



国际  
劳工  
组织

# ▶ 关于多国企业和社会政策的三方原则宣言





## ▶ 关于多国企业和社会政策的三方原则宣言

版权©国际劳工组织，2022 年  
2022 年第六版

国际劳工组织的出版物享有《世界版权公约》第二议定书所规定的版权，但在标明来源的情况下，可转载其中的简短摘录，无需授权。如需复制或翻译，应向国际劳工组织出版部门(版权和许可)提出申请，地址：ILOPublishing(RightsandLicensing),InternationalLabourOffice,CH-1211Geneva22,Switzerland,或发送电子邮件至 [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org)。国际劳工组织欢迎此类申请。

在复制权组织注册的图书馆、机构和其他用户可以根据为此目的向其颁发的许可证进行复制。请访问 [www.ifrro.org](http://www.ifrro.org) 获取贵国复制权组织的相关信息。

---

ISBN978-92-2-038595-1 (print)  
ISBN978-92-2-038596-8 (web PDF)

---

国际劳工组织出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工组织对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

署名文章、研究报告和其他文稿，文责完全由作者自负，其发表并不构成国际劳工组织对其中所表示意见的认可。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工组织所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工组织不认可。

有关国际劳工组织出版物和电子产品的信息可从以下网站获取：[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

瑞士印刷

## 目录

|                         | 页次 |
|-------------------------|----|
| 导言.....                 | 5  |
| 关于多国企业和社会政策的三方原则宣言..... | 7  |
| 目的和范围.....              | 8  |
| 一般政策.....               | 9  |
| 就业.....                 | 11 |
| 培训.....                 | 13 |
| 工作条件和生活条件.....          | 14 |
| 劳动关系.....               | 15 |

## 附录

|  |    |
|--|----|
| I. 《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》涉及到的 国际劳工组织宣言、<br>国际劳工公约和建议书、业务守则、 准则和其他指导性文件一览表..... | 17 |
| II. 业务工具.....  | 20 |



## ▶ 导言

---

《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《**多国企业宣言**》)制定的原则为多国企业、政府、雇主组织和工人组织在就业、培训、工作条件和生活条件以及劳动关系等方面提供了指导方针。这一指导方针主要依据国际劳工公约和建议书所载原则而制定。经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》被普遍认为是实现人人享有体面劳动这一目标的关键，也强调了所提供的这一指导方针。附录 I 提供了一份与《**多国企业宣言**》相关的国际劳工公约和建议书清单。

多国企业在社会和经济全球化进程中继续发挥突出作用，使得《**多国企业宣言**》原则在外国直接投资和贸易以及全球供应链使用中的实施具有重要性和必要性。有关各方有机会利用《**多国企业宣言**》的原则作为指导方针，提高多国企业运营和治理的积极社会和劳动影响，以实现人人享有体面劳动，这是《2030 年可持续发展议程》认可的一个普遍目标。这些指导方针还可以用于发展伙伴关系，以解决政府或公司自身无法解决的许多挑战，包括多利益攸关方伙伴关系和国际合作举措。

本文件为一个敏感且高度复杂的活动领域提供了社会政策指南。所有有关各方对《**多国企业宣言**》的遵守，将为建立更有益于体面劳动、包容性经济增长和可持续发展的环境做出贡献。鼓励所有参与方落实《**多国企业宣言**》原则。为促进各方都接受其原则，国际劳工局理事会通过了附录 II 所列的操作工具。



## 关于多国企业和社会政策的三方原则宣言

国际劳工组织(劳工组织)在社会领域拥有独特的三方结构、职权和长期经验，在不断完善指导各国政府、雇主组织和工人组织以及多国企业本身的原则上发挥着至关重要的作用。

国际劳工局理事会在第 204 届会议(1977 年 11 月)上批准了《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，并且随后在第 279 届(2000 年 11 月)和第 295 届(2006 年 3 月)会议上对其进行了修订。理事会在第 329 届会议(2017 年 3 月)上决定进一步修订《宣言》，考虑到自 2006 年修订以来劳工组织内部的发展情况，例如 2008 年国际劳工大会(劳工大会)通过的《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》、新的国际劳工标准、《2007 年国际劳工大会关于促进可持续企业的结论》和《2016 年国际劳工大会关于全球供应链中体面劳动的结论》；以及《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)及与《宣言》特别相关的《2030 年可持续发展议程》(2015 年)的总体目标和具体目标；并注意到关于发展筹资的《亚的斯亚贝巴行动议程》(2015 年)、关于气候变化的《巴黎协定》(2015 年)和《经合组织多国企业准则(2011 年修订)》。在劳工大会通过《关于将安全和卫生的工作环境纳入国际劳工组织工作中基本原则和权利框架的决议》后，理事会在第 346 届会议(2022 年 10 月至 11 月)上通过了进一步修正案。理事会批准了以下经修订的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，可称之为《多国企业宣言》，并敦请劳工组织成员国政府、相关雇主组织和工人组织以及在其领土上经营的多国企业遵守其中所体现的原则。



## ► 目的和范围

---

1. 多国企业在大多数国家的经济和国际经济关系中发挥着重要作用，政府、雇主和工人及其各自的组织对此越来越感兴趣。通过国际直接投资、贸易和其他手段，这些企业可推动对资金、技术和劳动力更加有效的使用，为母国和东道国带来实质性的利益。在政府建立的可持续发展政策框架内，它们也可以在世界范围内为促进经济和社会福利，提高生活水平和满足基本需求，直接和间接地创造就业机会，以及享有包括结社自由在内的人权做出重要贡献。另一方面，多国企业在国家框架之外组织经营活动所取得的进展，可能会导致对经济权力集中的滥用，并引起与国家政策目标和工人利益的冲突。此外，多国企业的复杂性以及对其繁杂的结构、运营和政策的清晰认识的困难，有时会引起母国或东道国或两国的关切。
2. 《宣言》的目的是鼓励多国企业为经济和社会进步及实现人人享有体面劳动做出积极贡献；并尽量减少和解决其各种经营活动可能造成的困难。
3. 通过各国政府采取的适当法律和政策、措施和行动，包括在劳动行政管理和公共劳动监察领域，以及通过各国政府、雇主组织和工人组织之间的合作，这一目标将得到进一步推进。
4. 《宣言》的原则旨在指导母国和东道国的政府、雇主组织和工人组织以及多国企业，采取措施和行动并通过社会政策，包括那些基于《章程》及劳工组织相关公约和建议书规定的原则的社会政策，以促进社会进步和体面劳动。
5. 这些原则并非旨在实行或维持多国企业和国内企业之间待遇的不平等。它们体现了针对所有企业的良好做法。关于多国企业和国内企业，无论《多国企业宣言》的原则如何与两者相关，人们都应对其一般行为及其具体的社会实践抱有相同的期望。
6. 为了服务其宗旨，《多国企业宣言》不需要对多国企业进行明确的法律定义；本段旨在促进对《宣言》的理解，而不是提供这样的定义。多国企业包括那些拥有或控制其所在国家以外的生产、分销、服务或其他设施的企业，无论其是全部还是部分国有或私有。它们或大或小，并可以将其总部设在世界的任何地方。多国企业内各实体之间的自主程度在多国企业中存在很大差异，这取决于这些实体及其活动领域之间联系的性质，并考虑到相关企业的所有权形式、规模、经营性质和地点的巨大多样性。除非另有规定，《宣言》中使用“多国企业”一词，根据其中的责任分配，指定各实体(母公司或地方实体或者是二者，或者整个企业)，期望它们将在必要时相互合作和提供协助，以促进遵守《宣言》所规定的原则。在这方面，它还认识到，多国企业往往通过与其他企业的关系来运营，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。
7. 《宣言》在就业、培训、工作和生活条件以及劳动关系等方面规定了原则，建议政府、雇主组织和工人组织以及多国企业自愿予以遵守；其原则不得限制或以其他方式影响因批准任何劳工组织公约而产生的义务。

## ► 一般政策

8. 《**多国企业宣言**》有关各方应尊重国家主权，遵守国家法律法规，适当考虑当地做法并遵守有关国际标准。它们也应履行其根据国家法律和已接受的国际义务所自由定立的承诺。它们应该尊重联合国大会通过的《**世界人权宣言**》(1948年)和相应的《**国际公约**》(1966年)，以及《**国际劳工组织章程**》及其原则，其中，言论和结社自由对持续进步至关重要。
9. 所有各方应当为落实于1998年通过并经2022年修正的《**国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施**》做出贡献。所有成员国，即使尚未批准有关的基本公约，但基于是本组织的成员这一事实，都有义务本着诚意根据《**章程**》尊重、促进和实现关于公约主题的基本权利的一些原则，即：(a)结社自由和有效承认集体谈判权；(b)消除一切形式的强迫或强制劳动；(c)有效废除童工劳动；(d)消除在就业和职业方面的歧视；(e)安全和卫生的工作环境。有些国家政府尚未批准有关《**1998年宣言**》认可的工作中基本原则和权利的公约，要敦促其尽快批约。多国企业通过其经营活动，可为实现《**1998年宣言**》的目标做出重大的贡献。
10. 对于《**多国企业宣言**》中规定的原则，建议母国和东道国政府、雇主组织和工人组织以及多国企业本身给予关注。因此，这些原则反映了不同行为者具有特定作用的事实。这方面，为了《**宣言**》的目的：
- (a) 《**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)概述了各国和各企业在人权方面的义务与责任。这些原则的基础是承认：(1)各国现有的尊重、保护和实现人权和基本自由的义务(“国家保护人权的义务”)；(2)企业作为履行专门职能的社会专门机构，需要遵守所有适用的法律并尊重人权(“尊重人权的企业的责任”)；(3)在权利和义务遭到违反时，需要有相应的适当而有效的补救措施(“获得补救”)。
  - (b) 《**指导原则**》适用于所有国家和所有企业，包括多国企业与其他企业，不论其规模、行业、经营情况、所有权和结构如何。
  - (c) 尊重人权的企业的责任要求包括多国企业在内的企业，无论在何处经营：(1)避免通过自己的活动造成或加剧不利影响，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。
  - (d) 包括多国企业在内的企业应进行尽职调查，以确定、预防、减轻与国际公认的人权有关的实际和潜在的不利影响，并解释其如何加以处理，这些人权至少被理解为《**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。
  - (e) 为了评估人权风险，包括多国企业在内的企业应通过自己的活动或根据其业务关系，来确定和评估任何其可能涉及的实际或潜在的不利人权影响。这个过程应该包括与潜在受影响群体和包括工人组织在内的其他相关利益攸关方进行有意义的协商，以适应企业的规模以及经营的性质和背景。为了实现《**多国企业宣言**》的目标，这一进程应该持续考虑到结社自由和集体谈判以及劳动关系和社会对话的核心作用。
11. 多国企业应充分考虑到其经营所在国的既定总体政策目标。它们的活动应当符合国家法律，并契合其经营所在国的发展重点及社会目标和结构。为此，在**多国企业之间、政府之间以及，凡适宜的情境下，在有关全国性的雇主组织和工人组织之间**应进行协商。

12. 东道国政府应根据《宣言》在其境内经营的多国企业中推广良好的社会实践。在考虑到东道国的社会和劳动法律、法规和惯例以及有关国际标准的情况下，各母国政府应根据《宣言》在其国外经营的多国企业中推进良好的社会实践。凡需要时，东道国政府和母国政府都应准备好对有关彼此的倡议进行磋商。

## ► 就业

### 促进就业

13. 为了刺激可持续经济增长和发展，提高生活水平，满足就业需求，以及克服失业和不充分就业，各国政府应宣布和执行一项旨在促进充分、生产性和自由选择就业及体面劳动的积极政策，并将其作为一个主要目标。
14. 对于失业和不充分就业问题最严重的东道国政府，特别是在世界发展中地区，这一点特别重要。在这方面，应牢记《2003 年全球就业议程》，《2007 年国际劳工大会关于促进可持续企业的结论》，经 2022 年修正的《2009 年全球就业契约》和可持续发展目标中的目标 8。
15. 上述第 13 和第 14 段确定了一个框架，在此框架下对多国企业在母国和东道国的就业影响均应给予适当关注。
16. 多国企业，特别是在发展中国家经营的多国企业，应努力增加就业机会并提高就业水平，同时考虑到政府的就业政策和就业目标，以及就业保障和企业的长远发展。
17. 多国企业在开展业务之前，应酌情向有关主管部门以及全国性雇主组织和工人组织征求意见，以尽可能在使其就业计划与国家社会发展政策保持一致。这种协商，如国内企业的情况一样，应该在多国企业与包括工人组织在内的有关各方之间继续进行。
18. 多国企业应酌情与其雇佣工人的代表或这些工人组织的代表和政府机关进行合作，优先重视东道国各层次国民的就业、职业发展、晋升和提高。
19. 多国企业在发展中国家投资时，应考虑直接或间接利用技术创造就业的重要性。在工艺流程性质和有关经济部门普遍存在条件允许的范围内，它们应使技术适应于东道国的需要和特点。在可能的情况下，它们也应该参与东道国适宜技术的开发。
20. 为了促进发展中国家的就业，在世界经济不断扩大的背景下，多国企业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，使用当地原材料，并逐步推进原材料的当地加工。多国企业不应利用这种安排来规避《宣言》的原则所体现的责任。
21. 在认识到在非正规经济中体面劳动赤字最为显著后，各国政府应制定和实施一个综合政策框架，以推动其向正规经济转型。多国企业和其他企业也应为此目标做出贡献。

### 社会保障

22. 各国政府应酌情建立和维护社会保护底线，作为其国家社会保障制度的基本要素；并在国际劳工组织社会保障标准的指导下，在扩大社会保障的战略中实施社会保护底线，逐步确保尽可能多的人口享受较高层次的社会保障。社会伙伴可以在推动这些政策方面发挥作用。多国企业和其他企业可以补充公共社会保障制度，帮助进一步推动其完善，包括通过其自身的雇主资助计划。

### 消除强迫或强制劳动

23. 各国政府应采取有效措施，预防和消除强迫劳动，向受害者提供保护，使其可获得适当和有效的补救措施，例如赔偿和康复，并对实施强迫或强制劳动的肇事者进行制裁。各国政府应与雇主组织和

工人组织协商，制定国家政策和行动计划。这涉及到主管部门开展的系统性行动，以及凡适宜时，与雇主组织和工人组织及其他有关团体协作开展的系统性行动。

- 24. 为了制止强迫或强制劳动，各国政府应当指导和支持雇主和企业采取有效措施，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。
- 25. 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，确保禁止和消除其经营中的强迫或强制劳动。

### 有效消除童工劳动：最低年龄和最恶劣形式

- 26. 各国政府应制定旨在确保有效消除童工劳动的国家政策；立即采取有效措施，确保紧急禁止和消除最恶劣形式的童工劳动；逐步将就业或工作的最低年龄提高到符合青年人最充分的身心发展水平。
- 27. 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，并在其职权范围内立即采取有效措施，以确保紧急禁止和消除最恶劣形式的童工劳动。

### 机会均等和待遇平等

- 28. 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。
- 29. 各国政府应促进从事同等价值工作的男女工人获得同等报酬。
- 30. 多国企业应在其整个经营中遵循不歧视原则，不影响第 18 段所设想的措施，亦不影响旨在纠正历史歧视模式，从而扩大就业机会和待遇平等的政府政策。因此，多国企业应当使资格、技能和经验成为各级人员招聘、安置、培训和晋升的基础。
- 31. 各国政府绝不应要求或鼓励多国企业，以第 28 段所提及的任何理由加以歧视，并在适宜时，应鼓励各国政府就避免就业中出现类似歧视继续进行指导。

### 就业保障

- 32. 各国政府应认真研究多国企业对不同产业部门就业的影响。各国政府以及在各国的多国企业本身应采取适当措施，解决多国企业经营对就业和劳动力市场的影响。
- 33. 多国企业和国内企业应通过积极就业规划，努力为各自的雇员提供稳定的就业机会，遵守经自由谈判所确定的有关就业稳定和社保的义务。鉴于多国企业可能具有的灵活性，其应努力在促进就业保障方面发挥主导作用，特别是在那些停止经营可能会加剧长期失业的国家。
- 34. 考虑到经营的变化(包括因兼并、收购或转产而造成的变化)可能对就业有重大影响，多国企业应当将此类变化以合理的方式通知有关政府当局和它们所雇用的工人及其组织的代表，以便对其影响进行共同审议，在最可能大的程度上减轻不良后果。在因整个企业关闭而涉及集体下岗或解雇的情况下，这一点特别重要。
- 35. 应当避免任意解雇的程序。
- 36. 各国政府应当与多国企业和国内企业合作，为就业被终止的工人提供某种形式的收入保障。

## ▶ 培训

---

37. 各国政府应当与有关各方合作，制定与就业密切联系的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。
38. 多国企业在经营中应当保证酌情为其在东道国雇佣的各级工人都提供有关的培训，以便满足企业的需要和执行国家的发展政策。这种培训应当尽可能地帮助工人发展普遍有用的技能和促进职业机会以及终身学习。在适当的情况下，应在与该国内主管当局、雇主组织和工人组织以及地方主管当局、国家机构和国际机构的合作下履行这项责任。
39. 在发展中国家运营的多国企业应当与国内企业一起，参加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。这些计划的目的是鼓励技能培训、终身学习和发展以及提供职业指导，而且应当与支持这些计划的有关各方联合管理。在切实可行的情况下，多国企业应提供技术人才的服务以支持由政府组织的培训计划，作为对国家发展所做出的贡献。
40. 多国企业与各国政府合作，而且在符合企业有效率经营的情况下，应当在企业内部提供机会，以便在适当领域，如劳动关系领域，扩大地方管理的经验。

## ► 工作条件和生活条件

---

### 工资、福利和工作条件

41. 多国企业经营中所提供的工资、福利和工作条件，不应低于其东道国同类雇主所提供的水平。在那些可能没有同类雇主的国家，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：(1) 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；(2) 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、医疗或食品等基本设施应达到良好的标准。
42. 政府，特别是发展中国家的政府，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多地从多国企业的经营活动中受益。

### 安全和卫生

43. 各国政府应当保证多国企业和国内企业制定适当的安全卫生标准，并有助于企业形成预防性安全卫生文化，逐步建立安全卫生的工作环境。这将包括采取措施打击侵害妇女和男子的工作场所暴力，并关注建筑安全。还应当考虑到有关国际劳工标准，包括职业病目录，以及劳工组织现有出版物目录中关于职业安全与卫生问题的劳工组织行为守则和准则。应当向职业事故或疾病受害者提供补偿。
44. 根据国家的要求，多国企业应当考虑到它们在整个企业中的有关经验，包括关于所有特殊危害因素的知识，保持最高的安全卫生标准。它们也应向工人代表，以及在提出此类要求的情况下向所有其经营所在国的主管当局和工人组织与雇主组织，提供它们在其他国家所遵守又与其当地经营活动有关的安全卫生标准的情况。特别是，它们应当使有关人员知晓与新产品和新工艺流程相关的所有特殊危害因素和有关的保护性措施。在审查产业安全和卫生危害的原因方面，以及在整个企业实行由此带来的改善措施方面，它们应当与同类国内企业一样，可以发挥主导作用。
45. 多国企业应当与从事起草和通过国际安全和卫生标准的国际组织共同工作。
46. 根据国家惯例，多国企业应当与安全卫生主管当局、工人及其组织的代表和已建立的安全卫生组织充分合作。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及其组织的代表签订的协议中。

## ▶ 劳动关系

47. 多国企业在整个运营中应当遵守劳动关系标准。

### 结社自由和组织权利

48. 多国企业所雇用的工人以及国内企业所雇用的工人应当无任何区别地有权建立组织，并在符合有关组织的规则的情况下，无需经事先批准就加入他们自己所选择的组织。他们还应当享有充分的保护，使其免于在就业方面遭受排斥工会的歧视。
49. 代表多国企业或者这些企业所雇用的工人的组织，应当享受适当的保护，在其建立、运行或管理方面不受彼此或彼此代理人或成员之间的干涉行动的干扰。
50. 凡适宜时，根据当地的情况，多国企业应当支持有代表性的雇主组织。
51. 鉴于允许代表多国企业及其所雇用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的重要性，应敦促那些尚未这样做的国家政府实施第 87 号公约第 5 条的原则。
52. 在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。
53. 多国企业和国内企业的工人代表在自己举行会议进行协商和交换意见时不应受到阻碍，只要企业经营活动的运行以及管理企业与工人及其组织的代表之间关系的正常程序不会因此而遭到损害。
54. 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，为共同关心的事项进行协商而要求入境时，各国政府不应仅仅由于这种资格而对其入境加以限制。

### 集体谈判

55. 根据国家法律和惯例，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。
56. 应采取适合本国情况的措施，鼓励和促进充分建立与利用雇主或雇主组织和工人组织之间的自愿谈判机制，以便通过集体协议的方式规范就业条款和条件。
57. 多国企业以及国内企业，应当向工人代表提供可能为帮助他们制订有效集体协议所需的设施。
58. 多国企业应使其开展经营活动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。
59. 多国企业，在与工人代表就就业条件问题进行真诚谈判的情况下，或者在工人行使组织权的时候，不应威胁利用权利来将某一业务单位的全部或部分转移出有关国家，从而不正当地影响这些谈判或阻碍工人行使组织权；也不应当从国外子公司调派工人进来，从而破坏与工人代表的真诚谈判或破坏工人行使他们的组织权。
60. 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，以及保证相互尊重的权利和责任的条款。



61. 多国企业应当向工人代表提供与有关实体进行有意义的谈判所需的信息，且在符合当地法律和惯例的情况下，也应当提供信息，使他们能够对该实体的经营情况或在适当的情况下，对整个企业的经营情况形成真实公平的看法。
62. 在法律和惯例允许的条件下，各国政府应当应工人组织代表的要求，提供有关企业开展经营活动的产业的情况，这将帮助在集体谈判过程中制定客观的标准。在这种背景下，多国企业以及国内企业应当积极地满足各国政府就其经营活动的有关情况提出的要求。

## 协商

63. 在多国企业以及国内企业中，经雇主、工人及其代表一致同意所制定的制度，根据国家法律和惯例，应当规定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。

## 获得补救和审查申诉

64. 作为其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、行政、立法或其他适当手段，确保在这种侵权行为发生在其境内和/或管辖范围内时，任何受影响的工人都有机会获得有效的补救。
65. 多国企业应利用其杠杆作用，鼓励其商业伙伴提供有效的手段，对侵犯国际公认的人权行为进行补救。
66. 多国企业以及国内企业应当尊重它们所雇用的工人的权利，将他们所有的申诉以符合下列规定的方式加以处理：任何单独或与其他工人一起提出申诉的工人，认为他/她有理由提出申诉时，应当有权利提出这种申诉，而不应因此而遭受任何偏见，并且有权使这种申诉根据适当的程序得到审查。对那些不遵守劳工组织关于结社自由、组织和集体谈判权利、歧视、童工劳动、强迫劳动以及安全和卫生的工作环境等公约之原则的国家，当多国企业在这些国家经营时，这一点特别重要。

## 劳动争议的解决

67. 各国政府应当确保提供适合国情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。该程序应免费、快捷。
68. 多国企业以及国内企业，应当与它们所雇用的工人的代表和组织共同寻求建立适合国情的自愿调解机制。这可能包括自愿仲裁的规定，以便帮助预防和解决雇主和工人之间的劳动争议。在自愿调解机制中，雇主和工人应当具有平等代表权。

## ► 附录 I

### 《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》涉及到的 国际劳工组织宣言、国际劳工公约和建议书、业务守则、 准则和其他指导性文件一览表

#### A. 国际劳工组织宣言

- 经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》
- 经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》

#### B. 国际劳工公约和建议书

|            |  |
|------------|--|
| 强迫劳动       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《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)</li> <li>• 《1957 年废除强迫劳动公约》(第 105 号)</li> <li>• 《2014 年强迫劳动(补充措施)建议书》(第 203 号)</li> </ul>   |
| 童工劳动       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1973 年最低年龄公约》(第 138 号)和《1973 年最低年龄建议书》(第 146 号)</li> <li>• 《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)</li> </ul>   |
| 非歧视        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1951 年同酬公约》(第 100 号)和《1951 年同酬建议书》(第 90 号)</li> <li>• 《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)</li> </ul>  |
| 结社自由与集体谈判  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1948 年结社自由与保护组织权利公约》(第 87 号)</li> <li>• 《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)</li> <li>• 《1981 年集体谈判公约》(第 154 号)和《1981 年集体谈判建议书》(第 163 号)</li> </ul>   |
| 安全和卫生的工作环境 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1981 年职业安全与卫生公约》(第 155 号)和《1981 年职业安全与卫生建议书》(第 164 号)，以及《1981 年职业安全与卫生公约的 2002 年议定书》</li> <li>• 《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)</li> </ul>  |
| 劳动关系       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1971 年工人代表公约》(第 135 号)</li> <li>• 《1951 年自愿调解和仲裁建议书》(第 92 号)</li> <li>• 《1952 年企业合作建议书》(第 94 号)</li> <li>• 《1967 年企业内情况交流建议书》(第 129 号)</li> <li>• 《1967 年冤苦审查建议书》(第 130 号)</li> </ul>  |
| 就业促进       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1964 年就业政策公约》(第 122 号)和《1964 年就业政策建议书》(第 122 号)</li> <li>• 《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)</li> <li>• 《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)</li> <li>• 《1998 年在中小企业创造就业建议书》(第 189 号)</li> <li>• 《2002 年促进合作社建议书》(第 193 号)</li> </ul> |

|         |  |
|---------|--|
| 待遇平等    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 《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)</li> <li>● 《2010年艾滋病建议书》(第 200 号)</li> </ul>   |
| 就业保障    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 《1982年终止雇佣公约》(第 158 号)和《1982年终止雇佣建议书》(第 166 号)</li> </ul>   |
| 培训      | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 《1975年人力资源开发公约》(第 142 号)</li> <li>● 《2004年人力资源开发建议书》(第 195 号)</li> </ul>  |
| 工作条件    | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 《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)</li> <li>● 《1961年工人住房建议书》(第 115 号)</li> <li>● 《1962年缩短工时建议书》(第 116 号)</li> </ul>   |
| 职业安全与卫生 | <ul style="list-style-type: none"> <li>● 《1977年工作环境(空气污染、噪音和振动)公约》(第 148 号)和《1977年工作环境(空气污染、噪音和振动)建议书》(第 156 号)</li> <li>● 《1981年职业安全与卫生公约(2002年议定书)》</li> <li>● 《1985年职业卫生设施公约》(第 161 号)和《1985年职业卫生设施建议书》(第 171 号)</li> <li>● 《1986年石棉公约》(第 162 号)和《1986年石棉建议书》(第 172 号)</li> <li>● 《1988年建筑业安全和卫生公约》(第 167 号)和《1988年建筑业安全和卫生建议书》(第 175 号)</li> <li>● 《1990年化学品公约》(第 170 号)和《1990年化学品建议书》(第 177 号)</li> <li>● 《1993年预防重大工业事故公约》(第 174 号)和《1993年预防重大工业事故建议书》(第 181 号)</li> <li>● 《1995年矿山安全与卫生公约》(第 176 号)和《1995年矿山安全与卫生建议书》(第 183 号)</li> <li>● 《2001年农业中的安全与卫生公约》(第 184 号)和《2001年农业中的安全与卫生建议书》(第 192 号)</li> <li>● 《1960年辐射防护建议书》(第 114 号)</li> <li>● 《1963年机械防护建议书》(第 118 号)</li> <li>● 《1971年苯建议书》(第 144 号)</li> <li>● 《1974年职业癌建议书》(第 147 号)</li> <li>● 《2002年职业病目录建议书》(第 194 号)</li> </ul> |

|         |   |
|---------|---|
| 社会保护    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1952 年社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)</li> <li>• 《1964 年工伤津贴公约》(第 121 号)[附表一于 1980 年修订]</li> <li>• 《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)</li> <li>• 《2012 年社会保护底线建议书》(第 202 号)</li> </ul> |
| 治理      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1947 年劳动监察公约》(第 81 号)</li> <li>• 《1969 年(农业)劳动监察公约》(第 129 号)</li> <li>• 《1976 年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)</li> </ul>  |
| 土著和部落居民 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1989 年土著和部落居民公约》(第 169 号)</li> </ul>  |
| 特殊类别的工人 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《1958 年种植园公约》(第 110 号)和《1958 年种植园建议书》(第 110 号)</li> <li>• 经修正的《2006 年海事劳工公约》</li> </ul>  |

### C. 国际劳工组织业务守则、准则和其他指导性文件

国际劳工组织详细阐述了解决具体问题的业务守则、准则和其他指导性文件。这些文书的目录和文本的链接，可以在“劳工组织工商业服务台”的网站上获取—[www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)。

## ▶ 附录 II

### 业务工具

#### 1. 推广<sup>1</sup>

国际劳工局理事会全面负责推广《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)。理事会定期审查总体战略和基本活动，以便与国际劳工组织所有成员国的政府、雇主组织和工人组织一起推广本文书。

##### (a) 区域后续行动<sup>2</sup>

区域后续行动机制包括在该区域的国际劳工组织成员国推动和实施《多国企业宣言》的区域报告。区域报告主要是基于对这些成员国的政府、雇主组织和工人组织进行的问卷调查所获得的信息，国际劳工组织区域会议特别会议提供一个三方对话平台，进一步讨论区域一级的推广活动。区域报告基于四年周期，每个周期结束时都将向理事会提交一份报告。

##### (b) 国家一级的推广/三方指定的国家联络点推广<sup>3</sup>

认识到加强《多国企业宣言》的原则对国家一级的包容性增长和体面劳动的影响和贡献，需要三方成员、国家三方成员——政府、雇主和工人——的坚定承诺，这一认识鼓励任命基于三方成员的国家联络点(第 144 号公约的指导方针)，在国家范围内适当和有意义地促进落实《多国企业宣言》及其原则。

若有与《宣言》原则有关的类似工具和程序存在，鼓励各国政府促进社会伙伴参与其中。

国家联络点在国家一级积极推进《多国企业宣言》原则的努力可能包括：提高政府部门和机构、多国企业以及雇主组织和工人组织对《多国企业宣言》原则的认识；举办能力建设活动；并尽可能以当地语言开发在线信息和对话平台。资源有限或能力有限的国家联络点可以逐步扩大其外联活动。

国家联络点不妨为三方成员和多国企业组织“三方+”对话平台，讨论机遇并确定多国企业在国家范围内的运营带来的挑战。这种对话可以借鉴过去的经验、教训和最佳做法；如《多国企业宣言》第 12 段所述，它们还可以包括母国和东道国之间的对话。

国家联络点应努力促进《多国企业宣言》的原则，并以对三方成员而言透明、便捷和负责的方式促进对话。它们应邀与其他国家的同行沟通和合作，以便在全球范围内交流想法并提高对《多国企业宣言》的认识。鼓励它们定期向国际劳工局通报其活动情况。劳工局向成员国提供支持，以建立国家联络点，并开展有关《多国企业宣言》的宣传和对话促进活动。

<sup>1</sup> 由国际劳工局理事会第 317 届会议(2013 年 3 月)和第 320 届会议(2014 年 3 月)通过。

<sup>2</sup> 由国际劳工局理事会第 320 届会议(2014 年 3 月)通过。

<sup>3</sup> 由国际劳工局理事会第 317 届会议(2013 年 3 月)通过并经第 329 届会议(2017 年 3 月)修订。

## (c) 国际劳工局的推广工作

(i) 技术援助<sup>4</sup>

推广该文书的总体战略和基本活动还包括向各国政府、雇主和工人提供国家一级的援助。

(ii) 信息和指导<sup>5</sup>

有关在企业运营中使用的《**多国企业宣言**》原则或基本国际劳工标准中所载原则的更多信息和指导，可通过“劳工组织面向工商业的国际劳工标准服务台”获取。国际劳工局的这种免费和保密服务回答个人问题，还包括一个按专题组织的专门网站，在这里公司、**工会和其他用户**可以找到信息、实用工具和培训机会以及问题和答案，帮助他们把《**多国企业宣言**》的原则付诸实践。

[www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) 和 [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)

2. 公司-工会对话<sup>6</sup>

承认对话是《**多国企业宣言**》的核心，这一程序有助于支持多企业公司和受影响的工人代表，特别是**工会代表就落实《多国企业宣言》原则进行对话**。国际劳工组织作为国际劳工标准的全球权威机构，其独特地位在于可以**支持或促进这种对话**，作为其总体战略的一部分，以**促进其中所涉及的各方采纳《多国企业宣言》原则**。

如果公司和工会自愿同意利用国际劳工局的设施毫无偏见地进行会面和商谈，劳工局将为共同关心的问题讨论提供中立的场所。为此，劳工局将确定并保持一份合格的协调人名单，并在必要时提供支持，以确保他们有效地履行其职责。

劳工局和参与者应对对话进程严格保密。与保密相关的问题将由参与者提前商定。在这方面，劳工局将与国际劳工组织雇主组和工人组的秘书处协商，制定保密标准和做法，供对话进程参与者审议。

对话参与者将由公司和工会决定。

根据请求的性质，劳工局为公司-工会对话提供的对话设施可能包括：

- (a) 为各方进行有意义的对话提供中立的场所；
- (b) 在公司-工会对话期间提供意见，作为技术或专家顾问，引导公司-工会对话；
- (c) 促进对话。

公司-工会对话是基于双方的共识，其内容不得用于任何约束性程序。

劳工局应在对话结束时通知工人组和雇主组的秘书处对话已经结束。

该程序应通过“劳工组织工商业服务台”、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点或类似的工具和程序进行推广。

<sup>4</sup> 由国际劳工局理事会第 317 届会议(2013 年 3 月)和第 320 届会议(2014 年 3 月)通过。

<sup>5</sup> 由国际劳工局理事会第 301 届会议(2008 年 3 月)通过。

<sup>6</sup> 由国际劳工局理事会第 317 届会议(2013 年 3 月)通过并经第 329 届会议(2017 年 3 月)修订。

### 3. 通过解释其规定(解释程序)审议涉及在实施《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》问题上的争议的程序<sup>7</sup>

1. 该程序的目的是在必要时解释《宣言》的规定，以解决《宣言》在推荐给各方时因实际情况而引起对其含义认识上的分歧。
2. 该程序绝不应与现行国家或国际劳工组织程序重复或冲突。因此，在下列情况下不得援用本程序：
  - (a) 涉及到国家法律和惯例；
  - (b) 涉及到国际劳工公约和建议书；
  - (c) 涉及到属于结社自由程序负责解决的事项。

以上意味着有关国家法律和惯例的问题应当由适当的国家机制负责进行审议；有关国际劳工公约和建议书的问题，应当通过《国际劳工组织章程》中第 19 条、22 条、24 条和第 26 条规定的程序来审查，或者通过政府向劳工局提出的非正式解释请求进行审查；涉及结社自由的问题应当通过国际劳工组织适用于该领域的特殊程序来进行审议。

3. 当国际劳工局收到对《宣言》的解释请求时，劳工局应确认收到并将其提交理事会负责人。劳工局根据第 5 条(b)款和(c)款，将直接收到的来自某一组织的解释请求，通知政府以及相关的国家雇主组织和工人组织。
4. 理事会负责人应在各组协商后一致决定是否根据程序受理请求。如果不能达成一致，那该请求应提交理事会决定。
5. 要求作出解释的请求可以经由下列机构提交劳工局：
  - (a) 通常是由成员国政府自发提交或应国家雇主组织或工人组织的要求提交；
  - (b) 由国家和/或行业一级的具有代表性的国家雇主组织或工人组织提交，但须符合第 6 条规定的条件。这些请求通常应当通过相关国家的全国性组织提交；
  - (c) 由国际雇主组织或工人组织替有代表性的国家隶属机构提交。
6. 在第 5 条(b)款和(c)款两种情况下，可以提交请求，如果能证明：
  - (a) 有关政府拒绝将请求提交给劳工局；或者，
  - (b) 自该组织提交给政府三个月之后，没有收到政府方面的任何表态。
7. 如受理请求，劳工局应与理事会负责人协商编写一份答复草案。要使用所有适当的信息来源，包括来自有关国家的政府、雇主和工人的信息源。负责人可能会要求劳工局提出一个应提供资料的时间期限。

<sup>7</sup> 经国际劳工局理事会第 232 届会议(1986 年 3 月)通过，以替换理事会第 214 届会议(1980 年 11 月)通过的“程序第四部分”，并经第 329 届会议(2017 年 3 月)修订。

8. 为可受理请求所编写的答复草案应由理事会审议批准。
9. 答复一经批准，应转发有关各方，并在国际劳工局《官方公报》上公布。





[ilo.org/mnedeclaration](https://ilo.org/mnedeclaration)