



经济及社会理事会

Distr.
GENERAL

E/CN.4/Sub.2/2003/38/Rev.2
26 August 2003
CHINESE
Original: ENGLISH

人权委员会
增进和保护人权小组委员会
第五十五届会议
议程项目 4

经济、社会和文化权利

跨国公司和其他工商企业在人权方面的责任准则

前 言

铭记根据《联合国宪章》，尤其是序言部分和第一、第二、第五十五和第五十六条中的原则和义务，特别要增进对人权和基本自由的普遍尊重和遵行，

忆及《世界人权宣言》宣布了所有人民和所有国家应实现的标准，为此，各国政府、其他社会机构和个人应努力通过教诲和教育促进对人权和自由的尊重，并要通过渐进措施确保包括男女平等权利在内的权利和自由得到普遍和有效的承认和遵行，而且要促成较大自由中的社会进步和生活水平的改善，

承认尽管国家具有增进、保证实现、尊重、确保尊重和保护人权的首要责任，跨国公司和其他工商企业，作为社会机构也有责任增进和保障《世界人权宣言》中载明的人权，

认识到跨国公司和其他工商企业，其高级职员和为其工作的人等也有义务尊重获得普遍公认的责任和准则，这些责任和准则载于联合国各项条约和其他国际文

书，如《防止及惩治灭绝种族罪公约》、《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》、《禁奴公约》和《废止奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制的制度与习俗补充公约》、《消除一切形式种族歧视国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》、《经济、社会、文化权利国际公约》、《公民权利和政治权利国际公约》、《儿童权利公约》、《保护所有移徙工人及其家庭成员权利公约》、1949年8月12日内瓦四公约及其关于保护战争受害者的两项附加议定书、《关于个人、群体和社会机构在促进和保护普遍公认的人权和基本自由方面的权利和义务宣言》、国际刑事法院《罗马规约》、《联合国打击跨国有组织犯罪公约》、《生物多样性公约》、《国际油污损害民事责任公约》、《关于危害环境的活动造成损害的民事责任公约》、《发展权利宣言》、《关于环境与发展的里约宣言》、《可持续发展问题世界首脑会议执行计划》、《联合国千年宣言》、《世界人类基因组与人权宣言》、世界卫生大会通过的《母乳代用品国际销售守则》、世界卫生组织的《医药推广道德标准》和《二十一世纪人人享有健康政策》、联合国教育、科学及文化组织的《取缔教育歧视公约》、国际劳工组织各项公约和建议、关于难民地位的公约和议定书、《非洲人权和人民权利宪章》、《美洲人权公约》、《欧洲保护人权和基本自由公约》、《欧洲联盟基本权利宪章》、经济合作与发展组织的《禁止在国际商业交易中贿赂外国公职人员公约》、以及其他文书，

考虑到国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》和《关于工作的基本原则和权利宣言》中载明的标准，

意识到经济合作与发展组织的《多国企业准则》及国际投资和多国企业委员会，
还意识到联合国的《全球契约倡议》，激励企业领导者“接受并颁布”关于人权，包括劳工权利和环境的9项基本原则，

意识到国际劳工组织理事会的多国企业和社会政策小组委员会、标准实施问题专家委员会、以及国际劳工组织结社自由委员会点名指出一些工商企业与国家未能遵从《关于结社自由和保护组织权的第87号公约》以及《关于适用组织权及集体谈判权原则的第98号公约》，并力求补充和协助其努力，鼓励跨国公司和其他工商企业保护人权，

还意识到，关于跨国公司和其他工商企业在人权方面的责任准则的评注，并认为它有助于解释和详细阐述准则中所载的标准，

注意到全球趋势已经加强了跨国公司和其他工商企业对多数国家经济，以及在国际经济关系中的影响力；还注意到由于目前越来越多的其他工商企业在多种安排下进行跨国界经营，使经济活动超越了任何单一国家系统的实际能力。

注意到跨国公司和其他工商企业有能力促进经济福利、发展、技术改进和财富，但是也能够通过其核心商业惯例与业务，包括就业惯例、环境政策、与供应商和消费者的关系、与政府的互动作用和其他活动对人权和个人生活造成有害影响，

还注意到新的国际人权问题与担忧在继续出现，而这些问题与担忧经常涉及到跨国公司和其他工商企业，因此目前和未来都需要进一步制定和执行标准，

承认人权包括发展权的普遍性、不可分割性、相互依存性和相互关联性，发展权使每一个人和所有人民有权参与、促进和享受经济、社会、文化和政治发展，而人权和基本自由在这些发展中能够得到充分实现，

重申跨国公司和其他工商企业，其高级职员——包括经理、公司的理事会理事或董事和其他行政人员——和为其工作的人尤其具有人权义务和责任；这些人权准则将有助于制定关于这些责任和义务的国际法，

郑重宣布关于跨国公司和其他工商企业在人权方面的责任的下列准则，并敦促尽一切努力使这些准则得到普遍了解和尊重，

A. 一般义务

1. 国家负有增进、保证实现、尊重、确保尊重和保护国际法和国内法承认的人权的首要责任，包括确保跨国公司和其他工商企业尊重人权。跨国公司和其他工商企业在其各自的活动和影响范围内，有义务增进、保证实现、尊重、确保尊重和保护国际法和国内法承认的人权，包括土著人民和其他弱势群体的权利和利益。

评 注

- (a) 这一段反映了准则的主要态度，应依据此段来理解准则的其余部分。跨国公司和其他工商企业根据这些准则而承担的义务，不仅适用于跨国公司和其他工商企业在其本国或领土进行的活动，而且同样适用于该企业从事活动的任何国家。
- (b) 跨国公司和其他工商企业应有责任作出适当努力，确保其活动不会直接或间接助长侵犯人权的行为，而且不得直接或间接从它们意识到或应当意识到的侵权行为中谋利。跨国公司和其他工商企业应进一步防止从事可能破坏法治和损害政府及其他方面增进和确保尊重人权的努力的活动，并应利用它们的影响力来帮助增进和确保尊重人权。跨国公司和其他工商企业应了解其主要活动和拟议中的重要活动对人权的影响，以便能够进一步避免参与侵犯人权行为。各国在未能采取行动，例如通过执行现有法律来保护人权时，不得用本准则进行辩解。

B. 平等机会和非歧视待遇权

2. 跨国公司和其他工商企业应按照有关国际文书和国家立法以及国际人权法中的规定，确保机会和待遇的平等，目的是为了消除基于种族、肤色、性别、语言、宗教、政治见解、国家或社会出身、社会地位、土著地位、残疾、年龄——儿童除外，他们可以获得更大的保护——或其他与从事职业所需的固有条件无关的个人状况的歧视现象；或者为了符合旨在克服过去针对某些群体的歧视现象的特别措施。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业应平等对待每一个工人，尊重他们并维护他们的尊严。基于其他一些状况，如健康状况(包括艾滋病毒/艾滋病和残疾)、婚姻状况、生育能力、怀孕和性取向等的歧视现象也应消除。任何工人均不得遭受直接或间接的身体、性、种族、心理、口头或上文所界定的任何其他歧视性的骚扰或虐待。任何工人均不得受到恐吓或

有辱人格的待遇，或者在未经公平程序处理的情况下受到处罚。跨国公司和其他工商企业应确立一种明确不容忍这类歧视现象的工作环境。这些责任应根据国际劳工组织的《关于艾滋病毒/艾滋病与工作领域的业务守则》和《工作场所残疾管理行为守则》及其他有关国际文书履行。

- (b) 歧视指基于上述各种因素而表现出的一切区别、排斥或偏好态度，可以抵消或损害就业或职业方面的机会和待遇平等权。跨国公司和其他工商企业的所有政策，包括但并不仅限于与招聘、雇佣、解雇、工资、晋升和培训有关的政策，都应是非歧视性的。
- (c) 应特别关注可能影响妇女权利，尤其是工作条件方面的权利的企业活动的后果。
- (d) 跨国公司和其他工商企业应平等对待其他利害关系方，如土著人民和社区等，应尊重他们并维护他们的尊严。

C. 人身安全权

3. 跨国公司和其他工商企业不得参与战争罪、危害人类罪、以及种族灭绝、酷刑、强迫失踪、强迫劳动、扣押人质、法外处决、即审即决和任意处决等行为，并不得参与其它违反人道主义法行为和国际法，特别是人权和人道主义法中确定的其它危害人类的国际罪行，也不得从上述行为中谋利。

评 注

- (a) 生产和/或供应军事、保安或警卫产品/服务的跨国公司和其他工商企业应采取严格措施，防止这些产品和服务被用来侵犯人权或违反人道主义法，并要保证遵从这方面不断发展的最佳做法。
- (b) 跨国公司和其他工商企业不得生产或销售根据国际法被宣布为非法的武器。跨国公司和其他工商企业也不得参与明知会导致侵犯人权或违反人道主义法行为的交易。

4. 为跨国公司和其他工商企业作出的安全安排应遵从国际人权准则和国家或其经营所在国的法律和职业标准。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业、其高级职员、工人、承包商、分包商、供应商、许可证持有者和经销商以及与跨国公司和其他工商企业签有协议的自然人或其他法人应特别根据《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》、国际刑事法院《罗马规约》、《联合国执法人员使用武力和火器的基本原则》、《联合国执法人员行为守则》所载明的规定，并以由工业、民间社会和政府确定且在不断出现的最佳做法为依据来遵守国际人权准则。
- (b) 企业安全安排只得用于预防或防卫性服务，不得被用于纯属国家军队或执法部门责任范畴内的活动。保安人员只有在绝对必要时才能使用武力，且程度必须与威胁成比例。
- (c) 保安人员不得妨碍个人行使下述权利：结社与和平集会自由权、参与集体谈判权、享有工人和雇主的其他有关权利，如《国际人权宪章》和劳工组织《关于工作的基本原则和权利的宣言》中所承认的权利。
- (d) 跨国公司和其他工商企业应制定政策，禁止雇佣个人、私人民兵组织和准军事集团，禁止与国家安全部队的单位或已知曾对侵犯人权或违反人道主义法行为负有责任的合同保安公司合作。跨国公司和其他工商企业应适当努力，在雇佣前对未来的安全警卫或其他保安服务提供者进行调查，确保受雇佣的警卫获得过适当培训，能以使用武力和火器等方面的国际限制为指导并予以遵行。如果跨国公司和其他工商企业与某个国家安全部队或某个私人保安公司订立合同，则应在合同中列入本准则的有关规定(第 3 和第 4 段以及有关评注)，至少应能够应要求向利益有关者提供这些规定，从而确保予以遵行。

- (e) 使用公安部队的跨国公司和其他工商企业应定期就其安全安排对当地社区的影响问题与东道国政府，适当时还可以与非政府组织和社区进行磋商。跨国公司和其他工商企业应传达其道德行为和人权方面的政策，并表明希望以符合这些政策的方式由受过适当和有效培训的人员提供保安服务。

D. 工人的权利

5. 跨国公司和其他工商企业不得利用有关国际文书和国家立法以及国际人权和人道主义法中禁止的强迫劳动。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业不得利用劳工组织 1930 年强迫劳动公约(第 29 号)和 1957 年废除强迫劳动公约(第 105 号)以及其他有关国际人权文书中所禁止的强迫劳动。应对工人实行聘用，向他们支付工资并提供公正和适宜的工作条件。他们应采取一切可行措施以防止工人受债务束缚和其他当代形式的奴隶制。
- (b) 工人应有权选择离开其工作，雇主应提供一切必要文件和援助以便利工人离去。
- (c) 雇主只有在符合劳工组织第 29 号公约所规定的条件的情况下，才能使用监狱劳动力。该公约允许这类劳动力的条件是：有关囚犯必须经过某个法院定罪，在进行这些工作或时必须受到一个公共当局的监督和控制，不能将他转雇或让私人、公司或协会处置。

6. 跨国公司和其他工商企业应尊重儿童的权利，保护儿童不遭受有关国际文书和国家立法以及国际人权和人道主义法中禁止的经济剥削。

评 注

- (a) 对儿童的经济剥削指在儿童完成义务教育之前，和除轻松工作外，在儿童满 15 岁或在完成义务教育以前雇佣他们从事任何行业中的工作。经济剥削还指雇佣儿童的方式有害其健康和发育，妨碍他们上学或履行与学校有关的责任，或者不符和下述人权标准：第 138 号关于最低年龄的公约和第 146 号建议、第 182 号关于最有害的童工形式公约和第 190 号建议、以及《儿童权利公约》。经济剥削不包括儿童在普通、职业或技术学校或者在其它培训机构从事的工作。
- (b) 跨国公司和其他工商企业不得雇佣任何不满 18 岁者从事任何根据性质或条件来看具有危害、可能妨碍儿童的教育，或进行方式可能损害年轻人的健康、安全或道德的工作。
- (c) 跨国公司和其他工商企业在国家法律或条例允许的情况下可雇佣 13 至 15 岁儿童从事轻度工作。轻度工作指不太会损害儿童健康或发育，而且不会妨碍他们上学、参加职业指导和由主管当局批准的培训方案，或损害儿童从所受教导中获益的能力的工作。
- (d) 使用童工的跨国公司和其他工商企业应与政府协商制定并执行一项符合劳工组织第 182 号公约的消除最恶劣形式童工的国家行动计划。使用童工的跨国公司和其他工商企业应制订和执行一个废除童工的计划。这种计划应对儿童不再受雇于企业后可能出现的情况进行评估，并应包含一些措施，如在将儿童撤离工作场所后，应相应地提供适当的上学和接受职业培训的机会，并向儿童及其家庭提供其他社会保护，例如，雇佣儿童的父母或年长的兄姊，或者采取符合劳工组织第 146 和第 190 号建议的其它措施。

7. 跨国公司和其他工商企业应根据有关国际文书和国家立法以及国际人权和人道主义法中所载明的规定，提供安全和卫生的工作环境。

评 注

- (a) 对其工人的职业卫生和安全负有责任的跨国公司和其他工商企业应提供一个符合其所在国的国家要求和国际标准的工作环境，例如载于下述文书中的标准：《经济、社会、文化权利国际公约》、劳工组织种植园公约，1958 年(第 110 号)、辐射防护公约，1960 年(第 115 号)、机器防护公约，1963 年(第 119 号)、(商业和办事处所)卫生公约，1964 年(第 120 号)、最大负重量公约，1967 年(第 127 号)、苯公约，1971 年(第 136 号)、职业癌公约，1974 年(第 139 号)、商船(最低标准)公约，1976 年(第 149 号)、工作环境(空气污染、噪音和振动)公约，1977 年(第 148 号)、职业安全和卫生公约，1981 年(第 155 号)、职业卫生设施公约，1985 年(第 161 号)、石棉公约，1986 年(第 162 号)、建筑业安全和卫生公约，1988 年(第 167 号)、化学品公约，1990 年(第 170 号)、防止重大工业事故公约，1993 年(第 174 号)、矿山安全与卫生公约，1995 年(第 176 号)，和其他有关建议；此外应确保根据劳工组织劳动监察公约，1947 年(第 81 号)、劳动监察公约，1969 年(第 129 号)、工人代表公约，1971 年(第 135 号)及它们的后继公约来执行标准。这样一种对男女工人安全和卫生的工作环境将有助于防止由于工作过程而引起、或与工作过程有关，或发生于工作过程中的事故和损伤。跨国公司和其他工商企业还应根据劳工组织移民工人(补充规定)公约，1975 年(第 143 号)和《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》中载明的规定，考虑移徙工人的特殊需要。
- (b) 按照第 15 段(a)分段，跨国公司和其他工商企业应提供与其当地活动有关的卫生和安全标准信息。该信息中也应包括为就安全工作方法进行培训所作的安排，和关于制造工序中所用各种物质的作用的详细情况。此外，特别要遵从第 15 段(e)分段，跨国公司和其他工商企业应公开说明任务或工作条件中涉及的特殊危险，并说明为保护工人可以提供哪些有关措施。

- (c) 跨国公司和其他工商企业在必要时应提供应付紧急情况和事故的措施，包括急救安排。如有必要，还应为其人员支付防护服和防护设备。此外，应为职业卫生和安全措施出资。
- (d) 跨国公司和其他工商企业应就职业卫生与安全问题与卫生、安全和劳工当局、工人代表及其组织、以及已确立的安全和卫生组织进行充分磋商与合作。他们应与制订和通过国际安全和卫生标准的国际组织合作，在适当时，应在与工人代表和组织的协定中载入有关安全和卫生的事项。跨国公司和其他工商企业应审查其工业和工作中安全与卫生危险的根源，以便改善并解决这些状况，包括提供至少符合工业标准的安全设备。此外，应监督工作环境和可能暴露于特定危险和风险的工人的健康状况。跨国公司和其他工商企业应调查与工作有关的事故，坚持对事故作记录，说明其原因和采取了哪些补救措施以防止类似事故发生。还应确保为受伤者提供补偿，否则应根据第 16 段(e)分段行事。
- (e) 按照第 16 段(e)分段，跨国公司和其他工商企业应作到：(一) 当有合理理由担心在工作环境中目前或即将有威胁生命或健康的严重危险时，尊重工人离开工作环境的权利；(二) 不使工人遭受由此产生的后果；此外(三) 只要危险继续存在，就不得要求工人返回工作环境。
- (f) 跨国公司和其他工商企业不得要求工人每周工作 48 小时以上或每天工作 10 小时以上。工人自愿加班的时间每周不得超过 12 小时，而且不得经常发生这种情况。对这种加班的报酬应高于普通标准。每七天工人至少休息一天。对这些保护措施可以进行调整以满足管理人员、建筑、勘探及从事类似职业的工人(他们短期工作(例如 1 或 2 周)后，便相应地休息一段时期)和专业人员(他们曾明确表示自愿超时工作)的不同需要。

8. 跨国公司和其他工商企业应向工人支付能够保证他们及其家庭适足生活水准的报酬。而且这种报酬应适当考虑到工人需要享有适足的生活条件以期获得逐步改善。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业应根据已做或要做的工作向工人支付公平合理的报酬，数额由自由达成的协议确定或由国家法律或条例确定(以两者中较高者为准)，且必须以法定货币有规律和短间隔地予以支付，以便确保工人及其家庭享有适足生活水准，在最不发达国家的业务应特别注意支付公平的工资。工资必须符合国际标准，如劳工组织保护工资公约，1949 年(第 94 号)。工资是雇主的一项合同性义务，根据保护工人索偿(雇主破产)公约，1992 年(第 173 号)，即使在破产时也应予以支付。
- (b) 跨国公司和其他工商企业不得从工人已挣得的工资中进行扣除，以作为处罚措施。也不得在国家法律和条例所规定，或集体协议和仲裁判决所确定的条件和限度之外对工资进行任何扣除。跨国公司和其他工商企业还应避免采取可能破坏雇员福利价值的行动，这些福利包括：养恤金、递延补偿和保健。
- (c) 跨国公司和其他工商企业应坚持以书面形式详细记录每个工人的工时和工资情况。在工人开始工作前，和当工资、薪金及受雇的额外津贴方面的条件发生变化时，应以适当且易懂的方式让工人了解情况。每次支付工资时，工人应收到一份工资单，向他们说明与所涉支付期有关的项目，如所挣工资的总额、已扣除的任何款项，包括扣除的理由，和应得工资的净额。
- (d) 跨国公司和其他工商企业不得以任何方式限制工人支配其工资的自由，也不得对工人施加任何压力强迫他们利用公司的商店(如果有)或服务。如果国家法律或条例、集体协议或仲裁判决允许以实物津贴的形式支付工资的一部分，则跨国公司和其他工商企业应确保这种津贴适合个人使用和工人及其家庭的利益，而且这种津贴的价值要公平合理。

- (e) 在确定工资政策和报酬率时，跨国公司和其他工商企业应确保根据劳工组织同酬公约，1951 年(第 100 号)、(就业和职业)歧视公约，1958 年(第 111 号)和负有家庭责任工人公约，1981 年(第 156 号)等国际标准执行同工同酬原则和机会与待遇平等原则。

9. 跨国公司和其他工商企业应确保结社自由和切实承认集体谈判权，因此要保护工人的组织权，和仅依照有关组织的规则加入自己在没有差别、不需要事先批准或不受干预的情况下所选择的组织的权利，目的是根据国家立法及国际劳工组织有关公约中的规定，维护工人的就业利益和实现其他集体谈判目的。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业应承认工人和雇主有结社自由，从而与劳工组织结社自由和保护组织权利公约，1948 年(第 87 号)和其他国际人权法一致。还应承认工人组织有权独立运作，不受干预，包括有权拟订自己的组织法和规则、选举其代表、组织其管理工作和活动，以及制定自己的方案。此外，跨国公司和其他工商企业还应防止由于工人是工会会员或参加工会活动而予以歧视，并要防止进行任何干预，限制上述权利或妨碍予以合法行使。它们应确保工人代表的存在不损害到根据国际标准设立的工会的立场，只有在公司内没有这类工会时，工人代表才有权进行集体谈判。在适合当地情况时，多国企业应支持代表性雇主组织。
- (b) 跨国公司和其他工商企业出于集体谈判目的应承认工人组织，与劳工组织组织权利和集体谈判权利公约，1949 年(第 98 号)及其他国际人权法一致。它们应尊重工人的罢工权、申诉权(工人可以向公正且有权纠正所发现的任何侵权行为的人提交申诉，包括与遵守本准则有关的申诉)和工人享受保护，不因使用上述程序而受损害的权利，以符合集体谈判公约，1981 年(第 54 号)中所载标准。

- (c) 跨国公司和其他工商企业应使工人代表能就其工作期限和条件与有权对所涉问题作决定的管理层代表进行谈判。还应进一步向工人及其代表提供获得信息、设备和其他资源的途径，并确保内部交流，从而符合国际标准，如劳工组织工人代表公约，1971 年(第 135 号)和企业内交流情况建议书，1967 年(第 129 号)等，它们对工人代表在不必损害雇主合法利益的情况下进行有效谈判关系重大且十分必要。
- (d) 跨国公司和其他工商企业应遵守集体谈判协议中关于协议的解释和适用的争执解决规定，还应遵守法庭或其他有权就这些问题作裁决的机制的决定。跨国公司和其他工商企业应与工人代表和组织共同寻求制定符合本国情况的自愿调解机制，其中可包括自愿仲裁规定，以协助防止和解决雇主和工人之间的工业争执。
- (e) 跨国公司和其他工商企业应特别注意保护工人的权利不受那些未充分执行结社自由、组织权和集体谈判权方面国际标准的国家中各种程序的损害。

E. 尊重国家主权和人权

10. 跨国公司和其他工商企业应承认并尊重可适用的国际法准则、国家法律和条例以及行政惯例、法治、公共利益、发展目标、包括透明度、问责制和禁止腐败在内的社会、经济和文化政策，以及企业经营所在国的权力。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业，在其资源和能力所及的范围内，应拓展经济机会以鼓励社会进步与发展——特别是在发展中国家，最重要的是在最不发达国家。
- (b) 跨国公司和其他工商企业应尊重发展权，所有人民都有参与、促进和享受经济、社会、文化和政治发展的权利，只有在发展中才能充分实

现所有人权和基本自由，也才能实现可持续的发展，从而保护未来世代的权利。

- (c) 跨国公司和其他工商企业应尊重受其活动影响的当地社区的权利，和土著人民与社区的权利，从而符合劳工组织土著和部落居民公约，1989年(第 169 号)等国际人权标准。还应特别尊重土著人民和类似社区拥有、占有、开发、控制、保护和利用其土地、其他自然资源和文化及知识财产的权利。它们也应尊重将受到它们发展项目影响的土著人民和社区的自由、预先知情的同意的原则。不得剥夺土著人民和社区赖以谋生的手段，也不得以违背第 169 号公约的方式将他们迁离其所占有的土地。此外，跨国公司和其他工商企业在实施项目方面，例如在土著人民和社区范围内或附近筑路时，应避免危害土著人民和社区的卫生、环境、文化和机构。如果土著人民的土地、资源或与此有关的权利尚未得到适当区分或确定，跨国公司和其他工商企业应予以特别注意。
- (d) 跨国公司和其他工商企业应尊重、保护和执行知识产权时，其方式应有助于促进技术革新和技术的转让与传播，以及技术知识生产者和使用者的共同利益，还要有助于社会和经济福利，如保护公共卫生等，最后应有助于在权利和义务之间达成一种平衡。

11. 跨国公司和其他工商企业不得提供、允诺、给予、接受、容忍或要求贿赂或其他不正当利益并蓄意从中谋利，也不得要求或指望跨国公司或其他工商企业向任何政府、公职人员、选举职位候选人、武装部队或安全部队成员、或任何其他个人或组织提供贿赂或其他不正当利益。跨国公司和其他工商企业应防止从事任何支持、请求、或鼓动国家或任何其他实体侵犯人权的活动。它们还应进一步努力确保他们所提供的货物与服务不会被用来侵犯人权。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业应提高向政府和公职人员支付款项活动的透明度；公开打击贿赂、勒索和其他形式的腐败行为；并与负责反腐败的国家当局合作。
- (b) 跨国公司和其他工商企业如未得到自然资源原产国获承认政府的批准，不得接受以自然资源形式进行的支付和偿还，或接受以这种形式给予的其他好处。
- (c) 跨国公司和其他工商企业应保证其财务报表中提供的情况在所有实质性方面公正地体现财务状况、业务结果和企业现金流动情况

12. 跨国公司和其他工商企业应尊重经济、社会和文化权利以及公民和政治权利，并促进实现这些权利，特别是发展权、适足食物和饮水权、享有可实现的最佳身心健康水平权、适足住房权、隐私权、教育权、思想、良心和宗教自由以及见解和言论自由；还应防止进行阻碍实现这些权利的行动。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业应遵守能够促进获得、使用 and 接受健康权并提高其质量的标准，例如，《经济、社会、文化权利国际公约》第 12 条和关于享有能达到的最高健康标准的权利的第 14 号一般性意见和卫生组织确立的有关标准中都作了规定。
- (b) 跨国公司和其他工商企业遵守的标准应能够促进获得足量和质量合格的食物以满足个人饮食需要，不含有害物质，能被某种特定文化所接受，并可以持续获得；这些标准不应妨碍享受其他人权，并应符合一些国际标准，如《经济、社会、文化权利国际公约》第 11 条和关于适足食物权的第 12 号一般性意见。跨国公司和其他工商企业应进一步遵守保护水权并符合关于水权的第 15 号一般性意见的标准。
- (c) 跨国公司和其他工商企业应进一步遵守保护适足住房权并符合《经济、社会、文化权利国际公约》第 11 条和经济、社会和文化权利委员会通

过的关于适足住房权利：强迫迁离的第 7 号一般性意见的标准。跨国公司和其他工商企业不得违背个人、家庭和/或社区意愿，强迫他们迁离其住房和/或他们占据的土地，并使他们无法根据国际人权法求助于和获得适当形式的法律或其他保护。

- (d) 跨国公司和其他工商企业应遵守保护其他经济、社会和文化权利并符合《经济、社会、文化权利国际公约》和经济、社会和文化权利委员会通过的相关一般性意见的标准，且要特别注意第 16 段(g)和(i)分段中关于执行条款的评论意见。
- (e) 跨国公司和其他工商企业应遵守保护公民权利和政治权利并符合《公民权利和政治权利国际公约》和人权事务委员会通过的相关一般性意见的标准。

F. 保护消费者的义务

13. 跨国公司和其他工商企业应根据公平交易、营销和广告惯例行事，并应采取一切必要措施确保所提供的货物和服务的安全与质量，包括遵守预防原则。跨国公司和其他工商企业不得生产、销售、推销或广告宣传对用户有害或可能有害的产品。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业应遵守涉及竞争和反托拉斯问题的商业惯例方面的有关国际标准，如联合国贸易和发展会议的多边协议的一套管制限制性商业惯例的公平原则和规则。一个跨国公司或其他工商企业应鼓励发展和维护公平、透明和公开的竞争，不与竞争的企业达成安排，以防直接或间接确定价格，分割推销区或建立垄断地位。
- (b) 跨国公司或其他工商企业应遵守保护消费者的有关国际标准，如《联合国保护消费者准则》，和促进特定产品的有关国际标准，如世界卫生组织大会通过的《母乳代用品国际销售守则》和卫生组织的《医药推广

道德标准》。跨国公司和其他工商企业应确保营销时的所有说法能获得独立的核查，确保其诚信度合理且符合有关法律规定，并不会引起误解。此外，在为可能有害的产品作广告时不得以儿童为目标。

- (c) 跨国公司或其他工商企业应确保其生产、销售或推销的产品和服务能够用于所声称的目的，在预期和适当可预见的使用中安全可靠，不会危害消费者的生命或健康，并应受到定期监测和检验，以确保在合理的使用和常规情况下符合这些标准。跨国公司和其他工商企业应遵守有关国际准则，避免产品质量出现变化从而损害到消费者，特别是在对产品质量缺乏明确条例的国家。跨国公司或其他工商企业在进行例如初步风险评估时应遵守预防原则，这种评估可以指明对健康或环境造成的哪些影响不可接受。此外，跨国公司和其他工商企业不得以缺乏充分科学肯定性为由，延迟采用成本效益高的措施来预防这类影响。
- (d) 跨国公司或其他工商企业应以清楚、易懂和显而易见的方式，并以其产品或服务对象国官方承认的语言，提供有关其产品和服务的购买、使用、内容、养护、储存和处理方面的一切信息。跨国公司和其他工商企业还应酌情提供关于其产品和服务适当回收、再使用和处理方面的信息。
- (e) 按照第 15 段(e)分段，如果某种产品可能对消费者有害，跨国公司和其他工商企业则应通过适当标签标明、以提供资料为目的准确广告，和其他适当方法，公开有关产品内容及可能造成的有害影响的所有适当资料。尤其如果产品的缺陷、使用或滥用可能造成死亡或严重伤害时，则应予以警告。跨国公司和其他工商企业应向有关部门提供可能具有有害影响的产品的适当资料，其中应包括可能损害消费者、工人或其他人健康和安全的产品的特征，以及关于一些国家出于保护健康和安全的理由而对这些产品或服务强行采取的限制、警告及其他管理性措施的情况。

G. 保护环境的义务

14. 跨国公司和其他工商企业应根据经营所在国环境保护方面的国家法律、条例、行政惯例和政策，还应根据环境以及人权、公共卫生和安全、生物伦理学方面的有关国际协定、原则、目标、责任和标准以及预防原则来开展活动；而且应以能够促进实现可持续发展这一更大目标的方式开展活动。

评 注

- (a) 跨国公司和其他工商企业之所以应尊重享有清洁和卫生环境的权利，是因为考虑到环境与人权之间的关系和对多代人之间平等的关注；还考虑到国际承认的环境标准，例如空气污染、水污染、土地利用、生物多样性和有害废物方面的标准，以及可持续发展这个更广泛的目标，即发展应能在不影响未来世代满足其自身需要之能力的情况下，满足当前的需要。
- (b) 跨国公司和其他工商企业应对其所有活动，包括引入商业的产品和服务，如包装、运输和制造工序的副产品等，给环境和人类健康造成的影响负有责任。
- (c) 依照第 16 段(i)分段，跨国公司和其他工商企业不仅要在决策过程中，而且要定期(最好每年或每两年)评估其活动对环境与人类健康的影响，包括选址决定、自然资源开采活动、产品或服务的生产与销售以及有害和有毒物质的生成、储存、运输和处理等造成的影响。跨国公司和其他工商企业应确保消极环境后果的负担不会落在易受伤害的种族、族裔和社会经济群体身上。
- (d) 评估应特别注意拟议中的活动对某些群体，如儿童、老人、土著人民及社区(尤其在涉及他们的土地和自然资源时)和/或妇女的影响。跨国公司和其他工商企业应及时分发这类评估报告，并要使联合国环境署、劳工组织、其他有关国际机构、主办公司的国家政府、企业主要办事

处所在国家的政府和其他受影响群体都能够获得。此外，还应让普通大众也能获得这些评估报告。

- (e) 跨国公司和其他工商企业应遵守预防原则，例如，应预防和/或减轻经任何评估确定的有害影响。还应在进行初步风险评估时遵守预防原则，这种评估或许可以指明对健康或环境产生的哪些影响不可接受。此外，不得以缺乏充分科学肯定性为由，延迟采用成本效益高的措施以防止这些影响。
- (f) 跨国公司和其他工商企业在其产品或服务有效期期满后，应确保采取有效的收集或处理措施，收集其产品或服务的剩余物，以供回收、再使用和或进行对环境负责的处理。
- (g) 跨国公司和其他工商企业在其活动中应采取适当措施，通过采用最佳管理做法和技术，减少事故或损害环境的风险。具体而言，应采用最佳管理做法和适当技术，并通过分享技术、知识和援助，以及通过环境管理系统、持续报告制度和报告预料或实际的有害或有毒物质排放情况来使所属各个组成实体实现这些环境目标。此外，还应教育和培训工人，确保他们遵从这些目标。

H. 执行总则

15. 作为执行本准则的第一步，每个跨国公司和其他工商企业应通过、传播和执行符合准则的内部业务规则。而且，应定期汇报并采取其他措施充分执行本准则，至少应准备立即执行准则中载明的保护规定。每个跨国公司和其他工商企业应在与承包商、分包商、供应商、许可证持有者、经销商或与跨国公司和其他工商企业签有任何协议的自然人或其他法人订立的合同或达成的其他安排和交易中适用和纳入这些准则，以便确保给予尊重和执行。

评 注

- (a) 每个跨国公司或其他工商企业应传播其内部业务规则或类似措施，以及执行程序，并提供给所有有关的利害关系方。内部业务规则或类似措施应以口头和书面形式，并以工人、工会、承包商、分包商、供应商、许可证持有者、与跨国公司和其他工商企业签有合同的自然人或其他法人，客户以及跨国公司和其他工商企业中的其他利益有关者使用的语言予以传达。
- (b) 内部业务规则或类似措施一经批准和传播，跨国公司和其他工商企业应——在其资源和能力所及范围内——在与准则有关的做法方面对其管理人员、工人及其代表进行有效培训。
- (c) 跨国公司和其他工商企业应确保只与遵从本准则或基本上类似的准则的承包商、分包商、供应商、许可证持有者、经销商、自然人或其他法人进行交易(包括向他们购买或出售)。考虑与不遵从本准则的承包商、分包商、供应商、许可证持有者、经销商、自然人或其他法人建立商业关系或已在利用这种关系的跨国公司和其他工商企业，应初步与他们合作以求改革或减少违反现象，但如果无变化，则应终止与他们的交易。
- (d) 跨国公司和其他工商企业应提高其活动的透明度，及时并经常公开与其活动、结构、财务状况和业绩有关的可靠资料。还应公开说明其办事处、附属公司和工厂的地点，以便于采取措施确保企业在遵守本准则的情况下生产产品和提供服务。
- (e) 跨国公司和其他工商企业如造成可能威胁健康、安全或环境的情况，则应及时通知可能受影响的所有人。
- (f) 每个跨国公司或其他工商企业都应努力在进一步执行本准则时不断予以改进。

16. 跨国公司和其他工商企业应受到联合国以及执行准则方面已经存在或有待建立的其他国际和国家机制的定期监督和核查。这种监督应是透明和独立的，应

考虑到利害关系方(包括非政府组织)提供的情况并应在出现针对违反准则行为的控告后进行。此外，跨国公司和其他工商企业应依据这些准则定期评估自身活动对人权的影响。

评 注

- (a) 本准则应通过扩充和解释跨国公司和其他工商企业行为方面的政府间、区域、国家和地方标准来得到监督和执行。
- (b) 联合国人权条约机构应通过为各国规定额外的报告要求和批准解释条约义务的一般性意见与建议来监督本准则的执行情况。联合国及其专门机构也应监督本准则的执行情况，应以准则作为就需要购买的产品和服务作出采购决定的依据，并作为跨国公司和其他工商企业在实地发展伙伴关系的基础。联合国人权委员会的国家报告员和主题程序在监督本准则的执行情况时，应通过准则和其他有关国际标准来引起对跨国公司和其他工商企业在其各自权限范围内的行动的关注。联合国人权委员会应考虑设立一个专家小组、一名特别报告员或一个委员会工作组，负责接收信息并在企业未能遵守本准则时采取有效行动。增进和保护人权小组委员会及其有关工作组也应监督遵守本准则的情况，并通过从非政府组织、工会、个人和其他方面那里获得信息，然后通过允许跨国公司和其他工商企业有机会作出反应来确定最佳做法。此外，请小组委员会及其工作组，以及其他联合国机构为执行和监督本准则开发其他技术和其他有效的机制，而且要确保使非政府组织、工会、个人和其他方面都能利用。
- (c) 应鼓励工会以准则为依据来与跨国公司和其他工商企业谈判协议，并监督这些实体的遵守情况。还应鼓励非政府组织以本准则作为对跨国公司和其他工商企业行为期望的依据，并监督遵守情况。此外，可通过以本准则作为道德投资倡议的基准和其他遵守基准的依据来进行监督。最后，还应通过工业集团来监督本准则。

- (d) 跨国公司和其他工商企业应确保监督过程透明，例如，让有关的利害关系方了解接受观察的工作场所、采取的补救努力和其他监测结果。还应进一步确保任何监督工作都力求获得并纳入有关的利益有关者提供的情况。此外，如可能，应确保由承包商、分包商、供应商、许可证持有者、经销商和与他们签有协议的任何其他自然人或法人进行这种监督。
- (e) 跨国公司和其他工商企业应提供合法和保密的途径，使工人能针对违反这些准则的行为提出申诉。如可能，应让申诉者了解调查后采取的任何行动。此外，对提出申诉或断言某个公司曾违反准则的工人或其他人不得予以处罚或采取不利行动。
- (f) 跨国公司和其他工商企业如收到有关违反这些准则的指控，应作记录，并接受独立调查或求助于其他适当的部门。跨国公司和其他工商企业应积极监督调查情况，敦促给予彻底解决，并采取行动防止再度发生。
- (g) 每个跨国公司或其他工商企业应对其遵守准则的情况进行年度或定期评估，同时要考虑到来自利害关系方的意见。它们特别应与土著人民及社区协商并鼓励他们参与确定能最好地尊重其权利的做法。评估结果应与跨国公司和其他工商企业的年度报告一样被提供给利害关系方。
- (h) 如果评估表明没有充分遵守本准则，则应纳入有关赔偿和纠正的行动计划或办法，以供跨国公司和其他工商企业执行，从而满足本准则的要求。另见第 18 段。
- (i) 一个跨国公司或其他工商企业在进行一项重要行动或项目之前，应在其资源和能力所及范围内，根据这些准则研究项目的人权影响。影响报告中应对行动进行描述，说明其需要，预期的利益，分析与行动有关的任何人权影响，分析行动之外的其他合理措施，并确定能减少任何消极人权后果的办法。一个跨国公司或其他工商企业应向有关的利害关系方提供研究结果，并应考虑来自利害关系方的一切反应。

17. 各国应确立和加强必要的法律和行政框架，确保跨国公司和其他工商企业执行本准则和其他有关的国家和国际法律。

评 注

- (a) 各国政府应执行并监督对本准则的应用情况，例如，广泛提供本准则，并以准则作为在其国内经营的每个企业活动方面的立法或行政规定的范例，还可以进行劳动监察、设立监察员、成立国家人权委员会或其他国家人权机制。

18. 跨国公司和其他工商企业应对由于未能遵从这些准则而遭受不利影响的个人、实体和社区提供立即、有效和适当的赔偿，办法除其他外包括对造成的任何损失和夺走的财产给予赔偿、复原、补偿和恢复。在确定损失方面、在刑事处罚和所有其他方面，应根据国家法和国际法由国家法院和/或国际法庭执行本准则。

19. 本准则中不得有任何内容被理解为减少、限制或不利于各国依据国家和国际法律所具有的人权义务；不得被理解为减少、限制或不利于更具保护性的人权准则；也不得被理解为减少、限制或不利于跨国公司和其他工商企业在人权以外的领域所具有的其他义务或责任。

评 注

- (a) 这项保留条款旨在确保跨国公司和其他工商企业继续采取对人权最具保护性的行为——无论是见于本准则，还是见于其他有关文书。如果更具保护性的标准得到国际或国家法律或者在工业或商业惯例中得到承认，或出现在这些法律和惯例中，就应得到贯彻。这项保留条款是以《儿童权利公约》(第 41 条)等文书中类似的保留条款为范本制定的。该条款和本准则中提及的类似的国家和国际法律还以《维也纳条约法公约》(第 27 条)为基础，国家不得援用其国内法律中的条款来为未能遵守一项条约、本准则或其他国际法准则作辩解。

- (b) 应鼓励跨国公司和其他工商企业作出自己的承诺，保证通过采纳比本准则中的规定更有助于增进和保护人权的内部人权业务规则来尊重、确保尊重、防止侵犯和增进国际承认的人权。

I. 定 义

20. “跨国公司”一语指在不止一个国家中经营的一个经济实体或在两个或两个以上国家经营的一群经济实体——不论其法律形式如何，不论是在其本国还是活动所在国，也不论是单独经营还是集体经营。

21. “其他工商企业”一语包括任何工商实体，不论其活动的性质是国际的还是国内的，因此包括跨国公司、承包人、分包者、供应商、特许经营人或经销商；而且不论用以建立企业实体的是公司、伙伴关系还是其他法律形式；也不论实体所有权的性质。按照惯例，如果工商企业与某个跨国公司有任何关系，其活动的影响不完全限于当地，或其活动涉嫌违反第 3 和第 4 段中指明的安全权，则认定应适用本准则。

22. “利害关系方”一语包括股票持有者、其他所有者、工人及其代表，以及任何其他受到跨国公司和其他工商企业活动影响的个人或群体。应根据本准则的目标从实际运用角度来理解“利害关系方”一语，将利益受到或将受到跨国公司和其他工商企业活动巨大影响的间接利害关系方包括在内。除直接受到工商企业活动影响的各方外，利害关系方还可以包括受跨国公司和其他工商企业活动间接影响的各方，如消费者群体、客户、政府、邻近社区、土著人民和社区、非政府组织、公共和私营贷款机构、供应商、行业协会及其他方面。

23. “人权”和“国际人权”包括国际人权宪章中载明的公民、文化、经济、政治和社会权利，以及发展权和国际人道主义法、国际难民法、国际劳工法和联合国系统通过的其他有关文书中所承认的权利。

-- -- -- -- --