



理 事 会

第 349 届会议，2023 年 10 月 30 日至 11 月 9 日，日内瓦

机构部分

POL

日期：2023 年 10 月 5 日

原文：英文

第二项议程

国际劳工组织促进和落实集体谈判权的综合战略

文件目的

本文件提出了一份劳工组织促进和落实集体谈判权的综合战略。文件概述了本战略的背景、总体考量和原则以及关键要素。它旨在向理事会提供一个机会，就拟议战略提供指导(见决定草案，第 57 段)。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：成果目标 1：强有力的三方成员与富有影响力和包容性的社会对话(2022-2023 两年期)。

政策影响：指导劳工组织促进和落实集体谈判权的干预措施。

法律影响：无。

财政影响：无。

需采取的后续行动：有待理事会的指导。

作者单位：工作条件与平等司(WORKQUALITY)。

相关文件：关于社会对话与三方机制第二次周期性讨论的决议和结论，国际劳工大会第 107 届会议，2018 年；理事会文件 GB.335/INS/3(Rev.)；《2022-2023 两年期计划和预算》；《2024-2025 两年期计划和预算》。

► 背景与目的

1. 2022 年 5 月，三方筛选小组决定将一个有关劳工组织促进和落实集体谈判权综合战略的议题列入理事会议程。该议题最初列入 2023 年 3 月理事会第 348 届会议议程，后移至本届理事会会议。特别值得指出的是，劳工局提出的战略是以《经修订的关于 2019-2023 年期间社会对话与三方机制的行动计划，旨在执行国际劳工大会 2018 年 6 月通过的若干结论》¹ 及《2024-2025 两年期计划和预算》为基础的。
2. 结社自由、有效承认集体谈判权和三方机制是劳工组织及其《章程》的核心。² 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》将结社自由和有效承认集体谈判权确立为基本权利，因其成员身份，成员国有义务尊重、促进和实现这些基本权利，即使其尚未批准相应的基本公约。《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)被视作支撑这些原则和权利的基本公约。作为促进实现所有其他工作中权利的保障性权利，结社自由和有效承认集体谈判权有助于在全球范围内实现社会正义。经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》和《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》等文件重申了这一点。
3. 国际劳工大会的许多讨论和决定都提到集体谈判的重要性以及劳工组织在促进集体谈判方面的独特作用。2018 年关于社会对话和三方机制的第二次周期性讨论的结论呼吁“成员国，在本组织的支持下”“在私营和公共部门的各个适当层级促进自愿集体谈判”。³ 2021 年关于不平等与劳动世界的一般性讨论的结论指出，“实施集体谈判制度和同工同酬措施，包括在供应链中实施集体谈判制度和同工同酬及工资透明度等措施，是公平分配经济进步成果的关键”。⁴ 总干事向国际劳工大会第 111 届会议提交的报告指出，“作为一项制度，集体谈判在实现公平、公正和包容的成果目标方面继续发挥作用。[……]有必要加大工作力度，推进[集体谈判]”。⁵ 向理事会第 349 届会议提交的国际劳工组织 2018-2023 年促进工作中基本原则和权利的战略和行动独立高级别评估报告的建议之一，是要求国际劳工组织加快推进正在开展的工作，强化其促进结社自由和有效承认集体谈判权的战略和行动。
4. 国际社会也越来越支持促进集体谈判。例如，七国集团仓敷劳工和就业部长会议通过的《仓敷部长宣言：投资于人力资本》承诺更加尊重结社自由和集体谈判权。⁶ 欧洲议会和理事会 2022 年 10 月 19 日关于欧盟适足最低工资的(欧盟)2022/2041 指令呼吁采取行动计划，在集体谈判覆

¹ 《经修订的关于 2019-2023 年期间社会对话与三方机制的行动计划，旨在执行国际劳工大会 2018 年 6 月通过的若干结论》，理事会文件 GB.335/INS/3。

² 《国际劳工组织章程》序言；《关于国际劳工组织目标和宗旨的宣言》(《费城宣言》)，1(b)条和 3(e)条。

³ 国际劳工组织，《关于社会对话与三方机制第二次周期性讨论的决议和结论》，国际劳工大会第 107 届会议，2018 年。

⁴ 国际劳工组织，《关于不平等和劳动世界的决议和结论》，国际劳工大会第 109 届会议，2021 年。

⁵ 国际劳工组织，《推进社会正义》，总干事报告，国际劳工大会第 111 届会议，2023 年。

⁶ 《仓敷部长宣言：投资于人力资本》，2023 年 4 月。

盖率低于 80%的国家促进集体谈判。⁷ 2023 年 7 月，二十国集团劳工和就业部长同意“确保有效保护工人的权利，包括结社自由和集体谈判”。⁸

5. 包括集体谈判在内的社会对话有助于实现可持续发展目标，特别是目标 8(促进持续、包容和可持续的经济增长、充分和生产性就业以及人人享有体面劳动)、目标 10(减少国家内部和国家之间的不平等)和目标 16(创建和平、包容的社会，以促进可持续发展，让所有人都能诉诸司法，在各级建立有效、负责和包容的机构)。劳工组织是与这些目标相关的若干指标的监管机构或共同监管机构，并在联合国系统内受命实现这些目标。
6. 在此背景下，劳工组织应适时通过一项促进和落实集体谈判权的综合战略，将集体谈判作为确定就业条款和条件的自愿手段以及促进更包容、可持续和公平社会的重要机制。拟议战略有两个目标，即加强：
 - (a) 劳工组织集体谈判方法的一致性和有效性，包括在劳工局内部；
 - (b) 劳工组织在多边系统内促进关于这一问题政策一致性的能力。劳工组织将来建立全球社会正义联盟和需要为联合国共同议程作出贡献，都为此提供了重要的机会。
7. 拟议战略提出了行动优先事项以及劳工局可以开展的一系列服务和活动。向理事会提交本战略的目的是为了得到理事会的指导，进一步完善本战略的内容。

什么是集体谈判？它与结社自由的内在联系是什么？

8. 劳工组织《2022 年社会对话报告》指出，“集体谈判既是一种扶持性权利，也是有自主权的各方代表之间本着诚意进行自愿谈判的过程。如果各方达成共识，则以集体协议的形式产生实质性的监管成果。”⁹
9. 第 98 号公约第 4 条呼吁批约国“在必要时应采取符合国情的措施，鼓励和推动雇主或雇主组织与工人组织之间的自愿谈判机制得到充分发展和利用，以便通过集体协议的方式规范雇佣条款和条件”。《2022 年社会对话报告》指出，集体协议最常加以规范的问题是工资，其次是工作时间。集体协议中常见的其他条款涉及良好劳动关系、病假工资和医疗待遇、职业安全卫生以及技能。¹⁰
10. 《1981 年集体谈判公约》(第 154 号)第 2 条将集体协议定义为“以一个雇主、一组雇主或一个或一个以上的雇主组织为一方，以一个或一个以上的工人组织为另一方，在两方之间进行的所有谈判，旨在：

⁷ 欧洲议会和理事会 2022 年 10 月 19 日关于欧盟适足最低工资的(欧盟)2022/2041 指令。

⁸ 二十国集团劳工和就业部长会议成果文件，2023 年 7 月 21 日。

⁹ 劳工组织，《2022 年社会对话报告：促进集体谈判以实现包容、可持续和有韧性的复苏》，2022 年，第 v 页。

¹⁰ 《2022 年社会对话报告》分析的集体协议中有 95% 包含了规范工资的条款，其次是关于工作时间(84%)、良好劳动关系(78%)、病假工资和医疗待遇(70%)、职业安全卫生(68%)以及技能(65%)的条款，见劳工组织《2022 年社会对话报告》，第 viii 页。

- (a) 决定工作条件和雇佣条款；和/或
- (b) 规范雇主和工人之间的关系；和/或
- (c) 规范雇主或其组织与一个或若干工人组织之间的关系。

11. 上述第 98 号和第 154 号公约的规定概述了集体谈判的几个关键要素、当事方和范围。特别是：

- 集体谈判对于确定工作条件和雇佣条款以及规范雇主、工人及其各自组织之间关系的重要性；
- 雇主组织和工人组织在谈判桌上作为合法对应方的作用——雇主可以单独、与其他雇主一起或通过雇主组织进行谈判，但工人的利益不能由工人以个人身份在谈判桌上予以代表，而只能由工人组织予以代表；¹¹
- 谈判过程的性质，即应能在所有适当层级上进行的诚信谈判，它们可能形成一项集体协议，旨在确定工作条件、就业条款和各方商定的其他问题；
- 集体谈判的自愿性质，其基础是基于结社自由原则的谈判伙伴自主权。¹²

12. 结社自由委员会在许多场合“强调了国际劳工大会 1970 年在其关于工会权利及其与公民自由的关系的决议中所申明的原则的重要性，该决议承认‘赋予工人和雇主组织的权利必须基于尊重公民自由，特别是《世界人权宣言》和《公民权利和政治权利国际公约》中所阐述的公民自由，没有这些公民自由，工会权概念就失去了所有意义’”。¹³

13. 为了使集体谈判的过程和成果具有意义，必须由自由、独立和有代表性的组织参与谈判，因此，工人和雇主必须能够自由地组建和加入他们自己选择的任何组织。工人组织和雇主组织应当享有制定其自身规则和程序、选举其代表、设立其管理机构和组织开展活动以及制定其计划的自由。

14. 结社自由的另一个基本要素涉及保护工人组织和雇主组织不受公共当局的干涉。它们还应当得到保护，不受彼此的干涉。¹⁴

¹¹ 《1951 年集体协议建议书》(第 91 号)第 2 段指出，只有在没有工人组织的情况下，且只有在企业一级进行集体谈判时，“由工人根据国家法律和规定正式选出的……工人代表”才能进行集体谈判。另见第 154 号公约第 3 条第 2 款。

¹² 见《结社自由委员会决定汇编》第 1313 段。

¹³ 见《结社自由委员会决定汇编》第 68 段。

¹⁴ 有关干涉行为的详细资料可参阅：劳工组织，“保护雇主和工人组织免受干涉：来自最新产业关系法律数据库的实证”，2023 年 2 月。

一些机会与挑战

15. 预防和减少不平等已成为许多国家以及国际层面的中心政策目标。有确凿证据表明，集体谈判减少了工资不平等——包括性别工资差距。¹⁵ 它在处理基于多种理由的歧视方面也富有成效。它帮助减轻了新冠危机对就业和收入的影响。
16. 劳工组织实施公约与建议书专家委员会的评论意见以及三方性的大会标准实施委员会和结社自由委员会的明确建议都强调了实施相关公约的关键领域，为在国家、区域和国际层面采取行动创造了机会之窗。
17. 将安全和卫生的工作环境纳入工作中的基本原则和权利框架为探索与其他基本原则和权利(包括结社自由和有效承认集体谈判权)的协同作用和相互关系提供了一个机会。这包括集体协议在创建职业安全与卫生委员会以及安全和卫生的工作环境等方面的作用。
18. 在多边层面，联合国秘书长在其报告《我们的共同议程》中呼吁重续社会契约。社会对话，包括集体谈判，是实现这一目标的关键手段。劳工组织在支持这些安排方面可发挥重要作用。未来的全球社会正义联盟提供了一个潜在机会，为向更广大受众推广集体谈判开辟空间。
19. 在批准和有效实施第 98 号公约方面仍然存在严峻挑战，包括在就监督机构的意见采取后续行动方面。此外，有几类工人往往处于对集体谈判作出规定的国家立法框架范围之外。他们可能包括家政工人、移民工人、农业工人和非正规经济工人。此外，临时工或散工在有效承认和实施这项权利方面可能面临特别的挑战。一些国家还存在其他立法、行政和实际障碍，使工人和雇主无法有效地组织起来和进行谈判。鉴于世界上许多国家的集体谈判覆盖率较低，仍然有余地来提高作为一种规范机制的集体谈判的作用。
20. 劳工局在充分回应技术援助、能力建设和比较知识方面需求的能力受到制约，特别是受到有限的职员和非职员资源的制约。这不仅妨碍了在某些区域的国家层面提供支持的能力，而且还造成知识发展投资不足，包括在现有数据库可持续性方面投资不足。

► 拟议劳工组织综合战略：总体考量和优先行动领域

总体考量

21. 本战略的主要行动方和受益者是工人组织和雇主组织，它们应享有国际劳工标准所界定的集体谈判权，并得到监督机构的指导。这包括弱势工人群体，如移民工人、非正规经济工人和家政工人，他们在有效行使集体谈判权方面面临挑战。由于各国政府在为兴盛集体谈判提供法律和体制环境方面发挥着至关重要的作用，它们也是受益于和实施战略的关键行动方。劳工局，通过其一切行动手段，也在实施战略方面发挥关键作用。

¹⁵ 劳工组织，《2022 年社会对话报告》，第 v-vi 页；经济合作与发展组织(经合组织)，《谈判我们向上的道路：不断变化的劳动世界中的集体谈判》，2019 年。

22. 战略强调了集体谈判作为一种确定适合国情的就业条款和条件的手段的重要性，包括在危机时期。劳工组织没有提出单一的谈判模式；相反，它推动按照第 154 号公约的要求，根据国情逐步扩大自愿集体谈判的范围和覆盖面。谈判成果采取具有约束力的协议形式，在劳动力市场治理中发挥着至关重要的作用。战略强调促进性别平等以及集体谈判在缩小性别薪酬差距方面能够发挥的作用。战略还应有助于提请多边体系关注作为社会对话的一部分的集体谈判在实现可持续发展目标方面能够发挥的作用，其中包括但不限于目标 8。
23. 战略提出了关键的工作领域，以提高三方成员促进和/或参与更有效和更具包容性的谈判的能力。它建议向政府、雇主组织和工人组织提供全面协调支持，实施已批准的公约和经 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》。它支持在整个劳工组织形成对有效承认集体谈判权的共识。它还促使努力将集体谈判纳入整个组织(包括劳动局的活动)的主流。战略建议了劳工局可提供的一系列服务、需产出的知识产品，并与《2024-2025 两年期计划和预算》相关联。
24. 拟议战略建立在劳工组织过去几十年积累的经验基础之上。它还体现了劳工局近年来开展的新的工作领域，它们是国际劳工大会结论和理事会决定的后续行动，在其基础上能够更有效地促进和落实集体谈判权。在统计数据收集和分析方面取得了重大进展，建立了产业关系数据库，¹⁶ 开发了产业关系法律数据库，¹⁷ 该数据库汇编了世界各地的国家产业(劳动)关系规范框架。产出了关于包容性的知识产品，涵盖非正规经济工人和经济单位、家政工人和移民工人以及某些特定就业形态工人。对集体协议的内容，包括关于工资、工作时间和公正转型的内容进行了系统评估。第一版社会对话旗舰报告广泛分析了集体谈判的实践和成果。随着全球产业关系工具包(产业关系工具包)的引入和扩展，面向三方成员的能力建设工具得到了加强。¹⁸ 虽然所有这些领域都开展了活动，但需要在某些特定领域采取更深入、持续和系统的行动，以实现战略的预期目标。

促进批准和实施与有效承认集体谈判权有关的国际劳工标准

25. 国际劳工标准的制订、促进、批准和监督对劳工组织至关重要。这涉及相关基本公约，即第 87 号和第 98 号公约，它们将成为《2024-2025 两年期计划和预算》框架下批约运动的主题。还应鼓励批准和有效实施与私营部门和公共部门结社自由和集体谈判权有关的其他国际劳工标准，特别是第 154 号公约和《1978 年(公共服务)劳资关系公约》(第 151 号)。事实证明，提供劳工组织关于比较法律和实践的咨询意见有助于有效实施国际劳工标准。
26. 需要作出更多努力，确保系统地提请各国政府和社会伙伴在关于法律框架和政策的国家协商中注意监督机构的意见，包括通过国家三方委员会和劳工局参与其他相关领域的工作。

¹⁶ 劳工组织产业关系指标统计数据库。

¹⁷ 劳工组织的产业关系法律数据库是关于产业关系问题的国家法律和规定数据库。

¹⁸ 劳工组织全球产业关系工具包是劳工组织国际培训中心(都灵中心)电子校园关于产业关系关键问题的综合培训包。

27. 劳工局将继续分析差距，向有意批准公约的国家提供技术援助、开展技术合作。此外，劳工局将设法确保在国家一级的活动中纳入根据《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》后续措施年度审议提出的援助请求以及三方成员提出的其他技术援助请求。

为集体谈判营造有利环境

28. 虽然集体谈判是两个自主当事方之间的自愿谈判过程，但各国政府在确保有利环境，以便在所有适当层级充分开展集体谈判方面发挥关键作用。这种国家层面的保障性法律和规范框架也是有效实施国际劳工标准的一个条件。
29. 法律框架在集体谈判进程及其成果(即一份规范工作条件和就业条款的集体协议)中的重要程度可能各不相同，这取决于劳动关系制度以及集体谈判进程的具体方面在多大程度上由当事方自主决定或受法律规范。尽管如此，必须建立一个保障性规范框架，特别是：
- 劳工组织有关公约所涵盖的所有雇主和工人的集体谈判权都得到承认；
 - 不得对开展集体谈判的层级设定法律限制，而应由当事方决定集体谈判的层级；
 - 不得存在对谈判事项或集体协议内容的法律限制。
30. 在建立一个保障性规范框架的同时，公共当局还有其他几项职能，即：
- 必要时采取措施，确保当事方能够获得进行有意义的谈判所需的信息；
 - 使集体协议生效，包括通过注册制度；
 - 应雇主组织和工人组织的要求，加强其进行有效谈判的能力。¹⁹
31. 此外，可视有关的劳动关系制度采取一些措施，这些措施要么基于经三方切实协商的法定条款，要么通过当事方之间达成的协议，特别是：
- 建立将集体协议(或其中的某些规定)扩展到签署方之外的机制，以便将协议适用于其产业和地域范围内包含的所有雇主或工人；²⁰
 - 通过签署承认协议或通过确立有关承认的法定规定，确立适用于集体谈判的代表性标准；
 - 将集体协议内容的地位延长至其到期或终止日期之后，直至经谈判达成新的协议。
32. 由于有效承认集体谈判权是一项基本原则和权利，成员国有义务诚信地尊重、促进和实现这项权利。监督制度就政府如何在尊重当事方自主权的同时促进自愿集体谈判提供了重要详细指导。

¹⁹ 《1981年集体谈判建议书》(第163号)，第7段。

²⁰ 见第91号建议书第5段。

33. 劳工局将继续通过社会对话进程以及通过根据国际劳工标准、劳工组织监督机构评论意见和比较法律分析提供技术咨询来支持法律改革。这将有助于确保应对法律和实践中可能存在的对集体谈判机制充分发展的障碍。
34. 劳工局将支持制定承认和登记雇主组织和工人组织的有效程序，使当事方能够被承认为谈判代理人。
35. 劳工局还将帮助成员国确保法律允许非正规经济工人和其他弱势工人、妇女和男子组建和加入他们自己选择的组织并行使集体谈判权。

强化促进集体谈判的公共当局和机构

36. 各国政府有责任建立人员齐备和资源充足的劳动行政管理体系，配备受过适当训练的人员，包括确保集体协议条款在实践中得到有效实施，并对不合规的情况及时予以处理。它们也应确保建立争议处理和裁决机制，以处理在谈判过程中或在解释和适用协议方面可能产生的争议。它们还应给予诉诸法律的机会，以补救违反集体协议所载权利的情形。此类补救包括按照有关国际劳工标准建立的和解、调解和自愿仲裁程序和机构。²¹
37. 劳工局将向劳动监察部门提供能力建设和培训，以加强他们在确保遵守集体协议方面的作用。它将继续支持劳动争议预防和处理制度的发展和能力，提供有效诉诸劳动法律的机会。它将培训法官、仲裁员和调解员，改进案件管理系统，以及通过使用劳动争议预防和处理自我评估诊断工具等途径来做到这一点。
38. 劳工局将协助各国政府收集数据和信息，用于基于实证的谈判，并将其提供给社会伙伴。这些数据可包括，例如，国内总产值增长(包括行业构成)，生产力、通货膨胀、就业和失业、收入和工资分配等变化，以及薪酬趋势，并酌情按性别、年龄和其他特征加以分列。
39. 劳工局还建议开发和传播以实证为基础的宣传和能力建设产品，展示如何将集体谈判作为劳动力市场治理的一种补充措施，并作为对新出现的挑战和机遇(如技术和环境转型)的规范性应对措施。除其他外，这将包括收集和提供应对这些挑战和机会的集体协议条款，并就如何实施这些条款提供能力建设。

加强社会伙伴的能力

40. 雇主和企业会员组织以及工会在集体谈判中的作用，对于良好劳动关系的妥善协调的谈判至关重要。它们的作用因国情而异。在某些情况下，它们直接参与多雇主、行业性或职业间的谈判。此外，它们可向其会员提供相关信息，参与有关集体谈判的政策性讨论，并提供法律咨询和相关培训。

²¹ 第 91 号建议书；《1951 年自愿调解和仲裁建议书》(第 92 号)；第 154 号公约；第 151 号公约。

41. 建议劳工局应加大力度，加强社会伙伴的能力。总部和外地的雇主活动局和工人活动局将确保能力建设以工人组织和企业会员组织提出的优先事项为基础。²² 其主题可包括：(a) 集体谈判政策和比较模式；(b) 如何有效和诚信地进行谈判；(c) 集体协议的内容；(d) 如何为现有会员和新会员提供最佳服务。
42. 在实施能力开发举措时，劳工组织国际培训中心(都灵中心)和当地培训提供者(包括企业会员组织和工会)都将参与，以帮助加强当地机构的培训能力并确保可持续性。能力建设活动将主要使用产业关系工具包，这是一个涵盖各个关键劳动关系专题的模块化和适应性培训包。产业关系工具包的各个模块²³ 是为自学和有指导的培训开发的，根据不同的国情进行了调整，并翻译成多种语言。新模块可能包括集体谈判与环境和技术转型，以及集体谈判、包容性和不平等，等等。除都灵中心外，还将使用其他能力建设手段，包括同行学习、南南学习、国际和国家专长以及培训师培训。
43. 劳工局将以国际和国家经验和培训材料为基础，加强工人组织和企业会员组织为其现有会员和新会员提供服务的能力，提高代表性、包容性和多样性；还将促进谈判团队的多样性。对雇主组织而言，能力建设可包括吸引中小微型企业和新形态企业的方法。²⁴ 对工人组织而言，能力建设可侧重于优先应对体面劳动赤字，特别是非正规经济、农村经济和供应链中工人所面临的问题，重点关注妇女和年轻人。²⁵

知识开发与宣传

关于集体谈判成果和进程的研究产品

44. 劳工局建议构建一个新型、权威、基于实证的研究体系，推广与落实集体谈判权有关的惠益，包括通过与其他国际组织和学术机构的伙伴关系来构建这一体系。这将包括制订一项研究议程，它能够对劳工组织的定期出版物，如社会对话旗舰报告以及其他知识和宣传产品产生影响。这可包括：
- (a) 研究结社自由和集体谈判经济发展中的作用，包括在贸易和投资方面的作用；减少机会和成果方面的不平等；帮助政府和社会伙伴应对转型和危机；加强守法；研究集体谈判如何促进生产力增长；研究集体谈判在环境和技术转型中的作用；集体谈判与技能开发；
 - (b) 利用雇主组织和工会网络收集集体协议范例，或开展相关调查；
 - (c) 通过收集有助于更包容的结社自由和集体谈判的良好做法来扩展知识；

²² 如《2024-2025 两年期计划和预算》产出 2.1 和 2.2 项所示。见 GB.347/PFA/1，第 98 段。

²³ 产业关系工具包由几个模块组成，涵盖以下主题：(i) 集体谈判政策；(ii) 集体谈判实践；(iii) 谈判技巧；(iv) 工作场所合作；(v) 申诉处理；(vi) 冲突动态；(vii) 软技能开发；(viii) 性别、不歧视、暴力和骚扰；(ix) 危机时期的劳资关系；(x) 改进劳动关系数据收集，促进基于实证的政策制定；(xi) 工资集体谈判。

²⁴ 理事会文件 GB.347/PFA/1，第 96 段。

²⁵ 理事会文件 GB.347/PFA/1，第 98 段。

(d) 在劳工组织现有伙伴关系基础上，开发关于各级集体谈判的知识；

(e) 研究结社自由和集体谈判在不同社会经济背景下促进劳动保护的方式。

45. 劳工局还建议与雇主活动局和工人活动局一起，在现有知识产品基础上开发新的知识产品，帮助社会伙伴增强其包容性和代表性。这可能包括将企业会员组织和工人组织的服务扩大到非正规经济中的经济单位及男子和妇女，或与他们建立联盟，使其能够参与并受益于集体谈判。知识产品还应惠及其他弱势工人团体，如移民工人和家政工人。

保持和扩展定量数据库(产业关系数据库)、定性数据库(产业关系法律数据库)及相关知识产品

46. 关键是要确保三方成员能够获得数据，作为信息来源，加强其能力和制订适当法律和政策。研究和知识产品开发也迫切需要数据。劳工组织应确保不断持续更新和扩展其关于劳动关系的数据库。这需要定期收集和发布有关以下方面的数据：(i) 劳动关系、工会组建率和集体谈判覆盖面，包括在这方面资料匮乏的劳工组织成员国；(ii) 劳动关系规范框架。将定期收集集体协议及其所载的样本条款，以便分享谈判成果方面的现有做法。

关于集体协议所涵盖议题以及集体谈判趋势和创新的知識产品

47. 劳工局将扩展以下方面的知识：(i) 展示集体谈判如何应对劳动世界新兴变化和变革的创新做法；(ii) 集体协议中的关键议题，包括工资、工作时间及与生产率的联系；集体协议中的条款如何处理性别不平等问题；(iii) 新兴议题，如技术转型(包括人工智能、算法管理、数据保护，以及远程办公和混合工作)、公正过渡和平台经济工作；(iv) 在集体协议中承认技能和教育；(v) 法定最低工资制度与集体工资谈判之间的关系。

宣传

48. 必须继续建立实证基础，围绕集体谈判的惠益进行宣传。这将有助于打造关于这一主题的新叙事，证明它不仅是一项基本原则和权利，而且有助于包容性和可持续发展。应将资源专门用于把所开发的知识转化为劳工组织内部以及决策者和其他外部行动方推动宣传和变革的具体工具。通过这些定制的知识产品和工具以易于获取的形式提供给广大受众，能够大大增强劳工组织的影响。制定一项宣传战略将有助于确保尽可能产生最广泛的影响。

促进在多边体系内有效承认集体谈判权

49. 促进结社自由和有效承认集体谈判权能够直接助力实现可持续发展目标，特别是目标 8、10 和 16。劳工组织负责监管的若干可持续发展目标指标将监测对这些目标的贡献，特别是通过旨在评估结社自由和集体谈判权方面合规情况的指标 8.8.2 对目标 8 加以关注。
50. 建议劳工局加大力度，促进将结社自由和有效承认集体谈判权纳入多边体系内的政策和活动，以期在未来的“全球社会正义联盟”框架内为实现《2030 年议程》作出贡献。这将通过加强劳工组织与其三方成员以及更广泛的联合国和多边系统之间的合作来实现，同时考虑到《我们的共同议程》中阐明的优先事项。除其他外，这将包括努力将劳工组织监督机构评论意见纳入诸

如联合国可持续发展合作框架和共同国别分析等合作框架，并与联合国驻地协调员接触，以提高在具体国别背景下对于结社自由和有效承认集体谈判权的相关性的认识。劳工局还将利用各种机会，在区域和全球论坛以及贸易和投资协定中促进工作中基本原则和权利。

行动手段，包括在劳动局内部加强能力

51. 劳工局将动员一切行动手段来支持拟议战略。劳工局将能够通过协调利用以下手段来实施战略：知识产品及其传播、宣传工具和批约运动、技术咨询服务(包括在法律和监管改革方面)、劳动行政管理和争议处理机构能力发展以及提高社会伙伴的能力。这将需要在总部和外地的密切协调，包括雇主活动局和工人活动局，以及强有力的发展合作组合。
52. 劳工局将考虑到劳工组织监督机构的指导意见，致力于将有效承认集体谈判权纳入体面劳动国别计划的主流。还将与其他相关方面战略建立联系，例如职业安全卫生、供应链以及工作中基本原则和权利，以确保纳入集体谈判。劳工局还将加强国家和区域办事处在促进有效承认集体谈判权方面的作用，确保劳工组织发出更加一致的声音。
53. 劳工局将扩大与争议处理机构、大学和研究组织的伙伴关系，并建议根据现有程序，探索利用公共私营伙伴关系来帮助更广泛地促进集体谈判。
54. 实施本战略，特别是其中能力建设和知识发展部分，将需要接触捐助方并调动大量资源。劳工局将力求开发综合发展合作项目，这些项目将涵盖多项工作中的基本原则和权利，包括有效承认集体谈判权。还需在总部和外地进行强有力协调，以便在现有战略和未来发展合作项目中纳入促进和落实集体谈判权的要素。

监测与报告

55. 本战略与当前计划和预算实现对接，在《2024-2025 两年期计划和预算》集体谈判指标下报告的若干结果，即“新制定或加强了促进：(a) 集体谈判……的政策或做法的成员数目”(指标 2.3.2)，将有助于监测进展情况。可持续发展目标指标 8.8.2 也将用于监测国家一级的变化。此外，劳工局建议每年向理事会报告战略的推进情况。
56. 2026 年关于社会对话的下一周期讨论将为这一战略提供进一步指引。

► 决定草案

57. 理事会核可拟议的劳工组织促进和落实集体谈判权综合战略，要求总干事在实施本战略时考虑到理事会的指导意见并向理事会第 352 届会议(2024 年 11 月)提交一份进展报告。