



理 事 会

第 352 届会议，2024 年 10 月 28 日至 11 月 7 日，日内瓦

政策制定部分

POL

社会对话分项

日期：2024 年 10 月 3 日

原文：英文

第一项议程

《经修订的 2019-2023 年期间社会对话与三方机制行动计划》执行情况报告

文件目的

本文件概述了按照《2019-2023 年期间社会对话与三方机制行动计划》开展的工作和取得的成果，并列举了一些经验教训。提请理事会给予指导，以加强劳工局在各种形式的社会对话方面的工作(见决定草案，第 59 段)。

相关战略目标：社会对话和三方机制。

主要相关成果目标：成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员和有效的社会对话。

政策影响：无。

法律影响：无。

财政影响：无。

需采取的后续行动：劳工局在今后规划和实施促进社会对话和三方机制的工作时将借鉴理事会提供的指导意见。

作者单位：治理和三方机制司(GOVERNANCE)。

相关文件：理事会文件 GB.335/INS/3(Rev.)。

► 导 言

1. 国际劳工大会在第 107 届会议(2018 年 6 月)上,就社会对话与三方机制的战略目标进行了第二次周期性讨论,并通过了若干结论。理事会在 2019 年 3 月举行的第 335 届会议上通过了《2019-2023 年期间社会对话与三方机制行动计划》。该行动计划是根据劳工大会结论中的行动框架所规定的劳工组织行动手段拟定的,包括:(1) 建设三方成员的能力,加强发展合作;(2) 强化研究和培训;(3) 开展与标准相关的行动;(4) 加强政策一致性。¹
2. 该行动计划的目标是“协助成员国根据劳工组织的标准,加强各个层面、各种形式的社会对话。”² 本文件概述并举例说明了根据该行动计划开展的工作和取得的成果,并找出了一些经验教训。“加强社会对话机构”是“全球社会正义联盟”倡议的一个优先主题,强调了社会对话在追求体面劳动和社会正义方面的持续核心地位。
3. 这一时期的全球环境特别具有挑战性,主要表现为新冠病毒大流行、对工作中基本原则和权利构成的全球性威胁、气候变化的影响加剧、劳动世界数字化等转型的加速、不平等现象增加、地缘政治紧张局势加剧,以及生活费用危机导致所有地区经济更加不安全。这些挑战对劳工组织三方成员和各级社会对话产生了影响。

► 《行动计划》：完成的工作和成果实例

4. 劳工局实施了一项广泛的工作计划,以促进和加强社会对话与三方机制。主要由总部推出的全球产出,如研究报告、能力建设工具和政策指导,为国家和其他层面的行动提供了支持和补充,加强了成员国的社会对话,并使劳工组织在全球辩论中占有一席之地。

组成部分 1：建设三方成员和社会对话机构的能力，加强发展合作

5. 劳工组织三方成员和社会对话机构的能力建设,是劳工组织加强成员国社会对话的有效性、包容性、吸引力和影响力的行动的核心内容。将各种知识产品和工具用于了三方成员的能力建设、支持社会对话机构和进程以及相关的技术援助。与仅使用经常预算资源通常所能提供的支持相比,发展合作项目所能提供的支持规模更大、时间更久。
6. 在从非正规经济向正规经济转型方面,提高了三方成员通过社会对话制定政策干预措施推动工人和企业正规化的能力。相关出版物包括:《组织非正规工人加入工会-工会指南》(2019 年)、《非正规经济中工人组织与工人之间的互动:实践汇编》(2020 年)、《关于从非正规经济向正规经济转型的社会对话》(2020 年)、《会员策略与政策:雇主和企业会员组织手册》(2021 年)

¹ 劳工组织, [关于社会对话与三方机制第二次周期性讨论的决议](#), 劳工大会第 107 届会议, 2018 年, 日内瓦。

² 见上述决议第 4 段。

和《[从商业视角看安哥拉从非正规经济向正规经济转型](#)》(2021 年)。将这些成果用于了能力建设和知识共享,以新的方法惠及非正规经济中的雇主和工人,促进社会对话,支持向正规化转型。乌兹别克斯坦工会联合会获得支持,通过了保护、融入和代表非正规经济工人的战略和措施,进而帮助其下属工会吸收了约 90 万名季节性采棉工入会。乌兹别克斯坦社会和劳工问题全国三方委员会就采棉工的招聘和工作条件进行的讨论有助于提高该机构的效率。

7. 一个关于促进南方邻国地区正规化和就业能力的社会对话项目支持了对阿尔及利亚、黎巴嫩和巴勒斯坦被占领土的非正规经济进行的深入诊断性研究,三方成员全程参与。这些研究使人们对非正规经济的特点和驱动因素以及相关的法律、机制和政策框架有了共同认识。三方成员的互补性能力建设和试点干预为通过社会对话制定正规化路线图奠定了基础。
8. 《行动计划》的另一个优先事项是将**受排斥的工人以及新型和新兴就业形态的工人纳入社会对话**。平台经济工人就是近年来引起政策关注的一类。《[通过结社自由和集体谈判实现平台经济的机遇](#)》(2022 年)为这些工人参与社会对话提供了启示,并阐明了他们彼此之间的社会对话,此外还为专家会议提供了一份《[背景报告](#)》。而《[东南亚雇主组织指南](#)》(2023 年)探讨了雇主和企业会员组织如何为打造平台经济的法律和监管框架做出贡献,同时提供更有效的政策宣传和会员服务。2022 年东南亚国家联盟(东盟)雇主联合会将该指南用于宣传、创新活动并分享了良好做法。
9. 对《[移民工人的结社自由和集体谈判权](#)》(2023 年)的审查,使人们深入了解到他们在享有这些权利方面所遇到的障碍,以及克服这些障碍的有效战略。《[组织移民女工:东盟工会干部手册](#)》(2021 年)被“[安全与公平](#)”项目采用,用以帮助保障移民家政女工的权利。通过与东盟工会理事会合作,关于性别平等、暴力和骚扰以及不同组织技巧的培训使基层工会组织者受益,同时通过与国际公共服务劳工联合会亚太分会(PSI-Asia Pacific)的协作,使印度、印度尼西亚、马尔代夫和菲律宾处境弱势的保健和社会护理工作加入了工会。
10. 加强三方成员**集体谈判**能力的成果包括《[体面劳动时间的谈判:实践回顾](#)》(2019 年)和《[通过集体谈判确定工资的\(全面\)回顾](#)》(2023 年)。后者深入探讨了集体协议中的工资部分,并为社会合作伙伴提供了工资谈判培训工具。劳工组织劳资关系全球工具包含有集体谈判和谈判技巧模块。利用这些工具和其他工具,包括[社会对话](#)旗舰报告第一版(2022 年),外加技术指导,科特迪瓦采矿行业和几内亚采矿和媒体行业分别于 2023 年将工资条款纳入了集体协议。在其他地方,性别平等问题被纳入集体协议,例如多哥关于怀孕女记者和媒体专业人员的平等待遇(2022 年),塞内加尔关于在石油天然气行业保护产妇和女工的工作(2019 年)。
11. 在亚美尼亚、印度和纳米比亚等国,工会在工资谈判、最低工资、工资保护和同工同酬方面的能力得到了加强。为太平洋地区的雇主和企业会员组织编写的制定最低工资指南提高了它们对工资制定标准和机制的认识。
12. 在巴基斯坦,一个涉及棉花供应链中工作中基本原则和权利的项目为省级集体谈判协议提供了支持,其中包括防止童工劳动条款,而在摩洛哥,为农业部门三个企业一级集体谈判协议提供了支持。

13. 在多米尼加共和国、洪都拉斯、尼泊尔和斯里兰卡等国，利用劳工组织劳资关系全球工具包的模块，提高了社会合作伙伴在**工作场所合作和申诉处理**方面的能力，从而采用了新的或改进了现有的申诉处理机制和程序。
14. 为了加强**国家三方成员社会对话机构的包容性、有效性和对政策的影响力**，劳工局与三方代表一起采用参与式程序，制定了**社会对话机构自我评估方法**(2021 年)。该工具使三方成员能够探索其社会对话机构的优缺点并制定行动计划。在大多数情况下，在劳工局的协助下，6 个国家社会对话机构的三方成员应用该工具确定了提高其机构影响力和吸引力的行动。
15. 在**技能**方面，为建立三方行业技能**机构**提供技术援助时，使用了《**技能发展与终身学习：工人组织资源指南**》、《**技能系统的有效治理与协调：建立终身学习生态系统**》政策简报和《**雇主在技能发展系统中的作用**》政策简报(2020 年)，以及《**行业技能机构资源指南**》(2021 年)。在埃塞俄比亚、印度尼西亚、黎巴嫩、摩洛哥、巴拿马和越南等国，这些机构使社会合作伙伴能够参与战略性技能政策的设计和实施，以更好地协调技能供需。三方行业技能机构可以扩大其作用，解决相关行业以外的结构性问题。例如，加纳的可再生能源理事会促进更广泛地采用绿色技术，而印度尼西亚的海事行业理事会则支持国家学徒制度。2021 年，拉丁美洲和加勒比地区的双方社会对话进程就职业培训的具体方面形成了共同愿景。这为伊比利亚-美洲三方社会对话进程(2023-2024 年)提供了指引，以促进职业培训计划的实施。
16. 社会合作伙伴的能力发展使其能够有意义地参与**社会保护政策制定和社会保障计划治理**的社会对话。在本报告所述期间，至少有五个国家的三方成员参与了**以评估为基础的全国对话**，这些对话促成了国家社会保护政策、战略和改革措施的制定。关于社会对话和**国家就业政策**，三方成员和其他利益攸关方通过不同的工具和方法参与了整个政策的设计过程。**关于国家就业政策的审查(2021 年)**指出，这些进程扩大了社会对话的范围，涵盖了更广泛的社会经济政策问题，包括不同的政府部委，并使不活跃的社会对话机构恢复了活力。
17. 在**适应不断变化的劳动世界**方面，近 50 个成员国的雇主和企业会员组织编制了关于新冠疫情对企业影响的数据。在一个单一的数据库中对这类数据进行分析，有助于形成雇主和企业会员组织在技能发展、商业环境和数字化等问题上的政策立场，同时也有助于战略规划、服务提供和政策宣传。
18. 利用由“**转型中的工会：改革行动者计划**”开发的创新工具进行的知识开发、提高认识和培训，加强了工会领导人驾驭不断变化的劳动环境的能力，包括通过战略预见技术。
19. 为按照《2017 年面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)的要求，利用**社会对话作为危机局势下促进和平的工具**，制作并使用了能力建设工具：《**人道主义-发展-和平关系中的就业与体面劳动**》(2021 年)、《**和平与冲突分析：和平与冲突分析：国际劳工组织在脆弱和受冲突影响环境中的计划编制指南**》(2021 年)和《**冲突与灾害管理：探索雇主组织与工人组织之间的合作**》(2020 年)。建设和平基金会在海地和斯里兰卡支持的项目(不久将在突尼斯启动)旨在展示社会对话在劳动世界内外对于稳定、恢复、预防冲突和建设和平的关键作用。
20. 在**职业安全与卫生**方面，《**营造安全卫生的工作环境：我们的现状如何？**》(2023 年)审查了国家三方职业安全与卫生机构和工作场所委员会的状况。“**全民安全+卫生**”旗舰计划支持建立和

加强了约 450 个两方工作场所职业安全卫生委员会，以促进预防性职业安全与卫生文化，鼓励管理层和工人之间的对话。在斯里兰卡，两个地区的茶叶和豆蔻种植园采取了 500 多项低成本或无成本的职业安全与卫生措施，同时加强了旨在建立国家体制和能力关键方面的全国三方社会对话。在尼泊尔，对国家职业安全卫生委员会给予了支持，使其通过了首个国家职业安全与卫生计划。

21. 关于**跨境社会对话**，在 9 个成员国开展了全国或母国-东道国三方成员对话，同时在 12 个成员国为三方成员自愿指定的国家联络点提供了支持，以促进《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）。2021 年关于多国企业、发展和体面劳动的培训为来自西非经济和货币联盟的 40 名三方成员和社会对话机构代表制定国家路线图提供了支持，以发挥《多国企业宣言》在实现体面劳动方面的潜力。这促使多哥从劳动部、社会合作伙伴和全国社会对话委员会任命了四个国家联络点。从政府各部委提名联络点，可以带来更广的政策视野，对企业经营产生直接影响。
22. 劳工组织**跨境社会对话知识库**包括关于公共和私营跨境社会对话进程和倡议的综合信息，分为四个板块：(i) 公平全球化的多边空间；(ii) 区域经济共同体、贸易协定和区域间集团；(iii) 跨国公司协定；(iv) **企业社会责任和负责任的商业行为倡议**。
23. 约 36 次全球和区域**行业**技术会议汇集了三方成员，就涉及不同行业主题的政策指导方针或业务守则进行了谈判，如 2021 年通过的《纺织品、服装、皮革和鞋类安全与卫生业务守则》。该**守则**得到了广泛传播，包括通过与全球产业工会联合会协作，并在柬埔寨和巴基斯坦等国使用。
24. 在社会对话中和通过社会对话追求**性别平等**仍然是劳工组织的核心目标。关于“**社会对话对性别平等的贡献**”的专题简报(2021 年)概述了这一主题、行动实例和建议，以提高妇女在社会对话中的代表性，促进性别平等，包括通过集体谈判促进性别平等。2022 年，劳工局在乌克兰支持基辅地区工会理事会制定并通过了一项政策，以解决劳动世界的歧视、暴力和骚扰问题，地区雇主协会也签署同意了这一政策。它有助于将有关艾滋病毒以及暴力和骚扰规定纳入一家大型林业公司 2023-2025 年集体谈判协议。
25. 促进私营部门和企业、雇主和企业会员组织中的性别平等、多样性和包容性的成果包括：《**企业和管理中的妇女：变革的商业案例**》(2019 年)、《**通过多样性和包容性改造企业**》(2022 年)和《**企业中的妇女：雇主和企业会员组织如何推动性别平等**》(2024 年)。这些报告促成了国家层面新的承诺，例如，菲律宾雇主联合会和妇女赋权商业联盟承诺将性别多样性和包容性纳入其商业战略。
26. 有效**预防和解决劳动争议**体制应建立在社会对话和法治的基础上。《**关于预防和解决劳资纠纷的比较法律和实践**》报告(2023 年)重点列举了一些实例，说明社会伙伴在劳动司法机构的设计和运作中的作用。《**在集体劳动争议中诉诸劳动司法的机会**》(2023 年)，基于对有关该主题立法的比较分析，支持劳工局为国家一级的三方协商提供有关劳动法改革进程的法律咨询意见。
27. 《**预防和解决劳动争议效力自我评估诊断工具**》(2023 年)使三方成员能够对其系统形成共同的认识，并确定挑战、机遇和加强这些系统的措施。劳工局为 13 个成员国采用这一工具提供了便

利。取得的成果包括改组巴巴多斯的就业权法庭，在刚果民主共和国制定《劳工法庭法官和工作人员道德守则》，以及改善劳工法庭和劳动监察之间的合作。

28. 在阿根廷、哥伦比亚、多米尼加共和国、危地马拉、洪都拉斯和巴拿马，劳工局支持国家系统预防和解决涉及国际劳工标准，特别是与结社自由和集体谈判有关的争议。³

组成部分 2：加强研究与培训

29. 研究为宣传、通过社会对话制定合理的政策以及培训三方成员提供了必要的证据基础。
30. 第一份社会对话旗舰报告《促进集体谈判以实现包容、可持续和有韧性的复苏》(2022 年)深入探讨了在实现集体谈判权和集体协议覆盖面方面的主要监管趋势。报告首次审查了集体协议的范围及其对不平等和遵守职业安全与卫生标准的影响。报告还探讨了集体谈判如何帮助减轻新冠病毒大流行对就业、收入和不平等的影响，同时加强企业和劳动力市场的复原力。该报告得到了媒体的广泛报道，并通过一系列副产品得到了广泛传播。劳工组织国际培训中心的能力建设活动采用了报告的结论。这些结论还被用于其他培训班，包括支持工会参与社会对话和集体谈判的计划，例如在东非和南亚(2022 年)以及东盟国家(2023 年)。通过对集体协议数据库的进一步分析，可以深入了解集体协议中的具体条款如何影响技术融入工作场所、公正过渡和性别平等。旗舰报告第二版将于 2024 年 12 月出版。
31. 产业关系数据库(IRdata)覆盖的成员国数量增加了，产业关系法律数据库(IRLex)得到扩充和更新。在北马其顿和葡萄牙，劳工组织国际培训中心开展培训活动，利用《如何以及为何收集和**使用劳资关系数据**》(2020 年)指导手册，加强了成员国收集高质量和可比数据的能力。2023 年召开的第 21 届国际劳工统计学家大会支持在将于 2028 年召开的第 22 届大会上制定劳资关系数据库标准的建议。关于国家社会对话机构的新数据库包括约 160 个成员国此类机构的关键信息。
32. 在可持续发展目标指标 8.8.2 方面，**对结社自由和集体谈判权利的衡量**取得了显著进展，劳工组织是该指标的监管方。⁴自 2018 年以来，劳工局已编制了关于该指标的年度数据。通过 2022 年的三方协商，对方法的改进已达成一致意见，⁵并生成了 2015 年至 2021 年所有劳工组织成员国的修订分数指标。⁶《2024 年可持续发展目标报告》纳入了对 2015-2022 年指标的分析。阿塞拜疆、孟加拉国、比利时、哥伦比亚和德国等国在使用该指标方面获得了技术支持。
33. 在新冠病毒大流行期间，劳工局迅速重新部署资源，以支持三方成员应对危机，并记录下以社会对话为基础的方法如何有助于保护工人和企业的复原力。⁷对“**新冠病毒大流行期间雇主与工人之间的谈判**”实践进行了审查(2020 年)，并对“**高峰社会对话**”(2020 年)及其**成果**(2021 年)

³ 2024-2025 年，劳工局将进一步加强行动，支持以社会对话为基础的调解机构，加强劳资关系机制，从根本上解决投诉问题。

⁴ 可持续发展目标指标 8.8.2：根据劳工组织文本来源和国家立法，按性别和移民身份分列的国家遵守劳工权利(结社自由和集体谈判)的程度。

⁵ 理事会文件 GB.347/INS/INF/5。

⁶ 数据集、编码和附带的解释性信息可在劳工组织统计数据库中查阅。

⁷ GB.340/INS/18/6 号文件概述了劳工局截至 2020 年 9 月应对新冠病毒大流行的情况，其中包括对支柱 4：依靠社会对话解决问题(第 41-50 段)所取得成就的审查。

进行了审查。“对劳动争议解决机制应对新冠病毒大流行的情况的快速评估”(2021 年)利用了广泛的调查数据,而政策简报和报告则探讨了社会对话在职业安全与卫生以及社会保护应对措施等方面的作用。三方行业活动探讨了旅游业(2022 年)和运输工人(2022-2023 年)的新冠疫情问题。关于“新冠疫情对雇主和企业会员组织的影响和应对措施”的研究报告(2020 年)显示,在疫情危机时期,雇主和企业会员组织的有效运作能力受到某些限制,而“在疫情危机期间领导企业”报告(2021 年)认为,企业雇主、工人组织、政府和其他利益攸关方在危机期间的合作带给未来祥兆。“新冠疫情与集体谈判和社会对话”报告(2021 年)提供了证据,表明工会通过社会对话保护成员的能力及其对实施有效对策的贡献。

34. 关于社会对话在社会保护决策和治理中的作用的研究包括 16 个国家的案例研究和对全球 60 个国家的分析。采用了一份关于规范代表性的专业选举指导文件为几个国家提供支持,其中包括刚果民主共和国、马里和毛里塔尼亚。关于社会对话在公正过渡中的作用、可持续发展目标和国际劳工移民管理的政策简报被用于能力建设。在同酬国际联盟框架内,探讨了雇主和工人组织在推进同工同酬的薪酬透明度方面的作用。与联合国社会发展研究所、欧洲经济和社会理事会和非洲地区劳工管理中心等研究机构和网络的伙伴关系扩大了研究成果的传播范围和影响力。
35. 对劳工组织三方成员进行社会对话和劳资关系方面的培训仍然是重中之重,包括通过劳工组织国际培训中心扩大培训范围。在都灵开展了 78 项关于社会对话与三方机制的实地或在线活动,共有 2,421 人参加(1,143 名女性和 1,278 名男性),这还不包括由工人活动局和雇主活动局为社会合作伙伴提供的培训。40%的活动在网上进行,60%的活动为现场活动和混合活动的组合。在此期间举办了四期社会对话和劳资关系研修班,包括在疫情期间举办的在线活动,吸引了大量三方参与者。2022 年对国际培训中心在线培训活动的评估表明,大多数培训参与者倾向于混合式学习,其次是面授,最后是在线课程。
36. 提供了多种语言的在线自学工具,内容涉及社会对话和劳资关系、劳资关系的各个方面、《2030 年议程》与体面劳动和社会对话。以更多的语种提供了关于劳动争议和解和调解的认证课程,劳资关系和就业关系硕士课程已成为一门完全在线的课程。促进南南合作和三角合作良好做法的培训强调了三方成员通过社会对话参与的必要性。
37. 劳工研究和培训机构与劳工组织国际培训中心在孟加拉国、尼泊尔、斯里兰卡和印度的两个邦联合颁发了社会对话与劳资关系文凭,从而扩大了外联范围并加强了国家培训能力。还通过沙特阿拉伯和坦桑尼亚联合共和国等国的项目提供了培训。
38. 在新冠病毒大流行期间,劳工局加强了哥伦比亚、斐济、塞尔维亚和塞舌尔等国一些雇主和企业会员组织的研究能力,从而使它们更有效地宣传政策,并与其他商业组织、研究机构和工会建立了伙伴关系。

组成部分 3：与标准有关的行动

39. 在《行动计划》期间，有 12 个国家批准了《1976 年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)，⁸ 1 个国家批准了《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)，1 个国家批准了《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)，4 个国家批准了《1978 年(公共服务)劳资关系公约》(第 151 号)，3 个国家批准了《1981 年集体谈判公约》(第 154 号)。⁹
40. 劳工局开展了支持批准和实施公约的运动和其他活动。一些活动是劳工组织监督机构所要求任务的直接结果，而另一些活动是在发展合作项目下开展的，如“贸易促进体面劳动”(孟加拉国、越南、菲律宾)和观察者网(墨西哥)。关于孟加拉国，继 2019 年收到根据《国际劳工组织章程》第 26 条提出的控诉后，¹⁰ 劳工局支持该国三方成员实施路线图，以解决提出的问题，其中包括劳动法改革和加强三方社会对话和争议解决机构。对委内瑞拉玻利瓦尔共和国，劳工局提供了技术援助，支持三方成员落实调查委员会的建议(2019 年)，包括关于结社自由和三方协商的建议。三次社会对话论坛促使三方成员承诺采取具体措施加强社会对话。理事会敦促政府加快实施工作，以便毫不拖延地取得切实成果。
41. 为了聚焦结社自由和切实承认集体谈判权这两项基本权利，国际劳工大会第 108 届会议(2019 年)期间举办的**专题论坛**汇聚了国家和国际三方成员、联合国特别报告员、实施公约与建议书专家委员会主席和结社自由委员主席等。他们强调了这些原则和权利在上个世纪发挥的关键作用以及未来前景。

组成部分 4：加强政策一致性

42. 《行动计划》提到了劳工局在开展社会对话与三方机制工作方面的一致性，以及劳工组织与联合国系统和发展界在更广泛地促进这些价值观方面的一致性。
43. 在此期间，社会对话与三方机制在劳工组织计划和预算中的定位发生了变化。在 2018-2019 年，社会对话与三方机制是一项跨领域政策驱动因素，一项指标反映了三方社会对话、集体谈判和劳资关系机构的发展或加强情况。在 2020-2021 年和 2022-2023 年，“强大的三方成员以及有影响力和包容性的社会对话”成为一项政策成果目标，其产出涉及劳动行政管理、社会对话机构以及集体谈判和工作场所合作。这提高了社会对话的关注度和聚焦度，促进了内部协调，并有助于在计划执行报告中以更透明的方式报告全球和国家一级的成果。

⁸ 基里巴斯、马耳他、毛里塔尼亚、土库曼斯坦和乌兹别克斯坦于 2019 年批准了第 144 号公约；安哥拉、佛得角和克罗地亚于 2020 年批准；卢森堡、索马里和苏丹于 2021 年批准；巴布亚新几内亚于 2023 年批准。截至 2024 年 9 月，批准国总数为 158 个。

⁹ 几内亚比绍于 2023 年批准了第 87 号公约，大韩民国于 2021 年批准了第 98 号公约。马达加斯加和黑山于 2019 年、刚果和莱索托于 2023 年批准了第 151 号公约，马达加斯加于 2019 年、萨尔瓦多于 2022 年、刚果于 2023 年批准了第 154 号公约。因而，截至 2024 年 9 月，批准第 87 号公约的国家总数达到 158 个；批准第 98 号公约的国家总数达到 168 个；批准第 151 号公约的国家总数达到 59 个；批准第 154 号公约的国家总数达到 51 个。

¹⁰ 理事会文件 GB.337/INS/13/1。该控诉涉及据称未遵守《1947 年劳动监察公约》(第 81 号)、第 87 号公约和第 98 号公约。

44. 已将社会对话和三方机制纳入其他政策领域、发展合作项目和体面劳动国别计划的主流。正在为劳工组织官员准备一个工具包，以进一步加强这些工作，而现有的工具包括关于联合国可持续发展合作框架对劳工组织和体面劳动国别计划的影响的问答、体面劳动国别计划三方指导委员会的职权范围范本，以及关于如何让社会伙伴参与并将社会对话纳入项目设计主流的播客和信息图表。
45. 在众多**联合国全系统倡议**中，劳工局参与了公民空间机构间工作队，这为在更广泛的联合国范围内倡导社会对话和社会伙伴参与提供了机会。管理和问责框架以及驻地协调员的职责说明现在要求他们与劳工组织社会伙伴(不同于民间社会的团体)进行接触和协商。劳工局推动将体面劳动议程和社会对话与三方机制纳入联合国进程——例如，通过“以体面劳动促进可持续发展资源平台一揽子计划”——其中包括联合国人权问题联合培训一揽子计划、联合国关于将人权纳入共同国家分析和联合国合作框架主流的核对表，以及联合国评估新冠疫情的即时社会经济反应框架。加强了与其他联合国实体的合作，如建设和平基金。
46. 关于《**联合国可持续发展合作与体面劳动议程**》工会参考手册(2020 年)、在 20 多个国家开展的能力建设活动和一项在线学习课程均对工会参与联合国系统的各项进程提供了支持。“**联合国发展系统：雇主和企业会员组织需要了解什么以及如何参与**”简报(2020 年)和《**雇主和企业会员组织与可持续发展目标**》手册(2019 年)支持了雇主和企业会员组织的参与。在孟加拉国和巴基斯坦，一个联合企业联盟宣传了可持续发展目标。
47. **劳工组织的伙伴关系**，如与国际经济和社会理事会及类似机构协会的伙伴关系，促进了国际舞台上的社会对话和三方合作。劳工组织-国际经济和社会理事会及类似机构协会关于社会对话在数字经济治理中的作用(2019 年)和关于消除劳动世界中的不平等现象(2023 年)的联合国际会议，使劳工组织三方成员得以与世界银行、贸发会议、联合国经济和社会事务部和经合组织等国际组织的高级别代表进行互动，以谋求政策的一致性。目前与国际法语国家社会对话组织和南部非洲发展共同体就业和劳动部门的伙伴关系加强了这些次区域的社会对话。
48. 动员了政府、雇主代表和工人代表参与 2019 年至 2023 年《全球化学品框架》和《波恩宣言》的谈判进程，从而将劳动世界的关切纳入这些文书。还推动社会合作伙伴参与若干区域劳务移民政策论坛，如东盟移民劳工论坛、区域间科伦坡进程以及加共体加勒比区域移民政策的制定。

► 结 论

49. 虽然现阶段从实施《行动计划》中汲取的经验教训必然是初步的，但可以就社会对话作为劳动世界主要治理工具的作用，以及劳工局如何在这一领域支持劳工组织三方成员提出一些结论。

社会对话在劳动世界中的作用

50. 新冠病毒大流行对劳动世界造成了巨大破坏。在许多国家，社会对话证明了其在制定有效应对危机的政策方面的价值，特别是在社会保护、职业安全与卫生以及业务连续性方面。这往往是通过临时社会对话机制而不是正式机制实现的。然而，在其他情况下，由于缺乏对社会对话的

政治承诺或认为机制不健全，社会合作伙伴被排除在政府主导的决策过程之外或被边缘化。通过社会对话制定的政策比没有通过社会对话制定的政策会设计和实施得更好。研究应充分记录社会对话在决策中的性质和影响，探讨在“正常”时期维持有效的社会对话机制如何使其能够在危机出现时迅速有效地做出反应。

51. 只有充分尊重结社自由和切实承认集体谈判权，社会对话才能蓬勃发展。对这些权利的侵犯继续影响着雇主组织和工人组织保护其三方成员权利和利益的能力，包括通过社会对话保护其三方成员权益的能力。必须加大努力，促进充分实现这些工作中基本原则和权利，进一步增强社会伙伴的代表性和社会对话的包容性。这是确保广大劳动人口，包括非正规经济、农村经济和平台经济、中小微企业、移民工人和青年在社会对话中具有充分代表性的关键。
52. 集体谈判是两个自主方之间的自愿谈判过程，而政府在确保法律和监管环境使其在所有适当层面得到充分发展方面发挥着关键作用。
53. 必须庆祝通过社会对话取得的政策成功，并通过在国家和国际层面进行更有效的宣传来提高其关注度。这对于重建公众对工作场所内外民主的信任，以及解决严重和顽固的不平等、生活费用危机、青年失业问题和社会保护覆盖面持续存在的差距都至关重要。多年来，社会对话的作用在形式、深度和广度上都有所发展，超越了工资、养老金和劳动法改革等传统领域，以解决更广泛的社会经济问题，并使经济部、财政部、计划部和其他部委参与到整个政府的工作中。公共当局和社会合作伙伴需要掌握新的知识和技能，以有效应对新出现的、往往是复杂的问题，并获得可靠的数据和证据，为其辩论和决策提供依据。

劳工局为社会对话提供的支持

54. 三方成员的能力建设仍然是劳工局支持社会对话工作的核心。在新冠病毒大流行期间，劳工局和劳工组织国际培训中心迅速将其交付模式调整到网上进行，并调整了培训内容，以应对新冠病毒大流行背景下三方成员的需求。吸取了有益的经验教训，并酌情保留了虚拟和混合培训方法的要素。然而，在许多情况下，恢复面对面能力建设互动是值得欢迎的。
55. 三方成员们赞赏社会对话机构和争议解决机构自我评估工具的效用。劳工局应为实施由此产生的行动计划提供持续支持，而动员额外的预算外资源对于提供这种持续援助至关重要。
56. 劳工局和劳工组织三方成员，特别是国际雇主组织和国际工会联合会，继续努力促进社会伙伴代表与政府一起参与更广泛的联合国系统进程，虽取得了某些进展，但还不够。劳工局需要加大力度，向联合国驻地协调员和其他人员展示社会对话与三方机制的附加值。
57. 总部以外的社会对话和劳资关系专家人数有限，仍然是影响某些地区，特别是阿拉伯国家和拉丁美洲的一个严重制约因素。在“体面劳动小组”内技术专家密切合作的基础上，应进一步加强总部与地方之间的合作，以及跨政策领域和技术部门的合作。为此，最近采取的举措包括：第一，2023 年制定了一个关于结社自由、切实承认集体谈判权和社会对话的劳工局行动框架；第二，劳工组织促进和落实集体谈判权的综合战略(2023 年 11 月由理事会第 349 届会议批准)；第三，2024 年在治理司设立社会对话、劳资关系和工作治理处，汇集社会对话、集体谈判、劳

动管理和监察、劳动法以及争议预防和解决等方面的团队。这些举措为加强劳工局在这些相互关联的主题工作的一致性奠定了坚实的基础。

- 58.** 需要更加重视衡量社会对话的影响。为了使劳工组织能够在成员国、联合国系统内外成功地促进和倡导社会对话，展示社会对话的积极影响至关重要。

► 决定草案

- 59.** 理事会要求总干事在实施《2024-2025 两年期计划和预算》、制定《2026-2027 两年期计划和预算》和筹备 2026 年国际劳工大会第 114 届会议关于社会对话与三方机制的第三次周期性讨论时，考虑到讨论期间发表的意见。