



► 通过的文本

国际劳工大会 – 第 112 届会议，2024 年，日内瓦

关于工作中基本原则和权利 第三次周期性讨论的决议

(2024 年 6 月 14 日)

国际劳工组织大会于 2024 年召开了其第 112 届会议，

根据经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》和《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，并适当考虑到《1944 年费城宣言》和《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》，就工作中基本原则和权利问题进行了第三次周期性讨论，以审议本组织应如何应对成员国的现实情况和需求，

通过了以下若干结论，其中载有国际劳工组织为在全球范围内切实尊重、促进和实现工作中基本原则和权利而应采取的优先行动；

提请国际劳工局理事会适当考虑这些结论并指导国际劳工局予以落实；

要求总干事：

- (a) 拟定一项行动计划以落实这些结论，供理事会第 352 届会议(2024 年 11 月)审议；
- (b) 将这些结论传达给相关的国际和区域组织提请其注意，包括在第二次社会发展问题世界首脑会议背景下；
- (c) 在当前的计划和预算内分配资源、编制今后的计划和预算草案以及调动预算外资源时，对这些结论加以考虑；
- (d) 向理事会通报这些结论的落实情况。

关于工作中基本原则和权利第三次周期性讨论的结论

一. 工作中基本原则和权利比以往任何时候都更具必要性和相关性

1. 工作中基本原则和权利是不可动摇的普世人权。其中各项原则和权利密不可分、相互关联、相辅相成，是确保人的尊严和福祉的关键，也是建设包容公正社会的基石。它们对于确保经济和社会同步发展、努力实现社会正义十分重要。工作中基本原则和权利是充分实现国际劳工组织(劳工组织)战略目标所必需的权利基础与保障条件。
2. 根据经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》(《1998 年宣言》)，所有成员国，即使尚未批准被认定为基本公约的有关公约，仅从作为劳工组织成员国这一事实出发，均有义务根据《章程》要求，切实尊重、促进和实现与这些公约所规定的基本权利有关的各项原则。
3. 自 2017 年以来的某些进展和新变化包括：
 - (a) 在国家层面，成员国推出了多项法律改革、政策和方案，以保障和保护结社自由及有效承认集体谈判权，打击童工劳动和强迫劳动，消除就业和职业歧视，并推行职业安全卫生措施和制度。此外，批准基本公约和《<1930 年强迫劳动公约>(第 29 号)的 2014 年议定书》并将其纳入国家法律和政策框架的国家有所增加；
 - (b) 在国际层面，享有安全卫生的工作环境的权利在 2022 年被提升为第五类工作中基本原则和权利，扩大并加强了对尊重、促进和实现各类工作中基本原则和权利的国际承诺，并使《1981 年职业安全卫生公约》(第 155 号)和《2006 年促进职业安全卫生框架公约》(第 187 号)成为《1998 年宣言》意义上的基本公约。2020 年，《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)成为首份获得普遍批准的劳工组织文书。工作中基本原则和权利已经反映在一些新的国际劳工标准中，如《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)，并在更多的法律和政策框架中得到提及，包括贸易和投资协定、国际金融机构的保障政策、国际和国家框架协定以及尽职调查方面的立法和倡议；
 - (c) 雇主组织和工人组织及其会员也采取了重要步骤，推进工作中基本原则和权利。
4. 与此同时，挑战依然存在。
5. 我们距离普遍批准基本公约仍任重道远，在公约落实方面也存在重大差距。根据劳工组织作出的全球估计，童工的绝对数值已增加到 1.6 亿，其中有 7,900 万人从事危险工作；强迫劳动从事者增加到 2,760 万人；每年另有 300 万工人死于职业事故或疾病。劳动力参与率和薪酬方面的性别差距依旧停滞不前，分别为 25 和 19 个百分点。
6. 虽然 2000-2019 年间的统计数据表明工作场所安全状况总体上有所改善，但世界各地的工人仍然暴露在不安全、不健康的工作环境中，且某些风险有所加剧，包括热应激和社会心理风险。
7. 结社自由和对集体谈判权的有效承认在世界各地受到了严重威胁。某些类别的工人被排除在劳动政策、劳动立法和劳动争议处理机制的范围之外。

8. 各种新兴就业形态既能带来机遇，也蕴含着风险。在提供体面工作条件的情况下，它们可以成为工人及其家庭摆脱贫困、进入正规经济的途径。但若不能提供体面工作条件，又或者工人被错误地归类，这类形态的工作就可能缺乏保障，并给实现工作中基本原则和权利带来挑战。
9. 对结社自由和有效承认集体谈判权的威胁和削弱，加剧了童工劳动、强迫劳动、歧视和危险工作条件的风险。
10. 持续存在的非正规性问题仍然是推进工作中基本原则和权利、可持续发展和体面劳动的主要障碍。
11. 在供应链中，仍然存在未能保护和尊重工作中基本原则和权利的现象。最近危机中供应链的中断对一些国家充分实现工作中基本原则和权利产生了不利影响。
12. 不平等和贫困是导致无法尊重和实现工作中基本原则和权利的长期挑战。新冠肺炎疫情、社会和经济危机、冲突和地缘政治动荡、自然灾害和气候变化进一步加剧了这些挑战。
13. 治理薄弱、法治和公民自由受到侵蚀、结社自由和有效承认集体谈判权受到限制、可持续企业的有利发展条件不足、监管不力、劳动行政管理和监察部门及其他相关劳动机构资源不足且效率低下、劳务移民治理不力等因素阻碍了在尊重、促进和实现工作中基本原则和权利方面取得进展。
14. 人口、环境和数字化转型，包括人工智能和相关技术的兴起正在使劳动世界经历深刻变革，从而更加凸显了促进工作中基本原则和权利、抓住机遇并应对挑战的紧迫性。
15. 这些复杂的发展形势给工作中基本原则和权利带来了风险，需要对其重新加以重视，并重申其重要性。工作中基本原则和权利提供了一个在复杂动荡的时代预防和管理未来危机的框架，特别是对劳动世界中的危机而言。这就需要在尊重、促进和实现这些原则和权利上面采取更为有力的政策和行动。

二. 加大行动力度，切实尊重、促进和实现工作中基本原则和权利

16. 对人权、法治、民主自由和基本自由的尊重是充分实现工作中基本原则和权利的前提条件。政治意愿、行之有效的劳动力市场治理和社会对话对于应对新出现的挑战，实现工作中基本原则和权利必不可少。为了加大行动力度，切实尊重、促进和实现工作中基本原则和权利，包括在努力实现可持续发展目标的进程中，各国政府应当在考虑到本国国情的情况下，经与最具代表性的雇主组织和工人组织协商：
 - (a) 参与三方社会对话并采取行动巩固已取得的进展，防止出现倒退，同时着力解决监管和执行差距；
 - (b) 抓住因将安全卫生的工作环境认定为一项工作中基本原则和权利所产生的良好势头，加强国家法律和实践，从而在尊重、促进和实现这项原则和权利方面加速前进；
 - (c) 特别重视结社自由和有效承认集体谈判权，认识到它们对于实现全部四项战略目标尤为重要，同时确保平衡兼顾所有五个类别的原则和权利；

- (d) 根据劳工组织《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号), 采取必要步骤减少非正规现象;
- (e) 在应对正在重塑劳动世界的技术进步和人口结构转型等问题时, 切实有效地将工作中基本原则和权利纳入公正转型进程和以人为本方针;
- (f) 出台政策, 促进持久、包容和可持续的经济增长、充分的生产性就业和人人享有体面劳动, 并为可持续企业创造有利环境, 同时认识到企业活动、投资和创新是生产力、包容性增长和创造就业的主要驱动力;
- (g) 继续努力增强各项工作中基本原则和权利之间的相互关联性、相互依存性。

17. 重点领域应当包括:

加强治理

- (a) 批准并切实执行所有基本公约, 包括《第 29 号公约的 2014 年议定书》;
- (b) 扩大劳动法覆盖面, 建立保障性监管框架, 确保有效执法, 加强相关机制, 以维护法治和善治, 并保护和促进人权;
- (c) 建设并加强劳动行政管理、劳动争议处理和劳动监察系统的能力, 并为之配备适当的人力、技术和财政资源, 以有效实施、监督和执行国家劳动立法和政策, 特别关注工作条件和工人保护;
- (d) 确保为所有人提供有效、独立、公正、便捷的司法和非司法性劳动争议预防和处理机制, 包括申诉机制;
- (e) 加强国家各类公共政策之间的协调一致性, 其中包括移民、就业、劳动保护和社会保护政策;
- (f) 通过建立透明有效的信息系统, 包括数据库和统计系统, 确保决策有据可依并监测进展情况;

结社自由和包括集体谈判在内的社会对话

- (g) 保护并促进对结社自由权的尊重以及对集体谈判权的有效承认, 因为这对于实现四大战略目标, 特别是有关社会对话与三方机制的战略目标尤为重要;
- (h) 加强相关社会对话机制和机构的政策制定能力, 以促进、尊重和实现工作中基本原则和权利及其与劳工组织各项战略目标之间的相互联系; 促进和参与以各种形式和在各层级开展的有意义的社会对话, 以此指导落实工作, 评估进展情况, 应对和适应错综复杂的多重挑战;

正规化和可持续企业

- (i) 根据第 204 号建议书提供的指导，立足三方机制与社会对话，加快从非正规经济向正规经济的转型进程，以解决体面劳动赤字的一部分根源问题，并致力打造有利于可持续企业的环境；
- (j) 为可持续企业，包括中小微企业创造有利环境，助力落实工作中基本原则和权利；
- (k) 提高人们对工作中基本原则和权利在提高生产力、促进包容性增长和创造就业方面核心作用的认识；
- (l) 支持社会互助经济繁荣发展，进行创新并创造体面工作机会；

平等与包容

- (m) 继续加强法律和政策框架，使所有工人免受就业和职业歧视，包括基于国际劳工和人权标准所列明的各类理由的歧视，并确保这些法律和政策框架得到有效实施、定期监测和评估；
- (n) 在薪酬和劳动力市场参与方面促进性别平等，包括通过实施男女同工同酬、薪酬透明、生育保护、育儿假以及防范基于社会性别的暴力和骚扰的各类措施；
- (o) 采取有针对性的措施，帮助在工作中基本原则和权利方面更有可能受保护严重不足的群体，包括属于一个或多个弱势群体的人群，或面临排斥和歧视的弱势群体，这些排斥和歧视往往基于多重交叉理由；
- (p) 根据《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》，调整国家法律和政策，确保充分保护所有工人，尊重他们的基本权利；
- (q) 切实解决贫困、无保障和不平等问题，因为它们是造成工作中基本原则和权利赤字的主要驱动因素，包括通过由集体谈判确定的适当工资、法定或由谈判达成的适当最低工资，以及由社会保护提供的收入支持。

18. 各国政府应当重申其尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的承诺。这就需要在相关法律框架、政策、战略和方案之间进行协调，并在那些旨在实现工作中基本原则和权利的法律框架、政策、战略和方案与那些意在落实劳工组织各项战略目标的法律框架、政策、战略和方案之间形成合力，而《体面劳动议程》体现了劳工组织所有战略目标，即就业、社会保护、社会对话与三方机制、工作中基本原则和权利。

三. 劳工组织的优先行动事项

优先专题领域

19. 劳工组织在根据各国国情和需要向三方成员提供支持时，应当重点关注在以下商定的优先领域促进现已将安全卫生的工作环境包括在内的各项工作中基本原则和权利：
- (a) 非正规经济，并适当关注农村地区；

- (b) 企业和供应链；
- (c) 危机和脆弱局势；
- (d) 向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡；
- (e) 数字经济。

行动手段

20. 劳工局应当更新其关于工作中基本原则和权利的综合战略，以实现对其五类工作中基本原则和权利的平衡兼顾，着力解决执行方面的差距，同时对三方成员的需求作出回应，并将工作重点放在以下领域：

与标准有关的行动

- (a) 加紧努力，促进普遍批准十项基本公约和《第 29 号公约的 2014 年议定书》，特别是那些获得批准数最少的公约和议定书，方法包括开展有针对性的促进活动和向有意批准的国家提供技术咨询服务；
- (b) 在劳工组织监督机构和《1998 年宣言》年度后续措施的指导下，继续就有效实施上述文书向劳工组织三方成员提供技术咨询服务，包括在差距分析和培训方面；
- (c) 进一步发挥《1998 年宣言》年度后续措施的潜力，包括对所收集的信息进行更好地利用；
- (d) 加强劳工组织监督机构、发展合作、技术援助和研究工作之间的协同效应，包括通过加大努力，使整个组织(包括总部和外地)对其监督机制运作方式和产出成果形成正确认知；

加强研究工作和能力

- (e) 继续推动开展研究工作，开发工具、指南、统计测量方法和相关培训资源，以收集定性和定量数据，包括有关歧视和其他尚未得到充分关注的工作中基本原则和权利的分类数据，并继续推动开展有关工作中基本原则和权利的研究；
- (f) 支持国家机构收集和分析有关工作中基本原则和权利状况及受影响群体特征的数据，为实证性政策制定提供支撑；
- (g) 与成员国合作，在数据允许的情况下，根据国际统计标准和衡量方法，编制关于童工劳动和强迫劳动以及其他各类工作中基本原则和权利方面的全球估计数；
- (h) 通过强迫劳动观察站等全球平台，提高劳工组织数据和研究成果的能见度和可及性；
- (i) 继续研究分析工作中基本原则和权利与贸易和投资之间的相互关系；
- (j) 继续就与工作场所有关的伤害、事故、疾病和死亡，以及新出现的职业安全卫生风险，包括社会心理风险，开展研究和数据收集工作；
- (k) 在《国际劳工组织社会对话旗舰报告》框架内，就有效社会对话在应对工作中基本原则和权利方面挑战中的作用开展研究并收集良好做法，以支持上述五大优先专题领域的工作；

- (l) 探究工作中基本原则和权利方面现存差距的性质、原因和影响，并就劳工组织体面劳动战略目标对实现工作中基本原则和权利的作用，以及工作中基本原则和权利在国家 and 全球层面的社会经济影响，建立以政策为基础的证据库；
- (m) 研究非正规性对经济和社会的影响，特别是对实现工作中基本原则和权利的影响；
- (n) 开展以行动为导向的最佳做法研究，将尊重工作中基本原则和权利纳入中小微企业和新进正规化企业的运作之中，包括加强工作中基本原则和权利方面工作与“支持具有竞争力和负责任的企业(SCORE)”计划之间的协同作用；
- (o) 根据《2023 年关于劳动保护第二次周期性讨论的决议和结论》，对包括人工智能在内的数字化进程给工作中基本原则和权利带来的挑战和机遇进行分析研究和影响评估；

加强能力建设和知识共享

- (p) 通过与都灵国际培训中心合作等方式，提高三方成员及其他相关国家主管部门的能力，以制定实施旨在促进实现工作中基本原则和权利的政策和方案，并将这些权利纳入与劳工组织战略目标相关的政策中；
- (q) 有针对性地建设雇主组织和工人组织在所有五类工作中基本原则和权利方面的能力，重点是保留和扩大会员队伍、提供服务和参与有效社会对话方面的能力；
- (r) 加强“国际劳工组织国际劳工标准企业服务台”，该服务台是协助企业和三方成员努力践行国际劳工标准原则，包括工作中基本原则和权利的重要工具，同时进一步宣传促进经 2022 年修正的《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《联合国企业与人权指导原则》；
- (s) 加强“国际劳工组织强迫劳动问题全球商业网络”、“国际劳工组织全球商业与残疾网络”和“童工劳动问题平台”，并设法确保其可持续性；
- (t) 鼓励在成员国内部和成员国之间，以及在地区和国际层面开展同行学习、信息共享、合作与政策协调，包括在下届全球消除童工劳动大会背景下；
- (u) 记录和传播关于工作中基本原则和权利的良好和创新做法；

政策一致性与伙伴关系

- (v) 促进工作中基本原则和权利方面的政策一致性，包括：
 - (i) 在联合国系统内部以及与多边组织、开发银行和国际金融机构之间；
 - (ii) 在贸易和投资政策与协定方面，包括通过加强与世界贸易组织的合作；
 - (iii) 在体面劳动国别计划和联合国可持续发展合作框架中；

- (w) 通过全球社会正义联盟加快在工作中基本原则和权利领域取得进展，并通过伙伴关系促进宣传与合作，例如：
 - (i) 联盟 8.7；
 - (ii) 同酬国际联盟；
 - (iii) 相关商业倡议，如“童工劳动问题平台”、“强迫劳动问题全球商业网络”和“全球商业与残疾网络”；
 - (iv) 促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器；

规划、调动和分配资源及发展合作

- (x) 确保技术援助和发展合作反映出各类工作中基本原则和权利相辅相成的性质及其与劳工组织各项战略目标之间的相互联系；
- (y) 在制定和实施国内资源调动战略方面加大对各国政府的支持；
- (z) 在国家、地区和全球层面为发展合作筹集资金，包括与联合国驻地协调员办事处合作；
- (aa) 探索创新方法，更有效地提供技术援助和发展合作，包括通过南南合作和三角合作，同时考虑到成员国的不同国情；
- (ab) 监督和评估劳工组织向其三方成员提供的支持所产生的影响，以便改进今后活动的设计和实施工作；
- (ac) 贯彻落实《2017 年关于工作中基本原则和权利第二次周期性讨论的决议和结论》要求，制定一项资源调动行动计划，以支持围绕可持续发展目标 8.8 开展的具体项目，保护劳工权利，重点关注结社自由和有效承认集体谈判权。