

第三项议程

国际劳工大会第 102 届会议(2013 年) 关于社会对话讨论的后续措施：行动计划

文件的目 的

敦请理事会就拟议的 2014-17 年社会对话行动计划讨论并在以下方面进行向劳工局提供咨询意见：(a)本文件所述各项行动；(b)拟议行动的时间；以及(c)监督和审议等方面。

相关的战略目标：加强三方机制和社会对话。

政策影响：这项行动计划将在接下来的两个两年期间(2014-17 年)指导劳工局在社会对话领域的工作。它将规划劳工局提供给三方成员的援助和国际劳工组织在社会对话领域各个层面的更广泛的作用。

法律影响：无。

财政影响：见第 3 段。

需采取的后续行动：劳工局拟根据理事会提供的指导意见调整行动计划。

作者单位：治理和三方机制司(治理)。

相关文件：2013 年关于社会对话周期性讨论的结论和决议；2010-15 年战略政策框架(理事会文件 GB.304/PFA/2(修订))；2014-15 年计划和预算建议；理事会文件 GB.319/INS/5。

执行概要

本文件提出了实施 2013 年继国际劳工大会在其第 102 届会议上关于社会对话的周期性讨论之后，通过的结论的一项行动计划。这些活动旨在加强基于证据的技术咨询和能力建设服务，帮助三方成员在各层面应对与社会对话相关的诸多挑战，以此作为在国际劳工组织成员国实现社会和经济进步的手段。

该行动计划的主要目标是：(1) 通过宣传活动和政策对话，增加批准和改善实施相关的国际劳工标准；(2) 创造大量基于实证的知识，用以提高劳工局的能力从而提供有效的技术咨询和能力建设服务；(3) 支持加强社会对话、集体谈判、劳动法发展、工作场所合作和解决纠纷的机构和进程；(4) 帮助提高三方成员从事与就业和劳动事项相关的各种形式的社会对话的能力；以及(5) 与相关的研究和政策机构和网络建立伙伴关系，以提高劳工局的能力和外交范围。

最后，本文件提出了监督和审议用的指标和活动一览表(附录一)，后者列出了一个更详细的活动清单和时间表，这些应可指导实施 2014-15 年的计划和预算以及 2016-17 年活动的计划和实施。

背景和目标

1. 2013 年国际劳工大会(ILC) 在其第 102 届会议上通过的关于社会对话的周期性讨论的决议，敦请理事会“充分考虑[关于社会对话周期性讨论]的结论，并指导国际劳工局落实这些结论”。¹ 决议进一步要求局长准备一份落实这些结论的“行动计划”，供理事会审议。²
2. 这些结论包含了一个“行动框架”³，该框架突出了各项活动的主题和类型，为特定领域的相关活动和相关预算的设计和实施了依据。
3. 该决议还要求局长“在准备未来计划和预算建议以及促进预算外活动时要考虑到这些结论”。⁴ 这一拟议的行动计划是建立在这一设想的基础之上的，即其活动由经常预算和现有的预算外资源资助，并划拨给与社会对话相关的活动，以及在审核期间由任何其它可能调动的资源来资助。
4. 这一行动计划的推出正值社会对话，包括集体谈判，被视为一个可避免工作岗位的丢失，保障工资，并促进企业的适应性，有效的工具之际，包括近年来经济和金融危机期间。尽管社会对话被证实具有价值，但限制结社自由和集体谈判权在世界各地仍然是一个挑战，虽然它们是有效的社会对话的先决条件。近年来实行的影响公共和私营部门的改革，限制了社会对话的范围，削弱了集体谈判机制，并制约了社会伙伴的自主权。
5. 这项计划中活动的目标在于创出以有力的实证为基础的技术咨询和能力建设服务，以帮助三方成员应对各个层面的诸多挑战，也在于充分利用社会对话作用的正面例子，实现社会和经济进步。这些活动将在《体面劳动议程》的框架范围内执行，同时会考虑到国际劳工组织各战略目标之间“不可分割、相互关联和相互支持”的联系性质以及国际劳工标准作为实现这些目标的一种有用手段的作用。

拟议的行动计划

6. 该行动计划主要有五个组成部分：(1)促进性的活动和政策；(2)知识创造和传播；(3)政策咨询和技术服务；(4)能力建设；以及(5)伙伴关系建设。
7. 鉴于其跨领域性质，社会对话是实施国际劳工组织其它战略目标的重要手段。因此，阅读本行动计划应比照，并作为补充，先前在有关就业(2010 年)⁵、社会保护(2011

¹ 国际劳工组织：关于社会对话的周期性讨论的决议，临时记录第 11 号，国际劳工大会第 102 届会议(日内瓦，2013 年)，第 2 段。

² 同上，第 3(b)段。

³ 关于社会对话的周期性讨论的结论，同前，第 11–15 段(重载于本附录二)。

⁴ 关于社会对话的周期性讨论的决议，同前，第 3(c)段。

⁵ 理事会文件 GB.309/3/1。

年)⁶和工作中基本原则和权利(2012年)⁷的周期性讨论以及有关劳动管理和监察(2011年)的一般性讨论背景下通过的行动计划。⁸

8. 下述段落描述这些活动的核心内容。活动一览表(附录一)包含了一个更详细的活动清单和时间表,用以指导实施2014-15年的计划和预算以及2016-17年规划和实施的活动。

组成部分

第一部分: 促进性运动和政策

目标: 通过促进性运动和政策对话, 提高批准和改善实施相关的国际劳工标准。

9. 这一部分涵盖促进性活动和提高认识以及旨在促进三方成员之间及与其他伙伴之间在各个层面政策对话的活动。
10. 正如2012年关于工作中基本原则和权利的行动计划所呼吁的那样, 将加强针对批准和有效实施1948年《结社自由和保护组织权利公约(第87号)》和1949年《组织权利和集体谈判权利公约(第98号)》的促进性活动。劳工局将根据2010-16年行动计划加大工作力度, 促进批准和实施1976年《(国际劳工标准)三方协商公约(第144号)》、1947年《劳动监察公约(第81号)》和1969年《(农业)劳动监察公约(第129号)》。劳工局将以此补充有关促进1960年《(工业部门及国家一级)协商建议书(第113号)》和1976年《(国际劳工组织活动)三方协商建议书(第152号)》的活动和材料。
11. 劳工局将开展一项促进批准和有效实施1978年《(公共部门)劳资关系公约(第151号)》和1981年《集体谈判公约(第154号)》的活动。为支持这些努力, 劳工局将评估法律和实践中, 包括在公共服务中, 集体谈判方面存在的障碍, 并汇编和传播有关良好做法的资料。劳工局还将促进1951年《集体协议建议书(第91号)》、1981年《集体谈判建议书(第163号)》和2006年《关于雇佣关系的建议书(第198号)》。
12. 将举行一次专家会议, 研究分析区域集团内跨国公司协议和社会对话等跨境社会对话举措的“当代经验、挑战和趋势”。⁹应特别注意那些提及或利用了国际劳工标准的举措和那些旨在为全球供应链中的工人提供一个用以组织起来开展集体谈判的新的空间以及在这些供应链中在雇主与工人之间开展新型社会对话的举措。

⁶ 理事会文件 GB.312/POL/2。

⁷ 理事会文件 GB.316/INS/5/3。

⁸ 理事会文件 GB.312/POL/6。

⁹ 关于社会对话的周期性讨论的结论, 同前, 第12(14)段。

13. 这次会议的背景资料和成果也将被用于提供依据和准备有关全球供应链中体面劳动的一般性讨论¹⁰，国际劳工大会在讨论中将有关情况提交给理事会进行审议后，作为不晚于 2016 年国际劳工大会的一项未来议题。¹¹
14. 在国际劳工局工人活动局和雇主活动局(ACTRAV and ACT/EMP)的支持下将作出努力，为国际劳工组织在社会对话领域让多国企业(MNE)和全球工会联盟(GUFs)参与，确立前景并制定一项全面战略。在这方面，国际劳工组织在“关于多国企业和社会政策的三方原则宣言”¹²框架内对企业工会对话的便利安排以及使私营部门更广泛地参与对国际劳工组织当前新的战略的讨论都是相互关联的。¹³
15. 各项活动也旨在将三方机制和社会对话的原则纳入全球和多国层面的政策制定中，以及在整个联合国系统和其它全球论坛促进社会伙伴的积极参与。

第二部分：知识的创造和传播

目标：创建一个以实证为基础的知识单位，用以提高劳工局的能力从而提供有效的技术咨询和能力建设服务。

16. 劳工局将扩大针对不同社会经济背景、国家、部门和政策层面的社会对话和集体谈判的趋势和发展的研究及数据收集。
17. 将针对促进或阻碍社会对话机制运作的法律和机构设置，以及确保在决策过程中三方社会对话机构(诸如经济和社会理事会)更加有效的方法，开展以实证为基础的研究和政策分析。研究的重点将放在三方社会对话影响及其成果方面，诸如社会契约及其在就业保障和就业恢复中的作用；放在关键政策领域的改革方面(例如，社会保护)；以及放在促进顺利过渡到民主和包容性的经济发展方面。社会伙伴在社会对话中的代表性如何影响其有效性的问题，也将涵盖在这一研究之中。
18. 这一行动计划也旨在提升劳工局作为知识、政策咨询和集体谈判能力建设中心的地位和能力。这将要求改进有关产业关系的统计、机构和法律数据库(IRData)，扩大其广度和覆盖面。
19. 劳工局将扩大其对不同国家私营部门和公共服务中有关集体谈判的发展和趋势的研究。目标将是确定创新的做法(例如，有效的危机应对和有关集体谈判、工资和生产发展的做法)和不同国情下有助于集体谈判有效性的各种因素。这将包括政府、雇主组织和工会在提供信息以及促进协调谈判做法方面的不同作用。这一目标将审查集体谈判对社会经济成果的影响，包括其在减少收入不平等和加强工资增长与生产

¹⁰ 理事会文件 GB.319/INS/2。

¹¹ 关于社会对话的周期性讨论的结论，同前，第 12(16)段。

¹² 理事会文件 GB.317/POL/8。

¹³ 理事会文件 GB.319/INS/5。

率增长之间的联系方面的影响。它还将审议寻求促进有效实现集体谈判权利的个人行动者的行为以及他们在全球供应链上对工资和工作条件的影响。

20. 劳工局将根据《第 91 号建议书》开发适用和扩大集体协议的趋势的有关知识，将审议在不同背景下工人和企业被排除在适用集体协议之外的可能根源。劳工局将开发有关提高其包容性手段的知识，尤其是涉及保护微型和中小型企业(MSMEs)中的工人、弱势类型的工人和那些非标准形式就业的工人。
21. 劳工局将审议劳动法的改革对集体谈判和劳动关系的影响，将研究有关国家劳动法改革给集体谈判结构带来的变化，以便更好地理解其对工资、工作条件和产业关系的影响。研究结果将提高劳工局向各国提供所设想的劳动法改革潜在成果和最有利于健全的劳资关系的法律框架方面的咨询意见的能力。
22. 针对解决纠纷制度的研究将收集有关实施 1951 年《自愿调解和仲裁建议书(第 92 号)》的情况。将对解决纠纷机制进行分析，以确定不同环境下的最优机制及其缘由，并且将审议司法和替代性解决纠纷制度，以便为有效解决劳资纠纷确定指导原则。将特别注意结构调整和中小企业背景下有效预防和解决纠纷。这项研究将提供有用的投入，用以规划劳工大会未来讨论解决劳动纠纷的问题。¹⁴ 将与解决纠纷的实践者网络分享这项研究的成果，并使研究成果可通过专用的信息共享平台获取。
23. 为三方社会对话、集体谈判和解决纠纷所开发的知识，将被用于加强劳工局的政策工具，包括一个评估政策影响的方法，一系列的政策简报说明和情况简介，培训材料和其它基于实证的工具，旨在加强各层面三方社会对话和集体谈判以及改善产业关系体制绩效的机制。促进性别平等和增加妇女参与和介入社会对话，将是研究项目、政策对话和伙伴关系的贯穿性主题，也是提出政策咨询意见和开发数据库时总要考虑的因素。一个关键的优先事项将是使社会对话，包括与弱势群体以及艾滋病毒感染者和艾滋病患者的社会对话，更具包容性和代表性。

第三部分：政策咨询和技术服务

目标：加强机构及三方社会对话、集体谈判、工作场所合作、解决纠纷和劳动法发展的进程。

24. 将向三方成员提供政策咨询和技术援助，建立和/或加强诸如经济和社会理事会的三方合作机构以加强三方在制定政策，包括在新兴和发展中国家解决社会经济发展目标中以及在政治过渡(例如，在阿拉伯国家中)和经济危机背景下的社会对话。
25. 劳工局将利用已开发的知识加强其能力，在国家层面就如何加强集体谈判和工作场所合作的机制框架提供以实证为基础的政策建议。将特别侧重于提高集体谈判协议的覆盖面和质量，也将特别侧重于促进公平、包容性和生产性劳动关系的方法。这

¹⁴ 劳工局向理事会本届会议建议，劳工局推迟审议有关劳动争议解决的一项建议，待根据 2014-15 年的进一步研究结果，于 2016 年提交一项新的建议时再审议。理事会文件(GB.319/INS/2)。

类知识将被用于促进各国之间的经验交流，支持国际劳工组织的咨询服务，包括在“关于多国企业和社会政策的三方原则宣言”和国际劳工局国际劳工标准业务服务平台背景下的咨询服务。劳工局还将加强其技术咨询和服务，以促进公共服务中的良好劳资关系。

第四部分：能力建设

目标：提高三方成员参与各种与就业和劳动事项相关的社会对话的能力。

26. 会伙伴是实体经济中的主要行动者，而他们参与双方和三方过程是社会对话的一个核心要素，因此，加强他们的能力继续是劳工局的首要目标。
27. 劳工局将开发新的培训计划，以加强三方成员、包括国家劳动行政管理部门的能力，促进和便利三方社会对话。劳工局将通过结对计划在各层面促进劳动行政管理部门以及工人组织和雇主组织的经验交流。
28. 开发的有关趋势、发展和加强社会对话和集体谈判以及集体协议包容性的手段的知识，将被用于开发旨在加强三方成员从事社会对话和集体谈判能力的培训计划，同时会考虑到制度的多样性和国情。这些计划将补充现有的诸如谈判技巧和有效工资政策的培训计划。
29. 劳工局将设计和实施技术援助和能力建设活动，通过体面劳动国别计划(DWCPs)支持社会伙伴有效参与劳动法的制定。劳工局也将制作一个劳动法开发的工具包，用以参与设计劳动立法和开发新的培训课程，以支持社会伙伴有意义地参与制定劳动法。
30. 凡适宜时，需与国际劳工组织都灵中心及其它研究和培训机构合作提供这些产出。

第五部分：伙伴关系建设

目标：与相关研究和政策机构及网络建立伙伴关系，以提高劳工局的交付能力和外协范围。

31. 实现更多国家批准和有效实施相关的国际劳工标准的手段之一是继续开展与这些成员国政府的对话，原因是尚未批准这些文书的成员国，要么其现有机构薄弱，要么其机构运作受到危机影响。与有关国际组织和国家机构的合作将加强这种对话。
32. 将同倾重在集体谈判和劳动关系的趋势和发展的研究机构建立或加强类似的伙伴关系。
33. 鉴于解决劳动纠纷领域对咨询服务的需求急剧增加，劳工局将加强与一些解决纠纷机构的合作伙伴关系，与完善的解决纠纷机构(包括司法和替代性解决纠纷机制)一起开发结对项目，并努力争取预算外资金，在国家一级通过体面劳动国别计划(DWCPs)提供援助。
34. 劳工局将建立和/或加强与相关国际组织和机构之间的合作，目的是增进了解，缓解结构调整对产业和劳动关系带来的负面影响，例如在受危机影响的欧盟国家。

35. 在目前准备 2015 年后发展议程的工作中以及在国际论坛，包括 20 国集团和区域/次区域机构方面，劳工局将依据其权责，加强与联合国特别是联合国发展集团(UNDG)的协作。这种协作旨在促进社会对话、三方机制和集体谈判的原则以及促进社会伙伴作为国际和国家层面政策对话的主要贡献者的重要作用。

监督与审议

36. 将定期审议并按要求调整这一行动计划，以反映不断演化的经济和政治背景和可能出现的新的优先事项。
37. 将使用下述数量指标监督进度：
- (a) 出台或通过国家立法批准或实施与社会对话相关的国际劳工组织公约的国家；
 - (b) 批准相关公约；
 - (c) 成员国决定采取步骤以批准或有效实施的通知；
 - (d) 通过社会对话改革劳动法的国家；
 - (e) 改善集体谈判和协议记录的国家；
 - (f) 创立或加强国家三方社会对话机制的国家；
 - (g) 受益于技术援助从而改善了运用有效力和有效率解决纠纷机构的国家；
 - (h) 获得与社会对话事项相关的技术咨询和能力建设的三方成员；
 - (i) 获得援助从而改善跨境、区域、国家、部门和企业层面社会对话进程和机制的三方会员；以及
 - (j) 社会对话纳入国际劳工组织活动中要素，包括新的或更新的体面劳动国别计划(DWCPS)、技术合作协议和公私合作伙伴关系。
38. 也应根据当前的《2010-15 战略政策框架》¹⁵ 及其后续措施、当前¹⁶ 和今后的计划和预算、基于成果的工作规划进程和体面劳动国别计划的周期，同步展开对实施进展情况的监督。

讨论的要点：

39. 鉴于上述情况，理事会可能希望在下述方面就如何修改、完善或补充拟议的行动计划向劳工局提出指导意见：
- (a) 本文件所描述的个别行动内容；
 - (b) 拟议行动的时间；以及
 - (c) 监督和审议。

¹⁵ 理事会文件 GB.304/PFA/2(修订)。

¹⁶ 理事会文件 GB.317/PFA/1。

附录一

2014–17 年活动一览表

部 分	活 动	行动手段(主要产出标为黑体)	时 间
1. 促进性活动和政策	1. 促进与社会对话相关的国际劳工标准的活动	a. 关于第 81 号、122 号、129 号和 144 号 治理公约 及相关建议书的 2010-16 年 行动计划 的后续措施	2016–17
		b. 批准和有效实施第 151 号和 154 号公约及相关的第 163 号建议书的 活动	2014–15
	2. 促进《多国企业和社会政策三方原则宣言》	a. 促进第 113 号建议书及编制一份 指南	2016–17
		b. 促进《多国企业和社会政策三方原则宣言》，包括多国企业运营中良好的产业关系的 活动	2014–15
	3. 政策对话	a. 关于跨境社会对话的 专家会议	2014–15
		b. 根据国际劳工标准关于劳动监察和私营合规举措 专家会议(2013 年 12 月)的后续措施	2014–15
2. 知识创造与传播	1. 扩大对国家三方社会对话的定量和定性研究及工具	a. 创建和维护国家三方机构的 数据库	2014–17
		b. 国家三方社会对话所 需要的评估工具	2014–15
		c. 社会对话进程中工人组织和雇主组织代表性 指南	2016–17
		d. 总结成功和失败做法，改善三方机制的 技术简报	2014–17
	2. 研究政治转型中国家的社会对话	a. 交流社会对话和政治转型经验的 研究和论坛 ，侧重阿拉伯国家	2014–16
	3. 在经济和金融危机背景下研究社会对话的作用	a. 在各层面应对危机的创新性社会对话做法 技术简报	2014–16
		b. 在国际劳工组织都灵中心举办关于国家开展社会对话驾驭经济危机的经验交流 研讨会	2014–17

部 分	活 动	行动手段(主要产出标为黑体)	时 间
3.政策咨询和技术援助	4. 研究集体谈判和社会经济成果之趋势	a. 扩大的有关劳动关系和集体谈判的统计、机构和法律 数据库(IRData)	2014-17
		b. 关于私营部门和公共服务业的集体谈判的趋势和发展的 研究和出版物 (包括情况简报)，确定创新做法、集体谈判中的信息共享及协调以及社会伙伴和私人行为者各自的作用和责任	2014-17
		c. 关于集体谈判对收入不平等、工作质量以及工资与生产率增长之间关系的影响的 研究和出版物	2014-17
		d. 关于推广和扩大集体协议的工作文件，一卷和政策简报：它们在保护微中小型企业中工人的作用；弱势工人和那些非标准形式就业者	2014-17
		e. 关于改革集体谈判结构对于工资和工作条件的影响的 研究	2014-17
	5. 分享跨境社会对话知识	a. 跨国公司协议数据库(TCAs)	2014-15
		b. 关于跨境社会对话的 背景文件 (拟用于专家会议)	2014-15
		c. 通过三方对话改善对区域和次区域两级劳动力迁徙的治理(2013年11月专家会议后续措施)	2014-15
	6. 研究解决劳动纠纷制度及其绩效	a. 针对司法和替代性解决纠纷制度绩效的 研究报告	2014-15
	1. 加强社会对话行为者和机构的作用	a. 将 社会对话要素纳入国际劳工组织活动 ，包括体面劳动国别计划(DWCPs)、合作协议和公私伙伴关系	2014-17
		a. 针对修订产业关系劳动法改革的国别研究	2014-15
		a. 国家层面的评估和政策资源包 ，用以提高技术咨询服务的交付，旨在加强和改善特定背景下的劳动关系和集体谈判的有效性	2014-17
		a. 关于危机对欧盟择定国家社会对话、劳动法和产业关系影响的 讨论用文件和书籍	2014-15
		b. 与欧盟合著欧洲产业关系报告中的关于接受财政稳定支持的成员国的产业关系一章	2014-15
		a. 关于性别平等和社会对话 技术简报	2014-15
	2. 支持社会伙伴通过三方磋商参与制订劳动法	b. 在 数据收集 和散发过程中纳入性别影响	2014-17
		a. 在与若干解决纠纷机构有伙伴关系的支持下并被纳入体面劳动国别计划(DWCPs)的全劳工局解决劳动纠纷技术援助 战略	2014-15
	3. 以基于实证的政策咨询加强集体谈判和工作场所合作的机制框架		
	4. 了解结构调整对欧盟国家社会对话的影响		
	5. 协助各国使性别平等在社会对话中主流化		
	6. 改善运用劳动司法和解决纠纷机构和其绩效		

部 分	活 动	行动手段(主要产出标为黑体)	时 间
4. 能力建设	1. 加强三方成员的能力	a. 关于技术领域社会对话课程的 培训模块 ：就业/社会保障/移民/非正规经济/艾滋病感染者和艾滋病人以及残疾人	2014-15
		b. 国家三方社会对话机构 指南的翻译 及其在各地区的 散发 ，包括通过设立此类机构的培训进行散发	2014-15
		c. 在各层面促进劳动行政管理部门以及工人组织和雇主组织的社会对话经验交流的 结对计划	2014-17
		d. 关于工人组织和雇主组织在社会对话中的 代表性的培训	2014-17
		e. 翻译促进集体谈判手册 以及在集体谈判方面 培训 政府、工人组织和雇主组织	2014-17
		f. 对劳动监察机构在结社自由权利执法方面的 培训	2014-17
	2. 赋予社会伙伴参与制订劳动法的权利	a. 针对参与设计劳动立法的制订劳动法 工具包	2014-15
		b. 支持社会伙伴有意义地参与的新的 劳动法培训课程	2014-15
	3. 在区域和次区域一体化框架内协助社会对话机制	a. 综合调查 区域集团内社会对话行为者和机构的各种需求	2016-17
	4. 在整个联合国系统促进社会伙伴的社会对话和积极参与	a. 对联合国发展集团(UNDG)准备 2015 年后发展议程给予投入	2014-15
5. 建立伙伴关系	1. 建立和加强与相关研究和政策机构及网络的伙伴关系	a. 关于促进包容性和平衡性危机恢复与欧盟委员会建立 伙伴关系的协议	2014-15
		b. 深化与欧洲改善生活和工作条件基金会(都柏林)的现有关系，包括研究劳动关系和集体谈判趋势的方面	2014-15
		c. 深化与国际劳工与就业关系协会(ILERA)的研究合作，并在 2015 年 举行的世界大会上延续伙伴关系协议	2014-15
		d. 使 2012 年 国际劳工组织与国际经济和社会理事会和类似机构协会(AICESIS)的 合作协议 运营化，以便联手宣传	2014-17
		e. 确定 与择定区域和次区域集团 合作的领域 ，旨在这一层面促进社会对话	2014-15
		f. 与解决纠纷机构建立 伙伴关系 ，包括通过 结对项目	2014-15
		g. 与择定的劳动法院和法庭建立 伙伴关系	2014-17
		h. 建立与机构间 网络 (如，联合国妇女、联合国全球契约)的伙伴关系，以使社会对话中性别平等和妇女话语权主流化	2016-17
		i. 在社会伙伴能力建设方面与欧盟委员会(欧洲援助) 合作	2014-15

附录二

2013 年国际劳工大会在其 102 届会议上通过的 关于社会对话周期性讨论的结论摘要

III. 行动框架

11. 基于这种周期性的讨论以及成员国早已明确的和表达的需求，呼吁国际劳工组织：

A. 加强社会对话机构和进程

12. 为此，国际劳工组织应：

- (1) 如同关于工作中基本原则和权利的周期性讨论的结论(2012 年)所呼吁的那样，支持进行有效社会对话的先决条件，并支持三方成员努力落实促进社会对话的上述各项措施。
- (2) 忆及促进批准和有效实施 1948 年《结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)》和 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号)》的活动，开展一项活动以促进 1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约(第 144 号)》、1978 年《(公共部门)劳资关系公约(第 151 号)》、1981 年《集体谈判公约(154 号)》；并且促进 1951 年《集体协议建议书(第 91 号)》、1960 年(工业部门及国家一级)协商建议书(第 113 号)、1976 年《(国际劳工组织活动)三方协商建议书(第 152 号)》、1981 年《集体谈判建议书(第 163 号)》和 2006 年《关于雇佣关系的建议书(第 198 号)》。
- (3) 提高其能力，以开展或提供知情和以实证为基础的研究以及提供有关促进和实现社会对话的立法和政策手段的分析。
- (4) 以具有针对性的技术援助和能力建设活动，通过三方协商支持社会伙伴有效地参与制订劳动法。
- (5) 根据劳动行政管理和劳动监察的一般性讨论的结论(2011 年)，协助劳动行政管理部门提高其管理和核心职能的效率，包括劳动执法、劳动监察，以及向公众提供服务和信息。支持劳动行政管理部门组织与社会伙伴进行磋商，以及改善数据收集、分析和传播。
- (6) 通过研究、专家咨询、能力建设和经验交流扩大其援助，以加强和提高预防和解决劳动纠纷制度和机制的绩效，包括有效处理个人劳动投诉的绩效。
- (7) 通过以实证为基础的政策咨询、经验交流和技术合作来促进三方社会对话机构和/或决策机制。加强研究三方社会对话对应对危机以及经济和政治过渡的作用。
- (8) 促进性别平等，并增加和加强妇女参加和参与社会对话的机制。

- (9) 扩大研究不同集体谈判制度的社会经济成果以及协调和信息提供在创造这些成果过程中的作用。研究应确定不同背景下有助于集体谈判有效性的各种因素。国际劳工组织也应以最适当的手段广泛和定期传播有关三方成员在集体谈判方面的全球趋势和所面临的挑战的信息。
- (10) 加强技术援助和基于实证的政策咨询，以在一些国家建立促进社会伙伴之间对话，包括集体谈判的机构，而在其它的国家则提高其机构的有效性。
- (11) 在《第 91 号建议书》范围内，开发有关适用集体协议的知识以及提高集体协议包容性的手段，尤其是针对保护微型和中小型企业(MSMEs)工人、弱势工人和那些非标准形式就业者。
- (12) 根据 1952 年《企业合作建议书(第 94 号)》提供有关加强工作场所合作的咨询意见，将合作作为预测和促进变革的手段，满足雇主和工人的需要。
- (13) 在国家与国际两个层面，促进社会对话和社会伙伴在设计、管理和实施经济、就业和社会保护政策方面的作用。
- (14) 召开一次关于跨境社会对话的专家会议，以分析当代经验、挑战和趋势以及国际劳工组织的增值价值和作用。
- (15) 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)，制定一项全面的政策和战略以使国际劳工组织与企业接触。在这方面，加强整个国际劳工组织的协调，让工人和雇主代表适当参与。
- (16) 根据在此周期性讨论过程中所表达的支持，考虑通过其理事会不迟于 2016 年将一项有关全球供应链中体面劳动的讨论议题纳入一次国际劳工大会。

B. 支持各层面社会对话的三方行为者

13. 为此，国际劳工组织应：

- (1) 建立和加强三方成员包括国家劳动行政管理部门的能力，以促进、协助和参与社会对话和集体谈判，同时考虑到制度的多样性和国情。
- (2) 在区域和次区域一体化框架内，根据要求向相关的政府、工人组织和雇主组织提供建立或完善社会对话机制的援助。
- (3) 促进劳动行政管理部门、工人组织和雇主组织在各层面的经验交流，包括通过政策对话、专项培训和结对计划，以及利用创新战略和平台来分享知识和专长。

C. 增强政策的一致性

14. 为此，国际劳工组织应：

- (1) 行使其权责，积极主动地参与诸如国际货币基金组织、世界银行、世界贸易组织、20 国集团以及经济合作与发展组织的国际组织和机构；参与区域组织和区

域整合机制，以促进《体面劳动议程》和国际劳工组织标准和原则，促进社会伙伴积极参与整个联合国系统和其它全球论坛。

- (2) 进一步加强其能力，通过综合和一致的包括工作中的各种权利、就业、社会保护和社会对话的政策咨询支持三方成员。
- (3) 强调有效的社会对话对为实现 2015 年后全球发展议程的明确目标，落实充分的和生产性就业和体面劳动战略的重要意义。

D. 积极促进社会对话和社会伙伴参与其活动

15. 为此，国际劳工组织应：

- (1) 在国际劳工组织所有四个战略目标方面，加强社会伙伴参与设计和实施体面劳动国别计划(DWCPs)、技术合作协议和公共部门和私营伙伴关系。
- (2) 根据受影响三方成员和需要，将社会对话，包括集体谈判，作为体面劳动国别计划(DWCPs)和技术合作活动的一个核心要素。