

第四项议程

国际劳工大会第 102 届会议(2013 年) 关于社会对话周期性讨论的 后续行动：行动计划的实施

文件的目的是

继 2013 年 6 月国际劳工大会第 102 届会议通过决议之后，理事会第 319 届会议在 2013 年 10 月讨论和审议了关于社会对话的行动计划。本文件介绍了劳工局在实施该行动计划时所遵循战略的主要组成部分，并报告了在实施方面已取得的进展。

请理事会进行讨论并就前进道路提供指导(见决定草案第 45 段)。

相关的战略目标：加强社会对话和三方机制。

政策影响：理事会的指导将为劳工局实施社会对话行动计划的第二阶段工作提供参考，并有助于确定这一领域的未来战略方向和实施相关活动。

法律影响：无。

财政影响：该行动计划将主要在现有预算拨款内实施，同时也依赖捐助国和东道国政府提供的预算外资金。

需采取的后续行动：劳工局将考虑理事会所提供的指导。

作者单位：治理和三方机制司社会对话和三方机制科(GOVERNANCE/DIALOGUE)。

相关文件：理事会文件 GB.319/POL/3；GB.325/POL/INF/1。

I. 导言和理论依据

1. 在 2013 年 10 月第 319 届会议上，理事会审议了劳工局起草的关于实施社会对话周期性讨论结论的四年期行动计划。该计划根据 2013 年 6 月国际劳工大会第 102 届会议通过的决议中所包含的行动框架确定了 2017 年之前应实现的具体目标和开展的活动。¹
2. 理事会要求局长根据理事会讨论所提供的指导调整行动计划和活动总表，向理事会第 325 届会议提交一份进展报告。²
3. 劳工局于 2015 年 11 月向理事会第 325 届会议提交了一份进展报告，供其参考。³
4. 当前的报告以该份报告为基础。它着重介绍了在 2013 年 6 月至 2016 年 1 月期间，劳工局在实施该行动计划时所遵循的战略、获得的主要成就、经验教训和遇到的挑战。附件提供了一份关于主要产出和活动的清单。
5. 该行动计划的主要目标是：
 - 产出强劲的、以实证为基础的技术咨询和能力建设服务，帮助三方成员应对他们在社会对话、集体谈判和结社自由方面所面临的各个层面的挑战；
 - 对社会对话在实现社会和经济进步方面发挥作用的积极范例加以利用。
6. 考虑到国际劳工组织各战略目标不可分割、相互关联和相辅相成的性质以及国际劳工标准作为实现战略目标的一种有价值方式的作用，已经并将继续在体面劳动议程框架下开展行动计划的活动。

II. 实施战略和主要成就

7. 为了加强成员国的社会对话和三方机制并向社会对话的三方行动方提供有效支持，劳工局实施了一项包含四个关键组成部分的战略：促进性宣传活动、知识产出和分享、能力发展和加强伙伴关系。对这一战略提供指导的包括：国际劳工标准的规定、《工作中基本原则和权利宣言》、《争取公平全球化的社会正义宣言》、《全球就

¹ 理事会文件：GB.319/POL/3。

² 经修订的行动计划见：<http://ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>。

³ 理事会文件：GB.325/POL/INF/1。

业契约》和 2002 年关于三方机制和社会对话的决议以及社会对话周期性讨论的结论。该战略还扎根于有效实施计划和预算优先事项。⁴

促进性宣传活动

8. 国际劳工组织加强了在实现普遍批准基本公约方面的努力，其中包括 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)。劳工局根据理事会通过的 2010-16 行动计划⁵ 加大了促进批准和有效实施治理公约的力度，其中包括 1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)。促进性宣传活动还针对 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)。自 2013 年以来，新增六个国家批准了第 144 号公约(科摩罗、摩洛哥、巴拿马、俄罗斯联邦、塔吉克斯坦和突尼斯)，使批约总数达到 139 个。劳工局向目前正在考虑批准这一公约的国家(例如，喀麦隆、伊朗、苏丹和乌兹别克斯坦)提供了技术支持。用于促进性宣传活动的工具包括技术咨询、传播出版物及专门讲习班和培训。另外还根据国际劳工组织监督机构关于有效实施上述公约的意见开展了活动(例如，孟加拉国、白俄罗斯、乍得、哥伦比亚、菲律宾、斯里兰卡和赞比亚)。
9. 作为帮助成员国加强集体谈判和劳动关系战略的一部分(例如，多米尼加共和国、菲律宾和塞尔维亚)，在促进批准和有效实施 1978 年《(公共服务)劳资关系公约》(第 151 号)和 1981 年《集体谈判公约》(第 154 号)的活动中开发了相关数据和培训工具。促进性宣传活动还针对 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《雇佣关系建议书》(第 198 号)。撰写了一份关于第 154 号公约的最新说明手册，以支持这方面的工作。⁶ 新增五个国家(波斯尼亚和黑塞哥维那、前南斯拉夫马其顿共和国、摩洛哥、俄罗斯联邦和突尼斯)批准了第 151 号公约，三个国家(波斯尼亚和黑塞哥维那、前南斯拉夫马其顿共和国和突尼斯)批准了第 154 号公约，使总批约数分别达到 53 个和 46 个。所有这些批约都是在劳工局的技术支持下实现的。

知识建设和分享

10. 劳工局加强了对社会对话、集体谈判和争议预防和处理机制的研究，产出了政策和培训工具及数据库，以强化向三方成员提供的政策咨询和技术支持。

⁴ 理事会文件：GB.326/PFA/1。

⁵ 理事会文件：GB.306/3/1。

⁶ 见 <http://ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang--en/index.htm>。

11. 劳工局撰写了关于国家三方社会对话和关于集体谈判的指南，在后一个领域还撰写了一系列情况介绍。⁷ 这些指南以及 2012 年出版的关于劳动争议处理的指南已经被证明是有价值的政策咨询、能力建设和知识分享工具。关于国家三方社会对话的指南有十种语言的版本，介绍了在建立和运行有效的三方协商和构建共识的机构以及促进三方性劳动力市场治理方面的良好实践。2014 年在都灵中心举办的首次“国家三方社会对话学院”使用这一指南作为核心培训材料。来自 33 个国家的参加培训人员分享了他们将社会对话和三方机制作为构建凝聚性社会和可持续经济发展工具的经验 and 最佳实践。
12. 劳工局与国际经济和社会理事会协会合作建立了一个关于国家三方社会对话机构的数据库，该数据库覆盖了 100 个国家，提供关于这些机构关键参数的比较信息。⁸ 建立了关于工会会员和集体谈判的数据⁹ 和一个关于产业关系的比较法律数据库(“产业关系法数据库”)，¹⁰ 向政策和法律制定者以及社会伙伴提供关于产业关系的最新信息。这些数据库还使劳工局能够评估成员国的社会对话和产业关系质量。出版了若干专题简介，审议了在集体谈判方面的趋势和良好实践。¹¹
13. 所产出的工具改善了国际劳工组织咨询的质量和在国家层面干预措施的影响，并加强了国际劳工组织作为社会对话和产业关系卓越中心的作用。
14. 劳工局正在筹备一项关于跨境社会对话和产业关系的研究，随后将在 2016-17 年期间召开一个专家会议，分析当今趋势和挑战。劳工局还启动了关于次国家级层面社会对话最新趋势的研究，包括在法国、印度、意大利和德国。

开发国际劳工组织三方成员的机构能力

15. 劳工局向三方成员提供了广泛的政策咨询和技术援助，支持他们参与社会对话和集体谈判，以改善产业关系并促进包容性劳动力市场，在这一过程中考虑到了国家产业关系制度的多样性。这方面的工作针对脆弱国家(例如，布隆迪和海地)和处于政治或经济转型的国家(例如，缅甸和南苏丹)。在希腊，劳工局支持了三方社会对话，旨在恢复三方成员之间的信任并在结构性调整的背景下就劳动关系监管方面的改革达成共识。在突尼斯，劳工局帮助建立了社会对话，将其作为向构建多元民主顺利转型的一个关键方面。劳工局还帮助建立了处理集体劳动争议的三方委员会(例如，哥伦比亚，危地马拉和巴拿马)。

⁷ 见 <http://ilo.org/collectivebargaining>。

⁸ 见 <http://aicesis.org/database/>。

⁹ 见 <http://ilo.org/irdata>。

¹⁰ 见 <http://ilo.org/irlex>。

¹¹ 见 <http://ilo.org/collectivebargaining>。

16. 通过组织关于三方社会对话的全球和地区论坛(例如, 社会对话学院, 国际劳工组织 — 国际经济和社会理事会协会大会, 以及葡萄牙语国家共同体和西非经济和货币联盟讲习班), 促进了在社会对话和产业关系领域就良好实践交流知识。
17. 劳工局所提供的技术咨询服务和能力建设以及研究和知识产出致使 20 多个国家采取措施建立或加强了其国家社会对话法律和机构框架, 或者通过了三方协议, 以应对社会、经济和劳动力市场挑战并促进可持续发展。
18. 劳工局推动将社会对话作为制订新的国家劳动立法或修订立法的最有效方式。这些立法既反映了国际劳工标准的要求, 也很符合所有各方的利益和需求。劳工局致力于建设三方成员在参与关于劳动法改革的有效社会对话方面的能力。在一些情况下, 例如在海地, 向三方成员的每一方都分别提供了有力支持, 促进他们的三方协商。在都灵中心和相关国家提供了关于劳动法和劳工标准、雇佣关系及相关议题的培训。通过不断发展关于劳动法问题的知识并通过关键数据库(例如, 劳工标准数据库和就业保护立法数据库)传播这些知识, 进一步提高了三方成员的能力。
19. 在劳工局和都灵中心所组织的培训课程和学院中已经将社会对话和三方机制主流化, 纳入了其他技术领域的相关培训课程和学院中, 例如, 就业、性别平等、劳务移民、艾滋病毒和艾滋病、社会保护、工作场所守法、工资和多国企业。
20. 雇主活动局和工人活动局所实施的各种活动也建设了雇主组织和工人组织的能力, 有助于加强社会对话和三方机制。

与计划和预算政策成果的联系

21. 在关于社会对话的周期性讨论中, 三方成员强调了社会对话和三方机制作为实施国际劳工组织战略目标的关键方法的重要作用。因此, 社会对话在所有的计划和预算政策成果中都被主流化。劳工局确立了“社会对话标志”, 以监测社会对话作为跨部门政策驱动因素的有效主流化。
22. 考虑到关于就业的周期性讨论的结论, 根据 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)的规定, 劳工局帮助成员国通过三方协商制订就业政策。这也因而帮助这些国家(例如, 蒙古、摩洛哥、乌拉圭和赞比亚)改善了三方社会对话的有效性。
23. 社会对话是保障移民工人体面劳动的必要工具。起草了一份关于社会对话和劳务移民的报告, 支持在拉丁美洲和加勒比地区国际移民论坛和地区融入。就进入某些阿拉伯国家的劳务移民问题启动了一个三方对话进程, 2014 年在尼泊尔召开了一个三方跨地区专家会议。

24. 作为 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)的后续措施,国际劳工组织在 2015 年组织了四个地区和一个全球知识分享论坛。¹² 这些论坛旨在为公共决策者、社会伙伴和其他机构性伙伴提供平台,供他们就在这一转型过程中在国家、地区和全球层面所获得的经验教训及社会对话如何在这方面提供帮助来交流经验并进行互动讨论。
25. 在关于工作场所遵规守法的第 7 个至关重要领域开展了各种活动,在活动中充分纳入了社会对话,既将其作为一个手段也作为一个成果。这些活动帮助在 6 个试点国家建立了三方机制或改善了其运行。在三方成员共同确定的优先事项的基础上实施了各种活动。¹³ 劳工局还为劳动监察员开发了一个艾滋病毒和艾滋病培训工具,这促进了为制订适合工作场所具体需要的政策和计划而进行社会对话。
26. 最后,但并非最不重要的是,所有体面劳动国别计划的设计和实施都有三方成员的参与。在有体面劳动国别计划的 81 个国家中,¹⁴ 有 62 个国家把加强社会对话机制或机构直接作为一个优先事项或者作为与其他成果相关的优先事项。

伙伴关系

27. 劳工局加强了与外部机构在社会对话方面的伙伴关系。这些机构包括欧洲委员会和欧洲改善生活和工作条件基金会,国际经济和社会理事会协会,国际劳工与雇佣关系协会,国际劳动和社会保障法协会以及国家级争议处理机构,例如爱尔兰工作场所关系委员会,澳大利亚公平工作委员会和美国联邦调解仲裁局。这使得劳工局能够提升研究能力,加强在国家层面工作的影响并提高在全球政策讨论中的影响。
28. 通过加强与欧洲委员会的伙伴关系,实施了一个六年期合作计划,旨在就有效使用社会对话、将其作为确保可持续政策改革的工具开展研究和能力建设。
29. 国际劳工组织还为二十国集团作出了重要贡献,该集团支持社会对话在应对不平等和实现包容性增长方面的重要作用。¹⁵ 与世界银行的协作也有助于世界银行明确承认社会对话和三方机制在制订和实施劳动法律方面的重要作用。¹⁶

¹² 劳工局在秘鲁、黑山、尼泊尔和塞内加尔组织了四个三方地区论坛,在都灵中心组织了全球论坛。

¹³ 理事会文件: GB.325/POL/4。

¹⁴ 这一数字包括了截止到 2013 年底的体面劳动国别计划。

¹⁵ 20 国集团领导人公报,安塔利亚峰会,2015 年 11 月;20 国集团劳工和就业部长宣言,土耳其,安卡拉,2015 年 9 月。

¹⁶ A. Kuddo, D. Robalino, M. Weber: 平衡监管,促进就业:“从雇佣合同到失业津贴”,世界银行集团,华盛顿特区,2015 年。

30. 在 2030 年可持续发展议程中纳入了目标 8(体面劳动和经济增长)以及目标 10(减少不平等)和目标 16(和平与正义), 这表明国际社会明确认识到体面劳动和社会对话的重要性。在过去两年间组织了许多活动, 以便使联合国系统更广泛地认可国际劳工组织对一系列问题的政策应对措施, 包括发展筹资、绿色就业、妇女赋权、强迫劳动、土著居民、劳务移民、童工和埃博拉疫情等问题。社会对话在所有这些讨论中都是一个核心方面。
31. 通过加强与国际经济和社会理事会协会及国家级机构的协作, 例如西班牙和荷兰经济和社会理事会、韩国经济和社会发展委员会, 在 2013-15 年组织了三个国际会议。¹⁷ 与会机构通过了联合声明, 承诺促进社会保护底线并倡导工作场所更好地遵纪守法。这些活动帮助超过 250 名与会者, 包括来自社会伙伴的与会者, 建设了实现体面劳动议程的能力。
32. 正在开展关于个人劳动争议处理制度情况的全球研究。2014-15 年在各地区委托开展了 50 多个国家研究, 并在国家和次地区讲习班上进行了讨论。与国家级争议处理机构的接触促进了在这些国家的研究: 例如澳大利亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、保加利亚、爱尔兰、黑山、莫桑比克、塞尔维亚、南非、斯威士兰、联合王国、坦桑尼亚联合共和国和美国等国家。与日本劳动政策和培训研究所协作, 就选定的国际经济与发展组织国家的情况进行了研究, 研究成果将于 2016 年以一本书的形式出版。
33. 劳工局还与地区和次地区机构开展了协作, 例如阿拉伯劳工组织、东南亚国家联盟、加勒比共同体、葡萄牙语国家共同体、拉丁美洲和加勒比经济委员会、西非经济共同体、南方共同市场、南部非洲发展共同体和西非经济货币联盟。这些合作帮助劳工局与更广泛的受众接触, 促进了南南合作并在建设社会对话机构和能力方面取得了更好结果。
34. 与 H&M 开展的“促进制衣行业可持续全球供应链”公共-私营伙伴关系包括在产业关系和工资方面的协作, 并因此开发了由瑞典国际发展合作署提供支持的技术合作项目。这旨在改善国际劳工组织成员国的产业关系和工资。在德国政府的支持下开发了类似的项目。
35. 关于劳务移民这一特定问题, 向东盟高级别移民劳工问题年度论坛提供了支持, 这是唯一一个在东盟层面讨论劳务移民问题的三方论坛, 旨在推进东盟关于保护和促进移民工人的宣言(宿务宣言)。

¹⁷ 关于 2013 年马德里(西班牙)会议、2014 年首尔(韩国)和 2015 年海牙(荷兰)会议的信息可见: <http://ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>。

III. 获得的经验教训和挑战

36. 通过加强关于社会对话和集体谈判的研究，帮助确立了国际劳工组织作为产业关系卓越中心的地位，并加强了在这一领域的政策咨询。这还使劳工局能够更好地了解 and 记录当前成员国正在发生的变革以及它们在社会对话领域所面临的挑战。
37. 汇集来自各国的三方代表团、交流社会对话方面良好实践和经验的全球和地区性活动已被证明是更广泛的国际劳工组织三方成员能力建设计划的一个非常有价值的组成部分。保持并扩大与外部机构之间的伙伴关系和联络有助于提升政策的协调一致并加强了国际劳工组织在国家、地区和全球层面工作的影响。
38. 劳工局面临着三方成员在社会对话方面对政策咨询、能力建设和知识产出与分享的日益增长的需求。
39. 但是，在促进社会对话方面所取得的显著成果并不能掩盖这一事实：在许多地方仍然没有充分实现对结社自由和集体谈判权利的行使。在许多国家，社会对话三方机构仍然薄弱，在政策制定中发挥边缘作用，社会伙伴的作用没有一直得到尊重。对许多国家而言，有效实施已批准公约仍然是一个挑战。所有这些都要求劳工局采取强化和有针对性的行动。
40. 最近，在一些国家劳动法改革中表现出缺乏三方伙伴之间的真正协商，这表明劳工局在这一领域有必要继续进行倡导和提供支持。与雇主活动局和工人活动局及国际工会联合会和国际雇主组织在这方面的密切协作是非常重要的。
41. 尽管已取得了一些进展，在社会对话中促进性别平等在很多国家仍然是一个挑战。比较数据表明在大部分地区，妇女在国家级社会对话机构成员中所占的比例平均低于 20%，这包括许多二十国集团国家。由于在国家层面缺乏按性别分类的统计数据，对这方面进展的监测受到限制。各个社会对话行动方对于其会员性别平衡进展方面的承诺构成了确保将性别平等问题纳入社会对话议程的重要方式。
42. 对劳工局用以促进社会对话的干预措施的影响进行衡量，特别是通过确定和监测相关指标来进行衡量，这仍然具有挑战性。需要在劳工局已经确立的社会对话标志的基础上进一步开展将来的工作。另外，外部限制因素，例如政治危机和变革，也可能影响或延迟劳工局干预措施的结果。

IV. 结 论

43. 国际劳工组织促进和提高社会对话影响的工作非常广泛，包含了促进性宣传活动、研究、能力建设、政策制订和伙伴关系。劳工局已经有效使用了所有可用资源来支持这些工作。

44. 为进一步提高干预措施的影响，劳工局将继续扩大促进社会对话的活动，将其作为所有计划和预算成果的一个跨部门政策驱动因素。

决定草案

45. 理事会要求局长在致力于实施关于社会对话的行动计划时考虑到理事会的指导。

附 件

主要产出和活动清单¹

组成部分和活动	产出
促进性宣传活动和政策	
1. 促进关于社会对话的国际劳工标准的活动	- 以五种语言出版了关于第 144 号公约的指南，用于促进批准和实施第 144 号公约 - 以国际劳工组织三种工作语言出版了关于“促进集体谈判：第 154 号公约和第 163 号建议书”的注释指南 - 关于完善对结社自由和集体谈判监管的地区活动和讲习班，目标国家为玻利维亚、巴西、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国、厄瓜多尔、危地马拉和巴拿马 - 为拉丁美洲和加勒比的若干国家组织了关于促进公共部门结社自由和集体谈判的地区讲习班
2. 促进关于多国企业和社会政策三方原则宣言(多国企业宣言) ¹	- 促进多国企业宣言及后续行动的新的实施战略，包括提高认识、能力建设和关于多国企业宣言方式和建议的国家层面支持，重点关注在多国企业运营相关政策方面加强地区和国家三方社会对话 - 关于“国家社会对话机构参与关于多国企业运营的政策制订和争议处理”的比较研究 - 在都灵中心关于“多国企业、发展和体面劳动：多国企业宣言方式培训课程”中纳入了关于社会对话的一课 - 组织关于在不同部门的多国企业中促进工作中基本原则和权利的国家级讲习班(莱索托、莫桑比克、南非、斯威士兰和赞比亚)
3. 政策对话	- 2014 年在日内瓦召开了关于纺织、制衣、皮革和制鞋行业工资和工作时数的全球对话论坛 - 2014 年召开的关于公共部门集体谈判挑战的全球对话论坛，共 127 名与会人员 - 在五个欧盟国家(塞浦路斯、希腊、爱尔兰、葡萄牙和西班牙)组织了关于社会对话和政策改革治理的国家级政策对话论坛，来自国际劳工组织、欧盟委员会、国际货币基金组织和欧洲中央银行的代表出席

¹ 更多信息请见理事会文件：GB.325/POL/INF/1。

组成部分和活动

产出

知识的生成与传播

1. 扩大关于国家级三方社会对话机构的量化和质化研究及工具
 - 以三种国际劳工组织官方语言起草的关于“促进农村经济中的社会对话”的政策简报
 - 在对成功实践进行摸底的基础上撰写了关于加强三方机制的技术简报
 - 撰写了关于国家级三方协议及其社会和经济成果的情况介绍并在培训和讲习班中普及
 - 正在起草关于工人和雇主组织在社会对话进程中代表性的指南
2. 正在政治转型的国家的社会对话研究
 - 将于 2016 年出版关于“加强埃及社会对话”的报告
 - 将在国际劳工组织关于“国家级三方社会对话”指南中纳入关于社会对话在促进政治转型方面作用的研究投入，在向突尼斯和其他正在经历政治转型及新出现的工会多元化的阿拉伯国家提供政策咨询中使用这些政策投入
3. 关于社会对话在经济和金融危机背景下作用的研究
 - 与欧洲委员会共同开展了关于在接受临时金融支持的欧盟成员国，社会对话在促进可持续复苏方面作用的研究；出版一册书，含五个国家论文；欧洲委员会 2015 年欧洲产业关系报告中的一章
 - 在 2015 年启动国际劳工组织 — 欧洲委员会关于“危机后的社会对话 — 28 个欧盟国家的最佳和创新性实践”研究 (11 个国家研究、一个比较性调查和专家会议)
 - 在“不确定时期的劳动行政管理”一书中纳入关于产业关系、政府作用和危机的章节
4. 关于社会对话和集体谈判趋势以及社会-经济成果的研究
 - 发布一个在线数据库(“产业关系数据库”), 提供有关两个产业关系指标(工会密度和集体谈判覆盖范围)的比较统计数据, 包括 98 个国家
 - 一个关于产业关系的比较性法律数据库(“产业关系法数据库”), 涵盖集体谈判, 三方社会对话和劳动争议: 撰写了关于 31 个国家的概况并正在扩大覆盖面
 - 出版了关于“集体谈判趋势: 稳定、侵蚀或衰退?”, “为家庭工人谈判体面劳动”和“为非标准工人谈判安全与平等”的政策简报
 - 撰写了相关情况介绍: “什么是集体谈判?”, “集体谈判的议题”, “集体谈判的代表性和承认”和“集体协议的适用”
 - 出版了公共部门劳动关系指南
 - 开展了有关集体协议的适用和扩大以及纳入弱势工人和中小企业等方面实践的研究(九个国别文件, 一个技术会议, 撰写了一份政策简报并将在 2016 年前出版一份综合报告)

组成部分和活动

产出

- 对“公共部门集体谈判和争议处理手册”的补充，以集体协议为基础，在 2015 年以若干种语言出版
- 为第 12 届国际劳工组织/联合国教科文组织关于实施 2015 年“教育部门社会对话：持续挑战”教师建议书专家委员会起草背景文件
- 在 J. Berg (编)：“劳动力市场机构和不平等：在 21 世纪建设公平社会”(Edward Elgar 和国际劳工组织)一书中出版了关于“工会、集体谈判和不平等”的论文
- 国际劳工组织博客：“希望解决不平等？加强集体谈判”和关于“集体谈判能创造一个更公平的经济吗？”的简讯
- 筹备有关在主要的制衣国家最低工资和集体谈判在确定工资和工作条件方面作用的研究

5. 关于跨境社会对话的知识分享

- 正在筹备“跨境社会对话和产业关系”的研究
- 与欧洲委员会协作发布了关于跨国公司协议的在线数据库
- 起草 2016 年国际劳工大会关于全球供应链体面劳动一般性讨论的报告
- 启动了南亚和中东之间关于劳务移民的跨地区三方对话，旨在由国际劳工组织召开一个关于公平移民的跨地区部长级会议
- 在 2015 年主办了国际劳工组织的东盟三角形项目，这是在雇主活动局和工人活动局的支持下东盟工会理事会与东盟雇主联合会之间关于劳务移民的首次双方地区级对话
- 劳工局组织和 supports 东盟移民劳工问题高级别三方年度论坛
- 非盟社会发展、劳工和就业问题专门技术委员会主席团支持了三方加 - 非盟劳务移民委员会的组成和职责范围，该委员会将向部长级的社会发展、劳工和就业问题专门技术委员会报告
- 2015 年在达卡组织了西非国家经济共同体关于劳务移民的社会对话论坛
- 在非洲和拉丁美洲组织了关于劳务移民的三方两国会议

6. 关于劳动争议处理制度及其效能的研究

- 启动了全球性研究，分析争议预防和处理机制及程序的效能，重点为个人劳动争议
- 起草了关于集体劳动争议特别委员会的情况介绍和报告，并在选定的拉丁美洲国家的一些地区推广了其争议处理模式(哥伦比亚、危地马拉和巴拿马)

政策咨询和技术服务

1. 加强社会对话行动方和机构的作用

- 向以下国家提供关于建立/加强三方社会对话机构的政策咨询和技术援助：阿根廷、阿塞拜疆、博茨瓦纳、布基纳法索、乍得、格鲁吉亚、印度、

组成部分和活动	产出
	肯尼亚、立陶宛、马达加斯加、马尔代夫共和国、摩洛哥、纳米比亚、阿曼、巴勒斯坦被占领土、秘鲁、卢旺达、苏丹、塔吉克斯坦、特立尼达和多巴哥、突尼斯和越南 - 在国际劳工组织的支持下，摩洛哥企业总会于 2013 年与工会签署了一个促进社会凝聚力和社会对话的社会契约
2. 支持社会伙伴通过三方协商有效参与劳动法的制定	- 开展了国家研究，查找劳动法与国际劳工标准之间差距，并启动关于劳动法改革的三方讨论(莱索托、前南斯拉夫马其顿共和国、摩洛哥、缅甸，塞尔维亚和越南) - 由国际劳工组织支持的关于劳动法改革的三方社会对话(柬埔寨、智利、海地、印度、约旦、莱索托、马尔代夫共和国、巴拉圭、斯里兰卡和赞比亚)
3. 以实证为基础的政策咨询，旨在加强集体谈判和工作场所合作的机构性框架	- 编写了“集体谈判：政策指南”，帮助三方成员和实践者促进集体谈判 - 在与劳动关系和集体谈判有关的劳动法改革方面提供技术咨询(阿尔巴尼亚、阿尔及利亚、亚美尼亚、巴哈马、哥伦比亚、埃及、萨尔瓦多、加蓬、希腊、海地、印度、马里、蒙古、缅甸、巴勒斯坦被占领土、罗马尼亚、卢旺达、塞尔维亚和前南斯拉夫马其顿共和国) - 工人活动局为工会组织了国家级和地区级活动(研究和讲习班)，在亚太、非洲、拉美和巴勒斯坦被占领土加强关于职业安全与卫生、童工劳动和不稳定工作的社会对话和集体谈判 - 在肯尼亚(酒店行业)、约旦(制衣)、菲律宾(公用事业)和瓦努阿图(旅游业)支持社会合作伙伴，促进部门层面的谈判
4. 了解欧盟国家结构性调整对社会对话的影响	- 为欧盟“欧洲产业关系”报告中关于接受临时金融支持的成员国的社会对话部分作出贡献 - 撰写了关于希腊、爱尔兰、意大利、葡萄牙和西班牙的危机对社会对话和产业关系影响的工作论文并以此为基础在 2014 年编辑成册出版

组成部分和活动

产出

- | | |
|-------------------------|--|
| 5. 帮助各国在社会对话中将性别平等主流化 | <ul style="list-style-type: none"> - 起草了关于欧洲、中亚和 20 国集团国家社会对话和性别平等的技术简报(正在收集有关非洲的信息) - 制定了通过社会对话在出口加工区预防和应对针对女工的暴力和性骚扰的指导原则 - 越南的三方成员制定了关于工作场所性骚扰的守则, 在 2015 年得到支持 - 关于工会会员和集体谈判覆盖范围的产业关系数据调查问卷要求提供按性别分类的数据 - 2014 年出版了关于“集体谈判中的性别平等”的报告(分析了中美洲和多米尼加共和国的集体协议) |
| 6. 改善劳动司法和争议处理机构的可及性和效能 | <ul style="list-style-type: none"> - 提供了建立/加强争议处理机制的政策咨询和技术援助(阿尔巴尼亚、阿尔及利亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、哥伦比亚、海地、老挝人民民主共和国、摩尔多瓦、蒙古、黑山、罗马尼亚、卢旺达、塞尔维亚、坦桑尼亚联合共和国、前南斯拉夫马其顿共和国和越南) |

能力建设

- | | |
|----------------------------|---|
| 1. 加强了三方成员的能力 | <ul style="list-style-type: none"> - 出版了“国家三方社会对话：国际劳工组织完善治理指南”，并翻译成十种语言，作为一个政策和培训工具在各地区推广 - 为期两周的关于国家三方社会对话的全球学院 - 2015 年与葡语国家共同体秘书处合作组织了面向葡萄牙语国家的三方社会对话地区讲习班，促进通过了一个联合宣言 - 为参与卫生部门社会对话编写了卫生方面的培训手册和培训师指南，翻译成中文、法文和葡萄牙文，用于在亚洲、非洲和美洲开展三方或两方社会对话 - 为三方成员组织了关于社会对话和集体谈判的培训，包括例如职业安全卫生、艾滋病毒和艾滋病等技术领域，在柬埔寨、哥伦比亚、科特迪瓦、印度、哈萨克斯坦、肯尼亚、吉尔吉斯斯坦、缅甸、俄罗斯联邦、卢旺达、塞内加尔、南非、塔吉克斯坦和越南进行 |
| 2. 赋权给社会伙伴参与劳动法的制订 | <ul style="list-style-type: none"> - 准备了劳动法改革工具箱初稿 - 为拉丁美洲地区起草了指导工会参与劳动法改革的国际劳工标准手册 |
| 3. 在地区和次地区融合的框架下帮助开展社会对话机制 | <ul style="list-style-type: none"> - 向劳动和社会对话三方委员会、三方社会对话论坛和三方社会对话常设委员会提供了技术支持 - 在国际劳工组织的支持下，在 2015 年组织了一个关于“非洲商法统一组织国家社会对话和法律”的次地区会议 |

组成部分和活动
产出

-
- | | |
|---------------------------|--|
| 4. 促进联合国系统内社会对话和社会伙伴的积极参与 | - 在 2014 年联合国大会期间组织了高级别会议，强调三方机制在设计和实施新的 2030 年发展议程方面的潜力 |
|---------------------------|--|
-

建设伙伴关系

-
- | | |
|----------------------------|---|
| 1. 建设和加强与相关研究和政策机构和网络的伙伴关系 | <ul style="list-style-type: none"> - 与澳大利亚公平工作委员会及美国联邦仲裁调解局签署备忘录后，又与爱尔兰劳动关系委员会签署了谅解备忘录 - 与 H&M 签署了关于产业关系和工资的公共-私营伙伴关系协议(柬埔寨、埃塞俄比亚和缅甸)，得到瑞典国际开发合作署的支持 - 加强了与欧洲改善生活和工作条件基金会的合作：欧洲改善生活和工作条件基金会参与了国际劳工组织关于社会对话和危机复苏的研究；劳工局参与了欧洲改善生活和工作条件基金会关于“21 世纪的集体谈判”项目的一个专家组 - 通过与劳动法研究网络、国际劳动和雇佣关系协会、国际劳动和社会保障法学会以及其他研究机构(例如，日本劳动政策和培训研究所)的伙伴关系，加强了研究网络 |
|----------------------------|---|
-

¹ 见理事会文件 GB.326/POL/8。 ² 见 <http://ilo.org/ilostat>。 ³ 见 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978>。
