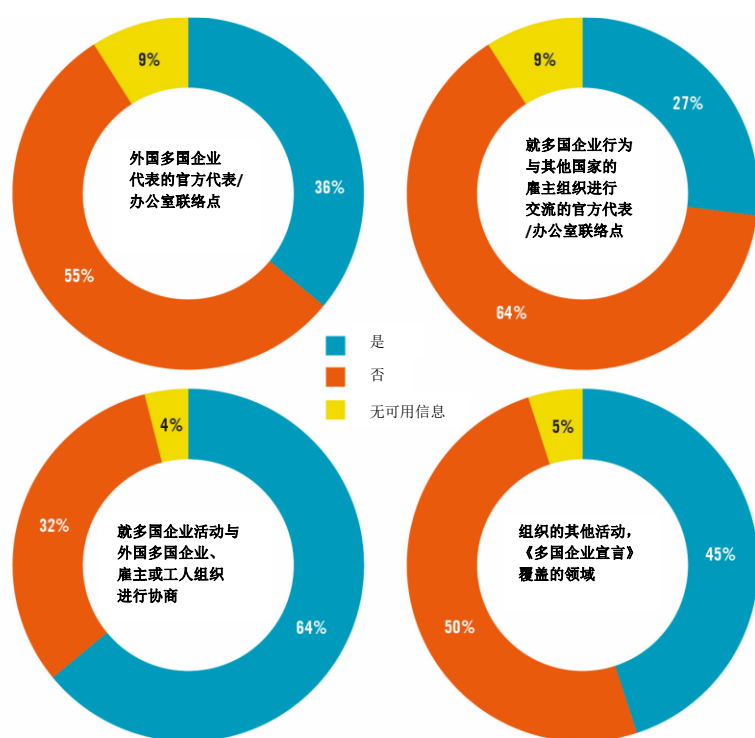
⁷³ 印度雇主联合会。

⁷⁴ 尼泊尔工商会联合会。

⁷⁵ 韩国雇主联合会。

图 4.3 总结了在对话和协商部分对雇主组织的问卷调查结果。

图 4.3 对话和协商，雇主组织



注：百分比由对每一具体问题做出答复(“是”、“否”、“无可信息”)的雇主组织数目除以做出答复的雇主组织总数计算而得。例如：22 个做出答复的政府中的 8 个(36%)对“在您的国家，贵组织是否为外国多国企业代表提供一个官方代表或办公室作为联络点?”这个问题回答“是”。

4.3.3 工人组织

在做出答复的工人组织中，半数以上(53%) 确认有外国多国企业工人代表的联络点(图 4.4)。通常，联络点设在工会部门或分支机构内，如菲律宾自由工人联合会、日本工会联合会和韩国工会联合会。在其他情况下，联络点设在附属机构或会员处，如萨摩亚工会大会和尼泊尔全国工会联合会所指出的那样。在数个案例中，如印度尼西亚繁荣工会联合会、菲律宾工会大会以及全印度工会大会所指出的那样，联络点在地方、国家和地区等数个层面运作，并针对不同的领域。

[就菲律宾工会大会而言]，地方/基于企业的工会主席担任具体单个有组织的外国多国企业的代表或联络点；菲律宾工会大会]还指定一个人权和工会权利(HTUR)联络点，参与国家、地区和全球层面有关人权和工会权利的协商和政策讨论……；劳工代表也

在菲律宾经济区管理局(PEZA)的董事会占有一席之地，许多(如果不是大多数)外国多国企业都设在这里。(菲律宾工会大会)

有一个工会，即斐济工会大会表示，缺乏资金制约了联络点的设立。

关于就多国企业的行为与其他国家的工人组织进行协商，做出答复的工人组织中 43%表示，已为他们指定了联络点。这种协商的组织形式具有多样性，但可以观察到一些普遍的模式。在一些情况下，联络点位于工会内的一个部门，致力于国际事务。⁷⁶ 在其他情况下，⁷⁷ 这种协商通过全球工会联合会进行，如全球工会联盟(IndustriALL)或国际网络工会(UNI)。柬埔寨劳工联合会和全印度工会大会表示，已与来自不同国家的工会进行了双边或多边协商。就澳大利亚工会理事会而言，当收到其他国家的工人组织提出的对总部位于澳大利亚的多国企业的行为的关注或投诉，或通过澳大利亚国家联络点收到有关经合组织《指南》的关注或投诉，就会酌情开展协商。同样，日本工会联合会表示，正在对日本多国企业的行为进行监督，特别是日本在菲律宾的多国企业。

做出答复的工会中 47%提到他们参与了与外国多国企业、政府或工人组织关于多国企业活动的协商。协商的范围从一般性讨论⁷⁸到具体问题⁷⁹。澳大利亚工会理事会参加与企业和人权问题有关的协商，比如那些通过澳大利亚的经合组织国家联络点开展的协商。其他工会报告说参与了国际⁸⁰ 或国家层面⁸¹ 的双边或三边协商。

最后，做出答复的工会中有 33%表示，近年来开展了特别针对《多国企业宣言》所覆盖领域的活动。在那些被视为最重要的活动中，巴林工会总联合会举例说，为一些工会会员参与国际和地区会议提供了便利，并帮助一些因 2011 年发生在巴林的系列示威活动而被解雇的员工复职。伊拉克工人理事会和工会总联合会介绍了所召开的一次关于卫生和安全的三方会议。菲律宾工会大会提到，“日菲关于在菲律宾的日本多国企业双边研讨会”，对通过促进和实施《多国企业宣言》和经合组织《多国企业指南》，实现体面劳动和推动遵守国际劳工标准尤为重要；菲律宾工会大会帮助制定了日本和菲律宾工会关于在菲律宾运营的日本多国企业中的劳工和就业现

⁷⁶ 中华全国总工会；日本工会联合会；菲律宾自由工人联合会。

⁷⁷ 巴林工会总联合会；斐济工会大会；印度尼西亚工会联合会。

⁷⁸ 柬埔寨劳工联合会；菲律宾工会大会。

⁷⁹ 巴林工会总联合会；斯里兰卡全国工会联合会。

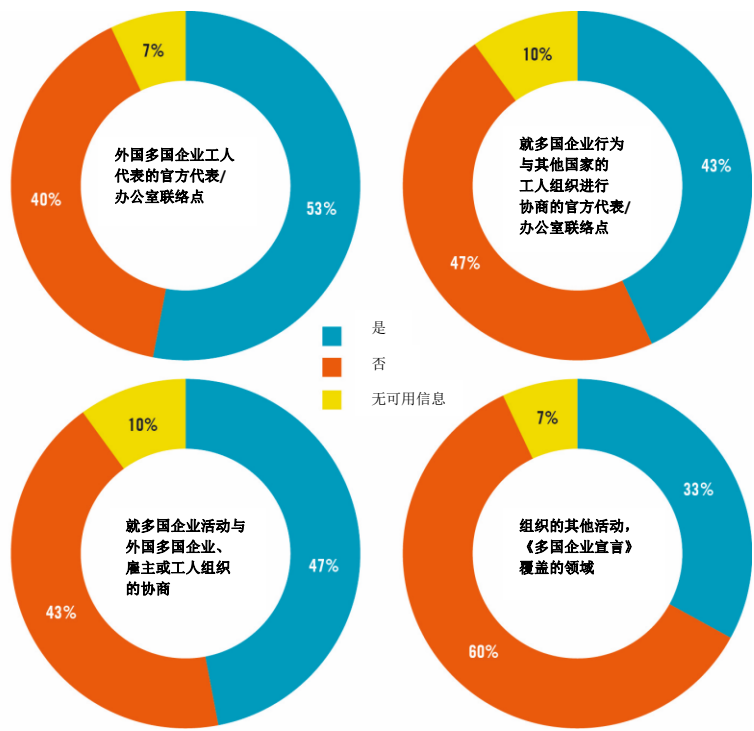
⁸⁰ 中华全国总工会。

⁸¹ 全印度工会大会；阿曼工会总联合会；菲律宾自由工人联合会。

状的谅解。有两个工会组织⁸² 更为一般性地提到培训和能力建设活动以及对话对于解决争议的相关性。

图 4.4 总结了在对话和协商部分对工人组织的问卷调查结果。

图 4.4 对话和协商，工人组织



注：百分比由对每一具体问题做出答复(“是”、“否”、“无可用信息”)的工人组织数目除以做出答复的工人组织的总数计算而得。例如：30 个做出答复的政府中的 16 个(36%)对“在您的国家，贵组织是否为外国多国企业的工人代表提供一个官方代表或办公室作为联络点?”这个问题回答“是”。

4.4 促进《多国企业宣言》的原则

“近年来贵组织是否组织过任何活动
或采取过任何举措，以促进
《多国企业宣言》的原则？”

“如果是，组织的这些活动或采取的措施是否
(1)会同或包括政府、雇主组织或工人组织；
(2)会同其他国家的同行；3)得到了
国际劳工组织的援助？”

⁸² 高棉工人运动联合工会；全印度工会大会。

“贵组织是否已制作或委托制作关于《多国企业宣言》原则的任何推广材料并可以贵国语言向公众提供？”

总体而言，45%的答复者表示已开展了一些推广活动：回答“是”的政府为41%，雇主组织为50%，工人组织为43%(表4.4)。这些答复者中半数以上表示在国际劳工组织的技术援助下组织了活动，三分之二与政府或其他组织合办，半数以上与其他国家的政府或组织合办。

表 4.4 政府、雇主组织和工人组织促进《多国企业宣言》的原则的活动或举措

实 体	是	否	无可用信息
政府	41%	35%	24%
雇主组织	50%	50%	0%
工人组织	43%	53%	3%

4.4.1 政 府

七国政府组织了活动或实施了一些举措，以促进《多国企业宣言》的原则。在这些政府中，86%表示这些活动是与雇主或工人组织合办的或将其包括在内，29%表示是与其他国家的政府合办的，71%表示得到了国际劳工组织的帮助。

在安全和卫生这一主题上，澳大利亚提到2014年澳方担任主席国期间，二十国集团(G20)劳工就业部长同意改善商业实践中尤其是供应链中的安全和卫生问题。孟加拉国提到参与了关于改善成衣行业建筑安全的各种项目。

在劳资关系方面，韩国提到政府为多国企业及其员工改善自由经济区内的劳动关系提供了支持，并推动于2011年同多国企业签署了一份特别的集体谈判协议。

在从整体上促进《多国企业宣言》方面，澳大利亚表示其在亚欧劳工和就业部长会议上支持了关于促进《多国企业宣言》的声明。日本提及参加了由国际劳工组织国家局举办的企业社会责任和供应链研讨会。韩国为投资海外的多国企业组织了研讨会，促进了《多国企业宣言》的原则。卡塔尔表示举办了《联合国商业与人权指导原则》区域论坛，也间接促进了《多国企业宣言》的原则。

在做出答复的政府中，六个表示制作或委托制作了有关《多国企业宣言》原则的宣传材料。例如，柬埔寨和印度尼西亚制作或翻译了有关《多国企业宣言》的材料。

4.4.2 雇主组织

11 个做出答复的雇主组织表示组织了促进《多国企业宣言》的不同领域的活动。在这些组织中，73%表示与政府或工人组织合办了活动，55%表示与其他国家的雇主组织合办，36%表示得到了劳工局的帮助。

中国企业联合会与来自挪威的雇主组织合作，针对在非洲投资的中国公司组织了会议，以促进负责任的企业行为。斐济商业和雇主联合会在《多国企业宣言》原则基础上，开展了一次关于企业社会责任的调查。蒙古雇主组织同荷兰雇主联合会合作，组织了促进《多国企业宣言》原则的培训。巴基斯坦雇主联合会分享了其在体育用品行业促进《多国企业宣言》方面的经验，包括在一次巴基斯坦-日本商业论坛上分享经验(专栏 4.1)。

专栏 4.1 巴基斯坦通过对社会负责的劳工实践实现更多和更好的工作： 锡亚尔科特体育用品制造行业推进体面劳动

历史上体育用品行业一直在巴基斯坦经济中扮演着非常重要的角色。全世界 100 多个运动品牌从位于锡亚尔科特的约 2000 家制造出口体育用品的工厂采购产品。买家包括全球顶级品牌，他们是大型体育赛事的赞助商和供应商，包括足球世界杯和奥运会在内。

尽管锡亚尔科特的足球工厂使用童工的情况已不太普遍，但要在该行业解决体面劳动赤字仍然面临挑战。此前在国际劳工组织的支持下，巴基斯坦在应对童工劳动问题上付出了努力，目前在日本政府的支持下启动了一个项目，旨在最大程度上发挥外国直接投资和多国企业的积极作用，以确保巴基斯坦的包容性增长和可持续发展。“通过负责任的劳工实践实现更多和更好的工作”项目，针对的是在多国企业及其直接供应商中加强对社会负责的劳工实践的需要，同时旨在通过与锡亚尔科特的多国企业合作，推进体育用品行业的体面劳动。

自从 2015 年该项目启动以来，在卡拉奇和锡亚尔科特组织了数场关于提升《多国企业宣言》意识的研讨会。这包括 2016 年 8 月举办的名为“追求合规+：多国企业和国内企业参与对社会负责任的企业议程以促进更多和更好的工作”的首席执行官辩论会，约 130 位企业代表，包括 100 多位首席执行官与会。

锡亚尔科特正开展一项探索性研究，以确定体育用品行业就业和劳工方面的挑战，并探讨多国企业在锡亚尔科特推进体面劳动中所发挥的作用。在该项研究结果基础上，2016 年 8 月巴基斯坦雇主联合会、锡亚尔科特工商联和国际劳工组织共同举办了一场协商研讨会，以确定中小企业通过与多国企业采购商合作，创造更多和更好的工作的途径。研讨会结束时，同意组建一个关于在锡亚尔科特体育用品制造行业促进负责任的企业和合规的特别工作组，这表明了企业界和国际劳

工组织三方成员的承诺。这一特别工作组旨在通过多方利益相关者对话和联合行动，推进体育用品行业的体面劳动。被确定为该行业优先领域的具体挑战包括劳资关系、工作条件以及劳动力的技能缺口。

第二阶段(2016-17 年)将继续支持特别工作组的努力，尤其是支持特别工作组通过各种策略实施联合行动计划，如促进私营部门的政策与公共的体面劳动目标相一致，为全球品牌商、买家及其供应商建立商业案例，以实施对社会负责任的劳工实践，并通过公共部门和私营部门的联合行动直接应对优先级的体面劳动赤字问题。

越南工商会同其他三方成员、国际劳工组织以及日本政府合作，促进电子部门接受《多国企业宣言》的原则(专栏 4.2)。

专栏 4.2 越南通过对社会负责任的劳工实践促进更多和更好的工作

电子行业已成为越南最大的出口导向型行业。该行业主要由大型多国企业(多国企业)主导，500 多家企业雇用约 25 万名工人。虽然随着越南成功融入全球生产体系出现了新的就业机会，但人们日益关注这对工作条件造成的后果。鉴于多国企业在就业和价值链协调方面所发挥的主导作用，在日本政府支持下，国际劳工组织于 2015 年 10 月启动了“通过负责任的劳工实践实现更多和更好工作”项目，旨在在多国企业和其直接供应商之间培育一种合作方法，以推进越南电子部门对社会负责任的劳工实践。

借鉴《多国企业宣言》的原则，该项目采用双管齐下的方法：(a) 加强政府强制实施其国家法律的能力，和 (b) 鼓励企业按《多国企业宣言》的原则执行对社会负责任的劳工实践。在越南开展的国际劳工组织其他项目基础上，将加强工作场所合规工作和企业内部良好的治理文化，这包括改善社会对话。该项目还研究多国企业的劳工和商业实践如何影响当地的工作条件，并收集良好实践方面的典型案例，从中提取越南主要利益相关方在制定未来具体行动计划时可资借鉴的指导原则。此外，该项目的一个重要组成内容是原籍国——东道国对话论坛，这将有助于在投资国和越南之间建立起有效的伙伴关系模型，为双方创造一个互惠的局面。

自项目启动以来，在电子工厂所在的北部和南部地区组织了一系列认识提升研讨会。开展了两项研究，以规划电子部门的就业和劳工实践，并探讨多国企业在创造更多和更好的工作方面可以发挥的作用。在参考有关研究结果和建议的基础上，2016 年 9 月举办了一场基于实证的高级别政策对话会，名为“在越南通过《跨太平洋伙伴关系协定》(TPP)和自由贸易协定(FTA)深度融入全球一体化背景下，使越南电子部门的外国直接投资和多国企业运营对发展和就业的影响最大化”。

随着项目进入第二年，重点将放在落实政策对话(联合行动计划)所确定的优先领域，具体强调劳动监察人员的风险勘察梳理方法和能力建设。项目还寻求建立一个全国对话平台，促进外国直接投资主导行业的合规工作。

五个组织制作了《多国企业宣言》宣传资料。其中，斐济商业和雇主联合会正在《多国企业宣言》原则基础上，制作一部企业社会责任指导手册。其他组织散发了有关劳资关系、职业教育与培训以及促进平等就业的指南。

4.4.3 工人组织

13 个工人组织答复表示已组织了促进《多国企业宣言》的不同领域的活动。其中，54%会同政府或雇主组织组织了活动，62%会同其他国家的工人组织，62%得到了劳工局的帮助(图 4.5)。

答复者提及所开展的一系列活动，包括培训课程、研讨会和调查。做出答复的组织提到，此类活动提高了对《多国企业宣言》原则的认识。其中，做出答复的 2 个印度尼西亚工人组织⁸³都参与了与全球供应链上的劳工权利有关的活动。菲律宾工会大会参加了劳工局组织的关于同一主题的培训班，和一次关于多国企业劳资关系问题的培训班。菲律宾自由工人联合会和斯里兰卡全国工会联合会都组织了有关多国企业内自由结社问题的研讨会。萨摩亚工人大会合作开展了一项关于消除童工劳动做法的计划。做出答复的黎巴嫩工人组织⁸⁴与一个全球工会联合会合作组织了各种活动，旨在澄清《多国企业宣言》的原则。

各种答复者都参加了与海外多国企业活动有关的活动。中华全国总工会开展了关于中国多国企业海外运营中的劳资问题调查。⁸⁵关于工作条件问题，韩国工会联合会分享了其抗议韩国企业海外运营行为方面的经验。最后，日本工会联合会和菲律宾工会大会均提及其合作举办的一场关于促进多国企业就业和劳资关系的双边研讨会。

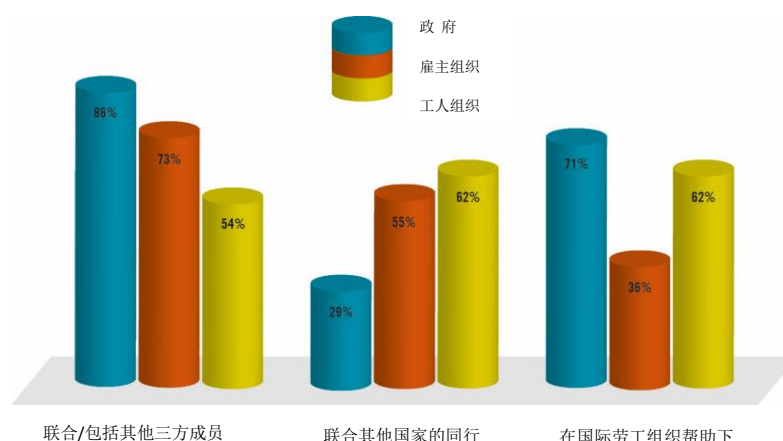
关于宣传材料，有 3 个组织制作了《多国企业宣言》方面的资料。斯里兰卡全国工会联合会向斯里兰卡自由贸易区内多国企业的工人散发了一本有关当地劳动立法的小册子。

⁸³ 印度尼西亚工会联合会；印度尼西亚繁荣工会联合会。

⁸⁴ 黎巴嫩工人总联合会。

⁸⁵ 在国际劳工组织的参与下，中华全国总工会于 2014 年 5 月组织了一场中国——非洲工会领导人研讨会。研讨会汇集了来自九个非洲国家的中国多国企业和工会领导人，主题为劳动关系和工会的作用。

图 4.5 由政府、雇主组织和工人组织共同举办活动和举措概览



注：该图表示每一个三方成员群体联合/包括其他三方成员、和/或联合其他国家的同行、和/或在国际劳工组织的帮助下，举办活动或采取举措的频率。百分比根据每一个表示近年来组织过或采取过旨在促进《多国企业宣言》原则的活动或措施的三方成员给出肯定答复(“是”)的数量计算得出。

4.5 其他信息

“关于在国家、地区和国际层面促进《多国企业宣言》，请提供您认为重要的其他任何信息。”

调查问卷使得三方成员有机会提供关于在国家、地区和国际层面促进《多国企业宣言》的额外信息。

来自政府、雇主组织和工人组织的许多答复者⁸⁶ 请劳工局和其三方成员加大在亚太地区促进《多国企业宣言》的努力。除组织培训、研讨会和其他提高认识活动，一些答复者⁸⁷ 建议就不同国家实施《多国企业宣言》的情况进行知识共享。另外，有几个答复者⁸⁸ 表示缺少关于多国企业活动方面的信息，还表示开展进一步研究会有助于评估多国企业对当地经济和劳动力市场的影响：

⁸⁶ 巴林工会总联合会；劳动和就业部，孟加拉国政府；斐济商业和雇主联合会；印度雇主理事会；印度尼西亚政府；印度尼西亚繁荣工会联合会(工人组织)；经济团体联合会(日本企业联合会)；黎巴嫩工人总联合会(黎巴嫩工人组织)；马来西亚工会大会；蒙古雇主组织；缅甸联邦商业和工业联合会；巴基斯坦雇主联合会；巴基斯坦工人联合会；萨摩亚工商会；锡兰工人大会(斯里兰卡)；公共服务协会(汤加工人组织)；越南工商会。

⁸⁷ 印度尼西亚政府；萨摩亚工人大会；越南工商会。

⁸⁸ 印度雇主理事会；黎巴嫩工人总联合会(黎巴嫩工人组织)；韩国雇主联合会；越南工商会。

[劳工局]也可考虑建立三方协商机制对多国企业的影响进行评估，并帮助政府和雇主协会开发一种监测多国企业的影响及其在国家、部门和企业层面的实现系统的方法。(印度雇主理事会，印度)

印度雇主联合会提到，尽管多国企业被视为大型跨国公司，但一些中小型企业也在开展跨国运营活动。

虽然调查问卷未提及国际劳工组织理事会于 2016 年 3 月决定、目前正在进行的《多国企业宣言》审议程序⁸⁹，有 2 个三方成员在其答复中明确提及了这一程序。来自日本的雇主组织(经济团体联合会)提及日本雇主“同意仅更新《多国企业宣言》，但不引入新机制”，但澳大利亚工会理事会则认为，全球供应链问题应作为重点议题之一，审议程序还应“修订和重振”当前《多国企业宣言》中的解释和申诉机制。

答复者也对其国内实施《多国企业宣言》的情况表达了关注。斐济工会大会表示，一些多国企业威胁称要撤离斐济并将其运营活动转移到国外。为更有效地实施《多国企业宣言》，有 2 个工人组织⁹⁰建议通过国家立法执行《多国企业宣言》的原则。

⁸⁹ 为审议程序目的设立的理事会三方成员临时工作组，应于 2017 年 3 月向理事会提出关于更新《多国企业宣言》的建议。

⁹⁰ 印度尼西亚繁荣工会联合会；巴基斯坦工人联合会。



结束语

5

亚太地区的政府、雇主组织和工人组织作出了大量答复，这表明了其对外国直接投资和多国企业运营对体面劳动和包容性的可持续发展所带来的机遇和挑战的兴趣。

几乎所有来自不同三方成员的答复者均认为与《多国企业宣言》有关的领域是培训(政府为 88%，相比之下，雇主组织为 82%，工人组织为 83%)、工资福利和工作条件(分别为 82%、77%和 83%)。培训也是所有三个群体平均提及最多的领域(84%的答复者选择)。

我们注意到，来自不同三方成员的答复者在看待相关性问题上的差异涉及自由结社和组织权利(政府为 65%，相比之下，雇主组织为 45%，工人组织为 90%)以及集体谈判(分别为 71%、55%和 93%)。

许多政府、雇主组织和工人组织称其有多样化的机制，以开展与多国企业运营有关的对话和协商。问卷答复显示，政府、雇主组织和工人组织对多国企业进行正式外联和接触的程度很高：47%的政府答复者、36%的雇主组织答复者以及 53%的工人组织答复者为外国多国企业设立了联络点。答复者往往较少为来自其他国家的同行设立联络点；然而，每一群体的答复者中至少有 40%与外国多国企业或来自其他国家的雇主组织和工人组织就多国企业活动问题举行了协商。

差不多半数答复者提到近期举办过活动或举措，涵盖了基于《多国企业宣言》原则的不同主题，其中半数以上是在国际劳工组织的技术援助下举办的。

直接自三方成员收集到的信息表明，在亚太地区进一步促进《多国企业宣言》还有很大的空间。许多答复者，包括来自于政府、雇主组织和工人组织的答复者，要求国际劳工组织更大力地在亚太地区促进《多国企业宣言》，并表示愿意加大自身的推广努力。在这方面，其中数人强调了就该地区其他国家执行《多国企业宣言》的情况进行知识共享、以促进更好地理解其实施对体面劳动的影响的相关性。多个三方成员还强调了适当的监管和政策框架对推进实施《多国企业宣言》原则的重要性。其中一些强调有必要对多国企业在东道国经济中的影响进行研究。最后，数个答复者还强调有必要加大宣传并进一步开展能力建设活动

这一信息收集活动明显地激发了亚太地区的国际劳工组织三方成员的思考在这一地区更好地促进和实施《多国企业宣言》需要开展的工作。



参考文献

- 亚洲开发银行(亚行)。2013 年。亚洲贸易与就业(马尼拉, 菲律宾)。
- 。2015 年。亚洲和太平洋地区关键指标, 第 46 版(马尼拉, 菲律宾)。
- 东南亚国家联盟(东盟)。2009 年。东盟社会文化共同体蓝图(雅加达, 印度尼西亚, 东盟秘书处)。
- 。2015a。东盟经济共同体简报(雅加达, 印度尼西亚, 东盟秘书处)。
- 。2015b。2025 年东盟经济共同体蓝图(雅加达, 印度尼西亚, 东盟秘书处)。
- 海湾阿拉伯国家合作委员会(海合会)。1981 年。海合会: 章程。参见:
<http://www.gcc-sg.org/en-us/AboutGCC/Pages/Primarylaw.aspx>。
- 经济学人企业网络(ECN)。2016 年。2016 年亚洲商业展望调查: 应对亚洲新常态(经济学家)。
- 外国直接投资情报。2016 年。2016 年外国直接投资报告: 全球绿地投资趋势(伦敦, 金融时报)。
- 国际劳工局(ILO)。1977 年。多国企业和社会政策的三方原则宣言(日内瓦)。
- 。2007a。促进可持续性企业, 报告六, 第 96 届国际劳工大会, 日内瓦, 2007 年(日内瓦)。
- 。2007b。促进可持续性企业的若干结论, 第 96 届国际劳工大会, 日内瓦, 2007 年(日内瓦)。
- 。2014a。青年当中的非正规就业情况: 有关从学校向工作过渡的 20 项调查所产生的证据, 青年就业系列出版物第 8 号(日内瓦)。
- 。2014b。美洲促进和实施《多国企业和社会政策的三方原则宣言》的报告(日内瓦)。
- 。2014c。利润和贫穷: 强迫劳动经济学(日内瓦)。

- . 2015a. 亚太最新劳动力市场：国际劳工组织亚太地区办公室，2015 年 10 月(日内瓦)。
 - . 2015b. 非洲促进和实施《多国企业和社会政策的三方原则宣言》的报告(日内瓦)。
 - . 2016a. 全球供应链中的体面劳动委员会报告：向大会提交供通过的决议和结论，第 105 届国际劳工大会，日内瓦，2016 年(日内瓦)。
 - . 2016b. 世界就业与社会展望：2016 年趋势(日内瓦)。
 - . 2016c. 转型中的东盟：技术是如何改变就业和企业的，工作论文第 10 号，雇主活动局(日内瓦)。
- 国际货币基金组织(IMF)。2016 年。阿拉伯石油出口国家的经济多样性(华盛顿)。
- 美国贸易代表办公室(OUTSTR)。2015 年。《跨太平洋伙伴关系协定》概要。参见 <https://ustr.gov/about-us/policy-offices/press-office/press-releases/2015/october/summary-trans-pacific-partnership#>。
- Parasie, N. 2016 年。“通用电气在沙特阿拉伯投资 14 亿美元”，华尔街日报，2016 年 5 月 23 日。
- 路透社。2016 年。政权交接前冲刺审批推动缅甸外国直接投资达到创纪录的 90 亿美元。
- Shediac, R.; Khanna, P.; Rahim, R.; Samman, H.A., 2011 年。正在一体化，尚未一体化：海合会经济一体化计分卡，思维中心洞察(阿布扎比，阿拉伯联合酋长国，博斯公司)。
- 联合国贸易和发展会议(UNCTAD)。2008 年。2008 年世界投资报告：跨国公司与基础设施的挑战(日内瓦)。
- . 2012 年。发展中经济体和转型经济体的区域一体化与外国直接投资(日内瓦)。
 - . 2014a. 世界投资前景调查：2014 年-2016 年(日内瓦)。
 - . 2014b. “技能和外国直接投资促进：投资促进机构可以做什么？”，投资促进机构(IPA)观察员，2014 年，第 3 号。
 - . 2015. 2015 年世界投资报告：国际投资治理的改革(日内瓦)。
 - . 2016a. 2016 年世界投资报告：附表(日内瓦)。
 - . 2016b. 联合国贸发会议数据库，世界统计数据库，国内生产总值：总值和人均，当前和 2005 年不变价格，每年，1970-2014 年(日内瓦)。
参见 <http://unctadstat.unctad.org/>。
 - . 2016c. 2016 年世界投资报告：投资者国籍—政策挑战(日内瓦)。
- 联合国亚洲及太平洋经济社会委员会(UNESCAP)。2015 年。2015 年亚太贸易和投资报告：支助参与价值链(曼谷，泰国)。
- . 2016 年。2016 年亚洲及太平洋经济和社会概览：培育包容性增长和可持续发展的生产力(曼谷，泰国)。



附录

附录 I. 政府、雇主组织和工人组织问卷调查

政 府

1. 对《多国企业宣言》原则的认识

1.1 考虑到贵国的政治和经济状况，《多国企业宣言》的哪些领域与多国企业运营具有相关性？

- ☐ 促进就业
- ☐ 机会和待遇平等
- ☐ 就业保障
- ☐ 培训
- ☐ 工资、福利和工作条件
- ☐ 最低年龄
- ☐ 安全与卫生
- ☐ 结社自由和组织权利
- ☐ 集体谈判
- ☐ 协商
- ☐ 对申诉的审议
- ☐ 劳资纠纷的解决
- ☐ 无
- ☐ 其他。若有，请详述：

1.2 请就上述您指出的领域提供进一步信息，包括具体的挑战和机遇，并指出哪些领域最相关和为什么。

1.3 请描述政府为解决上述领域的问题所采取的举措(立法、政策、措施和行动)。

2. 对话和协商

2.1 在贵国，政府是否为以下主体提供一个官方代表或办公室作为联络点：

2.1.a外国多国企业的工人代表？

- ☐ 是。若是，请具体说明
- ☐ 否
- ☐ 不了解

2.1.b ……关于多国企业行为的其他国家的政府？

■ 是。若是，请具体说明.....

■ 否

■ 不了解

2.2 在贵国，政府是否与外国多国企业、雇主组织或工人组织进行关于多国企业活动的任何制度性协商？

■ 是。若是，请具体说明.....

■ 否

■ 不了解

2.3 除这些制度性协商外，近年来政府是否组织过有关《多国企业宣言》所覆盖领域的任何活动？

■ 是。若是，请具体说明.....

■ 否

■ 不了解

2.4 请描述您认为最重要的一次制度性协商或活动，并说明原因。

3. 促进《多国企业宣言》的原则

3.1 近年来政府或任何政府机构是否组织过任何活动或采取过任何举措，以促进《多国企业宣言》的原则？

■ 是

■ 否

■ 不了解

3.2 如是：这些组织的活动或采取的措施是否：

3.2.a ……是会同或包括雇主组织或工人组织吗？

■ 是

■ 否

■ 不了解

3.2.b ……是会同其他国家的政府吗？

■ 是

■ 否

■ 不了解

3.2.c ……是在国际劳工组织援助下吗？

- 是
- 否
- 不了解

3.3 请就促进活动举例并描述其中最成功的一次。

3.4 政府是否已制作或委托制作关于《多国企业宣言》原则的任何推广材料并可以贵国语言向公众提供？请举例说明所提供材料的类型。

4. 任何其他信息

4.1 请提供您认为对在国家、区域和国际层面促进《多国企业宣言》重要的任何其他信息。

雇主组织

1. 对《多国企业宣言》原则的认识

1.1 考虑到贵国的政治和经济状况，《多国企业宣言》的哪些领域与多国企业运营具有相关性？

- 促进就业
- 机会和待遇平等
- 就业保障
- 培训
- 工资、福利和工作条件
- 最低年龄
- 安全与卫生
- 结社自由和组织权利
- 集体谈判
- 协商
- 对申诉的审议
- 劳资纠纷的解决
- 无
- 其他。如有，请详述：

1.2 请就上述您指出的领域提供进一步信息，包括具体的挑战和机遇，并指出哪些领域最相关和为什么。

1.3 请描述贵组织为解决上述领域的问题所采取的举措(立法、政策、措施和行动)。

2. 对话与协商

2.1 在贵国，贵组织是否为以下主体提供一个官方代表或办公室作为联络点：

2.1.a ……外国多国企业的工人代表？

■ 是。若是，请具体说明

■ 否

■ 不了解

2.1.b ……关于多国企业行为的其他国家的雇主组织？

■ 是。若是，请具体说明

■ 否

■ 不了解

2.2 在贵国，贵组织是否与外国多国企业、政府或工人组织进行关于多国企业活动的协商？

■ 是。若是，请具体说明

■ 否

■ 不了解

2.3 除这些制度性协商外，近年来贵组织是否组织过有关《多国企业宣言》所覆盖领域的任何活动？

■ 是。若是，请具体说明

■ 否

■ 不了解

2.4 请描述您认为最重要的一次协商或活动，并说明原因。

3. 促进《多国企业宣言》的原则

3.1 近年来贵组织是否组织过任何活动或采取过任何举措，以促进《多国企业宣言》的原则？

■ 是

■ 否

■ 不了解

3.2 如是，这些组织的活动或者采取的措施是否：

3.2.a ……是会同或包括政府或工人组织吗？

■ 是

■ 否

■ 不了解

3.2.b ……是会同其他国家的雇主组织吗？

■ 是

■ 否

■ 不了解

3.2.c ……是在国际劳工组织援助下吗？

■ 是

■ 否

■ 不了解

3.3 请就促进活动举例并描述其中最成功的一次。

3.4 贵组织是否已制作或委托制作关于《多国企业宣言》原则的任何推广材料并可以贵国语言向公众提供？请举例说明所提供材料的类型。

4. 任何其他信息

4.1 请提供您认为对在国家、区域和国际层面促进《多国企业宣言》重要的任何其他信息。

工人组织

1. 对《多国企业宣言》原则的认识

1.1 考虑到贵国的政治和经济状况，《多国企业宣言》的哪些领域与多国企业运营具有相关性？

■ 促进就业

■ 机会和待遇平等

■ 就业保障

■ 培训

■ 工资、福利和工作条件

- 最低年龄
- 安全与卫生
- 结社自由和组织权利
- 集体谈判
- 协商
- 对申诉的审议
- 劳资纠纷的解决
- 无
- 其他。如有，请详述：

1.2 请就上述您指出的领域提供进一步信息，包括具体的挑战和机遇，并指出哪些领域最相关和为什么。

1.3 请描述贵组织为解决上述领域的问题所采取的举措(立法、政策、措施和行动)。

2. 对话和协商

2.1 在贵国，贵组织是否为以下主体提供一个官方代表或办公室作为联络点：

2.1.a外国多国企业的工人代表？

- 是。若是，请具体说明
- 否
- 不了解

2.1.b关于多国企业行为的其他国家的工人组织？

- 是。若是，请具体说明
- 否
- 不了解

2.2 在贵国，贵组织是否与外国多国企业、政府或雇主组织进行关于多国企业活动的协商？

- 是。若是，请具体说明
- 否
- 不了解

2.3 除这些制度性协商外，近年来贵组织是否组织过有关《多国企业宣言》所覆盖领域的任何活动？

- ☐ 是。若是，请具体说明
- ☐ 否
- ☐ 不了解

2.4 请描述您认为最重要的一次协商或活动，并说明原因。

3. 促进《多国企业宣言》的原则

3.1 近年来贵组织是否组织过任何活动或采取过任何举措，以促进《多国企业宣言》的原则？

- ☐ 是
- ☐ 否
- ☐ 不了解

3.2 如是，这些组织的活动或者采取的举措是否：

3.2.a是会同或包括政府或雇主组织吗？

- ☐ 是
- ☐ 否
- ☐ 不了解

3.2.b是会同其他国家的工人组织吗？

- ☐ 是
- ☐ 否
- ☐ 不了解

3.2.c是在国际劳工组织援助下吗？

- ☐ 是
- ☐ 否
- ☐ 不了解

3.3 请就促进活动举例并描述其中最成功的一次。

3.4 贵组织是否已制作或委托制作关于《多国企业宣言》原则的任何推广材料并可以贵国语言向公众提供？请举例说明所提供材料的类型。

4. 任何其他信息

4.1 请提供您认为对在国家、区域和国际层面促进《多国企业宣言》重要的任何其他信息。

附录 II. 做出答复的政府、雇主和工人组织清单

国 家	政 府	雇 主	工 人
阿富汗			
澳大利亚			澳大利亚工会理事会
巴林	劳动部		巴林工会总联合会
孟加拉国	劳动和就业部		孟加拉国劳工联合会
文莱达鲁萨兰国			
柬埔寨	劳动和职业培训部	柬埔寨雇主和商业协会联合会	柬埔寨劳工联盟 工人运动集体联盟
中国	中国政府	中国企业联合会	中华全国总工会
库克群岛	内务部	库克群岛商会	库克群岛工人协会
斐济		斐济商业和雇主联合会	斐济工会大会
印度		印度雇主联合会 印度雇主理事会	全印度工会大会
印度尼西亚	国际合作局	印度尼西亚雇主协会	印度尼西亚工会联合会 印度尼西亚繁荣工会联合会
伊朗伊斯兰共和国			
伊拉克		伊拉克工业联合会	伊拉克工人理事会和工会总联合会
日本	日本政府	日本经济团体联合会	日本工会联合会
约旦			
基里巴斯			
韩国	就业和劳动部	韩国雇主联合会	韩国工会联合会
科威特			
黎巴嫩	劳动部		黎巴嫩工人总联合会
马来西亚			马来西亚工会大会
马尔代夫			
马绍尔群岛			
蒙古	蒙古政府	蒙古雇主组织	
缅甸	劳动、移民和人口部	缅甸工商联合会(UMFCCI)	
尼泊尔	尼泊尔政府	尼泊尔工商联合会	全尼泊尔工会联合会 尼泊尔工会总联合会
新西兰		新西兰企业	工会委员会
阿曼			阿曼工会总联合会
巴基斯坦		巴基斯坦雇主联合会	巴基斯坦工人联合会
帕劳			
巴布亚新几内亚			
菲律宾	劳动和就业部	菲律宾雇主联合会	菲律宾工会大会 自由工人联合会
卡塔尔	卡塔尔政府		
老挝人民民主共和国			
萨摩亚	工商和劳动部	萨摩亚工商会	萨摩亚工人大会

国 家	政 府	雇 主	工 人
沙特阿拉伯			
新加坡		新加坡全国雇主联合会	新加坡全国工会大会
所罗门群岛			
斯里兰卡	劳动和工会关系部	锡兰雇主联合会	锡兰工人大会 全国工会联合会
阿拉伯叙利亚共和国			
泰国			国企工会关系联盟
东帝汶		东帝汶工商会	东帝汶工会联盟
汤加	商业和劳动部	汤加工商会	公共服务协会
图瓦卢			
阿拉伯联合酋长国			
瓦努阿图			
越南		越南工商会	
也门			

附录 III. 《多国企业宣言》的原则

	针对政府的原则	针对企业的原则
一般政策	批准全部基本公约，并通过其国家政策，在最大程度上应用其中所体现的原则； 按照《多国企业宣言》推广良好社会实践，准备好在需要时同其他政府进行协商。	遵守国家法律并尊重国际标准； 为实现工作中的基本原则和权利做出贡献； 与政府、雇主组织和工人组织协商，以确保运营与国家发展优先事项相一致。
就 业	作为一个主要目标，宣布和执行一项积极的、旨在促进充分的、生产性的和自由选择的就业政策； 实行旨在促进就业机会和待遇平等的政策，以便消除任何基于种族、肤色、性别、宗教、政治见解、民族血统或社会出身的歧视； 绝不能要求或鼓励多国企业进行歧视，酌情给予指导，以避免歧视； 研究多国企业对不同产业部门就业的影响； 与多国企业和本国企业合作，为被解雇的工人提供收入保护。	在考虑政府的就业政策和目标的情况下，努力提高就业机会和水平； 优先重视企业所在国国民的就业、职业发展、提高和晋升； 运用直接或间接创造就业的技术； 通过在当地采购与当地企业建立联系，促进在当地加工原材料和在当地制造零件和设备； 扩大就业机会和待遇平等； 促进就业保障，对运营中的预期变动给予合理的提前通知，并避免任意解雇
培 训	同所有相关方合作，制定与就业密切相关的职业培训和指导的国家政策。	为各级雇员提供培训，以满足企业的需要和国家的发展政策； 参与到鼓励技能培养和发展的计划中； 在多国企业内提供机会，使当地管理层拓宽其经验。
工作和生活条件	努力采取适当措施，确保低收入群体和欠发达地区尽可能从多国企业的活动中受益； 确保多国企业和本国企业为雇员提供足够的安全和卫生条件。	所提供的工资、福利和工作条件不低于有关国家类似雇主提供的工资、福利和工作条件； 在政府的政策框架范围内，提供尽可能高的工资、福利和工作条件，以满足工人及其家庭的基本需要； 尊重最低就业年龄； 保持最高的工作安全和卫生标准； 检查工业安全和健康危害的原因，提供其他国家遵守的良好实践方面的信息，并进行必要的改进。
劳 资 关 系	鉴于允许代表这类企业或其所雇用的工人的组织参加自己所选择的国际性雇主组织和工人组织对多国企业很重要，实施第 87 号公约第 5 条原则； 用以吸引外国投资的激励措施不应包括任何对工人的结社自由或组织权和集体谈判权的限制。	遵守的劳资关系标准，不低于类似雇主遵守的劳资关系标准； 尊重结社自由和集体谈判权，提供开展有意义的谈判所需的设施和信息； 支持有代表性的雇主组织； 在共同关心的问题上进行定期协商； 根据适当的程序审议工人的申诉。

附录 IV. 亚太地区成员国批准的国际劳工组织核心公约清单

国 家	结社自由		强迫劳动		歧 视		童工劳动	
	1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)	1948 年组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号)	1930 年强迫劳动公约(第 29 号)	1957 年废除强迫劳动公约(第 105 号)	1951 年同酬公约(第 100 号)	1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)	1973 年最低年龄公约(第 138 号)	1999 年最恶劣形式的童工劳动公约(第 182 号)
阿富汗				1963	1969	1969	2010	2010
澳大利亚	1973	1973	1932	1960	1974	1973		2006
巴林			1981	1998		2000	2012	2001
孟加拉国	1972	1972	1972	1972	1998	1972		2001
文莱达鲁萨兰国							2011	2008
柬埔寨	1999	1999	1969	1999	1999	1999	1999	2006
中国					1990	2006	1999	2002
库克群岛			2015	2015				
斐济	2002	1974	1974	1974	2002	2002	2003	2002
印度			1954	2000	1958	1960		
印度尼西亚	1998	1957	1950	1999	1958	1999	1999	2000
伊拉克		1962	1962	1959	1963	1959	1985	2001
伊朗伊斯兰共和国			1957	1959	1972	1964		2002
日本	1965	1953	1932		1967		2000	2001
约旦		1968	1966	1958	1966	1963	1998	2000
基里巴斯	2000	2000	2000	2000	2009	2009	2009	2009
科威特	1961	2007	1968	1961		1966	1999	2000
老挝人民民主共和国			1964		2008	2008	2005	2005
黎巴嫩		1977	1977	1977	1977	1977	2003	2001
马来西亚		1961	1957	1958, 撤销批准:1990	1997		1997	2000
马尔代夫	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013
马绍尔群岛								
蒙古	1969	1969	2005	2005	1969	1969	2002	2001
缅甸	1955		1955					2013
尼泊尔		1996	2002	2007	1976	1974	1997	2002
新西兰		2003	1938	1968	1983	1983		2001
阿曼			1998	2005			2005	2001
巴基斯坦	1951	1952	1957	1960	2001	1961	2006	2001
帕劳								
巴布亚新几内亚	2000	1976	1976	1976	2000	2000	2000	2000
菲律宾	1953	1953	2005	1960	1953	1960	1998	2000
卡塔尔			1998	2007		1976	2006	2000
韩国					1997	1998	1999	2001
萨摩亚	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008	2008
沙特阿拉伯			1978	1978	1978	1978	2014	2001
新加坡		1965	1965	1965, 撤销批准:1979	2002		2005	2001
所罗门群岛	2012	2012	1985	2012	2012	2012	2013	2012
斯里兰卡	1995	1972	1950	2003	1993	1998	2000	2001

国 家	结社自由		强迫劳动		歧 视		童工劳动	
	1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)	1948 年组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号)	1930 年强迫劳动公约(第 29 号)	1957 年废除强迫劳动公约(第 105 号)	1951 年同酬公约(第 100 号)	1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)	1973 年最低年龄公约(第 138 号)	1999 年最恶劣形式的童工劳动公约(第 182 号)
阿拉伯叙利亚共和国	1960	1957	1960	1958	1957	1960	2001	2003
泰国			1969	1969	1999		2004	2001
东帝汶	2009	2009	2009					2009
汤加								
图瓦卢								
阿拉伯联合酋长国			1982	1997	1997	2001	1998	2001
瓦努阿图	2006	2006	2006	2006	2006	2006		2006
越南			2007		1997	1997	2003	2000
也门	1976	1969	1969	1969	1976	1969	2000	2000

资料来源：国际劳工局。Normlex：国际劳工标准信息系统。www.ilo.org/normlex。

附录 V. 《多国企业宣言》中提及的其他公约的批准情况清单

国 家	1958 年种植园公约 (第 110 号)	1960 年辐射防护公约 (第 115 号)	1963 年机器防护公约 (第 119 号)	1964 年就业政策公约 (第 122 号)	1969 年医疗和疾病津 贴公约(第 130 号)	1971 年工人代表公约 (第 135 号)	1971 年苯公约 (第 136 号)	1974 年职业癌公约 (第 139 号)	1975 年人力资源开发 公约(第 142 号)
阿富汗								1979	1979
澳大利亚				1969		1993			1985, 诺福克 岛: 1992
巴林									
孟加拉国									
文莱达鲁 萨兰国									
柬埔寨				1971					
中国		香港: 1997, 澳门: 1999		1997, 澳门: 1999					香港: 1997
库克群岛									
斐济				2010					
印度		1975		1998			1991		2009
印度尼西亚									
伊拉克		1962	1987	1970		1972	1972	1978	1978
伊朗伊斯 兰共和国				1972					2007
日本		1973	1973	1986				1977	1986
约旦			1964	1966		1979			1979
基里巴斯									
科威特			1964				1974		
老挝人民 民主共和 国									
黎巴嫩		1977		1977			2000	2000	2000
马来西亚			1974						
马尔代夫									
马绍尔群 岛									
蒙古				1976		1996			
缅甸									
尼泊尔									
新西兰				1965					
阿曼									
巴基斯坦									
帕劳									
巴布亚新 几内亚				1976					
菲律宾	1968			1976					

国 家	1958年种植园公约 (第 110 号)	1960年辐射防护公约 (第 115 号)	1963年机器防护公约 (第 119 号)	1964年就业政策公约 (第 122 号)	1969年医疗和疾病津 贴公约(第 130 号)	1971年工人代表公约 (第 135 号)	1971年莱公约 (第 136 号)	1974年职业癌公约 (第 139 号)	1975年人力资源开发 公约(第 142 号)
卡塔尔									
韩国				1992		2001			1994
萨摩亚									
沙特阿拉伯									
新加坡									
所罗门群岛									
斯里兰卡	1995	1986				1976			
阿拉伯叙利 亚共和国		1964	1965			1975	1977	1979	
泰国				1969					
东帝汶									
汤加									
图瓦卢									
阿拉伯联 合酋长国									
瓦努阿图									
越南									
也门				1989		1976			

资料来源：国际劳工局。Normlex：国际劳工标准信息系统。www.ilo.org/normlex。

附录 VI. 失业率(%), 选定的亚太地区国家, 2011-2015 年

国 家	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2011-2015 年平均失 业率(%)	2011-2015 年失业率 的变化
阿富汗	8.2	8.3	8.3	9.1	9.6	8.7	1.4
澳大利亚	5.1	5.2	5.7	6.1	6.2	5.7	1.1
巴林	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2	0.0
孟加拉国	4.5	4.5	4.5	4.4	4.4	4.5	-0.1
文莱达鲁萨兰国	1.7	1.5	1.2	1.6	1.9	1.6	0.2
柬埔寨	0.2	0.2	0.3	0.4	0.5	0.3	0.3
中国	4.3	4.5	4.6	4.6	4.6	4.5	0.3
库克群岛	8.4					8.4	
斐济	9.0	9.0	9.4	8.3	7.7	8.7	-1.3
印度	3.5	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	0.0
印度尼西亚	6.6	6.1	6.4	5.9	5.8	6.2	-0.8
伊拉克	15.2	15.2	15.1	16.0	16.9	15.7	1.7
伊朗伊斯兰共和国	12.5	12.7	10.4	10.8	10.5	11.4	-2.0
日本	4.8	4.6	4.2	3.8	3.5	4.2	-1.3
约旦	12.9	12.2	12.6	11.9	12.8	12.5	-0.1
基里巴斯							
科威特	3.6	3.6	3.5	3.5	3.5	3.5	-0.1
老挝人民民主 共和国	1.4	1.4	1.4	1.5	1.6	1.5	0.2
黎巴嫩	6.2	6.2	6.3	6.7	7.1	6.5	0.9
马来西亚	3.1	3.0	3.1	2.9	2.9	3.0	-0.2
马尔代夫	11.5	11.2	10.9	11.6	11.8	11.4	0.3
马绍尔群岛							
蒙古	7.8	8.3	8.0	8.0	7.1	7.8	-0.7
缅甸	4.2	4.4	4.5	4.6	4.7	4.5	0.5
尼泊尔	3.5	2.6	3.3	3.1	3.1	3.1	-0.4
新西兰	6.7	7.2	6.4	6.0	6.0	6.5	-0.7
阿曼	6.5	6.4	6.2	6.3	6.3	6.3	-0.2
巴基斯坦	5.7	5.7	6.0	5.6	5.4	5.7	-0.3
帕劳							
巴布亚新几内亚	3.9	3.6	3.4	3.3	3.1	3.5	-0.8

国 家	2011 年	2012 年	2013 年	2014 年	2015 年	2011-2015 年平均失 业率(%)	2011-2015 年失业率 的变化
菲律宾	7.3	7.2	7.3	6.8	6.7	7.1	-0.6
卡塔尔	0.6	0.5	0.3	0.2	0.2	0.4	-0.4
韩国	3.5	3.3	2.6	3.6	3.7	3.3	0.2
萨摩亚	5.7	9.0	8.6	9.0	5.8	7.6	0.1
沙特阿拉伯	5.8	5.6	5.6	5.8	5.8	5.7	0.0
新加坡	2.9	2.8	2.8	2.8	3.3	2.9	0.4
所罗门群岛	39.5	34.2	33.2	33.9	34.8	35.1	-4.7
斯里兰卡	4.3	4.1	4.7	4.6	4.7	4.5	0.4
阿拉伯叙利亚 共和国	15.1	14.7	14.6	13.2	12.3	14.0	-2.8
泰国	0.7	0.6	0.8	0.9	1.1	0.8	0.4
东帝汶	3.6	3.7	3.6	4.4	5.0	4.1	1.4
汤加	5.0	4.8	4.9	5.3	5.2	5.0	0.2
图瓦卢							
阿拉伯联合酋长国	4.1	4.1	4.0	3.8	3.7	3.9	-0.4
瓦努阿图	4.3	4.3	4.3	4.5	4.3	4.3	0.0
越南	2.0	1.8	2.0	1.9	2.1	2.0	0.1
也门	17.7	17.7	17.6	16.4	15.9	17.1	-1.8

注：各国向国际劳工组织报告的失业率。若无，则本表所列的失业率根据国际劳工组织的估计和预测得出。

资料来源：国际劳工局。ILOSTAT：国际劳工组织劳工统计数据库，按性别和年龄分列的失业率，国际劳工组织估计和预测。<http://www.ilo.org/ilostat>。