

2024莫斯科 国际模拟 联合国

联合国亚洲及太平洋经济社会委员会〔亚
太经社会〕

专家报告



MSUMUN

保护东亚的最弱势群体的劳工权利



目录

前言.....	2
第一章 保护最弱势群体的劳工权利的现代议程	5
联合国机构的工作和公民参与的促进.....	10
第三章 解决问题的现代方法：国际计划、政府 战略和私人倡议.....	13
结语.....	15
资料来源.....	17
附录.....	19



前言

东亚作为世界上最具活力和多元化的地区之一，面临着许多社会经济挑战和机遇。该地区的特点是经济快速增长和市场竞争。然而，在这种动态背景下，人口中最脆弱的群体，特别是在劳动世界中，仍然处于不稳定的地位。这些群体包括移民、妇女、儿童、残疾人、少数民族、低工资工人和其他弱势群体。东亚对体面就业、安全工作条件和社会保护的权益局势日益加剧表示焦虑。

移民群体时常被迫在低薪部门工作，他们面临着不受监管的工作条件、不良的工作时间规定并剥削。不良教育及对其权利缺乏了解使他们特别容易受到伤害。妇女也是东亚的弱势群体。薪酬不平等、缺乏平等的职业发展机会，以及人们对女性工作场所的歧视等现象，都给

实现男女平等，使女性充分参与经济活动造成了障碍。残疾人在劳动力市场上也很难获得平等的机会。受教育机会的不平等、就业机会的限制以及对残疾人的陈规定型观念和偏见给他们的就业造成了困难。

此外，老年群体、少数民族群体也需要额外的劳工权利保护。劳动力市场对年龄和种族的歧视，限制了他们获得更多的机会。为了确保这些特殊群体的劳工权利得到保护，需要在立法层面采取措施，制定社会政策并由国家和非政府组织进行监管。东亚国家之间的合作和经验交流也有助于改善他们的工作条件并保护其权利。只有通过协调一致的努力，才能在保护劳工权利和改善东亚社会弱势群体的生活方面取得进展。

劳动权通常是一种经济权，也是一项重要的基本人权，因为其实现与



否关乎人

的基本生存。故其权利基础在于生存权，属于权利基本权体系中的社会权的子权利。劳动者合法权益保护的好坏实为一国对劳动者的人权关怀程度的风向标。因此，成为人权领域中单列的讨论范畴，也是各国劳动法和国际劳动法重点规制和优先保障的领域。

国际上工作权的概念最早明确提出于1948年联合国的《世界人权宣言》¹，根据《经济、社会、文化权利国际公约》第6条，工作权是劳动者的基本权利，其中第23条规定了工作权、结社自由、公正报酬、同工同酬、社会保障和公正良好的工作条件等原则。联合国于1966年通过该公约，各国都承认工作权，并应采取适当措施来保障每个人根据自己的意愿选择和接受工作的权利。为实现这一权利，缔约各国应

提供技术和职业指导与培训，并在保障个人基本政治和经济自由的条件下，实现经济、社会和文化的稳定发展以及充分的就业计划、政策和技术。

亚洲及太平洋经济社会委员会

(United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, 简称ESCAP)²是联合国系统中负责亚洲和太平洋地区经济和社会事务的机构之一。ESCAP进行研究，分析亚太地区的劳工市场趋势和问题。这些研究为决策制定提供了基础，帮助国家了解劳工权利面临的挑战。亚洲及太平洋经济社会委员会向亚太地区的国家提供法律和政策方面的建议，以改善劳工权利保护。这包括制定和改进劳工法律、政策和标准，确保劳工的基本权利得到尊重。委员会通过技术援助项目和培训活动帮助国家提高执法机构的能力，确保劳工法律得以有效

¹ 《世界人权宣言》75周年URL: <https://www.un.org/zh/observances/human-rights-day>

² 亚洲及太平洋经济社会委员会//ESCAP URL: <https://www.unescap.org/>



实施。这

也包括提高劳工和雇主组织的能力，使他们能够更好地代表劳工利益。

众所周知自20世纪五、六十年代以来东亚各国与地区都实现了不同程度的历史性崛起各国及地区从各自的历史和现实条件出发在收入分配与经济增长政策上作出了不同的战略选择特别是对本国社会性弱势群体的保障与救助呈现出特色各异的制度模式并经历了不断调整、补充、改革的过程。

第一章 保护最弱势群体的劳工权利的现代议程

劳动权利保护至关重要，因为它有助于创造公平和可持续的工作环境，为劳动者提供合理的工资和福利，并保护他们不受歧视和不公平待遇。保护劳工权利还有助于维护社会稳定，促进经济发展。尤其是在全球化和技术进步的背景下，保

护劳工权利变得更为重要。跨国公司和全球供应链的出现增加了劳工权益保护的复杂性，需要国际合作和共同努力来解决劳工权益问题。

只有通过建立完善的法律框架、监管机制和社会机制，才能有效地保护劳工的权益，实现公平和可持续的劳动关系³。

就业权是公民和劳动者的基本权利之一。农民工的就业权包括职业获得权、自由选择职业的权利和平等就业的权利。劳动报酬是劳动者通过付出劳动换取的物质利益，包括工资和其他合法的劳动收入。休息休假权是东亚国家宪法所规定的基本劳动权利，与劳动密切相关，确保劳动者有机会恢复劳动力并实现个人全面发展。职业安全权是农民工享有的保护其在劳动过程中生命安全和身体健康的权利。职业培训是指为了提高农民工在不同职业中所需的专业技能、业务知识和操作

³ 联合国人权报告：中国应对新疆发生的“严重侵犯人权行为”负责URL: <https://news.un.org/zh/story/2022/09/1108692>



技能而进

行的培训制度，包括就业前培训和就业后培训。社会保险权是农民工因暂时或永久丧失劳动能力或暂时失业时，在法律规定下享有物质援助的权利；社会福利权是指农民工依据国家制定的社会福利制度所享有的权利。请求劳动争议处理权是指农民工基于劳动关系存在，在与用人单位发生劳动争议时，有权要求有关部门进行处理。

在早期的人类社会中，劳动力主要用于农业生产。劳工的权益保护受限，工人通常处于弱势地位。到了18世纪末和19世纪初，工业革命的兴起带来了大规模的工业化生产。工人的工作条件恶劣，工时长且报酬低。到了19世纪末，劳工运动兴起，要求更好的工作条件和权益。1919年，国际劳工组织（ILO）成立，将劳工权益保护纳入国际议程。ILO制定了劳工权益的国际标准和条约。第二次世界大战结束后，国际社会开始更加关注劳工权益，

以防止类似于大萧条的经济危机再次发生。联合国成立，并在1948年的世界人权宣言中宣布"人权"包括劳工权益。工会和法律改革开始兴起，旨在改善劳工的状况。各国建立了法律框架，确保劳工的权益得到保护，包括最低工资、工时限制和劳动安全标准等。到了20世纪末和21世纪初，全球化导致了跨国公司和全球供应链问题，进一步复杂化了劳工权益的情况。国际组织和政府开始更加关注解决国际劳工权益问题，如儿童劳工、强迫劳工和不平等工资等问题。世界对于劳工权益保护的演变是一个不断发展的过程，受到社会、经济和技术变革的影响。国际组织、政府、工会和社会运动一直在努力确保工人的权益得到尊重和保护，以促进更加公平和可持续的工作条件。

国际上明确提出工作权的概念始于联合国1948年的《世界人权宣言》其第23条就规定了工作权、结社自由、公正报酬、同工同酬、社会保



障、公正

良好工作条件等原则⁴;联合国 1966年通过的国际人权两公约之一的《经济、社会、文化权利国际公约》(以下简称《经社文公约》)第 6条对劳动者的工作权这样规定:“一、本公约缔约各国承认工作权包括人人应有机会凭其自由选择并接受的工作来谋生的权利并将采取适当步骤来保障这一权利。二、本公约缔约各国为充分实现这一权利而采取的步骤应包括技术的和职业的指导 and 训练以及在保障个人基本政治和经济自由的条件下达到稳定的经济、社会和文化的发展和充分的生产就业的计划、政策和技术。”⁵可见从公约文字的通常意义的理解出发不难看出工作权即等同于上述第一种认识囊括了就业前、就业中和失业后的

权利集合体其内涵较广泛。ILO在 198年进一步明确界定 ILO制定的八个有关劳动权公约为核心劳动标准和工作场所的基本原则和权利从而进一步列举式地界定了劳动权的内涵即结社自由权、集体谈判权、消除一切形式的强迫劳动、禁止使用童工、消除雇佣和职业歧视、最低就业年龄等⁶这八大公约构成了 ILO 认定的最为重要的劳动权体系作为保障劳动权的底线由此可见国际劳动法上是将劳动权等同于工作权是个涵义非常广泛的概念其中的结社自由权、组织权和团结权既能覆盖工会也能包括政治党派是劳动者以公民身份要求政府予以保障的这其实便是《公民权利和政治权利国际公约》(the International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR))⁷的使命所在;而大量满足劳动者个体

⁴ 联合国《世界人权宣言》第二十三条

⁵ 《经济、社会及文化权利国际公约》(ICESCR) 第六条

⁶ 国际劳工组织工作中基本原则和权利宣言 (1998)

⁷ 公民权利和政治权利国际公约 (ICCPR) URL: <https://ccprcentre.org/ccpr-legal-framework>



物质需求

的劳动权诸如获取可以谋生的工资、公正而良好的工作条件、合理限制工时、同工同酬权、获取社会保障权等皆体现了《经济、社会文化权利国际公约》(the International Covenant on Economic Social and Cultural Rights (ICESCR))⁸ 的追求。国际劳动法文献一般称之为 workers' rights 或 labor rights 为便于同国际接轨国内的第一种认识和译名笔者认为是较为准确和妥当的。

为什么今天解决保护东亚最弱势群体的劳工权利问题如此重要？现代世界的发展是一个相互依存的过程，经济、政治和社会领域的进展不能被单独考虑。这使得监管和立法对劳动权益的保障变得更加复杂。首先，一些劳动权益的条款可能只是口头宣布，并没有足够的保障力度。尽管一些法律文件规定男女工人享有相等的工资，但在实际中，性别工资差距依然存在，缺乏

有效的执法和监管。法律通常规定了工人每周工作的最大时长和加班工资，但有时雇主可能通过合同或其他方式规避这些规定，导致工人长时间工作而无法得到相应的报酬。虽然法律设立了工伤保险制度，但某些雇主可能没有提供足够的保险或赔偿，使工人面临更大的风险。虽然也有失业保险制度，但一些国家可能覆盖范围不足，导致很多工人无法获得经济支持。需要特别指出的是，东亚地区在全球供应链中发挥着重要作用，所以劳工权益问题不仅影响东亚，还涉及国际贸易和全球劳工。提高劳工权益有助于改善全球供应链的可持续性和公平性。

东亚地区的局势非常不稳定，劳工权益保护问题的发展有很多前提条件。东亚地区经历了大规模的劳工迁移，包括跨国移民和农村劳工向城市的流动。这种迁移使许多工人处于脆弱地位，缺乏正规就业和社

⁸ 经济、社会和文化权利国际公约 (ICESCR) URL: <https://legal.un.org/avl/ha/icescr/icescr.html>



会保障。

许多工人在非正规劳工市场上工作，这些市场通常缺乏保护性法规，工资低，工时长，工作条件恶劣。女性劳工常常面临性别歧视，包括不平等的工资、有限的职业机会和更多的家庭责任，使得她们成为最脆弱的劳工群体之一。一些地区仍存在儿童劳工问题，儿童可能被迫从事危险工作而没有得到适当的保护。许多劳工从事低薪行业的工作，他们的工资可能无法满足生活需求。此外，不稳定的工作条件，如临时工、合同工和非正式工作，使劳工难以计划未来。

玻璃天花板概念是劳工权益保护问题的一部分。东亚地区被视为职场性别歧视的传统表现地。这主要有两个原因：

- 1) 该地区长期以来根深蒂固地按性别划分劳动责任；
- 2) 大多数国家受到儒家思想和孝道思想的影响。例如，在中华人民共

和国，玻璃天花板指的是女性在职场上占据次要地位，而且薪酬往往低于承担相同职责的男性。

人们普遍将工作领域分为“男性”（银行、法律、经济等领域）和“女性”（翻译、外国文学、照顾孩子），受过技术教育的女性往往被视为勇敢进入“别人领域”的人。在就业时，大学毕业生面临这种竞争，他们更容易选择留在学校继续攻读研究生或前往欧美高等教育机构。

为了促进性别平等，中国有一家致力于妇女权益的组织。与许多东亚国家不同，中国没有各种各样的这类组织。中国有一个大型组织，即中华全国妇女联合会（ACWF），成立于1949年。与此同时，在日本有日本妇女选民联盟、妇女行动网络和国家妇女教育中心；在韩国有关韩国大学妇女协会和韩国全国母亲协会等。



世界妇女

联合国将打击对妇女的家庭暴力作为其主要关注点。根据中华全国妇女联合会2010年的一项研究，中国每年约有25%的妇女遭受家庭暴力。这个问题直接影响女性工人的工作能力，导致她们的劳动生产率下降和出勤率下降。因此，中国于2016年3月通过了第一部反家庭暴力法，并于2017年开始实施。世界妇女联合会和中国政府的合作行动是保护妇女权益的综合措施，但即便如此，也不能完全消除性别不平等。为了消除中国的歧视，女性必须与既定的刻板观念和传统进行斗争，其中一个显著例子就是女性军队服役人数的增加。

联合国机构的工作和公民参与的促进

联合国旨在通过多项国际公约保护和促进全球范围内包括东亚在内的劳工权利。国际劳工组织是联合国的一个专门机构，负责制定和通过劳工领域的法规，包括一系列保护

劳工权利的公约和建议，例如同工同酬、结社自由和集体代表权、防止歧视和童工等。《工作场所原则和权利宣言》是1998年由联合国大会通过的，规定了工作场所的基本原则和权利，如结社自由和集体谈判、禁止强迫劳动和歧视等。国际劳工组织的第87号公约（1948年）规定了工人和雇主组建和自由加入行业协会的权利，以及集体代表权和谈判权。第100号公约（1951年）确保男女同工同酬，并考虑到工作的同等价值。第138号公约（1973年）确定了可接受的最低就业年龄和义务教育提供。而2006年联合国大会通过的《残疾人权利公约》是联合国首部保护残疾人权利和推动残疾人保障事业发展的公约。

联合国亚太经济社会委员会

（ESCAP）是联合国的区域机构，旨在协助亚太地区国家合作促进社会和经济的发展。ESCAP采取了多项措施以保护弱势群体的劳工权利。具体工作包括通过研究和数据收集



了解亚太

地区不同群体的劳工权益状况，尤其是处于劳动力市场边缘的弱势群体，如妇女、年轻人、残疾人和农村工人。ESCAP向亚太地区国家提供政策建议，旨在改善劳工权益保护。这包括制定更具包容性和平等的劳动法律和政策，确保所有工人享有基本权益。

ESCAP提倡亚太地区国家采取和加强与劳工权利相关的法律，例如最低工资、工时和安全健康法规。这些法律旨在确保工人在工作中获得公正的报酬、合理的工时和良好的工作条件，以保护他们的基本权益。

此外，ESCAP支持政府改进法律法规，使其与国际劳工标准一致。这意味着国家法律应符合国际劳工组织（ILO）的标准，以确保全方位保护劳工权益。其中包括防止童工，保护妇女工人的权益，以及维护工会自由。

ESCAP还通过提供政策建议和支持帮助国家加强法律执行和监督。这包括确保有足够的执法机构和程序，以确保法律得到有效实施，并对违规行为进行追踪和制裁。

此外，ESCAP鼓励国际合作，共同应对跨国问题，特别是劳工权益问题。通过与国际劳工组织（ILO）等组织合作，ESCAP促进了国际标准的采纳和实施，从而加强了全球范围内劳工权益的保护。

ESCAP通过采取多项法律和政策措​​施，致力于保护亚太地区劳工的权益，以确保他们享有基本权益。这些努力有助于创造更加公平、和谐和可持续的劳动市场，同时也符合全球可持续发展目标中的社会公平和体面工作的要求。

举例来说，2013年4月，ESCAP举办了一场关于“改善东亚和太平洋地区劳工立法”的研讨会，政府和劳工代表参与了讨论，探讨了保护劳工权益的相关问题。2015年12月，ESCAP与该地区的商界进行了磋



商，讨论

了实施改善劳动条件和遵守劳工标准的社会项目的重要性。ESCAP定期发布有关东亚国家劳工权益和劳动条件的摘要和报告，为政府提供改进劳动立法和政策以符合国际标准的建议。这些例子表明，ESCAP与该地区的政府和商界合作，推动劳工权益的发展并实施相应的政策和措施。

在中国，作为东亚地区之一，存在着一些劳工权益问题。城市新移民由于身份属性的特殊性，处于一个边缘地位，既不属于农村也不属于城市。他们既不能享受农村的相关扶持政策，也不能享受与城市居民相同的权益。尽管中国经济不断发展并完善各项社会政策，对城市新移民的劳动就业权益进行了日益全面的保障，但仍存在许多问题。中国城市新移民的劳动就业现状主要表现为以下几个方面：

1.城市新移民受到严重的就业歧视。就业歧视问题严重限制了城市新移民在城市流动时劳动力资源的有效配置，造成了一些劳动力资源的浪费。在中国，就业歧视受到历史制度因素的深刻影响，城乡二元户籍制度成为城市新移民无法逾越的身份障碍。城乡二元体制导致劳动力市场出现体制内外职业身份的差异化。尽管市场经济体制允许城市新移民自由流动，但就业问题仍然受农村户籍的影响，限制了他们实现自主就业的灵活性和充分性。再加上年龄和受教育程度不高等客观因素的影响，就业歧视问题使这一群体无法实现广泛的就业。

2.城市新移民的就业选择性有限，大部分只能从事低收入的工作。尽管近年来城市新移民的就业状况有所改善，但他们很难进入高薪行业。相对于城市居民群体来说，城市新移民所从事的工作多数是体力劳动，不要求高专业素质，这也限制了他们专业能力的提升。此外，



城市新移

民的工资待遇较低，与城镇居民相比存在差距。

3. 城市新移民的教育水平较低，缺乏专业技能培训。尽管城市新移民的文化程度有所提高，但增长速度缓慢。总体而言，城市新移民的文化水平相对较低，难以满足中国经济结构转型对人才的需求，从而增加了他们的失业风险。此外，城市新移民在非农职业技能培训方面的比重有所降低，这导致他们对新工作技能和知识的吸收速度较慢，使得他们的工作不仅工资低，而且存在一定的危险性。

第三章 解决问题的现代方法：国际计划、政府战略和私人倡议

国际计划是一种跨国合作的方法，旨在解决保护东亚劳工权利问题。此类计划通常由国际组织、非政府组织和国际工会等合作伙伴共同推动。国际计划的重要组成部分可包括：

- 推广国际劳工标准：国际计划鼓励东亚国家采纳和实施国际劳工组织（ILO）制定的标准，如工时、薪酬、工作条件和工会自由等。
 - 技能培训和能力建设：通过国际计划，劳工组织可以提供技能培训和能力建设项目，帮助劳工提升就业技能和权益保护能力。
 - 监测和报告：国际计划通常设有监测和报告机制，追踪劳工权益改善情况，并提供有关违规行为的信息。
 - 多利益相关者合作：国际计划鼓励政府、企业、工会和民间组织等多方合作，共同解决劳工权益问题。
- 政府战略在保护劳工权益方面起着关键作用。现代方法包括：
- 立法和政策制定：政府应制定和修改劳工法律和政策，确保劳工权益得到充分保护，如确保最低工资、合理工时和安全健康条件等。
 - 执法和监管：政府需建立有效的执法和监管机制，确保企业遵守劳工



法规，并

对违规行为进行制裁。

- 促进对话：政府可促进雇主、工会和工人之间的对话和谈判，解决争议和改善劳工权益。

私人倡议是企业和社会责任组织主动采取的行动，以改善劳工权益。

其中一些现代方法包括：

- 企业社会责任（CSR）：企业可以采取CSR措施，确保供应链中的劳工得到公平待遇，关注他们的权益、工资、工时和工作条件等方面。

- 供应链透明度：企业可以提高供应链的透明度，追踪产品的生产过程以及劳工权益情况，以能够及时采取相应措施。

- 工人权益倡导组织：私人倡议可以包括工人权益倡导组织，通过倡导和公开揭示问题，帮助改善劳工的权益状况。

联合国亚洲及太平洋经济社会委员会（简称亚太经社会，英文为United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific, ESCAP⁹）前身为“亚洲和远东经济委员会”，于1947年在上海成立，1949年迁址泰国曼谷。1974年该组织改称现名，为联合国经社理事会下属5个区域经济委员会之一。ESCAP现有53个成员，包括中国等东亚国家，东南亚、南亚、中亚、南太，以及俄罗斯、土耳其、伊朗等国和美国、英国、法国、荷兰等，还有9个准成员，包括中国香港、中国澳门以及一些太平洋岛国和地区等。最高决策机构是部长级年会，每年定期举行。

2021年4月26日至27日，ESCAP举办了第77届年会，采用了视频方式进行。年会的主题是“通过区域合作推动亚太地区危机后的更好重建”。年会通过了主题决议，呼吁亚太各国

⁹ 联合国亚洲及太平洋经济社会委员会URL: https://www.fmprc.gov.cn/web/wjb_673085/zjzg_673183/gjjjs_674249/gjzzyhygk_674253/lhgyzjtpyjshwyh_685196/gk_685198/



坚持多边

主义，加强区域团结与合作，共同应对新冠肺炎疫情，实现重建工作。

而在2023年5月15日至19日，ESCAP将在泰国曼谷以线上线下结合的方式举办第79届年会。该年会的主题是“加速亚太气候行动促进可持续发展”。年会将通过主题决议呼吁各成员国加强国际合作，积极采取行动应对气候变化。年会还将审查

《2030年可持续发展议程》的执行情况，充分肯定各国在低碳转型方面所采取的措施，并强调推进亚太地区的可持续发展。

ESCAP鼓励东亚地区国家加强与国际劳工组织（ILO）的合作，以确保国际劳工标准得到遵守和执行。这包括努力实现最低工资、工时和工作条件等方面的国际标准。ESCAP还鼓励东亚地区国家制定和修改相关法律和政策，以确保充分保护劳工权益。这包括确保法律适用于供

应链中的所有工人，包括临时工和非正式工人。ESCAP支持国家建立更强有力的执法和监管机制，以确保企业遵守劳工法规，并对违规行为进行制裁。这还包括加强劳工检查和监测。ESCAP支持工人和工会的权益，倡导工人进行集体谈判和自由组织。这有助于改善工人在谈判和工资方面的地位和能力。

ESCAP鼓励私营企业采取企业社会责任（CSR）措施，确保供应链中的劳工权益得到尊重。这包括关注供应链的透明度、工时和工作条件。ESCAP还支持技能培训和教育项目，以提高劳工的就业机会和维权能力。这有助于提高劳工的就业竞争力。

综合来看，为了保护东亚地区劳工的权益，ESCAP已经采取了多种综合性措施。这些措施包括加强国际合作、制定和实施政府政策和法规、加强监管和执法力度、推动工会自由、促使私人企业参与，并提供技能培训。通过综合运用这些方



法，

ESCAP致力于确保东亚地区劳工的权益得到充分保护，实现社会经济的可持续发展，并推动全球可持续发展目标的实现。

结语

东亚地区的特点是经济快速增长和市场竞争。然而，人口中最脆弱的群体，特别是在劳动世界中，仍然处于不稳定的地位。东亚对体面就业、安全工作条件和社会保护的权利局势日益加剧表示焦虑。移民群体时常被迫在低薪部门工作，他们面临着不受监管的工作条件、不良的工作时间规定并剥削。不良教育及对其权利缺乏了解使他们特别容易受到伤害。妇女也是东亚的弱势群体。薪酬不平等、缺乏平等的职业发展机会，以及人们对女性工作场所的歧视等现象，都给实现男女平等，使女性充分参与经济活动造成了障碍。残疾人在劳动力市场上也很难获得平等的机会。受教育机

会的不平等、就业机会的限制以及对残疾人的陈规定型观念和偏见给他们的就业造成了困难。老年群体、少数民族群体也需要额外的劳工权利保护。劳动力市场对年龄和种族的歧视，限制了他们获得更多的机会。为了确保这些特殊群体的劳工权利得到保护，需要在立法层面采取措施，制定社会政策并由国家和非政府组织进行监管。东亚国家之间的合作和经验交流也有助于改善他们的工作条件并保护其权利。只有通过协调一致的努力，才能在保护劳工权利和改善东亚社会弱势群体的生活方面取得进展。

因此，联合国亚洲及太平洋经济社会委员会将继续开展促进禁止酷刑，保护公民权利的工作，并同时促进联合国所有会员国之间的包容性、多利益攸关方和可信赖的对话，以及在联邦、区域和地方各级的行为，这不仅涉及国家当局，也涉及着民间的社会机构。

资料来源

1. 亚洲及太平洋经济社会委员会 (UNESCAP) URL: <https://sdgs.un.org/un-system-sdg-implementation/economic-and-social-commission-asia-and-pacific-unescap-24510>
2. SLOCAT PARTNERSHIP//亚洲及太平洋经济社会委员会 URL: <https://slocat.net/650-2/>
3. 亚洲及太平洋经济社会委员会 (亚太经社会) 执行秘书 URL: <https://www.un.int/pm/executive-secretary-economic-and-social-commission-asia-and-pacific-escap>
4. 亚洲及太平洋经济社会委员会 (亚太经社会) 官方网站 URL: <https://www.unescap.org/our-work>
5. ESCR-net//第5节: 《经济、社会、文化权利国际公约》的背景信息 URL: <https://www.escr-net.org/resources/section-5-background-information-icescr>
6. 《世界人权宣言》75周年 URL: <https://www.un.org/zh/observances/human-rights-day>
7. 亚洲及太平洋经济社会委员会//ESCAP URL: <https://www.unescap.org/>
8. 联合国人权报告: 中国应对新疆发生的“严重侵犯人权行为”负责 URL: <https://news.un.org/zh/story/2022/09/1108692>
9. 联合国《世界人权宣言》第二十三条 URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
10. 《经济、社会及文化权利国际公约》(ICESCR) 第六条 URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml
11. 国际劳工组织工作中基本原则和权利宣言(1998) URL:

[https://www.un.org/zh/
observances/work-safety-day](https://www.un.org/zh/observances/work-safety-day)

12. 公民权利和政治权利国际公约

(ICCPR) URL: [https://
ccprcentre.org/ccpr-legal-
framework](https://ccprcentre.org/ccpr-legal-framework)

13. 经济、社会和文化权利国际公

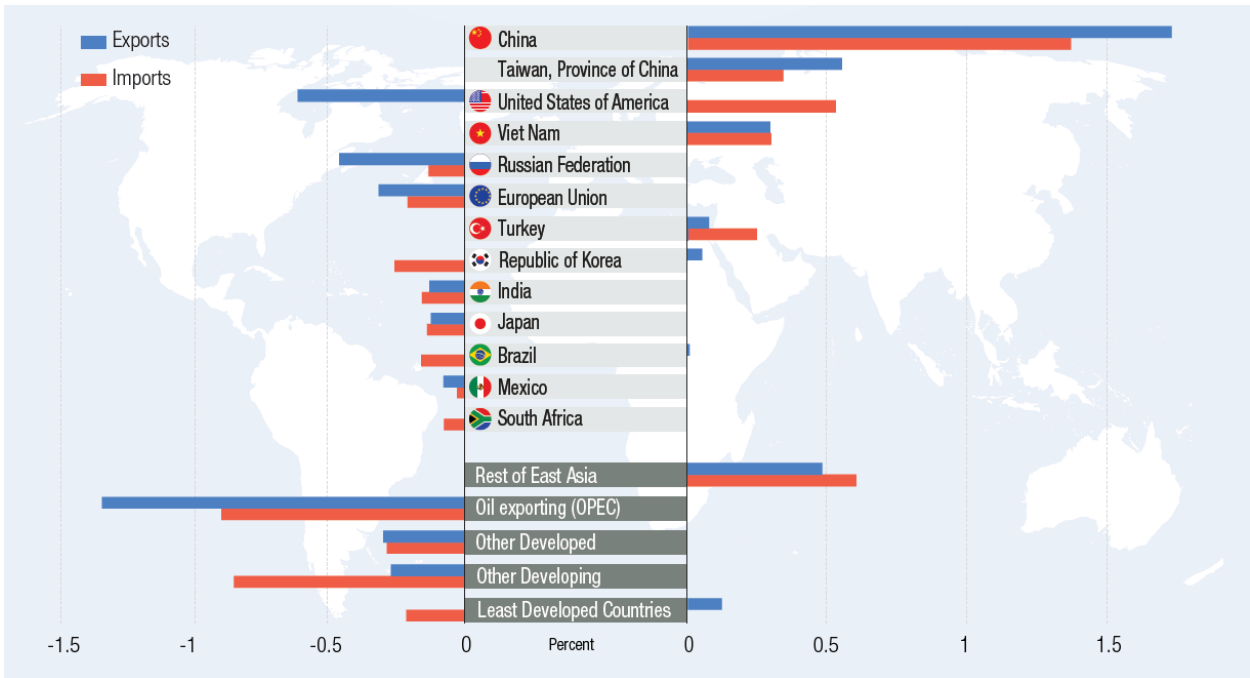
约 (ICESCR) URL: [https://
legal.un.org/avl/ha/icescr/
icescr.html](https://legal.un.org/avl/ha/icescr/icescr.html)

14. 联合国亚洲及太平洋经济社会

委员会URL: [https://
www.fmprc.gov.cn/web/
wjb_673085/zzjg_673183/
gjjs_674249/
gjzzyhygk_674253/
lhgyzjtpyjshwyh_685196/
gk_685198/](https://www.fmprc.gov.cn/web/wjb_673085/zzjg_673183/gjjs_674249/gjzzyhygk_674253/lhgyzjtpyjshwyh_685196/gk_685198/)

附录

图号一



全球市场份额变化

资料来源：贸发会议根据国家统计数据进行的计算

注：估算基于 2019 年至 2020 年的变化, 组统计数据是汇总的



MSUMUN

秘书处

地址:

119991, Moscow, GSP-1,
Leninskie Gory

联络资料:

vk.com/msumun

info@msumun.ru

<http://www.msumun.ru/ru>