



# 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

INS

日期：2023 年 10 月 12 日

原文：英文

第三项议程

## 与国际劳工大会第 111 届会议 (2023 年)工作相关的事项

### 《关于劳动保护第二次周期性讨论的决议》的后续措施

#### 文件目的

本文件提出了一项关于 2023-2029 年劳动保护的行动计划，以落实国际劳工大会 2023 年 6 月就该议题进行的第二次周期性讨论的结论。提请理事会就拟议行动计划以及在 2024 年第一季度召开一次关于“工资政策(包括生活工资)”的专家会议提供指导意见(见决定草案，第 26 段)。

**相关战略目标：** 社会保护。

**主要相关成果目标：** 成果目标 7：为所有人提供充分和有效的劳动保护。

**政策影响：** 行动计划将指导劳工局 2023-2029 年期间在劳动保护领域的工作。

**法律影响：** 无。

**财政影响：** 在现有预算资源内。

**需采取的后续行动：** 考虑到理事会提供的指导意见，实施行动计划。

**作者单位：** 工作条件与平等司(WORKQUALITY)。

**相关文件：**大会文件 ILC.111/决议 IV；《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》；《2022-2023 两年期计划和预算》；《2024-2025 两年期计划和预算》；理事会文件 GB.349/INS/8 和 GB.349/INS/20。

## ► 背景情况

---

1. 国际劳工大会在第 111 届会议(2023 年)上通过了有关根据经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织争取公平全球化的社会正义宣言》开展的第二次关于劳动保护的周期性讨论的一项决议和若干结论。
2. 大会在讨论中审议了自 2015 年就该议题举行第一次周期性讨论以来取得的进展情况以及该领域存在的突出挑战。此次讨论是在劳动世界变革以及地缘政治紧张局势、新冠肺炎疫情、气候变化影响以及生活费用上涨所造成的多重危机背景下进行的，所有这些都对工人保护产生了深远影响。特别是，大会评估了在政策和规范方面已经取得的进展情况，以及在不断演变的劳动力市场背景下出现的新挑战和新机遇。
3. 考虑到所有这些因素，大会为实现向所有工人提供更具包容性、更为充分和更加有效的劳动保护指明了前进道路。大会在其决议中要求总干事：(a) 制定一项落实这些结论的行动计划，供理事会第 349 届会议(2023 年 10 月至 11 月)审议；(b) 将这些结论传达给相关的国际和区域组织，请其加以关注；(c) 在根据现有计划和预算分配资源、编制今后的计划和预算草案及调动预算外资源时，对这些结论加以考虑；以及(d) 向理事会通报其落实情况。
4. 因此，劳工局拟订了一份涵盖 2023-2029 年的行动计划，供理事会审议。

## ► 行动计划

---

5. 行动计划遵循大会关于劳动保护的第二次周期性讨论结论的指导，该结论认识到劳动保护和社会保障是社会保护战略目标的两个互补层面。它们共同保护工人，并为企业的生产力和可持续性做出贡献。行动计划还促进体面劳动议程的一致性，承认劳动保护与劳工组织的其他战略目标是不可分割、相互关联和相辅相成的，这符合经 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《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》。行动计划与 2024-2025 两年期计划和预算保持一致，将助力实施国际劳工组织减少和防止劳动世界不平等的全面综合战略、<sup>1</sup> 拟议全球职业安全与卫生战略<sup>2</sup> 以及其他相关战略。此外，它将有助于落实劳工组织促进性别平等的变革议程。
6. 行动计划旨在促进包容、充分和有效的劳动保护制度，此类制度立足于工作中的基本原则和权利，特别是结社自由和有效承认集体谈判权。它利用劳工组织现有的行动手段，处理综合劳动保护框架的各个关键层面问题，如工资、工作时间、职业安全卫生(包括防止暴力和骚扰)、生育保护和就业保护，重点关注如何向所有工人提供获得劳动保护的机会，其中包括那些平台工作、

---

<sup>1</sup> 理事会文件 GB.346/INS/5。

<sup>2</sup> 理事会文件 GB.349/INS/8。

远程工作和临时工作等工作安排中的工人。特别关注将劳动保护扩大到以下工人：面临被排除在劳动保护之外的高度风险的工人和遭受交叉歧视的工人，如妇女、移民和难民、年轻人、残疾人、少数民族或族裔、土著和部落人民，以及特定职业群体、行业和工作安排中的工人，包括照护工人、家政工人、农业工人和居家工作的工人。它认识到非正规性仍然是实现为所有工人提供包容、充分和有效保护的主要障碍，其目标是加快努力支持向正规性过渡，处理被排斥在此类保护之外的根源性问题。

7. 行动计划基于大会通过的结论所提供的指导，包括五个相辅相成的组成部分，每个部分都有自己的产出(任务)目标。这五个部分是：研究、知识建设和评估；技术咨询服务和能力建设；与国际劳工标准有关的行动；社会对话；重申劳工组织在多边体系中就劳动保护发挥领导作用并促进政策一致性。附录一提供了 2023-2029 年行动计划高层次产出的清单。

## 组成部分 1：研究、知识建设和评估

8. 劳工局将加强其知识开发活动，这些活动将涵盖劳动保护不同层面的问题以及劳动世界变革所带来的问题，包括在不断发展的数字化、人口结构和绿色转型背景下，以提供最新政策建议，建设三方成员的能力。它将产出按性别分列的数据，分析更有可能被排斥的群体和劳动保护的不同组成部分。
9. 劳工局将继续支持适足工资和改善工资确定机制，包括法定或经谈判的适足最低工资。它将通过经同行评议的研究和估算，更好地了解生活工资，并扩展有关灵活工作时间和工作组织安排(包括远程工作)以及工资确定和工作时间的知识。
10. 劳工局将针对安全和卫生工作环境权利与工作中其他基本原则和权利之间的相辅相成的性质开发知识产品。它将在以下方面开展研究：新技术给职业安全卫生带来的挑战和机遇(特别是在气候变化和极端高温事件造成的危害方面)以及如何利用这些技术进行劳动监察和加强遵守劳动法律。劳工局将关注预防社会心理风险，处理和预防暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰，并审议结社自由和有效承认集体谈判在促进劳动保护方面的作用，以及工作场所合作在维持安全和高效工作场所方面的作用。它将记录应对非正规性的创新方法和良好做法，促进向正规化过渡以及从无保障工作向有保障工作的过渡。此外，它将就数字化(包括人工智能和算法管理)给劳动保护带来的挑战和机遇的影响评估和认识方面开展知识开发和能力建设活动。
11. 劳工局将更新和加强其数据库，生成新的知识，这些知识涉及劳动保护的不同层面以及劳动保护与体面劳动其他层面(包括社会保护、包容性结构转型背景下的就业创造和保护、工作中权利及社会对话)之间的互补性和依存性。它将建立一个关于劳动保护政策和法规以及可行措施分析的资料库。
12. 劳工局将继续开发知识，制定一项战略，落实促进性别平等的变革议程，确保所有妇女(特别是具有交叉身份的妇女)享有平等待遇和机会，平衡分担家庭责任，增加对照护经济的投资。这方面的工作将有助于大会第 112 届会议(2024 年)就这一主题及其与体面劳动、性别平等和包容性的关系进行一般性讨论。劳工局将进行研究，提高劳工组织在临时就业和平台工作以及向正规化过渡方面的能力。此外，劳工局将构建关于面临被排斥风险的工人的知识，包括移民工人、

残疾人、艾滋病毒感染者、土著和部落人民，以及因种族、肤色和民族出身而受到歧视的人。它将加强临时劳务移民和公平招聘方面的技术能力。

13. 劳工局将开发以下方面的知识：可持续企业作为就业创造者在促进劳动保护、生产力提高和经济稳健高效运行方面的作用，以及劳动保护在创造公平竞争环境和促进可持续企业方面的作用。

## 组成部分 2：技术咨询服务和能力建设

14. 劳工局将根据技术援助需求，支持三方成员就劳动保护制定和实施相关政策、法律和其他措施，包括在以下方面：工资、工作时间、职业安全卫生(包括防止暴力和骚扰)、生育保护、就业保护、平台工作、远程工作和临时工作，以及向被排除在劳动保护之外的工人提供保护。它将向三方成员提供技术支持，并加强其机构能力(包括通过发展合作以及与劳工组织国际培训中心(都灵中心)协作)，通过有效的社会对话(包括集体谈判)，完善包容、充分和有效的劳动保护制度。
15. 劳工局将帮助三方成员处理在妇女获得就业和职业发展以及同工同酬方面的结构性障碍，激励对照护经济和工作——生活平衡的投资，并向面临歧视风险的工人提供支持。它将促进有效的双边和多边劳务移民协定以及公平招聘政策和做法的实施。
16. 此外，劳工局将帮助建设三方成员的能力，制定具体行业的职业安全卫生政策(包括预防措施)以及有效的争议处理机制，从而促进免受暴力和骚扰的安全卫生的工作场所，并将提供这方面的技术咨询。它还将助力加强劳动行政管理机构和劳动监察机构的能力，通过加强其技能和资源，改善劳动法律的遵守情况。
17. 劳工局将在《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)的框架内，为在供应链中加强尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利做出贡献。

## 组成部分 3：与国际劳工标准有关的行动

18. 劳工局将加大力度，促进批准和实施关于工资、工作时间、职业安全卫生、生育保护和就业保护以及其他劳动保护领域的基本文书和其他国际劳工标准。这包括涉及待遇和机会平等的标准，以及那些涉及面临高度被排斥风险的工人的标准，包括家政工人、移民工人、土著和部落人民以及有家庭责任的工人。劳工局将协助成员国跟进落实标准审议机制三方工作组的建议。
19. 劳工局将根据拟议的全球职业安全与卫生战略(2024-2030年)开展一场全球运动，促进批准和实施基本职业安全与卫生公约，即《1981年职业安全与卫生公约》(第155号)和《2006年促进职业安全与卫生框架公约》(第187号)，并提供所需的指导工具。<sup>3</sup>
20. 基于已有很多国家批准《2019年暴力和骚扰公约》(第190号)的势头，劳工局将继续向三方成员提供支持，回应有关促进国家批准和实施进程的要求，并将基于理事会的指导，实施旨在落

<sup>3</sup> 理事会文件 GB.349/INS/8。

实《关于消除劳动世界中暴力和骚扰的决议》的战略。<sup>4</sup>此外，劳工局将继续就批准和实施《2011年家政工人公约》(第189号)向三方成员提供支持。

21. 此外，下列议题已列入未来劳工大会议程，将在两次讨论的基础上制订标准：平台经济中的体面劳动(2025年和2026年)；针对生物危害因素的职业安全卫生保护(2024年和2025年)；针对化学危害因素的职业安全卫生保护(2026年和2027年)。正如全球职业安全与卫生战略(2024-2030年)所提出的，还设想列入一个有关人体工程学和人工搬运以及机械防护的标准制订议题。

## 组成部分 4：社会对话

22. 社会对话是设计和实施劳动保护政策的核心。社会伙伴在各层面的参与对于保护工人、维护生计并确保经济稳健高效运行至关重要。因此，劳工局将确保在行动计划框架内开展的活动将通过社会对话来加以实施，并将推动营造有利的法治化和制度化环境，促进有效社会对话，包括集体谈判，以实现向所有人提供包容、充分和有效的劳动保护。
23. 在此背景下，劳工局拟订了一项关于在2024年上半年召开一次关于工资政策(包括生活工资)的专家会议的建议，载于附录二，供理事会审议。<sup>5</sup>此外，它将拟订并向理事会提交建议，以召开一次关于工作时间组织和安排的专家会议、一次关于“诉诸劳动法律：劳动争议预防和处理”的专家会议，以及一次关于“在数字时代保护工人个人数据”的专家会议。
24. 此外，劳工局提出了举办有关数字化(包括人工智能和算法管理)给劳动保护带来的挑战和机遇的三方社会对话会的建议，供理事会审议。还设想了召开关于选定区域劳务移民的两方和三方社会对话会以及旨在支持促进性别平等的变革议程的综合方法和一致框架的三方社会对话会。

## 组成部分 5：重申劳工组织在多方体系中就劳动保护发挥领导作用并促进政策一致性

25. 劳工组织将根据其章程授权、独特的三方结构和技术专长，继续在多方体系中就劳动保护发挥领导作用，包括在全球社会正义联盟的框架下，以及在实现可持续发展目标8和其他相关的可持续发展目标(包括目标5和10)的过程中，包括通过南南合作方式。劳工组织的相关战略，包括劳工组织减少和防止劳动世界不平等的全面综合战略，将使劳工组织成为多方体系(特别是联合国系统、世界贸易组织和国际金融机构)正在进行的讨论和倡议中的一个关键行动方，并将促进政策的一致性。劳工组织将继续参与同酬国际联盟并支持联合国移民网络，该网络是为了确保联合国采取一致和联合方法来实施《安全、有序和正常移民全球契约》和《难民问题全球契约》而建立的。作为联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)的共同发起者之一，劳工组织继续推行其方针和标准，实施《艾滋病署全球艾滋病战略(2021-2026年)》，以减少助长劳动世界艾滋病蔓延的不平等现象。劳工组织将根据全球职业安全与卫生战略(2024-2030年)，加强与国际原子能机构、国际辐射防护委员会和世界卫生组织等国际组织的合作，不断促进一致、

<sup>4</sup> 理事会文件 GB/349/INS/6。

<sup>5</sup> 理事会文件 GB.349/INS/20。

协调和互补的多边应对措施。作为“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议的牵头机构，劳工组织将确保在设计和实施各项全面国家战略时将劳动保护作为重点议题之一。

## ▶ 决定草案

---

### 26. 理事会：

- (a) 要求总干事在实施理事会 GB.349/INS/3/2 号文件所载的旨在落实关于劳动保护的第二次周期性讨论结论的行动计划时考虑到理事会的指导意见，并在编制未来计划和预算草案时对其加以借鉴；
- (b) 批准在 2024 年第一季度举行一次关于“工资政策(包括生活工资)”的专家会议，这是行动计划的一部分。

## ▶ 附录一

### 劳动保护行动计划的高层次产出

高层次产出	结论中的相应要点 (ILC.111/决议四)	计划和预算产出 (2024–2025 两年期)	可持续发展目标 (最多 3 个)	时间框架
<b>组成部分 1: 研究、知识建设和评估</b>				
<b>工资、工作时间和工作组织安排</b>				
收集和分析以下方面的数据：工资和收入不平等、工资政策对宏观经济综合指标(就业、通货膨胀和不平等)的影响以及劳动保护与就业、社会保障和宏观经济政策(如财政或货币政策)之间的互补性，并查明为工资确定过程提供有效参考的关键数据。	24(a), 24(b)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023–2029
通过对生活工资概念和估计的同行评审研究，提高对生活工资的理解	24(j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2023–2025
构建以下方面的知识：通过集体谈判确定工资和工作时间以及在不同社会经济背景下对劳动保护的影响	24(d)	6.2	8.5, 10.4	2023–2029
对弹性工作时间和工作安排(包括远程工作)进行分析，确保工作–生活平衡、性别平等和劳动保护，同时为工作的组织安排提供更大灵活性	22(g), 23(f)和 24(h)	6.2	8.5, 10.4	2023–2026
更新劳工组织工作条件法律数据库，并对可行做法进行分析	24(k)	5.1, 6.2	5.4, 8.5, 10.4	2025–2029
<b>职业安全与卫生</b>				
就安全和卫生的工作环境权利与工作中的其他基本原则和权利的相辅相成性质开发政策和技术工具，包括在《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)和劳工组织供应链体面劳动战略框架内	23(j)	6.1	3.3, 8.8	2024–2029
开发以下方面的政策和技术工具：社会心理风险(包括暴力和骚扰)、支持女企业家的社会心理辅导计划、工作中的精神健康和福祉以及新技术带来的与职业安全卫生有关的机遇和挑战	23(e), 23(g)	6.1	3.3, 8.8	2024–2028
收集关于基于歧视的暴力和骚扰的普遍性和形式的实证，以及为防止和处理这种行为而采取的措施	23(h), 24(a)	5.3, 6.1, A.1, C.3	5.2	2023–2029



高层次产出	结论中的相应要点 (ILC.111/决议四)	计划和预算产出 (2024–2025 两年期)	可持续发展目标 (最多 3 个)	时间框架
<b>执行与合规机制</b>				
就劳动监察合规措施，包括非正规经济中的措施，开展比较研究并制订指南	23(b), 23(e)	1.4	8.3, 16.6	2024–2025
就如何利用数字技术改善工作条件、提高工人的职业安全卫生水平以及促进依法合规提供工具和建议，特别是针对中小微企业	23(e)	1.4	8.3, 16.6	2024–2025
<b>劳动关系</b>				
对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作用进行研究	24(d)	2.3	8.5, 10.3	2026–2027
就工作场所合作开展研究，帮助确保安全和富有生产力的工作场所，包括通过关于社会对话的年度旗舰报告(见大会第 107 届会议(2018 年)通过的关于社会对话和三方机制的第二次周期性讨论的决议第 6(a)点)	24(e)	2.3	8.8	2025–2029
<b>性别平等</b>				
就妇女的劳动力市场状况(包括在公正转型的背景下)开展国别定性和定量研究	22(d), 22(h), 23(h), 24(a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023–2029
构建以下方面知识：基于性别的行业和产业职业隔离的根本原因和影响，包括在同值工作同等报酬方面	22(h), 23(i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023–2029
<b>劳务移民</b>				
根据国际劳动统计学家大会制定的准则，更新劳工组织关于移民工人(包括照护经济中的移民工人)的全球和区域估计	24(a)	A.1, 6.4	8.8	2023–2025
更新关于移民工人和难民社会保护的法律摸底；扩大关于移民工人社会保护覆盖面和监测的数据收集；开发关于招聘费用和相关费用的全球知识，分享关于国家一级公平招聘干预模式的知识；就减少和预防因各种形式的临时劳务移民而产生的不平等开展研究	22(c), 22(d), 22(n), 24(a)	7.1, 7.3, 6.4	5.1, 8.8, 10.7	2023–2029
扩展有关在数字化和绿色转型背景下在劳动保护不同层面为移民工人(特别是妇女)提供保护的知识	22(c), 22(n) 24(a)	5.1, 5.3, 6.4	5.2, 8.8, 16.3	2023–2029

高层次产出	结论中的相应要点 (ILC.111/决议四)	计划和预算产出 (2024–2025 两年期)	可持续发展目标 (最多 3 个)	时间框架
<b>面临被排除在适足保护之外的高度风险的工人</b>				
根据国际劳动统计学家大会将于 2023 年通过的新的非正规经济统计标准所依据的指标框架，收集和分析关于正规和非正规就业工人劳动和社会保护的数据	24(a)	6.3, 8.2 and A.1	5.4, 8.3, 10.3	2023–2029
构建关于雇佣关系正确分类的创新方法和良好做法的知识，以应对非正规性，促进向正规性过渡，从无保障工作向有保障工作过渡，以及人人享有社会保障和劳动保护	24(f)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023–2029
收集和分析以下方面数据：面临高度被排斥风险的群体以及雇佣关系作为向工人提供法律保护的手段的作用	24(a)	6.3	8.5, 10.3	2024–2029
在以下方面提供指导：向工人(包括处于临时就业、平台工作和远程工作的工人)提供获得劳动保护和劳动保障机会的手段	24(h)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2024–2027
在以下方面开展影响评估并提高认识：数字化(包括人工智能和算法管理)给劳动保护带来的挑战和机遇，包括新出现的职业安全卫生风险，以及这些风险可能助长的各种形式的歧视	24(g)	6.3	8.5, 10.3	2024–2029
构建与家政工作相关的劳动和社会保障法律趋势和政策及其执行情况的知识，并确保将其纳入照护政策	22(c)	5.2, 6.3	8.3	2024–2026
构建关于重新评估照护工作和照护工作岗位的知识，包括关于克服陈旧观念、照护技能专业化和促进工会化的知识	23(h), 24(a)	5.2, 2.2, 3.1, 3.2, 3.5	5.4	2023–2029
就弱势群体劳动力市场状况开展国别定性和定量研究	22(d), 22(h), 23(h), 24(a)	5.1, 3.1, A.2	5.1, 8.5, 10.3	2023–2029
开发关于公共采购规则作用的知识产品，促进遵守劳工权利	24(l)	2.3	8.8	2026–2027
开展关于劳动保护与体面劳动议程的其他层面的互补性和相互依存性的研究，这些层面包括：社会保障；权利和社会对话；就业促进，特别是有利于青年人、可持续企业、生产力增长的就业促进和积极的劳动力市场计划；以及开展关于包容性结构转型进程的研究	24(b)	all	5.2, 8.5, 10.3	2023–2029

高层次产出	结论中的相应要点 (ILC.111/决议四)	计划和预算产出 (2024–2025 两年期)	可持续发展目标 (最多 3 个)	时间框架
<b>组成部分 2: 在以下方面向三方成员提供技术咨询服务和能力建设</b>				
<b>工资、工作时间和工作组织安排</b>				
通过社会对话支持工资适足性和改进工资确定体系, 包括在法定或经谈判的最低工资领域	22(k), 23(c)	6.2	1.1, 8.5, 10.3	2023–2029
应对薪酬歧视(特别是基于社会性别和移民身份的歧视), 包括通过采取措施实现同工同酬(包括与同酬国际联盟合作)	22(d), 22(h), 23(h), 23(i)	5.1, 6.2	8.5	2023–2029
通过行业方法和同酬国际联盟等实施同酬措施	22(h), 23(i)	5.1, 3.1, 6.2	8.5	2023–2029
加强和实施关于工作时间的法律、政策和能力建设措施, 制定国家法律、政策和其他类型的措施, 以促进平衡的工作时间安排, 包括远程工作, 改善工作与生活平衡、性别平等和生产力	22(g), 23 (e)	6.2	8.5, 10.3	2023–2029
利用“支持有竞争力和负责任的企业”计划, 提高中小企业工作条件和生产力, 包括职业安全卫生, 减少过长的工作时间, 促进性别平等	22(g), 22(h), 22(j)	4.3	8.3, 8.8, 5.1	2024–2029
<b>职业安全与卫生</b>				
支持雇主组织和工人组织及其会员建立和运作工作场所职业安全卫生委员会以及基于相关国际劳工标准和行为守则的行业职业安全与卫生战略	24(e)	6.1	8.8, 16.7	2024–2029
<b>执行与合规机制</b>				
支持开发或升级技术工具, 包括电子案件管理系统, 提高最不发达国家劳动行政管理和监察机构的能力, 促进和确保遵守劳动法律	23(e)	1.4	8.8, 16.6	2024–2029
支持三方成员更充分地利用《多国企业宣言》推进劳动保护	24(i)	4.2	8.5, 17.18	2024–2029
<b>劳动关系</b>				
支持促进结社自由权, 加强和促进集体谈判进程和结果, 以改善工作条件和实现公正转型	22(a)	2.3	8.5, 10.4, 16.7	2023–2029
根据劳工组织标准, 培育工作场所合作, 促进协商和对话以及安全和富有生产力的工作场所	24(e)	2.3	8.8	2023–2029

高层次产出	结论中的相应要点 (ILC.111/决议四)	计划和预算产出 (2024–2025 两年期)	可持续发展目标 (最多 3 个)	时间框架
<b>性别平等</b>				
与都灵中心合作开发三方成员的能力，以查明、预防、处理暴力和骚扰，重点是基于歧视的暴力和骚扰	22(j), 23(e)	5.3, 6.1, A.1, C.3	5.2, 8.8	2023–2029
就促进照护经济投资和照护投资成本计算提供技术援助和能力建设	23(h)	5.2	5.4	2023–2029
<b>劳务移民</b>				
通过双边和区域合作，在以下方面为改善合规情况提供支持，包括通过加强劳动监察机制：保护移民工人劳动权利和改善选定区域的工作条件，机会和待遇平等，照护经济中移民工人的工作条件	22(n)	6.4	8.8, 10.3	2023–2025
扩大劳工组织“公平招聘倡议”的范围、覆盖面和知晓度(更多国家和地区受益于劳工组织在“公平招聘倡议”四大支柱及其 2021-2025 年战略下提供的公平招聘能力建设和技术咨询服务)	22(n)	6.4	8.8,10.7	2023–2029
<b>面临被排除在适足保护之外的高度风险的工人</b>				
就工人分类提供技术援助和指导，以确保雇佣关系的正确分类	22(f), 23(b)	6.3	8.5, 10.3	2023–2029
在以下方面提供指导：将劳动保护和社会保障扩大到面临不充分保护或无保护的风险的工人，包括临时就业、家庭工作和平台工作以及中小微型企业中的工人	22(c), 23(f)	6.3, 7.1	1.1, 8.5, 10.3	2023–2029
提供支持，评估和改善照护人员的工作条件和代表性，包括移民工人和家政工人，并促进他们向正规化过渡	22(c)	5.2, 6.3	8.3	2023–2029
向三方成员提供支持，包括通过创新方法和防止正规经济工作岗位的非正规化等方式，应对非正规化问题并扩大向正规化过渡	22(b), 23(d)	1.1, 1.4, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2, 3.3, 3.5, 4.2, 4.4, 4.5, 5.2, 6.3, 6.4, 7.1, 7.3 8.2	5.4, 8.3, 10.3	2023–2029
与都灵中心合作，在以下方面提供技术咨询和能力建设服务：移民工人和难民的社会保护、公平招聘、技能的预测、承认和开发、双边劳务移民协定、劳务移民统计以及与移民工人劳动保护有关的其他领域，包括结社自由和集体谈判、职业安全卫生和工资确定以及保护免受暴力和骚扰	22(c), 22(i), 22(n), 24(a)	A.1, 7.1, 7.3, 6.4	5.4, 8.8, 10.7	2023–2029

高层次产出	结论中的相应要点 (ILC.111/决议四)	计划和预算产出 (2024–2025 两年期)	可持续发展目标 (最多 3 个)	时间框架
制订关于平等性、多样性和包容性的政策指导和工具，重点关注残疾人和面临种族歧视的人	22(d), 23 (h)	5.1, 6.4, 7.1, 7.3, A.5	8.5	2023–2029
与都灵中心合作，实施关爱家庭的工作场所政策和做法，包容易受排斥和歧视的工人，包括家政工人	22(d)	5.2, 7.1	10.3	2023–2029
<b>组成部分 3：与标准相关的行动</b>				
促进批准和有效实施与劳动保护有关的所有基本公约和其他国际劳工标准	23(a)	1.1, 1.2, 1.4, 1.5, 5.1, 6.1, 6.2, 6.4, 7.3	5.1, 8.8, 10.3	2023–2029
建设三方成员批准和有效实施第 190 号公约的能力	23(a), 23(h)	5.3, 1.1, 1.3	5.2	2023–2029
开展旨在促进批准和实施职业安全与卫生基本公约(第 155 号和第 187 号)的全球运动，并实施补充举措，促进批准和实施针对特定行业和风险的职业安全与卫生标准	23.a	6.1.	3.3, 8.8	2024–2029
就实施职业安全与卫生基本公约和其他职业安全与卫生标准的比较实践开展研究	23.a	6.1	3.3, 8.8	2024–2029
支持有关平台经济中体面劳动的标准制订	22(o), 23(f)	6.3	8.5, 10.3	2023–2026
<b>组成部分 4：三方社会对话</b>				
召开关于工资政策(包括生活工资)的专家会议	24 (j)	6.2	1.1, 8.5, 10.4	2024
向理事会提交一份关于召开工作时间组织和安排问题三方专家会议的建议	23(j)	6.2	8.5, 10.3	2024
编写一份关于数字化(包括人工智能和算法管理)给劳动保护带来的挑战和机遇的说明，向理事会提交	24(g)	6.3	8.5, 10.3	2028
在选定区域开展关于劳务移民的两方和三方社会对话	22(n)	2.3, 6.4	8.8, 10.7	2023–2029
开展社会对话，促进和实施促进性别平等的变革议程	19	5.1, 2.3, 6.3	10.4	2023–2029
<b>组成部分 5：重申劳工组织在多边体系中就劳动保护发挥领导作用并促进政策一致性</b>				
根据劳工组织减少和防止劳动世界不平等的全面综合战略，在多边体系中发挥领导作用，加强劳动保护方面的伙伴关系和政策一致性，并加大努力，实现可持续发展目标 5、8 和 10，以促进社会正义	23(k)	all	5.2, 8.8, 10.3	2023–2029

高层次产出	结论中的相应要点 (ILC.111/决议四)	计划和预算产出 (2024–2025 两年期)	可持续发展目标 (最多 3 个)	时间框架
劳工组织继续在全球、区域和国家各级支持联合国移民网络，以确保联合国采取一致、联合的方法来实施《安全、有序和正常移民全球契约》，该契约充分纳入、尊重和促进国际劳工标准、劳工权利和移民工人体面劳动	22(m), 22(n), 23(k)	6.4	8.8, 10.7	2023–2029
加强宣传工作和伙伴关系，以增加对一揽子变革性照护政策的投资，包括通过促进政策一致性和相关国际劳工标准	23(k)	5.2, 7.3, A.5	5.4	2023–2029
作为联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)的共同发起者，劳工组织推行其方法和标准，实施《艾滋病署全球艾滋病战略》	23(k)	5.2, 6.3, 7.3	10.2, 10.3	2023–2029
继续参与同酬国际联盟，实现同值工作同等报酬的目标	23(i), 23(k)	5.1, A.4	8.5, 5.4	2023–2029
作为“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议的牵头机构，劳工组织采取措施，确保在设计和实施全面国家战略时将劳动保护作为重点议题之一	23	3, 5, 6, 7, 8	5.2, 8.5, 17.18	2023–2029

## ▶ 附录二

### 建议召开一次关于“工资政策(包括生活工资)”专家会议的背景和理由<sup>1</sup>

1. 多年来，劳工组织通过了与工资有关的若干项国际劳工标准，劳工局就工资政策向其许多成员提供了技术咨询，包括在最低工资、工资集体谈判、性别工资差距、公共部门工资和工资保护等领域。在此过程中，劳工组织一直强调考虑到工人及其家庭的需求以及经济因素的重要性。《1970年确定最低工资公约》(第131号)明确指出，在确定最低工资水平时必须考虑到这两个因素，《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》在提到多国企业在其业务中提供的工资时也明确指出了这一点。劳工组织的《最低工资政策指南》反映了工资确定过程中的一些其他关键原则，包括社会对话、国家主导权以及获得相关数据和统计资料对基于实证的方法的重要性。<sup>2</sup> 劳工局通过其技术咨询，支持许多国家更好地利用关于工人及其家庭的需求和经济因素的可靠数据和信息，以便通过基于实证的社会对话改善工资制度。
2. 近年来，最低生活工资已成为一个受到关注的重要议题，劳工局收到了关于这一主题的大量要求，这些要求来自广泛的行动方，不仅包括劳工组织三方成员，还包括多边机构、多利益攸关方倡议、各公司以及公司网络。世界各地的许多倡议力求通过各种机制促进生活工资。例如，《联合国全球契约》最近推出了“更快前进”倡议，其中包含多国企业的自愿承诺，即到2030年向其员工支付生活工资，并制定在其供应链中实现生活工资的行动计划。<sup>3</sup> 另一个例子是，受2023年1月5日生效的欧盟企业可持续性报告指令管辖的公司，必须按照欧盟的可持续性报告标准，报告其在实现生活工资方面的进展。<sup>4</sup> 许多生活工资倡议依赖于生活工资基准，而这些基准往往是在未与工人组织和雇主组织协商的情况下确定的。在这种背景下，人们越来越强烈地期望劳工组织作为处理劳工和工资问题的主要联合国机构，应当在围绕生活工资的讨论中发挥主导作用。
3. 然而，到目前为止，劳工组织还未能发挥这一作用。劳工组织的各种重要文件都强调了生活工资概念的重要性。1919年通过的《劳工组织章程》序言呼吁“提供足够维持生活的工资”。1944年通过、后来被纳入《章程》的《费城宣言》确认，劳工组织有义务促进工资政策，“确保将进步的成果公平地分配给所有人，将维持最低生活的工资给予所有就业者和需要此种保护的人”。此后通过的各种劳工组织文件和宣言都重申了《劳工组织章程》和《费城宣言》中规定的权责。然而，仍然缺乏经三方商定的生活工资定义，劳工组织也没有提供有关如何在国家一级或供应链中落实生活工资概念的立场。

<sup>1</sup> 理事会文件 GB.349/INS/20。

<sup>2</sup> 劳工组织，《最低工资政策指南》，2016年。

<sup>3</sup> 联合国，“更快前进：生活工资”。

<sup>4</sup> 欧盟，《欧洲议会和理事会2022年12月14日(EU)2022/2464指令，修正关于公司可持续性报告的(EU)537/2014条例、2004/109/EC指令、2006/43/EC指令和2013/34/EU指令》，《欧盟公报》，L 322/15(2022)。

4. 关于生活工资的定义及落实生活工资的三方共识将加强劳工组织的能力，在工资政策(包括生活工资)方面向其三方成员提供支持，特别是通过促进社会对话以及在确定工资时应考虑的各种参数，包括工人及其家庭的需求和经济因素。这种三方共识还将使劳工组织能够履行其作为处理劳工和工资问题的主要联合国机构的权责，并加强其在工资政策(包括生活工资)问题上的全球权威。
5. 鉴于劳工组织对确定工资的深厚知识和理解，以及在工资相关问题上的长期技术援助历史，劳工组织能够很好地参与关于工资政策(包括生活工资)的全球讨论，并将这一讨论置于更广泛的框架内，即在考虑到工人及其家庭的需求和经济因素的情况下确定适足工资。本着这种精神，劳工局最近与工人组织和雇主组织协商，编写了一份题为《确定适足工资：生活工资问题》的简报，其中强调了在关于生活工资的讨论中应当考虑到的一些确定工资的良好做法。<sup>5</sup> 在一个发展合作项目的支持下，劳工组织也在开展一些研究，以便更好地理解生活工资和生活工资估计的概念。<sup>6</sup> 此外，在其关于最低工资的咨询工作中，劳工组织制定了一种可调整的方法来估计工人及其家庭的需求，这些需求可能与生活工资方面的讨论相关。<sup>7</sup>
6. 基于这项研究以及劳工组织开发的关于工资政策(包括生活工资)的工具和活动，劳工局建议召开一次关于工资政策(包括生活工资)的专家会议。这次会议将落实国际劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过的关于劳动保护的第二次周期性讨论决议，大会在该决议中呼吁劳工局“根据《2022 年关于就业的第三次周期性讨论的决议》，就生活工资的概念和估计开展经同行审评的研究以及应要求向成员国提供技术援助，并在此基础上向理事会提交一份建议，供其审议，以便就工资政策，包括生活工资，进行三方后续讨论”。这次会议将为劳工组织三方成员提供以下方面的机会：审议工资确定过程的主要原则，以及在确定适足工资的实践中应加以考虑的因素和参数，包括工人及其家庭的需求和经济因素；评估最近关于生活工资的倡议；就三方商定的生活工资定义提供指导；就生活工资在更广泛的工资确定过程中的作用提供指导；就生活工资倡议应遵循的工资确定过程的主要原则提供指导；就落实生活工资概念提供指导，包括如何将生活工资的概念和估计与对经济因素的考虑结合起来，作为确定适足工资过程的一部分。这次三方专家会议的成果将使理事会能够授权劳工组织加强其在工资政策(包括生活工资)问题上的全球领导作用。
7. 理事会 GB.349/INS/20 号文件就该会议的组成、议程和形式提出了建议。如果获得批准，专家会议将由现有经常预算和预算外资源供资。

---

<sup>5</sup> 劳工组织，《确定适足工资：生活工资问题》，劳工组织简报，2022 年。

<sup>6</sup> 在这方面，荷兰政府正在通过一个为期四年的发展合作项目支持劳工组织在这一领域的工作，该项目通过使用关于工人及其家庭的需求和经济因素的更好指标，促进确定适足工资。该项目纳入了为政府和社会伙伴开展的知识开发和能力建设活动，使其能够参与生活工资方面的讨论。

<sup>7</sup> 劳工组织，《估计工人及其家庭需求的方法》，2021 年。