



国际  
劳工  
组织

第17届亚洲和太平洋区域会议

2022年12月6日至9日, 新加坡

## ▶ 多国企业、发展和 和体面劳动

关于在亚太区域和阿拉伯国家促进和  
实施《关于多国企业和社会政策的  
三方原则宣言》的报告

第二轮区域报告 (2018-2023年)

## ▶ 多国企业、发展和体面劳动

关于在亚太区域和阿拉伯国家促进和  
实施《关于多国企业和社会政策的  
三方原则宣言》的报告

第二轮区域报告(2018-2023 年)

版权 © 国际劳工组织，2022 年

2022 年第一版

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：ILO Publishing (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, 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。

---

多国企业、发展和体面劳动：关于在亚太区域和阿拉伯国家促进和实施  
《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》的报告

ISBN 978-92-2-038066-6 (print)

ISBN 978-92-2-038067-3 (Web PDF)

还提供英文版：ISBN 978-92-2-033622-9 (print); ISBN 978-92-2-033623-6 (web PDF)

阿拉伯文版：ISBN 978-92-2-038030-7 (print); ISBN 978-92-2-038031-4 (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)

---

版式由 RELMEETINGS 设计：APRM-17-MNE Declaration-[ENTER-221013-001]-Ch.docx

瑞士印刷

## ▶ 前言

关于促进和实施《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)的区域报告是区域推广该文书工作的一个组成部分。《多国企业宣言》是国际劳工组织(劳工组织)就负责的商业行为的劳工层面向多国企业和本国企业、政府、雇主组织和工人组织提供直接指导的唯一文书。

作为 2014 年理事会通过的《多国企业宣言》宣传战略的一部分,2014 年至 2018 年编制了第一轮区域报告,以筹备第 18 届美洲区域会议(2014 年 10 月 13 日至 16 日,秘鲁利马),第 13 届非洲区域会议(2015 年 11 月 30 日至 12 月 3 日,埃塞俄比亚的斯亚贝巴),第 16 届亚洲及太平洋区域会议(2016 年 12 月 6 日至 9 日,印度尼西亚巴厘岛)和第 10 届欧洲区域会议(2017 年 10 月 2 日至 5 日,土耳其伊斯坦布尔)。劳工组织理事会于 2018 年 3 月讨论了关于这四份报告的主要趋势和结论以及这些区域会议期间特别会议成果的全球报告。

本报告是根据附件二所述经修订的《多国企业宣言》(2017 年)的区域后续行动工具编写的新一轮区域报告的第三份。本周期的第一份区域报告是为筹备第 19 届美洲区域会议(2018 年 10 月 2 日至 5 日,巴拿马)而编写的,第二份报告是为筹备第 14 届非洲区域会议(2019 年 12 月 3 日至 6 日,科特迪瓦阿比让)而编写的。劳工组织区域会议期间的一次特别会议为三方对话提供了一个平台,以讨论在区域一级进一步开展推广活动。

第 16 届亚洲及太平洋区域会议通过的《巴厘宣言》指出,在第 17 届亚洲及太平洋区域会议召开之前,本区域各成员国应执行的政策优先事项中,“通过促进和实施劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》,最大限度地增加通过投资、贸易和跨国企业的运营获得体面劳动的机会”。本报告主要依据这些成员国政府以及雇主组织和工人组织通过调查问卷提供的信息,评估了通过一系列干预措施,包括提高认识和能力建设、研究、技术咨询、支持任命宣传《多国企业宣言》的国家联络点,促进国家和跨方面的对话,并支持采取集体行动和具体举措,解决已查明的体面劳动赤字问题。所有这些干预措施,以《多国企业宣言》为基础,旨在增加亚太区域和阿拉伯国家成员国的机会,更好地利用贸易和投资协定以及多国企业运营活动所提供的机会,促进人人享有体面劳动。

本报告还就在亚太区域和阿拉伯国家进一步促进和实施《多国企业宣言》提供了可供审议的内容。我们相信,本报告将促进各国政府、雇主和工人之间就与外国直接投资和多国企业在国家和区域两级运营相关的体面劳动方面的机会和挑战开展进一步的对话,并促进交流经验和汲取教训。

企业司多国企业和企业参与科负责本报告的编写,谨向花时间填写调查问卷并传回的各国政府、雇主组织和工人组织表示衷心感谢。我们还感谢劳工组织总部和外地办事处的工作人员,特别是雇主活动局和工人活动局,感谢他们在收集资料和编写本报告的不同阶段所给予的支持、指导和评论。

企业司

司长

维克·范武伦

多国企业和企业参与科

科长

吉萨·罗兰斯



## ▶ 目录

	页次
前言.....	iii
致谢.....	viii
简称表.....	1
<b>1. 导言.....</b>	<b>2</b>
<b>2. 《多国企业宣言》及其在亚太区域和阿拉伯国家的推广和实施 .....</b>	<b>5</b>
2.1 《多国企业宣言》的原则.....	5
2.2 操作工具 .....	6
2.3 亚太区域和阿拉伯国家促进和实施《多国企业宣言》的活动 .....	7
<b>3. 亚太区域外国直接投资的趋势.....</b>	<b>13</b>
3.1 新冠疫情危机与亚太区域的外国直接投资 .....	14
3.1.1 流入该区域的外国直接投资 .....	14
3.1.2 该区域的外国直接投资流出量.....	18
3.2 新冠疫情危机与亚太区域的贸易 .....	21
3.2.1 全球贸易放缓的迹象及其对本区域的影响 .....	23
3.2.2 新冠疫情对地区贸易流动的影响.....	24
3.3 多国企业和体面劳动面临的挑战和政策.....	27
3.4 贸易和投资政策在促进体面劳动方面的作用.....	29
<b>4. 在亚太区域和阿拉伯国家推进《多国企业宣言》的原则：政府、雇主和工人的看法.....</b>	<b>31</b>
4.1 对《多国企业宣言》原则的认识.....	32

4.2 《多国企业宣言》最相关的领域以及亚太区域和阿拉伯国家三方成员的主要举措 .....	35
4.2.1 一般政策 .....	35
4.2.2 就业 .....	37
4.2.3 培训 .....	41
4.2.4 工作和生活条件 .....	41
4.2.5 劳资关系 .....	43
4.2.6 其他 .....	46
4.3 关于多国企业活动的对话和协商 .....	46
4.3.1 政府 .....	46
4.3.2 雇主组织 .....	48
4.3.3 工人组织 .....	50
4.4 促进《多国企业宣言》的原则 .....	52
4.4.1 政府 .....	54
4.4.2 雇主组织 .....	55
4.4.3 工人组织 .....	56
4.5 其他信息 .....	56
<b>5. 结束语 .....</b>	<b>61</b>
参考文献 .....	62
附录一. 政府、雇主组织和工人组织调查问卷 .....	65
附录二. 亚太区域和阿拉伯国家作出答复的政府、雇主组织和工人组织清单 .....	75
附录三. 《多国企业宣言》的原则 .....	78
附录四. 亚太区域和阿拉伯国家成员国批准的国际劳工组织核心公约清单 .....	81
附录五. 亚太区域和阿拉伯国家成员国就《多国企业宣言》提及的其他公约批准情况清单 .....	83
<b>专栏</b>	
2.1 亚太区域工商业与人权国家行动计划提及国际劳工标准、宣言和服务的实例 .....	10

## 表

4.1 2020 年与 2016 年回复率比较 .....	31
4.2 《多国企业宣言》涵盖的领域.....	32
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(%).....	33
4.4 政府、雇主组织和工人组织促进《多国企业宣言》原则的活动或举措.....	53

## 图

3.1 2006-2021 年流入亚太区域的外国直接投资(以 10 亿美元计) .....	15
3.2 2015-2020 年流入亚太区域的绿地外国直接投资 .....	16
3.3 2020 年按月计算流入亚太区域的绿地外国直接投资的同比百分比变化(%) .....	17
3.4 2020 年按次区域分列的流入亚太区域的绿地外国直接投资同比百分比变化(%).....	18
3.5 2006-2021 年亚太区域外国直接投资的流出量(以 10 亿美元计).....	19
3.6 2015-2020 年亚太区域绿地外国直接投资流出量 .....	20
3.7 2020 年按月计算亚太区域绿地外国直接投资流出量的同比百分比变化(%) .....	20
3.8 2020 年亚太区域按次区域分列绿地外国直接投资流出量的同比百分比变化(%).....	21
3.9 2006-2021 年亚太区域在世界商品出口中的占比(%).....	22
3.10 2020 年亚太区域按次区域分列在世界商品进出口和全球国内生产总值中的占比(%).....	23
3.11 2006-2020 年亚洲商品进出口量的年度变化(%) .....	24
3.12 2020 年亚太区域部分国家季度商品出口量同比百分比变化(%) .....	25
3.13 2020 年亚太区域部分国家季度服务出口额同比百分比变化(%) .....	26
3.14 2021 年亚太次区域季度商品出口量同比百分比变化(%) .....	26
3.15 2021 年亚太区域选定国家季度服务出口额同比百分比变化(%) .....	27
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(%).....	34
4.2 对话和协商：政府 .....	46
4.3 对话和协商：雇主组织.....	49
4.4 对话和协商：工人组织.....	50
4.5 政府、雇主组织和工人组织共同开展的活动和举措概览.....	53



## ▶ 致谢

---

本报告由国际劳工组织(劳工组织)企业司多国企业和企业参与科编写。在吉萨·雷兰的总体指导下安妮·范·克拉维伦负责报告的起草并协调制作过程。第三章“亚太区域外国直接投资的趋势”由以下人员合著：佩林·塞克勒·理查迪(劳工组织研究司全球化、竞争力和劳工标准科)、克里斯蒂安·维格兰(劳工组织亚洲及太平洋区域办事处区域经济和社会分析科)和安妮·范·克拉维伦和阿梅莉·杜瓦尔(劳工组织企业司多国企业和企业参与科)。第四章“在亚太区域和阿拉伯国家促进《多国企业宣言》的原则”由安妮·范·克拉维伦和阿梅莉·杜瓦尔共同撰写。企业司多国企业和企业参与科的金耀民提供了全面协助并编写了附件。工人活动局和雇主活动局提供的评论意见进一步充实了报告内容。戴安娜·基罗斯提供了行政支持。

报告的英文版由约翰·道森编辑。阿拉伯文本由哈桑·塞布瑞翻译，由官方文件处阿拉伯文科负责编辑和格式编排。中文本由官方文件处中文科负责翻译、编辑和格式编排。

劳工组织文件和出版物制作、印刷和发行处的何塞·加西亚在报告的整个制作过程中提供了大量支持。普里西拉·拉奇曼负责封面设计。

## ▶ 简称表

东盟	东南亚国家联盟
FDI	外国直接投资
GDP	国内生产总值
劳工组织	国际劳工组织
多国企业	多国企业
《多国企业宣言》	《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》
开放在线课程	大规模开放式在线课程
国家行动计划	国家行动计划
国家联络点	国家联络点
经合组织	经济合作与发展组织
《区域经济伙伴协定》	《区域全面经济伙伴关系协定》
亚洲供应链计划	亚洲负责的供应链(项目)
开发署	联合国开发计划署
亚太经社会	联合国亚洲及太平洋经济社会委员会
世界投促机构协会	世界投资促进机构协会
世贸组织	世界贸易组织

## 1

# 1. 导言

---

本报告是《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)区域后续行动的一部分,它概述了国际劳工组织(劳工组织)亚太区域和阿拉伯国家成员国<sup>1</sup>的政府以及雇主组织和工人组织为提高对《多国企业宣言》所载建议的认知并促进其实施而开展的活动。

本报告是为亚太区域和阿拉伯国家编写的第二份报告。第一份报告是在筹备第 16 届亚洲及太平洋区域会议(2016 年 12 月 6 日至 9 日,印度尼西亚巴厘岛)时编写的,并在区域会议期间的一次特别会议上进行了讨论。2016 年 12 月在第 16 届亚太区域会议上通过的《巴厘宣言》呼吁该区域各国政府、工人组织和雇主组织采取行动,为促进包容性增长、社会正义和体面劳动做出更大努力。第 16 届亚洲及太平洋区域会议通过的《巴厘宣言》指出,在第 17 届亚洲及太平洋区域会议召开之前,本区域各成员国应执行的政策优先事项中,“通过促进和实施劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》,最大限度地增加通过投资、贸易和跨国企业的运营获得体面劳动的机会”。

---

<sup>1</sup> 劳工组织亚太区域的成员国有:阿富汗、澳大利亚、孟加拉国、文莱达鲁萨兰国、柬埔寨、中国、库克群岛、斐济、印度、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、日本、基里巴斯、大韩民国、老挝人民民主共和国、马来西亚、马尔代夫、马绍尔群岛、蒙古、缅甸、尼泊尔、新西兰、巴基斯坦、帕劳、巴布亚新几内亚、菲律宾、萨摩亚、新加坡、所罗门群岛、斯里兰卡、泰国、东帝汶、汤加、图瓦卢和瓦努阿图;阿拉伯国家成员国有:巴林、伊拉克、约旦、科威特、黎巴嫩、巴勒斯坦被占领土、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。

本报告是根据通过向劳工组织 47 个亚太区域和阿拉伯国家成员国政府以及雇主组织和工人组织发出的调查问卷直接收集的信息而编写的，这些国家将参加 2022 年 12 月 6 日至 9 日举行的第 17 届亚洲及太平洋区域会议。调查问卷于 2020 年 2 月通过多种渠道发放。将截至 2020 年 8 月的答复收入了本报告。

答复率略低于 2016 年的答复率，2016 年编制了亚太区域和阿拉伯国家《多国企业宣言》后续行动的第一份区域报告。共收到 47 个成员国的 64 份答复，其中 22 份来自 18 个成员国的政府、雇主组织和 12 个国家的工人组织。在某些情况下，从每个成员国收到的三方群体的答复不止一份。这些答复提供了三方成员在实施《多国企业宣言》的建议、对话和协商方面所面临的各种机遇和挑战，以及它们为提高对《多国企业宣言》各领域（一般政策、就业、培训、工作和生活条件以及劳资关系）的认知而开展的宣传活动。

鉴于新冠疫情的出现，这一信息收集工作是在非常艰难的情况下进行的，这场卫生危机很快演变成为经济危机和社会危机，不仅危及数百万人的健康，而且危及他们的就业、收入和生计。这场疫情对设在该企业或在区域内进行贸易和投资的企业产生了强烈的影响。2020 年，流入和流出亚太区域的外国直接投资(FDI)受到重创。在疫情期间，该区域的国际贸易以及该区域内的国际贸易也大幅度下降。企业及其供应链受到严重影响，因此，许多企业，无论大小，跨国公司还是本国企业，都不得不缩减规模、转移业务或完全停止运营，数百万工人受到不利影响。这场危机使人们关注工资、就业稳定性、职业安全和卫生以及结社自由方面持续存在的不平等和体面劳动赤字。妇女、青年和移民工人等弱势群体受到的影响尤为严重。

需要在国际、区域和国家各级采取政策和举措，以便支持向更负责任和更具韧性的供应链过渡，并减轻危机后对工人的负面影响。正如《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》(2019 年)所强调的那样，“社会对话有助于社会的整体凝聚力，对于运行良好的生产性经济至关重要”。在新冠疫情危机及其影响的背景下，这种对话是为以人为本、强劲和基础广泛的复苏制定有效政策的关键。不仅政府，而且雇主组织和工人组织也在危机应对中发挥着关键作用。

关于在亚太区域促进和实施《多国企业宣言》的本报告的结构如下：

- ▶ **第二章**概述了《多国企业宣言》、其原则和操作工具，并着重介绍了劳工组织在亚太区域和阿拉伯国家为支持各国政府、雇主和工人促进和落实该文书而开展的活动。
- ▶ **第三章**介绍了亚太区域外国直接投资和贸易的主要趋势，并简要回顾了这些趋势对体面劳动构成的挑战，以及贸易和投资政策尤其在推进体面劳动成果目标方面可发挥的作用。
- ▶ **第四章**分析了调查问卷中所收集的劳工组织亚太区域成员国和阿拉伯国家政府、雇主组织和工人组织关于如何在本国促进和实施《多国企业宣言》的原则的答复容纳。
- ▶ **第五章**最后就进一步促进《多国企业宣言》的关键问题和建议提出了看法，以期在亚太区域和阿拉伯国家更广泛地实施《多国企业宣言》的原则。

# 2

## 2. 《多国企业宣言》及其在亚太区域和阿拉伯国家的推广和实施

### ▶ 2.1 《多国企业宣言》的原则

《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)阐述了就业、培训、工作和生活条件、劳资关系等领域的原则,以及建议政府、雇主组织和工人组织以及多国企业在自愿基础上奉行的一般政策。因此,该宣言是劳工组织向国家企业和多国企业提供直接指导的唯一文书,也是世界各国政府、雇主和工人拟订并通过的全球性社会政策领域的唯一三方文书。该文书于1977年首次通过,最近一次修订是在2017年3月(劳工组织2017)。

《多国企业宣言》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”(第2段)。这一目标“通过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,以及通过各国政府与各国雇主组织和工人组织之间的合作,这一目标将得到进一步加强”(第3段)。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。

《多国企业宣言》中所载的指导原则以国际劳工标准为基础,反映了上述领域的良好实践。《多国企业宣言》概述了国家和企业在实现其目标方面的不同作用和责任,《工商业与人权指导原则:在人权领域执行联合国“保护、尊重和补救”框架》也采用了这种做法(联合国,2011年)。

《多国企业宣言》没有对多国企业作出明确的法律定义,但包括“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。……除非另有规定,‘多国企业’一词……指各实体(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进行合作和提供协助,以促进遵守本宣言所规定的原则。”《多国企业宣言》还认识到,“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,从而有助于进一步推动实现《多国企业宣言》的目标。”

《多国企业宣言》在“一般政策”一章中强调,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公认的国际法规所自由定立的承诺。它们应尊重《世界人权宣言》(1948年)和相应的《公民及政治权利国际公约》和《经济、社会及文化权利国际公约》(1966年),以及《国际劳工组织章程》及其原则,其中,言论和结社自由对于持续进步至关重要。《多国企业宣言》还指出,所有各方都应为实现劳工组织《1998年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》(1998年)做出贡献,并在这方面强调了公司尊重人权的责任以及《联合国工商业与人权指导原则》中概述的尽职调查指南。为了实现《多国企业宣言》的目标,尽职调查程序应考虑到结社自由和集体谈判以及劳资关系和社会对话的核心作用,作为持续进程的一部分。

“一般政策”一章还指出，多国企业应充分考虑到其所在国家既定的总体政策目标，其活动应当符合国家法律，并契合其所在国家的发展重点及社会目标和结构。为此，应在多国企业、政府以及凡适宜时，有关全国性雇主组织和工人组织之间进行协商。东道国政府应根据《多国企业宣言》在其境内经营的多国企业中推广良好的社会实践，各母国政府应根据《多国企业宣言》在促进其国外经营的多国企业中推进良好的社会实践。东道国和母国政府应随时准备在需要进行协商。

《多国企业宣言》的其余各章规定了就业领域的原则(促进就业、社会保障、强迫劳动和童工劳动、机会平等和就业保障)；培训；工作条件和生活条件(工资和工作条件、安全和卫生)；以及产业关系(结社自由、集体谈判、协商、获得补救和审查申诉以及解决劳动争议)。最近的修订加强了《多国企业宣言》，增加并重新拟订了一些原则，处理与社会保障、强迫劳动、从非正规经济向正规经济转型、工资、安全和卫生、侵犯劳工权利行为受害者获得补救和赔偿等有关的具体问题。

修订后的《多国企业宣言》包括两个附件。附件一列出了与《多国企业宣言》有关的劳工组织文书和指导性文件一览表，附件二概述了一系列促进政府、企业、雇主组织和工人组织采纳《多国企业宣言》原则的操作工具。

## ▶ 2.2 操作工具

《多国企业宣言》附件二中的操作工具包括区域后续行动；国家层面推广/由三方指定的国家联络点推广；国际劳工局的推广工作(通过劳工组织国际劳工标准的“企业援助平台”提供技术援助以及信息和指导)；公司-工会对话；以及通过解释其规定(解释程序)，审议涉及在实施《多国企业宣言》问题上的争议的程序。

区域后续机制包括一份关于该区域劳工组织成员国推动和实施《多国企业宣言》的区域报告。劳工组织区域会议期间的一次特别会议提供了一个三方对话平台，以讨论区域一级进一步开展的促推活动。

在国家层面下，鼓励政府、雇主和工人在三方基础上指定国家联络点(以第 144 号公约为指导方针)，<sup>2</sup>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。如果在《多国企业宣言》的原则方面存在类似的工具或程序，则鼓励各国政府促进社会伙伴参与实施这类工具或程序。请国家联络点与其他国家同行开展沟通与合作，以便在全球交流思想，并提高对《多国企业宣言》的认识。

劳工组织提供技术援助，支持在国家层面和通过劳工组织“企业援助平台”促进和实施《多国企业宣言》的原则，该服务台就有关如何在企业运营中实施这些原则提供更多的信息和指导。

劳工组织作为国际劳工标准的全球权威机构，其独特之处在于支持并促进公司与工会的对话，作为其总体战略的一部分，促进采纳《多国企业宣言》的各项原则。如果公司和工会自愿同意利用劳工组织的设施进行会面和商谈，劳工局将为讨论共同关心的问题提供一个中立场所，并对对话过程严格保密。

<sup>2</sup> 《1976 年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)。

最后，在审议涉及在实施《多国企业宣言》问题上的争议程序，劳工组织理事会在必要时对《多国企业宣言》的规定作出解释，以解决将《多国企业宣言》推荐给各方时因实际情况而引起的对规定含义的认识上出现的分歧。

## ▶ 2.3 亚太区域和阿拉伯国家促进和实施《多国企业宣言》的活动

作为《多国企业宣言》区域后续机制第一个周期的一部分，于 2016 年向亚太区域各国政府、雇主组织和工人组织发送了调查问卷，要求它们提供关于如何在国家层面推广和实施《多国企业宣言》原则的信息。在第 16 届亚太区域会议(2016 年 12 月 6 日至 9 日，印度尼西亚巴厘岛)上举行的关于《多国企业宣言》后续行动的特别会议上提交了一份报告，并对成果进行了归纳整理。

三方代表通过的《巴厘宣言》要求，在第 17 届亚太区域会议召开前的一段时间，本区域成员国的政策优先事项(将与社会伙伴协商执行)应包括：“通过推广和实施劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》，最大限度地增加投资、贸易和多国企业运营产生的体面劳动机会”(第 10 段)。

在第 17 届亚太区域会议关于《多国企业宣言》的特别会议期间，各国政府、雇主组织和工人提出了各种具体建议，这些建议为劳工组织在该区域促进和实施《多国企业宣言》的活动提供了依据。这些活动主要包括在国家一级开发培训课程和提供技术援助，在亚洲的一些国家，这些活动是在技术合作项目的框架内进行的，有些时候与贸易协定和投资流动相联系。2020 年，鉴于新冠疫情的出现以及随之而来的社会经济危机及其影响，各项活动的重点转向强调体面劳动的相关性以及负责任的商业行为在危机和恢复政策中涉及的劳工层面，以确保从新冠疫情危机中实现以人为本的包容性、可持续和有韧性的复苏。

自 2016 年以来，举办了一系列关于劳工组织《多国企业宣言》的培训课程，以提高本区域各国政府、雇主和工人对该文书及其在国家背景下的相关性的理解。例如，在最近四期年度培训课程“多国企业、发展和体面劳动：《多国企业宣言》的方法”上(2017 年至 2022 年)，共有劳工组织三方成员的 116 名代表参加(其中 35 名来自亚太区域国家，<sup>3</sup> 10 名来自阿拉伯国家<sup>4</sup>)。2021 年，共有 1264 名来自公共和私营部门的代表(其中 575 名来自亚太国家，<sup>5</sup> 10 名来自阿拉伯国家<sup>6</sup>)参加了一个大型在线公开课程(MOOC)，主题是“工商业与体面劳动：企业如何为实现人人有体面劳动做出贡献(可持续发展目标 8)”。

同样，亚太区域国家投资促进机构的 29 名代表<sup>7</sup> 和阿拉伯国家的 29 名代表<sup>8</sup> 参加了最近五期年度培训课程“有效的投资便利化与可持续发展”，包括 2020 年关于“投资促进、可持续发展与复苏”的大师

<sup>3</sup> 在亚太区域，与会者来自 14 个国家(中国、库克群岛、斐济、印度、老挝人民民主共和国、缅甸、尼泊尔、巴基斯坦、菲律宾、大韩民国、斯里兰卡、泰国、图瓦卢和越南)。

<sup>4</sup> 就阿拉伯国家而言，与会者来自 4 个国家(约旦、科威特、沙特阿拉伯和阿拉伯叙利亚共和国)。

<sup>5</sup> 在亚太区域，与会者来自 21 个国家(阿富汗、澳大利亚、孟加拉国、柬埔寨、中国、印度、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、日本、马来西亚、蒙古、缅甸、尼泊尔、巴基斯坦、菲律宾、大韩民国、萨摩亚、新加坡、斯里兰卡、泰国和越南)。

<sup>6</sup> 就阿拉伯国家而言，与会者来自 4 个国家(约旦、科威特、沙特阿拉伯和阿拉伯叙利亚共和国)。

<sup>7</sup> 这些国家包括澳大利亚、孟加拉国、中国、印度、马来西亚、蒙古、缅甸、巴基斯坦、斯里兰卡和瓦努阿图。

<sup>8</sup> 这些国家包括巴林、约旦、科威特、卡塔尔和阿拉伯联合酋长国。



班系列。培训班和大师班系列由劳工组织和世界投资促进机构协会联合举办，目的是提高国家的能力，更好地利用外国直接投资的发展影响，特别是直接和通过与本国企业的联系，创造更多更好的就业机会。因此，这一课程有助于促进贸易和投资议程与国家发展之间的对接，特别是体面劳动方面的优先事项。

自 2016 年以来，在该区域的几个国家实施了一些发展合作项目。这些项目虽然在范围和方法上有所不同，但在向国家三方成员提供技术援助以便更好地了解《多国企业宣言》以及如何在国家背景下和供应链中更好地利用该文书发挥了重要作用。这是通过母国和东道国对话、建设中小企业达到国际标准的能力、查明在不同部门促进体面劳动方面的挑战，以及制定克服这些挑战的战略而实现的。为了帮助三方成员更好地理解《多国企业宣言》，已将其翻译成缅甸语、汉语、日语、尼泊尔语、泰语和越南语。

这些项目促进了劳工组织的企业服务台，使该区域的企业更容易获得劳工组织的这一独特服务。开发了一个日语镜像网站，还提供了一套中文版的服务台网站系列问答。劳工组织企业服务台最近的报告《专家咨询服务和网站更新报告》(2022 年 3 月)(劳工组织 2022a)显示，该区域的几个国家(印度、日本、菲律宾和马来西亚)是访问劳工组织企业服务台网站最频繁的国家之一。

由日本资助的“通过对社会负责的劳工做法创造更多更好的就业机会”项目，旨在促进多国企业与其直接供应商之间的伙伴关系，在体育用品行业(巴基斯坦)和电子行业(越南)推广对社会负责的劳工做法。该项目与两国的政府官员、雇主组织和工人组织以及企业代表一起举办了提高认识和培训讲习班。

在巴基斯坦，进行了两次“三方加”对话(由政府、雇主组织、工人组织和企业代表组成)，作为后续行动，2016 年 12 月启动了“促进锡亚尔科特体育用品制造业可持续和责任商业工作队”。该工作队的目标是透过为买家、品牌和供应商建立对话平台，以及推行新措施，提高业界的生产力和竞争力，带头推广业界负责任的营商手法。在新冠疫情期间，该工作队促进了三方成员之间关于体育用品行业复苏战略的对话，缘于该行业在疫情的前三个月遭受了 70% 的下滑。为了减轻危机的影响，2020 年在劳工组织的协助下，开展了关于提高生产力和竞争力、职业安全与卫生以及工作中的基本原则和权利的培训活动。培训还强调了《多国企业宣言》作为促进可持续生产的框架的重要性及其与巴基斯坦体育用品出口的相关性(劳工组织 2020a 和 2021a)。

同样，在越南，该项目发表了两份研究报告，一份是绘制电子工业地图，评估如何创造更多和更好的就业机会，另一份是分析越南电子行业的工作条件。这些研究为 2016 年越南具有竞争力和社会责任感的电子行业的未来高级别对话提供了素材，这次对话汇聚了 80 多个利益攸关方。在项目过程中，以《多国企业宣言》为综合政策框架，启动了电子行业对社会负责的劳工做法“三方加”工作组(劳工组织 2022b)。该联盟是越南工商会与越南电子工业协会共同发起的一项倡议，由多国企业、供应商、商业协会和其他在越南电子行业有利害关系的主要参与者(包括政府、雇主组织和工人组织)组成，旨在充当多国企业、当地公司和企业协会之间的对话平台，交流良好工作场所做法方面的信息，并采取联合行动，应对该行业面临的挑战，包括新冠疫情危机的影响。一项重要的活动包括：促进越南和日本东道国-母国三方成员之间的对话，就越南蓬勃发展的电子工业的机会和存在的障碍以及外国投资者在这方面可以发挥的作用交流信息。

最近，于 2022 年 4 月启动的“通过促进企业运营中的体面劳动打造亚洲负责任的价值链”项目，为期 24 个月，旨在改善选定国家和行业的工作条件和工人福利，并支持企业——孟加拉国(服装)、柬埔寨(服装)、日本(服装、电子和汽车零部件)和越南(服装和电子)——提高生产力和负责任的商业做法，以保持

这些成果。该项目由日本经济产业省供资，是多国企业与企业参与科与“更好的工作”计划之间的一项联合协作，它借鉴了日本政府以往资助的项目成果，例如上文提到的“越南通过负责任的劳动做法提供更多更好的就业机会”。

在丹麦政府和劳工组织关于在尼泊尔倡导权利和良好公司治理的伙伴关系下由尼泊尔实施的 UNNATI 包容性增长计划，利用《多国企业宣言》作为不同行为体采取行动的三方商定框架，支持 4 个农业价值链中的可持续和负责任的商业做法。

亚洲负责任供应链(RSCA)计划<sup>9</sup>由欧洲联盟资助，由劳工组织和经济合作与发展组织(经合组织)联合实施，旨在通过将负责任的商业实践纳入跨国公司及其供应链的运营，促进可持续和包容性的经济、社会和环境进步。《多国企业宣言》和经合组织《多国企业准则》是构成该项目框架的两项国际文书，该项目在 6 个亚洲国家(中国、日本、缅甸、泰国、菲律宾和越南)的选定部门(农业和食品加工、汽车零部件、电子产品、纺织品、海产品和水产养殖以及木材加工)实施。

亚洲负责任供应链计划开展了一系列广泛的活动，以提高劳工组织三方成员和其他利益攸关方在区域、国家和行业一级有关劳工层面的负责任企业行为的能力。该项目促进将《多国企业宣言》译成不同语言，以加强其使用。超过 5864 名参与者，其中 48%是妇女，参加了项目活动，包括 1257 名企业代表(476 名来自多国企业，781 名来自中小企业)。

还结合劳工组织在该区域的其他项目开展了关于《多国企业宣言》的活动，例如由欧洲联盟和芬兰共同资助的体面劳动贸易项目，该项目在该区域针对孟加拉国、蒙古、缅甸、巴基斯坦、菲律宾和越南。例如，该项目与孟加拉国改善工作条件组织合作，在 2021 年举办了一次关于强制性尽职调查和负责任商业行为的对话，以提高对该国尽职调查方面的立法发展及其影响的认识。该项目还将《多国企业宣言》和其他相关文件翻译成孟加拉文。

此外，日本资助的“弹性、包容性和可持续供应链”项目多次提到《多国企业宣言》，其工具将用于支持在日本和目标行业和国家(泰国的汽车制造业、印度尼西亚的电子制造业和菲律宾的水产养殖业)中的劳工组织三方成员和企业。

由于劳工组织在国家一级的支持和能力建设活动，该区域的三方成员已开始以主人翁的态度对待《多国企业宣言》，指定国家联络点来宣传《多国企业宣言》就是一个例证。

巴基斯坦于 2020 年 12 月成立了三方成员国家联络点，由人力资源发展和海外巴基斯坦侨民部、巴基斯坦雇主联合会和巴基斯坦工人联合会组成。它们商定了三方轮流任联络点主席的制度，由巴基斯坦雇主联合会在最初三年担任主席一职。

2022 年 2 月，尼泊尔劳动、就业和社会保障部经过一轮广泛的三方协商，正式任命该部联合秘书为尼泊尔促进和实施《多国企业宣言》的国家联络点。

所有这些关于《多国企业宣言》的活动都与本区域负责任的商业行为和商业与人权议程日益增加的重要性密切相关，包括对负责任和可持续的供应链和体面劳动的关注。

<sup>9</sup> 如需详细信息，请访问：[www.ilo.org/rsca](http://www.ilo.org/rsca)。

在亚太区域，劳工组织与其他组织共同举办了“联合国负责任的企业与人权论坛：新的挑战，新的方法”（2020 年），以及“联合国负责任企业与人权论坛：新的行动十年”（2021 年）。上述论坛汇集了拥有负责任企业文书和倡议的联合国各机构，以及来自亚太区域和国际组织的与会者（分别为 4500 多名和 3200 多名）。劳工组织还与联合国开发计划署（开发署）和工商业与人权工作组共同举办了 2020 年、2021 年和 2022 年联合国南亚工商业与人权论坛。

本区域在这方面的一个重要趋势是，制定了工商业与人权国家行动计划或类似的国家框架。在工商企业与人权领域，国家行动计划被定义为“一个国家根据《联合国工商企业与人权指导原则》制定的不断发展的政策战略，以防止工商企业的负面人权影响”（联合国工商业与人权工作组，2016 年）。<sup>10</sup>它们有助于加强政府内部在与工商业和人权有关的一系列公共政策领域的协调一致性，而保护劳工权利正是这些领域的一个组成部分。国家行动计划经常提到国际劳工标准、《多国企业宣言》、劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》以及劳工组织的服务，如劳工组织国际劳工标准企业服务台（专栏 2.1）。

### ▶ 专栏 2.1 亚太区域工商业与人权国家行动计划提及国际劳工标准、宣言和服务的实例

#### 日本《工商业与人权国家行动计划》（2020-2025 年）

“政府将执行劳工政策，以尊重、促进和实现劳工组织《1998 年宣言》（《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》）所设想的工作中的基本原则和权利，并将继续努力实现体面劳动，包括有助于促进妇女参与和提高妇女地位的工作与生活平衡。……政府将继续做出持续努力，争取批准劳工组织的基本公约和其认为适宜批准的其他劳工组织公约。”

#### 巴基斯坦首个商业与人权五年国家行动计划（2021-2026 年）

“国家行动计划还将以与保护和促进具有社会包容性、可持续性和负责任的企业经营有关的类似原则补充框架，例如，巴基斯坦对劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）的承诺。最近，巴基斯坦成为亚太区域第一个为实施《多国企业宣言》指定国家联络点（巴基斯坦雇主联合会）的国家。随着国家行动计划的推出，并结合《多国企业宣言》等补充原则，巴基斯坦表明了它在商业活动中保护和促进人权的一贯承诺。”

关于国家工商业与人权行动计划如何参考国际劳工标准、劳工组织《多国企业宣言》以及劳工组织项目和服务的更多信息，见劳工组织 2021b。

在亚太区域，泰国于 2019 年通过了国家行动计划；日本于 2020 年 10 月启动了国家行动计划，目前正在着手起草人权尽职调查准则，以帮助企业发现和防止供应链中的侵犯人权行为；巴基斯坦于 2021 年推出了国家行动计划。其他一些国家虽然没有关于工商业与人权的国家行动计划，但已设法将这一领域的国家承诺纳入相关框架。例如，大韩民国于 2018 年通过了一项《国家人权行动计划》，其中专门有一章涉及工商业与人权。与其他区域一样，预计政府制定和通过国家行动计划的趋势将会继续下去。

<sup>10</sup> 另见丹麦人权研究所和国际企业责任圆桌会议编写的国家行动计划工具包，可查阅以下网址：  
<https://globalnaps.org/resources/>。

为使国家行动计划实现其目标，需要广泛的利益攸关方，如劳工部和国家雇主组织和工人组织有效地参与其制定、执行、评估和更新。劳工组织通过提供能力建设和技术援助，并在国家行动计划的制定、执行和审查阶段提供劳工组织的相关专门知识、产品和服务，支持劳工部以及国家雇主组织和工人组织参与国家行动计划的进程。

在阿拉伯国家，大多数宣传活动的重点是促进政府、雇主组织和工人组织的代表参加关于《多国企业宣言》以及投资如何能更广泛地促进体面劳动和可持续发展的能力建设课程。

总而言之，本区域三方成员对负责任的企业议程的兴趣与日俱增，导致要求就劳工组织《多国企业宣言》提供支持的请求增多，以及要求在本区域和全球一级的多国企业母国和东道国讨论贸易、投资和供应链问题时如何更好地利用这一规范性文件给与支持。

# 3

## 3. 亚太区域外国直接投资的趋势

在过去几年中，本区域面临着一系列重大挑战，这些挑战对劳动世界产生了深远的影响。这场疫情对设在该区域的企业或在该区域内进行贸易和投资的企业产生了强烈影响。这些企业，包括大型多国企业和微型、小型和中型企业，不得不采取严格的措施来防止新冠病毒的传播。由于该区域一些国家政府下令暂时关闭工作场所，以及供应链中断，其中许多企业不得不停止部分业务。在某些情况下，不断变化的需求模式迫使企业改变或重新调整生产流程。在另一些国家，企业必须找到全新的方式，在充满挑战和不确定性的环境中开展业务。这些挑战还影响到贸易和外国直接投资的流动，而这反过来又对劳动世界产生了不利影响，从而加剧了这场危机对工人和生计造成的损失，并阻碍了减贫努力。

随着该区域大部分地区从疫情中恢复过来，加上疫苗接种率的提高和对新冠病毒的控制，仍然存在重大挑战。虽然当前由奥密克隆变异毒株引发的冲击使各经济体与前几波冲击相比，保持了更大的开放性，但由于对更严重的新冠病毒变异毒株和未来疫情的担忧、与俄罗斯联邦入侵乌克兰有关的地缘政治不确定性、持续的供应链瓶颈和商品价格居高不下，以及由此造成的全球通货膨胀率飙升，经济环境仍然充满扑朔迷离。尽管积极的经济增长前景以及经济整合、外国直接投资和贸易方面的韧性令人乐观，但各国政府必须谨慎平衡相互竞争的短期考虑和长期考虑，以便从新冠疫情危机中实现强劲、包容以人为本的复苏。本章的目的<sup>11</sup>是概述新冠疫情危机迄今为止对亚太区域外国直接投资和贸易的影响，以及对体面劳动的影响。

新冠疫情危机导致了普遍的经济不确定性和投资者缺乏信心。这对贸易产生了负面影响，而多国企业通常对贸易做出了重大贡献。它还对外国直接投资产生了不利影响，而外国直接投资是决定多国企业如何经营的主要因素之一，特别是它们是决定在某一国家扩大业务，还是将生产(或部分生产)转移到另一个国家；这两项决策都可能对就业产生相当大的影响。

2021年，亚太区域占全球国内生产总值(GDP)的43%，是多国企业的重要枢纽。2021年，全球非金融类多国企业前100强中有23家位于亚太区域，这些企业共雇佣了近540万名员工(贸发会议2022)，过去几年，亚太区域上榜的多国企业数量一直在稳步增加。<sup>12</sup>尽管该地区在限制新冠疫情危机对健康的影响方面比其他地区表现得更好，但其经济影响也是巨大的。在危机发生前经济增长就已经减速，从2018年的5.1%降至2019年的4.1%，这在很大程度上是由贸易和投资下降所致，也是受宏观经济不确定性加大造成的。新冠疫情危机导致亚太区域经济萎缩，2020年负增长率为1.3%。2021年，该地区经济增长

<sup>11</sup> 本章是根据国际劳工组织研究简报《新冠疫情与多国企业：对亚洲及太平洋地区外国直接投资、贸易和体面劳动的影响》，2021年4月出版，是劳工组织企业司跨国企业科、研究司全球化、竞争力和劳工标准科和劳工组织亚太区域办事处合作的结果。本章的主要重点是亚太区域，在起草本章时，相关数据和数字已经更新。

<sup>12</sup> 见联合国贸易和发展会议(贸发会议)以前各期的年度《世界投资报告》。每一版都包括全球最大的100家非金融多国企业的名单。

回升至 6.3%，主要是受东亚(6.7%)、南亚(7.8%)和太平洋岛国(4.6%)经济增长相对强劲所推动的，而东南亚地区经济增长仍低于危机前的水平(2.9%)，原因是该地区受到了多波新冠疫情的冲击。<sup>13</sup>

尽管由于多国企业通常拥有更庞大的财力资源和能力，它们往往比小企业能更好地应对商业周期的变化，但这并不意味着它们及其员工能够免受新冠疫情危机的不利影响。此外，对多国企业的任何负面影响也可能对其供应链造成相当大的冲击。一些多国企业拥有强大影响力的行业，包括酒店和食品服务、零售、建筑和制造业，经济活动出现了巨大的损失。其他行业，如运输和仓储或房地产、商业和行政活动，情况稍好一些，但仍在挣扎(劳工组织 2021c)。<sup>14</sup>

在此背景下，亚太区域各国政府一直面临着双重挑战：遏制疫情，同时设法减少其经济和社会影响，并播下可持续复苏的种子。各国采取的政策措施的性质将在很大程度上决定复苏能否成功和持续，以及危机之后本区域各国内部和各国之间的不平等是增是减。

## ▶ 3.1 新冠疫情危机与亚太区域的外国直接投资

### 3.1.1 流入该区域的外国直接投资

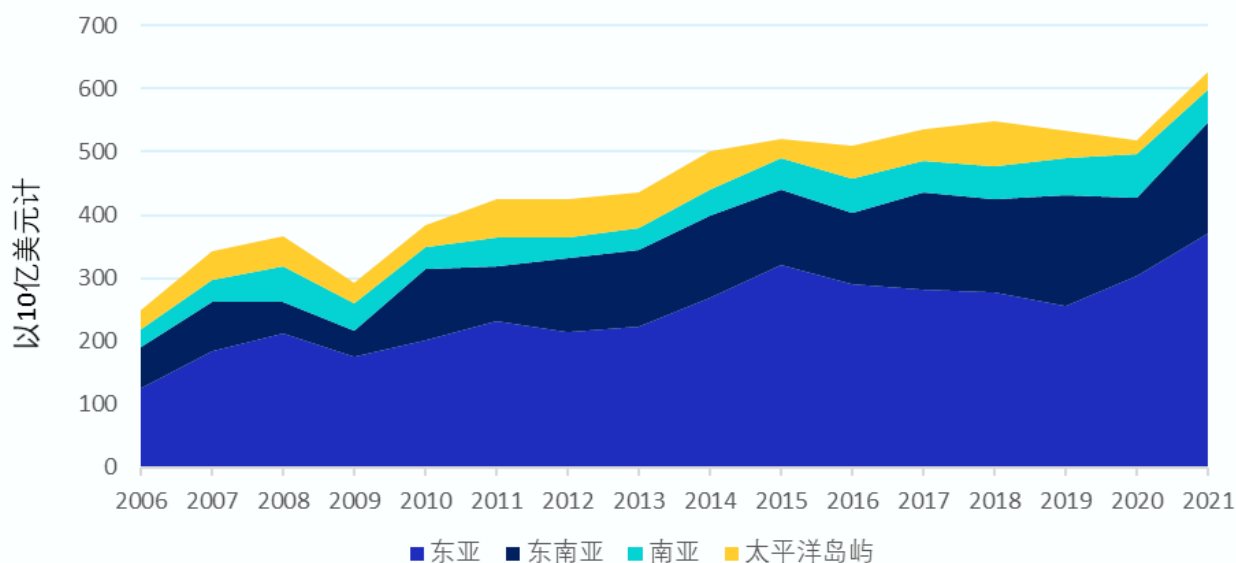
对多国企业来说，亚太区域是国际投资的重要目的地。该区域多年来经济增长迅速，其中一些国家的劳动力成本相对较低，加之整个区域有成百上千万消费者，因此对这类企业的投资具有吸引力。总体而言，2021 年该地区占全球 FDI 流入量的 40%，高于疫情前 2019 年 36% 的占比。<sup>15</sup> 2020 年，由于全球 FDI 流入量大幅收缩，这一比例甚至上升至 54%，而流入亚太区域的 FDI 仅略有下降，显示出一定的弹性。此外，虽然在新冠疫情危机冲击全球经济之前，全球 FDI 流量就已呈下降趋势(从 2016 年的 2,0450 亿美元下降至 2019 年的 1,4810 亿美元)，但在此期间，流入亚太区域的 FDI 大体上保持稳定，2016 年至 2019 年，它徘徊在 5000 亿美元至 5500 亿美元之间(图 3.1)。

<sup>13</sup> 根据国际货币基金组织《世界经济展望》数据库计算，2022 年 4 月。

<sup>14</sup> 信息和通信以及金融和保险活动属于例外，这些部门的就业实际上有所增加。

<sup>15</sup> 亚太区域及其次区域的国家名单可在此查阅：<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings>。除非另有说明，本简报遵循相同的国家覆盖范围。

▶ 图 3.1 2006-2021 年流入亚太区域的外国直接投资(以 10 亿美元计)



注释：四个次区域的数值相互叠加。该数字还包括区域内的外国直接投资。

资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的数据作出的计算。<sup>16</sup>

2021 年，东南亚吸引的 FDI 占全球的比重超过 11%，略低于 2020 年，但仍大大高于 2015 年不到 6% 的占比。在所有次区域中，东亚仍然是外国直接投资最大的接受方，2021 年接受的外国直接投资占世界总流入量的 23%。南亚 2021 年的增速略高于 3%，处于疫情前观察到的区间。流入太平洋岛国的 FDI 从 2019 年的 3% 下降到 2020 年的 2.1% 和 2021 年的 1.8%。

就单个国家而言，中国吸引的 FDI 数额最高。2021 年，仅中国就吸引了 1810 亿美元的 FDI，占该地区 FDI 流入量的 29%。过去二十年，流入中国的 FDI 一直呈上升趋势，从 2005 年占全球 FDI 流入量的 7.6% 上升至 2021 年的 11.4%，成为仅次于美国的全球第二大 FDI 流入接受国，美国吸引了全球 FDI 流入量的 23%。2021 年，印度占该地区 FDI 流入量的 7.1%，占全球 FDI 流入量的 2.8%，与 2020 年相比大幅下滑。近年来，不仅大型新兴经济体，而且中国香港和新加坡等贸易枢纽也是 FDI 的主要接受者，2021 年分别占该地区 FDI 流入量的 22% 和 16%，占全球 FDI 流入量的 9% 和 6%。

尽管流入亚太区域的 FDI 总体相对具有弹性，但 2020 年绿地 FDI 的数据<sup>17</sup> 仍表明，在新冠疫情爆发的头一年，疫情危机对这类 FDI 产生了相对较强的影响(贸发会议 2021)。<sup>18</sup> 根据截至 2021 年 2 月的数据，与危机前的最后一年相比，内向绿地 FDI 总额下降了 36%，具体而言，从 2019 年的 2540 亿美元下降到 2020 年的 1610 亿美元(图 3.2)。流入该区域的区域外 FDI 下降了 40%，而区域内 FDI 下降了 33%。

<sup>16</sup> <https://unctad.org/statistics>, 访问日期 2022 年 9 月。

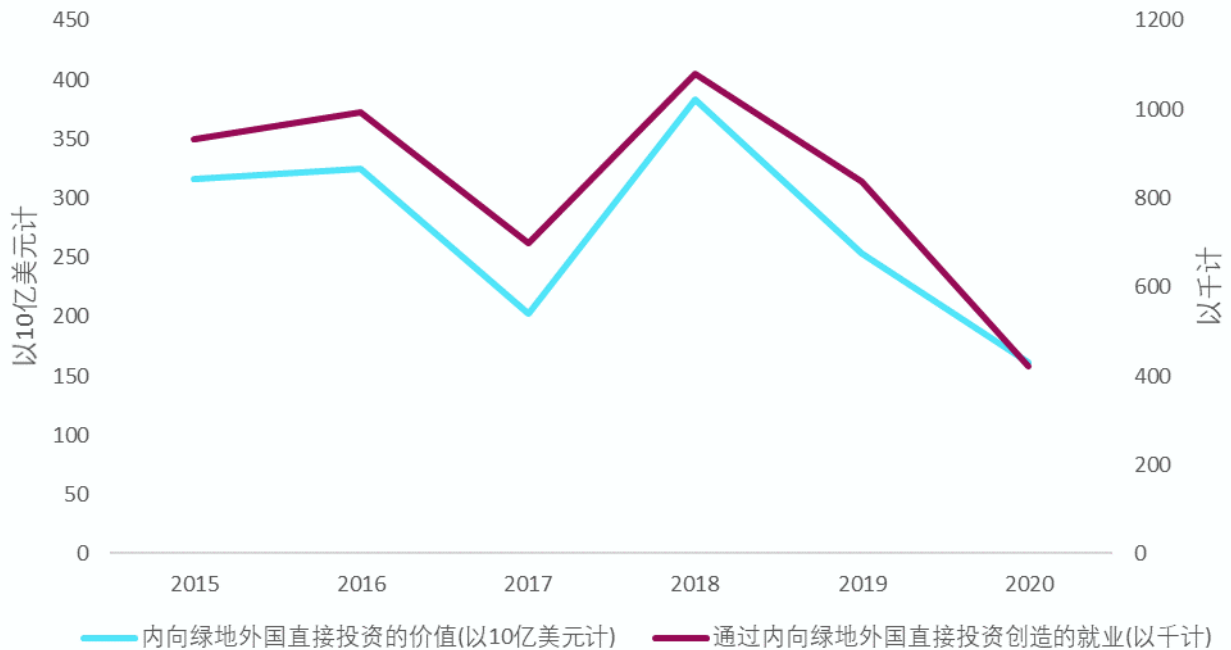
<sup>17</sup> 本节中介绍的内向绿地 FDI (资本支出、就业岗位数量)数据基于截至 2021 年 2 月 8 日的 fDi Markets 数据库的数据和估计。如需有关基础来源的详细信息，请参阅 <https://www.fdimarkets.com/faqs/>。

<sup>18</sup> 如贸发会议 2009 年报告(第 97 页)所定义的，“绿地外国直接投资涉及需要建立新的实体和从头开始建立办公室、建筑物、厂房和工厂的投资项目。它是一种运营资本。通过绿地外国直接投资建立的直接投资企业可以是一个分支机构、一个非公司企业或一个公司企业(即一个保持自己会计账簿的单独单位)”。



亚太区域内向绿地 FDI 创造的就业也有所下降。根据 FDI 市场平台 (fDi Markets) 的数据和估算, 通过位于该地区的绿地 FDI 项目直接创造的就业岗位数量仅为 2019 年的一半左右, 相当于减少了 41.6 万个就业岗位。<sup>19</sup> 这说明危机给多国企业及其运营带来了巨大的压力, 它对这类企业的体面劳动产生了多种影响 (本章倒数第二节将对此进行讨论)。<sup>20</sup>

▶ 图 3.2 2015-2020 年流入亚太区域的绿地外国直接投资



注释: 该图还包括区域内的外国直接投资。

资料来源: 劳工组织根据贸发会议数据库的数据的计算。

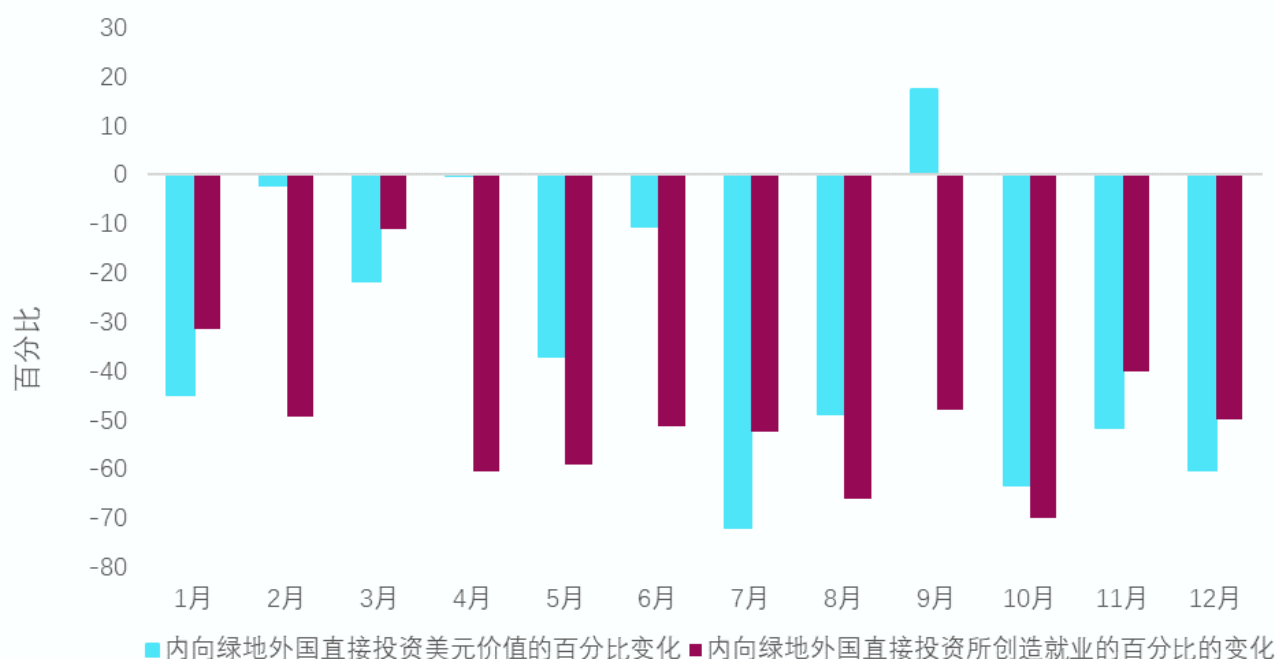
与 2019 年同期相比, 2020 年所有月份的内向绿地 FDI 额均有所下降, 但 9 月份除外 (图 3.3)。通过绿地 FDI 直接创造的就业机会在所有月份都无一例外地减少。大多数月份, 就业岗位的下跌幅度大于投资价值的下跌幅度, 这表明 2020 年劳动密集型行业的投资平均低于 2019 年。随着时间的推移, 月份模式显示, 2020 年期间, FDI 下降更为明显, 当年最后一个季度投资额减少了 50% 或更多。<sup>21</sup>

<sup>19</sup> 劳工组织根据劳工组织统计数据库作出的计算表明, 2019 年至 2020 年, 该地区就业总人数减少了 6200 万。上述 41.6 万个工作岗位的损失约占这一下滑的 0.7%。然而, 在计算这一数字时, 只考虑了通过 FDI 项目直接创造的就业机会: 这一数字不包括通过当地供应链间接创造的就业机会。

<sup>20</sup> 通过 FDI 直接创造的工作岗位通常比国内企业的工作岗位支付更高的工资, 多国企业为外国子公司的员工提供更多的培训机会 (例如, 见 Javorcik 2015)。然而, 通常情况是, 国际招聘的雇员比当地招聘的同事更能受益于这种工作质量优势。此外, 任何此类优势也取决于一国的治理质量及其劳务市场机构 (Blanas、Seric 和 Vieglahn, 2019)。在许多情况下, 供应链较低层次的工作和较低层次的分包工作的特点仍然是持续缺乏体面劳动 (劳工组织 2020b)。

<sup>21</sup> fDi Markets 数据库持续更新。一些尚未列入数据库的投资项目未列入上述估计数。

▶ 图 3.3 2020 年按月计算流入亚太区域的绿地外国直接投资的同比百分比变化(%)



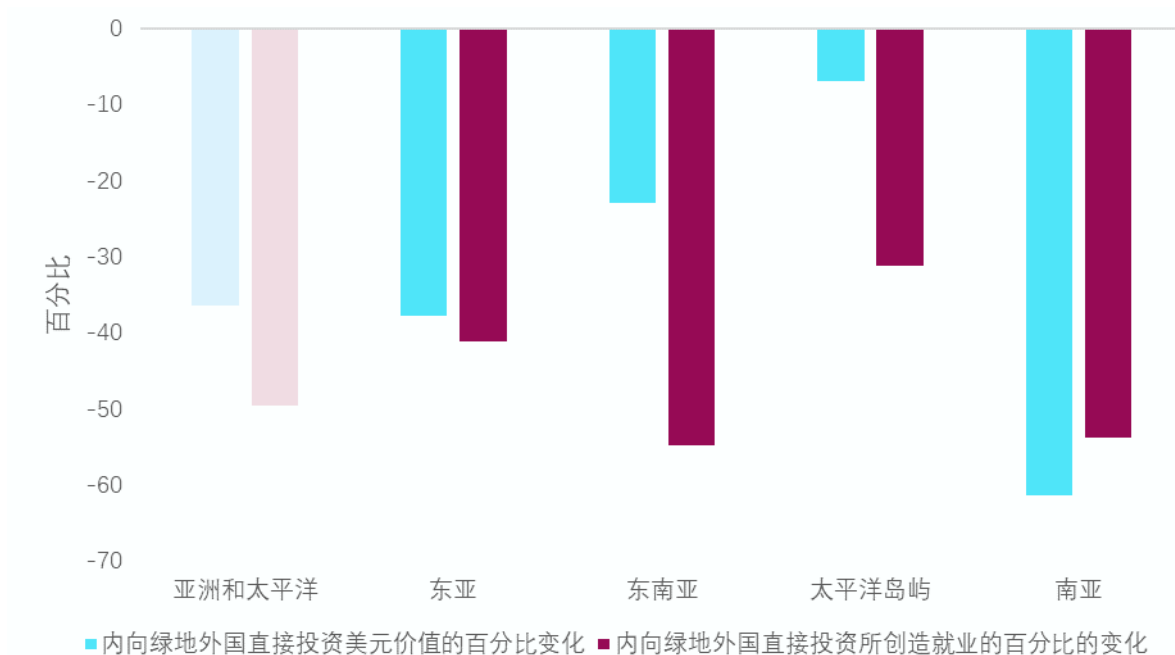
注释：该图还包括区域内的外国直接投资。

资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的数据的计算。

从次区域来看，新冠疫情危机对南亚绿地 FDI 流入的影响最大，2020 年相较于 2019 年下降了 61%(图 3.4)。东亚则出现了高达 38% 的两位数跌幅。东南亚(23%)和太平洋岛屿国家(7%)的绿地 FDI 下降幅度较小，但仍然瞩目。至于通过绿地 FDI 项目直接创造的就业机会，2020 年降幅最大的是东南亚。在该次区域，2020 年此类新增就业岗位总数比 2019 年减少了 55%。所有其他次区域也出现了大幅度减少。

在该区域 2019 年或 2020 年至少有一些内向绿地 FDI 的 30 个国家中，除 4 个国家外，所有国家 2020 年均比 2019 年有所下降。该区域两个最重要的 FDI 流入目的地国——中国和印度——流入的投资额分别急剧下降了 41% 和 27%。

▶ 图 3.4 2020 年按次区域分列的流入亚太区域的绿地外国直接投资同比百分比变化(%)



注释：该图还包括区域内的外国直接投资。

资料来源：劳工组织根据外国直接投资市场数据库(FDI Markets)的计算。

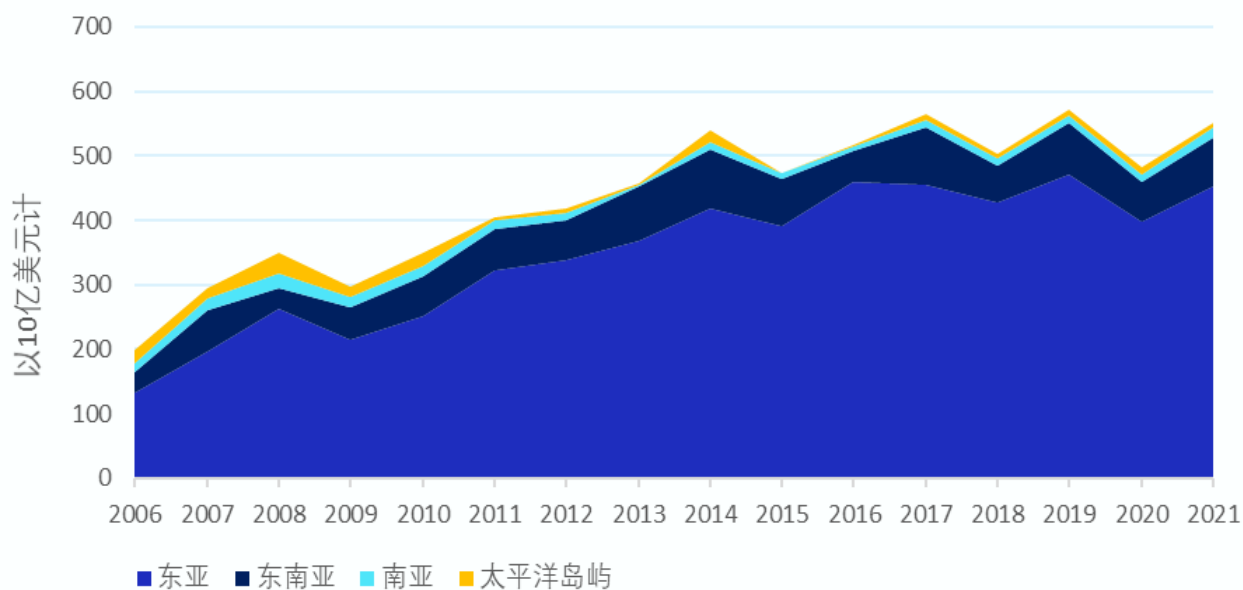
### 3.1.2 该区域的外国直接投资流出量

近几十年来，亚太一些国家也成为对外投资的重要来源地，2021 年，亚太区域投资者占全球 FDI 流出量的 32%，与 2019 年的 51%和 2020 年的 62%相比有所下降。2020 年，随着新冠疫情袭击该区域，区域外向 FDI 急剧收缩，但收缩幅度远低于全球外向 FDI，导致亚洲及太平洋区域投资者在 FDI 中占比从 51%增至 62%。2021 年这一比例大幅收缩，主要是因为全球 FDI 流出量强劲增长，较上年增长了一倍多，超过同期亚太区域 FDI 流出量的适度增长。

该区域大部分外向 FDI 来自东亚的投资者，2021 年占该区域总流出量的 82%(图 3.5)。东南亚是外向 FDI 的第二大次区域，占该区域总量的 14%。南亚和太平洋岛屿国家分别占该区域外向 FDI 总额的 2.9% 和 1.3%。

在 2015-2019 年新冠疫情危机之前，亚太区域的外向 FDI 较 2010-2014 年期间增长了 21%。这一增长的动力来自东亚次区域的 FDI，与前一个五年期相比，东亚次区域的 FDI 增加了 30%，而东南亚、南亚和太平洋岛屿国家的外向 FDI 外流量则有所下降。

▶ 图 3.5 2006-2021 年亚太区域外国直接投资的流出量(以 10 亿美元计)



**注释：**四个次区域的数值相互叠加。2015年太平洋岛屿的数据点为负95亿美元，这意味着外国投资者撤资的价值高于新投资的价值。为了便于表示，该数据点在图中被设置为零。该数字还包括区域内的外国直接投资。

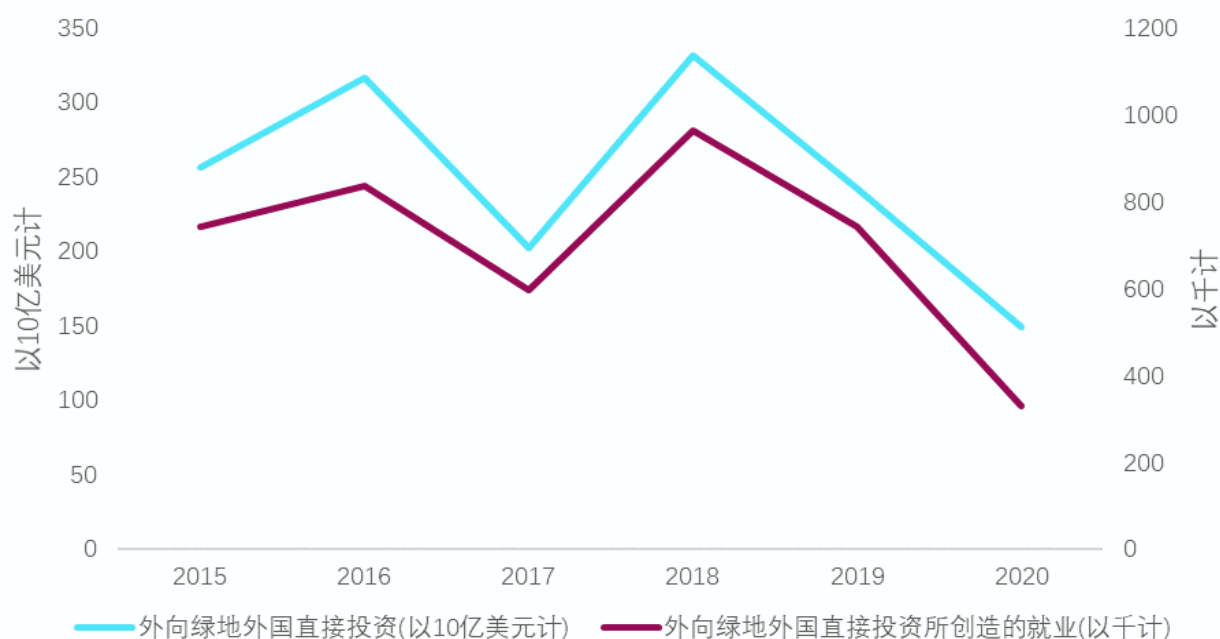
**资料来源：**劳工组织根据贸发会议数据库的计算。

在经历了多年的惊人增长后，中国对外直接投资最近出现了萎缩，从2016年的1960亿美元降至2019年的1370亿美元，这主要是由于中国对海外投资的监管更加严格(Chen和Findlay, 2020)。然而，在新冠疫情期间，中国对外直接投资保持相对弹性，2020年达到1540亿美元，2021年达到1450亿美元。此外，2021年，中国在对外直接投资方面是该地区第二重要的国家，在“一带一路”倡议下继续进行投资(亚太经社会2019a)。本区域最重要的投资国是日本，2021年日本对外直接投资为1470亿美元，占全球外向FDI的近9%，占本区域外向FDI的27%。对该区域外向FDI的其他重要贡献者包括香港(中国)、大韩民国和新加坡，它们分别占该区域总量的16%、11%和9%。

外向绿地FDI也受到新冠疫情危机的严重影响。截至2021年2月，亚太区域各国的数据显示，疫情期间，这一数字下降了38%，从2019年的2430亿美元降至2020年的1500亿美元(图3.6)。<sup>22</sup> 亚太区域投资者专门投入该区域以外国家的绿地FDI降幅略大，为44%。外向FDI可以在区域内(就区域内FDI而言)和区域外创造就业机会。根据fDi Markets平台截至2021年2月的数据和估算，亚太区域投资者通过绿地FDI项目直接创造的就业岗位总数(无论是在区域内还是区域外)，减少了41.2万个，降幅为55%。

<sup>22</sup> 本节中介绍的外向绿地FDI(资本支出、就业岗位数量)数据基于截至2021年2月8日的fDi Markets数据库的数据和估计。如需有关基础来源的详细信息，请参阅<https://www.fdimarkets.com/faqs/>。

▶ 图 3.6 2015-2020 年亚太区域绿地外国直接投资流出量

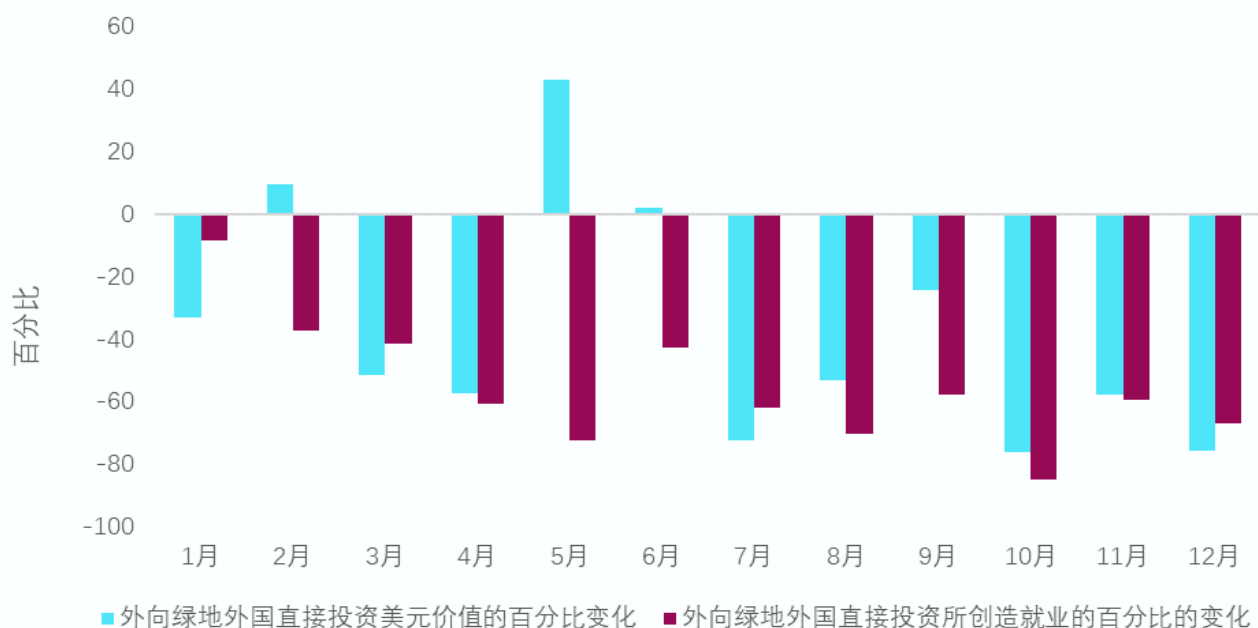


注释：该图还包括区域内的外国直接投资。

资料来源：劳工组织根据外国直接投资市场数据库(fDi Markets)的计算。

2020 年除 2 月、5 月和 6 月外，其他月份的外向绿地 FDI 与上一年同期相比都有所下降(图 3.7)。通过这类 FDI 直接创造的就业机会估计数在所有月份都有所下降。与流入该区域的绿地 FDI 一样，外向绿地 FDI 的特点也是就业机会减少，在大多数月份，这一下降幅度大于投资价值的下降幅度。

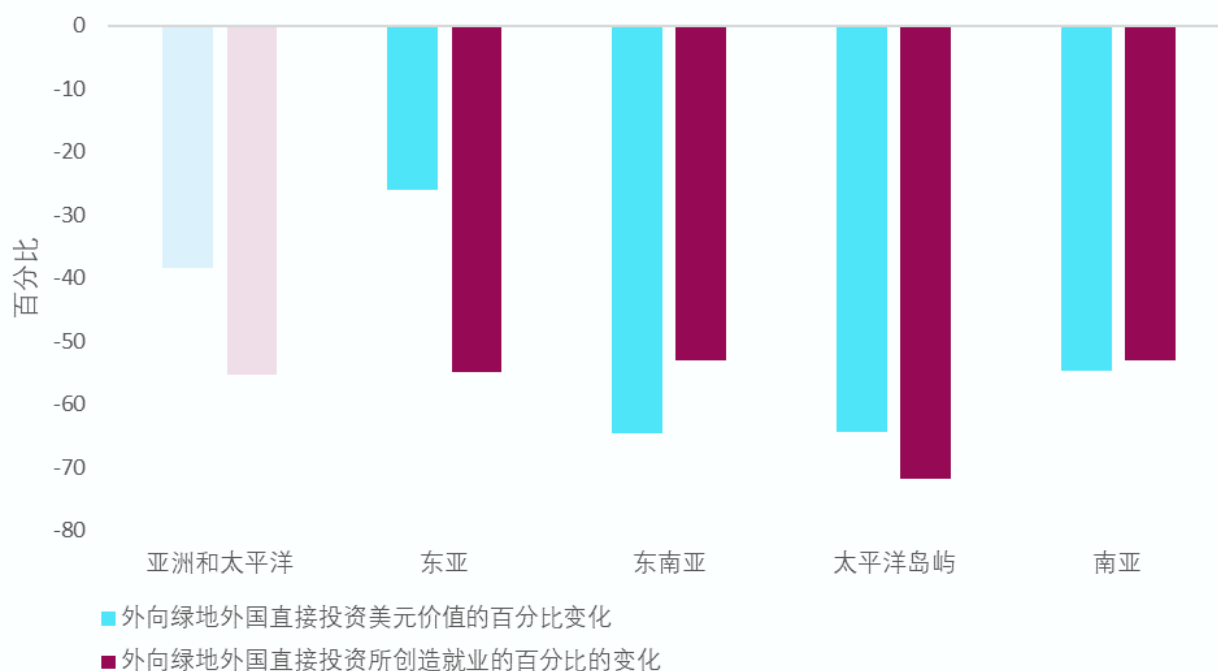
▶ 图 3.7 2020 年按月计算亚太区域绿地外国直接投资流出量的同比百分比变化(%)



注释：该图还包括区域内的外国直接投资。

资料来源：劳工组织根据外国直接投资市场数据库(fDi Markets)的计算。

▶ 图 3.8 2020 年亚太区域按次区域分列绿地外国直接投资流出量的同比百分比变化(%)



注释：该图还包括区域内的外国直接投资。

资料来源：劳工组织根据外国直接投资市场数据库(FDI Markets)的计算。

同样，2020 年下半年的降幅更大，从观察到的数值来看，7 月、10 月和 12 月受到的影响最大。来自太平洋岛屿国家和东南亚的绿地 FDI 均下降了 64% 以上，是亚太所有次区域中降幅最大的(图 3.8)。南亚和东亚的外向绿地 FDI 也出现大幅下降，2020 年的年负增长率分别为 55% 和 26%。

## ▶ 3.2 新冠疫情危机与亚太区域的贸易

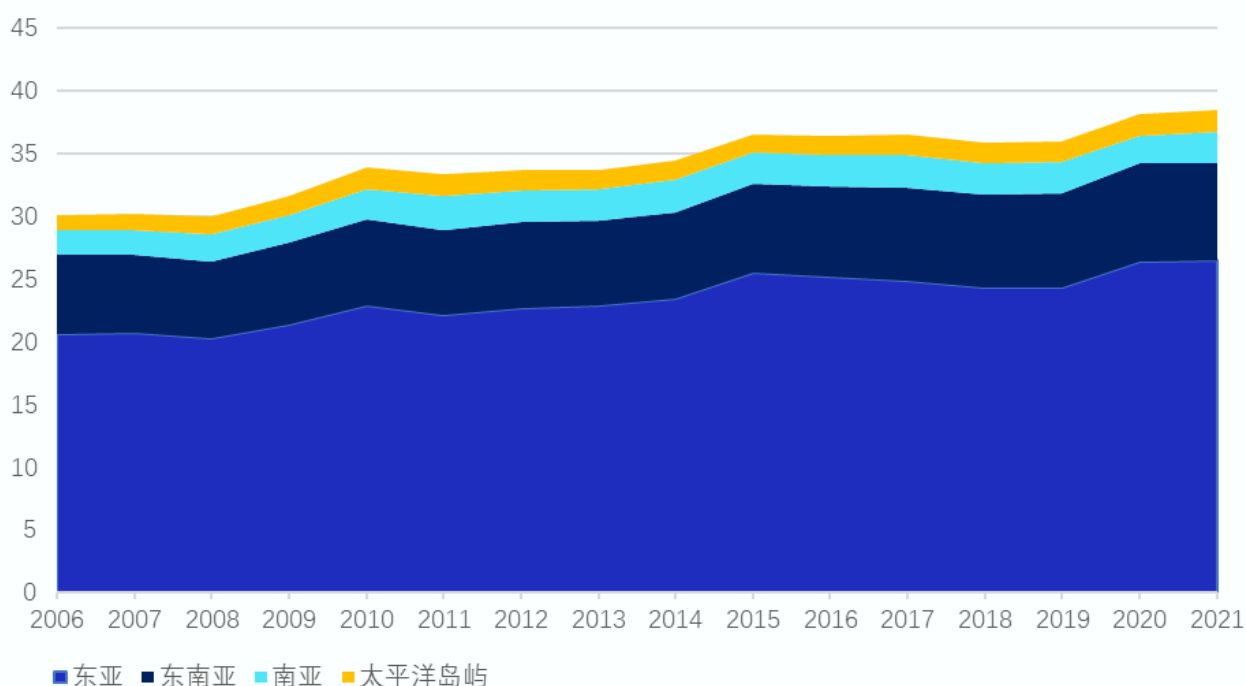
亚太区域是全球贸易的主要参与者之一，2021 年占全世界商品出口的 38.5%，占进口的 34.5%。同样，该地区在服务贸易中也占有突出地位，中国、印度、新加坡和日本位列全球十大商业服务出口国之列(WTO 2021a)。多国企业为该地区在全球贸易中的强势地位做出了重大贡献。它们通过 FDI 在国外建立的生产设施生产商品和服务，从而创造贸易流动(如前一节所述)。它们还通过“公平交易合同”将货物和服务的生产外包给该地区的企业。<sup>23</sup> 这些企业又可能从同一国家或不同国家的其他企业采购一些投入，从而形成复杂的全球供应链。事实上，本区域许多国家是这一链条的关键节点，特别是在服装、汽车和电子部门。<sup>24</sup> 不仅总部位于亚太区域以外的多国企业，而且来自该地区的多国企业也越来越多地在国外建立至少部分供应链(Tran 2019)。

<sup>23</sup> 据估计，多国企业占全球贸易的 50% 至 70% (Qiang 等人，2020 年；Cadestin 等人，2018 年)。“公平交易合同”是指无关联关系的独立公司之间订立的合同。

<sup>24</sup> 据估计，本区域 68% 的出口是用于其他地方生产的中间产品(亚太经社会 2021a, 25)。

过去几十年来，本区域在全球贸易中所发挥的作用日益突出，其商品出口份额在 2006 年至 2021 年间增长了 8%(图 3.9)。这一比率在新冠疫情期间持续增长，表明该地区一直比世界其他地区更具有韧性。虽然亚太所有次区域都有所增加，但各次区域之间的差距很大。东亚在贸易流动中占主导地位，占全世界出口的 26.5%和进口的 23%(图 3.10)，仅中国就分别占 15%和 12%。东亚在全球贸易中的占比与其在全球 GDP 中的占比大致相当。相比之下，东南亚的贸易额超过了人们对其国内生产总值规模的预期，而南亚和太平洋岛屿的贸易额都较低。

▶ 图 3.9 2006-2021 年亚太区域在世界商品出口中的占比(%)



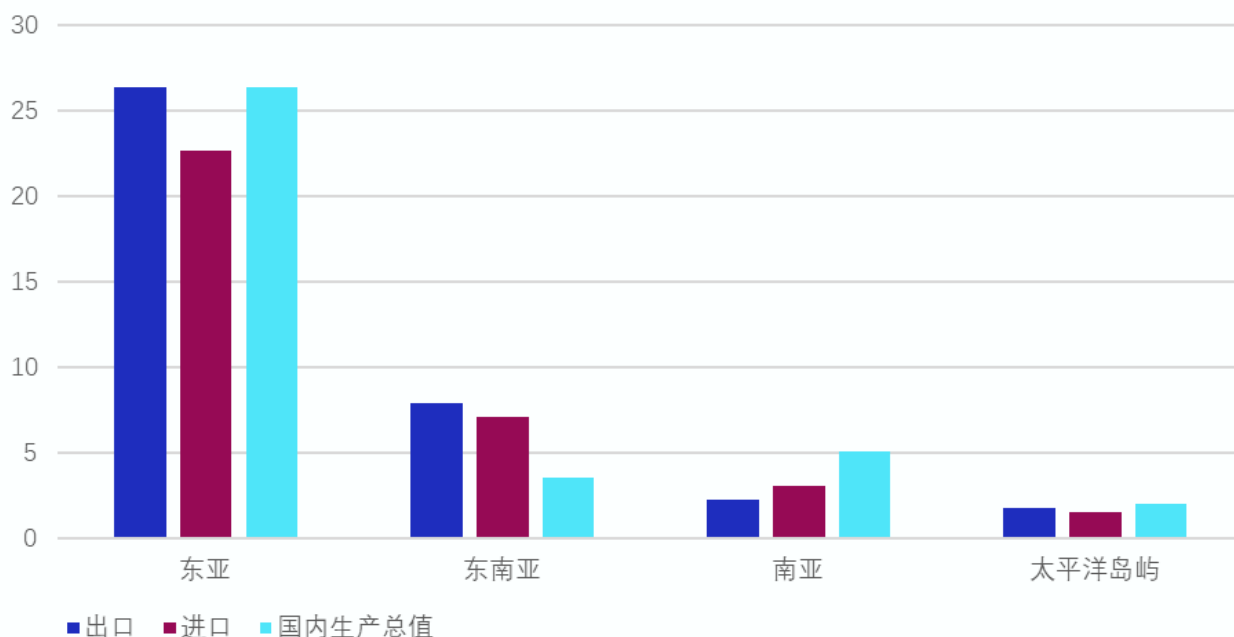
注释：四个次区域的数值相互叠加。

资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的计算。

欧洲联盟是亚太区域的主要贸易伙伴，占该区域出口总额的 20%，其次是美国，占 16%(亚太经社会 2021a)。<sup>25</sup> 亚洲和欧洲之间的大部分贸易涉及德国和中国，这两个国家相互之间的进出口额相当。相比之下，荷兰和联合王国等国从中国的进口超过了向中国的出口(贸发会议统计数据库)。区域内贸易也发挥着重要作用，占出口的 54%和进口的 56%。东亚在这类贸易中处于领先地位，2019 年，仅中国就吸收了该区域 22%的出口，并提供了 25%的进口(亚太经社会 2021a)。在疫情期间，中国加强了在该区域的地位，与越南一道进一步增加了占比。

<sup>25</sup> 联合国亚洲及太平洋经济社会委员会使用的亚太分组除了包括土耳其以外，还包括北亚和中亚国家。

▶ 图 3.10 2020 年亚太区域按次区域分列在世界商品进出口和全球国内生产总值中的占比(%)



资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的计算。

本区域还通过大量贸易和投资安排融入全球和区域贸易。截至 2022 年 6 月，本地区至少有一个国家参与的有效贸易协定超过 120 项，其中大部分是区域内合作伙伴之间缔结的。<sup>26</sup>除了各种贸易协定外，本区域许多低收入和最不发达国家也是同欧盟<sup>27</sup>和美国<sup>28</sup>(各约 20 个国家)的单方面安排的接受方。这些安排往往包含劳工条款，在劳工权利和工作条件方面确立了体面劳动的框架，这将在下一节讨论。本区域还缔结了许多投资协定，这些协定往往是迈向更全面贸易协定的第一步。

### 3.2.1 全球贸易放缓的迹象及其对本区域的影响

全球贸易在过去几年一直处于倒退状态，甚至在疫情之前就已经出现，主要原因是保护主义加剧，以及随之而来的不确定性(英国脱欧和中美贸易冲突就是例证)。这种情况对亚太区域产生了很大影响，导致商品贸易增长率下降。因此，出口的年增长率从 2006 年的 14%左右下降到 2019 年的不到 1%，同期进口的年增长率从 9%左右下降到-0.4%(图 3.11)。由于疫情的影响，这一下降趋势在 2020 年持续不断，分别达到 0.5%和负 1%的低点。同样，该地区参与全球供应链的速度也有所放缓，2018 年和 2019 年出现下降(亚行 2021)。服务贸易也未能幸免：甚至在疫情爆发之前就预计 2020 年商业服务的出口增长将会疲软(亚太经社会 2019b)。除了全球不确定性之外，地区紧张局势也对贸易造成了影响。例如，日本和大韩民国之间的摩擦导致两国之间的旅行和运输服务交流减少(亚太经社会 2019b)。

<sup>26</sup> 见国际劳工组织贸易协定中的劳工条款中心：<https://www.ilo.org/LPhub/>。

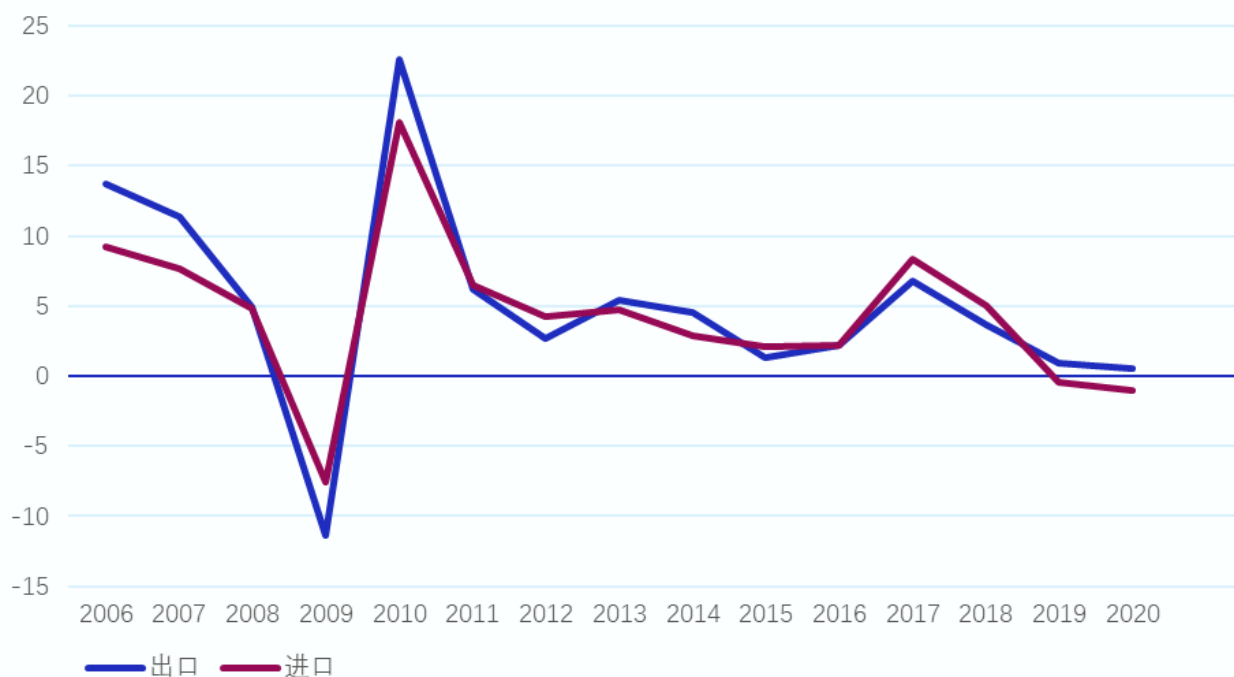
<sup>27</sup> 见 [https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/may/tradoc\\_157889.pdf](https://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2019/may/tradoc_157889.pdf)，欧盟普遍优惠制下的受益国名单。

<sup>28</sup> 见 <https://ustr.gov/issue-areas/preference-programs/generalized-system-preferences-gsp/gsp-program-information>，美国普遍优惠制下的受惠国名单。



早在新冠疫情危机之前，这些紧张局势就促使多国企业重塑在该地区的供应链。特别是，美中之间贸易关系的敌对状态迫使一些贸易从中国转移到亚太区域的邻国。然而，也有人认为，这些国家往往缺乏满足需求增加的能力(亚太经社会 2019c)，因此可能无法吸收增加的产量。然而，与俄罗斯联邦入侵乌克兰有关的地缘政治不确定性，加之最近的贸易争端和最新的技术进步，可能会鼓多国企业将生产转移到本国或邻近国家，从而对贸易流动产生潜在影响。疫情可能助长了这种趋势。在这方面，最近的数据表明，区域化趋势加强，同时本区域在全球供应链中的参与度下降(亚行 2022a)。

▶ 图 3.11 2006-2020 年亚洲商品进出口量的年度变化(%)



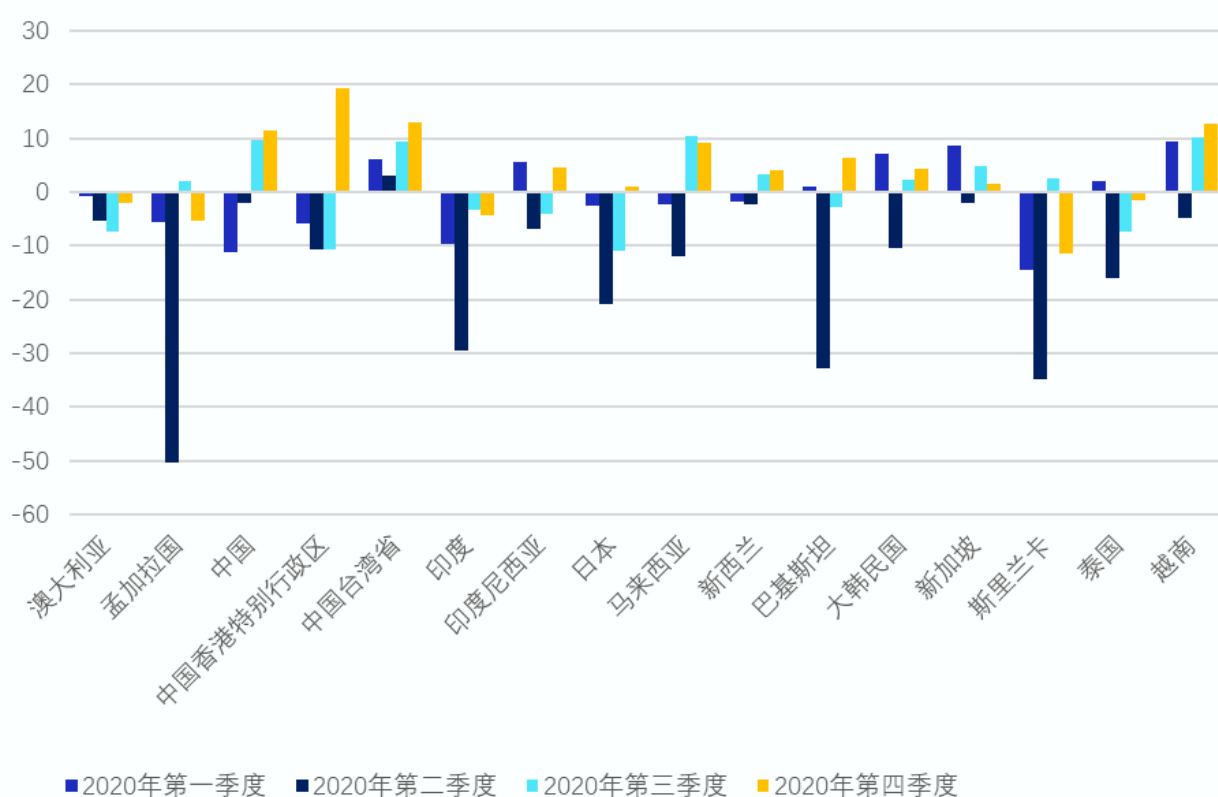
注释：世界贸易组织(世贸组织)使用的亚洲区域定义与劳工组织的亚洲和太平洋区域略有不同，前者比后者少了 10 个国家，但包括伊朗伊斯兰共和国和一些太平洋岛国。

资料来源：劳工组织根据世贸组织数据门户网站(<https://data.wto.org/en>)的计算。

### 3.2.2 新冠疫情对地区贸易流动的影响

新冠疫情危机对全球贸易造成沉重打击，对亚太区域产生了毁灭性影响。从 2020 年上半年的数据可以看出，很多国家的货物出口都出现了大幅下跌(图 3.12)。尤其受到影响的一个部门是服装业，该行业的工人在工作时间、就业和工资收入方面遭受了重大损失(劳工组织 2020c)。本区域从 2020 年第三季度开始出现反弹，与前一年相比，数量增加了 10.5%。这一积极趋势持续到第四季度。然而，复苏的速度较慢，约为 4%(世贸组织 2021b)。此外，各国之间的差异也很明显，孟加拉国、印度和斯里兰卡在年底再度出现出口负增长(图 3.12)。

▶ 图 3.12 2020 年亚太区域部分国家季度商品出口量同比百分比变化(%)



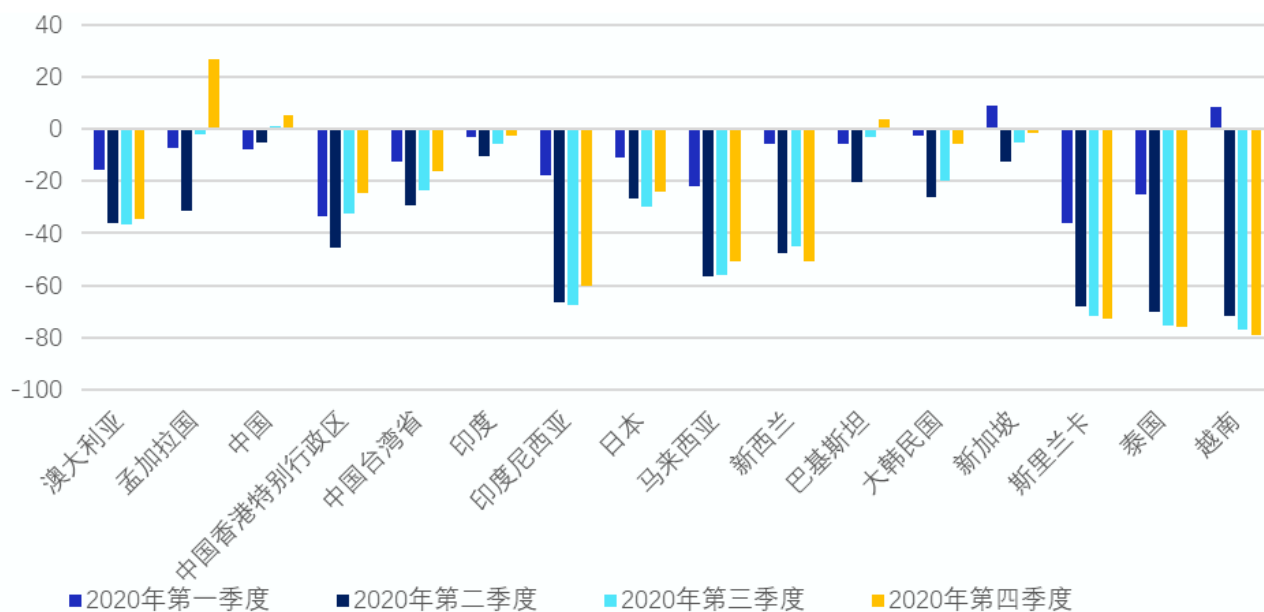
注释：该图显示了 2020 年第一、二、三和四季度相对于 2019 年相应季度的变化。

资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的计算。

服务贸易也受到遏制疫情蔓延的限制措施的严重影响。出口值在第一季度暴跌至负 14%，全年持续低迷，随后三个季度同比分别下降 28%、25%和 20%。进口也呈现类似趋势，第四季度为负 22% (世贸组织 2021b)。虽然所有国家都在某个时候出现了负增长，但整个区域的增长幅度各不相同(图 3.13)。第四季度，越南的下降率达到负 80%；相比之下，孟加拉国和中国当时能够回升至正数。造成这种崩溃的一个主要因素是旅游业，而旅游业是该地区许多国家经济的基础。由于采取了遏制措施(Goretti 等人，2021)，特别是旅行限制(劳工组织 2020d)，该部门受到疫情的打击尤为严重。2020 年 12 月，该地区国际游客抵达人数较上年同月减少 95%，其中太平洋岛国降幅高达 99%。<sup>29</sup>该地区的许多工作依赖旅游业，而旅游业是非正规就业率很高的部门。因此，该部门的员工特别容易受到疫情的经济影响和社会影响(劳工组织 2020d)。

<sup>29</sup> 见世界旅游组织数据库：“国际旅游业与新冠疫情” (<https://www.unwto.org/tourism-data/international-tourism-and-covid-19>)。

▶ 图 3.13 2020 年亚太区域部分国家季度服务出口额同比百分比变化(%)

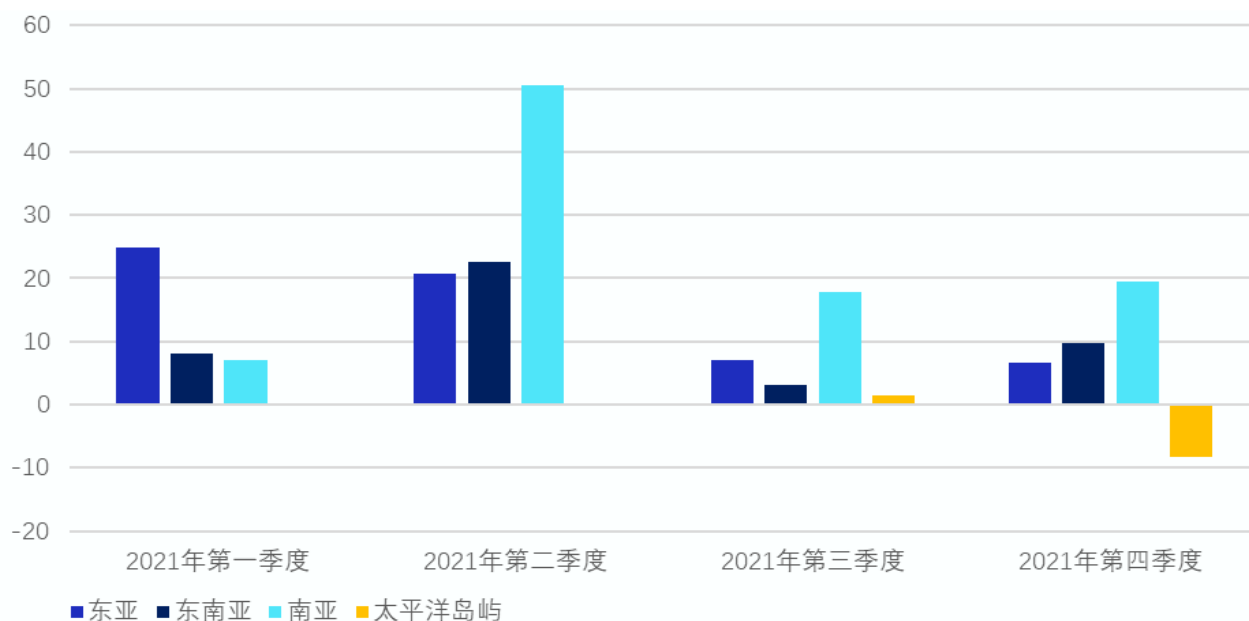


注释：该图显示了 2020 年第一、二、三和四季度相对于 2019 年相应季度的变化。

资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的计算。

2021 年，亚太区域商品贸易表现强劲，克服了 2020 年的暴跌，超过了 2019 年的水平(亚太经社会 2021a)。图 3.14 显示，除太平洋岛屿国家外，所有次区域上半年的商品出口都有显著增长。商业服务贸易也在上升，但幅度较小。从今年第二季度开始，许多国家出现了正增长(图 3.15)。

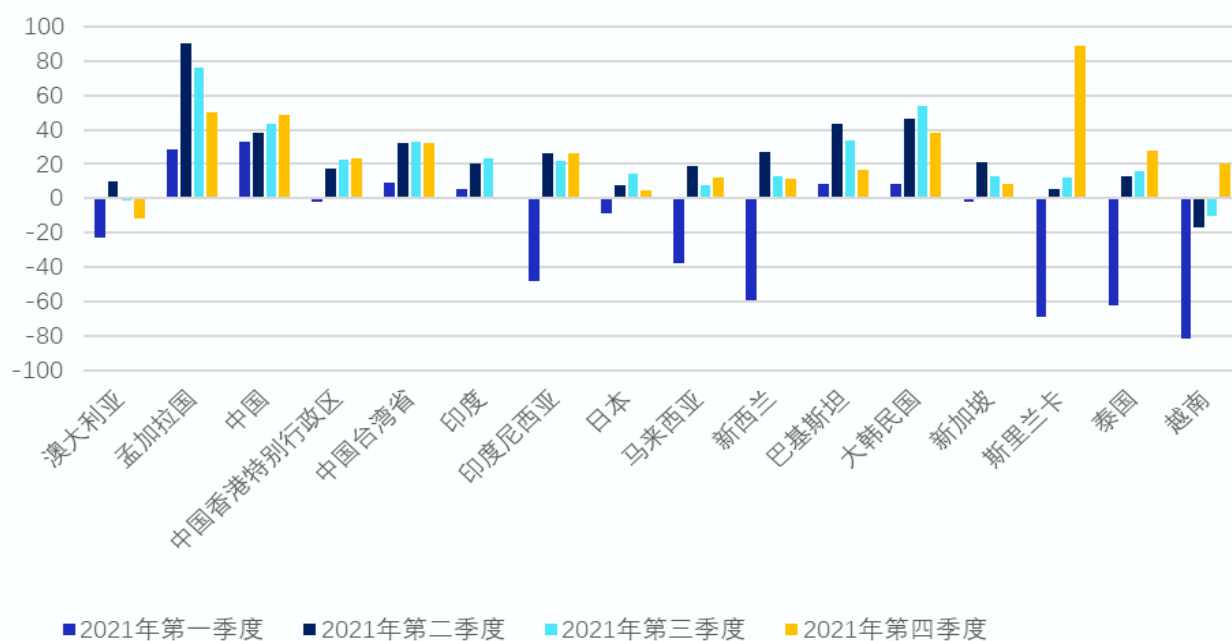
▶ 图 3.14 2021 年亚太次区域季度商品出口量同比百分比变化(%)



注释：该图显示了 2021 年第一、二、三和四季度相对于 2020 年相应季度的变化。

资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的计算。

▶ 图 3.15 2021 年亚太区域选定国家季度服务出口额同比百分比变化(%)



注释：该图显示了 2021 年第一、二、三和四季度相对于 2020 年相同季度的变化。

资料来源：劳工组织根据贸发会议数据库的计算。

然而，今年下半年已经有放缓的信号，这与德尔塔变异毒株扩散后重新实施的封锁有关。此类限制对制造业和海运都产生了不利影响，再次阻碍了供应方(亚太经社会 2021b)。此外，旅行和旅游业的水平仍低于疫情前的时期，其复苏受到新实施的措施的威胁。2022 年俄罗斯入侵乌克兰也将对该地区产生重大影响。能源和粮食价格上涨，加之供应减少，很可能会改变目前的贸易结构。

### ▶ 3.3 多国企业和体面劳动面临的挑战和政策

亚太区域，2020 年和 2021 年的大部分时间里普遍存在与疫情相关的限制，超过 90%的工人受到某种形式的工作场所关闭措施的影响(劳工组织 2021c)。由于这些措施，许多多国企业及其全球供应链的后向和前向联系受到破坏。在疫情危机高峰时期，防止疫情蔓延的措施也严重影响了消费者需求。例如，2021 年 2 月，亚太区域约有 1.65 亿个就业岗位(占该地区制造业全球供应链所有就业岗位的三分之一以上，约占该地区就业岗位总数的 10%)受到了这种消费需求下降的中度或高度影响，表现为就业岗位减少、工时损失、劳工收入损失或任何其他工作条件的恶化。<sup>30</sup>

2022 年，尽管目前出现了奥米克隆变异潮，但由于该地区疫苗接种率提高，对健康的影响不那么严重，各经济体得以逐步开放。尽管与世界其他地区相比，该地区供应链中断的情况并不严重，但由于全球不确定性增加，也不能排除发生某种中断的风险。

<sup>30</sup> 劳工组织根据劳工组织 2021d 中提出的方法作出的估计。

在该区域努力从疫情中恢复之际，由于俄罗斯入侵乌克兰导致全球地缘政治紧张局势升级和美国收紧货币政策，以及气候变化和人口老龄化等业已存在的因素，使疫情带来的挑战更加严峻。因此，可以预期劳动力市场将持续受到负面影响，在疫情期间失去工作的工人的技能下降，重新就业面临更大困难(亚行 2022b)。

疫情造成的供应链中断促使人们呼吁重新评估风险和采购模式(Anukoonwattaka 和 Mikic, 2020)。多国企业正在考虑调整和优化供应链配置，以提高复原力(劳工组织 2020e)。在这方面，一直在讨论如何加强区域甚至国家供应链，以减少对其他区域和国家的依赖，从而避免今后供应链中断的任何风险。<sup>31</sup>一些分析人士认为，这一趋势已始于新技术的采用和贸易紧张局势的加剧，但可能会加速，这是新冠疫情危机和俄罗斯联邦入侵乌克兰引发的地缘政治紧张局势造成的持续全球不确定性的直接后果。

在努力提高供应链的韧性之时，重要的是要确保没有任何国家掉队。对数字化服务的需求不断增长，而新冠疫情的影响以及随后对服务贸易性质的重新定义加速了这一需求，这可能迫使本区域发展中国家“调整其发展优先事项，并将重点放在获得有效参与快速数字化贸易环境的能力上”(亚太经社会 2020, 2)。这包括为快速增长的数字经济发展技能和基础设施。

全球供应链中的体面劳动赤字通常归因于多种因素，包括东道国缺乏立法框架和执行机制，企业无法在供应链的较低层次执行行为守则，以及当地供应商缺乏改善生产活动中工作条件的能力(劳工组织 2016)。因此，需要在一系列领域采取有效的政策，以支持负责任和更具韧性的供应链。区域倡议和国家机构在这方面发挥着关键作用。首先，尤其是随着本区域经济的复苏，必须通过改善中小企业获得融资的机会，为企业发展、可持续性和创新营造有利的环境；增加对基础设施、技术、教育和培训的公共投资；根据《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)，促进企业正规化。第二，促进合规文化、执行劳工立法和提供社会保护，对于确保工人，特别是位于供应链较低层次的工人取得积极成果至关重要。

区域贸易一体化也可促进这一进程。2020 年 11 月，第 37 届东盟峰会通过了《东南亚国家联盟(东盟)全面复苏框架》及其《实施计划》。该框架概述了促进东盟和更广泛的区域经济一体化以及加强区域供应链的措施。它还强调了劳动法和政策以及社会对话在降低处境危险的工人的脆弱性和提高他们的复原力方面的重要性。<sup>32</sup>第 37 届东盟峰会的另一个重要进展是签署了《区域全面经济伙伴关系协定》(RCEP)，这是 15 个亚太国家之间<sup>33</sup>的一项自由贸易协定，被认为是迈向更大区域一体化的重要一步。2022 年 1 月 1 日正式生效的《区域全面经济伙伴关系协定》有望促进向区域贸易伙伴倾斜的供应链多元化。然而，该协定没有包括关于劳工权利或环境的条款。

<sup>31</sup> 在疫情期间对医疗用品等一些关键行业的出口实施的禁令，也加剧了关于全球供应链区域化和回流的辩论(劳工组织 2020e)。

<sup>32</sup> 《东盟全面复苏框架》概述了从新冠疫情危机中复苏的五大战略：(1)加强卫生系统；(2)加强人的安全；(3)最大限度地发挥东盟内部市场和更广泛的经济一体化的潜力；(4)加快包容性数字化转型；(5)迈向更具可持续性和韧性的未来(东盟 2020 年)。

<sup>33</sup> 这 15 个国家是：澳大利亚、文莱达鲁萨兰国、柬埔寨、中国、印度尼西亚、日本、老挝人民民主共和国、马来西亚、缅甸、新西兰、菲律宾、大韩民国、新加坡、泰国、越南。

### ▶ 3.4 贸易和投资政策在促进体面劳动方面的作用

2019年6月通过的《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》呼吁采取一种综合的政策方法，使贸易政策“促进体面劳动和提高生产力”。在贸易协定中纳入劳工条款是各国政府寻求采取这种综合政策的一种选择。事实上，亚太区域签署的许多新协定的范围已经变得更加全面。目前，该区域各国缔结的协定中有三分之一包括劳工条款。<sup>34</sup> 在新一代贸易协定中保障劳工权利，特别是考虑到危机对该地区工人的影响，是推动基础广泛的复苏的重要手段。

在这方面，劳工组织《多国企业宣言》、《经合组织多国企业准则》和《联合国工商企业与人权指导原则》等文书为政府和企业提供了指南，说明如何扩大企业对可持续发展的积极贡献，以及如何尽职尽责，防止和处理企业经营活动，包括其供应链，可能产生的负面影响。这些对负责任行为的预期超出了法律要求。<sup>35</sup> 若干贸易和投资协定，<sup>36</sup> 包括最近的《欧洲联盟-越南自由贸易协定》，都提到了上述三项文书，所有这些协定的目的都是加强贸易和投资对经济、社会和环境可持续发展的贡献。同样，《欧洲联盟-中国全面投资协定》(在编写本报告时尚未签署)包括一个关于投资与可持续发展的章节，其中承认负责的商业行为有助于增强投资在可持续增长中的积极作用。该节还提到了《多国企业宣言》和《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》。<sup>37</sup>

此外，旨在将负责的商业做法纳入多国企业及其供应链的活动，如亚洲负责的供应链计划，以及旨在帮助扩大贸易的同时，特别重视实现社会目标的活动(特别是减少贫困和不平等现象)和环境目标，如贸易援助计划，可有助于推动贸易政策中与可持续发展有关的目标。<sup>38</sup>

<sup>34</sup> 见劳工组织贸易协定中的劳工条款中心：<https://www.ilo.org/LPhub/>。还有证据表明，本区域各国正在就粮食安全和其他基本物品，包括医疗和其他必需品等问题进行协调(亚太经社会 2020)。

<sup>35</sup> 更多详细信息见：劳工组织 2017、2018a。

<sup>36</sup> 见“在贸易和投资协定中提及《多国企业宣言》”，可查阅：[https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_797475/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_797475/lang--en/index.htm)。

<sup>37</sup> 见：<http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=2017>。

<sup>38</sup> 亚洲负责的供应链计划由欧盟供资，由劳工组织和经合组织联合实施。如需详细信息，请参阅：<https://www.ilo.org/asia/projects/rsca/lang--en/index.htm>。

# 4

## 4.在亚太区域和阿拉伯国家推进 《多国企业宣言》的原则： 政府、雇主和工人的看法

本章<sup>39</sup>概述了亚太区域和阿拉伯国家政府、雇主组织和工人组织对调查问卷的答复。<sup>40</sup> 劳工组织没有核实所提供信息的准确性，因此，答复者提及的具体法律、政策、措施和举措以及其他评论并不意味着得到劳工组织的认可。同样，未提及上述任何一项的情况也并不表示不赞成。

2020年2月，通过各种渠道向参加区域会议的47个亚太成员国和阿拉伯国家的政府以及雇主组织和工人组织分发了调查问卷。劳工局在延长了最初接收提交材料的截止日期后，于2020年8月之前接受了答复。<sup>41</sup>

在这47个国家中，收到了22个国家的政府、18个国家的雇主组织和12个国家的工人组织的答复。4个国家的工人组织发回了不止一份答复(尼泊尔2份、斯里兰卡5份、泰国4份、伊拉克6份)。与2016年的区域后续行动(表4.1)相比，2020年各国政府的答复率略高，雇主组织的答复率略低，工人组织的答复率大幅降低。

► 表 4.1 2020 年与 2016 年回复率比较

答复者	2016	2020
政府	38%	47%
雇主组织	43%	36%
工人组织	51%	23%

注释：就每个答复群体而言，答复率等于收到一份或多份答复的国家数目除以亚太区域和阿拉伯国家总数(47)。

从6个成员国——中国、伊拉克、日本、大韩民国、斯里兰卡和泰国——收到了所有三方成员的答复，然而，从19个成员国未收到三方成员任何一方的答复。

<sup>39</sup> 鉴于第17届亚洲及太平洋区域会议因新冠疫情推迟至2022年，本章于2021年3月刊出，标题为“关于在亚洲及太平洋地区推进《多国企业宣言》的报告(章)：政府、雇主和工人的观点(劳工组织2021e)。

<sup>40</sup> 发给政府、雇主组织和工人组织的调查问卷，见附录一。

<sup>41</sup> 本章概述依据的是2020年2月至8月期间收到的劳工组织三方成员的答复。自那时以来，发生了某些政府更迭和其他事态发展。因此，在某些情况下，所用的参考资料或引用内容可能无法反映当前的状况。



所有三个次区域(南亚、东亚和东南亚及太平洋以及阿拉伯国家)都作了答复。大多数政府和雇主的答复来自东亚和东南亚及太平洋次区域。就工人组织而言，答复在三个次区域的分布较为均匀。附录二列出了按国家排序的完整答复者名单见。

澳大利亚政府、斯里兰卡锡兰工会联合会和伊拉克工会和雇员总联合会通过信函对调查表作了答复，但没有提交调查问卷本身；因此，在对调查问卷答复的定性分析中报告考虑到了它们的详细答复，但在定量分析中未加考虑。来自伊拉克三个工人组织的答复者(伊拉克工人理事会和工会联合会)提供了摘自下列文件的核对清单：“行动工具：实现《多国企业宣言》的潜力”，“国际劳工组织《多国企业宣言》：对工人有何好处？”(劳工组织 2018b)。在相关的情况下，本章纳入了它们对这些核对清单答复中包含的信息。

## ▶ 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情况，《多国企业宣言》的哪些方面与多国企业的业务有关？”

表 4.2 列出了《多国企业宣言》所涵盖的领域。

▶ 表 4.2 《多国企业宣言》涵盖的领域

领域	
一般政策	遵守国家法律和法规
	促进对人权和工作中的基本原则和权利的尊重
	促进符合本宣言的良好社会实践
就业	促进就业
	社会保障
	消除强迫或强制劳动
	有效废除童工劳动：最低年龄和最恶劣的形式
	机会和待遇的平等
	就业保障
培训	培训
工作和生活条件	工资、福利和工作条件
	安全与卫生
劳资关系	结社自由和组织权利
	集体谈判
	协商
	获得补救和审查申诉
	劳动争议调处

所有政府答复者都指出了遵守国家法律和法规的重要性，其中 95%的答复者提到了促进就业和工资、福利和工作条件的重要性。经常提到的其他领域(90%)包括促进尊重人权和工作中的基本原则和权利、就

业保障、培训、获得补救和审查申诉。提及最少的领域是促进符合《多国企业宣言》的良好社会实践(67%)和集体谈判(71%)。

所有雇主答复者都表示遵守国家法律和法规的重要性。培训是第二个提及最多的领域(94%)，89%的答复者认为促进就业、工资、福利和工作条件、安全与卫生以及劳动争议调处等领域是重要的。该群体中的许多答复者(83%)还提到促进符合《多国企业宣言》的良好社会实践。雇主较少注意到的领域(67%)是消除强迫和强制劳动以及有效废除童工劳动。

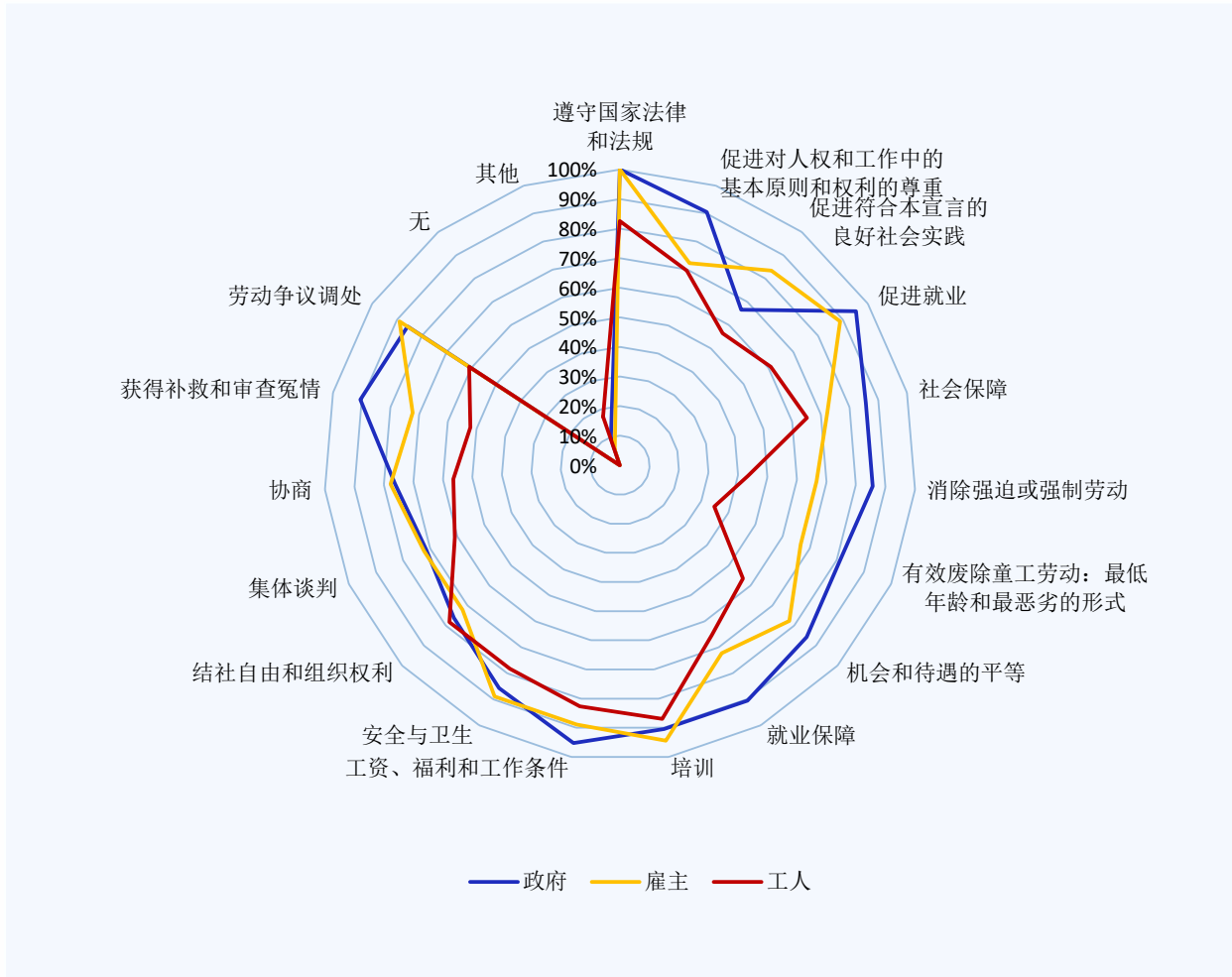
工人答复者提到最多的领域是培训(87%)，其次是遵守国家法律和法规以及工资、福利和工作条件这两个领域(83%)。作为重要领域也强调了安全与卫生、结社自由和组织权利(78%)。较少提及的领域包括有效废除童工劳动(35%)、消除强迫或强制劳动(43%)以及获得补救和审查申诉(52%)。

表 4.3 提供了结果摘要，图 4.1 突显了政府、雇主组织和工人组织提供的答复之间的同异之处。

▶ **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		政府	雇主组织	工人组织
一般政策	遵守国家法律和法规	100	100	83
	促进对人权和工作中的基本原则和权利的尊重	90	72	70
	促进符合本宣言的良好社会实践	67	83	57
就业	促进就业	95	89	61
	社会保障	86	72	65
	消除强迫或强制劳动	86	67	43
	有效废除童工劳动：最低年龄和最恶劣的形式	81	67	35
	机会和待遇的平等	86	78	57
	就业保障	90	72	65
培训	培训	90	94	87
工作和生活条件	工资、福利和工作条件	95	89	83
	安全与卫生	86	89	78
劳资关系	结社自由和组织权利	76	72	78
	集体谈判	71	72	61
	协商	76	78	57
	获得补救和审查申诉	90	72	52
	劳动争议调处	86	89	61
无	无	-	-	-
其他	其他	10	6	17

▶ 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(%)



注释：百分比的计算方法是按领域将每一方成员的总分除以该群体的答复数——政府、雇主组织和工人组织分别为 21、18 和 23。为了作定量分析，并非所有收到的答复都能考虑在内(见本章导言)。这就解释了收到的调查问卷总数与以下各节所列调查问卷数量之间存在差异的原因。

就三方成员之间的相似性而言，遵守国家法律和法规在所有这三个群体中的相关性得分最高(政府为 100%，雇主组织为 100%，工人组织为 83%)。所有三个群体都给予高度重视的其他领域是：培训(政府为 90%，雇主组织为 94%，工人组织为 87%)、工资、福利和工作条件(政府为 95%，雇主组织为 89%，工人组织为 83%)和安全与卫生(政府为 86%，雇主组织为 89%，工人组织为 78%)。

可注意到三方成员在评价相关性方面的差异，特别是在消除强迫或强制劳动、有效废除童工劳动、促进就业以及获得补救和审查申诉方面。许多国家政府认为消除强迫或强制劳动和废除童工劳动与《多国企业宣言》有关(分别为 86%和 81%)，大多数雇主组织(67%和 67%)和少数工人组织(43%和 35%)认为这一点与《多国企业宣言》有关。来自政府(95%)和雇主组织(89%)的答复者都高度认可促进就业的相关性，而工人组织的答复者只有 61%。三个答复者群体对获得补救和审查申诉的重视程度差别很大，90%的政府答复表示这一领域相关，而雇主组织的答复和工人组织的答复分别为 72%和 52%，尽管总体上仍有一半以上的答复者认为这是与《多国企业宣言》相关的领域。

7个答复者(2个来自政府, 1个来自雇主组织, 4个来自工人组织)还回答了关于其他相关领域的问题(详情见第4.2.6节)。

## ▶ 4.2 《多国企业宣言》最相关的领域以及亚太区域和阿拉伯国家三方成员的主要举措

在第一个问题的基础上, 请三方成员提供更多关于《多国企业宣言》中其认为最相关的领域的信息, 包括其中的机会和挑战, 并说明为解决这些问题而采取的举措。

**“请您就上述提及的领域提供进一步信息, 包括具体的挑战和机遇, 并指出其中最为相关的领域及原因。”**

**“请说明为解决上述方面的问题而采取的措施。”**

以下各小节按照《多国企业宣言》的五个领域概述了所收到的答复。在某些情况下, 选择了收到的答复的摘要, 以显示不同答复群体的主流观点; 在其他情况下, 则突出了答复者认为对多国企业在该区域的经营所带来的机会和挑战十分重要的问题。

### 4.2.1 一般政策

《多国企业宣言》关于一般政策的一章主张, 多国企业的活动应符合国家法律, 并与东道国的发展优先事项相对接; 所有各方都应为实现工作中的基本原则和权利做出贡献。所有三个群体对于《多国企业宣言》的这一领域(“遵守国家法律和法规”)的相关性有很高的认知比例。在机会方面, 三个雇主组织强调了多国企业通过坚持《多国企业宣言》的原则, 作为体面劳动倡导者所能发挥的作用。

**韩国的多国企业通常以提供体面劳动的能力而著称。换言之, 多国企业通常很好地遵守国家法律, 并对劳工提出的各种诉求秉持相当开放的态度。(大韩民国韩国企业联合会)**

**众所周知, 跨国公司在运营中广泛遵循[《多国企业宣言》]原则, 这些原则也根植于企业的政策手册和组织介绍中。(巴基斯坦雇主联合会, 巴基斯坦)**

**在斯里兰卡经营的多国企业被视为良好公司治理的品牌大使和可持续企业的推动者。(斯里兰卡锡兰雇主联合会)**

这三个群体的代表指出了《多国企业宣言》原则的相关性, 一个国家的政府指出了这些原则对所有当事方, 包括贸易伙伴的相关性。

**重要的是, 不仅是多国企业, 东道国的贸易伙伴和工人也要加强对《多国企业宣言》和劳工组织原则的认识, 以使多国企业履行供应链中的责任。(日本厚生劳动省)**

答复者还强调了国家一级监管环境在确保工作领域善治方面的作用。

**印度尼西亚政府一贯支持鼓励经济和社会发展以及实现人人从事体面劳动的努力。因此，《多国企业宣言》的政策将成为政府在就业、培训、工作和生活条件以及跨国公司劳资关系等领域建立监管的建议。(印度尼西亚人力部)**

一些政府强调了尊重人权的重要性。澳大利亚政府和泰国政府特别提到它们参加了联合国人权理事会的普遍定期审议。

来自三个群体的答复者强调了为审查和修订立法以符合体面劳动国际标准所做的努力。这些措施包括执行政策，按照国际劳工标准为企业创造有利环境，如伊朗伊斯兰共和国政府所述，以及参与修正立法，如越南的一个雇主组织和阿曼的一个工人组织所强调。

一些政府和雇主组织提供了立法实例，并强调多国企业必须在与本国企业同等的基础上遵守现行国家法律。一些国家的工人组织还强调了政府在确保多国企业遵守国家法律和国际劳工标准的能力和资源方面遇到的挑战，以及多国企业在某些国家经济中的影响力所带来的挑战。

**泰国欢迎外国直接投资作为刺激就业和经济的一种手段，同时确保多国企业遵守本国的法律和法规。.....在泰国所有公共和私营部门经营的无论是本国企业还是跨国企业，都必须遵守泰国的法律和法规。.....在劳动方面，劳动部促进工作中的基本原则和权利，并通过有效的劳动监察，监测多国企业的活动是否符合相关的劳动立法。(泰国劳动部)**

**遵守国家法律和法规至关重要。.....多国企业与国际机构合作，更好地了解劳工组织公约，以确保多国企业执行正确的政策。(马来西亚雇主联合会，马来西亚)**

**政府没有足够的能力和资源来确保多国企业遵守具有法律约束力的规则，包括国际公认的标准，并对一些企业有问题的商业行为进行监管。这可能是因为它们对国家的经济影响力一直在大幅增长。(印度尼西亚工会联合会)**

两个国家的政府讨论了加强国内劳动监察和支持发展中国家劳动监察机构的努力，作为其海外发展援助的一部分。

**介绍了一种基于网络的检查方案，通过中央计算机系统分配随机检查。检查计划设想为每个机构的检查员兼协调员分配一个独特的编号，每次检查都要有问责和透明度。(印度劳动和就业部)**

**政府一直在提供持续的支持，以促进多国企业的合规性。.....此外，引起社会争议的工作场所或被指控存在不公平劳动做法的工作场所，应接受定期劳动监察。.....此外，政府应更加努力地改善劳动监察制度，建设发展中国家劳动监察员的能力，使多国企业能够遵守东道国的劳动法律和法规。(大韩民国就业和劳动部)**

关于供应链中的体面劳动，一些答复者强调了国际规范性文书和《多国企业宣言》原则的重要性，以确保多国企业在不同国家的活动中尊重劳工权利。

**澳大利亚为劳工组织旨在提高全球供应链劳工标准的“更好的工作”计划做出贡献，并与私营部门合作，将雇主和工人聚集在一起，为工作场所关系问题寻找双方都能接受的解决办法。(澳大利亚总检察署)**

泰国雇主联合会(ECOT)正在与劳工组织与一些商业伙伴合作，在供应链中，特别是在每一级，开展国际劳工标准和《多国企业宣言》方面的教育，它将培训与泰国的许多[中小型企业]结合起来，以确保它们遵守国际劳工标准和《多国企业宣言》。(泰国雇主联合会，泰国)

我们开展了一项工会教育计划，邀请某些亚洲国家的日本附属公司的工会官员学习劳工问题、如何防止劳资纠纷等(日本工会联合会，日本)

一些答复者还强调了多国企业及其员工因工作环境的变化和新冠疫情而面临的挑战。

劳动部的任务是通过实施劳动法来规范劳动力市场，并制定政策和立法改革，以便从新冠疫情中恢复过来，如业务连续性，[刺激]市场，创造一种基本、安全和无风险的工作环境，打击童工劳动现象，并根据体面劳动标准保护就业。(约旦劳动部)

不断变化的劳动世界和仍在演变的新冠疫情形势为多国企业及其员工带来了多重挑战，在某些情况下，对员工权利的保护可能会被忽视。(斯里兰卡技能发展、就业和劳资关系部)

在当前新冠疫情的形势下，推广多国企业的良好社会实践将有助于克服工人面临的紧迫挑战。(斯里兰卡自由贸易区和一般事务职员工会)

作为一个问题提到了多国企业与当地社区的接触和潜在的紧张关系。蒙古雇主联合会强调了跨国公司与当地社区之间在环境方面的问题，而澳大利亚政府则提到了一项指导公司与当地社区保持良好关系并确保在公司运营中遵守人权标准的举措。

## 4.2.2 就业

这三个群体的答复者强调了促进就业的重要性，特别是在当前新冠疫情及其对外国直接投资和就业的影响的背景下。所提到的关键要素包括通过支持雇主和在必要时向工人提供充分的社会保障来保护就业。

在新冠病毒全球疫情的背景下，促进就业和可持续的商业和经济活动——包括跨国公司的活动——是政府的一个关键政策优先事项。.....新西兰政府已实施了数十亿美元的应对措施，重点是广泛的公共卫生措施以及旨在支持企业、鼓励增长和维持/促进工人就业的措施。(新西兰商业、创新和就业部)

目前，新西兰正遭受新冠疫情封锁的影响，正在采取具体措施.....支持雇主和雇员。其目的是确保尽可能多的雇员保住工作，在无法做到这一点的情况下.....向他们提供充分的社会保护。(新西兰商务部)

62%在韩国经营的美国企业有减少在韩国就业和投资的计划。.....在这个充满挑战的时代，所有有关各方都要遵守《多国企业宣言》比以往任何时候都更有必要。最重要的是，《多国企业宣言》第18条[多国企业应优先重视东道国国民的就业、职业发展、晋升和提高]规定，多国企业应优先考虑就业。在这方面，在韩国和其他国家经营的跨国公司必须尽最大努力维持就业和创造体面劳动。(韩国工会联合会，大韩民国)

答复者强调了跨国公司在创造就业和技术转让方面的作用。例如，印度政府强调了一些促进就业和扩大社会保障的计划和项目，并表示正在起草一项国家就业政策，以确保包容性和公平的经济增长。其他答复者则提出了与跨国公司的招聘做法及其创造当地就业机会的潜力(有时尚未实现)有关的问题。

**在机会方面，跨国公司带来了新的先进技术，开发了我国采矿业的人力资源能力，并为蒙古经济增长做出了贡献。……我们面临的挑战是，跨国公司没有像向蒙古政府承诺的那样创造足够的就业机会。(蒙古雇主联合会，蒙古)**

与此相关，这三个群体的答复者强调，需要制定适当的立法和政策，以确保公平的招聘做法。

**最近一段时期通过了立法改革，其中最重要的是在劳动力招聘、公平就业和禁止招聘收费方面采用最佳做法。(卡塔尔行政发展、劳工和社会事务部)**

一些政府介绍了扩大社会保障和社会保护的立法、计划和方案的实例。例如，约旦政府提到需要建立涵盖所有工人的社会保护制度，而印度政府则列出了一些旨在扩大对正规和非正规经济部门工人覆盖面的方案。

两个国家的政府指出，需要将社会保障扩大到外籍工人和弱势群体，包括远程工作或数字平台等新兴工作形式的工人。它们介绍了为制定扩大社会保障服务覆盖面的法律、法规和措施所做的努力。斯里兰卡的两个工人组织表示，斯里兰卡的社会保障福利不足，并介绍了在新冠疫情危机背景下它们为加强社会保护所做的游说努力。

**个人获得社会保障和相关服务的权利以及平等获得此类服务的权利，除了在雇员的工作和心理安全及生活中发挥重要作用之外，也是跨国公司活动中的一个重要问题。各国社会保障法之间的差异或不愿面对新形式的营商[通过网络空间或数字平台的工作安排]，可能会对如何向员工提供这类服务产生负面影响。必须应对向从事各种工作的人提供社会保障服务的挑战。(伊朗伊斯兰共和国合作社、劳动和社会福利部)**

**为了迎合正在出现的新的就业形式，社会保障基金引入了聚合商、零工、平台工等新的定义。对于此类员工，引入了从聚合商处获得其营业额1%至2%的小额捐款，而支付给零工和平台工的数额以5%为限。(印度劳动和就业部)**

**由于新冠疫情期间的高失业率可能会持续多年，一些工会最近向政府当局提交了关于社会保障立法包含失业救济计划的必要性的提案。(斯里兰卡锡兰工会联合会)**

一些政府答复者还提出了与多国企业的招聘做法以及移民工人和临时工的劳动权利有关的挑战。一些国家的政府和一个雇主组织提供了关于立法或政策改革和举措、监督机制、签署谅解备忘录以及在这些人中开展提高认识活动的实例。一个工人组织介绍了组织临时代理工并为他们的劳工权利进行游说的努力。

**阿联酋还与工人原籍国签署了若干项谅解备忘录，目的是加强保护工人权利方面的合作。(阿拉伯联合酋长国工商会联合会)**

**工会要求雇主把通过招聘机构为雇主工作的外包工人转为正式工人。……促进外包工人组织起来，以增加工人的谈判能力。……雇佣合同期为一年的外包工人使企业的劳动力资本更省钱，但却恶化了工人的福利。(泰国国营企业工人关系联合会)**

一些政府答复者强调了本国禁止童工劳动和强迫劳动的法律，并强调需要通过监测，特别是对供应链进行监测，以有效执行这些法律。有两个国家的政府举例说明了它们努力消除多国企业供应链中的强迫或强制劳动，包括国有跨国公司。

**多国企业供应链中出现的童工劳动现象[包括最恶劣形式的童工劳动]目前正通过政府开展的消除童工劳动现象的国家活动予以解决。(斯里兰卡技能发展、就业和劳资关系部)**

**阿联酋的所有多国企业都致力于确保其运营的任何部分不存在现代奴役或人口贩运行为，并努力确保其全球供应链也是自由的。……国有跨国公司的政策示例……包括制定采购政策和程序、公司标准和行为政策和程序以及招聘和选拔政策。还有作为供应商筛选程序一部分的自我评估工具、供应商行为守则和将预期风险纳入采购决策。开展现代奴役制审计工作和经验交流会，以及举报热线。(阿拉伯联合酋长国人力资源和酋长化部)**

伊拉克的三个工人组织指出，多国企业致力于消除最恶劣的童工劳动形式，包括在其全球供应链中。然而，它们注意到，政府和企业缺乏有效措施来防止和消除强迫劳动，或向受害者提供适当和有效的补救。

一些国家的政府提供了防止童工劳动和强迫劳动方面的立法和政策实例。例如，缅甸政府着重指出设立了国家委员会，制定了国家行动计划，建立了申诉机制，并开展了提高认识活动。澳大利亚政府强调，不同政府机构之间需要进行强有力的协调与合作。《澳大利亚现代奴役制法》要求总部设在该国或年综合收入至少为1亿澳元的公司，报告为解决供应链和某些部门的强迫劳动问题所采取的行动。

**公平工作监察员与其他政府监管机构建立了牢固的关系……以有效应对涉嫌贩运人口和强迫劳动的案件。……联邦妇女组织致力于确保查明和恰当应对潜在的人口贩运和强迫劳动事件，并制订了业务流程，创建了教育资源，并提供了培训，以支持工作人员这样做。(澳大利亚总检察署)**

一些国家的政府详细介绍了防止和起诉强迫劳动和童工劳动以及受害者康复方面的政策、计划和努力。印度政府着重介绍了一项包括财政援助在内的针对以往强迫劳动受害者的康复计划，并介绍了各邦为收集数据和提高认识所做的努力。印度政府还介绍了一项帮助不再从事童工劳动的儿童恢复正常生活的计划，其中包括特别培训中心和融入正规教育，以及一个执行立法规定和有效实施该计划的在线平台。中国政府介绍了在起诉强迫劳动和童工劳动方面的努力，并强调了检查在预防中的作用。澳大利亚政府和巴林政府强调了它们通过提供教育和社会保护防止童工劳动的努力。

**巴林给予儿童[许多优待和照顾]，例如义务和免费基础教育，此外还有本国人力资源和许多劳工出口国的劳动力可供使用。……还设立了一个全国委员会，负责不同年龄儿童的教育、文化和心理发展，并负责与儿童有关的所有活动和事项。(巴林劳动和社会发展部)**

在确保工人机会平等和待遇平等方面，主要是政府答复者强调了立法、申诉机制以及公共政策和措施在防止劳动世界歧视方面发挥的作用。



印度采取了许多不同的措施，通过确保妇女获得体面的工作条件，消除基于性别的职业隔离，促进男女在护理工作方面的平衡，以避免工作与家庭生活/儿童保育之间的失衡，促进工作中的机会和待遇平等。……政府。还努力消除[基于种姓、部落、阶级、宗教(贱民穆斯林和基督徒)、艾滋病毒/艾滋病和变性人身份的]社会歧视。(印度劳动和就业部)

巴林王国为遭受雇主任意对待的移民工人提供了许多帮助服务，例如可以提交个人投诉的机制……以期达成友好解决办法。与此同时，移民工人有权直接采取法律行动，并在诉讼的所有阶段免交法庭费用。……不得以性别、出身、语言、宗教、信仰或归属为理由对他们进行歧视，巴林王国根据这些趋势加强了措施，包括在影响劳动的问题上践行了三方协商原则。(巴林劳动和社会发展部)

三个工人组织报告了当地工人和外国工人待遇不同以及全职工人和分包工人待遇不同的问题。

在就业保障方面，主要是政府答复者提供了这一领域立法和战略的信息和实例，包括应对新冠疫情危机的立法和战略。澳大利亚政府指出，防止不公平和非法解雇的保护规定已纳入其工作场所立法。印度政府强调，2020年通过了新的《劳资关系法》，根据该法，定期职员有权享受与长期员工相同的福利。

政府正在向外商投资企业提供有关支持措施和补贴的信息，以缓解新冠疫情对劳动力市场的影响。此外，还继续努力促进就业保障和为年轻人创造就业机会，实行自愿工资峰值制度[在达到一定年龄后逐渐降低工资，以换取延长退休年龄]。(大韩民国就业和劳动部)

支持国家努力解决裁员问题，建立就业保障基金，并解决新冠疫情对整个经济部门，特别是工人的影响。(阿曼工人总联合会，阿曼)

同样在应对新冠疫情危机的措施方面，两个答复者强调了三方机制的重要作用。

新加坡的当务之急是挽救就业机会，支持我们的工人，保护生计。我们正与三方合作伙伴一道，采取前所未有的措施，应对《多国企业宣言》以下领域的挑战和机遇。……政府已承诺将总预算的三分之一以上用于就业和工资支持，以帮助企业留住工人。(新加坡人力部)

谈判并一致通过了以下具有里程碑意义的三方协议：(1)在因新冠疫情关闭的企业中，应保留员工，不得解雇。(2)不能向其机构的员工提供工作的雇主……将采取轮班制或其他适当的制度，以便每月都能按比例对所有员工……提供工作。(3)如果有雇主无法遵守上述规定，他们应通知劳工署长。……这一决定……是对所有雇主具有约束力的全国三方协议。(斯里兰卡锡兰工会联合会)

然而，许多工人组织提出了就业保障方面的挑战。

就业保障是另一个令人关切的领域，因为存在临时裁员和解雇。另一个挑战是，大多数多国企业选择合同工，以便在希望的时候终止合同工的服务。(斯里兰卡全国工会联合会)

在目前新冠疫情的情况下，就业保障将无法防止失业，特别是出口部门的员工。出口部门的绝大多数员工为移民和女性，他们是非熟练工。他们要找到其他工作并不容易。因此，应该有一个失业救济金计划，配合再培训计划，以帮助他们找到其他工作。(斯里兰卡自由贸易区和一般事务职工会)

### 4.2.3 培训

政府、雇主组织和工人组织都表示培训是《多国企业宣言》的一个相关领域。一些答复者指出，需要确保东道国现有的技能与多国企业的需求相匹配。

**东道国需要为当地工人制定培训方案，以便根据他们的技能水平在多国企业获得高质量和高薪的工作。（缅甸劳工、移民和人口部）**

**外国直接投资企业也需要熟练工人。越南只从事电子产品价值链中最低端的中游活动。这些都是附加值最低的活动。……因此，外国直接投资企业不得不花费额外的费用和培训时间。（越南工商会）**

**培训……以便以与劳动力市场需求相称的方式提高工人的效率和技能。（伊拉克工人工会总联合会，伊拉克）**

一些政府和一个雇主组织介绍了查明和弥合本国技能不匹配的机制。

**此外，政府还设立了一个部门，以查明投资者的人力资本需要，帮助弥合工业界与教育/培训机构之间存在的差距，并协助外国侨民。该部门与各决策者以及供应方和需求方利益攸关方接触，以制定适当的便利化框架。（马来西亚人力资源部）**

**阿曼工商会为[中小企业]提供不同领域的培训，包括提供关于投资机会和如何推销当地产品的数据。参与为商人组织研讨会和培训课程。提交关于[中小企业]业主参加贸易代表团的建议。（越南工商会）**

两个雇主组织举例说明了为其成员提供的培训服务。

**中国企业联合会有三个重点工作领域：……通过培训提高企业管理水平、创新能力和竞争力。……机会是……先进的管理和培训经验，特别是在职业安全与卫生方面。（中国企业联合会，中国）**

**泰国雇主联合会举办了培训和研修班，以教育和培养商业组织中的会员和非会员雇主和雇员，每年有一万多人参加。（泰国雇主联合会，泰国）**

### 4.2.4 工作和生活条件

《多国企业宣言》的这一部分涉及工资、福利和工作条件以及职业安全与卫生。一些政府提供了这些领域的政策、法规和计划的具体实例。一国政府还指出了劳动监察在这方面的作用。工人组织的答复者强调了这些领域的重要性，特别是在新冠疫情期间。

**监察机构……监督雇主是否承诺在民事部门实施《劳动法》规定的所有要求以及执行这些要求的部长决定，这些决定规定了工作条件，包括工资保护、工作时间、年假、就业合同以及职业安全与卫生。劳动监察员编写关于这些视察的正式报告，并对违反这些程序的雇主处以由主管司法机关确定的罚款。（巴林劳动和社会发展部）**

**在目前的疫情形势下，多国企业的责任应该是确保工资、福利和工作条件，以确保体面的工作环境。……作为一个工人组织，我们的首要任务是……收入保障。(斯里兰卡自由贸易区和一般事务职员工会)**

一个政府和两个雇主组织表示，这正是多国企业可以以身作则的一个领域，它们可以援用本身总体良好的做法与其他公司分享。一个政府和一个雇主组织也强调了多国企业在推动全球供应链中的体面劳动方面可以发挥的重要作用。

**需要采取措施确保适当的工作条件。特别是，正在强调多国企业在实现“全球供应链中的体面劳动”方面的作用。(大韩民国就业和劳动部)**

**我们将于今年颁布卫生与安全立法，然而，我们的跨国公司已经是很好的雇主，这只需要做出渐进式的改变。(库克群岛商会)**

**[多国企业]已经做了大量工作来支持社区和供应链的发展。(斯里兰卡锡兰雇主联合会)**

伊拉克的三个工人组织都表示，多国企业保持较高的安全与卫生标准，包括审查工业安全和健康危害的原因，并在企业内部作出改进。

所有三个群体的答复者强调的主要挑战都与工资有关，包括规范和统一工资、管理市场上的工资差异以及设定最低工资标准。

**在工资领域，有若干挑战，如实现一个系统且现实的国家工资制度，以克服对工资条例的看法和看法上的分歧。(印度尼西亚人力部)**

**我们在基里巴斯面临的主要挑战是缩小公共服务部门和私营部门提供的福利之间的差距。这需要政府的支持和政策。……基里巴斯商会最近加大了游说工作的力度，以达到最低工资标准。(基里巴斯商会，基里巴斯)**

**外籍工人和国内工人之间的工资不平等。(伊拉克石油工会联合会)**

所有三个群体的答复者都强调了三方对话和集体谈判在工资、福利和工作条件方面的作用。

**同样，在审查最低工资率和覆盖面时，所有利益攸关方都参与其中，在确定最低工资水平时考虑了若干因素，包括工资中位数(表明雇主支付工资的能力)、贫困线收入、劳动生产率、生活费用和失业率。(马来西亚人力资源部)**

**《工资委员会条例》规定了三方参与的工资确定机制。(斯里兰卡技能发展、就业和劳资关系部)**

**在集体谈判过程中，锡兰工人大会相当积极地游说锡兰雇主联合会和种植园公司，有时甚至诉诸劳工行动。(斯里兰卡锡兰工人大会)**

如图 4.1 所示，所有三个群体的答复者都指出了职业安全与卫生的重要性，并分享了已采取措施的实例以及有待解决的挑战。约旦和缅甸政府都强调了劳动监察在执行相关立法和法规方面的作用。印度政府强调三方机制对于协调职业安全与卫生领域的政策制定具有重要意义，伊朗伊斯兰共和国政府指出，必须对工作安全采用一个更全面的定义。

**安全不仅仅是与工作有关的事故，还涉及精神、心理、智力和就业后的各个方面。……当今不断变化的世界……需要考虑工作安全的新的方面[并]加强这一问题的标准[以确保员工的需求]。  
(伊朗伊斯兰共和国合作社、劳动和社会福利部)**

这三个群体的答复者描述了尽量减少新冠疫情在工作场所传播的行动，包括通过三方协商。特别是一个雇主组织和一个工人组织分别强调了劳工组织工人活动局和雇主活动局领导的行动，作为这方面的指导和新的资源信息的来源。

日本政府强调了发展合作项目在提高职业安全与卫生标准和遵守国际劳工标准方面的重要作用。一些工人组织提到了在确保履约方面存在的挑战，并介绍了相关的提高认识活动。

## 4.2.5 劳资关系

《多国企业宣言》的这一部分涉及结社自由和组织权、集体谈判、协商、审查申诉和解决劳资纠纷等领域。许多政府和雇主组织指出了有效的劳资关系和社会对话的重要性，并提供了立法和机制的例子，包括应对新冠疫情的例子。

**有效的集体谈判做法和确保工人的结社自由对于工作场所维持良好的劳资关系至关重要。……重大决策一向是通过既定机制与利益攸关方协商。[有效的社会对话]极大地帮助了在面对新冠疫情和相关挑战时制定成功的应对措施。(斯里兰卡技能发展、就业和劳资关系部)**

**所有多国企业都寻求锡兰雇主联合会提供的服务，这些服务包括咨询、代表、促进集体谈判、培训以及增值服务，其中包括制定适合当地条件的政策。相当多的企业参与集体谈判，也是良好工作实践的来源。(斯里兰卡锡兰雇主联合会)**

政府、雇主组织和工人组织强调了它们支持三方社会对话和机构的努力。

**通过定期举行三方会议加强社会对话。(库克群岛内政部)**

**泰国雇主联合会也是三方活动的成员……实施、发展和促进[劳资关系]。……我们也举办雇主组织与工人组织的双边会议，讨论形势和计划，包括一些相关活动的执行情况。(泰国雇主联合会，泰国)**

**为制定[国际关系]法案而开展的运动。[我们已]要求建立一个全国三方劳工咨询理事会，并建立社会对话机制。[我们还]呼吁加强与劳工有关的机构能力。(马尔代夫工会大会)**

一个雇主组织赞扬政府在促进使用谅解备忘录作为加强在该国经营的多国企业内部劳资关系的一种手段所发挥的作用；一个政府介绍了其支持集体谈判的措施。

**巴林王国还开始确定在集体谈判的每一阶段应遵循的规则和程序，以及劳动和社会发展部赋予工会的支持作用及其工会代表权，并逐步开展旨在改善工作环境和维护既得权利的社会对话。  
(巴林劳动和社会发展部)**

**在韩国政府的共同努力下，韩国企业联合会与韩国的外国投资者组织签署了谅解备忘录，旨在与立足韩国开展业务的多国企业建立平和的劳资关系。(大韩民国韩国企业联合会)**

中国政府认为，集体协商和协议是和谐的劳动关系的关键，并介绍了在国家一级促进这类协商和协议的举措，包括建立企业奖励制度和与劳工组织开展技术合作。

马来西亚和缅甸政府分享了在管理社会对话进程中面临挑战的实例，马尔代夫的一个工人组织强调，由于缺乏立法或社会对话机制依然存在挑战。基里巴斯的一个雇主组织指出，需要加强工人组织成功开展三方对话的能力。

**在这方面政府面临的一个问题是，由于雇主和工人团体的需要和要求不同，讨论过程旷日持久，导致有关各方产生误解。(马来西亚人力资源部)**

主要是工人组织强调了与结社自由有关的特殊挑战，特别是在一些国家缺乏对这一权利的有效承认，以及一些多国企业的侵权行为。

**泰国政府仍然不认可/接受劳工和工会的基本权利。企业职工在参加工会活动时，如组织工会、提出要求，就改善劳动条件进行谈判时，雇主干预、不公平待遇等现象时有发生。我们经常看到解雇工会领导人，利用管理权力对工会领导人的工作条件施加压力，不遵守集体谈判协议的情况。(泰国国营企业工人关系联合会)**

**韩国政府尚未批准关于工作中工人的基本权利的第 87 号公约。为了使在韩国经营的跨国企业的工人享有结社自由和组织权，韩国政府必须尽快批准劳工组织的核心公约。(韩国工会联合会，大韩民国)**

菲律宾政府强调了在特别经济区，包括工业区、出口加工区、自由贸易区和旅游或娱乐中心，结社自由和集体谈判方面的挑战。菲律宾政府介绍了为确保劳动监察和保护不因工会活动受歧视所采取的措施，例如颁布了新的劳动法监察法规。

在此背景下，工人组织介绍了它们促进结社自由的举措，包括游说政府和提高多国企业雇员的认识。

**我们为员工团体开展关于结社自由和组织权的宣传活动，并为多国企业特别是自由贸易区 (FTZs) 的前景开展宣传活动。(斯里兰卡全国工会联合会)**

除了印度尼西亚和日本的工人组织之外，两国政府报告说，在跨国企业运营中，包括其供应链内部，在社会对话方面存在困难，在某些情况下，难以将其与结社自由和集体谈判联系起来。

**在亚洲多国企业的东道国，由于劳资关系不成熟，跨国企业在实施公司内部对话时面临着各种困难。(日本厚生劳动省)**

**需要采取措施，通过支持在未决问题上建立体面的谈判习惯，如劳资双方之间的工资谈判，防止跨国企业发生劳资纠纷。(大韩民国就业和劳动部)**

**组织跨国企业是工人方面面临的挑战之一。.....在亚洲许多国家，存在着一些基本问题，包括结社自由和集体谈判，特别是在跨国企业中。(日本工会联合会，日本)**

一个政府和两个雇主组织强调了它们与跨国企业进行协商的努力。

**在解决与多国企业有关的问题时，如就业、工作条件、劳资关系、培训和社会保障等领域的问题，政府……努力通过我们的特设机制和体制机制不断与有关多国企业接触和协商。(马来西亚人力资源部)**

**韩国企业联合会(KEF)正积极与韩国的外国商会进行互动……以便使多国企业的声音得到倾听，并创造更好的商业环境。(大韩民国韩国企业联合会)**

**根据蒙古国的法律，我们与外商投资公司进行了一些协商。(蒙古雇主联合会，蒙古)**

两个工人组织强调了它们在新冠疫情背景下的努力。就尼泊尔工会大会而言，与工资有关的问题是通过双方和三方协商解决的。在另一个案例中，一个工人组织强调了在新冠疫情背景下获得补救和审查申诉的重要性，并强调了它在这方面为支持工人而付出的努力。

**由于供应商和政府在新疫情形势下变得无能为力，员工因全球供应链的解体面临新的挑战，多国企业有责任找到及时补救措施和透明的申诉处理系统。……在我们参与三方工作队的同时，还帮助员工表达他们的不满，并代表他们向劳工部提出申诉。(斯里兰卡自由贸易区和一般事务职员工会)**

一些政府和两个雇主组织提供了解决劳资纠纷的国家法律、法规和机制的实例。一个雇主组织强调了解决纠纷、有吸引力的商业环境和外国直接投资之间的联系。

**印度政府推出了一个处理纠纷电子门户网站……让[工人们]以一种非常简单明了的方式提出纠纷。该在线门户网站旨在方便员工，便于理解提交纠纷的缘由，并以透明的方式让所有利益相关方随时都能看到处理[纠纷]的状态。此外，门户网站将确保问责制，从而使这一进程更加有效和高效。(印度劳动和就业部)**

一个雇主组织强调了《多国企业宣言》原则在解决劳资纠纷方面的重要性，并强调了该组织在支持境内外运营的多国企业解决纠纷过程中的作用。

**众所周知，韩国的多国企业也经常遇到劳资纠纷。卷入与多国企业纠纷的工会因其咄咄逼人的方式而受到批评。因此，有关多国企业的三方章程应特别重视尊重通过对话和相互同意解决劳资纠纷的原则。(大韩民国韩国企业联合会)**

两个工人组织强调，劳资纠纷解决进程缓慢是一个重要挑战。

**在解决工作场所的纠纷方面，特别是在结社自由和集体谈判权方面，存在严重的拖延。如果这种情况继续下去，再多的国家立法或国际公约也无助于改善我国的情况。(斯里兰卡工会理事会，斯里兰卡)**

**鉴于就劳工问题作出裁决所需的时间过长，急需要专门的劳工法庭推动涉及私营部门事务的司法系统的良好运作，或找到比目前使用的工具更有效的任何其他工具。(阿曼工人总联合会，阿曼)**

## 4.2.6 其他

一些政府以及雇主组织和工人组织提供了它们认为与企业经营有关但《多国企业宣言》中没有列举的其他领域的信息。例如，伊朗伊斯兰共和国政府强调合作社在创造就业机会方面可以发挥的作用；中国的雇主组织指出了供应链管理的重要性；澳大利亚工会理事会提到可能使多国企业受益的税收制度以及对其可能影响经济增长和社会发展的关切。

## ▶ 4.3 关于多国企业活动的对话和协商

“在贵国，贵组织是否与本国政府、工人组织和雇主组织或其他国家的同行和外国多国企业就多国企业的活动举行任何正式协商？”

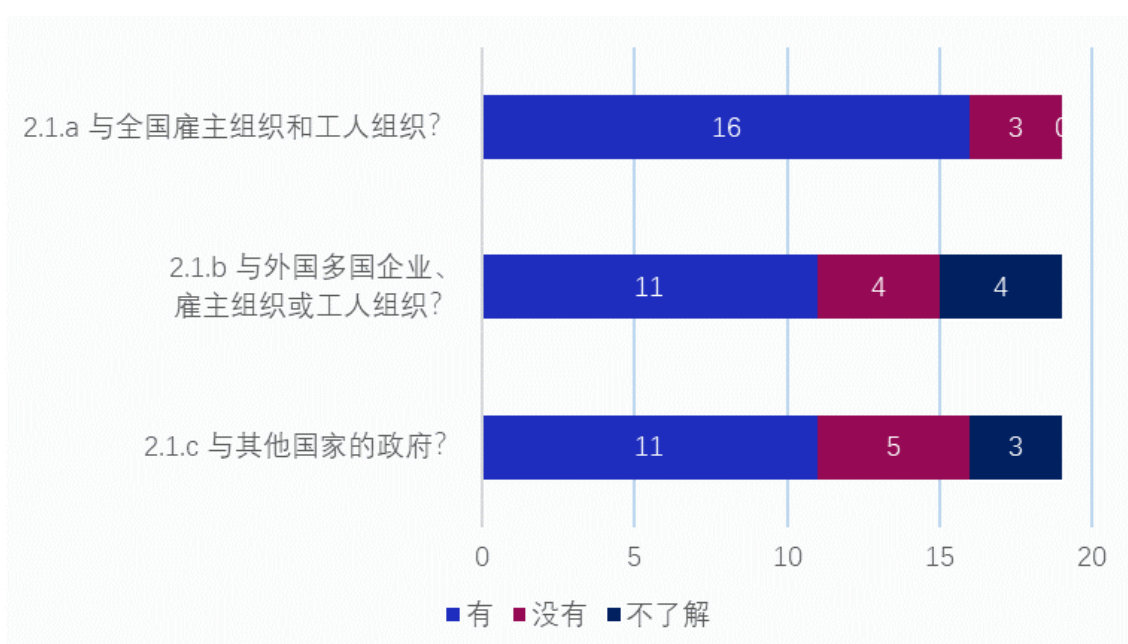
“请描述您认为最重要的正式协商，并说明原因。”

### 4.3.1 政府

在填写调查问卷的 21 个政府中，大多数政府就多国企业的活动举行了某种形式的正式协商。16 个国家说，它们就多国企业的活动与国家雇主组织和工人组织进行了正式协商；11 个国家就多国企业的活动与外国多国企业、外国雇主组织或外国工人组织进行了正式协商；有 11 个国家就多国企业的活动与其他国家政府进行了正式协商。10 个国家的政府与上述所有三个群体进行了协商。3 个答复国政府表示，没有举行过正式协商，或没有关于协商的任何信息。

图 4.2 总结了政府调查问卷第 2 节关于对话和协商的结果。

▶ 图 4.2 对话和协商：政府



一些国家的政府提供了关于促进国家一级正式协商的三方机构的资料。印度政府强调了三方协商在改革和执行政策和劳工立法方面的作用，以及行业性三方委员会在种植园、公路运输、棉纺织和黄麻企业等行业中的作用。新加坡政府强调了通过国家工资委员会组织的三方协商在应对新冠疫情危机方面的作用，这导致发布了关于工资和就业相关问题的指导方针，并采取了各种措施，帮助雇主管理运营成本和挽救就业机会。大韩民国政府介绍了正式的三方协商，这些协商导致制定了加强包括多国企业在内的各种公司尊重人权责任的指导方针。一个答复国报告说，定期举行三方正式协商，以提高认识，并与雇主组织和工人组织就劳动立法和与多国企业活动有关的问题交流信息。

**行政发展、劳工和社会事务部定期与雇主和工人举行会议，以提高他们的认识水平，向他们提供有关立法、法律和政府发布的决定方面的信息，并就劳动部门关心的问题交换意见，以保护和赞助与多国企业有关的活动。(卡塔尔行政发展、劳工和社会事务部)**

日本和新西兰政府表示，它们通过负责的商业行为国家联络点<sup>42</sup>组织了关于国际劳工标准的协商。新西兰政府还提到就可能对当地社区产生重大经济或就业影响的多国企业的业务进行三方协商，并强调与当地利益攸关方进行协商的重要性。

**如果向新西兰国家联络点提出关于在另一个国家拥有/总部设在另一个国家的多国企业在当地活动的投诉，新西兰国家联络点在决定是否接受投诉或转交投诉时，或在调查过程中，可能会与该国家联络点进行协商。(新西兰商业、创新和就业部)**

一个国家的政府特别提到欧盟、劳工组织和经合组织亚洲负责任的供应链计划通过促进和支持正式的三方协商，在促进《多国企业宣言》和负责任的商业行为方面的作用。

**亚洲负责任的供应链计划下的正式协商.....在促进《多国企业宣言》和鼓励三方成员之间的协商方面发挥了重要作用。在该计划下举办一个关于促进负责任企业的政策框架讲习班也很重要，因为它为所有利益攸关方提供了一个机会，使他们能够广泛交流经验，并讨论与《多国企业宣言》有关的活动。(泰国劳工部)**

另一个国家的政府强调，多国企业凭借其在国家雇主组织中的成员资格参与了三方正式协商，并强调多国企业内部集体谈判的重要性。

**集体谈判创造了一种理解的环境，在这种环境下，持续不断地进行对话导致更好地履行义务。(斯里兰卡技能发展、就业和劳资关系部)**

一些政府提到通过国家、双边、区域或国际组织和机制、讲习班、大会、会议和对话与外国多国企业、政府和雇主组织或工人组织进行协商。约旦政府提到了联合国组织，新加坡政府列举了代表外籍工和家政工人群体的组织。

三个国家的政府介绍了与多国企业就改善监管环境的方式进行的正式协商。

<sup>42</sup> 《经合组织多国企业准则》中的国家联络点是各国政府为促进和执行《经合组织多国企业准则》而设立的机构。国家联络点协助企业及其利益攸关方采取适当措施，进一步遵守《准则》，并提供调解与和解平台，以解决在执行《准则》过程中可能出现的实际问题(更多信息，可查阅：[www.oecd.org](http://www.oecd.org))。



政府-私营部门论坛.....是政府和私营部门代表开会.....讨论投资问题的关键平台。作为论坛的成果，可能会商定新的法规或政策，或对立法和政策框架进行修正。(柬埔寨劳动和职业培训部)

2016年，阿联酋政府与阿联酋商会联合会、迪拜商会及其30多家跨国公司成员进行了正式建设性对话。协商的目的是促进投资、工商业、人权、工业和贸易政策方面的知识、技能和最佳做法。这些协商导致成立了一个跨国公司业务小组，这是一个非营利工作组，旨在与阿联酋政府合作，制定包括人权和工人权利在内的广泛领域的战略。(阿拉伯联合酋长国人力资源和酋长化部)

[进行协商]，以便政府和私营部门交换意见，促进经济活动，审查和消除商业障碍，在现有法律和法规范围内就必要行动作出有效决定，并向有关当局提供适当的行政建议和解决方案。(伊朗伊斯兰共和国合作社、劳动和社会福利部)

卡塔尔政府介绍了与其他国家政府就外国劳工和双边协定及谅解备忘录进行的协商，以及通过三方工作组牵头进行的协商，这些工作组在招待业和公共部门等具体部门促进体面劳动和公平招聘。

有两个国家的政府指出，协商在跨国企业内部实施劳工标准方面发挥了作用，其中一个国家包括在东道国开展业务时开展协商。

人力资源和社会保障部会同中华全国总工会、中国企业联合会、中华全国工商业联合会，分析了包括跨国企业在内的不同行业的企业开展集体协商谈判的典型经验。(中国人力资源和社会保障部)

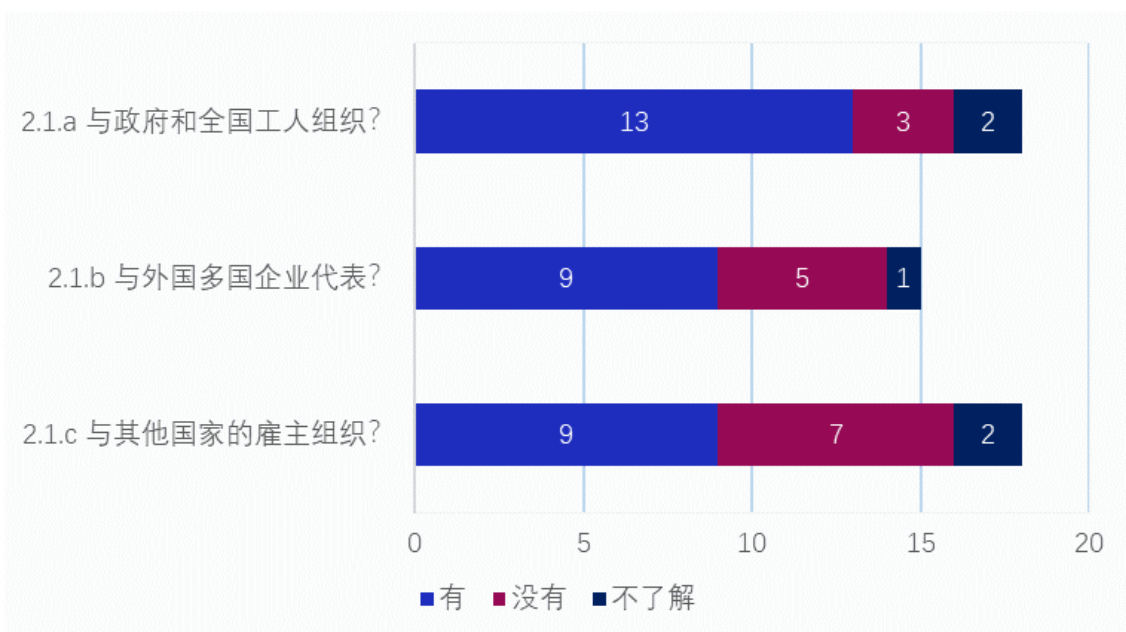
向许多韩国公司进入市场的国家派出了劳工专员，他们充当与其他国家政府协商的渠道。此外，韩国政府组织了一个劳资关系支持小组，每年访问韩国公司众多的国家……以获得最新信息，听取在海外经营的韩国公司的抱怨。(大韩民国就业和劳动部)

### 4.3.2 雇主组织

18个作出答复的雇主组织的大多数表示，它们就跨国企业的活动举行了某种形式的正式协商。13个就跨国企业的活动与所在国政府和国家工人组织进行了正式协商；9个确认就跨国企业的活动与外国多国企业代表进行了正式协商；9个就跨国企业的活动与其他国家的雇主组织进行了正式协商。作出答复的雇主组织中有6个与上述所有3个群体进行了正式协商。3个答复者表示，没有举行过正式协商，或没有关于协商的任何信息。

图4.3总结了调查问卷第2节有关雇主组织对话和协商的结果。

▶ 图 4.3 对话和协商：雇主组织



5 个雇主组织举例说明了一些三方协商机制，如社会对话委员会和劳工理事会。大韩民国的雇主组织强调，公共利益团体也参与了这类协商。新西兰的雇主组织提供了关于《经合组织多国企业准则》国家联络点三方联络组的信息，该联络组由政府、雇主和工会代表组成，国家联络点与该联络组讨论其工作。

若干雇主组织指出，协商在以下方面发挥着重要作用：和谐劳资关系和私营部门的增长、创造就业和体面劳动、促进劳工标准、社会对话、良好供应链工作场所做法，以及在面临包括新冠疫情在内的国家灾害时，支持包容性经济增长和恢复努力。新加坡的雇主组织强调指出，三方协商导致在全国薪酬理事会框架内提出了建议。

5 个雇主组织介绍了它们与包括多国企业在内的企业进行正式和非正式协商所使用的一些机制和渠道。阿拉伯联合酋长国雇主组织介绍了成立一个多国企业工作组的情况，目的是改善与政府的对话。

巴基斯坦和泰国的两个答复者提到，利用关于《多国企业宣言》如提高认识、培训和同行互学等活动，为三方协商提供一个平台。越南工商会的雇主组织介绍了一次研讨会，其目的是加强国家政策对话，最大限度地发挥外国直接投资对中小企业、就业和体面劳动，特别是电子出口部门的持续影响。该组织介绍了电子商务联盟的成立，以促进该部门对社会负责的劳工做法。

**2017 年 10 月，越南电子商务联盟正式成立，以促进对社会负责的劳工活动。这是越南工商会和越南电子工业协会在劳工组织的技术支持下采取的一项举措。电子商务联盟的建立鼓励在供应链和电子企业之间建立一个可靠的对话环境……，在与利益攸关者的更广泛的政策对话中巩固电子业的声音，并采取行动应对该行业面临的挑战。(越南工商会，越南)**

关于与外国多国企业代表的协商，一些雇主组织指出，这些协商是通过一些国际或国家商会、理事会和投资促进机构开展的。阿拉伯联合酋长国的雇主组织在这方面强调了与欧盟的贸易和投资对话。

3 个雇主组织表示与多国企业进行了特别协商。此外，蒙古的雇主组织举例说明了与一家中国公司就土地和税务纠纷问题进行的协商。

一些雇主组织提供了与其他国家的雇主组织或区域和国际雇主组织进行协商的实例。越南的雇主组织提到了一个行业协会，即越南电子工业协会。

巴基斯坦的雇主组织指出了谅解备忘录在与外国雇主组织合作和交流知识方面的作用。

一个答复者举了一个例子，说明通过一个工作组与外国雇主组织进行协商的情况，该工作组是为协调有关新冠疫情危机的努力而设立的，其中包括保护劳工权利。

**与其他国家的雇主组织进行合作……以协调保护共同利益以及……劳工权利的努力。例如，通过最近与美国商会的合作，成立了一个工作组，其中包括总部设在阿布扎比或迪拜的商业委员会和商会，目的是协调努力，以减少新冠疫情的影响，并评估企业可持续性面临的挑战。(阿拉伯联合酋长国工商会联合会)**

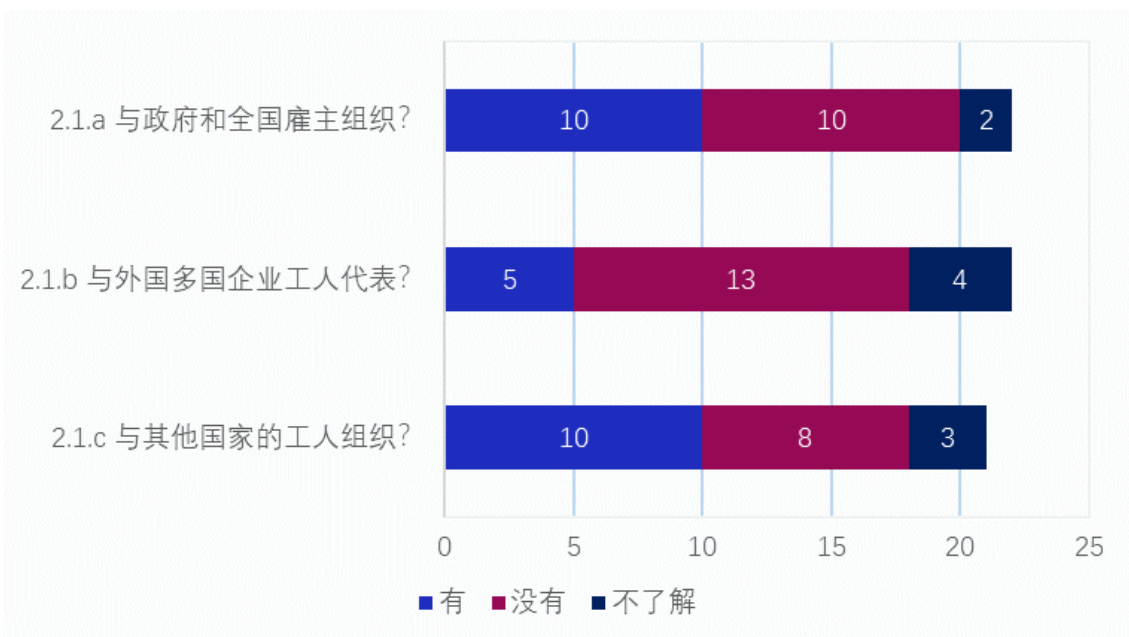
伊朗伊斯兰共和国的答复者表示，没有正式的协商机制。新西兰的雇主组织指出，由于投诉很少，没有与外国多国企业进行协商。

### 4.3.3 工人组织

12 个国家的 23 个工人组织填写了调查问卷，其中 10 个组织说，它们与政府和全国雇主组织就多国企业的活动进行了正式协商，5 个组织与外国多国企业工人代表就多国企业的活动进行了正式协商。10 个作出答复的工人组织说，它们与其他国家的工人组织就多国企业的活动进行了正式协商。

图 4.4 总结了调查问卷第 2 节有关工人组织对话和协商的结果。

▶ 图 4.4 对话和协商：工人组织



在所有作出答复的工人组织中，有两个表示与上述所有三个群体进行了正式协商。10 个给出答复的工人组织表示，他们没有举行过正式协商，或者没有任何关于协商的信息。

一些答复者强调了正式协商的重要性。澳大利亚工人组织表示，它与民间社会的代表一起，参加了关于工商业与人权的临时协商。斯里兰卡全国工会联合会列举了定期正式三方协商在改善国家法律和法规及遵守情况方面的作用。阿曼工人组织表示，三方磋商使他们能够全面了解各部门改善劳动法遵守情况的必要性，并支持多国企业的劳动监察工作，包括通过与工业区的合作。约旦的答复者表示，就工人、工资、休假、职业安全与卫生问题进行了协商和对话。尼泊尔工会大会强调了协商在新冠疫情期间的作用，特别是在工人的工资方面。

一些工人组织介绍了定期正式和非正式协商的机制，如委员会、圆桌会议和研讨会。关于这类协商，澳大利亚和日本的答复者提到了《经合组织多国企业准则》的国家联络点，后者表示，必须加强雇主和工人组织在日本国家联络点中的代表性。一个工人组织的答复者强调，该组织参加了为应对新冠疫情危机成立的三方工作队。

**最重要的社会对话参与是(通过)关于新冠疫情(对)就业和员工影响的三方工作队。因为社会对话是在当前疫情危机下所面临挑战的唯一出路。(斯里兰卡自由贸易区和一般事务职员工会)**

关于与外国多国企业代表的协商，3个工人组织表示，这种协商是通过多国企业的工人组织进行的。约旦的工人组织提到，纺织工人联盟与雇主、相关行为者和国际组织保持经常联系。

尼泊尔工会大会强调了与其他国家的工人组织分享优劣做法的重要性。澳大利亚工人组织的答复者表示，虽然它没有与其他国家的工人组织进行正式协商，但它在处理与澳大利亚多国企业行为有关的关切和投诉方面提供了支持。

一些答复者指出，在双边基础上或通过劳工组织、国际和区域工会组织和联合会以及区域工会网络与其他国家的工人组织进行了协商。

一个工人组织与尼泊尔工会大会一道强调了工人组织之间的谅解备忘录在保护工人权利，包括移民工人权利方面的重要作用。

**泰国劳工大会和泰国工会大会……与老挝人民民主共和国举行了一次会议，并计划在短期内签署谅解备忘录。……与缅甸和许多国家签订了一项关于合法引进移民工到泰国工作的谅解备忘录。(泰国劳工大会，泰国)**

阿曼的工人组织列出了它认为与《多国企业宣言》协商较为相关的领域，包括遵守国家法律和法规、集体谈判和组织权、工资和工作条件、工作保障以及职业安全与卫生。

一个工人组织强调，由于该国公共部门没有工人组织，因此缺乏正式协商。它表示，有与工人社会保障有关的非正式后续机制。

**正式协商方面的活动很少，因为伊拉克公共部门没有成立工会……，但我们正在跟踪一大部分公司的工人社会保障情况，而且后续行动……是有效的，因为大多数工人都有机会获得社会保障。(伊拉克石油工会联合会)**

3个工人组织指出了集体谈判在成功的社会对话中的作用。

两个答复者指出了包括在劳工组织的支持下改进社会对话的方法，以便更好地执行《多国企业宣言》的原则。其中一个国家特别呼吁设立一个国家联络点，以促进《多国企业宣言》。

[《多国企业宣言》]对于尼泊尔非常重要，但政府和雇主都在逃避执行。因此，在这种情况下，最好由劳工组织这样的共同机构与双方协调，为执行该宣言创造一个顺利和容易实施的环境。(全尼泊尔工会联合会)

通过设立一个国家联络点和建立一个有效的申诉机制以补充经合组织《准则》的申诉机制，就与多国企业有关的问题进行定期的三方协商，将更好地促进和有效实施《多国企业宣言》。(澳大利亚工会理事会，澳大利亚)

马尔代夫的工人组织指出，政治环境不利于开展协商，并对承认工会表示关切。韩国工会联合会表示没有举行正式协商。

泰国的两个工人组织提到与政府的对话——协商或发送信函——以更普遍地提高对分包工人的工作条件和遵守情况的认识。

泰国劳工大会与劳工部就第 11/1 条进行了对话，认为雇主未遵守这一规定。分包工人没有得到雇主的公平待遇，但劳工部声称没有投诉。(泰国劳工大会，泰国)

向政府提交信函/请愿书，要求制定明确的规则/程序，供跨国公司遵守/维护，特别是在尊重工人和工会权利方面。(泰国国营企业工人关系联合会)

## ▶ 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？”

“请举例说明此类推广活动，并描述其中最成功的一项。”

“贵组织是否已制作或委托他人制作了以贵国语言向公众提供的关于《多国企业宣言》原则的宣传材料？”

贵国是否有一个联络点或类似的程序或工具，在国家层面促进《多国企业宣言》？

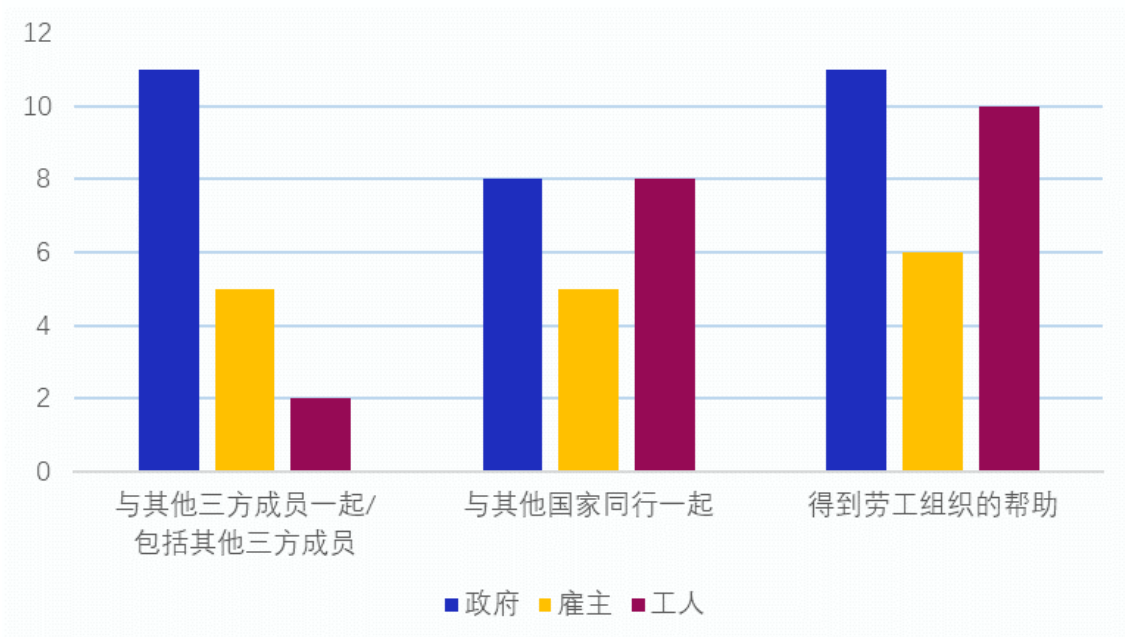
总的来说，15 个政府、7 个雇主组织和 10 个工人组织表示，它们已开展了某种促进活动(表 4.4)。在这 32 个答复者中，18 个表示与其他方(11 个政府、5 个雇主组织和 2 个工人组织)组织了此类宣传活动，21 个表示与其他国家的同行组织开展了此类活动，27 个表示在劳工组织的协助下开展了此类活动。

▶ 表 4.4 政府、雇主组织和工人组织促进《多国企业宣言》原则的活动或举措

实体	有	没有	不了解
政府	15	5	-
雇主组织	7	8	1
工人组织	10	9	3
合计	32	22	4

图 4.5 概述了表示已开展某种宣传活动的每一群体的答复。在政府开展的 15 项活动或举措中，有 11 项包括其他三方成员的参与；8 项是与其他国家的同行联合开展的；11 项是在劳工组织的协助下进行的。5 个雇主开展了活动或采取了举措，其中包括其他群体和其他国家的同行，6 个雇主报告说在劳工组织的协助下举办了一次活动。在表示进行了宣传活动的 10 个工人组织中，有 2 个是与其他群体联合开展的活动，8 个是与其他国家同行联合开展的活动，所有这些活动都是在劳工组织的协助下举办的。

▶ 图 4.5 政府、雇主组织和工人组织共同开展的活动和举措概览



8 个国家的政府、4 个雇主组织和 2 个工人组织表示，已编写或委托他人编写了关于《多国企业宣言》原则的宣传材料。

8 个国家的政府、5 个雇主组织和 6 个工人组织指出，已经在国家一级设立了促进《多国企业宣言》的联络点或类似进程或机制，换言之，宣传《多国企业宣言》的职责赋予了一个具体的机构，或者是在体面劳动国家计划的框架内开展的。如关于《多国企业宣言》及其在亚太区域和阿拉伯国家的推广和实施的第二章所述，尼泊尔和巴基斯坦这两个成员国，在三方基础上(以第 144 号公约为指导)设立了国家联

络点，以推广《多国企业宣言》及其原则。在这两种情况下，联络点都是在提交了为本章提供信息的调查问卷之后设立的(2022年2月至8月)。关于每个国家联络点的具体架构的更多信息，见第二章。

#### 4.4.1 政府

大韩民国政府着重介绍了为进入外国市场的大韩民国公司举办的促进符合《多国企业宣言》原则活动的研讨会和会议，特别是在遵守东道国劳工立法方面。大韩民国还提到，通过为在大韩民国自由经济区经营的外国公司建立一个配套系统来支持《多国企业宣言》的实施，包括咨询和辅导服务、劳动法准则和监察员制度。

柬埔寨、伊朗伊斯兰共和国和菲律宾政府提到，投资促进工作是推进《多国企业宣言》原则的一个载体。

柬埔寨和马来西亚政府提到本国的《体面劳动国别计划》是促进《多国企业宣言》的重要框架。柬埔寨政府还强调指出，在劳工组织的协助下，制定和执行了国家就业政策。

泰国政府着重介绍了为促进《泰国工商业与人权国家行动计划》而举办的活动、研讨会和讲习班，以及其他活动和论坛，包括2019年在曼谷举办的负责任的工商业与人权论坛、东盟成员国和欧盟国家汇聚一堂的其他活动，以及在“亚洲负责的供应链”计划框架内开展的活动。

卡塔尔政府强调了该国与劳工组织、阿拉伯组织和海湾阿拉伯国家合作委员会共同开展的活动，包括国家、部门、区域和国际会议、大会和讲习班，以在新冠疫情危机中维护《多国企业宣言》和体面劳动的原则。例如，政府在劳工组织的参与下开办了数次远程培训讲习班，内容涉及新冠疫情危机期间企业劳工委员会在职业安全与卫生领域的责任。

日本政府提到，在制定《国家工商业与人权行动计划》的框架内，与工商协会、工会和公众进行了多次协商，并编写了一系列宣传材料和开展了一系列活动。

新西兰政府列举了国家联络点为《经合组织多国企业准则》组织的活动，以及该政府为与学术界同澳大利亚国家联络点建立伙伴关系所做的努力，以便分享资源和经验教训。

中国政府以促进保持竞争力和负责任的企业项目为例，该项目的重点是发展工作场所的合作关系。

印度尼西亚政府提到，印度尼西亚主办的劳工组织2016年亚洲及太平洋区域会议成为宣传《多国企业宣言》原则的一个平台。它还表示，在工作条件和承认雇用残疾人的企业等领域它坚持了《多国企业宣言》的原则。

8个国家的政府表示，已编写或委托他人编写了关于《多国企业宣言》原则的宣传材料。泰国和新西兰政府都介绍了与经合组织《多国企业准则》有关的宣传材料。

伊朗伊斯兰共和国政府提到了其投资机构出版的投资指南修订本。大韩民国政府表示，已公布了一项人权管理准则和清单，反映了《多国企业宣言》的原则。中国政府表示，已与雇主组织和工人组织合作，发布了关于进一步完善集体协商的通知，以应对新冠疫情的影响。柬埔寨政府编制了各种材料，包括准则、传单、小册子、手册、杂志和其他形式的关于法律、法规 and 政策的解释性说明。

菲律宾和卡塔尔政府提到了提高对劳工标准认识的材料：与就业政策和计划有关的材料和打击在菲律宾非法招聘的宣传活动，以及向卡塔尔的外籍工宣传其权利和义务的手册、传单和小册子。

关于在国家一级促进《多国企业宣言》的联络点或类似进程或机制，8个国家政府指出了负责促进《多国企业宣言》的机构。伊朗伊斯兰共和国和大韩民国政府提到了投资机构，即投资及经济和技术援助组织(伊朗伊斯兰共和国)和外国投资委员会(大韩民国)。菲律宾政府提到了其全国三方工业理事会及其在区域和行业一级的小组委员会，另外两个国家的政府提到了各部所发挥的作用：柬埔寨的劳工和职业培训部、卡塔尔的行政发展、劳工和社会事务部。

日本和新西兰政府都提到，两国的《经合组织多国企业准则》国家联络点与促进《多国企业宣言》有关。泰国政府表示，它没有为促进《多国企业宣言》指定一个国家联络点，但提到了在《工商业与人权国家行动计划》框架内设立的指导委员会和小组委员会，以及由三方代表组成的区域合作协议项目咨询委员会和工作队。

#### 4.4.2 雇主组织

阿拉伯联合酋长国雇主组织的答复者表示，该组织参加了政府与联合国机构合作举办的关于劳工组织《多国企业宣言》和《联合国工商业与人权指导原则》的宣传活动。巴基斯坦雇主组织强调了在国家、区域和国际三级提高对《多国企业宣言》认识的会议，包括在该国于2018年主办的第一届南亚雇主论坛期间举行的会议，以及与其他国家雇主组织合作举行的会议。

马来西亚的答复者列举了一些讲习班、对话、会议和研讨会，它们得到劳工组织、劳工组织国际培训中心以及东盟工会理事会、亚洲雇主联合会和国际工会联合会亚太分会等其他组织的支持，或未得到支持。阿曼雇主组织提到了在由该国外国投资者组成的外国成员委员会下举行的会议、讲习班和活动。

中国雇主组织强调了与挪威雇主组织以及肯尼亚、乌干达和坦桑尼亚联合共和国雇主组织共同发起的一项倡议，目的是建立一个与这些国家的中国企业界对话的平台。该伙伴关系提供了培训和指导，为在东非经营的中国企业提供和谐劳资关系方面的指导。

越南的答复者指出，电子企业联盟的成立是为了根据《多国企业宣言》的原则促进对社会负责的劳工活动，其活动得到了媒体的广泛报道(更多信息见第2.3节)。斯里兰卡的雇主组织介绍了如何对消除童工劳动、社会对话、工作场所合作以及职业安全与卫生领域的举措给予支持。基里巴斯的答复者说，该国依靠政府组织开展了宣传活动。

4个雇主组织提供了详细资料，介绍了就《多国企业宣言》的原则编写或委托他人编写的宣传材料。巴基斯坦雇主组织在各种论坛和讲习班上以及在其网站上介绍了《多国企业宣言》的原则。泰国的雇主组织强调，《多国企业宣言》有泰文版。斯里兰卡的雇主组织表示，没有专门的关于《多国企业宣言》的宣传材料，但强调其所有培训都依据并宣传国际劳工标准。

关于在国家一级促进《多国企业宣言》的联络点或类似进程或机制，5个雇主组织表示，已在国家一级设立了此类联络点。新西兰答复者提到了新西兰商业、创新和就业部以及经合组织《多国企业准则》国家联络点。基里巴斯的答复者表示，雇主组织依靠该部开展相关活动，阿曼的答复者提到其公共投资



促进机构(Ithraa)。巴基斯坦的雇主组织表示，正在设想与三方伙伴协商，在劳工组织的一个项目框架内任命一个国家联络点，促进《多国企业宣言》。

### 4.4.3 工人组织

一个工人组织提到了劳工组织日本国家局举办的 2020 年东京奥运会论坛(最终在 2021 年举办)，以及日本劳工组织活动促进会举办的企业社会责任研讨会。

制定了《东京 2020 年奥运会和残奥会可持续采购准则》，其中提到了《多国企业宣言》。此外，劳工组织还出版了《国际劳工标准和可持续采购手册》和《公平竞争——2020 年奥运会期间人人享有体面劳动》(东京 2020 年合作伙伴公司的案例研究)。(日本工会联合会，日本)

另一个答复者举例说明了今后可以开展的与《多国企业宣言》有关的活动，并说明了可行性。

**1.举办培训，与雇主代表、员工和政府三方分享关于《多国企业宣言》的知识(可能是最成功的做法)。2.制作供工人阅读的文件(可能是最成功的方法)。3.促进组织产业工会(有困难)。4.促进雇主和工人之间的社会对话(有困难)。(泰国国营企业工人关系联合会)**

斯里兰卡工会理事会指出，它举办的联合研讨会和活动没有产生预期的结果。

两个工人组织(日本工会联合会和尼泊尔工会大会)编写或委托他人编写了关于《多国企业宣言》的宣传材料。

4 个国家的 5 个工人组织详细介绍了在本国设立的国家一级促进《多国企业宣言》的联络点或类似进程或机制。中华全国总工会提到了全国劳动关系三方协调委员会。阿曼工人总联合会强调了国家投资机构(Ithraa)。韩国工会联合会提到了大韩民国关于经合组织《多国企业准则》的国际联络点。在斯里兰卡，自由贸易区和一般事务职员工会提到《体面劳动国别计划》是促进多国企业的一个工具，而斯里兰卡工会理事会则提到其秘书长是促进《多国企业宣言》的联络点(人)。

## ▶ 4.5 其他信息

**“请提供在国家、区域和国际层面您认为对促进《多国企业宣言》重要的任何其他信息。”**

调查问卷三方成员有机会提供在国家、区域和国际层面与促进《多国企业宣言》有关的补充信息。

所有三个群体的一些答复者请劳工局和三方成员加倍努力，在该区域宣传《多国企业宣言》，包括协助组织提高认识运动；制定切实可行的指导方针和针对具体国家的行动计划；设立一个国家联络点；并建立区域和国际网络。

例如，约旦政府建议在劳工组织国家办事处设立一个联络点，以促进《多国企业宣言》，并支持劳工部的努力。一个雇主组织强调了制定针对具体国家的行动计划以便更好地执行《多国企业宣言》的重要性。阿曼的一个工人组织呼吁在劳工组织的支持下，在国家一级组织能力和提高认识活动，同样，

伊朗伊斯兰共和国政府呼吁劳工组织提供技术援助。另一个工人组织建议劳工组织举办一次三方会议，起草一份促进和实施《多国企业宣言》的计划。

**必须继续开展关于落实《多国企业宣言》的培训和讲习班。应举行一次经验交流会，介绍在国家、区域和国际层面推广《多国企业宣言》的最佳做法。应在整个区域和国际一级建立一个由三方成员组成的多国企业促进网，以便使所有人都能了解在此事上取得的进展。(柬埔寨劳动和职业培训部)**

**虽然企业和劳工对遵守《多国企业宣言》的重要性日益形成共识，但行政管理层和劳工并未采取实际步骤来遵守《多国企业宣言》。因此，如能制定考虑到每个国家独特性的具体行动计划，将是非常有益的。(大韩民国韩国企业联合会)**

**应提高对《多国企业宣言》的认识，以广泛增加知识。鼓励雇主、工人和政府将原则付诸实践，直至产生指导方针。应设立一个为各方所接受的联络点。应研究泰国现行法律与《多国企业宣言》之间的差异。(泰国工会大会)**

答复者还指出，相关东道国和母国之间的协调是在区域和国际层面成功促进《多国企业宣言》的关键。例如，库克群岛的雇主组织强调指出，有机会将《多国企业宣言》的原则纳入国家《投资法》，对该法即将予审查。

**卡塔尔国积极与卡塔尔商会……在国家一级，与海湾阿拉伯国家合作委员会和阿拉伯劳工组织在区域一级，并且与劳工组织在国际一级就劳工和工人事务进行协调。(卡塔尔行政发展、劳工和社会事务部)**

**所有利益攸关方之间的持续对话是必要的。最重要的是真正关心尊重劳工权利，无任何剥削，因为不仅是工人的谈判能力差，而且像我们这样的发展中国家的谈判能力都很差。发达国家不应把我们这些国家仅仅看作是倾销地，是它们随心所欲修改劳工法的飞地。(斯里兰卡全国工会联合会)**

在区域一级，泰国政府强调了东盟内部促进企业社会责任的若干工具。泰国的雇主组织提到，正努力与亚洲雇主联合会一道推动《多国企业宣言》，并在与《多国企业宣言》原则有关的领域进行能力建设。

此外，一些答复者提到，需要采取具体行动，加强《多国企业宣言》的实施，通常与《联合国工商业与人权指导原则》和经合组织《多国企业准则》共同采取行动。

**为了有效执行劳工组织《多国企业宣言》，必须在国家一级采取下列行动：应建立一个由三方成员参与的国家联络点，以促进澳大利亚多国企业和在澳大利亚经营的多国企业采用《多国企业宣言》，并建立一个强有力的纠纷解决机制……以补充经合组织《准则》的申诉程序；……澳大利亚必须对多国公司实施具有约束力的尽职调查立法……[这]必须包括对不遵守规定的处罚、申诉机制和补救措施。……在国际一级，我们需要一项有约束力的联合国工商业与人权条约，辅以有效的补救制度；劳工组织关于供应链的公约，包括关于跨境谈判和集体谈判的核心劳工标准的全球框架；必须将职业安全与卫生标准纳入劳工组织的基本权利框架。(澳大利亚工会理事会，澳大利亚)**

印度尼西亚工人组织还提到了该国关于《联合国工商业与人权指导原则》的 2020-2024 年国家行动计划，并指出了制定一项关于工商业活动与人权的具有约束力的联合国文书以及在区域和国际层面开展尽职调查的重要性。

一个工人组织指出，工人组织应参与经合组织《多国企业准则》的国家联络点，并强调在其国内国家联络点解决纠纷的效率低下。

**2017 年修订的《多国企业宣言》规定，鼓励各国政府在存在与本宣言原则相关的类似工具和程序的情况下，促进社会伙伴的参与。在这方面，韩国工会联合会曾要求让工人组织参与韩国国家联络点，但没有任何改变。……对韩国商事仲裁委员会(KCAB)[2016 年国家联络点的业务移交给该委员会]处理的工会案件的审查表明，它对纠纷解决不力。……公司与国家联络点的关系占主导地位，这不符合促进经合组织《多国企业准则》的原则。(韩国工会联合会，大韩民国)**

伊朗伊斯兰共和国政府和一个伊朗雇主组织均强调，制裁是外国直接投资和促进《多国企业宣言》的障碍。

**单方面制裁是阻碍促进和落实《多国企业宣言》以及维持这类企业绩效和责任的障碍。在这方面，劳工组织有必要为促进上述《多国企业宣言》提供适当的基础，为此，劳工组织应在社会伙伴的参与下，以举办培训班或研讨会和宣讲会的形式提供适当的技术援助。(伊朗伊斯兰共和国合作社、劳动和社会福利部)**



# 5

## 5. 结束语

---

所收到的答复的深度和广度表明，各国政府、雇主组织和工人组织重视外国直接投资和多国企业运营带来的机会和挑战。答复也表明《多国企业宣言》与实现体面劳动的相关性及其对亚太区域和阿拉伯国家包容性和可持续发展的贡献，特别是在面临重大社会经济和地缘政治挑战的情况下更是这样。与此同时，收到的答复清楚地表明，继续需要促进《多国企业宣言》及其原则的实施。

所有三个答复群体均指明了某些相关领域，包括遵守国家法律和法规、培训、工资、福利和工作条件以及安全与卫生。关于多国企业运营方面的对话和协商，许多国家政府以及雇主组织和工人组织介绍了现有的各种机制。在填写了调查问卷的 21 个国家政府中，大多数政府都就多国企业的活动进行了某种形式的正式协商，包括就多国企业的活动与本国雇主组织和工人组织举行了正式协商，有些政府还就这一议题与外国雇主组织和外国工人组织举行了协商。18 个作出答复的雇主组织中的大多数表示，它们就多国企业的活动开展了某种形式的正式协商。工人组织的数字较低：在 12 个国家填写调查问卷的 23 个工人组织中，10 个组织表示，它们就多国企业的活动与政府和国家雇主组织进行了正式协商，与外国多国企业工人代表进行协商的就更少了。

在复苏背景下，特别是在新冠疫情之后，协商和对话尤为重要。在国家 and 行业层面，雇主组织和工人组织必须继续通过有效的社会对话和集体谈判参与制定解决方案。政府可以发挥关键作用，促进有利于社会伙伴有效参与的政策环境。在恢复措施和长期规划方面，基于对话的政策和举措更有可能确保经营的连续性和工人的福祉。政策和举措应当特别关注年轻人、妇女和移民工人等弱势群体，其中许多人受到新冠疫情危机及其后果的严重影响。

所有三个群体的一些答复者请劳工局和三方成员加大努力，在该区域推广《多国企业宣言》，包括协助举办提高认识运动；制定切实可行的指导和针对具体的国家行动计划；设立一个国家联络点，并建立区域和国际网络。

## 参考文献

亚行(亚洲开发银行):

—2021, 《2021年亚洲经济一体化报告:让数字平台为亚太区域服务》。

—2022a, 《2022年亚洲发展展望:调动税收促进发展》。

—2022b, 《2022年亚洲经济一体化报告:让数字平台为亚太区域服务》。

阿努昆瓦塔卡、维塔达和米娅·米基奇, 2020年, “新冠疫情之后:应对供应链的‘新常态’”, 《政策简报》, 亚洲及太平洋经济社会委员会。

东盟(东南亚国家联盟)2020, 《东盟全面复苏框架》。

布拉纳斯、索蒂里斯、阿德南·塞里克和克里斯蒂安·维埃格拉恩, 2019年, “撒哈拉以南非洲的就业质量、外国直接投资和机构:来自企业层面的数据证据”, 《欧洲发展研究期刊》, 第31期:1287-1317页。

卡德斯汀、查尔斯、科恩·德·巴克尔、伊莎贝尔·德斯诺耶斯·詹姆斯、塞巴斯蒂安·米鲁多特、明叶和戴维·里戈, 2018年, “跨国企业与全球价值链:对贸易-投资关系的新见解”, 经合组织《科学、技术和工业》工作文件第2018/05号, 经济合作与发展组织, 巴黎。

陈春来和克里斯托弗·芬德利, 2020年, “中国的外国直接投资流量:外资在中国疫情反弹中的作用”, 亚洲及太平洋政策学会, 2020年6月10日。

戈雷蒂、曼努埃拉、拉明·利、亚历山大·巴比、塞尔汉·切维奇、斯特拉·卡恩德拉、德克·缪尔、萨那·纳迪姆和贡萨洛·萨利纳斯, 2021年, “疫情之后的世界旅游业:亚太和西半球的经济挑战和机会”, 国际货币基金组织亚洲及太平洋部/西半球部。

劳工组织(国际劳工组织):

—2016, 亚太区域和阿拉伯国家的全球供应链。

—2017, 《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》), 第五版(2017年3月), 可查阅: [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_709121/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_709121/lang-en/index.htm)。

—2018a, “负责任的企业:国际文书的关键信息”。

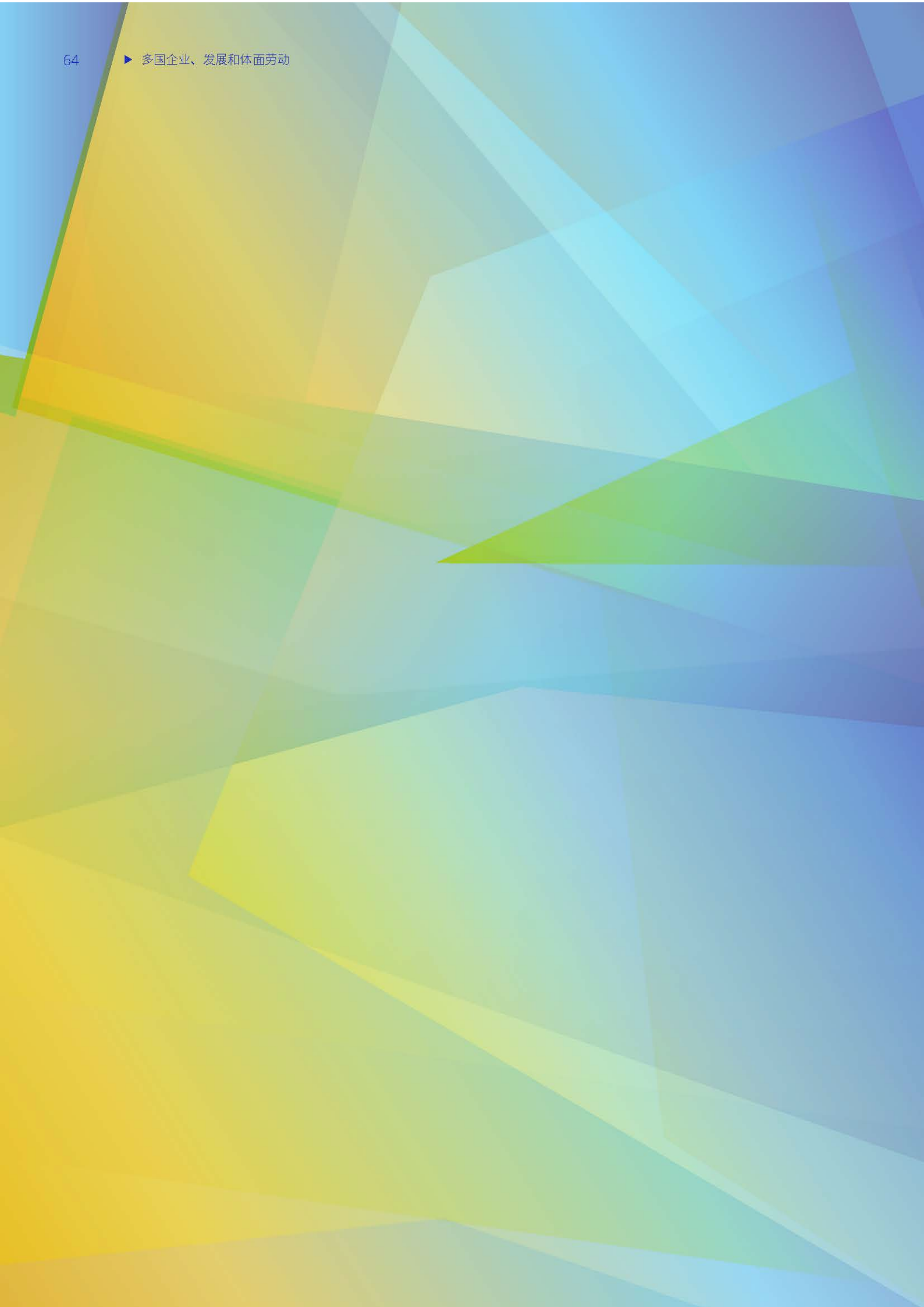
—2018b, “国际劳工组织《多国企业宣言》:它为工人带来了什么?” 国际劳工局, 工人活动局, 可查阅: [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_709121/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_709121/lang-en/index.htm)。

—2020a, “新冠疫情后恢复生产:锡亚尔科特的体育用品行业又迈向一个里程碑,对工人进行了职业安全与卫生、工作中基本原则和权利和生产方面培训”, 《新闻稿》, 2020年10月6日。

—2020b, “在全球供应链中实现体面劳动:全球供应链实现体面劳动技术会议上供讨论的报告”(2020年2月25日至28日, 日内瓦)。

- 2020c, “供应链的涟漪效应: 新冠疫情如何影响亚太区域的服装工人和工厂?” 《研究简报》。
- 2020d, “新冠疫情与旅游业就业: 亚洲及太平洋的影响和对策”, 《专题简报》。
- 2020e, “新冠疫情对贸易和全球供应链的影响”, 《研究简报》。
- 2021a, “巴基斯坦雇主联合会获任巴基斯坦促进国际劳工组织《多国企业宣言》的国家联络点”, 《新闻稿》, 2021年1月27日。
- 2021b, “国际劳工标准、《联合国工商业与人权指导原则》和《国家工商业与人权行动计划》之间的联系”, 《简报》, 可查阅: [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_709121/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_709121/lang--en/index.htm)。
- 2021c, 《国际劳工组织监测: COVID-19 与劳动世界》报告, 第七期, 2021年1月25日。
- 2021d, “新冠疫情, 疫苗接种和消费者需求: 全球供应链如何影响工作”, 《简报》, 可查阅: [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_709121/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_709121/lang--en/index.htm)。
- 2021e, “在亚太区域和阿拉伯国家推进《多国企业宣言》的原则: 政府、雇主和工人的观点”, 会议文件, 2021年3月3日。可查阅: [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_709121/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_709121/lang--en/index.htm)。
- 2022a, “劳工组织企业服务台: 专家咨询服务和网站更新报告”(2022年3月)。可查阅: [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_709121/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_709121/lang--en/index.htm)。
- 2022b, “推进越南的体面劳动: 加强全球电子价值链对话”, 可查阅: [https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS\\_626441/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_626441/lang--en/index.htm)。
- 贾沃奇克、贝阿塔, 2015年, “外国直接投资给东道国带来了好的就业机会吗? 《世界银行研究观察员》30(1): 74-94页。
- 强、克里斯汀·振伟、刘燕、莫妮卡·帕格尼尼和维克多·斯坦伯根, 2020年, “新冠疫情后的外国直接投资和全球价值链”。世界银行博客: 私营部门发展博客, 2020年5月1日。可查阅: <https://blogs.worldbank.org/psd/foreign-direct-investment-and-global-value-chains-wake-covid-19>。
- 陈芳, 2019年, 《亚洲跨国公司的崛起》, 福布斯图书公司。
- 贸发会议(联合国贸易和发展会议):
- 2009, 贸发会议《外国直接投资和跨国公司业务统计培训手册》, 第1卷: “外国直接投资流量和存量”。
- 2021, 《2021年世界投资报告: 投资于可持续复苏》。
- 2022, 《2022年世界投资报告: 国际税收改革与可持续投资》。
- 亚太经社会(联合国亚洲及太平洋经济社会委员会):
- 2019a, “2019/2020年亚太贸易和投资趋势: 亚洲及太平洋外国直接投资趋势和展望”。
- 2019b, “2019/2020年亚太贸易和投资趋势: 商业服务贸易展望”。
- 2019c, “2019/2020年亚太贸易和投资趋势: 货物贸易展望”。
- 2020, “2020/2021年亚太贸易和投资趋势: 亚洲及太平洋商业服务贸易展望”。
- 2021a, “2021/2022年亚太贸易和投资趋势: 亚洲及太平洋货物贸易展望”。
- 2021b, “2021/2022年亚太贸易和投资趋势: 亚洲及太平洋商业服务贸易展望”。
- 联合国, 2011年, 《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》, 纽约和日内瓦: 联合国人权事务高级专员办事处。
- 联合国工商业与人权工作组, 2016年, 《工商业与人权国家行动计划指南》, 可查阅: [https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG\\_NAPGuidance.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Business/UNWG_NAPGuidance.pdf)。
- 世贸组织(世界贸易组织):
- 2021a, 《2021年世界贸易统计评论》。
- 2021b, 《最新贸易趋势》, 可查阅: [https://www.wto.org/english/res\\_e/statis\\_e/latest\\_trends\\_e.htm](https://www.wto.org/english/res_e/statis_e/latest_trends_e.htm)。





## ▶ 附录一. 政府、雇主组织和工人组织调查问卷

---

### 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？

###### 一般政策

- 遵守国家法律和法规
- 促进对人权和工作中的基本原则和权利的尊重
- 促进符合本宣言的良好社会实践

###### 就业

- 促进就业
- 社会保障
- 消除强迫或强制劳动
- 有效废除童工劳动：最低年龄和最恶劣的形式
- 机会和待遇的平等
- 就业保障

###### 培训

- 培训

###### 工作和生活条件

- 工资、福利和工作条件
- 安全与卫生

###### 劳资关系

- 结社自由和组织权利
- 集体谈判
- 协商
- 获得补救和审查申诉
- 劳动争议调处
- 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. 对话与协商**

**2.1 在贵国，政府或公共机构是否就多国企业的活动与以下机构进行过任何正式协商：**

**2.1.a 国家雇主和工人组织？**

是。若是，请具体说明： \_\_\_\_\_

否

不了解

**2.1.b 外国多国企业、雇主组织或工人组织？**

是。若是，请具体说明： \_\_\_\_\_

否

不了解

**2.1.c 其他国家的政府？**

是。若是，请具体说明： \_\_\_\_\_

否

不了解

**2.2 请说明您认为最重要的正式协商，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？**

是。如果是，请举例说明所提供的材料类型。

否

不了解

**3.5 贵国是否有一个联络点或类似的程序或工具，在国家一级促进《多国企业宣言》？**

是。如果是，请提供详细信息\_\_\_\_\_

否

不了解

#### 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？

#### 一般政策

- 遵守国家法律和法规
- 促进对人权和工作中的基本原则和权利的尊重
- 促进符合本宣言的良好社会实践

#### 就业

- 促进就业
- 社会保障
- 消除强迫或强制劳动
- 有效废除童工劳动：最低年龄和最恶劣的形式
- 机会和待遇的平等
- 就业保障

#### 培训

- 培训

#### 工作和生活条件

- 工资、福利和工作条件
- 安全与卫生

#### 劳资关系

- 结社自由和组织权利
- 集体谈判
- 协商
- 获得补救和审查申诉

劳动争议调处

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 请描述贵组织为解决上述问题采取的举措。**

## **2. 对话与协商**

**2.1 在贵国，贵组织是否就多国企业的活动与以下各方进行过任何正式协商：**

**2.1.a 政府和全国工人组织？**

是。若是，请具体说明：\_\_\_\_\_

否

不了解

**2.1.b 外国多国企业代表？**

是。若是，请具体说明：...\_\_\_\_\_

否

不了解

**2.1.c 其他国家的雇主组织？**

是。若是，请具体说明：...\_\_\_\_\_

否

不了解

**2.2 请说明您认为最重要的正式协商，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 请就宣传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？

- 是。如果是，请举例说明所提供的材料类型。
- 否
- 不了解

#### 3.5 贵国是否有一个联络点或类似的程序或工具，在国家一级促进《多国企业宣言》？

- 是。若是，请详细说明：\_\_\_\_\_
- 否

不了解

#### 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？

#### 一般政策

- 遵守国家法律和法规
- 促进对人权和工作中的基本原则和权利的尊重
- 促进符合本宣言的良好社会实践

#### 就业

- 促进就业
- 社会保障
- 消除强迫或强制劳动
- 有效废除童工劳动：最低年龄和最恶劣的形式
- 机会和待遇的平等
- 就业保障

#### 培训

- 培训

#### 工作和生活条件

- 工资、福利和工作条件
- 安全与卫生

#### 劳资关系

- 结社自由和组织权利
- 集体谈判



- 协商
- 获得补救和审查申诉
- 劳动争议调处
- 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 请描述贵组织为解决上述问题采取的举措。**

## **2. 对话与协商**

**2.1 在贵国，贵组织是否就多国企业的活动与以下各方进行过任何正式协商：**

**2.1.a 政府和全国工人组织？**

- 是。若是，请具体说明：\_\_\_\_\_
- 否
- 不了解

**2.1.b 外国多国企业工人代表？**

- 是。若是，请具体说明：\_\_\_\_\_
- 否
- 不了解

**2.1.c 其他国家的工人组织？**

- 是。若是，请具体说明：\_\_\_\_\_
- 否
- 不了解

**2.2 请说明您认为最重要的正式协商，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：这些组织的活动或采取的措施是否：……。

##### 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？

- 是。如果是，请举例说明所提供的材料类型。
- 否
- 不了解

#### 3.5 贵国是否有一个联络点或类似的程序或工具，在国家一级促进《多国企业宣言》？

- 是。若是，请详细说明：\_\_\_\_\_
- 否
- 不了解

#### **4. 任何其他信息**

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

## ▶ 附录二. 亚太区域和阿拉伯国家作出答复的政府、雇主组织和工人组织清单

国家	政府	雇主组织	工人组织
阿富汗			
澳大利亚	澳大利亚总检察署		澳大利亚工会理事会
巴林	劳动和社会发展部	巴林工商会	
孟加拉国			
文莱达鲁萨兰国			
柬埔寨	劳动和职业培训部		
中国	人力资源和社会保障部	中国企业联合会	中华全国总工会
库克群岛	库克群岛政府	库克群岛商会	
斐济			
印度	劳动和就业部		
印度尼西亚	人力部国际合作局		印度尼西亚工会联合会
伊朗伊斯兰共和国	合作、劳工和社会福利部	伊朗雇主协会联合会	
伊拉克	劳工和社会事务部阿拉伯和国际关系司	伊拉克工业联合会	伊拉克工会和雇员总联合会 伊拉克工会总联合会 伊拉克工业联合会 伊拉克工人理事会和工会联合会、英国石油公司、巴士拉 伊拉克工人理事会和工会联合会，韦瑟福德，巴士拉 伊拉克工人理事会和工会联合会，哈里伯顿，巴士拉
日本	厚生劳动省	日本经济团体联合会	日本工会联合会
约旦	约旦哈希姆王国政府		约旦工会总联合会
基里巴斯		基里巴斯工商会	
科威特			
老挝人民民主共和国			

国家	政府	雇主组织	工人组织
<b>黎巴嫩</b>			
马来西亚	人力资源部	马来西亚雇主联合会	
马尔代夫	经济发展部		马尔代夫工会大会
<b>马绍尔群岛</b>			
蒙古		蒙古雇主联合会	
缅甸	劳工、移民和人口部		
尼泊尔			尼泊尔全国工会联合会 尼泊尔工会大会
新西兰	商业、创新和就业部	新西兰商务部	
阿曼		阿曼工商会	阿曼工人总联合会
巴基斯坦		巴基斯坦雇主联合会	
<b>帕劳</b>			
<b>巴布亚新几内亚</b>			
菲律宾	劳工和就业部		
卡塔尔	行政发展、劳工和社会事务部		
大韩民国	就业和劳动部	韩国企业联合会	韩国工会联合会
<b>萨摩亚</b>			
<b>沙特阿拉伯</b>			
新加坡	人力部	新加坡全国雇主联合会	
<b>所罗门群岛</b>			
斯里兰卡	技能发展、就业和劳资关系部	锡兰雇主联合会	斯里兰卡工会理事会 锡兰工会联合会 锡兰工人大会 全国工会联合会 自由贸易区和一般服务雇员工会
<b>阿拉伯叙利亚共和国</b>			
泰国	劳动部	泰国雇主联合会	泰国工会大会 泰国劳工大会

国家	政府	雇主组织	工人组织
			全国私营工业雇员代表大会 国营企业工人关系联合会
东帝汶			
汤加			
图瓦卢			
阿拉伯联合酋长国	人力资源和酋长化部	阿拉伯联合酋长国工商会 联合会	
瓦努阿图			
越南		越南工商会	
也门			

## ▶ 附录三. 《多国企业宣言》的原则

	针对政府的原则	针对企业的原则
<b>一般政策</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 通过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，进一步实现《多国企业宣言》的目标。[第 3 段]</li> <li>- 确保多国企业和本国企业之间的平等待遇。[第 5 段]</li> <li>- 批准所有基本公约。[第 9 段]</li> <li>- 根据《多国企业宣言》，在本国境内经营的多国企业和在国外经营的多国企业中推广良好的社会实践。[第 12 段]</li> <li>- 随时准备在需要时与其他政府进行磋商。[第 12 段]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 尊重国家主权，遵守国家法律，尊重国际标准。[第 8 段]</li> <li>- 促进实现工作中的基本原则和权利。[第 9 段]</li> <li>- 开展尽职调查，同时考虑到结社自由和集体谈判、劳资关系和社会对话的核心作用。[第 10 段]*</li> <li>- 与各国政府以及雇主组织和工人组织进行协商，确保业务活动契合国家发展优先事项[第 11 段]</li> </ul>
<b>就业</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。[第 13 段]</li> <li>- 制定和实施综合政策框架，以推动其向正规经济转型。[第 21 段]</li> <li>- 在逐步确保提高社会保障水平的战略范围内，酌情建立和维护社会保护底线。[第 22 段]</li> <li>- 取有效措施，预防和消除强迫劳动，向受害者提供获得适当的补救措施，制定国家政策 and 行动计划，并向雇主提供指导和支持。[第 23-24 段]</li> <li>- 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，并逐步提高最低就业年龄。[第 26 段]</li> <li>- 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。[第 28 段]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。[第 16 段]</li> <li>- 在开展业务之前，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，以尽可能在符合国家社会发展政策下保持就业计划。[第 17 段]</li> <li>- 优先重视东道国各层次国民的就业、职业发展、晋升和提高。[第 18 段]</li> <li>- 考虑直接或间接利用技术创造就业；参与东道国适宜的技术开发和使技术适应于东道国的需要和特点。[第 19 段]</li> <li>- 与当地企业建立联系，采购当地投入，推进原材料的当地加工以及零件和设备的当地制造。[第 20 段]</li> <li>- 推动其向正规经济转型。[第 21 段]</li> <li>- 补充公共社会保障制度，帮助进一步推动其完善。[第 22 段]</li> <li>- 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。[第 25 段]</li> </ul>

\* 关于尽职调查的一般说明，见《工商业与人权指导原则：执行联合国“保护、尊重和补救”框架》(联合国 2011 年)。

	针对政府的原则	针对企业的原则
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 促进从事同等价值工作的男女同工同酬。[第 29 段]</li> <li>- 从不要求或鼓励多国企业加以歧视，并在适宜时就避免歧视进行指导。[第 31 段]</li> <li>- 认真研究多国企业对不同产业部门就业的影响。[第 32 段]</li> <li>- 应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。[第 36 段]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 尊重最低就业年龄，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。[第 27 段]</li> <li>- 中遵循不歧视原则，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。[第 30 段]</li> <li>- 努力为工人提供稳定的就业机会，并遵守自由谈判达成的有关就业稳定和社会保障的职责；促进就业保障，考虑到经营的变化提供合理的通知，并避免任意解雇。[第 33-35 段]</li> </ul>
培训	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。[第 37 段]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 为雇用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。[第 38 段]</li> <li>- 参加旨在鼓励技能形成、终身培训和发展以及提供职业培训的计划，并提供技术人才。[第 39 段]</li> <li>- 在整个企业内部提供机会，扩大地方管理的经验。[第 40 段]</li> </ul>
工作和生活条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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。[第 42 段]</li> <li>- 保证多国企业和国内企业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，包括采取步骤打击工作场所的暴力行为，并确保注意建筑安全；向职业事故或疾病受害者提供补偿。[第 43 段]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 考虑到工资的一般水平、生活费用、社会保障福利、经济因素和生产水平，在企业经营中所提供的工资、福利和工作条件，不应低于其东道国相应雇主所提供的水平。[第 41 段]</li> <li>- 在工作中保持最高的安全卫生标准，公布与新产品和新工艺有关的特殊危害和相关的保护措施，提供关于其他国家遵守的良好做法的信息，并在研究产业安全和卫生危害的原因方面，发挥主导作用。[第 44 段]</li> <li>- 与国际和国家和卫生标准的组织、国家主管当局、工人及其组织合作，并将与安全和卫生有关的事项纳入与工人代表达成的协议。[第 45-46 段]</li> </ul>



	针对政府的原则	针对企业的原则
<b>劳资关系</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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，应实施第 87 号公约第 5 条的原则。[第 51 段]</li> <li>- 在鼓励吸引外国投资的措施中，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。[第 52 段]</li> <li>- 通过司法、行政、立法或其他适当手段，确保权利受到侵犯的工人能够获得有效的补救。[第 64 段]</li> <li>- 确保免费提供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。[第 67 段]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 业在整个运营中应当遵守产业关系标准。[第 47 段]</li> <li>- 尊重结社自由和集体谈判权；提供进行有意义的谈判所需的设施和信息。[第 48、57 和 61 段]</li> <li>- 支持有代表性的雇主组织。[第 50 段]</li> <li>- 规定就共同关心的问题定期进行协商。[第 63 段]</li> <li>- 利用杠杆作用，鼓励商业伙伴提供有效的手段。[第 65 段]</li> <li>- 按照适当程序审议工人的申诉。[第 66 段]</li> <li>- 争取与工人代表和工人组织共同建立自愿调解机制。[第 68 段]</li> </ul>

## ▶ 附录四. 亚太区域和阿拉伯国家成员国批准的国际劳工组织基本公约清单

国家	结社自由和集体谈判		强迫劳动		无歧视		童工劳动		安全和卫生的工作环境	
	《1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号)	《1949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)	《1981年职业安全与卫生公约》(第155号)	《2006年促进职业安全与卫生框架公约》(第187号)
阿富汗	-	-	-	1963	1969	1969	2010	2010	-	-
澳大利亚	1973	1973	1932	1960	1974	1973	-	2006	2004	-
巴林			1981	1998		2000	2012	2001	2009	-
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	-	-	2022	2022	1990	2006	1999	2002	2007	-
库克群岛	-	-	2015	2015	-	-	-	2018	-	-
斐济	2002	1974	1974	1974	2002	2002	2003	2002	2008	-
印度	-	-	1954	2000	1958	1960	2017	2017	-	-
印度尼西亚	1998	1957	1950	1999	1958	1999	1999	2000	-	2015
伊拉克	2018	1962	1962	1959	1963	1959	1985	2001	-	2015
伊朗伊斯兰共和国	-	-	1957	1959	1972	1964	-	2002	-	-
日本	1965	1953	1932	2022	1967	-	2000	2001	-	2007
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	2022	2022
黎巴嫩	-	1977	1977	1977	1977	1977	2003	2001	-	-
马来西亚	-	1961	1957	1958年, 撤销批准: 1990	1997	-	1997	2000	-	2012
马尔代夫	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	2013	-	-
马绍尔群岛	-	-	-	-	-	-	-	2019	-	-

国家	结社自由和集体谈判		强迫劳动		无歧视		童工劳动		安全和卫生的工作环境	
	《1948年结社自由和保护组织权利公约》(第87号)	《1949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)	《1981年职业安全与卫生公约》(第155号)	《2006年促进职业安全与卫生框架公约》(第187号)
蒙古	1969	1969	2005	2005	1969	1969	2002	2001	1998	-
缅甸	1955	-	1955	-	-	-	2020	2013	-	-
尼泊尔	-	1996	2002	2007	1976	1974	1997	2002	-	-
新西兰	-	2003	1938	1968	1983	1983	-	2001	2007	-
阿曼	-	-	1998	2005	-	-	2005	2001	-	-
巴基斯坦	1951	1952	1957	1960	2001	1961	2006	2001	-	-
帕劳	-	-	-	-	-	-	-	2019	-	-
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	-	2019
卡塔尔	-	-	1998	2007	-	1976	2006	2000	-	-
大韩民国	2021	2021	2021	-	1997	1998	1999	2001	2008	2008
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年, 撤销批准: 1979	2002	-	2005	2001	2019	2012
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	-	-
阿拉伯叙利亚共和国	1960	1957	1960	1958	1957	1960	2001	2003	2009	-
泰国	-	-	1969	1969	1999	2017	2004	2001	-	2016
东帝汶	2009	2009	2009	-	2016	2016	-	2009	-	-
汤加	-	-	-	-	-	-	-	2020	-	-
图瓦卢	-	-	-	-	-	-	-	2019	-	-
阿拉伯联合酋长国	-	-	1982	1997	1997	2001	1998	2001	-	-
瓦努阿图	2006	2006	2006	2006	2006	2006	2019	2006	-	-
越南	-	2019	2007	2020	1997	1997	2003	2000	1994	2014
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](http://www.ilo.org/normlex) (2022年8月访问)。



国家	劳资关系	促进就业	待遇平等	就业保障	培训	工作条件		
	《1981年集体谈判公约》(第154号)	《1971年工人代表公约》(第135号)	《1964年就业政策公约》(第122号)	《1988年促进就业和失业保护公约》(第168号)	《1981年有家庭责任工人公约》(第156号)	《1982年终止雇佣公约》(第158号)	《1975年人力资源开发公约》(第142号)	《1992年(雇主破产)保护工人债权公约》(第173号)
马绍尔群岛	-	-	-	-	-	-	-	
蒙古	-	1996	1976	-	-	-	-	
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	-	-	2000	-	
菲律宾	-	-	1976	-	-	-	-	
卡塔尔	-	-	-	-	-	-	-	
大韩民国	-	2001	1992	-	2001	-	1994	
萨摩亚	-	-	-	-	-	-	-	
沙特阿拉伯	-	-	-	-	-	-	-	
新加坡	-	-	-	-	-	-	-	
所罗门群岛	-	-	-	-	-	-	-	
斯里兰卡	-	1976	2016	-	-	-	-	
阿拉伯叙利亚共和国	-	1975	-	-	-	-	-	
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	-	-	2012	-	-	-	-	
也门	-	1976	1989	-	1989	1989	-	









国家	社会保护		治理		土著和部落居民		特定类别的工人		
	《1952年 社会保障 (最低标准) 公约》 (第102号)	《1964年 工伤津贴公 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)	《1947年 劳动监察 公约》 (第81号)	《1969年 (农业) 劳动监察 公约》 (第129号)	《1976年 (国际劳工 标准)三方 协商公约》 (第144号)	《1989年 土著和 部落居民 公约》 (第169号)	《1958年 植园公约》 (第110号)	《2006年 海事劳工 公约》 (第186号)
尼泊尔	-	-	-	-	-	1995	2007	-	-
新西兰	-	-	-	1959	-	1987	-	-	2016
阿曼	-	-	-	-	-	-	-	-	-
巴基斯坦	-	-	-	1953	-	1994	-	-	-
帕劳	-	-	1975	-	-	-	-	-	2012
巴布亚 新几内亚	-	-	-	-	-	-	-	-	-
菲律宾	-	-	-	-	-	1991	-	1968	2012
卡塔尔	-	-	-	1976	-	-	-	-	-
大韩民国	-	-	-	1992	-	1999	-	-	2014
萨摩亚	-	-	-	-	-	2018	-	-	2013
沙特阿拉伯	-	-	-	1978	-	-	-	-	-
新加坡	-	-	-	1965	-	2010	-	-	2011
所罗门群岛	-	-	-	1985	-	-	-	-	-
斯里兰卡	-	-	-	1956	-	1994	-	1995	2017
阿拉伯叙利亚 共和国	-	-	-	1960	1972	1985	-	-	-
泰国	-	-	-	-	-	-	-	-	2016
东帝汶	-	-	-	-	-	-	-	-	-
汤加	-	-	-	-	-	-	-	-	-
图瓦卢	-	-	-	-	-	-	-	-	2012
阿拉伯联合 酋长国	-	-	-	1982	-	-	-	-	-
瓦努阿图	-	-	-	-	-	-	-	-	-
越南	-	-	-	1994	-	2008	-	-	2013
也门	-	-	-	1976	-	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](http://www.ilo.org/normlex) (2022年8月访问)。