



理 事 会

第 352 届会议，2024 年 10 月 28 日至 11 月 7 日，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

计划、财务和行政管理分项

日期：2024 年 10 月 7 日

原文：英文

第二项议程

2026-2027 两年期计划和预算草案预览

文件目的

提请理事会就有关《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》的初步内容发表意见，并就劳工局向理事会第 353 届会议(2025 年 3 月)提交草案提供指导意见。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：全部。

政策影响：理事会的指导意见将为总干事的《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》编制工作提供指引。

法律影响：无。

财政影响：《2026-2027 两年期计划和预算》。

需采取的后续行动：理事会将在 2025 年 3 月会议上审议总干事的《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》。

作者单位：战略规划与管理司(PROGRAM)。

相关文件：《2024-2025 两年期计划和预算》；理事会文件 GB.350/PFA/1(Rev.1)、GB.352/INS/21/1、GB.352/INS/3/1、GB.352/INS/3/2、GB.352/INS/4、GB.352/PFA/1、GB.352/PFA/3、GB.352/PFA/9。

► 目 录

	页次
缩略语	5
I. 导 言	7
II. 通过体面劳动加快实现社会正义的计划	8
制定政策成果目标	10
巩固和调整	10
更加重视数字化	10
制定政策一致性成果目标	10
制定保障性成果目标	11
III. 政策成果目标	12
成果目标 1：促进社会正义的强有力现代化规范行动	12
战 略	12
2026-2027 年劳工组织的工作重点	13
成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员，有成效的社会对话 和劳动力市场的良好治理	17
战 略	17
2026-2027 年劳工组织的工作重点	19
成果目标 3：使充分的生产性就业成为实现社会正义的途径	22
战 略	22
2026-2027 年劳工组织的工作重点	24
成果目标 4：以可持续企业、竞争力和生产力增长带动体面劳动	28
战 略	28
2026-2027 年劳工组织的工作重点	29
成果目标 5：性别平等和所有人的机会与待遇平等	33
战 略	33
2026-2027 年劳工组织的工作重点	34

成果目标 6：为所有人提供劳动保护	37
战 略	37
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	38
成果目标 7：全民社会保护	41
战 略	41
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	43
成果目标 8：用数字化促进体面劳动和社会正义	45
战 略	45
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	46
IV. 政策一致性成果目标	49
成果目标 9：通过正规化、公正过渡、供应链和危机管理，采取统筹协调的 行动实现体面劳动.....	49
战 略	49
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	50
成果目标 10：加强政策一致性，扩大社会正义行动.....	53
战 略	53
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	54
V. 保障性成果目标.....	57
保障性成果目标 A：加强知识、传播、伙伴关系和平台，促进创新和能力发展.....	57
战 略	57
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	58
保障性成果目标 B：改善治理和监督	60
战 略	60
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	61
保障性成果目标 C：高成效、高效率、注重成果和透明的管理	63
战 略	63
2026-2027 年劳工组织的工作重点.....	63
VI. 下一步工作.....	66

► 缩略语

人工智能	人工智能
金砖国家	巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非
体面劳动国别计划	体面劳动国别计划
雇主和企业会员组织	雇主和企业会员组织
劳工统计学家大会	国际劳工统计学家大会
劳工组织/美洲职业培训中心	劳工组织/美洲国家间职业培训知识发展中心
劳工统计数据库	国际劳工组织劳工统计数据库
国际电联	国际电信联盟
《三方原则宣言》	《关于跨国企业和社会政策的三方原则宣言》
中小微企业	中型、小型和微型企业
职业安全与卫生	职业安全与卫生
可持续发展目标	可持续发展目标
三方工作组	标准审议机制三方工作组
都灵中心	国际劳工组织国际培训中心
联合国	联合国
教科文组织	联合国教育、科学及文化组织

► I. 导 言

1. 《2026-2027 两年期计划(草案)》旨在加速促进社会正义的变革行动，推动生产性就业，确保在一个既呈现惊人进步又蕴含持久挑战的世界中使人人享有体面劳动。在全球范围内，劳动力市场和就业率已经回升至新冠疫情之前的水平，但仍有数十亿人，特别是在发展中国家，在为获得适足的生计和体面的劳动条件而奋斗。
2. 不断变化的全球化格局、地缘政治角逐、技术进步、气候变化和人口结构的改变，既带来了前所未有的增长和创新机遇，也蕴藏着不平等加剧的风险。这些变革要么改善人们的生活，要么加剧贫困、歧视和排斥。全球到 2030 年实现可持续发展目标的承诺仍然坚定不移，而进展却裹足不前。如今，加快行动步伐比以往任何时候都更加迫切。追求社会正义是人类的普遍愿望，全球社会正义联盟捍卫社会正义，将多边体系中各个国家和合作伙伴汇聚在一起。实现这一愿望，对于恢复公众对全球和各国机构的信心、确保人人享有公平和可持续的发展至关重要。
3. 本草案是根据《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》¹ 制定的，并旨在将其付诸实施，而该《战略规划》为劳工组织迈向 2030 年这一关键的里程碑规划了路径。《战略规划》以《国际劳工组织章程》和四项具有里程碑意义的宣言² 为基础，憧憬劳工组织通过在下列方面增强三方成员和合作伙伴的能力，成为重构建立在人人享有社会正义和体面劳动基础上社会契约的一座灯塔：
 - 在国际劳工标准、社会对话和三方机制的基础上，加强包容和有效的劳动治理机制；
 - 加强促进充分、生产性和自由选择的就业以及促进体面劳动的可持续企业的战略；
 - 加强工作中的平等和保护；
 - 确保政策的连贯性以及企业和工人在经历劳动世界的结构转型时的公平过渡。
4. 《战略规划》强调了在这些优先事项方面取得进展所需的变革杠杆力量，包括加强劳工组织在社会正义和体面劳动方面的领导地位和伙伴关系；加强知识管理、外联和能力发展；以及改善资源管理以取得最大成果。
5. 草案以劳工大会和理事会通过的决议和决定中的承诺为框架，实现了与《战略规划》的对接。草案纳入了将于 2026 年和 2027 年持续开展的与生物危害和平台经济有关的标准制定进程，考虑到对以往计划实施情况的评估建议和其中的经验教训，反思了强有力的发展合作方法，而发展合作对于根据三方成员的需求和优先事项为其提供支持是不可或缺的。草案还旨在确保劳工组织有能力发挥领导作用，落实主要全球峰会的成果，特别是将于 2025 年举行的第二次社会发

¹理事会文件 GB.352/PFA/1。

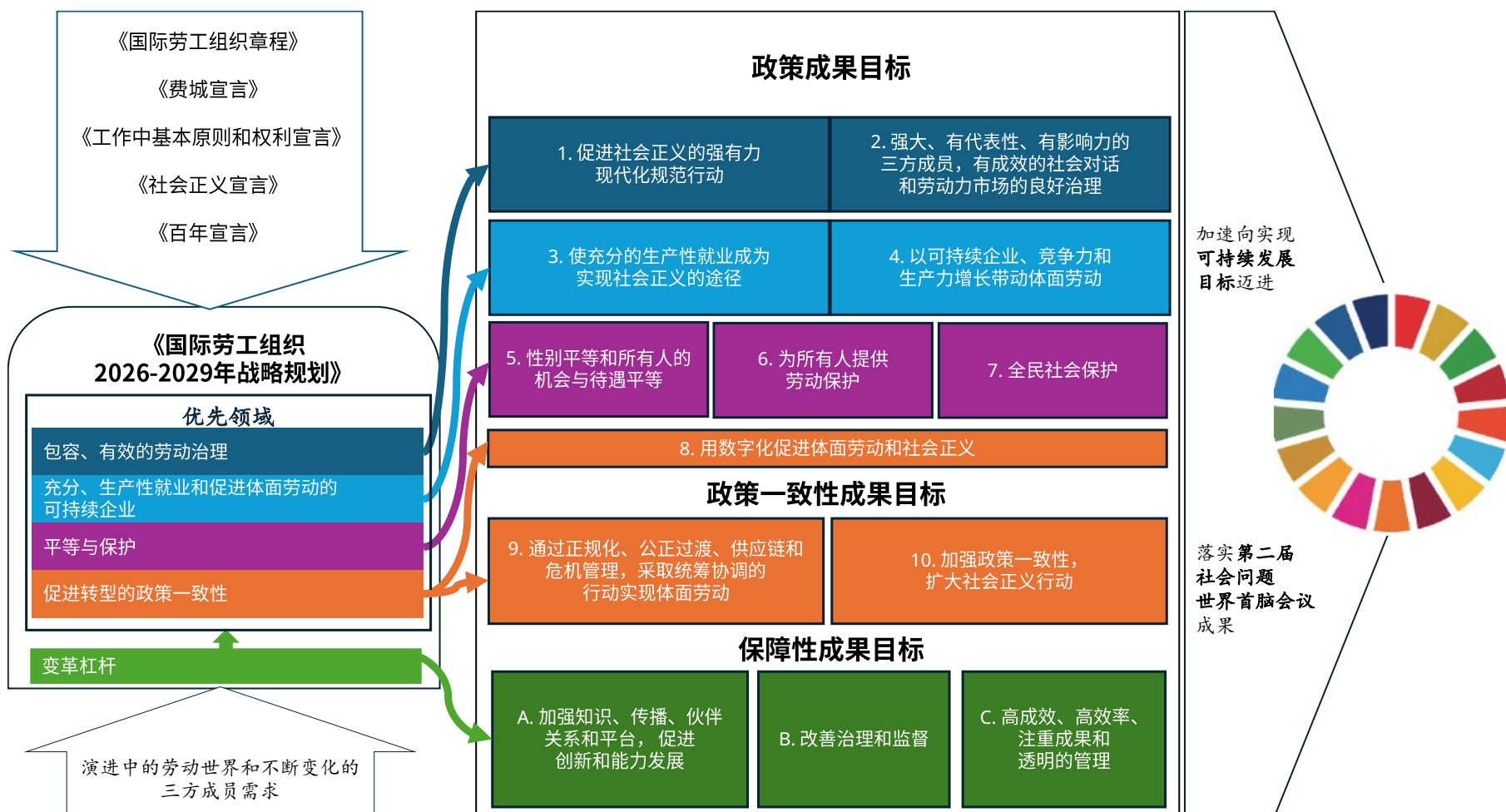
² 关于国际劳工组织的目标和宗旨的宣言(即《费城宣言》)(1944 年)、经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》、经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》以及《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》。

展问题世界首脑会议的成果，以及与劳动世界有关的其他政府间进程的成果。透过全球社会正义联盟，这一领导作用旨在加快达成可持续发展目标的进展，确保政策的一致性，并通过体面劳动扩大全球社会正义的势头，从而加强国际合作和对三方成员的支持。

► II. 通过体面劳动加快实现社会正义的计划

6. 《战略规划》的四个优先领域体现了新社会契约的宏伟愿景。这些优先事项为一项由八项政策成果目标、两项政策一致性成果目标和三项保障性成果目标构成的综合计划奠定了基础(见图)。

► 图.《2026-2027 两年期计划(草案)》框架



制定政策成果目标

7. 在批准《2024-2025 两年期计划和预算》的过程中，理事会为确定该两年期政策成果目标的方向、范围和内容提供了广泛的指导。这些成果目标在 2026-2027 两年期仍然具有现实意义。因此，草案在迄今为止取得的进展的基础上，并根据采取果断和紧急行动的需要做出了调整，以推动追求社会正义，应对新出现的挑战，增强劳工组织的影响力并取得影响范围更大的成果。特别是，草案加快了劳工组织对所有成员国的支持步伐，以响应劳工组织《关于劳动世界的未来百年宣言》(2019 年)中“应对与工作数字化转型相关的劳动世界中的挑战和机遇”的呼吁。

巩固和调整

8. 在借助《2024-2025 两年期计划》所产生势头的基础上，政策成果目标 1 至 7 旨在支持三方成员制定和调整政策，以促进社会正义和创造体面劳动，并应对与《体面劳动议程》相关的长期存在和新出现的挑战。
9. 实现这些成果目标的战略已纳入近几届劳工大会通过的结论的后续行动中，特别是关于工作中基本原则和权利、照护经济、向环境可持续的经济和社会公正过渡、高质量学徒制、劳动保护以及工作场所的暴力和骚扰等问题的结论。该战略还强化了制定有利于生产力增长和可持续企业体面劳动的全面就业政策框架的行动。所有这些成果目标的核心是采取有针对性的措施，促进性别平等，满足弱势群体的独特需求，这一群体往往面临原因多重和相互交叉的排斥和歧视。

更加重视数字化

10. 技术变革，特别是数字化，正在重塑劳动世界，创造新的企业和工作岗位，但也对工作质量和就业关系产生影响，有可能使部分劳动力落在后面。由于认识到加强劳工组织在这一主题领域工作的迫切需要，草案包括了一项新的政策成果目标 8，其目的在于确保数字化转型不仅具有公平性和包容性，而且成为一支为所有人创造体面劳动的强大力量。
11. 实现这一成果目标的战略旨在加强劳工组织在数字化转型方面的知识库，增强劳工组织的内部能力，向三方成员提供协调的服务和有力的支持，帮助它们应对劳动世界中迅速发展的数字化和技术进步形势。该战略基于以往两年期启动的研究和倡议，并考虑到正在进行的规范和政策进程，包括劳工大会关于平台经济体面劳动的讨论和 2024 年 9 月未来峰会通过的《全球数字契约》。

制定政策一致性成果目标

12. 若要在基于社会正义和体面劳动的新社会契约方面取得可持续进展，就需要众多利益攸关方的参与，并制定协调一致的政策方针。这还需要加强对多边主义的信任，增进团结，以加快实施《2030 年可持续发展议程》(《2030 年议程》)，并有效落实与劳动世界有关的全球峰会成果。
13. 草案中的两项政策一致性成果目标(成果目标 9 和 10)旨在加强劳工组织内部和与其他多边组织之间的协调努力。通过促进协同增效，这些成果目标旨在全球、区域和国家层面产生更有影响力和更可持续的效果。

14. 劳工组织在该领域的行动对于通过以下方式推进实现所有政策成果目标至关重要，并将着眼于：
- 在正规化、公正过渡、供应链和危机应对等方面，向三方成员提供协调、综合、有实据的多方面支持，包括通过巩固 2024-2025 两年期确定的优先行动计划；
 - 促进对社会正义和体面劳动在更新社会契约和实现可持续发展领域的重要作用的共同理解，推动多边体系内的一致行动，并通过全球社会正义联盟以及全球论坛和“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”（“全球加速器”）等主要多利益攸关方倡议中的战略宣传，加强对三方成员优先事项的支持。
15. 关于这两项成果目标的建议借鉴了在实施《2024-2025 两年期计划和预算》中吸取的经验教训。它们强调，在多边层面实现政策一致性和改善交叉政策领域的协调，需要独特的战略和具体的衡量标准，以准确衡量成功与否。一项侧重以多边行动促进政策一致性的专项成果目标将进一步提高劳工组织努力快速实现可持续发展目标的关注度、协调性和影响力。为此，将根据第二次社会发展问题世界首脑会议的成果，推行新社会契约，借助全球社会正义联盟的力量和推进“全球加速器”倡议加以落实。

制定保障性成果目标

16. 为了依照《2026-2029 年战略规划》中概述的杠杆，实施具有影响力的政策变革和成果计划，拟议的三项保障性成果目标(A、B 和 C)旨在巩固劳工组织在将社会正义作为全球目标领域的领导地位。这些成果目标将劳工组织定位为与劳动世界相关的所有问题的知识和宣传卓越中心，同时提高治理、监督和管理程序及做法的效率和效力。2026-2027 两年期草案借鉴了以往的战略，还参考了“联合国 2.0”³ 倡议。这些旨在将劳工组织转变为一个更敏捷、更多样、反应更迅速和更有影响力的组织。数据专业知识、创新、数字化、战略远见和行为科学将成为这一转变的推动力。

³ “联合国 2.0” 是联合国的一项倡议，旨在加强在数据、数字、创新、前瞻和行为科学(“变革五要素”)方面的组织专业知识和文化。

► III. 政策成果目标

成果目标 1：促进社会正义的强有力现代化规范行动

战略

17. 制定、宣传、批准和监督国际劳工标准依然是劳工组织的基本使命。劳工组织的规范性行动是通过以人为本方式借助体面劳动促进社会正义的基础，因此也是新社会契约愿景的核心。
18. 为了加快可持续发展的步伐，劳工组织将使三方成员能够全面遵守所有促进和保护工作中人权的文书。根据劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于工作中基本原则和权利第三次周期性讨论的结论，并根据经 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》后续行动下审查年度报告所获得的国家信息，劳工组织将向三方成员提供支持，以应对结社自由和集体谈判所面临的威胁，这些威胁损害了健全的劳资关系，加剧了童工劳动、强迫劳动、歧视和危险工作条件的风险。劳工组织将努力提高人们对工作中基本原则和权利在提高生产力、包容性增长、创造就业和向正规化转型方面的核心作用的认识。
19. 为确保国际劳工标准继续顺应各国政府、工人和雇主目前所面临的形势，劳工组织将继续支持标准审议机制三方工作组正在开展的工作，并将加强对三方成员的支持，将理事会的所有决定纳入国家、地区或行业战略以及合作框架中确定的发展优先事项。
20. 一个权威的监督系统将推动对国际劳工标准的遵守。劳工组织将推动完成理事会关于加强监督系统的工作计划，并为现代化报告制定简化安排。在国家一级，劳工组织将继续提供援助，支持根据监督意见有效实施标准，包括在行业层面，以及通过加强社会对话机制解决规范性纠纷。
21. 劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过的《关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的决议》的后续措施⁴以及劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于工作中基本原则和权利的第三次周期性讨论的决议及关于体面劳动和照护经济的决议的后续措施⁵，将指导可能的规范行动，支持人口、环境和数字转型，促进体面劳动和社会正义，包括通过旨在为所有人提供更有效的劳动保护和社会保障的改革。将特别关注性别平等和促进国际劳工技术标准的实施，以保护弱势群体和面临排斥和歧视的人们，尤其是非正规经济部门的劳动者、面临暴力和骚扰风险的劳动者、残疾人、照护工作者(包括移民工人和家政工人)、土著人民以及渔民和海员。
22. 如果关于预防生物危害因素和平台经济体面劳动的新标准获得通过，将积极予以推行。将进一步探索规范性和非规范性备选方案，以利用技术进步或全球经济治理带来的好处并应对可能出现的挑战，包括作为于 2024 年举行的未来峰会和将于 2025 年举行的第二次社会发展问题世界

⁴ 理事会文件 GB.349/INS/3/3。

⁵ 理事会文件 GB.352/INS/3/1 和 GB.352/INS/3/2。

首脑会议成果的后续行动。劳工组织还将继续支持三方成员甄选列入劳工大会议程的标准制定项目。

23. 劳工组织将利用全球社会正义联盟加强以国际劳工标准为重点的联盟和行动。在维护劳工组织三方合作做法的同时，将扩大与联合国发展系统和人权机制、其他多边组织、寻求加强劳动保护和社会保障政策的国际金融机构、支持贸易促进可持续发展的发展伙伴(特别关注从“最不发达国家”地位毕业的成员国)以及区域或国家人权机构的伙伴关系。劳工组织还将提供支持，将工作中的劳工权利纳入企业一级的尽职调查政策和实践。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 1.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力

24. 劳工组织将继续支持成员国在政府与社会合作伙伴协商的基础上，在考虑到可持续企业的需要和充分尊重主权决定的情况下，推动批准保护工人的国际劳工标准。还在考虑到各国国情和发展优先事项的情况下，该战略旨在根据劳工组织治理机关确定的战略方向和机构优先事项，提高三方成员作出和履行与标准有关的承诺的能力。这包括所有成员国承诺在普遍批准和实施基本公约和治理公约方面取得进展，并与雇主组织和工人组织协商，定期考虑批准与《体面劳动议程》四项战略目标有关的最新技术标准。
25. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 推动普遍批准所有基本文书和治理公约，包括批准数量最少的基本文书(《1981 年职业安全与卫生公约》(第 155 号)、《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)和《<1930 年强迫劳动公约>2014 年议定书》)，以及批准最新的技术公约；
 - 制定规范性战略，对长期批准工作进行规划，充分利用国家可持续发展优先事项、根据劳动世界不断变化的模式批准和实施国际劳工标准的全球运动、促进性别平等的变革议程、区域经济一体化、全球社会正义联盟的专题优先领域⁶以及优惠贸易和投资安排；
 - 根据要求提供技术咨询服务(与其他政策成果目标下提供的技术咨询服务相关)的请求，对国家法律和实践进行差距分析；
 - 扩大机构能力，就与批准有关的事项进行三方协商，包括分享其他成员国的经验，并就劳动和社会保障法律法规草案提供批准前咨询意见；
 - 调动资源，促进国际劳工标准的批准和实施。
26. 在全球一级，劳工组织将：
- 继续促进三方成员在各层面参与通过和实施经理事会批准的标准审议机制三方工作组建议；

⁶ 专题优先领域包括：(i)解决不平等、歧视和排斥问题；(ii)实现作为人权的劳工权利，确保人的尊严并满足基本需求；(iii)拓展获得生产性和自由选择的就业以及可持续企业的机会和能力；(iv)提供保护，增强韧性；(v)加强公正转型以及可持续发展、贸易和投资的社会维度；(vi)强化社会对话机制。

- 支持成员国考虑采取措施，批准与供应链中体面劳动有关的国际劳工标准，并在国家法律和实践加以实施，特别关注体现所有五项工作中基本原则和权利的文书以及治理公约；
- 与劳工组织国际培训中心(都灵中心)合作，扩大利用信息技术和远程学习的机会，以满足三方成员的需求，确保获得实用和方便用户的信息，并开展与批准、报告和有效实施相关的能力建设；
- 加强宣传与新社会契约和全球社会正义联盟优先主题特别相关的国际劳工标准，包括《1952年社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)。

产出 1.2. 提高三方成员推动成员国有效实施国际劳工标准的能力

27. 国际劳工标准的有效实施取决于三方成员有效参与监督过程的能力。监督系统要具有权威性，就必须继续应对不断变化的社会现实和挑战。劳工组织将继续推进监督系统的现代化工作，以期落实理事会通过的各项决定，从而有效履行对社会正义和体面劳动的规范性承诺，并通过现代化的定期报告制度和发展合作，尤其是与联合国发展系统其他实体的发展合作，推动取得可衡量的进展。劳工组织将继续协助成员国确定可行的备选方案，以弥补劳工组织监督机构查明的规范差距，并解决与适用国际劳工标准有关的纠纷。
28. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 跟进劳工组织监督机构就国际劳工标准实施情况提出的意见，包括在体面劳动国别计划、联合国合作框架和国家发展战略背景下提出的意见；
 - 根据对劳工组织提出的技术援助请求，审查监管文本草案，特别是劳动保护和社会保障立法、海事劳工法规以及国际劳务移民和社会保障协定，以便使这些文本与国际劳工标准保持一致，包括监督意见，同时考虑到比较劳动法、联合国指南和在起草工作中纳入性别平等视角的需要；
 - 将国际劳工标准与监督意见的跟进措施纳入国家发展框架，特别关注性别平等和体现五类工作中基本原则和权利的标准，包括在全球社会正义联盟专题优先领域的框架内；
 - 根据理事会做出的关于通过解决争议根源问题加强与标准有关争议预防工作的决定，有效参与正常监督过程以及特别程序，包括争议和解程序，作为《国际劳工组织章程》第 24 条规定的申诉程序运作的一部分；
 - 审议和实施贸易和投资协定中的劳工条款。
29. 在全球一级，劳工组织将：
- 促进监督机构的工作，确保其建议得到落实；
 - 应要求为监督机构与联合国人权机制的接触提供便利；
 - 促进监督机构不断审查其工作方法，支持其不断改进监督工作；

- 完成关于加强监督系统工作计划的实施工作，按照理事会的决定，实现定期报告方式的现代化，并向公众提供有关法规和政策的信息；
- 加强和促进利用分类数据来指导规范性行动的方法，继续每年报告关于劳工权利的可持续发展目标指标 8.8.2，同时确保三方成员和劳工组织工作人员更好地了解该指标的基本方法和编码。

产出 1.3. 提高三方成员、合作伙伴和利益攸关方参与规范行动的能力

- 30.** 培养三方成员充分有效地参与标准制定周期的各个阶段(包括标准制定阶段)的能力，对于最大限度地发挥标准对人民生活的影响至为关键，包括通过有效跟进标准审议机制三方工作组的建议。为了加强多边系统的政策一致性，劳工组织还必须促进各成员国对国际劳工标准的主导权，并打造三方成员、合作伙伴和其他利益攸关方的能力，尤其是通过技术咨询、传播、知识共享和提高认识，使其在管理多重危机和复杂过渡的背景下利用和实施国际劳工标准，同时努力实现可持续发展目标。
- 31.** 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 根据《1976年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)，就所有与标准有关的事项定期开展有效的三方协商，包括落实理事会关于标准审议机制的决定；
 - 积极参与标准制定过程，特别是对有关劳工大会议程项目的调查问卷做出答复，并对劳工大会将讨论的拟议文本提出意见；
 - 根据要求，就所有与标准有关的问题促进地区磋商和知识共享；
 - 通过政府定期报告和社会合作伙伴提交报告等方式，有效、及时地参与监督系统；
 - 对批准记录进行全面审查，以确保所承担的义务反映出对各项工作中基本原则和权利，特别是对结社自由和集体谈判的承诺；充分支持性别平等的变革议程；落实理事会关于标准审议机制的建议；覆盖《体面劳动议程》的四个战略目标；以及涵盖需要保护的工人，同时考虑到可持续企业的需求。
- 32.** 在全球一级，劳工组织将：
- 推动标准审议机制三方工作组对现有标准体系的三方审查，以期在 2028 年之前完成审查工作；
 - 考虑到不断变化的劳动世界、跨境供应链的挑战、实施方面的差距和国情，继续促进关于国际劳工标准政策的三方对话，并为补充标准体系制定可能的举措选项，无论是通过新的规范措施、修订现有措施，还是通过补充准则和工具实现；
 - 继续加强与其他联合国实体、发展伙伴(包括南南合作和三角合作)以及国际金融机构的伙伴关系和联盟关系，以支持三方成员努力落实各项标准，包括监督意见，特别关注所有五类工作中基本原则和权利，尤其是在全球社会正义联盟的优先专题框架内；

- 促进三方成员交流为解决供应链中体面劳动问题而采用的监管和非监管机制方面的良好做法及其可能产生的影响，以及监管机构在这方面提出的评论意见；
- 与都灵中心协作，继续发展三方成员、司法机构成员、劳动监察部门、劳动争议调处机构、法律专业人员和其他利益攸关方，如发展伙伴、联合国发展系统的其他实体和国际金融机构，参与规范体系的能力。

产出 1.4. 提高三方成员推动切实尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的能力

- 33.** 劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于工作中基本原则和权利的第三次周期性讨论的结论重申，工作中基本原则和权利是人类尊严和福祉的关键，也是包容和公正社会的基础。为了应对阻碍推进工作中基本原则和权利的复杂而持久的挑战，特别是对结社自由和切实承认集体谈判权的威胁，劳工组织将实施一项修订战略，重点关注所有基本原则，因为它们具有不可分割、相互关联和相辅相成的性质。该战略将以关于工作中基本原则和权利的行动计划(2024-2030 年)为基础，其重点是非正规经济和农村经济；企业和供应链；危机和脆弱局势；向人人享有环境上可持续的经济的公正过渡；以及数字经济，并与标准有关的行动、研究和能力发展、知识共享、伙伴关系、资源调动和发展合作结合起来。
- 34.** 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 实施促进两性平等的综合政策、战略和计划，解决阻碍有效尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的根本原因，以及劳工组织监督机构查明的执行差距，包括在《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)实施方面的差距；
 - 在消除童工劳动和强迫劳动国际计划(IPEC+)和其他劳工组织旗舰计划的框架内，制定、资助和实施促进性别平等的战略、政策、立法、计划和机制，以解决童工劳动和强迫劳动问题及其根源，并支持三方成员和全球社会正义联盟合作伙伴做出的承诺。
- 35.** 在全球一级，劳工组织将：
- 开发和试行各种工具、准则和衡量技术，必要时利用人工智能，对工作中的所有基本原则和权利进行定性和定量研究，包括对其相辅相成的性质进行研究；
 - 促进关于工作中基本原则和权利的全球政策的一致性，加强参与全球和地区伙伴关系，包括“联盟 8.7”、“拉丁美洲和加勒比无童工劳动地区倡议”、“公平招聘倡议”和全球商业网络；
 - 支持举办第六届全球消除童工劳动现象大会(2026 年)；
 - 编制关于强迫劳动和现代奴隶制的全球估计；
 - 支持为所有工作中基本原则和权利调动资源，作为为具体原则调动资源工作的补充。

产出 1.5. 提高三方成员执行行业国际劳工标准、业务守则、准则和工具的能力

36. 针对具体行业的广泛挑战要求在行业层面开展规范、政策和规划工作。因此，推动体面劳动和可持续企业的行业方法仍然是实现社会正义的关键。劳工组织将协助三方成员实施与具体经济行业相关的行业国际劳工标准和工具，应对人口、环境和技术变化等根本性影响，并确保最大限度地发挥体面劳动的潜力。
37. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 实施并有效推广行业国际劳工标准，包括通过业务守则、指导方针和工具；推广行业三方会议通过并经理事会批准的结论，制定政策、计划和其他举措，应对通过社会对话发现的行业体面劳动挑战和机遇；
 - 在政府优先事项和相关国际劳工标准的指导下，在社会合作伙伴的参与下，实施促进性别平等的行业政策；
 - 将针对具体行业的标准和工具纳入国家发展计划、体面劳动国别计划、联合国合作框架和发展合作项目，特别关注最危险的行业，并促进安全和工作环境。
38. 在全球一级，劳工组织将：
- 通过按照理事会要求召开的专家会议和技术会议，制定行业业务守则、指导方针和工具，使三方成员能够应对行业变革，促进行业社会对话；
 - 支持和组织实施能力发展计划，包括与都灵中心协作实施与行业情况相关的国际劳工标准，关注性别平等和无歧视；
 - 与其他联合国实体和多边组织协调，包括通过全球社会正义联盟，加强行业政策的协调一致，特别是根据理事会的决定，加强与联合国秘书长教师职业问题高级别小组的建议有关的标准方面的后续行动；
 - 通过研究和进一步开发基于网络的行业数据接口，加强行业知识库，以用于提高三方成员的能力和基于实据的决策。

成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员，有成效的社会对话和劳动力市场的良好治理

战略

39. 劳动力市场的良好治理需要强大、独立和具有代表性的雇主和企业会员组织和工人组织，以及资源充足和有效的劳动行政管理系统，包括劳动监察机构。三方成员应能够推动参与性和包容性进程，以促进工作场所民主。保障社会合作伙伴的自主权和各级参与是三方机制、有效的社会对话和劳动力市场善治的基础。
40. 雇主和企业会员组织以及工人组织在社会中发挥着广泛作用，支持生产性体面劳动以及经济增长和社会进步。同样，劳动行政管理系统，包括劳动监察机构，是可持续发展的关键，因为它

们通过推动政策和劳动法改革、改善工作场所合规情况以及支持社会对话机构和进程，应对不断变化的劳动世界中的机遇和挑战。充分发挥这些作用最终会带来更加和平、更有韧性和更具包容性的社会。

41. 考虑到劳工指标的变化速度加快，加上全球经济的不确定性和脆弱性，必须利用三方成员的独特优势，确保通过社会对话持续应对劳动世界的挑战，不让任何人掉队。同样，劳工组织计划的实施和可持续性需要有影响力和有效的三方机制和社会对话，以确保三方成员的积极参与和自主权，从而实现所有成果目标。
42. 2026-2027 两年期战略的重点是加强三方成员的体制建设，使其能够更有效地满足雇主和工人不断变化的需求。在保证社会合作伙伴参与的情况下，三方成员可有效和实质性参与各种形式的社会对话，特别是当他们通过培训和知识产品获得支持时。这包括获得全面、优质和最新的劳动力市场数据和信息，以及利用这些数据和信息的能力。
43. 作为具有代表性的民主机构，社会合作伙伴将得到机构能力发展倡议和工具的支持，以加强其在社会和劳动力市场中的作用，并有效适应和影响其周围发生的根本性变化。将加强雇主和企业会员组织和工人组织的领导作用和前瞻能力，以应对劳动力市场和工作安排方面的主要挑战，并回应有效的社会对话、劳动力市场的良好治理和工作场所民主所面临的威胁。这些领域的工作将建立在由 2024-2025 两年期经常预算补充账户供资的雇主和企业会员组织和工人组织专项计划所取得成果的基础上。
44. 将提高包括劳动监察机构在内的劳动行政管理系统的法律和机构能力，开展或加强社会对话，为所有人获得劳动司法救助提供便利，从而建立并维持良好的劳动关系。这将包括支持充分利用通过技术或其他手段获得的数据和知识，并以 2024 年关于不断变化的劳动世界中劳动行政管理的普查结论为依据。根据订于 2025 年 2 月举行的三方技术会议的成果，将加大在加强争议预防和调处制度以及促进人人享有劳动司法方面的工作力度。
45. 承认三方成员缘于其特定环境的具体需求将成为制定机构能力发展长期目标的基础。劳工组织将提供政策指导和培训，以及获取知识、工具和以证据为基础、以行动为导向的研究的机会。这一方法将优先考虑机构实力所需的基础内容，同时强调应对气候变化、环境退化、人口结构变化、技术进步或新出现的危机所带来的劳动世界变革所蕴含的挑战和机遇。
46. 重点将放在促进工作中基本原则和权利以及所有相关的国际劳工标准上。为促进性别平等和包容，劳工组织将支持雇主和企业会员组织、工人组织和劳动行政管理部门增强妇女对管理、领导岗位和社会对话论坛的参与度。将提高社会合作伙伴组织的能力，使其成员掌握有关性别平等性、多样性和包容性的工具和信息。
47. 此外，还将提供支持，使三方成员能够在制定和实施涉及国家发展战略、联合国合作框架和体面劳动国别计划的社会、经济和环境方面的有关政策中发挥关键作用。伙伴关系和合作进程，包括与都灵中心的伙伴关系和合作进程，将加强劳工组织在国家层面干预行动的成效。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 2.1. 提高雇主和企业会员组织的机构能力，使其强大、独立并具有代表性

48. 代表私营部门企业的雇主和企业会员组织在实现可持续发展、推动体面劳动、生产性就业和创造岗位、倡导为可持续企业营造有利环境的政策以及创造共同的经济繁荣和社会正义方面发挥着至关重要的作用。雇主和企业会员组织的力量取决于其独立性和代表性，以及在技术、人口、社会经济、政治和环境变化中通过有效的政策宣传和服务满足三方成员需求的能力。这需要在保持和增强独立性的同时，通过良好治理、战略性人力资源管理和提高代表性来加强机构的有效性。雇主和企业会员组织还需要加强其领导作用、灵活性和应变能力，将数据作为一种战略资产，为决策、服务供给和基于实据的政策建议提供真知灼见。
49. 在国家层面，包括与都灵中心一道，劳工组织将在以下方面支持雇主和企业会员组织：
- 参与基于实据的政策宣传，为可持续企业创造有利环境，加强私营部门在劳动和社会问题上的领导作用，使雇主和企业会员组织成为社会稳定和繁荣的主要参与者；
 - 加强政策影响力，包括通过建立战略联盟和伙伴关系、改善宣传工作以及加大参与联合国领导的发展进程；
 - 发展可持续的创新服务，改进服务供给，包括在就业关系、性别平等和无歧视、劳务移民、公正过渡、生产力、技能以及环境、社会和治理问题方面；
 - 通过实施战略性人力资源管理与提高组织健康度和复原力，加强治理和财务可持续性；通过对代表性不足或新兴的行业和地理区域开展外联活动，依托保住会员、促进会员参与和增长，优先考虑代表性问题；
 - 提高数据能力，创造一种创新文化，使人们认识到数据对雇主和企业会员组织战略和决策的重要性。
50. 在全球一级，劳工组织将：
- 开发知识产品，加强雇主和企业会员组织在应对劳动世界变革方面的领军作用，包括应对多种形式的工作安排以及技术和人口趋势对工作场所的影响；
 - 通过有关善治、性别平等和无歧视的研究和工具，促进雇主和企业会员组织之间的学习和联系，驾驭各种转型、早期恢复以及危机后局面，重点是提高生产力、技能和加强负责任的营行为；
 - 就能使独立的雇主和企业会员组织代表其会员并促进打造有利的商业环境所需的条件开展研究；
 - 就加速技术变革对雇主和企业会员组织本身的影响开展研究，并辅之以推进数字化转型进程的工具。

产出 2.2. 提高工人组织的机构、技术、代表能力及其政策影响能力

51. 强大和有影响力的工人组织对于实现社会、经济和环境目标、倡导民主和参与民主决策至关重要。劳工组织将支持和加强工人组织解决公正过渡、职业安全与卫生和技术变革等问题。将特别关注解决劳动世界中的不平等问题，尤其是对妇女、年轻人、非正规经济和农村经济中的工人以及其他处于弱势的工人而言，重点是工资制定、社会对话和集体谈判，以及相关国际劳工标准的实施。提高工人组织影响和商定各级综合政策框架的能力，包括体面劳动国别计划和联合国合作框架，以及倡导加强政策一致性以实现可持续发展的能力，也是至关重要的。将通过政策建议、能力发展倡议以及知识产品和工具，包括通过都灵中心提供支持。

52. 在国家一级，劳工组织将支持工人组织：

- 制定战略和政策，加强工人组织的代表性、治理、可持续性和内部民主，因而增强其能力，更好地代表、支持和服务于各种工作安排形式的工人，包括非正规经济部门的工人、妇女和年轻人；
- 建立或加强工会平台，以开展和促进在共同政策立场和行动方面的合作；
- 实施转型战略和政策，以解决不平等、工资、有利于就业的宏观经济政策、社会保护覆盖差距、公正过渡、职业安全与卫生以及技术变革等问题；
- 为社会对话和集体谈判进程制定全面的立场；
- 加强各种劳动机制和进程，如体面劳动国别计划和联合国合作框架、“全球加速器”倡议、《2030 年议程》及其后续文件；参与政策辩论，如关于新社会契约的辩论，并参与对结果的监测和评估；
- 提高传播和数据能力，增强对工人组织的承认及其对政策和决策的影响。

53. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过需求、机遇和挑战评估以及举办会议、学术研讨会和培训活动，制定综合干预模式，以支持创新性的工会发展议程；
- 通过研究和讲习班等方式，促进工会合作平台和网络，以期制定共同政策立场和开展联合行动；
- 制定综合政策计划，包括通过知识产品、工具、需求评估和关于国家确定的政策优先事项的研讨会；
- 制定能力发展计划，包括政策简介、指导方针、讲习班、专题讨论会和案例研究，加强社会对话和集体谈判进程，以及工人组织的能力，以便改善劳动机构的能力及其对后《2030 年议程》和政策辩论的影响力；
- 制定一项关于创新传播和数据能力的计划，加强对工人组织的承认及其对可持续发展政策的影响力。

产出 2.3. 提高成员国的能力，使社会对话更具有影响力，使劳资关系和劳动司法机构和程序更有成效

54. 劳工组织将促进和协助其三方成员制定与开展有效、包容和促进性别平等方面的框架和行动，以便对劳动世界进行合理的管理，促进对机构的信任，减少不平等现象，确保对所有工人的保护。重点将放在以国际劳工标准为基础的全球宣传、知识创造和直接国家支持方面，通过社会对话，提高各国政府、雇主组织和工人组织顺应劳动世界正在发生的变革的机构能力，以及改善司法和非司法争议解决制度，促进为所有人伸张劳动正义。有关集体谈判的行动将以劳工局理事会第 349 届会议(2023 年 10 月至 11 月)通过的促进和落实集体谈判权的综合战略为指导。
55. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 建立和(或)加强国家三方和两方社会对话机构的有效性和包容性，将其作为制定可持续政策、促进公正过渡、更新社会契约和促进社会正义的重要平台；
 - 促进结社自由权，加强和促进基于实据的集体谈判进程和成果，以改善工作条件和实现公正过渡；
 - 将社会对话和集体谈判进程扩大到代表性不足或受排斥的各类雇主和工人，包括那些工作安排形式多样的工人和雇主，并支持从非正规经济向正规经济转型；
 - 加强监管和体制框架，建立有效和包容的劳动争议预防和调处制度，包括申诉处理制度，以确保所有人都能获得劳动司法保护；
 - 根据劳工组织的原则和标准，促进社会对话，包括集体谈判、工作场所协商与合作，以创造安全、卫生、包容和富有成效的工作场所。
56. 在全球一级，劳工组织将：
- 通过三方协商，制定劳资关系指标统计标准建议，供第 22 届国际劳工统计学家大会审议，并扩大研究规模，确保继续收集有关社会对话和劳资关系的数据，以支持促进社会对话和健全的劳资关系(包括集体谈判)的基于实据的政策；
 - 就各级社会对话(包括集体谈判)、劳资关系、劳动司法和协调的劳动争议预防和调处(包括申诉处理)制度制定综合政策指导、开展宣传和能力建设活动；
 - 编写新版社会对话旗舰报告，并为劳工大会第 114 届会议(2026 年)就社会对话和三方机制的第三次周期性讨论准备报告(须由理事会第 353 届会议(2026 年 3 月)审查周期性讨论的方式)；并落实将于 2025 年举行的人人均能诉诸劳动法律三方技术会议(须经理事会批准)的成果文件；
 - 实施一项全劳工局范围的资源调动行动计划，以支持可持续发展目标关于劳工权利的具体目标 8.8，重点是结社自由和有效承认集体谈判权；
 - 开展外联和宣传活动，包括批准运动，宣传结社自由权和切实承认集体谈判权的益处，它们是实现体面劳动的保障权利；并加强伙伴关系，包括联合国系统内的伙伴关系和与筹资伙伴的伙伴关系，特别是通过全球社会正义联盟。

产出 2.4. 提高劳动行政管理和劳动监察系统的机构能力，加强国家监管框架，促进劳动世界的良好治理

57. 作为为有效和包容的社会对话和健全的劳资关系打造和促进有利环境、规范工作条件和确保执行国家劳动法的国家职能部门，劳动行政管理和劳动监察系统在促进劳动世界善治方面发挥着关键作用。劳工组织将加大力度，支持成员国加强劳动行政管理和劳动监察系统的能力，制定基于实据的政策、立法、战略和程序，加强国家监管框架，促进工作场所的守法合规。
58. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 通过评估和通过提供政策和技术咨询以及培训，加强劳动行政管理系统的机构能力，使其能够根据劳工组织的标准和原则，包括劳工大会第 112 届会议(2024 年)对关于不断变化的劳动世界中劳动行政管理的普遍调查的讨论结果，以及联合国可持续发展有效治理原则履行其管理职能；
 - 根据要求并在社会对话的基础上，按照国际劳工标准和最佳比较做法，修订劳动法并扩大法律覆盖面，为确保工人的正确分类等建立保障性监管框架并维护法治；
 - 通过基于实据的规划和流程改进、加强与社会合作伙伴和相关公共当局的合作、有针对性的培训计划和战略合规方法，加强劳动监察机构的机构能力，以促进工作场所遵守国家法律法规和集体协议。
59. 在全球一级，劳工组织将：
- 收集数据并开发针对劳动行政管理系统基于实据的研究、政策指导和工具，以支持它们的行动，从而加强其在根据劳工组织标准制定和实施国家劳动政策方面的作用和职能；
 - 开展研究并出台劳动法政策指导和工具，以支持成员国根据国际劳工标准和法律与实践方面的比较信息进行改革；
 - 开发政策指导、宣传和培训工具，提升劳动监察在促进工作场所守法合规和推动创建安全、卫生、包容和富有成效的工作场所方面的作用；
 - 通过南南合作等方式，加强与伙伴机构的合作，支持区域和全球网络成为劳动行政管理和劳动监察系统相互学习和建设能力的平台。

成果目标 3： 使充分的生产性就业成为实现社会正义的途径

战 略

60. 在地缘政治风险和经济不确定性的影响下，全球就业从新冠疫情危机中逐渐恢复。许多国家的就业增长已重回疫情之前的轨迹，一些国家面临严重的技能和劳动力短缺问题。然而，在许多发展中经济体，特别是非洲和亚洲的低收入国家，复苏乏力，非正规就业、在业贫困(特别是在农村地区)和不平等现象持续存在。获得优质学习的机会少且不公平，加之教育和培训系统对快

速变化的技能需求和学习者的愿望反应迟缓，这些因素继续阻碍尤其是妇女和年轻人的就业能力、生产力以及成功的劳动力市场参与和状态转换。

61. 充分的生产性就业对于加快和维持体面劳动和社会正义方面的进展至关重要。有强有力的全球共识和证据表明，宏观经济、产业、行业和贸易政策，以及与可持续企业、技能发展和终身学习、劳动力市场和社会保护相关的政策需要协调一致，以创造体面就业岗位，作为全面就业政策框架的一部分。体面就业也是实现更可持续的经济、社会和环境发展的关键。然而，主要因为机构能力缺失和财政空间有限，许多国家仍在竭力试图将这一宏大抱负转化为有效行动。
62. 为了利用环境、数字和人口结构转型带来的机遇并应对其带来的挑战，劳工组织将通过社会对话，支持三方成员制定和实施全面的和促进性别平等的就业政策框架，将供需两侧的干预措施结合起来。这类框架包括宏观经济、产业、行业、环境、贸易、技能以及公共和私人投资政策，它们旨在促进包容性结构转型，提高中小微企业的生产力，以期推动对经济和社会基础设施以及创造体面劳动岗位的战略行业的投资，特别是对绿色、蓝色、数字和照护经济的投资，并解决收入不平等问题。
63. 劳工组织的咨询服务和发展合作组合将支持改善妇女、年轻人和处境脆弱的群体的就业成果，特别是那些受转型、危机和冲突影响的人，如果缺少专门的支持，包括通过社会保护，他们最有可能被抛在后面。重点将放在增加妇女的体面劳动机会上，特别是在农村地区，以减少就业中的性别不平等。
64. 劳工组织将提供需求驱动的政策咨询和能力发展支持，并将进一步加强其全球分析和研究工作，包括通过创新式数据收集和就业影响评估。在此过程中，劳工组织还将加强就业统计工作，包括按城乡地区分类，加强国家监测进程，衡量影响并确定新趋势，为政策制定提供依据。
65. 将高度重视支持三方成员推进包容性结构转型、产业对接和生产力提高，以促进体面劳动和社会正义，为此将在财政、工业、贸易等部委和中央银行的参与下，开展基础广泛、促进性别平等和知情的政策对话，以期推动经济和社会政策向充分的生产性就业协同发力。这将包括采用技能发展和终身学习的行业方法，着眼于适合年轻人和老龄人口的绿色、蓝色、数字和照护经济的技能发展，评估对企业(包括中小微企业)的生产力影响，并且加强技能、企业与社会保护之间的衔接。
66. 劳工组织的规范性框架将指导这一成果目标下的所有行动，包括在推动性别平等、无歧视、优质学徒制、改善工作质量和解决不平等方面，特别强调宣传《1964 年就业政策公约》(第 122 号)、《1975 年人力资源开发公约》(第 142 号)、《1948 年职业介绍设施公约》(第 88 号)和《1997 年私营职业介绍所公约》(第 181 号)，以及针对农村地区的相关标准，如《1921 年(农业)结社权利公约》(第 11 号)、《1975 年农村工人组织公约》(第 141 号)和《2001 年农业中的安全与卫生公约》(第 184 号)。
67. 将利用和扩大与捐助者、国际金融机构(特别是世界银行)、开发银行、区域机构、私营部门、民间社会组织、培训机构、研究和学术机构、基金会以及其他联合国实体的伙伴关系，以满足三方成员的需求，确保政策的一致性。还将寻求通过南南合作和三角合作建立伙伴关系的机会。
“全球加速器”倡议将有助于制定就业和社会保护综合政策，支持有利于就业的宏观和行业政

策，扩大财政空间，促进投资的就业和社会成果。全球社会正义联盟将支持在“拓展获得生产性和自由选择的就业以及可持续企业的机会和能力”这一优先主题下创造体面劳动的具体举措。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 3.1. 提高成员国制定和执行全面就业政策框架以及将就业纳入经济和投资政策主流的能力

68. 劳工组织将提供支持，以社会对话为基础，制定和实施针对具体国家的包容、一致和促进性别平等的全面就业政策框架，促进充分和生产性就业。这将通过国家就业政策以及将体面就业目标纳入国家或国家以下各级经济计划以及投资、产业和发展政策加以实现。工作重点将是解决就业结果不平等问题和提高就业质量，特别是通过增加包括妇女、年轻人和年长工人在内的所有人获得社会保护的机会，确保收入高于贫困水平，并促进向正规经济转型。
69. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 制定、实施和修订具有包容性和促进性别平等的就业政策，考虑气候变化和环境退化、技术转型和人口结构变化的社会和经济影响，将体面劳动原则和目标纳入经济、投资、贸易和社会发展政策和计划，包括受危机影响地区和国家以下各级的政策和计划；
 - 在国家和国家以下各级加强机构能力，推进部际协调，以制定政策，促进就业富集型、可持续性和包容性增长，同时解决基于性别的行业和职业隔离问题；
 - 开展全面和促进性别平等的就业诊断和评估，包括对技术和人口变化以及气候变化影响的诊断和评估；
 - 通过就业影响评估，评估宏观经济、投资和行业政策对就业数量和质量的 effects，包括对照护经济的影响，并将其作为创造正规就业的驱动力；
 - 将就业目标纳入政府支出的主流，包括通过有利于就业的预算。
70. 在全球一级，劳工组织将：
- 通过对就业政策框架开展证据驱动的研究，并通过编制更准确的失业和劳动力利用不足方面的数据，充实知识库；
 - 加强与就业政策周期所有阶段相关的政策指导和工具；
 - 与都灵中心协作，就综合就业政策框架问题，为三方成员和其他主要利益攸关方组织开展培训和同行互学活动；
 - 支持和利用“全球加速器”倡议、全球社会正义联盟以及二十国集团和七国集团等政策进程和其他超国家伙伴关系，倡导充分、生产性和自由选择的就业；
 - 促进批准和有效实施与就业有关的国际劳工标准，包括第 122 号公约。

产出 3.2. 提高成员国发展包容性、可持续和有韧性的技能和终身学习系统的能力

71. 在劳工组织《2030 年技能和终身学习战略》和《2023 年高质量学徒制建议书》(第 208 号)的指导下,劳工组织将继续促进包容、优质和有韧性的技能和终身学习政策和系统,以满足劳动力市场和企业的需求以及学习者的愿望。2026-2027 年的行动将强调:提高就业能力的关键保障因素、生产力和国内企业(特别是中小微企业和供应链)的学习需求、融资机制多样化以及技能和终身学习系统的包容性数字化。
72. 在国家层面,劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持:
- 制定和实施与发展战略、社会和经济政策相一致的包容性国家技能和终身学习政策、系统和计划,支持公正过渡和性别平等;
 - 促进公共与私营部门之间的社会对话和伙伴关系,发展三方成员和机构的技能培养能力;
 - 在治理、筹资、技能情报(skills intelligence)、行业技能机构和双轨制培训模式(包括优质学徒制)、微型证书、核心技能、职业和就业指导以及承认先前的学习方面实施创新和包容的方法,特别是针对妇女、老龄人口、残疾人、移民工人,以及家政企业、非正规经济和处境脆弱国家中的工人;
 - 支持技能和终身学习系统和计划的包容性数字化和绿色转型,其中特别关注绿色、蓝色、数字和照护经济,包括在“全球加速器”倡议等范围内将这些系统和计划与社会保护计划挂钩。
73. 在全球一级,劳工组织将:
- 就全球技能错配、技能治理、融资、情报、微型证书、劳动力流动、数字化、基于工作的学习和技能交付机制等问题开展基于实据的研究;
 - 在制定和实施与社会保护相关的有效技能和终身学习政策与计划方面,加强对三方成员的政策指导,重点关注绿色经济、蓝色经济、数字经济和照护经济,以及向正规经济的转型;
 - 与劳工组织都灵中心和美洲国家职业培训知识发展中协作,扩大知识共享和三方成员能力培养工作;
 - 加强与国际机构、金融机构、捐助方、其他联合国实体和政府间组织的战略伙伴关系,如联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)、国际移民组织(移民组织)、联合国工业发展组织(工发组织)、联合国儿童基金会(儿基会)、国际电信联盟(电联)、世界银行等,并支持在全球社会正义联盟框架内以及在二十国集团、七国集团和金砖国家⁷等政策进程中加强技能和终身学习系统的宣传工作。

产出 3.3. 提高成员国制定和实施在农村地区创造体面劳动的政策和战略能力

74. 劳工组织将利用其比较优势,加强农村地区的政策和机构,促进可持续企业、生产力增长、体面岗位创造和社会保护,特别是面向农业食品行业,包括渔业和水产养殖业、林业和其他农村

⁷ 巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非。

部门的妇女、年轻人、移民和土著人民。其中包括支持宏观层面(政策)、中间层面(机构)和微观层面(社区、中小微企业和民众)的举措,以促进农村经济和供应链中的体面劳动,重点关注新出现的趋势,如农村工人使用数字化和适应气候变化,以及可再生能源等新兴产业。

75. 在国家层面,劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持:

- 加强社会对话,促进有效的农村劳动力市场治理,包括通过加强农村地区雇主组织和工人组织的组建工作和代表性;
- 制定并实施综合政策和地方干预措施,涉及创造体面就业、社会保护、技能发展、可持续企业、职业安全与卫生、生产力增长和正规化,同时促进农业的气候适应性做法并减少温室气体排放;
- 通过批准和有效执行保护农村工人的基本公约和最新标准,以及利用劳工组织关于农业食品行业的指导方针和其他相关工具,维护和实现工作中的权利;
- 在农村基础设施投资方案中制定和实施就业密集型投资方法和做法,以改善农村资产和自然环境。

76. 在全球一级,劳工组织将:

- 在整个联合国系统加强促进农村经济中体面劳动的宣传和外联举措,并强化其他战略伙伴关系和劳工组织牵头的若干倡议,如“全球加速器”倡议;
- 与都灵中心协作,通过培训和同行学习,加强农村地区三方成员的能力,重点是行业性举措;
- 研究在农村经济和相关供应链中促进体面劳动的有效方法,重点关注变化的驱动因素,包括人口结构变化、气候和环境变化的影响、技能、正规化和生产力、权利和工作条件。

产出 3.4. 提高成员国推出切实有效且高效的劳动力市场计划(包括就业密集型计划)和服务支持过渡的能力

77. 劳工组织将支持三方成员在社会对话和工作中基本原则和权利的基础上,制定和实施积极包容性的劳动力市场计划、公共就业服务和就业密集型投资计划。重点将放在为妇女、年轻人、年长工人和在劳动力市场上处境脆弱的群体,特别是残疾人、移民、难民和非正规就业工人,提供积极有效的一揽子综合劳动力市场计划和收入支持。这类一揽子计划和方案将解决个人在融入劳动力市场时面临的多重不利因素,利用社会保护措施缓解贫困和不平等,解决灾害和冲突造成的失业等问题。

78. 在国家层面,劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持:

- 建设机构能力,制定和实施促进性别平等的积极劳动力市场政策和计划,这些政策和计划应与现有的社会保护政策实现对接,并且在“全球加速器”倡议等的框架下,支持创业和可持续企业;
- 通过促进创新、数字化和伙伴关系,实现公共就业服务的现代化并加强其能力;

- 根据第 181 号公约加强私营就业提供者的政策和法律框架；
- 根据《1949 年(公共合同)劳动条款公约》(第 94 号)，加强针对和评估基础设施和公共采购领域公共投资的就业内容的机制；
- 设计、实施和推广就业密集型投资方法，包括在危机局势恢复过程中，促进性别平等、社会包容、难民融入、公正过渡、职业安全与卫生以及技能发展。

79. 在全球一级，劳工组织将：

- 为积极的劳动力市场计划、就业服务和公共就业计划编制和实施指南和工具，以促进包容性过渡和创新方法的实施，其中包括针对年长工人的方法；
- 扩大第 88 号和第 181 号公约的批准运动规模；
- 扩大“就业政策门户网站”，将发展中国家的积极劳动力市场计划纳入其中；
- 通过全球和区域机构、私营部门机构、其他联合国实体和国际金融机构等途径，加强伙伴关系，促进推出协调一致的就业服务和方案；
- 与都灵中心协作，提高国家公私合作伙伴设计、实施、监测和评估劳动力市场政策、公共就业服务和公共就业计划的能力。

产出 3.5. 提高成员国促进青年体面劳动的能力

80. 在劳工组织《2020-2030 年青年就业行动计划》的指导下，劳工组织将提供支持，为年轻人制定和实施综合、有针对性和可扩展的政策和计划，重点是那些未就业、未接受教育或未受培训的年轻人。根据各国的具体情况，这种综合战略可能包括：有利于就业的宏观经济和行业政策（特别是在绿色、蓝色、数字和照护经济领域）、通过促进劳动力市场发展和高质量技能开发提高年轻人的就业能力、针对弱势年轻人的举措、年轻人向正规化的过渡、促进年轻人在工作中的权利以及年轻人有意义的参与，包括参与社会对话。将重点关注性别平等和技能发展，同时考虑到年轻人存在的多样性和异质性。

81. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定、加强和实施促进性别平等的年轻人综合计划和政策，包括通过“全球加速器”倡议，这些计划和政策以事实为依据，考虑到不同代人之间的团结的各个方面，并以社会对话为基础；
- 建立或加强部际协调机构，以实施针对年轻人的综合干预措施，并促进他们参与整个政策周期和决策过程；
- 加强监测和评估系统，以衡量年轻人体面劳动的成果，包括可持续发展目标的指标；
- 促进性别平等的教育和职业发展支持系统，以利于年轻人更有效地应对一生中的过渡；

- 有的放矢地实施并调整促进年轻人体面劳动的全球和地区战略，例如非洲联盟-劳工组织非洲年轻人就业战略。

82. 在全球一级，劳工组织将：

- 加强对新出现的与年轻人就业有关的问题的认知，并制定指导方针，特别是在技术进步、气候变化、环境退化和人口变化，包括劳务移民方面；
- 通过与都灵中心协作等方式，加强三方成员制定和实施促进性别平等的年轻人就业综合政策和计划的能力；
- 在联合国系统以及与其他战略伙伴建立和加强年轻人就业伙伴关系，以提高全球政策的一致性，包括通过利用全球社会正义联盟和领导全球青年体面就业倡议；
- 尤其是与其他联合国机构和多边机构合作，加强关于年轻人体面劳动和在社会对话进程内外让年轻人有意义地参与的宣传和提高认识。

成果目标 4：以可持续企业、竞争力和生产力增长带动体面劳动

战 略

- 83.** 要促进企业的可持续性、竞争力和生产力的增长，以促进体面劳动，就必须考虑到各国的具体情况，包括发展水平、资源和机构能力，以及金融体系服务实体经济的能力和企业类型与规模的多样性。中小微企业约占全世界企业总数的 90%，就业人数的三分之二，国内生产总值的一半。80%以上的企业属于非正规企业，雇用了全球约一半的劳动力，提供了重要的生计，但往往生产率低、工作质量差。跨国企业及其附属企业占全球产出的三分之一，包括全球贸易的三分之二，在打造供应链方面发挥着重要作用。社会互助经济提供了立足于当地的包容性和可持续的商业模式，仅合作社在全球就有超过 10 亿的成员。
- 84.** 劳工组织将通过综合方法支持三方成员，促进可持续企业、竞争力和生产力的增长，以促进体面劳动。这种方法将营造有利于可持续企业的环境，重点是有利的政策框架、金融和企业支持系统，以及促进基于创新、资源效率、劳动和环境标准的包容性和可持续企业模式和做法。将特别关注非正规企业向正规经济的转型、社会互助经济实体的重要性，以及确保公正过渡的重要性。该方法以国际劳工标准为基础，强调各级和各种形式的社会对话(包括集体谈判)以及工作场所合作的重要性。它认识到，要获得可持续的竞争力，即获得为今世后代促进社会正义的能力，就需要可持续的生产力增长，以保持进步并确保公平分配利益。
- 85.** 支持将涉及关键领域，包括体面劳动的生产力生态系统、中小微企业的正规化、包容性和可持续的商业模式、可持续金融、负责任的商业行为以及企业绿色化。干预措施旨在促进企业之间的互利联系；改善获得资金、市场、知识和技术的机会；以及促进社会、环境和经济可持续性之间的协同作用。将针对具体情况、行业或供应链提供有的放矢的支持，并将考虑到各国的国情和优先事项。

86. 该战略还将在企业一级促进就业和职业方面的性别平等以及机会和待遇平等，并将考虑到多种相互交织的歧视形式。将特别关注妇女、年轻人和弱势群体，包括残疾人、老年人、土著人、部落居民和少数民族、移民和被迫流离失所者，尤其是农村地区和非正规经济中的妇女、年轻人和弱势群体。将促进他们在推动公正过渡等背景下的就业、就业能力和创业精神。
87. 在劳工组织使命任务的指引下，该战略对接并落实劳工大会和理事会批准的相关结论、决定和决议，例如劳工大会第 96 届会议(2007 年)通过的关于促进可持续企业的结论、劳工大会第 97 届会议(2008 年)通过的关于提高生产力技能的结论、劳工大会第 104 届会议(2015 年)通过的关于中小型企业 and 体面及创造生产性就业的结论、劳工大会第 110 届会议(2022 年)通过的关于体面劳动与社会互助经济的结论，以及事会第 346 届会议(2022 年 11 月)通过的关于促进生产力生态系统以实现体面劳动的决定。劳工组织将充分利用《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)，继续促进所有类型和规模的企业遵守工作中基本原则和权利、其他人权以及相关的国际劳工标准。
88. 劳工组织将加强其关于企业可持续性、竞争力和生产力增长的政策咨询、技术援助、研究、统计和知识共享，并将与都灵中心协作，加强其针对三方成员和其他利益攸关方的能力发展举措。此外，劳工组织将扩大其发展合作组合，促进南南合作和三角合作，并与多边和双边发展和筹资伙伴，包括私营部门和非国家行为者重新构建联盟。
89. 体面劳动和社会正义蕴含在企业的可持续性、竞争力和生产力增长之中。因此，实现这一成果目标需要并有助于在其他数个政策领域取得进展，特别是在就业、劳动和社会保护以及公正过渡领域，因为可持续企业提供了经济中的大部分就业机会，它们还可以确保工作场所安全高效和体面的工作条件，通过税收和缴费加强社会保护制度，并实施环保做法。将利用全球社会正义联盟和“全球加速器”等倡议支持具体倡议，以响应三方成员的优先事项和承诺，包括在中小微企业和体面劳动生产力生态系统、可持续投资和负责任的商业行为，以及通过社会互助经济实现社会经济包容方面。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 4.1. 提高三方成员设计、执行和监测综合政策框架的能力，为可持续企业创造有利环境

90. 通过鼓励社会对话式的技术援助，劳工组织将促进三方成员参与设计、实施和监测综合政策框架，为可持续企业、竞争力和生产力增长创造有利环境，促进体面劳动。这包括促进政策一致性，并将劳工组织促进可持续企业的方法纳入国家和行业发展框架及相关政策的主流，包括与照护、就业、中小微企业、生产和产业发展、技能、社会保护、可持续金融和技术有关的政策。支持的重点是三方成员努力推动包容性结构转型，以实现公正过渡，包括通过贸易和投资框架以及供应链，同时加强企业和工人的复原力及其面对转型的适应能力。
91. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 通过关于可持续企业的社会对话，开展促进性别平等和基于实据的政策审查，包括关于以可持续金融和生产力增长促进体面劳动的政策审查；

- 设计、实施和监测综合、协调和平衡的政策框架，为可持续企业创造有利环境；
- 在国家和国家以下各级促进部际协调和决策，制定为可持续企业打造有利环境的政策。

92. 在全球一级，劳工组织将：

- 就促进可持续企业和生产力增长以带动体面劳动的有效政策框架，以及衡量生产力的方法，开展促进性别平等的研究、能力培养和知识共享活动；
- 通过开发适合国情的基于实据的干预模式，扩大体面劳动生产力生态系统计划的实施规模；
- 与包括开发银行在内的金融机构及其网络合作，制定并实施促进体面劳动的可持续融资框架；
- 在“全球加速器”倡议等的框架下，加强可持续企业方面的国际伙伴关系，包括与联合国实体、国际金融机构、供资伙伴、学术机构、中央银行和全球社会正义联盟伙伴之间的伙伴关系。

**产出 4.2. 提高三方成员的能力，以促进和支持负责的商业行为，
推动包括供应链在内的可持续企业和体面劳动**

- 93.** 促进负责的商业行为的倡议为各种类型和规模的企业提供了机遇和挑战，以保持可持续性，提高竞争力和生产力，并创造体面劳动。劳工组织将以国际劳工标准、《多国企业宣言》和《国际劳工组织关于向环境可持续的经济和社会公正过渡的指导方针》为基础，提供基于实据的技术和政策建议，加强三方成员促进负责的商业行为的能力。其中包括协助企业(包括供应链中的企业)应对转型的影响，确定、预防和减轻其经营活动的不利影响，促进包容性增长、公正转型和社会正义。

94. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 根据《多国企业宣言》的指导原则和操作工具，制定基于实据的政策和其他措施，促进负责的商业行为，以实现包容性发展、公正转型和体面劳动；
- 就负责的商业行为开展本国和母国-东道国对话，并为对话做出贡献，以解决体面劳动赤字问题，促进体面劳动机会，包括供应链中的体面劳动；
- 加强其在投资和贸易安排中利用负责的商业行为的能力，采取“政府一盘棋”的方法，并在社会合作伙伴的参与下，推进国家发展和体面劳动优先事项。

95. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发工具、培训活动和简报，促进良好做法方面的知识共享，通过负责的商业行为，包括供应链中的良好做法，推动体面劳动，促进国家和跨境社会对话和集体行动；
- 推广《多国企业宣言》的业务工具，进一步扩大劳工组织国际劳工标准企业服务台，为开展尽职调查的企业提供相关信息；

- 在《多国企业宣言》和《联合国工商业与人权指导原则》的指导下，加强国际和地区伙伴关系，提高政策的连贯性，为负责任的商业行为提供指导；
- 加强经济、社会和治理标准及其他企业可持续性倡议和框架的社会维度。

产出 4.3. 提高三方成员促进企业，特别是中小微企业获得商业发展和金融服务的能力，增强其可持续性和竞争力，促进体面劳动

96. 劳工组织将支持三方成员加强企业发展和金融服务，特别是促进中小微企业追求包容性和可持续的商业模式，并增强其在转型时期的应变能力和适应能力。这种支持将促进中小微企业的增长和获得产业集群、供应链、市场、技术和技能等机会，从而增加它们对体面劳动和公正转型的贡献。促进性别平等和针对具体情况的干预措施可侧重特定的地理区域、供应链或行业，包括照护经济。
97. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 分析和解决在获得资金、市场和供应链方面存在的根本制约因素，适当考虑中小微企业及其工人，包括弱势群体的具体需求；
 - 加强其促进创新型企业发展和金融服务的能力，特别是为中小微企业以及社会互助经济实体提供服务，同时适当关注妇女、年轻人、被迫流离失所者和处境脆弱者；
 - 提高中小微企业的可持续竞争力，培养创业精神(尤其是妇女创业精神)，利用数字机遇，提高生产力和复原力，推广环保型商业做法。
98. 在全球一级，劳工组织将：
- 促进支持中小微企业适应和减轻数字、环境和人口变化影响的服务，重点是增强其复原力和改善体面劳动成果；
 - 通过加强中小微企业对人工智能和数字工具的使用等方式，促进注重性别平等的企业竞争力和生产力的增长方法，以促进体面劳动。

产出 4.4. 提高三方成员促进企业向正规经济转型的能力

99. 作为劳工组织促进从非正规经济向正规经济转型的综合战略的一个重要组成部分，并作为劳工大会第 113 届会议(2025 年)就解决非正规化问题和促进向正规化转型以促进体面劳动的创新方法开展一般性讨论的后续行动，劳工组织将通过支持可持续竞争力和生产力的增长、加强企业和工人的应变能力以及促进公正过渡的创新和适应方法，促进非正规企业及其工人的正规化。重点将放在劳动和社会保护、技能发展和认可、生产力的增长、数字和金融扫盲与包容，以及社会和技术创新，包括数字工资支付。此外，劳工组织将加强有关非正规企业及其正规化的统计和知识库。
100. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 在社会对话的基础上，对非正规企业及其工人正规化的障碍和驱动因素加以诊断和验证，并利用最新的国际统计标准加强相关统计；
- 推动、制定和实施促进性别平等的战略和措施，通过促进注册、遵守劳动和环境标准、提高生产率和改善工作条件，促进非正规企业及其工人的正规化，包括供应链、农村地区和特定行业的非正规企业及其工人；
- 协助非正规经营者及其支持系统建立或加强社会互助经济实体，以促进向正规经济转型，包括更好地获得资金和进入市场，以及改善工作条件和提高生产率。

101. 在全球一级，劳工组织将：

- 促进国际经验交流和培训活动，加强包括金融服务提供者在内的三方成员和主要利益相关方的能力，推动促进性别平等的企业正规化；
- 通过南南合作和“全球加速器”等方式，加强伙伴关系和知识共享，推广良好做法和创新方法，促进具有包容性和促进性别平等的非正规企业及其工人的正规化。

产出 4.5. 提高三方成员的能力，为促进体面劳动推动发展强大和有弹性的社会互助经济

102. 劳工组织将进一步落实劳工大会第 110 届会议(2022 年)通过的关于体面劳动及社会互助经济的结论，以及理事会第 346 届会议(2022 年 10 月至 11 月)批准的行动计划，为三方成员提供促进性别平等和针对具体情况的支持，以利用社会互助经济的潜力，促进包容性和可持续的经济。在此过程中，劳工组织将促进社会经济包容，特别是对妇女、年轻人、土著和部落民族、被迫流离失所者和处境脆弱的群体。特别是劳工组织将促进公平获得照护、就业、金融、市场和社会保护，解决可持续发展目标的本地化、正规化和公正过渡问题，包括在危机和危机后局势中。支持措施将包括促进社会创新、技能发展、创业精神、生产力、复原力和协作。劳工组织还将继续加强关于社会互助经济的知识库，包括为其统计衡量提供指导，以便更好地为相关政策和方案提供决策依据。

103. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定和实施有关社会互助经济及其实体的政策和计划，并将其纳入其他政策和计划，包括有关工作中基本原则和权利、正规化、危机应对和农村经济的政策和计划；
- 参与关于社会互助经济的社会对话，推进其实体的纵向、横向和横跨组织工作，并发展与其网络的伙伴关系；
- 促进社会互助经济实体的发展，重点是提高生产力、复原力、服务供给和社会经济贡献。

104. 在全球一级，劳工组织将：

- 提高研究、统计和知识管理能力，包括准备在第 22 届国际劳工统计学家大会上制定衡量社会互助经济的方法；

- 加强战略伙伴关系，在社会互助经济中并通过社会互助经济促进体面劳动和可持续发展，包括与联合国社会互助经济机构间工作队、促进和推动合作社委员会、国际合作社联盟、“非正规就业中的妇女：全球化与组织化” (WIEGO 组织) 以及其他相关合作伙伴；
- 提高对社会互助经济在促进包容性和可持续经济方面作用的认识，特别是与全球社会正义联盟的合作伙伴一道开展工作。

成果目标 5：性别平等和所有人的机会与待遇平等

战略

105. 性别平等和所有人的机会均等与待遇平等是一项基本原则和权利以及一项普世人权，是社会正义的内在要求，也是新社会契约的核心。如果存在歧视，人类发展自身能力、追求职业和个人抱负的自由就会受到限制。结果，人才被浪费，工作回报不公正，造成群体之间就业结果的不平等，加剧了纵向和横向的不平等。消除结构性、体制性和个体化歧视对于减贫、社会包容以及公平、可持续的经济发展是必不可少的。因此，劳工组织将继续加强法律和政策框架，消除所有工人面临的就业和职业歧视以及基于一切受国际劳工标准和人权标准保护理由的歧视。
106. 数字化和技术进步、环境改变和人口结构变化为创造就业和解决不平等问题提供了新的机遇，但也可能导致影响妇女和弱势群体的现有歧视和排斥做法的再现或深化，以及暴力和骚扰行为的加剧。如果所有人都想平等地从这些发展可能带来的潜力中获益，就需要增加知识、齐心协力，以减轻风险并最大限度地利用这些发展带来的机遇。
107. 非歧视和平等原则不容讨价还价。然而，对歧视的理解、歧视的表现形式及歧视的影响会随着时间的推移而不断演变。消除歧视需要针对不同国家的国情采取变革性的立法和政策行动，还需要改变心态和行为。实现这一原则的过程因国家而异。
108. 劳工组织在这一政策领域的工作将以《百年宣言》和性别平等变革议程为指导。它将以国际标准以及促进性别平等、无歧视和包容的基本原则和工作权利为基础。在这些领域以及在预防和消除工作场所暴力和骚扰方面取得的进展，将改善妇女、有家庭责任的工人、残疾人、艾滋病毒感染者、土著和部落人民和其他因歧视(包括基于多重和交叉理由的歧视)而处于不利地位群体的对劳动力市场的参与和结果。因此，它有助于实现充分的生产性就业、正规化、企业的可持续性、对所有人的劳动保护以及普遍的社会保护。
109. 劳工组织将加强三方成员的能力，以更好地确定和消除性别平等和机会与待遇平等的制度性障碍，包括通过探究体面劳动的机会和获取问题、根除职业隔离、促进同工同酬、减少通常由妇女承担的无报酬照护工作的不平等分配、解决暴力和骚扰问题以及消除参与决策和担任领导职位的障碍等。在这方面，该战略旨在加强劳动力市场机制的能力，包括三方社会对话、集体谈判和劳动监察，以促进平等、无歧视和包容。
110. 实施工作将通过创新的研究、工具、指导方针和统计衡量方法，加强三方成员制定有据可依的政策和决策的能力，这些研究、工具、指导方针和统计衡量方法能够反映交叉层面的情况，并

扩展到非正规经济和农村经济等层面。将收集和传播在促进性别平等和所有人的机会与待遇平等方面的良好做法，包括针对特别容易受到歧视和排斥的人口群体的措施。

- 111.** 劳工组织将利用全球社会正义联盟及其关于解决不平等、歧视和排斥问题的优先专题，建立促进政策协调和资源调动的伙伴关系，以期扩大其在这一领域的工作。劳工组织还将加强现有的战略伙伴关系，如同酬国际联盟和“全球加速器”倡议。将加强与联合国国家工作队和联合国各机构的协作，包括通过有关性别平等、种族歧视、残疾人平等、艾滋病毒和艾滋病、土著问题、气候变化和人工智能等问题的网络 and 平台。与都灵中心和劳工组织美洲职培中心的协作对于制定综合能力发展计划，特别是关于照护经济的计划非常重要。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 5.1. 提高成员国制定和实施性别平等、无歧视和包容变革议程的能力

- 112.** 要在消除就业和职业领域一切形式的歧视、促进性别平等和人人机会平等方面取得进展，劳工组织必须向三方成员提供综合支持，以加强相关的立法、政策和机制框架。这些框架必须确保歧视受害者能够通过便捷的投诉程序诉诸司法并获得补救。此外，这些框架必须不限于为个人提供不受歧视的法律保护，而且还须解决结构性歧视问题。针对各国的具体需求和优先事项，劳工组织将支持采取针对性措施，帮助处境脆弱、面临排斥和歧视的妇女和人口群体，这些排斥和歧视往往基于多重交叉理由。
- 113.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 推动批准和有效实施与性别平等、无歧视和包容有关的国际劳工标准，利用社会对话；
 - 培养能力，加强旨在消除就业和职业歧视，包括不平等薪酬和职业隔离的立法、政策和其他措施；
 - 使劳动力市场体制、社会保护体系和社会对话机制更加包容妇女、残疾人、艾滋病毒感染者、土著和部落人民以及其他受歧视和排斥(包括基于种族、性取向和性别认同的歧视和排斥)影响的人口群体⁸，其依据是定量和定性研究；
 - 实施针对性措施和计划，以帮助更容易面临体面劳动赤字，尤其是面临工作中基本原则和权利方面赤字的群体；
 - 增加妇女和被边缘化群体在领导岗位和决策过程中的代表性；
 - 制定和实施措施，推动批准和有效执行《1989 年土著和部落人民公约》(第 169 号)。
- 114.** 在全球一级，劳工组织将：
- 开发知识、方法和工具，以衡量就业和职业中基于各种理由歧视的普遍程度，并开发实用工具，促进同工同酬，包括通过解决职业隔离和加强同酬国际联盟；

⁸ 以理事会政府组正在进行的磋商所商定的措词为准。

- 了解如何消除特别容易受到歧视的工人在结社自由和集体谈判方面遇到的障碍，促进他们参与社会对话；
- 包括通过劳工组织全球商业与残疾网络，开展和传播关于促进残疾者融入劳动世界的有效措施的研究工作；
- 就技术变革背景下出现的歧视表现形式以及通过公正过渡政策促进性别平等和社会包容问题开展研究和传播研究结果，并开发知识和能力；
- 作为联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)的共同赞助方，推进劳工组织的方法和标准，包括《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)和《2010 年艾滋病建议书》(第 200 号)，以实施旨在 2030 年之前消除工作场所艾滋病毒流行的全球艾滋病战略。

产出 5.2. 提高三方成员在照护经济中和通过照护经济促进体面劳动的能力

115. 如何组织实施照护工作，对于促进劳动世界的性别平等性、无歧视和包容性至关重要。运行良好的照护经济可助力打造一支现在和未来更加健康的劳动力队伍，创造就业机会，支持可持续企业，提高生产力，并建立抵御危机的能力。实现体面劳动包括通过和有效实施精心设计的照护假政策和公平获得服务的机会，以及将照护纳入相关公共政策的主流，其中包括就业、技能、宏观经济、社会和劳动保护、移民和环境政策。优质照护也有助于照护工作者获得体面劳动。

“体面照护工作 5R 框架”(它呼吁承认、减少和重新分配无薪酬照护，奖励照护工作和代表照护工作者)可指导设计和实施国家确定的照护经济统筹协调战略，促进体面劳动，增加获得照护服务的机会。劳工组织在这一领域的干预措施将以劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于体面劳动和照护经济的结论为指导，并将与其他政策成果目标下的相关工作保持一致。

116. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 倡导和促进照护经济的发展，以此推动相关国际劳工标准，包括所有基本公约的批准和有效实施；
- 推出国家照护政策和制度，促进对照护经济的投资，以确保普及照护服务，促进照护工作的专业化和正规化，提高照护工作者(包括家政工人和移民工人)以及照护对象的质量、安全和健康标准；
- 通过衡量无偿和有偿照护工作、提高认识和消除性别方面的陈旧观念，包括有关男性在照护中作用的陈旧观念，促进更加平等地分担照护责任；
- 在相关人员的参与下，试行适合于不同发展水平经济体、面向土著和部落人民以及残疾人等的创新照护解决方案和支持体系；
- 通过与都灵中心协作，通过加强能力建设等方式推行更好地兼顾工作与生活平衡和有利于家庭的工作场所政策和做法。

117. 在全球一级，劳工组织将：

- 评估劳工组织有关陪产假、育儿假和其他照护假的国际劳工标准是否存在空白，并展开适当的规范性和(或)非规范性行动；
- 在处于不同发展水平的经济体中，加强关于体面劳动和照护经济的研究，并改进其传播和交流工作，包括通过南南平台促进体面照护工作；
- 开发有关气候变化和技术变革对照护工作(包括无偿照护工作)影响的知识，以协助考虑与新出现的劳动力市场治理问题以及适应和减缓气候变化的政策和行动有关的照护问题；
- 根据第 21 届国际劳工统计学家大会的要求，牵头开展全球磋商，为衡量有偿和无偿照护工作制定新的国际统计标准。

产出 5.3. 提高三方成员预防和解决工作场所暴力和骚扰问题的能力

118. 劳工组织的工作将借助于大量国家批准《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)所创造的势头，以及在制定和实施各项措施以实现人人享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界方面所汲取的经验和教训。工作场所中的暴力和骚扰继续对妇女和弱势群体造成极大的影响。工作场所中的暴力和骚扰是一种根深蒂固的歧视形式，也是不平等、贫困和社会经济排斥的结构性决定因素，它损害了人们的尊严、安全、机会和自主权，以及在工作中享有基本原则和权利，包括享有安全和卫生的工作环境的权利。它还影响企业的可持续性。劳工组织的干预措施将加强三方成员预防和基于性别和其他歧视的暴力和骚扰(包括在非正规经济中)的能力，利用与其他政策成果目标下相关干预措施的协同作用，并考虑那些特别受其影响者的声音和观点。

119. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定和实施措施，推动第 190 号公约的批准和有效实施；
- 提高能力，加强与消除工作场所暴力和骚扰有关的法律、政策和机制框架，包括社会对话机制、劳动监察和其他执法机制；
- 将暴力和骚扰问题纳入平等和无歧视以及职业安全与卫生框架并加以解决；
- 通过制定政策、行为准则、集体谈判协议、预防措施以及有效的报告和纠纷解决机制，促进工作场所、企业和行业远离暴力和骚扰；
- 监测为预防、处理和消除工作场所基于歧视的暴力和骚扰而采取的措施的实施进展情况，解决政策和实施方面的差距。

120. 在全球一级，劳工组织将：

- 就预防和解决工作场所暴力和骚扰问题的有效方法开展比较经验和政策教训研究，包括利用行为科学；
- 通过交流、宣传和开发支持第 190 号公约实施的工具，包括在工作场所和行业一级，促进第 190 号公约的批准和有效实施；

- 在非正规性、供应链、危机应对以及考虑到技术发展的背景下，开发解决暴力和骚扰问题的知识和方法；
- 扩大有关暴力和骚扰的普遍性、形式及其影响的证据和知识库，包括易受交叉形式歧视的人所经历的暴力和骚扰；
- 推进方法制定工作，以制定衡量工作场所暴力和骚扰的国际统计标准和业务指南。

成果目标 6：为所有人提供劳动保护

战 略

- 121.** 包容、充分和有效的劳动保护，对于确保所有人公平分享进步和生产力增长的成果、减少和防止不平等现象以及增强复原力至关重要。此外，通过提供公平的竞争环境，劳动保护有助于企业可持续发展以及经济和社会发展。
- 122.** 近年来，与工作有关的死亡和疾病的发生率呈下降趋势，但数量依然庞大。与此同时，环境和技术变革正在增加安全和卫生问题，包括热应力风险、社会心理风险和心理健康风险。虽然技术进步促进了工作形式的发展，如平台工作可促进创造就业，远程工作等多样化形式的工作安排可加强工作与生活的平衡，但全球三分之一工人的工作时间仍很长，劳动力市场治理方面也出现了短板。虽然近几十年来平均工资有所增长，但在许多国家，工资不平等、性别薪酬差距和低薪工人数量仍然居高不下。缺乏体面的工作机会、缺乏基于权利的劳务移民途径、冲突、气候和环境变化以及人口结构的变化加剧了不安全的迁移和被迫流离失所。
- 123.** 在此背景下，在劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过的关于劳动保护问题第二次周期性讨论的结论及其后续行动的指导下，并以工作中基本原则和权利为基础，劳工组织将在自由、独立、强大和具有代表性的雇主和企业会员组织和工人组织的支持下，通过社会对话支持制定劳动保护的綜合政策方针。重点将是那些面临被排除在劳动保护之外风险更高的工人，包括由于法律框架不健全而被排除在外的工人。将特别强调移民和难民，包括境内流离失所者、残疾人、非正规经济部门的工人、中小微企业中的工人、特定职业群体和行业的工人，包括家政工人(domestic workers)、社区卫生和照护人员、家庭工人(home workers)以及临时就业和各种工作安排形式的工人。
- 124.** 劳工组织将推动批准和有效实施相关的国际劳工标准，将其作为有效保护所有工人的指导框架。在过去的工作和现有三方指导的基础上，劳工组织将提供政策咨询，在与都灵中心等协作下发展三方成员的能力。将编制相关的最新和有针对性的知识产品，作为政策倡议的基础。其中包括两年一次的《全球工资报告》、数据库、工具和分析研究论文，内容涉及安全和卫生的工作环境、公平和充足的工资(包括生活工资)、平衡的工作时间安排、对特定工作安排和非正规经济中的高危职业工人群体的充分保护以及公平的劳务移民。“人人享有安全+健康”旗舰计划及其“零伤亡愿景基金”、“公平招聘倡议”以及关于工资政策和劳务移民的发展合作项目将在支持各国取得成果方面发挥关键作用。

125. 该战略将更加重视劳动力市场机制的现代化，以确保在多重危机和不断变化的劳动世界中为所有人提供保护：

- 根据理事会的指导意见，推进有关生活工资的工作，将其作为工资政策大框架内一个新的工作流程；
- 调整国家职业安全与卫生框架，以应对新出现和重新出现的风险，包括与生物、化学和社会心理危害有关的风险，以及气候、环境和技术变化对工作安全和健康的影响，包括将职业安全与卫生纳入其他相关公共政策的主流；
- 调整政策建议和技术援助，以反映许多国家不断变化的移民现实和更加复杂的移民和难民流动，承认这些群体在劳工权利方面面临的共同挑战；
- 加强对远程工作等灵活工作时间安排政策和立法的支持，考虑其对劳动保护的影响。

126. 要取得这一成果，需要与所有其他政策领域的倡议形成强大合力，并加强与其他联合国实体、区域组织和国际金融机构的联盟，特别是在全球社会正义联盟的支持下。这包括促进预防性工作安全和健康文化的伙伴关系、包括生活工资在内的工资政策倡议以及保护家政工人联盟。此外，还将通过双边和多边协定、区域间对话以及劳工组织在联合国移民网络中的宣传，推进以权利为基础的劳务移民方法。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 6.1. 提高三方成员有效创造安全与卫生工作环境的能力

127. 劳工组织将积极利用把安全与卫生的工作环境提升为一项工作中基本原则和权利所带来的机遇，并加强劳工局的能力，包括通过全球社会正义联盟，影响全球应对传统性、新出现和重新出现的职业安全与卫生挑战的努力，其中包括技术、气候和环境变化带来的挑战。在劳工组织《2024-2030 年全球职业安全与卫生战略》及其实施行动计划的指导下，该战略将努力加强向三方成员提供有关国家职业安全与卫生治理和工作场所风险管理的知识和援助，并将促进职业安全与卫生机构和网络之间的合作。

128. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 评估和解决国家职业安全与卫生框架在准备批准和有效执行劳工组织基本职业安全与卫生公约，即第 155 号和第 187 号公约方面的差距，并将这些标准纳入其他联合国实体、国际金融机构和其他相关伙伴工作的主流；
- 在社会对话的支持下，制定包容、基于实据、促进性别平等和协调的职业安全与卫生政策，与其他公共政策(包括与其他工作中基本原则和权利、卫生和环境有关的政策)保持一致并得到其加强；
- 建立健全的国家职业安全与卫生体系，制定适当的法律框架、政策和计划，其中涉及资格要求、获取最新全面的伤害和疾病数据的必要性以及可持续的融资方案等内容；

- 加强职业安全与卫生机构、雇主和企业会员组织、工人组织和三方咨询机构的能力，以应对不同类别危害和风险的特殊性，重点是预防生物、化学和社会心理危害；
- 调整干预措施，以满足特定职业、工人群体、行业和企业的需求，特别关注中小微企业、社会互助经济实体、供应链、公共行政管理和非正规经济的特殊性。

129. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发知识、政策和技术工具，促进诸项职业安全与卫生公约及其有效实施；
- 编写报告并组织三方协商，以推进与制定化学品危害标准有关的工作，组织劳工大会对该议题的首次讨论，并开展与人体工程学和机械安全有关的筹备研究；
- 出版一份三年一次的全球报告，介绍致命和非致命职业伤害和疾病的最新估计和趋势、各国职业安全与卫生框架的发展情况以及新出现和重新出现的风险；
- 为筹备第 22 届国际劳工统计学家大会，制定国际统计准则和能力建设工具以及职业安全与卫生数据指导战略；
- 促进和领导劳工组织三方成员与专门的职业安全与卫生机构和专家之间的交流，包括通过全球知识平台进行交流，组织职业安全与卫生科学和技术方面的会议，以及全球和地区宣传活动和运动，包括工作中的职业安全与卫生世界日和每三年一次的世界职业安全与卫生大会。

产出 6.2. 提高成员国确定适当工资和促进体面劳动时间的能力

130. 全世界正规和非正规经济部门数百万工人的工资仍然很低，工作时间过长。劳工组织将根据理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)通过的工资政策(包括生活工资)专家会议的结论，加大力度支持三方成员制定适当的工资，减少工资不平等，包括性别工资差距，并促进体面的工作时间和工作组织安排。劳工组织还将支持三方成员努力减少过长的工作时间，采用平衡灵活的工作时间和工作安排，这些有助于改善工作与生活的平衡、福祉以及性别平等和生产力。

131. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 通过社会对话，提高工资的适足性并改进工资制定制度，包括法定最低工资或谈判达成的最低工资、工资集体谈判和缩小差距，同时考虑到工人及其家庭的需要以及包括生产率在内的经济因素；
- 根据劳工组织的原则估算和实施生活工资概念；
- 制定和调整国家法律、政策和其他措施，并进行集体谈判，以限制工作时间，包括加班时间，确保充足的休息时间；
- 通过法律、集体协议及其他措施，实施平衡的工作时间和工作安排，包括远程工作，以保护工人和提高生产率。

132. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定工资设定评估框架和工资政策资料库；
- 促进和落实工资政策(包括生活工资)专家会议的结论；
- 出版新的《全球工资报告》；
- 扩大有关灵活工作时间和工作安排(包括远程工作)、其对劳动保护的影响(尤其是对工人健康、工作与生活平衡、性别平等和工人的断联权)以及对生产率的影响方面的知识库。

产出 6.3. 提高成员国向极有可能得不到适当保护的工人提供劳动保护的能力

133. 某些行业和工作安排中特定职业群体的工人，包括家政工人、社区和医疗保健工作者，以及中小微企业的工人，被排除在劳动保护之外的风险较大，尤其是在法律保护不足和治理薄弱的地方。非正规性，包括正规企业和家庭中的非正规性，仍然是实现充分劳动保护的主要障碍。劳工组织将在全球、国家和行业一级开展工作，加强三方成员的能力，制定和实施有针对性的、促进性别平等的包容性措施，确保所有工人享有充分和有效的劳动保护，并特别关注那些因其工作特点而面临更大被排斥风险和直面危机的工人，或处于后危机境况中的工人。

134. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 开展促进性别平等的诊断，以更好地了解被排除在劳动保护之外的根本原因，确定改进的机会，并为相关政策和监管行动提供依据，以促进所有工人的融入；
- 制定和实施政策和立法及合规措施，加强对工人的劳动保护，尤其是对那些面临排斥风险高的工人的保护；
- 制定创新方法，解决正规企业和家庭中的非正规问题，防止正规工作非正规化；
- 加强社会合作伙伴的能力，在关于劳动保护的社会对话中考虑面临排斥风险高的工人的状况和意见。

135. 在全球一级，劳工组织将：

- 考虑到劳动保护与《体面劳动议程》战略目标之间的相互依存关系，就如何保护面临更大受排斥风险的工人开展研究；
- 通过促进从非正规经济向正规经济成功转型和从无保障工作向有保障工作成功过渡的战略，扩大有关获得劳动保护的知识；
- 就采用结社自由和集体谈判方式以及工作场所合作等其他工具促进劳动保护，开发认知和知识产品；
- 依照劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于体面劳动和照护经济结论确定的指导意见，制定和记录改变社会规范和改善对家政工人保护的方法，包括通过行为科学，以及提高对社区和保健工作者的认可和保护。

产出 6.4. 提高成员国加强和实施公平有效的劳务移民管理框架的能力

136. 尽管劳务移民仍然是世界人口流动的主要形式，但人口和技术的变化，以及气候、环境和政治等因素，正在推动混合移民潮持续高涨。劳工组织将支持三方成员适应这些新变化，加强有效和一致的应对措施，以确保劳动力市场的包容性和良好运作。为满足关键行业的需求，扩大正常劳务移民途径的兴趣日益浓厚，这就需要加强基于权利和促进性别平等的劳务移民治理，以保护移民工人和难民工人，最大限度地扩大和分享移民带来的惠益。

137. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 准备批准和实施与移民工人有关的国际劳工标准，宣传相关的指导原则，包括《关于公平招聘的一般性原则和业务指南》以及《关于难民和其他被迫流离失所者进入劳动力市场的指导原则》，以便通过有针对性的行业性方法、服务和社会对话，包括集体谈判，解决非正规就业和非正常移民问题，同时考虑到移民工人和难民工人的看法；
- 促进平等待遇和无歧视、安全 and 卫生的工作环境、工资保护、利用劳动司法机制和补救措施，以及将社会保护扩大到移民、难民及其家人；
- 加强对移民和难民工人技能和资质的开发、认可和匹配，加强和实施有针对性的劳动力市场融合、重返社会和创业计划；
- 考虑数字化对招聘工作的影响，在企业、地方和行业范围内调整和实施全球公平招聘指南；
- 加强适应战略，应对气候变化、环境变化、冲突和灾害引起的劳务移民和流离失所问题。

138. 在区域、区域间和全球层面，劳工组织将：

- 宣传相关的国际劳工标准，提升社会合作伙伴在联合国移民网络和其他论坛中的重要作用，包括在《安全、有序和正常移民全球契约》和《难民问题全球契约》的框架内；
- 支持编制劳务移民统计资料，扩大劳工组织劳务移民统计数据库，更新对移民工人的估计，并对劳务移民、难民工人以及与新趋势的联系进行分析；
- 通过双边和多边劳动和社会保障协定、区域间对话、企业倡议、关于移民和混合流动(包括被迫流离失所者)的现行计划和项目，以及传播劳工组织的工具和指南等方式，加强宣传工作、伙伴合作和资源调动，促进采用以权利为基础的方法处理劳务移民和流动问题。

成果目标 7：全民社会保护

战略

139. 社会保护可以预防和减少贫困与不平等，有助于建设更加公正和更加公平的社会。社会保护制度只有与宏观经济、产业、就业和社会政策相结合，扩大体面劳动和优质服务供给，才能最有效地发挥作用。增加对社会保护的投资可为经济结构调整、充分和生产性就业、创造体面劳动、正规化、生产力增长和可持续企业创造有利环境，而这反过来又会扩大税收和社会缴款基础。

此外，提高社会保护透明度和服务质量的措施以及促进社会对话的措施有助于加强对国家机构的信任。

140. 尽管近年来取得了进展，但世界上仍有超过 47%的人口无法获得任何形式的社会保护。中低收入国家实现全民社会保护的资金缺口平均每年占国内生产总值的 3.3%。扩大覆盖面所面临的长期挑战，包括财政制约和持续的非正规性，因人口结构改变(包括人口老龄化以及年轻人和妇女的体面劳动赤字)、正在发生的气候危机以及正在改变劳动世界的新技术进步而变得更加复杂。
141. 劳工组织将继续支持三方成员加快建立和加强普遍社会保护制度，促进体面劳动，将覆盖面扩大到所有就业类型和所有规模企业的工人，并在危机时期保持持续性、复原力和适应性，以支持那些面临更大困难风险的人，从而促进向更可持续和更具包容性的经济和社会公正过渡。
142. 以相关的国际劳工标准为指导，以有效的社会对话为基础，行动的重点将是扩大社会保护的覆盖面，使那些在获得社会保护方面面临特殊障碍的群体也能享受到社会保护，这些群体包括非正规经济、农村经济和照护经济中的工人；自营职业者、家政工、临时工和兼职工人、移民、难民及其家庭、妇女、年轻人和残疾人。
143. 劳工组织将支持三方成员建立和加强可持续、全面和充分的社会保护体系，这类体系应与其他政策相协调，适应各国的国情和环境。劳工组织将促进社会保护体系解决脆弱性问题，促进适应，保护人口，增强抵御气候变化相关影响的能力，如健康不佳或收入损失风险增加。这将包括支持提供失业保护和社会援助，以补偿气候变化减缓政策造成的工作和生计损失。劳工组织还将促进在危机情况下采用基于权利的社会保护，以加强国家社保体系，作为可持续恢复的基础。
144. 随着越来越多的国家努力应对人口老龄化问题，还将特别关注解决社会健康保护方面的差距，扩大全部有需要的人获得长期照护的机会，并确保老年人收入有保障。政策支持将优先考虑扩大覆盖面，使那些缴费能力不足的人也能享受社会保险，特别是女工，由于无偿照护责任分配不均，她们的职业中断时间往往更长、更频繁。各项活动还将侧重于支持养老金制度的可持续性，推行统一协调的就业、劳动力市场、社会和照护政策，包括针对年轻人的政策。
145. 劳工组织将为改进国家社会保护法律、政策和机构框架提供规范和政策方面的咨询。劳工组织将加强社会保护政策制定者和管理者以及工人和雇主代表的能力，包括与都灵中心协作，设计、资助、实施和监测社会保护制度，同时促进社会对话。劳工组织还将支持制定和实施行业间政策和其他综合措施，以缩小在覆盖面和充足性方面长期存在的差距，促进向更可持续的经济和社会的公平过渡。社会保护旗舰计划“建立全民社会保护底线”将继续发挥关键作用，支持向三方成员提供技术服务，包括在“全球加速器”倡议的范围内提供技术服务。
146. 将利用战略伙伴关系扩大劳工组织工作的覆盖面和影响力，并加强其在多边系统中确保与国际劳工标准相一致的社会保护政策一致性领域的领导作用，包括通过“全球加速器”、全球社会正义联盟、“实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系”(USP2030)和社会保护机构间合作委员会(SPIAC-B)。劳工组织将为当前有关社会保护筹资的政策辩论做出贡献，并支持落实第四次发展筹资问题国际会议和第二次社会发展问题世界首脑会议的相关成果。劳工组织将

借鉴与国际货币基金组织合作的经验教训，加强与国际金融机构的接触，以创造财政空间，并与多边体系中的其他伙伴合作，在为社会保护筹资方面加强全球团结。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 7.1. 提高成员国制定可持续、有效、包容和促进性别平等的社会保护政策、战略和法律框架的能力

- 147.** 劳工组织将支持制定符合国际劳工标准的包容性社会保护战略、政策和基于权利的国家制度，同时努力创造体面就业和促进可持续企业。这涉及促进基于实据的创新战略，将覆盖面扩大到企业以及在获得社会保护方面面临障碍的工人和个人。工作重点还包括加强缴费和非缴费计划之间的协调，以确保为所有人提供可持续、全面和充分的社会保护。这一方法的核心是通过风险分担实现公平和团结的原则，目的是防止工人和雇主个人承受过重的经济负担。劳工组织将促进政策和行政方面的改进，确保工人的权利和应享待遇可以在不同的就业形式中转换，以确保他们在整个生命周期都能获得社会保护，并增强劳动力市场的流动性。
- 148.** 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 以社会对话为基础，依托以最新的国际社会保障标准(包括第 102 号公约和《2012 年社会保护底线建议书》(第 202 号))为指导的法律框架，发展和加强设计和实施促进性别平等和兼顾残疾问题的可持续、全面和充分的社会保护制度的能力；
 - 设计和实施创新战略，实现全民社会保护，特别注重将社会保护的覆盖面扩大到非正规经济和各种形式就业的工人，包括自雇工人、数字平台上的工人和农村工人及其家庭；以及不同类型和规模的企业；
 - 通过生育、疾病、养老金、失业、工伤、残疾和其他社会保护计划，制定和实施全民医保和收入保障的政策和筹资机制，同时认识到人口结构的转型，并以最新的社会保障标准为指导，确保福利的充足性和可预测性。
- 149.** 在全球一级，劳工组织将：
- 倡导批准和实施第 102 号公约和其他最新的社会保障标准；
 - 就社会保护与就业之间的关系开展研究并制定政策指导，将缴费和税收筹资方法结合起来，建立一个多层次的制度，保护所有类型就业中的工人；
 - 利用战略伙伴关系，包括社会保障机构间合作委员会、“实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系”和“社会卫生保护网络”(P4H)，落实第二次社会发展问题世界首脑会议的成果。

产出 7.2. 提高成员国的能力，加强社会保护制度，并确保可持续和充足的供资和健全的治理

- 150.** 要实现全民社会保护，就必须按照国际劳工标准，建立设计完善、管理有效、资金可持续的制度。为此，劳工组织将协助三方成员改进社会保护制度的治理和管理，重点是实现公共行政管理

理的现代化和数字化，以优化资源利用，提高福利的有效供给。工作重点将是通过定期精算审查和成本核算工作，加强社会保护计划的可持续性，以提出改革方案，并确定扩大计划的国内资金来源，必要时辅以国际融资。将通过“全球加速器”倡议和社会保护旗舰计划等方式提供支持。此外，这种支持还将涉及开发和加强用于跟踪实现国家和全球社会保护目标进展情况的统计和监测工具。

151. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 根据国家目标和国际劳工标准，与各国财政部和国际金融机构协商，制定稳健、公平和可持续的社会保护筹资战略，确保为社会保护提供充足的财政空间；
- 提高国家统计局收集和分析相关社会保护数据的能力，以改进计划和方案的管理及影响，为政策辩论提供依据，监测和报告实现国家和全球目标的进展情况；
- 改善社会保护机构的治理、机构协调和管理，包括根据国际劳工标准进行精算估值，以及社会保护系统的数字化和互操作性。

152. 在全球一级，劳工组织将：

- 支持收集和分析有关社会保护制度各个方面的国家级深入统计数据的能力，包括作为指标 1.3.1 的监管机构监测可持续发展目标，并出版《世界社会保护报告》以指导政策行动；
- 支持“数字融合倡议”就社会保护系统的互操作性制定数字标准，以提高国家社会保护系统的效率和成果；
- 在加强社会保障检查机制和改善所有就业类型的合规性方面，收集证据并开发指南和良好做法；
- 扩大社会保护政策筹资的证据基础和政策协调，包括第四次发展筹资问题国际会议的后续行动；
- 在人口老龄化和其他大趋势的背景下，开展研究并制定政策指导，包括通过养老金改革，改善社会保障计划的财务管理以及财政和经济可持续性。

产出 7.3. 提高成员国统筹施策利用社会保护促进包容性的生活和工作过渡及结构转型的能力

153. 在迅速变化的劳动世界中，劳工组织将支持加强社会保护政策和制度，同时采取其他社会、就业、财政和经济措施，包括劳动保护措施，以促进个人生活和工作的过渡，并应对结构性转型，如人口结构转变、气候变化、数字化和其他大趋势，以及人道主义危机。为应对人口老龄化，重点是采取统筹办法，扩大照护工作者和年轻人获得医疗保健和长期照护服务以及体面劳动的机会，从而扩大公共养老金计划的缴费基础。工作重点还将是把社会保护政策与实施与其他政策(包括卫生和社会照护、就业、企业和税收政策)联系起来，助力实现就业和企业的正规化，推进公正转型。

154. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 根据《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号), 包括通过“全球加速器”倡议, 对就业、社会保护、卫生和社会照护以及环境政策采取统筹办法, 作为正规化等战略的一部分;
- 根据第 102 号公约和相关的建议书, 扩大社会健康保护的覆盖面, 满足对长期照护服务的需求, 并根据劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于体面劳动和照护经济的结论, 使社会保护与照护政策相一致, 为所有类型就业中的照护人员提供充分保护, 并承认无偿照护工作, 包括通过社会保险中的照护积分;
- 扩大失业保护的覆盖面, 同时促进获得体面劳动和终身学习以及技能提升和技能再培训计划, 将社会保护计划实施和就业服务供给联系起来, 包括在与气候有关的适应和减缓措施方面;
- 根据国际劳工标准, 即《2017 年面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号), 在危机情况下加强以权利为基础的社会保护制度, 作为恢复、和平建设和可持续发展的基础。

155. 在全球一级, 劳工组织将:

- 开展研究并制定指南, 保护民众免受气候危机的不利影响, 降低脆弱性并加强复原力, 从而通过社会保护促进公正过渡;
- 根据国际劳工标准, 开展研究, 支持数据收集, 更新、传播和实施关于向移民工人、难民及其家属提供社会保护和社保待遇可转随性方面的指南;
- 开展有关社会健康保护的研究并制定相关指南, 以满足对优质长期照护服务日益增长的需求, 并改善照护经济领域的工作条件;
- 与其他联合国实体、国际金融机构和其他合作伙伴, 包括气候基金, 共同探讨社会保护在促进公正和包容性转型中的作用。

成果目标 8: 用数字化促进体面劳动和社会正义

战 略

- 156.** 劳动世界正受到包括人工智能在内的新数字技术浪潮的影响。各国政府、雇主组织和工人组织应发挥关键作用, 确保这类技术以人为本, 促进体面劳动和社会正义。认识到发展中国家的具体制约因素, 还需要努力确保这些技术不会加剧数字鸿沟, 而是有助于减少国家内部和国家之间的不平等, 同时支持在实现可持续发展目标方面取得进展。
- 157.** 要想创造新的体面劳动机会, 吸纳失业工人, 就必须制定适当的政策, 而围绕人工智能的道德和隐私问题则需要强有力的治理框架, 以确保人工智能的部署能够尊重工作中基本原则和权利, 以及在涉及工人个人数据时的隐私权。数字平台可以帮助企业进入全球市场、简化运营并提供劳动力管理的灵活性。然而, 关键是要确保这些平台提供的机会能够提供体面的工作, 无论这些工作发生在世界何处。

- 158.** 实现这一成果目标的工作将以国际劳工组织《百年宣言》为指导，并以理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)期间高层部分关于全球化的社会影响工作组讨论的结果、劳工大会第 113 届会议(2025 年)和劳工大会第 114 届会议(2026 年)平台经济中体面劳动标准制定进程的结果，以及劳工大会关于最充分地利用技术潜力的一般性讨论为依据。现有的国际劳工标准为技术和体面劳动领域的新工作提供了重要的参考点。例如，这包括《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)第四部分。
- 159.** 通过统一行动，劳工组织将开发和传播知识，提高三方成员利用包括人工智能在内的数字技术促进体面劳动的能力。具体的诊断工具和评估将支持国家一级的政策和监管进程，同时将促进社会对话，以确保实现可持续和包容性的成果目标。劳工组织将特别重视协助三方成员满足那些最容易受到数字鸿沟影响的人的需求，包括妇女、年轻人和年长工人、农村工人、移民和难民、中小微企业工人以及非正规经济中的工人和企业。
- 160.** 劳工组织还将根据国际劳工标准，通过制定包容和有效的政策和法规，加强三方成员管理日益数字化的劳动世界的能力。此外，劳工组织将与都灵中心协作实施机构能力发展倡议，利用数字技术改善劳动行政管理和服 务，如就业服务、企业发展服务、社会保护和劳动监察服务，提高成果的有效性和包容性。劳工组织数字经济中的人工智能和工作观察站将成为一个重要的全球平台，用于知识共享、学习以及与三方成员和其他合作伙伴的接触。
- 161.** 将在全球、区域和国家层面加强战略伙伴关系，以利用专门知识和协同增效作用，包括与联合国秘书长技术问题特使、国际电联、教科文组织、联合国开发计划署和联合国系统其他实体，以及相关的国际金融机构、区域组织、学术机构和智库加强战略伙伴关系。加强发展合作将是成功实施该战略的关键。将为那些将数字化转型作为优先事项的“全球加速器”倡议开拓者国家提供支持。
- 162.** 2024 年联合国未来峰会的成果，包括《全球数字契约》，以及 2025 年第二次社会发展问题世界首脑会议的成果，将为制定劳工组织在这一领域的战略提供全球参数。还会将相关的区域框架(例如，非洲联盟的《非洲数字契约》)纳入考量。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 8.1. 提高成员国制定在数字经济中创造体面就业机会的综合政策和战略的能力

- 163.** 数字化和人工智能给劳动力市场带来了挑战和机遇，导致新工作岗位的产生和其他工作岗位的淘汰，以及现有职业构成和技能需求的变化。这些变化可能会影响数以百万计的企业和工人，使技能提升和再培训成为适应数字能力或过渡到新角色的关键。快速的变革也可能导致技能不匹配，而在获取基础设施、数字技能不足和缺乏融资方面的差距意味着某些企业，特别是中小微企业，在将人工智能和其他新技术整合到其工作流程中时面临着更大的限制，尤其是在非正规性盛行的发展中国家。
- 164.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 对数字化和人工智能对不同行业、工作岗位(数量和质量)、企业和技能(要求)的影响进行诊断和评估,包括建模;
- 在制定和实施国家和行业数字化和人工智能政策和战略时,纳入创造就业和体面就业岗位的内容,包括可持续企业的技能要求和先决条件;
- 参与国家和行业层面关于数字化转型政策和战略的社会对话,最大限度地发挥其促进创造就业和体面劳动岗位的潜力,包括建立和加强劳动部与负责数字化转型的部委以及其他利益攸关方之间的协调机制。

165. 在全球一级,劳工组织将:

- 就数字化和人工智能政策和战略对不同行业、工作、技能和企业类型的影响,以及解决数字鸿沟和对企业和工人的不同影响的方法,加强研究并制定政策指导,包括通过劳工组织人工智能与数字经济中的工作观察站;
- 与都灵中心协作,提高三方成员的能力,以评估数字化和人工智能对劳动世界的影响,以及对综合数字化和人工智能政策和战略的影响;
- 开发一个由人工智能驱动的系统,通过分析在线门户网站的职位空缺数据、从最新的职业标准中识别新角色并跟踪工作趋势,实现国际标准职业分类(ISCO)修订工作的现代化。

产出 8.2. 提高成员国和社会合作伙伴的能力,促进包容和有效的数字经济治理

166. 世界各地的数字化转型需要努力确保——并利用新机遇确保——对劳动世界的包容有效治理。数字化和人工智能在工作中的使用可能带来挑战,如新的职业安全与卫生风险,或因使用算法而产生的潜在歧视性结果。与此同时,数字化也可能带来新的机遇,将工人纳入现有的劳动保护范围(促进向正规经济转型),并改善对法律法规的遵守(例如,改善工资保护)。可能需要加强劳动和社会保护,如保护工人的个人数据,确保算法使用的透明度,或制定新的监管原则(例如,要求对影响工作保障和工作条件的决策进行人为监督)。社会对话和集体谈判仍然是确保在数字时代对劳动力市场进行包容和有效治理的主要工具。

167. 在国家一级,劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持:

- 监测数字化和人工智能以及相关法规对工作质量的影响,评估潜在的监管漏洞,并提供指导,以促进所有受影响工人的体面劳动;
- 确保对劳动世界进行包容和有效的治理,以便从数字化和人工智能可能给其带来的机遇中获益并应对任何挑战;
- 倘若获准,推动批准和实施一项或多项关于平台经济中体面劳动的国际劳工标准;
- 以人为本,促进体面劳动,就各行业和工作场所采用和部署数字技术开展社会对话,促进集体谈判。

168. 在全球一级,劳工组织将:

- 研究数字化和人工智能对劳动世界治理的影响，汇编和传播促进体面劳动的现有治理做法，包括在劳工组织人工智能与数字经济中的工作观察站下开展的活动；
- 支持在劳工大会在第 114 届会议(2026 年)上就平台经济中体面劳动问题进行第二次讨论；
- 为数字时代保护工人个人数据专家会议提供技术支持；
- 在全球数字化和人工智能治理倡议中促进多边一致性并优先考虑体面劳动问题，包括支持落实《全球数字契约》中的商定承诺。

产出 8.3. 提高成员国和社会合作伙伴利用数字化服务促进体面劳动的能力

- 169.** 包括人工智能在内的数字技术已越来越多地融入劳动机构，如劳动行政管理和劳动监察系统、公共就业服务机构和社会保障管理部门。数字技术和相关数据可有助于这些机构提高服务效率和效力，同时通过减少准入障碍支持包容性。数字化可以支持向正规化转型，特别是通过提供解决非正规性多种原因的工具，包括企业或工人注册障碍或合规薄弱状况。此外，雇主和企业会员组织和工人组织正在利用数字化加强对其会员的服务以及外联、数据收集和数据传播工作。
- 170.** 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：
- 记录和传播数字技术和人工智能的创新应用，以提高体面劳动服务的效率，例如在劳动行政管理系统、社会保障管理部门和公共就业服务机构中的创新应用；
 - 使各机构能够帮助中小微企业消除数字鸿沟，利用新的机遇，包括通过业务发展和提供金融服务；
 - 与都灵中心和其他组织合作，促进、设计和实施数字服务和工具，如数字工资支付和电子案件管理系统，以支持劳动监察服务。
- 171.** 在全球一级，劳工组织将：
- 在有关应用数字技术的良好实践和创新方法方面，其中包括数字金融技术、数字工资支付和电子政务平台，加强知识创建、伙伴合作和传播工作，支持向正规化转型；
 - 加强关于通过服务数字化缩小数字鸿沟的知识和全球证据，包括通过劳工组织人工智能与数字经济中的工作观察站传播良好做法；
 - 为整合多机构劳动力市场数据以及数据和信息系统的互操作性提供指导，并发展相关能力，以便加强劳动力市场情报工作、劳动力市场中介服务、社会保护落地实施以及劳动监察机构开展的对有效合规情况的监测工作。

► IV. 政策一致性成果目标

成果目标 9：通过正规化、公正过渡、供应链和危机管理，采取统筹协调的行动实现体面劳动

战略

- 172.** 气候和环境变化、多重危机和贸易波动正在推动社会、劳动力市场和经济的快速转型。要应对伴随这类变革的挑战，就必须加强劳工局跨部门之间的合作，支持以一种统筹协调的方式制定和实施贯穿不同政策成果目标和机制的政策。这种方式将导致持续和协调的行动，以提高在国家一级的影响力，并加强劳工组织在全球四个专题领域的地位：(i) 从非正规经济向正规经济转型；(ii) 向环境上可持续的经济和社会公正过渡；(iii) 供应链、投资和贸易中的体面劳动；(iv) 危机和危机后局势中的体面劳动。
- 173.** 通过《2024-2025 年计划和预算》确定的优先行动计划，劳工组织将继续在这四个专题领域及其相互之间加强协调，促进跨部门统筹行动，扩大对三方成员技术支持的影响力并提高其有效性，加强现有和新的战略伙伴关系，确保知识和证据的传播。这将需要协调技术咨询，支持综合政策和措施的设计，包括通过行业性方法，促进创新和适应性。2026 年对优先行动计划执行情况的中期审查将为未来安排的决策提供依据。
- 174.** 该战略旨在通过创新平台以及与三方成员和联合国系统和国际金融机构的合作伙伴的对话，包括通过南南网络，加强四个专题领域的知识生成和经验成果的有效交流，并继续致力于基于实据的干预措施和政策设计以及在国家一级的实施。
- 175.** 劳工组织还将根据三方成员和工作人员在四个专题领域及其与政策成果目标之间的相互联系方面的需要，制定全面的能力发展方案，目的是加强综合交付，扩大专门技能和知识，特别是在国家和区域两级。这将包括促进将技术和其他创新纳入提高发展实效的举措，利用和进一步创建现代数据和数字专门知识，并与都灵中心协作培养创新能力。
- 176.** 劳工组织将制定一个整合四个专题领域的干预模式，并在根据三方成员表达的需求确定的选定试点国家实施。这一方法将支持通过综合国家议程，如气候和环境计划，以及利用贸易和投资协定促进正规化和体面劳动的综合政策组合。在试点国家，该模式还旨在将就业和体面劳动原则纳入人道主义-发展-和平关系中的早期恢复、重建与和平建设工作。
- 177.** 将特别重视在国家和全球两级加强四个专题领域内部和之间的政策协调，并通过多边体系内的伙伴关系，包括在全球社会正义联盟和“全球加速器”倡议下的伙伴关系，调动资源。实现这一成果目标的工作将使劳工组织能够影响优先领域的主要发展框架和政策，包括作为联合国秘书长的《和平新议程》、第二次社会发展问题世界首脑会议和多边环境进程的后续行动。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 9.1. 提高支持和行动的一致性，促进从非正规经济向正规经济转型

178. 根据第 204 号建议书，加快向正规化转型的进展，对于解决体面劳动赤字、贫困和不平等的根源以及满足对社会正义的渴望至关重要。通过有效协调和整合促进向正规化转型的政策和支持，劳工组织将借助以下方式为实现体面劳动做出贡献：(i) 在三方成员之间和多边系统内部，基于实据，就处理非正规性问题形成共识；(ii) 加强三方成员在有效协调机制和社会对话的基础上制定、实施和监测包容性综合战略的能力；(iii) 在多边系统内发展战略伙伴关系。

179. 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：

- 构建非正规性问题的实证基础，包括支持实施第 21 届国际劳工统计学家大会关于非正规经济的标准，以提高三方成员、多边体系和其他主要利益攸关方对正规化的途径和防止非正规化措施的认识，并支持通过社会对话确定和落实的途径和措施；
- 设计并协调实施有关促进性别平等的综合正规化战略的能力发展活动，支持国家和行业层面不同政策干预之间的一致性与协同作用，特别关注社会合作伙伴在具体落实第 204 号建议书方面的作用；
- 协调实施根据劳工大会第 113 届会议(2025 年)就解决非正规化问题和推动向正规化转型以促进体面劳动的创新方法进行一般性讨论的结论制定的劳工组织战略；
- 扩大和传播关于促进向正规经济转型的综合有效方法的知识，确立行之有效的证据，推进向正规经济转型；
- 开发创新方法、工具和干预模式，包括通过数字技术和行为科学，通过减少体面劳动赤字和提高非正规经济的生产力来支持向正规化转型；
- 在多边体系内，包括联合国国家工作队内，通过国家和地区之间的经验交流，以及在适当情况下涵盖重点领域的合作干预模式，促进向正规化转型的综合方法；
- 促进与其他联合国实体和国际金融机构的伙伴关系，以期制定联合政策举措和开展向正规化转型的研究，并加强劳工组织在政策辩论中的作用，并调动资源，促进该领域的发展合作。

产出 9.2. 加强支持和行动的一致性，促进所有人向环境可持续的经济和社会公正过渡

180. 采取行动应对气候变化、污染和生物多样性丧失，使所有人都能实现公正过渡，对于实现社会正义和体面劳动至关重要。跨领域和跨行业的综合政策和筹资对于应对环境挑战和利用经济和社会机遇作为杠杆至关重要。将确保全劳工局范围内协调实施该战略和行动计划，以落实劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过的关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的决议，并将劳工组织《公正过渡指导方针》定位为决策的核心参考。将考虑与工作场所热应激有关的发展，利用关键能源转型矿物建设可再生能源技术的需要，塑料污染防治，绿色、蓝色和循环经济，土地和生态系统修复，以及将公正过渡纳入《巴黎协定》下的国家自主贡献战略和其他气候战略。

181. 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：

- 加强公正过渡的数据和知识库，开展促进性别平等的行业、供应链和就业评估，衡量气候和环境变化对经济和社会的影响，以及政策应对措施对创造就业的影响；
- 以劳工组织的《公正过渡指导方针》为基础，通过社会对话和部际协调，支持综合政策，并将公正过渡纳入气候战略，关注中小微企业、处于弱势或危机局势中的工人、非正规经济、土著和部落人民的需求，特别注意最不发达国家和小岛屿发展中国家的工人和经济单位；
- 设计并协调实施有关公正过渡政策和计划的能力发展活动，关注性别平等、青年就业、残疾人融入和移民问题；
- 就与三方成员相关的公正过渡问题开展综合研究；
- 支持就跨政策成果目标的公正过渡采取协调一致的统筹方法，为全球社会正义联盟倡议、“全球加速器”倡议、“气候行动促就业”倡议以及联合国-劳工组织的其他计划提供投入，并发挥它们的杠杆作用；
- 促进三方成员参与多边和区域环境进程和平台，包括联合国环境大会、《联合国气候变化框架公约》缔约方大会、七国集团、二十国集团、金砖国家、气候脆弱性论坛以及联合国专题联盟；
- 加强资源调动和伙伴关系，包括与多边开发银行和气候基金的伙伴关系，将公正过渡纳入气候、生物多样性和其他环境相关融资。

产出 9.3. 加强支持和行动的一致性，促进供应链中的体面劳动成果目标

182. 供应链是促进社会正义、体面劳动和社会经济发展的关键杠杆。通过适当的政策和法规组合，三方成员可以解决供应链中体面劳动不足的根本原因和驱动因素，包括在遵守国家法律和尊重国际劳工标准以及工作中基本原则和权利方面。劳工组织根据其《供应链中的体面劳动战略(2023-2027 年)》，将采用所有现有行动手段，实现供应链中的体面劳动，并促进整个联合国系统以及其他多边组织、国际金融机构和其他相关伙伴(包括国际贸易架构内的伙伴)在这方面的政策一致性。

183. 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：

- 实施国家一级的倡议，利用供应链促进可持续企业，增加就业，提高生产率，转让技能，推进正规化，实现公正过渡，获得社会保护，实现平等待遇和包容弱势工人群体；
- 了解如何有效实施与供应链相关的国际劳工标准，特别是基本标准，以及如何处理监督机制提出的评论意见；
- 部署和协调能力发展活动的实施工作，提高国家法律的遵守程度，在不断变化的供应链相关监管和政策环境下支持对体面劳动的尽职调查，并为在企业运营中权利受到侵犯的工人提供获得有效补救的途径；

- 就贸易和投资政策(包括贸易和投资安排中的劳工条款)在实现可持续增长和创造体面劳动方面的作用，部署和协调能力发展活动的实施工作；
- 开展和传播关于供应链中体面劳动基于实据的研究工作，并提出可操作性建议；
- 促进伙伴关系，包括通过全球社会正义联盟促进多边合作和政策协调，调动资源实施供应链战略；
- 推动各项努力，确保供应链以及贸易和投资政策支持社会经济发展、正规化、可持续企业、公正过渡和社保扩面。

产出 9.4. 加强支持和行动的一致性，在危机中、危机后和脆弱的情况下， 通过体面劳动和社会正义，促进包容、和平、稳定和有复原力的社会

- 184.** 冲突、灾害和脆弱状况阻碍了体面劳动和社会正义的实现。劳工组织根据第 205 号建议书，在危机管理的各个阶段促进一致性，深化一体化，并利用内部和外部资源，在人道主义-发展-和平的关系中支持三方成员践行和平、复原力和体面劳动原则。将利用创新数据来源和分析能力扩大数据收集工作，以弥补知识差距，应对危机对劳动力市场和社会保护的影响。将在危机管理中开展宣传、知识交流和沟通工作，以支持资源调动、管控声誉风险并提高劳工组织三方成员和合作伙伴的认识。
- 185.** 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：
- 通过加强宣传、知识交流以及与国家、双边和多边行动方(包括国际金融机构和人道主义组织)的伙伴关系，确保三方成员尽早参与危机预防、准备和应对机制；
 - 通过符合第 205 号建议书的战略方法，在危机期间促进体面劳动原则的实施，包括促进劳工标准和保护工作中基本原则和权利；
 - 将对冲突敏锐性、性别敏感性、残疾包容性、和平应对力、减少灾害风险和备灾规划纳入体面劳动国别计划和相关国家发展框架的主流；
 - 通过既有和创新的数据源，开发促进性别平等的工具和分析方法，促进评估危机对体面劳动的影响，以便在各政策领域制定有针对性的预防、缓解和恢复应对措施；
 - 与联合国各实体，包括通过联合国秘书长建设和平基金资助的实体密切协调，应对安全、业务和执行方面的挑战，采用有效的危机管理规程，从而加强劳工组织应对危机的能力；
 - 部署并协调能力发展活动的实施工作，应对跨专题领域危机，如环境灾害、被迫流离失所和移民潮导致的非正规性重新抬头，以及供应链中断对劳动力市场的影响；
 - 在劳工大会第 114 届会议(2026 年)关于第 205 号建议书的普遍调查报告讨论的基础上，加强知识和能力发展举措。

成果目标 10：加强政策一致性，扩大社会正义行动

战略

- 186.** 劳工组织促进社会正义和体面劳动的使命任务、其三方结构及其规范性方法和行动，使其具有独特的优势，能够领导、重振和塑造多边努力，支持各国解决相互竞争的经济、社会和环境政策之间的利弊权衡问题。从经济衰退到气候变化，从社会不平等到人口结构变化，各种危机交织在一起，全球形势瞬息万变，迫切需要加强政策的一致性，扩大行动范围，加快实现可持续发展目标，并为 2030 年后新的全球议程奠定基础。劳工组织应利用这一机会窗口期，不仅要解决近期全球危机造成的直接社会和经济影响，还要推动转型变革，这对于在全球范围内实现可持续发展和社会正义至关重要。
- 187.** 然而，要在政策一致性方面取得有意义的进展，不仅需要制定基于实据和健全的国际法律文书和政策框架，还需要将其纳入全球议程、多边组织的行动计划和国家发展计划。这一整合将确保统筹考虑社会和就业政策与经济和环境框架，从而促进对全球发展采取平衡包容的办法，加强伙伴关系，增加对促进体面劳动和社会正义的举措的投资。
- 188.** 为实现这一目标，劳工组织将战略性地利用全球社会正义联盟和“全球加速器”等关键倡议作为工具，支持其三方成员应对全球挑战，并将其作为扩大工作规模的重要工具，确保其以人为本方针在全球政策议程中得到体现，并在国家和地方各级得到有效实施。实现新社会契约的愿景，使社会正义成为持久和平、共同繁荣、机会平等和公正过渡的基础，是将这些倡议结合在一起的目标。这一愿景的紧迫性突出表现在需要应对日益加剧的全球压力，加快实现可持续发展目标的步伐，借助近期高级别政治承诺的势头，为 2030 年后优先考虑社会正义的框架做好准备。
- 189.** 特别是，全球社会正义联盟将成为劳工组织加强政策一致性和扩大所有政策成果目标行动的核心。它将作为一个充满活力的平台，调动各方作出政治承诺，促进战略伙伴关系，并确保必要的投资，以便在全球和区域范围和国家一级促进社会正义和体面劳动。劳工组织将在指导全球社会正义联盟的专题拓展方面发挥领导作用，确保其各项工作与其价值观、规范性使命任务和战略优先事项保持一致。劳工组织还将利用其作为全球社会正义联盟召集人和秘书处东道主的地位，加强其在多边体系中的领导作用，以提高国际社会支持综合对策的一致性，并确保全球发展战略符合社会正义和体面劳动的原则。
- 190.** “全球加速器”倡议是联合国加速实现可持续发展目标的具有重大影响力的倡议之一，其作用是引领多边合作和政策协调，以创造体面劳动岗位和扩大社会保护，同时促进就业和企业正规化，并推动其他关键转型(数字、绿色、能源和人口)。通过扩大与多边体系、发展伙伴、融资机构和民间社会的合作，劳工组织将支持开拓者国家的三方成员利用高级别政治承诺和“政府一盘棋”方法带来的机遇，确保国家路线图及其相关融资战略牢牢立足于国际劳工标准和三方合作进程，推动具有社会红利的投资，产生强大的社会和经济倍增效应，并坚持体面劳动原则。全球加速器指导小组将支持全球和区域一级的联合宣传和政策对话。

- 191.** 与此同时，劳工组织将对自身进行战略定位，以影响全球政策，确保社会正义成为制定“后2030年议程”的核心，并支持三方成员、其他联合国实体和其他相关行为体落实2025年第二次社会发展问题世界首脑会议和第四次发展筹资问题国际会议的成果。还将利用其他多边论坛，如七国集团、二十国集团和金砖国家，加强政治势头，以实现社会正义和体面劳动的目标，并推动构建新社会契约。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 10.1. 通过全球社会正义联盟，加强政策一致性和行动，促进社会正义和体面劳动，支持国家优先事项

- 192.** 该联盟将作为一个战略平台，通过促进更多的政治承诺和投资，推动劳工组织履行促进社会正义和体面劳动的使命任务。该联盟将促使其合作伙伴采取具体行动支持国家优先事项，并通过协调多边合作扩大这些行动的影响力，促进将社会正义和体面劳动置于全球、区域和国家政策框架的中心。劳工组织还将与该联盟伙伴合作，落实第二次社会发展问题世界首脑会议的成果，加强社会正义和就业目标与政策议程的融合。
- 193.** 该联盟是通过加强劳工组织自身及其三方成员在各项政策成果目标方面的行动，加快其工作步伐和扩大其工作规模的一个工具。劳工组织将在国家、地区和全球层面，在劳工局理事会批准的六个关键政策领域中，在联盟专题拓展方面发挥领导作用，这些领域与政策成果目标密切配合，确保形成合力，避免重复劳动。
- 194.** 通过该联盟，劳工组织将：
- 支持三方成员参与合作伙伴为促进社会正义和体面劳动而推出的具体倡议，这些倡议应符合其优先事项，特别是在国家计划、体面劳动国别计划和联合国合作框架中的优先事项，并满足其需要和要求；
 - 在劳工局理事会优先考虑的政策领域内，支持实施符合三方成员需要的倡议和活动，作为对政策成果目标的一项贡献；
 - 促进合作伙伴提高为在政策领域取得成果而采取举措和行动的协调一致性；
 - 在合作伙伴推动的倡议和行动中，促进社会对话以及劳工组织三方结构和规范框架的增值作用；
 - 加强与国际和区域合作伙伴的伙伴关系与合作，包括通过南南合作和三角合作，推进共同的目标和专题领域；
 - 促进有关推进社会正义的研究、数据、工具和良好做法的交流，并传播劳工组织的知识产品。

产出 10.2. 通过“全球加速器”倡议，加强政策一致性与行动，加快创造体面劳动岗位和实现普遍社会保护，推进公正过渡

- 195.** “全球加速器”倡议将加强劳工组织在其他政策成果目标下取得的成果和产生的影响，协助三方成员制定以权利为基础促进性别平等的综合就业和社会保护政策和计划，通过可持续的筹资和多边合作加以实施，从而创造巨大的倍增效应和社会红利。劳工组织领导的技术支持机制及其专门知识中心将与联合国发展协调办公室和联合国可持续发展目标联合基金合作，继续提供咨询服务，增加筹资机会，并为国家指导委员会和联合国国家工作队赋能，通过社会对话实现国家路线图的目标。
- 196.** 在劳工组织的推动下，将进一步利用全球加速器指导小组的召集力，扩大与各国政府、其他联合国实体、发展伙伴、国际金融机构、融资机构、社会伙伴和民间社会的多边合作，包括通过全球社会正义联盟合作，最大限度地扩大实地成果，影响全球发展政策议程。将开展工作，完善由技术支持机制推出的知识、证据、工具和指南。国家层面的进展情况将通过成果衡量系统加以监测。具体而言，“全球加速器”倡议还将使那些将就业和社会保护作为优先事项的国家受益，而就业和社会保护是在联合国合作框架下加速实现可持续发展目标的六条投资途径之一。
- 197.** 通过“全球加速器”倡议，劳工组织将：
- 协调国家路线图的制定、实施和筹资工作，推动协调统一、促进性别平等的就业、企业和社会保护政策和计划，对影响大的行业进行投资，以及建立适当和可持续的国家筹资框架；
 - 加强有代表性的、按性别分列的行业等层面数据集的可用性、可靠性和可分析性，以便为政策制定和评估提供依据，评估支出和资金缺口，衡量成果和影响；
 - 根据相关的国际劳工标准，通过技术援助、创新方法、量身定做的工具以及关于设计和实施就业、企业和社会保护综合政策的培训，提高三方成员实施国家路线图的能力，支持公正过渡⁹；
 - 促进跨部委合作、社会对话以及与民间社会的交流，最大限度地发挥与其他联合国实体、国际金融机构和其他发展伙伴的协同作用，支持将促进公正过渡的就业和社会保护综合战略纳入体面劳动国别计划、联合国合作框架以及国家政策和计划之中；
 - 积累影响力证据、记录良好做法、开展研究工作并监测取得成果的进展情况；
 - 开发和采用以权利为基础、促进性别平等的工具和方法，制定就业、企业和社会保护综合政策和计划，促进公正过渡、正规化、筹资框架、危机缓解和多边合作，并支持在开拓者国家和其他国家应用这些工具和方法；
 - 通过全球课程、专业的知识中心、南南交流和相互学习，打造三方成员和民间社会的机构能力；

⁹ “全球加速器”倡议使用的“公正转型”一词指的是环境转型之外的多种转型，例如工作与生活的过渡、从非正规经济向正规经济的转型、数字经济转型以及危机和紧急情况下人们的过渡。

- 加强与发展伙伴的战略伙伴关系，例如世界银行、开发银行、共同金融网络、纵向基金和私营部门。

产出 10.3. 加强政策一致性与行动，在三方对第二次社会发展问题世界首脑会议的贡献及其成果的指导下，实现新社会契约之愿景

198. 在《2030 年议程》的基础上，第二次社会发展问题世界首脑会议(2025 年)将重点关注社会发展的三大支柱，即消除贫困、充分的生产性就业和体面劳动以及社会包容。这次峰会以及可持续发展目标峰会(2023 年)、未来峰会(2024 年)和第四次发展筹资问题国际会议(2025 年)等重要全球活动的成果，将为定于 2027 年开启的关于“后 2030 年议程”的讨论提供素材。

199. 劳工组织将以三方对第二次社会发展问题世界首脑会议的贡献和峰会的成果为指导，利用在所有政策成果目标项下取得的成果，与三方成员一道努力实现新社会契约的愿景。这就需要强化对新社会契约的政治层面以及峰会成果对劳工组织工作影响的宣传活动和能力发展。

200. 劳工组织将：

- 深化三方成员之间以及与联合国国家工作队之间的对话，探讨三方成员对第二次社会发展问题世界首脑会议及其成果的贡献，为讨论和酌情实施体面劳动国别计划和联合国合作框架提供依据；
- 倡导三方成员采取后续行动，加强其能力，以落实社会发展问题世界首脑会议、未来峰会、第四次发展筹资问题国际会议、七国集团、二十国集团和金砖国家成果文件中属于劳工组织职责范围的内容；
- 收集、分析和传播与这些进程有关的信息，以监测进展情况和积累相关问题的专门知识；
- 准备和协调劳工组织的初步立场，为关于“后 2030 年议程”的讨论提供素材；
- 支持与第二次社会发展问题世界首脑会议有关的新的伙伴关系，包括通过全球社会正义联盟，支持接触新兴伙伴和参与南南合作与三角合作。

► V. 保障性成果目标

保障性成果目标 A：加强知识、传播、伙伴关系和平台， 促进创新和能力发展

战略

- 201.** 在从理事会第 347 届会议(2023 年 3 月)批准的劳工组织知识和创新战略实施中吸取的经验教训基础上，劳工组织将继续加强创造和传播知识的能力，包括收集和编制准确及时的统计数据、开展前沿研究和改进传播工作，以促进劳动领域的社会正义。劳工局还将利用 2024 年对《2020-2025 年发展合作战略》高级别评估的结果加强伙伴关系，并将在都灵中心的支持下促进能力发展和服务供给创新。根据联合国 2.0 “变革五要素”的指导原则，劳工组织的知识管理产品和服务将愈来愈多地依靠数据驱动，具备创新性和数字化，并在适当的情况下利用战略展望方法和行为科学。
- 202.** 在 2026-2027 年期间，统计工作将与第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年 10 月)通过的决议和准则中概述的优先事项保持一致，这些结论于 2024 年 3 月得到了理事会的核可，并将纳入 2024 年对劳工组织制定和使用劳工统计战略和方法(2018-2023 年)的独立高级别评估的结果和建议。第 21 届国际劳工统计学家大会为劳工局今后在关键劳工统计方面的工作勾画出一幅宏大路线图，重点是与三方成员一起制定和完善统计的定义、方法和准则，并协助成员国完善和实施标准，以便更好地收集和编制数据。
- 203.** 为了更有效地回应劳工组织三方成员的知识需求，加强三方成员在全球、区域和国家各级的影响力，劳工组织将继续提供现有知识，并就体面劳动问题开展跨领域、促进性别平等的研究，提供明确可操作的政策建议。工作重点将是确保三方成员和全球研究界和学术界使用劳工组织的旗舰报告、研究简报和知识产品。2020 年对劳工组织研究和知识管理战略和方法的独立高级别评估的结果和建议将推动改进这一领域的工作。
- 204.** 劳工局将利用最新的传播技术和创新工具，帮助提高劳工组织作为全球劳动世界的参考点、知识领导者和有效发展伙伴的声誉。劳工局将创建和传播具有影响力、包容性和性别平衡的内容，突出劳工组织在体面劳动和社会正义方面的研究、数据、宣传和政策建议及全球影响力。这包括宣传劳工组织的使命任务、三方结构、国际劳工标准、发展伙伴关系以及三方成员和合作伙伴取得的成就，包括通过全球社会正义联盟以及在社会发展问题世界首脑会议的后续行动中取得的成果。
- 205.** 为了扩大、巩固和保证发展合作的重要性，劳工局将以劳工组织的全球、区域和国家优先事项以及三方成员的需求为遵循，并考虑 2024 年开展的高级别评估的建议，加强有针对性的供资和非供资伙伴关系及合作协议。合作伙伴将包括劳工组织三方成员、联合国实体、国际金融机构、其他发展伙伴、私人基金会、企业、学术界、媒体、地方和地区政府以及民间社会组织。全球社会正义联盟将成为促进这些类协作和伙伴关系的重要平台。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 A.1. 在国际统计标准和可靠的劳动力市场信息系统的支持下加强劳动统计

206. 劳工局将通过在国家和区域层面提供直接技术援助，并通过全球培训计划，支持实施第 19 届、20 届和 21 届国际劳工统计学家大会提出的主要劳动统计标准。劳工局将支持三方成员提高能力，利用最新的国际统计标准，编制和使用高质量的劳动力市场统计数据，用于政策设计。劳工组织将继续汇编数据，以加强其统计数据库，包括其负责的可持续发展目标指标，并将支持各国改进其劳动力市场信息系统，纳入新的数据来源和创新的分析方法。将加强数据收集和建模估算方面的创新，在可能的情况下将大数据、人工智能、行政数据和其他来源与传统来源结合起来，以提高数据的可靠性和及时性。

207. 在该两年期内的具体成果目标包括：

- 与三方成员协商制定统计标准，提交第 22 届国际劳工统计学家大会，其中包括修订国际标准职业分类(ISCO)，并解决关键主题的衡量问题，如照护工作、数字平台就业、劳务移民、劳资关系以及与工作有关的暴力和骚扰；
- 采用一项在编制国家、区域和全球估计、旗舰出版物和其他主要出版物以及劳工局制作的模型时，加强劳动统计协调机制的战略；
- 扩大统一微观数据储存库，除劳动力调查外，增加其他来源，包括机构调查和家庭收支调查；
- 通过劳工组织统计数据库，加强劳动统计数据的传播，并辅以可访问的博客、人工智能工具、统计简报和统计更新，使数据能够按性别、年龄、残疾情况和其他方面分类；
- 开发通过使用国家行政管理数据和其他来源，加强劳动力市场信息系统的工具。

产出 A.2. 开展跨领域引领性研究，通过体面生产性劳动促进社会正义

208. 劳工局将利用三方成员的专业知识，开展基于实据的前沿研究。劳工局将重点关注影响社会正义的因素、数字经济的就业动能和工作质量挑战、自动化和人工智能对工作的影响，以及管理部门适应这些变化的方式。研究将涉及全球不平等、贫困、有效劳动制度的作用、包容性经济增长对减少在职贫困的影响、技能和终身学习、社会对话以及社会保护体系对平等的影响。此外，劳工局还将探索体面劳动、可持续发展和气候变化影响之间的交叉点，强调将体面劳动纳入气候政策，以实现公正过渡。研究出版物将利用先进的数据分析和数字工具，提供实时见解和前瞻性方案，帮助决策者预测新趋势。这些出版物将简明扼要，以最大限度地提高其相关性和可及性。

209. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 通过方便获取的格式和渠道，及时传播针对三方成员需求的全球和区域研究成果，包括旗舰报告和其他主要报告、工作文件、研究简报以及其他有关社会正义和劳动世界未来的简报；
- 开展跨领域、促进性别平等的全球、区域、行业和国别研究项目，解决三方成员的关切，重点是数字经济、可持续发展、气候行动、全球不平等、不断变化的工作转型等领域；

- 推出创新工具和多媒体产品，如社交媒体内容、视频、信息图表和博客，以促进三方成员、相关外部网络和发展伙伴传播和利用研究成果；
- 通过研究类研修班、南南合作等举措，以及通过支持体面劳动国别计划，加强对三方成员的循证决策培训和能力发展。

产出 A.3. 通过有影响力的传播，增强社会正义

210. 劳工局将不断评估和进一步开发创新性传播工具和平台，包括社交媒体、劳工组织网站、内联网和劳工组织直播频道，以最大限度地扩大覆盖面和影响力。分析和受众数据将指导战略决策，将负责任地将选定的人工智能工具用于加强传播工作。此种方法旨在通过将针对性内容有效推送给三方成员和其他关键受众，改善媒体关系，提高对发展伙伴的认知度。此外，还将大力强调内部沟通，确保工作人员了解、参与并融入劳工组织的使命任务。工作将包括加强传播能力、战略规划以及总部和外地之间的协调，重点是数字传播和以“劳工组织一盘棋”方式进行传播。

211. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 创造性、有影响力、以人为本、性别平衡和包容性的传播内容、与政策成果目标和保障性成果目标有关的成套方案和活动，在重点受众中加强劳工组织作为劳动世界领导机构的声誉；
- 加强外部和内部数字平台，回应反馈意见，改善用户体验，并以有影响力的方式介绍劳工组织的工作，确保以最有效的方式针对主要受众，包括劳工组织网站、劳工组织内联网和劳工组织直播平台；
- 就现有和新的传播方式，包括负责任地使用生成式人工智能进行传播，提供一整套指导、传播数据和技能培养实验室，以确保劳工组织所有工作人员了解他们作为传播者的责任，并掌握有效传播所需的技能；
- 与一个经过甄选的宣传劳动世界问题的组织或选定的全球媒体公司建立战略传播伙伴关系，以进一步加强和扩大劳工组织的受众范围。

产出 A.4. 通过开展多边合作、建立伙伴关系和调动资源，加强社会正义

212. 劳工局将加强其在关键的全球、区域、次区域和国家等多边进程中的战略参与，以铸就政策一致性，并提升三方成员对政策对话、技术援助和获得资源的参与度，从而支持实现政策成果目标和政策一致性成果目标，同时优化协同增效，使劳工局为《2030 年议程》做出贡献。将继续努力促进南南合作和三角合作。改进问责制、规划、监测、报告以及资源利用和所取得成果的透明度仍是优先事项。

213. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 通过发展合作并考虑到官方发展援助的发展，继续为劳工组织的优先事项调动外部财政资源，包括国内信托基金；
- 根据三方成员的优先事项和资金需求，有效协调各项成果目标的资源筹集工作，促进各项成果目标之间的知识共享，以取得更好的成果；

- 加强和创新伙伴关系，为体面劳动和社会正义扩大行动范围，筹集资金；
- 加强并有针对性地支持劳工组织工作人员和三方成员积极主动参与同其他联合国实体、政府间组织、国际金融机构、多利益攸关方平台和全球社会正义联盟的伙伴关系，特别侧重于全球社会正义联盟、南南合作和三角合作行为体、私营部门、基金会、非政府组织以及学术、研究和培训机构。

产出 A.5. 以创新能力发展方式加快积极变革

214. 在劳工组织《2023 年知识和创新战略》的基础上，劳工局将把重点放在设计和加强创新能力发展进程和工具方面。重点将放在四个领域：(i) 加强内部创新管理能力；(ii) 为劳工组织三方成员制定更有效的创新解决方案；(iii) 打造更强大的组织创新文化；(iv) 确保劳工组织更好地融入全球创新生态系统。

215. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 加强内部创新能力，包括提高内部能力的举措，使劳工组织外地办事处能够在数字化和人工智能领域向三方成员提供咨询服务，并甄选和推广创新解决方案；
- 推出创新解决方案，使劳工组织三方成员能够通过设计竞赛、创新挑战和未来展望活动来建设其能力，这些活动旨在作为安全空间，探索如何利用人工智能、量子计算和合成生物学等底层技术来促进体面劳动和社会正义；其中还将包括推广其他创新学习形式，如为劳动世界未来领袖开设的南南大学；
- 开展全劳工局范围的年度创新日活动以及交流和宣传活动，提高劳工组织三方成员和合作伙伴对创新活动的认识，并争取他们的支持，从而加强一种支持创新、变革和成长的组织文化；
- 通过都灵中心参与包括联合国全系统创新网络在内的全球创新网络，以及通过召集联合国全系统利益攸关方开展活动，探讨底层技术对劳动世界的潜在影响，提高劳工组织作为创新领导者的声誉。

保障性成果目标 B：改善治理和监督

战略

216. 善治和监督对于确保劳工组织以及三方成员在制定推进社会正义、促进生产性就业和人人享有体面劳动的政策和标准方面发挥领导作用至关重要，对于确保最高水平的问责制和透明度作为增强对劳动组织的信心和信任的手段也不可或缺。

217. 为实现有效治理，劳工局将继续对议程制定过程给予支持，为三方成员提供高质量、独立和及时的法律服务。劳工局将继续加强和推行那些满足会议服务和文件制作需求的可持续创新解决方案，支持治理机关的运作，并将通过接受技术进步并将其顺利融入工作流程来促进数字化治理。劳工局将通过加强监督和评估职能，继续保证劳工组织切实有效地实现其各项目标，重点是问责和学习。

- 218.** 劳工局将继续在国家、区域和全球各级与其他联合国实体和进程合作，其中包括联合国行政首长协调会、联合检查组和联合国评价小组。在此过程中，劳工组织将利用领导、治理、监督和评估方面的良好做法。一种强有力的基于实据的学习和问责文化，使得劳工组织有机会在更广泛的联合国系统内，宣传其独特工作的方方面面，包括国际劳工标准、三方合作和社会对话。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 B.1. 加强领导和战略指引，确保组织影响力

- 219.** 劳工局将支持劳工大会、理事会及其附属委员会为劳工组织的工作提供战略指引，并确保治理机关做出的决定得到及时执行。劳工组织将继续充分利用其三方结构和召集权，通过有效的三方决策和加强政治参与，引领和重构全球新社会契约。将做出特别努力，以适当的技能和资源加大劳工组织在国家一级的领导力度。为此，将使劳工组织工作人员具备洞察新趋势、预测潜在变化和积极加以应对的能力。劳工局将支持整个联合国系统致力于培养前瞻性文化，加强长期思维、战略规划和为各种可能的未来做好准备。

- 220.** 该两年期内的具体成果目标包括：

- 劳工大会通过的权威性政策和规范性成果文件及文书，使其能够在为全球社会正义联盟制定一项共同议程和落实《2030 年议程》方面发挥领军作用，包括作为第二次社会发展问题世界首脑会议成果的后续行动；将通过在全球、区域和国家论坛上加强包容各方的政治参与和政策对话，以及通过其他国际组织和国际非政府组织的代表在劳工大会框架内和在新会期制区域会议上实现有意义的参与来达成这一目标；
- 依照理事会关于审查周期性讨论方式的决定，改进根据经 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》后续措施开展的周期性讨论的实施工作，以便在评估证据的基础上加强劳工组织战略优先事项的确定工作；
- 采用需求和数据驱动的适应性战略规划编制平台和能力发展倡议，以支持三方成员参与国家计划的规划、监测、报告和评估，特别是利用数字技术参与体面劳动国别计划和联合国合作框架。

产出 B.2. 为治理机关的决策提供切实有效的支持

- 221.** 劳工局将继续向理事会提供支持，以进一步改进其运作，提高包容性、透明度和效率。劳工局将参考理事会目前关于审查其运作情况的讨论，并确定劳工局可能改进的其他领域，以支持工作计划和实现政策成果目标。劳工局将继续支持关于全面、平等和民主参与劳工组织三方治理的讨论，包括采取持续和具体的必要措施，加快《1986 年劳工组织章程修正案》的生效步伐。重点将放在加强三方成员在电子手段和工具的协助下，对决策和决定的投入和参与，同时利用新技术。

222. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 根据治理机关的相关决定和指导，继续酌情支持三方成员就全面、平等和民主参与劳工组织三方治理问题开展讨论；
- 基于相关研究和及时开发的具有实据的知识产品，以及两年期内的四次协调小组会议，分享并定期更新劳工大会的一系列战略性议题，以支持三方成员参与相关进程；
- 通过实施一套新会议管理系统，改善代表们的参会体验，而这套新会议系统旨在实现会议和三方成员管理程序的现代化，并支持劳工大会、理事会、区域会议和经修正的《2006 年海事劳工公约》特别三方委员会会议；
- 在文件制作过程中更广泛使用经过专业验证的计算机辅助翻译和术语工具，兼顾高质量和及时交付文件的需要；
- 有效和更好地利用总部新翻修的会议设施，扩大外联和包容性；
- 提供优质、独立和及时的法律服务，重点是提高治理机关议事规则的法律确定性和便利性。

产出 B.3. 加强监督、评估和风险管理，确保透明度、问责制和学习

223. 劳工组织将继续采用联合国管理问题高级别委员会通过的风险管理和内部控制的“三道防线”模式。第一道防线涉及业务管理，具备拥有并管理风险和控制职能；第二道防线涉及业务赋能，具备对风险的监控职能；第三道防线涵盖的职能为：向理事会和高级管理层独立保证内部控制系统的效率和效力，并将监督和评估结果用于组织改进和学习。

224. 在劳工组织，一个以综合资源信息系统(IRIS)为基础的强有力的内部控制框架负责维护前两条线。根据业务需要，在整个劳工局实行由管理层监督的基于风险的授权。在第三条线，内部审计和监督办公室、评价办公室和独立监督咨询委员会对总体业绩、合规情况和学习情况进行全面审查，并独立和直接向理事会报告。此外，外聘审计员对劳工组织的年度财务报表提出审计意见，并根据风险方法，就劳工组织的总体绩效以及具体领域的绩效向理事会提交报告。与此同时，劳工局将继续注重在劳工组织所有工作领域更新和实施其环境和社会可持续性框架，确保按照联合国其他实体的做法，加强劳工组织对其受益人的问责制。

225. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 制定风险评估程序和审计计划，以确保覆盖劳工组织所有重要的业务领域；
- 进行后续审计，以核实管理层是否在商定的时间范围内实施建议；
- 更新评估方法，其实施将使更多的三方成员和受益者参与，为事后评估提供灵活的资金，并采用分组技术，与其他基于实据的知识产品保持一致，提供高质量的结论和可行的建议；
- 升级“i-eval 发现系统”并全面投入使用，加强对评估过程的数字跟踪、数据分析和访问便捷度，通过有针对性的传播和人工智能驱动的方法促进评估证据的使用；

- 更新劳工组织的《环境与社会可持续发展框架》，并通过重新引入支持整个劳工局任务团队和业务流程的既定协调职能来实施保障措施。

保障性成果目标 C：高成效、高效率、注重成果和透明的管理

战略

- 226.** 实施《2026-2027 两年期工作计划》，需要有健全的资源管理系统，这些系统应能对不同的业务环境作出反应和调整。根据上一个两年期内取得的进展情况和汲取的经验教训，劳工局将做出重大努力，加强透明度和问责制，促进行政程序的精简和统一。这些举措的目的是提高资源的利用率和可持续性，确保劳工组织能够取得实实在在的成果，增强其总体影响力。将做出重大努力，保持近年做出的重大资本投资，以维护对支持有效运作至关重要的有形资产和数字资产。
- 227.** “联合国 2.0”的原则尤其适用于劳工组织提高敏捷性、多样性、响应力和影响力的举措。劳工组织将加大力度，实现数据收集、治理、整合、共享、分析和使用的现代化，以便做出更好的决策、加强思想领导力、提高效率、增加透明度，并为三方成员提供更好的支持。通过利用数据专业知识、创新能力、数字化、人工智能、战略远见和行为科学，劳工组织将使其业务与现代成果管理制相一致。这一“变革五要素”以及劳工组织工作人员技能摸底工作的结果，将推动工作人员发展和持续学习战略的优先事项，这些战略将巩固劳工组织近年来培养的不断成长心态。
- 228.** 促进多样性、公平性和包容性以及营造一个健康、相互尊重的有利环境将继续成为人力资源议程的核心，政策制定、宣传和行为改变举措将与劳工组织和整个联合国关于地域多样性、性别平等性、残疾包容性、心理健康和福祉、预防和应对工作场所的性剥削和性虐待以及任何形式的暴力和骚扰的战略和承诺保持一致。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 C.1. 改善数字和物理环境，支持高成效、高效率的运作以及安全和可持续的工作场所

- 229.** 按照促进前瞻性文化所需的敏捷方法，劳工局将创建新的数字解决方案和技能，以改善利益攸关方的协作和决策，并提高时间紧迫的修正案处理效率，从而提高劳工大会期间所开展的重要工作的成效。通过将人工智能工具纳入工作场所的主流，促进文件、电子邮件、会议记录和发言的起草和总结，以及出版物和宣传材料的制作，将进一步提高效率。
- 230.** 劳工局将继续改造工作场所，提供安全和可持续的办公空间，以便开展创新和协作式工作。为应对日益不稳定的安全环境，劳工局将在总部和外地站点加强其安全政策的执行和协调。鉴于气候行动的紧迫性，劳工局将减少其生态足迹，推广可持续做法，并与当地利益攸关方合作，将可持续性纳入其组织结构。
- 231.** 该两年期内的具体成果目标包括：

- 对商业智能和分析解决方案进行全面调整，重点是运行一个云生态系统，以促进不同数据源之间的数据共享，并开发一套治理模型，使工作人员能够实时分析数据并根据需要创建报告；
- 用现代适用技术取代传统的修正软件，使团队能够并行工作，消除处理瓶颈，减少对广泛技术支持的需求；
- 部署人工智能工具，在整个员工队伍中提高效率和生产力；
- 提高数据管理和治理的一致性，从劳工组织的数据资产中创造更大的价值；
- 加强报告和分析，提升办公空间的使用率及其管理的透明度，提高对项目办公室有形资产的管控效率；
- 进一步开发和应用综合系统，支持制作、传播和保留与出版有关的信息和程序；
- 加强劳工组织安全政策的实施和协调，特别是在外地站点，具体做法是加强外地安全管理能力并使其更加贴近实地情况，改进通信工具、合规监测以及工作人员的培训和认识。

产出 C.2. 完善政策、机制和方法，促进综合资源管理以取得成果

- 232.** 劳工组织将继续制定和完善内部政策、程序和制度，支持战略规划、计划编制和管理。其中包括促进成果预算编制，利用数字工具，探索在从工作规划到监测和报告的整个计划周期内利用人工智能加强和促进管理和决策的各种方案。
- 233.** 这些努力旨在提高透明度，加强与三方成员和合作伙伴，特别是其他联合国实体的信息共享，同时确保更有成效和高效的工作方法。通过采用先进的方法和业务程序，劳工组织将加强其取得有影响力的成果的能力，并营造一个更易协作和知情的工作环境。
- 234.** 该两年期内的具体成果目标包括：
- 进一步整合全球、国家和项目层面取得成果的进展信息，促进向三方成员提供有成效和高效的支持，并改进内部和外部报告工作；
 - 优化与重编内部财务管理政策文件和相关用户手册，以进一步统一和精简行政程序和工具；
 - 制定一项变革管理和能力发展倡议，使劳工组织的管理人员和工作人员能够充分利用其改进后的战略管理框架和相关工具，简化行政程序和文件，并利用数据和生成式人工智能工具进行战略分析；
 - 改进战略预算编制和注重成果的资源分配机制，并将其下放至适当级别，以进一步促进经常预算和自愿捐款资源的综合利用，从而加快取得成果和产生影响的步伐；

- 按照经合组织发展援助委员会、国际援助透明化倡议、联合国信息和通信网¹⁰和联合国数据立方体标准制定的要求，整合系统、看板和能力，以便及时编制和发布有关成果和资源的高质量信息。

产出 C.3. 采取变革性举措，培养一支敏捷、多样化、有影响力的员工队伍，使其掌握尖端技能，并在包容和尊重他人的工作环境中开展工作

- 235.** 劳工局将加强劳工组织领导人的能力，以便更好地规划和做出与人力资源管理有关的关键决策。在新的商业智能和分析解决方案以及人工智能工具的支持下，劳工局将继续关注劳动力规划，并通过数据驱动的洞见、指导和建议，改进对知情人力资源决策的支持。重点将放在确保管理人员更好地掌握所需的人员管理技能，以解决快速变化的工作环境中出现的日常问题。劳工组织将进一步采用新的工作方式，积极推介其员工价值主张，以吸引、招聘和留住更加多样化的员工，培育充满活力和具有前瞻性思维的组织文化，支持工作与生活的融合。
- 236.** 实行有效的人员管理在很大程度上依赖于强有力的征聘、绩效管理和职业发展政策和程序。劳工局将继续审查和提高征聘和业绩管理方面的效率和效力。实行经修订的流动政策和加大对临时职业任务的支持，是助力建立一支敏捷、流动和胜任的员工队伍的进一步因素。
- 237.** 该两年期内的具体成果目标包括：
- 根据劳工组织和全系统的相关行动计划，出台一整套协调一致的举措，推动构建一种充满活力的文化，在安全、健康和相互尊重的工作环境中促进多样性、公平性和包容性，使劳工组织成为首选雇主；
 - 实施面向未来的工作人员发展和持续学习战略，解决任何已确定的技能差距，并使工作人员掌握最前沿的技能，包括“变革五要素”（数据专业知识、创新能力、数字化、战略远见和行为科学）技能；
 - 在员工队伍规划活动和人工智能生成的数据分析和衡量标准的支持下，为管理人员提供战略洞察力和指导，以建设领导能力，推动劳工组织完成其使命和优先任务；
 - 不断完善招聘和绩效管理政策和流程，提高效率和效能，推动建立一支敏捷、流动和胜任的员工队伍。

¹⁰ 联合国信息和通信网是联合国国家工作队用来提高发展协调透明度和问责制的数字平台，由联合国发展协调办公室管理。

► VI. 下一步工作

- 238.** 根据理事会第 352 届会议(2024 年 10 至 11 月)对本预览的讨论情况,总干事将制定《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》。该草案将提交理事会第 353 届会议(2025 年 3 月)审议,如获批准,将提交劳工大会第 113 届会议(2025 年 6 月)通过。
- 239.** 该草案将包含一份 2026-2027 年完整的工作计划,其中包括一个含有影响、成果目标和产出层面指标的成果框架、基线信息和量化目标以及劳工组织对可持续发展目标预期贡献的详细图示。此外,总干事《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》还将包括两年期总体拟议预算水平、每项政策成果目标和政策一致性成果目标的预算分配、劳工组织在各区域的工作概述、在机构和成果层面的完整风险登记册及缓解措施,以及提供其他财务和计划信息的附件。