



国际  
劳工  
组织

MOHRSS  
Ministry of Human Resources  
and Social Security of PRC



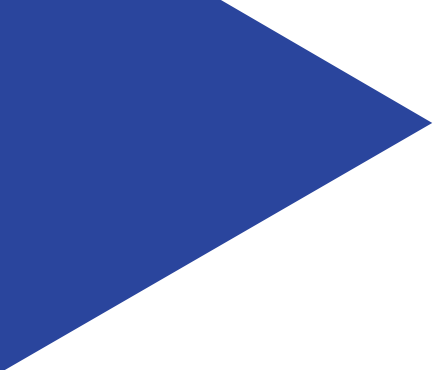
中华全国总工会  
All-China Federation of Trade Unions



# ▶ 中国体面劳动国别计划 2023 – 2025

(延期至 2027 年 12 月)

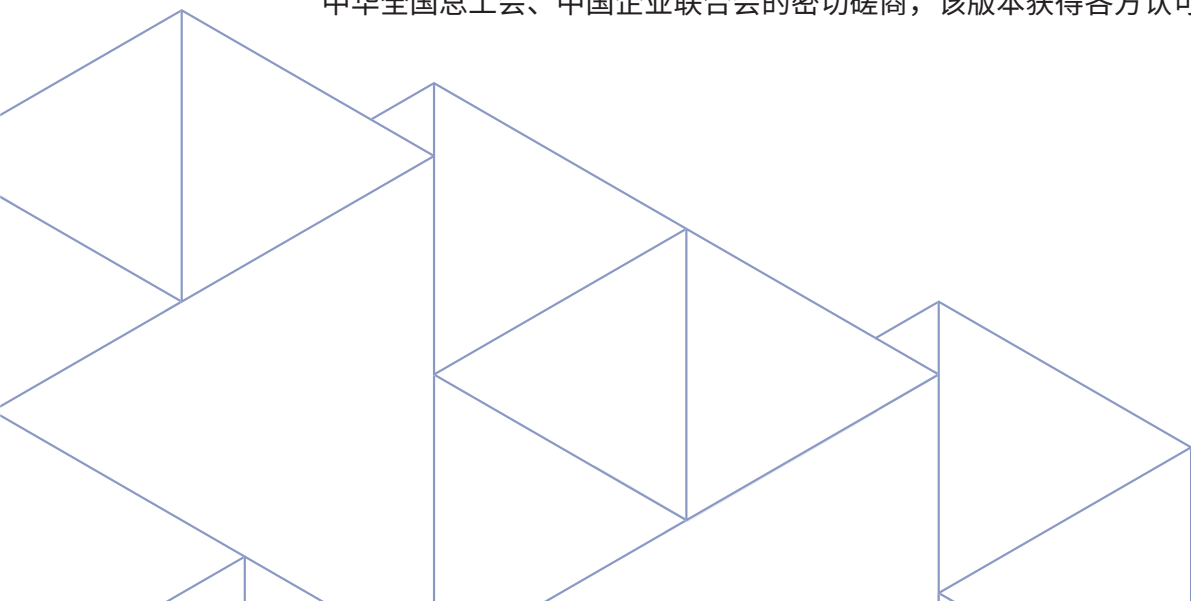




# ▶ 中国体面劳动国别计划 2023 – 2025

(延期至 2027 年 12 月)

本计划由国际劳工组织中国和蒙古局起草，通过与中国人力资源和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会的密切磋商，该版本获得各方认可。



## 目录

|                                                  |    |
|--------------------------------------------------|----|
| 1 简介                                             | 1  |
| 2 中国在体面劳动和可持续发展方面取得的成就                           | 3  |
| 2.1 中国的体面劳动愿景                                    | 3  |
| 2.2 国际劳工组织百年宣言支柱 1：加强能力建设，充分利用劳动世界变化带来的机遇        | 6  |
| 2.3 国际劳工组织百年宣言支柱 2：完善制度机制，保障劳动者权益                | 7  |
| 2.4 国际劳工组织百年宣言支柱 3：促进持续、包容和可持续的经济增长，推动实现人人享有体面劳动 | 10 |
| 2.5 体面劳动问题和挑战                                    | 15 |
| 3 体面劳动国别计划的设计和 implement 有关的国家计划和战略              | 17 |
| 中国“十四五”规划及其有关体面劳动的优先领域                           | 17 |
| 中国人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划                           | 18 |
| 中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划                             | 19 |
| 中国企业联合会优先领域                                      | 19 |
| 4 国别计划和战略概述                                      | 20 |
| 4.1 国际劳工组织的比较优势                                  | 23 |
| 4.2 以往体面劳动国别计划成就奠定的坚实基础                          | 24 |
| 4.3 以往体面劳动国别计划的实施中得到的经验教训                        | 25 |
| 4.4 支持联合国可持续发展合作框架的体面劳动国别计划总体目标和条件               | 25 |
| 4.5 国际劳工组织对实现联合国可持续发展合作框架成果的贡献                   | 25 |
| 4.6 体面劳动国别计划成果的可持续性                              | 31 |
| 4.7 风险识别和缓解                                      | 31 |
| 5 管理、实施、监督、报告和评估安排                               | 33 |
| 6 资源调动计划                                         | 36 |
| 7 传播和宣传计划                                        | 38 |

▶ 附件

---

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| 附件 1：主要参考文献                         | 40 |
| 附件 2：为制定体面劳动国别计划开展的三方协商             | 43 |
| 附件 3：中国批准的国际劳工公约                    | 43 |
| 附件 4：中国劳动法律、法规和主要部门规章制度（2022 年）     | 45 |
| 附件 5：支持联合国可持续发展合作框架的体面劳动国别计划总体目标和条件 | 47 |
| 附件 6：体面劳动国别计划监督评估框架                 | 56 |

▶ 专栏、图表

---

|                            |    |
|----------------------------|----|
| 专栏 1 中国“十四五”规划中关于体面劳动的主要目标 | 18 |
| 图 1 战略改变驱动因素图              | 48 |
| 表 1 体面劳动国别计划的目标、结果和产出      | 49 |

# 1 简介

《中国体面劳动国别计划》（2023-2025）<sup>1</sup>（以下简称“体面劳动国别计划”）是自 2006 年以来的第四个国别计划。作为国际劳工组织和三方成员<sup>2</sup>的一个具有时限的合作框架，体面劳动国别计划规定了国际劳工组织与东道国共同推动实现人人享有体面劳动的目标和路径，反映了各利益相关方共同的优先领域。

国际劳工组织的首要目标是促进人人享有体面劳动。体面劳动的核心内容包括四方面：促进就业和企业发展、保障工作中的权利、扩大社会保护和促进社会对话，并致力于实现性别平等和不让任何人掉队的目标。

体面劳动国别计划紧密结合中国的“十四五”规划，与人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划、中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划以及中国企业联合会的优先领域保持一致。体面劳动国别计划还与以下倡议保持一致：《国际劳工组织关于劳动世界未来的百年宣言》（2019 年）的三大支柱<sup>3</sup>；国际劳工组织《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》（2021 年）；《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》（2022 年修正将安全健康的工作环境纳入国际劳工组织工作中基本原则和权利框架）；《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》；2022 年 12 月 6 日至 9 日在新加坡举行的第 17 届亚洲及太平洋区域会议通过的新加坡声明等。

体面劳动国别计划是在新冠肺炎疫情流行的背景下制定的，根据国际劳工组织关于以人为本的复苏全球行动倡议，制定具有包容和可持续的规划方案，以应对疫情对劳动力市场带来的挑战。

体面劳动国别计划以《中国人力资源和社会保障部与国际劳工组织合作谅解备忘录》（2016 年）为基础，还参考了与政府部门签订的其他三份谅解备忘录<sup>4</sup>，以及在中国“一带一路”倡议的背景下，与中华全国总工会签署的合作谅解备忘录。

---

1 由于疫情影响，体面劳动国别计划 2016-2020 延用至 2022 年 12 月。

2 中国的三方成员包括：人力资源和社会保障部、中华全国总工会和中国企业联合会。

3 三大支柱是增加对人的能力的投资；增加对劳动机制的投资；增加对体面和可持续劳动的投资。

4 (1) 与人力资源社会保障部签订的南南合作和三角合作谅解备忘录；(2) 与应急管理部关于安全生产的南南合作和三角合作的谅解备忘录；以及 (3) 与交通运输部关于加强实施《2006 年海事劳工公约》的谅解备忘录。

体面劳动国别计划是《联合国对华可持续发展合作框架（2021-25）》的一个组成部分，它支持中国实现国家发展目标和可持续发展目标。《联合国对华可持续发展合作框架》的三个优先领域为：（1）以人为本、共同繁荣；（2）实现绿色发展；（3）促进中国的开放发展和伙伴关系。

国际劳工组织还与其他政府部委和机构合作，包括应急管理部、国家发展和改革委员会、商务部、交通运输部、国家卫生健康委员会和国家医疗保障局，以及全国工商联、行业协会和国家学术和研究机构等。

三方治理是体面劳动国别计划理念和实施的核心部分。在体面劳动国别计划三方指导委员会的指导下，国际劳工组织将与中国三方成员密切合作，对体面劳动国别计划进行实施、监督和监测。该委员会由国际劳工组织北京局的负责人以及人力资源社会保障部、中华全国总工会和中国企业联合会的代表组成。

体面劳动国别计划的实施将通过三方成员和国际劳工组织的财政和人力以及国际发展伙伴资助的合作项目等形式进行支持。

## 2 中国在体面劳动和可持续发展方面取得的成就

以下内容参考了联合国在中国开展的《共同国家评估》<sup>5</sup> 报告，按照国际劳工组织《百年宣言》中三大支柱的结构进行阐述。

### ► 2.1 中国的体面劳动愿景

#### ► 2.1.1 宏观经济趋势与经济发展新模式

改革开放四十年来，中国在经济和社会领域取得了显著成就。自 1990 年联合国开发计划署推出人类发展指数（HDI）来衡量一个国家的健康、教育和生活水平，中国是唯一一个从低人类发展组跃升到高人类发展组的国家，人类发展指数值从 1990 年的 0.499 上升到 2019 年的 0.761，增长了 52.5%，反映出收入、健康和教育水平的广泛改善。<sup>6</sup> 2019 年，中国国内生产总值达到 99.1 万亿元，按不变价格计算，同比增长 6.1%；城镇常住人口超过总人口的 60%；新型产业持续增长，传统产业加速升级；农村贫困人口减少 1109 万，贫困发生率下降至 0.6%；基本养老保险、医疗保险、失业保险金和最低生活保障标准持续提高。<sup>7</sup> 2021 年，中国宣布实现消除农村绝对贫困的目标。这既是中国扶贫史上的重大成就，也为实现 2030 年可持续发展目标 1 做出重要贡献。

同时，中国抓住了第四次工业革命转型的机遇，并通过重新调整其发展理念、模式和战略，以应对新冠肺炎疫情的经济影响、动荡的全球环境等挑战以及高质量就业和乡村振兴的需求。在新战略下，“双循环”旨在优化驱动经济增长的国际和国内动力结构，使中国经济在持续融入全球的同时更具韧性。同时，中国提出了“创新、协调、绿色、开放、共享”发展的理念，开始从追求快速增长向高质量发展转变，这涵盖了 2030 年可持续发展议程核心的经济、环境和社会可持续性议题。

#### ► 2.1.2 中国的体面劳动愿景

《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》明确提出实施就业优先战略，“实现更加充分更高质量就业”是“十四五”期间要实现的主要目标之一。

5 联合国对联合国可持续发展合作框架的共同国家分析，中国，2021-2026 年。

6 <http://www.hdr.undp.org/en/data>

7 联合国可持续发展合作框架 2021-25。

中国共产党二十大报告和《“十四五”就业促进规划》均提出了就业优先战略和高质量充分就业目标。就业优先战略，是指经济发展和宏观政策中始终把就业放在优先位置，实现高质量发展与就业提量增质相互促进、相互发展。高质量充分就业则是要实现就业机会更加充分、就业结构更加合理、就业环境更加公平、就业能力持续增强、就业保障稳步提升。从国际劳工组织的视角来看，更高质量充分就业意味着：

- (1) 通过以人为本、可持续、健康、稳定的经济增长和工业化，不断创造就业，增加就业数量；
- (2) 促进公平就业和劳动力市场的包容性，包括努力消除就业机会和收入分配不平等，加强制度建设和促进性别平等；
- (3) 通过多种形式的终身技能和职业培训计划，全面提高劳动者的就业和创业能力；
- (4) 劳动权利得到有效保障，社会对话和集体协商得到加强，健全的覆盖城乡劳动者的社会保障体系初步形成，劳动权益保护不断增进，工作场所的安全与健康不断提高，消除童工劳动和强迫劳动，构建和谐稳定的劳动关系，基本同步提高工资和劳动生产率；
- (5) 就业保障稳步提升，即建成高效的公共服务体系，包括确保所有人都能获得就业、教育和医疗。

上述高质量发展的五个领域都与国际劳工组织体面劳动议程和联合国 2030 年可持续发展目标高度契合。这些发展理念代表了中国在新发展阶段对体面劳动的愿景，并贯彻和体现在政策制定和劳动治理的各个方面。

### ► 2.1.3 劳动力市场结构的变化

受到人口变化、气候变化和快速技术转型的影响，中国的劳动力市场结构正在发生相应变化。

**生育率下降和老龄化加快推动了人口变化：**随着生育率的下降和老龄化的加快，中国面临着人口方面的挑战，对社会和经济产生了长期影响。由于人口结构的变化，工作年龄人口比例将从 2010 年的 71.2% 下降到 2035 年的 61.5% 和 2050 年的 54.7%。60 岁以上人口比例，在 2020 年已经达到 17.4%，在 2035 年将增加到 22.5%，在 2050 年将达到 30.2%。低生育率的主要原因包括：(1) 即使在生育政策放宽至鼓励每对夫妇生育三个孩子之后，生育意愿仍在下降，年轻一代尤为显著；(2) 生育子女的经济负担中，女性仍然是家庭责任的主要承担者，常常在工作保障、职业发展和生育之间进行艰难选择。应对这种人口结构变化的主要对策包括对公平就业、社会保障和照护政策进行调整，以鼓励提高生育率，同时充分保障女性平等参与劳动、社会生活以及教育和培训的权利。

**气候变化与绿色发展：**气候变化、劳动力市场和经济增长紧密相连。中国于 2020 年提出使二氧化碳排放在 2030 年前达到峰值，并在 2060 年前实现碳中和。为了实现这一宏伟目标，中国采取了多项应对气候变化的措施，中国企业也加大了脱碳力度，通过各种绿色创新，将自身对

环境的负面影响降到符合全球要求的最低水平。环境的可持续性是中国当前发展议程中的中心议题之一。中国提出“绿水青山”的目标。

气候危机和向绿色经济的转型为就业和改善工作条件带来了新的机遇和挑战。总的来说，如果能进行适当的投资，使工人掌握新的绿色技能，并在新兴的绿色行业创造新的就业机会，将有助于实现向绿色经济的公正转型。同时，在转型过程中需要加强妇女和其他弱势群体的权益保护。

**技术创新和数字化转型：**中国实现了技术创新和数字化的快速发展。数字经济已成为后疫情时期经济发展的关键驱动力，数字化转型是未来发展的关键战略。在中国“十四五”规划中，核心数字经济产业增加值占 GDP 的比重被列为 20 个经济和社会发展指标之一，目标是到 2025 年达到 10%。新就业形态已成为就业机会的重要来源，也是保持就业整体稳定的重要支撑。2021 年，中国包括平台就业在内的灵活就业人数达到 2 亿多，比 2020 年增长了 7.7%。<sup>8</sup> 但人们越来越担心灵活就业的工作质量。<sup>9</sup> 为应对平台工作带来的挑战，人力资源和社会保障部与其他部委以及中华全国总工会于 2021 年 7 月发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》。<sup>10</sup> 除了将劳动保护扩大到平台工人外，《指导意见》还包括解决平台工人具体需求的条款。最值得注意的是，《指导意见》要求雇主与不完全符合确认劳动关系的平台工人订立书面协议。意见进一步要求雇主提供保险或协助工人获得保险，并强调了工会的作用。

#### ► 2.1.4 新冠肺炎对经济和就业的影响

新冠肺炎疫情引发的公共卫生危机造成了自上世纪 30 年代大萧条以来从未有过的冲击，给全球经济、社会 and 劳动力市场带来新挑战。这对劳动者、企业和社会产生了深远的影响，造成了工作岗位、工作时间和收入的巨大损失。

连续三年，中国感染率和病死率在主要经济体中保持最低，同时年均经济增长率在 4.5% 左右，明显高于世界平均水平。大流行期间预期寿命的增加也说明了中国抗击新冠肺炎疫情的成功。2022 年面对多重挑战，中国通过有效协调应对新冠措施与经济社会发展，出台一系列刺激方案支持企业、稳定消费价格、提振全球投资者信心，保持了经济总体稳定。到 2022 年底，中国已将其应对新冠肺炎疫情的策略重点从感染控制转移到病例治疗以预防重症病例。这种政策调整是基于病毒的致病性减弱而做出的决定。2022 年 12 月 15 日至 16 日在北京举行的一年一度的中央经济工作会议指出，2023 年中国经济运行有望全面复苏和改善。

---

8 [http://www.xinhuanet.com/english/2021-07/07/c\\_1310048246.htm](http://www.xinhuanet.com/english/2021-07/07/c_1310048246.htm)

9 灵活就业”一词经常出现在官方文件和学术论文中，也被称为“非标准就业形式”或“多样化工作安排形式”，一般包括临时就业、兼职工作、多方工作安排、远程工作和平台工作，以及个体经营。

10 在中国，新就业形态主要是指平台工作。

为了实现有韧性、可持续的复苏，中国政府以人民为中心，通过采取扩大失业保险覆盖面等措施，将稳定就业和确保生活水平放在首位。<sup>11</sup> 根据 2023 年 2 月人力资源和社会保障部发布的 2022 年人力资源和社会保障统计快报数据，2022 年城镇新增就业 1206 万人，年末城镇调查失业率降至 5.5%。<sup>12</sup> 目前，国家统计局尚未公布按性别分类的失业数据。中国将不断探索公共卫生、宏观经济和劳动力市场领域的最佳政策组合，有效应对当前劳动力市场的挑战，建设更具韧性、包容性和可持续性的经济社会发展格局。

## ► 2.2 国际劳工组织百年宣言支柱 1：加强能力建设，充分利用劳动世界变化带来的机遇

### ► 2.2.1 创业能力是重要的就业驱动力

促进创业创新是中国就业优先战略的重要支柱，有利于实现经济增长和就业促进之间的良性循环，促进高质量和创新驱动发展。为此，政府发布了一系列政策：（1）促进创业，创造就业机会；（2）打造新的发展引擎；（3）改革完善相关体制机制；（4）建立包容性的政策支持体系，促进创业创新和产业链升级。<sup>13</sup> 创业创新对象面向不同群体，包括大学生、农民工、女性和残疾人。国际劳工组织的创业工具在全国范围内得到了广泛应用。

### ► 2.2.2 技能发展与市场需求和经济发展相结合

为应对气候变化和第四次工业革命对劳动世界的挑战，2018 年，中国政府出台《国务院关于推行终身职业技能培训制度的意见》，面向城乡全体劳动者，完善从劳动预备开始，到劳动者实现就业创业并贯穿学习和职业生涯全过程的终身职业技能培训政策，以培养高素质劳动者和技能人才。同时建立覆盖大多数行业的国家职业培训标准体系，并特别关注技能人才短缺问题突出的 10 个行业。<sup>14</sup>

另一个重大进展是《职业教育法》2022 年 4 月经由全国人民代表大会修订，于 2022 年 5 月生效。修订后的法律要求更好地利用国家教育资金，以满足中国的发展需要，旨在促进职业教育的高质量发展，培养更多高素质的专业技术人才。<sup>15</sup>

---

11 国际劳工组织和人力资源社会保障部，实施报告：2020-21 谅解备忘录评估。

12 人力资源和社会保障部：2022 年人力资源和社会保障统计快报数据，2023-02-10，网址：[https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/202302/t20230214\\_494817.html](https://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/tjsj/202302/t20230214_494817.html)。

13 关于大众创业万众创新的文件包括 2015 年 5 月 10 日国务院发布的《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》；2015 年 6 月 11 日国务院发布的《关于大力推进大众创业万众创新若干政策措施的意见》；2018 年 9 月 26 日国务院发布的《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》。

14 国务院鼓励职业教育改革，[english.gov.cn](http://english.www.gov.cn/policies/latest_releases/2019/02/13/content_281476520067560.htm)，2019 年 2 月 13 日，[http://english.www.gov.cn/policies/latest\\_releases/2019/02/13/content\\_281476520067560.htm](http://english.www.gov.cn/policies/latest_releases/2019/02/13/content_281476520067560.htm)。

15 中国日报：经法律修订后，职业教育将得到更好的认可，更新于：2022 年 4 月 21 日，[http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2022-04/21/c\\_745498.htm](http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2022-04/21/c_745498.htm)。

职业教育和培训的数字化进程，有助于解决各地职业培训的不均衡问题，进一步扩大受益范围。国际劳工组织关于优质学徒制和核心技能的方法和工具已被纳入中国新型学徒制计划，其目的是减少工作与技能的不匹配，促进企业可持续发展，提高劳动者就业能力，加大核心技能发展，并关注社会融入和绿色转型问题。

在此背景下，中国“十四五”就业促进规划着重从以下三个方面促进青年就业：(1) 促进青年，特别是大学毕业生和青年农民工的创业；(2) 通过各种形式的职业技能培训和终身学习计划提高就业能力；(3) 加强就业服务，支持和帮助青年就业。<sup>16</sup>

### ► 2.2.3 社会保障是体面劳动的关键因素

中国建立了世界上最大的社会保障体系，较好的体现了包容性、多层次和可持续性原则。截至 2022 年底，基本养老保险参保人数超过 10 亿；失业保险参保人数达 2.38 亿；工伤保险参保人数达 2.91 亿；基本医疗保险参保人数超过 13 亿；<sup>17</sup> 生育保险参保人数近 2.46 亿人。<sup>18</sup>

根据新的《人权行动计划》中对社会保障应保尽保的原则，政府的目标是帮助最需要帮助的人，织密社会保障网，并建立必要的机制。社会保障体系包括：(1) 覆盖城乡法定参保人员，(2) 遵循改善社会保障体制机制和社会救济制度的公平统一。<sup>19</sup> 然而，目前仍然存在一些不足，包括如何有效地覆盖所有形式的就业，保持不同层次社会保障机制之间的适当平衡，以及提高社会保障服务的能力和数字化水平。社会保护全覆盖是实现共同富裕和可持续发展的关键。中国坚定地致力于实现多层次社会保障的全覆盖。

国际劳工组织支持人力资源和社会保障部开展社会保障制度改革，扩大对新就业形态劳动者、农民工和女性的社会保障覆盖面，实现社会保障的数字化转型。

## ► 2.3 国际劳工组织百年宣言支柱 2：完善制度机制，保障劳动者权益

### ► 2.3.1 促进国际劳工公约的批准和实施

截至 2022 年 8 月，中国共批准了 28 项公约，其中包括 7 项核心公约、2 项治理公约和 19 项技术公约。在 28 项公约中，22 项仍具有效力。

16 《就业促进十四五规划》：[http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-08/27/content\\_5633714.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-08/27/content_5633714.htm)。

17 中华人民共和国国务院办公厅：《中国的全面小康》，2021 年 9 月，[http://english.www.gov.cn/archive/whitepaper/202109/28/content\\_WS61528550c6d0df57f98e0ffa.html](http://english.www.gov.cn/archive/whitepaper/202109/28/content_WS61528550c6d0df57f98e0ffa.html)

18 国家医疗保障局：《2022 年医疗保障事业发展统计快报》，2023 年 3 月 9 日，网址：[http://www.nhsa.gov.cn/art/2023/3/9/art\\_7\\_10250.html](http://www.nhsa.gov.cn/art/2023/3/9/art_7_10250.html)。

19 新华社：中国人权行动计划（2021-2025），2021 年 9 月 9 日，[http://english.www.gov.cn/news/topnews/202109/09/content\\_WS6139a111c6d0df57f98dfeec.html](http://english.www.gov.cn/news/topnews/202109/09/content_WS6139a111c6d0df57f98dfeec.html)。

为了重申中国对防止和废除强迫劳动的承诺，全国人民代表大会常务委员会批准了《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）和《1957 年废除强迫劳动公约》（第 105 号），并于 2022 年 8 月 12 日向国际劳工组织交存这两项文书的批准书。随着强迫劳动公约（第 29 号和第 105 号）的批准，有效实施强迫劳动标准尤为重要。应进一步探讨并加强预防和解决强迫劳动问题的实际方法。2024 年，中国将按照标准报告要求提交首份国别报告。提高高质量的国别报告对于世界了解中国情况，包括法律和政策实施以及打击强迫劳动的行动至关重要。

中国政府为批准国际劳工公约做出了持续的努力，开展了系列调研和研讨，包括《1952 年社会保障（最低）公约》（第 102 号）、《2000 年生育保护公约》（第 183 号）、《1970 年确定最低工资公约》（第 131 号）以及《1947 年劳动监察公约》（第 81 号）。

同时，中国在国家法律和政策中参考国际劳工标准。中国的法律法规禁止童工劳动、强迫劳动、就业歧视和工作场所的性骚扰，促进工作场所的职业安全与健康。目前，国家法规中仍然存在男女退休年龄不同的规定。劳动法没有涵盖到未正式确立劳动关系的劳动者。中国将采取进一步的政策改革和行动，完善国家法律体系。

在报告国际劳工公约实施情况的国家义务方面，中国始终按时提交国别报告。此外，政府和社会伙伴认识到，通过充分理解公约和履约报告要求，加强信息和数据收集，可以进一步提高国别报告的质量。

### ► 2.3.2 劳动监察和职业安全与健康

自国务院机构改革以来，有关劳动关系、职业安全和职业健康的监察职能分别由三个政府机构负责。人力资源和社会保障部负责劳动和社会保障监察，应急管理部负责职业安全监察，国家卫生健康委员会负责职业健康监察。

中国政府高度重视维护劳动者合法权益，各级劳动监察机构强化日常监察执法、畅通维权渠道、规范企业用工行为，适时开展专项执法活动，聚焦工资报酬、公平就业、劳动用工、社会保险等重点领域保障劳动者合法权益。同时，全面推进严格规范公正文明执法，通过信息化建设提升监察执法效能。

在职业安全与健康领域，“十四五”期间，三方成员都面临着新的挑战。首先，职业安全与健康的监察能力需要加强。在地方和企业层面，职业安全与健康的意识有待提高。特别是化工和采矿等高危行业、中小企业和非正规部门的职业安全健康状况需要进一步改善。第二，三方成员需要共同努力解决尘肺病等传统职业安全与健康的挑战，并更好地保护劳动者免受新工艺、新材料和新工作类型带来的新风险。例如，政府已经加强了对肌肉骨骼疾病（MSD）和与压力有关的疾病的预防工作。如果没有足够的保护措施，这些疾病会影响到更大比例的人群。

中国政府还发布了一些关于安全生产监督检查的指导方针。应急管理部和地方政府试行了国际劳工组织的企业可持续发展项目培训计划，以促进中小企业中的工作安全，并设计了一套综合方法，通过加强工作场所的合作来改善职业安全与健康管理系统。此外，中华全国总工会在中小企业中推广使用国际劳工组织的《人体工程学检查清单》。

### ► 2.3.3 社会对话与三方合作

随着中国于 1990 年批准《三方协商促进国际劳工标准公约，1976》（第 144 号），中国稳步开展三方社会对话，并在各个层面建立了相应机制。三方原则首先应用于劳动争议仲裁机制，然后逐渐扩展到其他方面。2001 年 8 月，由人力资源和社会保障部、中华全国总工会和中国企业联合会组成的国家协调劳动关系三方机制成立（中华全国工商业联合会于 2011 年加入）。它的主要任务是通过协商、信息共享、联合研判来协调劳动关系，促进社会对话，制定相应法律、政策和行动方案，并提供执法方面的联合指导。

自 2005 年以来，各级三方扎实推进和谐劳动关系创建活动，在推动企业全面保障劳动者权益、完善协商协调机制、实现企业与劳动者共商共建共享等方面取得了积极成效。

中国的《工会法》、《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》都对县级以上劳动关系三方协调机制做了明确规定。截至 2019 年底，全国已建立各级协调劳动关系三方机制 19000 多个，使得不同层次的三方伙伴能够就重大劳动关系问题进行协商和沟通。

国家三方机制在制定应对劳动世界新挑战的政策措施和联合行动方面发挥了重要作用。在新冠疫情背景下，国家协调劳动关系三方联合发布了《关于稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》，为通过集体协商磋商工资、轮岗、减少工作时间、延迟支付工资等提供了详细指导，从而稳定了就业岗位。为应对新就业形态带来的挑战，三方也做出了共同努力。2022 年，在中华全国总工会的指导下，地方工会和行业工会已经开始组织平台工人，与平台企业开展协商。

自 20 世纪 90 年代初以来，中国建立和发展了具有中国特色的集体协商制度。各级国家协调劳动关系三方成员高度重视推进集体协商，取得了积极成果和创新实践。集体协商大多在企业层面开展，近年来，行业和区域集体协商也发挥了积极作用。到 2021 年底，共签署 132 万份集体合同，覆盖 1.2 亿名劳动者。在技术转型和其他宏观因素的影响下，劳动力市场形势迅速变化，社会伙伴必须采取创新的方式来促进集体协商和沟通对话，实现双赢，解决共同的挑战。

### ► 2.3.4 劳动争议处理机制

近五年来，全国各级劳动争议调解组织和仲裁机构受理的案件呈逐年上升趋势，对机构能力提出了严峻挑战。各级国家协调劳动关系三方成员单位以及劳动争议调解组织和仲裁机构为提高

制度效率进行了多种尝试。这些措施包括强化预防、鼓励和解、加强调解和创新案件处理方法等。因此，年均仲裁结案率保持在 90% 以上，近两年来都有超过 70% 的案件在仲裁阶段结案。

在“十四五”期间，政府将进一步加强劳动争议调解和仲裁制度。劳动争议仲裁制度面临的一个新挑战是，如何处理越来越多的由新就业形态引起的劳动争议。在这方面，需要进一步开展社会对话，创新劳动争议解决方式，指导各地仲裁机构按照“事实优先”原则认定劳动关系，维护劳动者合法权益。

## ► 2.4 国际劳工组织百年宣言支柱 3：促进持续、包容和可持续的经济增长，推动实现人人享有体面劳动

### ► 2.4.1 改善工作条件和平衡工作生活

改革开放以来，中国劳动者的工资水平有了明显提高。例如，2021 年城镇非私营单位就业人员的年平均工资为 106,837 元，比 2012 年增长 1.28 倍，年均增长 9.6%。实际增长是 2012 年的 0.91 倍，年均实际增长 7.4%。城镇私营单位从业人员平均工资 62884 元，比 2012 年增长 1.19 倍，年均增长 9.1%；比 2012 年增长 0.83 倍，年均实际增长 6.9%。<sup>20</sup> 2021 年中国人均国内生产总值达到 80976 元，比 2012 年增长 69.7%，年均增长 6.1%。<sup>21</sup> 同期，私营部门和非私营部门的工资增长率均超过人均 GDP 增长率。在此期间，有关改善工作条件的法律法规也有所完善，包括修订了《工会法》、颁布了《就业促进法》和《劳动合同法》，有助于更有效地保护工人的权利和改善就业条件。

由于快速的技术转型、人口和气候变化给劳动世界带来的影响，要确保实现体面的工作条件和工作生活平衡，中国也面临着新的挑战。

一个突出的例子是普遍存在的过度加班问题，自 2019 年以来已经引起了关注和公众的讨论。<sup>22</sup> 1994 年通过的《劳动法》对工作时间（包括加班）、休息、休假做出了规定。但是中国仍面临两个问题：一是在一个拥有 14 亿人口、具有区域和部门多样性的国家，如何通过有效的劳动监察和各级社会对话来执行和应用这些法规，二是在数字化转型和其他新商业模式的影响下，出现了新的就业和工作形式，既要充分保护劳动者的权利和福祉，又要保障企业生产效率，这对传统的监管框架带来了新的挑战，其他国家也面临这样的问题。

20 国家统计局：[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202205/t20220520\\_1857628.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202205/t20220520_1857628.html);  
[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201205/t20120529\\_12828.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201205/t20120529_12828.html)

21 NBS: 新理念引领新发展新时代开创新局面, available at: [http://www.stats.gov.cn/tjsj/sjjd/202209/t20220913\\_1888189.htm](http://www.stats.gov.cn/tjsj/sjjd/202209/t20220913_1888189.htm)

22 中国日报, <https://global.chinadaily.com.cn/a/202111/12/WS618da8c9a310cdd39bc74e00.html>.  
[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201205/t20120529\\_12828.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201205/t20120529_12828.html)

2021 年 8 月，人力资源和社会保障部与最高人民法院联合发布 10 个超时加班典型案例，一方面提示用人单位违法行为风险，促进依法规范用工；另一方面明确劳动者维权预期，引导劳动者依法理性维权。此外，受新冠疫情影响，许多部门已经引入并应用了弹性工作时间和工作安排。

三方成员和其他合作伙伴正在探索更有效的监管方式，不仅是为了更好地保护劳动者权益，也是为了提高生产力和更好地平衡工作和生活。政府和社会伙伴应共同努力，探索改善劳动治理法律法规，应对技术转型和人口变化等新挑战。

## ► 2.4.2 促进劳动世界中的性别平等和包容性

### ► 创建家庭友好型工作场所

近几十年来，中国在性别平等方面取得了重大进展。中国已经批准了联合国《消除对妇女一切形式歧视公约》和国际劳工组织反歧视的两项核心公约（第 100 号和第 111 号）。2007 年，中国通过了《就业促进法》，其中设专章规定了公平就业并强调性别平等。《国家妇女行动计划》（NPA）促进了支持女性就业和创业的政策。2012 年，中国还通过了《女职工劳动保护特别规定》，旨在鼓励企业为女职工提供照护设施和服务，同时支持女性在中高层职位上的职业发展。中华全国总工会提出政策建议，敦促建立家庭友好型社会和企业。所有上述发展都对中国的劳动世界的性别平等产生了积极影响，女性就业人数整体上稳步增长。2020 年，城镇单位女职工人数为 6779 万人，比 2010 年增加了 1918 万人，增长了 39.5%。女性在总就业人口中的比例为 43.5%，实现了《国家妇女行动计划》中提出的 40% 的目标。<sup>23</sup> 目前，专业技术人员中女性的比例高于男性。然而，女性立法者、高级官员和管理人员的比例仍然远远低于男性，只有 16.8% 的此类职位由女性担任。<sup>24</sup>

女性承担着大部分的无偿照料工作，女性和男性的无偿照料工作<sup>25</sup>自 2008 年以来都增加了 30 分钟，<sup>26</sup> 男女间差距减少了 29 分钟，但 2018 年女性每天用于无偿照料和家务的时间仍然是 2 小时 6 分钟，男性只有 45 分钟。<sup>27</sup> 造成女性承担过重的无偿照料工作的关键因素包括传统性别角色定型、以及工作场所和社区缺乏充分的照护服务。

23 国家统计局（2022 年 9 月）。

24 世界经济论坛，2020 全球性别差距报告，2020 年。

25 国家统计局：2018 年中国时间利用调查（CTUS）。

26 包括托保育、儿童指导和照顾老年家庭成员。

27 国家统计局：对 2018 年全国时间；利用调查数据的解释，[http://www.stats.gov.cn/xxgk/jd/sjjd2020/201901/t20190125\\_1764780.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/jd/sjjd2020/201901/t20190125_1764780.html)，2019 年 01 月 25 日；国家统计局。2008 年时间利用调查数据汇编，<http://www.stats.gov.cn/zjtj/ztsj/2008sjly/>，2009-10-29；国家统计局，社会科技和文化产业统计：《时间都去哪儿了：2018 年中国时间利用调查统计》，北京：中国统计出版社，2019 年 12 月。

为应对人口挑战，释放女性的潜力和才能，为经济和社会的可持续发展做出贡献，就需要制定家庭友好型政策来减轻女性的家庭负担，包括：(1) 提供更多优质的照护服务；(2) 促进生育保护和增加陪产假，例如延长法定的 98 天带薪产假和增加 14 天的陪产假；(3) 三方成员共同开展宣传活动，采取相关措施，鼓励男性在分担家庭无偿照料和家务劳动方面发挥更大作用。

2019 年，中国政府出台政策，禁止在招聘过程中对女性的歧视或在合同中规定不得怀孕。但是，还需加大执行力度。为支持新的生育政策的实施，鼓励夫妇生育第三个孩子，同时确保妇女享有平等的工作权利，政府于 2022 年 8 月发布了新的指导意见，以加强生育支持措施，包括完善产假、生育保险、有利于平衡家庭责任的工作安排等。

解决暴力和骚扰问题是劳动世界中另一个值得关注的重要问题。虽然目前还没有工作场所的整体数据，但从法律援助案件的数量和有关家庭暴力的正式起诉中可以看出该问题的涉及范围。2020 年，34.1 万名妇女获得法律援助，比 2010 年增长 73.7%。2011 年至 2020 年，全国共有 330.7 万名妇女获得法律援助。2020 年，县级以上妇联受理妇女儿童投诉 18.8 万余件。<sup>28</sup>

在改善性别平等方面取得进展的关键是提高妇女在所有领域的代表性、发言权和领导力。《2021-2030 年全国妇女发展纲要》提出了 10 个提高妇女参与决策和管理的目标，包括提高妇女在各级政府机构和社会组织中的领导地位。这些目标适用于国际劳工组织的三方成员。体面劳动国别计划要求其指导委员会中女性代表比例达到 35% 的目标，三方成员设定自己的目标以增加担任领导和决策角色的女性人数。

在此背景下，三方成员和其他相关部门共同努力，通过出台相关政策消除就业歧视、促进生育保护、支持工作家庭平衡，促进妇女获得平等的就业机会和待遇，包括编写指南、培训手册、能力建设和加强集体协议中对女职工的就业保护，保障她们获得平等机会和待遇。2023 年 3 月，为加强用人单位内部规章制度规范指引，推动《中华人民共和国妇女权益保障法》在工作场所落实落地落细，三方成员会同国家卫生健康委员会、最高人民检察院发布：(1)《工作场所女职工特殊劳动保护制度（参考文本）》；(2)《消除工作场所性骚扰制度（参考文本）》。

### ► 促进弱势群体的融入

确保包容性发展、不让任何人掉队，是实现可持续发展目标的先决条件。除了实现性别平等的目标，还需要将以下弱势群体纳入其中，作为推进中国体面劳动议程的重要组成部分。以下摘要的主要来源是联合国对华可持续发展框架：发展分析和数据摘要，于 2020 年 12 月公开发布。<sup>29</sup>

28 国家统计局，《妇女发展纲要（2011-2020）》终期统计监测报告，2021 年 12 月 21 日。[http://www.stats.gov.cn/xgk/sjfb/zxfb2020/202112/t20211221\\_1825526.html](http://www.stats.gov.cn/xgk/sjfb/zxfb2020/202112/t20211221_1825526.html)

29 联合国对华可持续发展框架（2020 年 12 月）：发展分析和数据摘要。

**农民工及其家庭：**中国有 2.96 亿农民工。由于户籍制度、公共服务供给有限等原因，进城农民工及其家人在部分人口流入集中的城市平等享有公共服务水平需进一步加强。中国政府高度重视农民工工作，自 2014 年出台《国务院关于进一步做好为农民工服务工作的意见》（国发[2014]40 号）以来，不断完善政策体系和工作机制，从稳定和扩大农民工就业创业、维护农民工劳动保障权益、推动农民工逐步实现平等享受城镇基本公共服务、深化户籍制度改革、促进农民工社会融合等方面发力，有序推进、逐步实现有条件有意愿的农民工市民化。

**中国有 8500 万残疾人：**2015-2020 年期间，农村残疾人口中 710 万脱贫，新增城乡就业 180.8 万人，1076.8 万人享受最低生活保障。<sup>30</sup> 残疾人占中国人口的 6.4% 以上，其中重度残疾占 30%。尽管在 2007 年引入配额制度，规定所有雇主必须确保至少 1.5% 的员工是残疾人，但许多企业选择缴纳残疾人就业保障基金，而不是为残疾人提供适合的工作场所。《十四五残疾人保障和发展规划》承诺进一步改善就业保障。规划强调修订现行就业条例、反歧视措施以及职业技能和创业培训。国际劳工组织支持建立全球商业与残疾网络中国分支，并一直为企业提供相关能力建设。

**艾滋病毒感染者：**中国艾滋病毒流行率总体较低，2018 年全国感染率为 0.09%（125 万人），艾滋病感染者与国内低收入群体高度吻合。改善贫困和低收入群体尤其是艾滋病感染者的生计、提高就业技能，同时帮助企业构建多元包容的企业文化从而促进感染者就业，是艾滋病工作的出发点和落脚点。2020 年，国际劳工组织和联合国艾滋病规划署开发了在线培训工具，为已在海外投资或计划在海外投资的公司提供培训，保障艾滋病毒携带者的劳动权益。2021 年，国际劳工组织、联合国妇女署和联合国艾滋病规划署共同在四川和云南为低收入艾滋病毒携带者提供了“创办在线企业”的培训。

**老龄人口：**根据国家老龄工作委员会办公室的数据，到 2050 年左右，中国 60 岁及以上人口将达到 4.87 亿。<sup>31</sup> 但是，他们可能越来越无法依靠家人的支持。老年女性尤其值得关注，因为她们现在的预期寿命为 79.1 岁，比男性长 5 岁。然而，由于男性 60 岁和女性 50 岁或 55 岁的不同龄退休政策，使她们退休时获得的养老金也较少。这使老年女性面临贫困的风险，同时给国家的社会保障体系带来压力。

**灵活就业人员：**<sup>32</sup> 这一类别的劳动者包括新就业形态从业人员、家庭作坊型企业和个体经营者。2008 年《劳动合同法》要求所有雇主与其雇员签订劳动合同。然而，虽然现在有更多的城市工人签订了劳动合同，但法律的实施情况各不相同。<sup>33</sup> 灵活就业人员在社会保障方面需要进一步加强。

30 《十四五》残疾人保障和发展规划》：[http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-07/21/content\\_5626391.htm](http://www.gov.cn/zhengce/content/2021-07/21/content_5626391.htm)。

31 国家老龄委办公室，2019：[http://www.xinhuanet.com/english/2019-10/08/c\\_138456566.htm](http://www.xinhuanet.com/english/2019-10/08/c_138456566.htm)。4 女工五十岁退休，女干部五十五岁退休。

32 2003 年，国际劳工组织第 17 届国际劳工统计大会（第 17 届 ICLS）指南从工作的不同角度审视了非正规性。将非正规就业定义为“所有未在现有法律或法规框架下注册、受监管或保护的有酬工作（包括个体经营和有薪就业）。非正规工人没有雇佣合同的保障、员工福利、社会保护，没有工人代表。”

33 Gallagher et al, “China's 2008 Labour Contract Law”，2012。

### ► 2.4.3 优化收入分配结构

自 2000 年以来，中国通过创造更多就业机会推进经济快速发展，城市就业人员的年平均工资和收入大幅增加。然而，不同群体之间的收入差距明显扩大。政府采取各种政策措施，缩小收入差距。

缩小收入差距，包括城市与农村的差距、不同经济部门之间的差距、公共部门与私营部门的差距都是决策者的主要关切。<sup>34</sup> 中国的“共同富裕”倡议有助于解决此类问题。其他发达经济体的经验表明，扩大中等收入群体和缩小收入差距是实现可持续发展的关键要素。

中国拥有大量的工会会员，有必要积极利用集体协商和社会对话来改善初次收入分配。同时，通过建立和扩大普惠的社会保障制度，进一步改善二次分配。

落实同工同酬和改善女性收入同样重要。三方成员需要确保遵守国际劳工组织同酬公约（第 100 号）。

### ► 2.4.4 促进贸易和全球供应链中的基本原则和权利

中国这个“世界工厂”，正在快速变化。中国是最大的外国直接投资国。在许多产品 / 出口类别中，中国是世界头号生产国和出口国。越来越多的中国企业在海外工厂生产和出口。因此，中国在全球供应链中占据了独特的战略地位。中国有数千家服装厂，既是全球主要品牌的供应商，也越来越多地拥有本土品牌，成为主要采购方。这表明，在与中国有关的全球供应链上，中国在国际劳工组织 1998 年《工作中的基本原则和权利宣言》以及《多国企业宣言》的广泛应用和推广方面，具有独特的地位。

工作中的基本原则和权利在自由贸易和投资协定（如中欧全面投资协定和全面与进步跨太平洋伙伴关系协定）中日益成为重要因素，也是全球供应链中负责任商业行为的要求。中国于 2022 年批准了第 29 号和第 105 号强迫劳动公约，展现了中国对工作中的基本原则和权利做出的承诺，这有助于维护多边贸易体系，为外国直接投资创造稳定的环境，构建统一的全球供应链，也有利于保护工人的权利，有效抵御保护主义和全球供应链的脱钩。积极推动工作中的基本原则和权利也有助于推进中国的“双循环”新发展格局和实现“共同富裕”。

在国际劳工组织的技术支持下，三方成员通过共同研究、能力建设和政策对话来促进负责任的供应链。

---

34 国家统计局：[http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817689.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817689.html)

## ► 2.5 体面劳动问题和挑战

本节总结了在中国国家发展重点和可持续发展目标的背景下，政府和社会伙伴在当前体面劳动国别计划下需要解决的主要问题挑战。

为应对气候危机，需要采取积极的政策行动实现公正转型。如前所述，在建设“生态文明”的总体目标下，中国坚定地致力于环境的可持续性，不仅在政策导向上作出重大变化，在环境保护方面也取得了实质性进展。许多企业也在绿色生产和绿色就业方面进行了重大的创新和改革。

考虑到气候挑战的严峻性，同时考虑到绿色经济创造就业的巨大潜力，中国需要考虑制定和实施全国性的绿色就业计划，以实现公正转型。建议将绿色就业需要纳入法律和政策框架范围内。国际劳工组织《关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正转型的指导方针（2015）》可为政府和社会伙伴制定三方行动计划提供参考。

需要更加努力，建立一个更加统一、更加包容和更加公平的劳动力市场。在过去四十年中，中国经济的快速发展也是创造更多更好就业机会的主要动力，从而消除了绝对贫困，提高了收入。

中国在实现可持续发展目标、迈进包容性高收入国家行列的过程中，需要根据“新常态”调整劳动力市场政策，使新的工作机会更加包容、公平和优质，实现共同富裕，不让任何人掉队。农民工、残障人士、不断增长的老年人口和其他弱势群体仍然需要有针对性的政策干预，特别是要加强公共服务、社会保障和面向未来的职业技能培训（如数字技能和绿色技能）。

实现性别平等和妇女赋权仍然面临许多的挑战。尽管在缩小人类发展指标的性别差距方面取得了重大进展，但在解决性别不平等的社会和经济驱动因素方面，仍有很大的改进空间。持续存在的传统男女角色定型是一个关键问题。政府和社会伙伴应继续努力，促进工作中的非歧视和性别平等，促进同工同酬，积极消除就业周期中一切形式的歧视，并消除工作场所中的暴力和骚扰。还需要通过提供更有效的照护服务，在工作场所以及社区层面制定和执行更好地平衡工作和生活的政策。此外，还需要改善分性别统计数据。与社会伙伴合作，建立更有效的机制，促进实现性别平等。

满足劳动力市场对新技能的需求。在产业升级、数字化、创新驱动的增长方式和气候变化的影响下，技能提升已成为当务之急。“就业难”和“招工难”并存，凸显出劳动力供需之间的差距。需要进一步改善职业教育和培训机构、课程设置和交付体系，以更好地应对新的技能要求，包括数字化和绿色转型中的核心技能（社交和情感技能、认知技能、数字技能和绿色技能）。数字化职业培训在疫情期间得到了测试和发展，展示出巨大的潜力，可以覆盖更多的群体，应对新技能需求。为了解决多方面的技能发展的新挑战，国际劳工组织将进一步提供技术支持，探索建立多层次的职业培训体系。

应对中国社会保障体系面临的挑战，包括老龄化、社保基金的长期平衡和数字经济的发展，重点是提高社保服务的覆盖面和数字化程度。

新就业形态对当前劳动关系和社会保护提出了挑战。这些挑战在平台经济中尤为突出，需要对工人的权利提供有效保护，同时确保企业有足够的灵活性。为适应新就业形态的发展，需要探索新的劳动关系治理模式。

值得一提的是，2021 年，中国人力资源和社会保障部会同其他七个部门联合发布了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》，这是加强新就业形态劳动者权益保障的指导意见。但是仍有一些立法上的空白需要解决，包括对新就业形态实行最低劳动标准。这些问题可以通过制定新的法律或修订现有法律加以解决。这些措施可能重新定义劳动关系，包括扩大适用范围，并可能创造新的法律环境，在安全性和灵活性之间取得适当的平衡。

工资差距仍然存在，需要进一步采取措施弥合差距。虽然在过去四十年中，总体工资和收入水平有了显著提升，但不同地区、行业和工人之间仍然存在收入和工资分配不平衡的情况。实现“共同富裕”的目标，为解决城乡之间、不同地区、不同行业、不同性别以及公共和私营部门之间存在的收入和工资差距提供了新的机遇。<sup>35</sup> 建议进一步完善最低工资和工资指导线制度，以缩小收入差距，同时积极促进工资集体协商，促进工作场所的同工同酬原则。

劳工标准方面的差距仍然存在，应在立法和实践中加以解决。建议明确界定“性别歧视”及“所有形式的歧视”以及工作场所暴力和骚扰的概念，更新工作时间、职业安全与健康标准和新就业形态等领域的一些劳动规则。近年公约和建议书实施专家委员会的报告中指出，中国需提高履约报告的质量，深入了解公约的要求，加强数据的收集。国际劳工组织应提供相应的技术支持和培训，特别是在批准新公约后，这项工作尤为重要。

企业和三方成员对负责任商业行为的认识仍然存在差距。根据国际劳工组织的亚洲负责任供应链项目实施发现，对负责任商业行为的认识仍需提高。虽然企业对环境要求的认识和准备程度都很高，但对作为整个全球供应链负责任商业行为普遍要求的工作中的基本原则和权利的认识相对较低。需要根据国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》（1998 年通过，2022 年修订），提升企业对社会责任和负责任商业行为的认识。

不同部门之间的劳动治理能力和协调能力还有改进的空间。在此背景下，中国的新发展理念与和谐劳动关系的构建，对现有的劳动治理制度提出了新的挑战。劳动监察机构和劳动争议调解仲裁机制都面临着较大压力。在创新和新技术应用的支持下，应优先进行整个体系的能力提升。

35 国家统计局：2020 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 97379 元，[http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817689.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817689.html)；2020 年城镇私营单位就业人员年平均工资 57727 元，[http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817690.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817690.html)；2020 年规模以上企业分岗位就业人员年平均工资情况 [http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817691.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817691.html)；国家统计局：国家数据，<https://data.stats.gov.cn/english/index.htm>。

# 3 体面劳动国别计划的设计和 实施有关的国家计划和战略

中国的“十四五”规划（2021-2025 年）是国民经济和社会发展的纲领性文件，联合国可持续发展合作框架和体面劳动国别计划都与之保持一致。体面劳动国别计划的设计和实施还与三方成员的发展规划和优先领域紧密结合，包括：人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划，中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划以及中国企业联合会的优先领域。同时以下规划也积极推动体面劳动议程：

- 《“十四五”就业促进规划》（2021-2025 年）
- 《中国妇女发展纲要》（2021-2030 年）
- 《“十四五”职业技能培训规划》（2021-2025 年）
- 《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》
- 《国家人权行动计划》（2021-2025 年）
- 《“十四五”残疾人保障和发展规划》
- 《中国儿童发展纲要》（2021-2030 年）
- 《“十四五”国家安全生产规划》
- 《国家职业病防治规划》（2021-2025 年）
- 《“十四五”国家应急体系规划》

## ► 中国“十四五”规划及其有关体面劳动的优先领域

新的体面劳动国别计划首先遵循的是《国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》。该规划于 2021 年 3 月在第十三届全国人民代表大会第四次会议上通过。该规划提出了国家战略发展目标，提出了以新的发展模式全面建设社会主义现代化国家的宏伟蓝图。

新的发展模式强调以创新作为高质量增长的核心驱动力，同时坚持城乡区域协调发展，以及走绿色发展道路，应对气候变化、环境保护、资源可持续性等挑战，建设美丽中国。

《“十四五”规划》开启了中国迈向社会主义现代化市场经济新征程的新发展阶段。目标是在 2035 年实现基本现代化。

该规划致力于通过提高劳动力素质和就业质量，确保居民人均可支配收入和国内生产总值同步增长，扩大中等收入群体规模，实现多层次社会保障全民覆盖，发展强大的公共卫生体系，改善民生，应对低生育率和快速老龄化的人口挑战，努力实现共同富裕。

### 专栏 1：中国“十四五”规划中关于体面劳动的主要目标

1. 坚持创新驱动发展，打造新的优势。
2. 优先发展农业和农村地区，全面推进乡村振兴。
3. 优化区域经济结构，促进区域协调发展。
4. 促进绿色发展，促进人与自然的和谐共处。
5. 实施就业优先战略，实现整体就业的稳定和就业质量的稳步提高。
6. 全面提高公共安全保障能力，包括职业安全与健康。
7. 完善多层次的社会保障体系。
8. 构建基层社会治理新模式，全面推进法治建设。
9. 推动高质量的“一带一路”发展，积极参与全球经济治理体系的改革和建设。

## ▶ 中国人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划

《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》对国家“十四五”规划中劳动和社会政策领域的工作做出详细的阐述，强调以人民为中心的发展理念，致力于实现更高效、更持续、更安全的人力资源开发和更高质量的社会保障。

人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划的主要目标包括：

1. 实现更加全面更高质量的就业。城镇新增就业 5000 万以上，城镇调查失业率控制在 5.5% 以内，城镇登记失业率控制在 5% 以内。
2. 完善多层次的社会保障体系。将基本养老保险参保率提高到 95%。继续扩大补充养老保险覆盖面，企业（职业）年金积累基金超过 4 万亿元。
3. 培养更多的高技能人才和大国工匠。
4. 坚持按劳分配为主体、多种分配方式并存，提高劳动报酬在初次分配中的比重，完善工资制度，健全工资合理增长机制，着力提高低收入群体收入，促进扩大中等收入群体，更加积极有为地促进共同富裕。
5. 构建和谐劳动关系。
6. 完善各级人力资源和社会保障的公共服务体系。

## ► 中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划

规划设定以下目标：

1. 维护劳动者合法权益，增强职工群众的获得感、幸福感和安全感。
2. 建立和完善高标准的劳动者服务体系，不断提高劳动者的生活质量。
3. 构建和谐劳动关系，促进社会治理共商共建共享。

## ► 中国企业联合会优先领域

1. 促进企业绿色转型，实现绿色发展。
2. 开展平台企业和灵活就业者的劳动和社会保障问题的相关研究，以及在企业中建立包容的、有利于生育的工作环境。
3. 积极推动在“一带一路”合作中应用和遵守国际劳工标准。
4. 促进性别平等。

## 4 国别计划和战略概述

**体面劳动国别计划目标：**通过完善法律政策框架、提高能力和加强社会对话，使越来越多的劳动者（包括女性和男性）实现体面劳动，在尊重国际劳工标准的同时，为完成国家发展目标和实现共同富裕做出贡献。

|                |                                                                                                        |
|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 体面劳动国别计划优先领域 1 | 克服新冠肺炎疫情影响，实现以人为本的复苏和可持续发展，促进充分、包容和高质量就业。                                                              |
| 体面劳动国别计划成果 1.1 | 在中国克服新冠肺炎疫情影响、实现以人为本复苏过程中，增加体面工作的机会，对新就业形态劳动者权益保护予以特别关注，并确保没有任何人掉队。                                    |
| 体面劳动国别计划产出     | 1.1.1：提高三方成员制定和实施以实证为基础、促进性别平等且兼具包容性的就业政策和法规的能力，使劳动者在后疫情时期更好地进入劳动力市场，重点是不让任何人掉队；围绕促进高质量充分就业议题定期组织国际研讨。 |
|                | 1.1.2：作为中国克服新冠肺炎疫情影响，实现经济复苏和应对气候变化政策的一部分，在创造体面工作、不让任何人掉队和对未来疫情的应对方面提供政策建议。                             |
|                | 1.1.3：参与创业和企业可持续发展培训的男性和女性人数均有增加。                                                                      |
|                | 1.1.4：提高三方成员和相关机构收集、分析和发布有关就业、失业和工作条件分性别统计数据的能力。                                                       |
| 体面劳动国别计划成果 1.2 | 为劳动者创造更多具有创新性且适应性较强的高质量终身技能发展机会。                                                                       |
| 体面劳动国别计划产出     | 1.2.1：通过基于实证的政策对话，确定政策重点、优先事项和行动，使参与职业技能教育培训项目的女性、男性和弱势群体的人数均得到增加，包括参加创业、数字和绿色技能领域培训的人数。               |
|                | 1.2.2：参与高质量学徒制和基于工作场所的终身学习的男女人数增加，包括（1）现有劳动力的技能提升和再培训，以及（2）关注绿色工作的技能发展。                                |
|                | 1.2.3：公共就业服务的包容得到提高，新就业形态劳动者、农民工和弱势群体得到重点关注。                                                           |

|                |                                                                                                                                                                |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 体面劳动国别计划优先领域 2 | 促进社会保障体系覆盖工作场所内外。                                                                                                                                              |
| 体面劳动国别计划成果 2.1 | 使更多人在整个生命周期中受益于公平和高质量的社会保障，特别是女性和弱势群体                                                                                                                          |
| 体面劳动国别计划产出     | 2.1.1： 制定或修订更具包容性和公平性的社会保障政策和措施，以扩大社保待遇的覆盖面，提高社会保险待遇的全面性和充分性，重点关注女性、新就业形态劳动者、农民工和其他弱势群体的需求。                                                                    |
|                | 2.1.2： 通过进一步加强相关国家机构和三方成员的能力建设和知识分享，促进、推动和构建一个有效、高效、协调、包容的多层次社会保障体系。                                                                                           |
|                | 2.1.3： 通过加强政策设计，扩大社会保险覆盖面，使其公平和包容地覆盖新就业形态劳动者。                                                                                                                  |
|                | 2.1.4： 通过包括加强数字化等方式，进一步推进国家和省级社保体系建设，有效和公平地提供社会保障服务。                                                                                                           |
| 体面劳动国别计划成果 2.2 | 改善工作环境，消除工作场所暴力和骚扰，促进安全健康的工作场所建设。                                                                                                                              |
| 体面劳动国别计划产出     | 2.2.1： 对标已批准的国际劳工标准，制定、修订和实施职业安全与健康法律和标准，以更好地保护工人的安全与健康。                                                                                                       |
|                | 2.2.2： 提高三方成员和其他利益相关方应对持续存在和新出现的职业安全健康挑战的能力，包括制定符合人体工程学和社会心理风险的预防措施等。                                                                                          |
|                | 2.2.3： 提高三方成员和其他利益相关方的能力，在制定和实施相关法律、政策的过程中参考国际劳工标准，推动消除劳动世界的暴力和骚扰。                                                                                             |
| 体面劳动国别计划优先领域 3 | 促进实现和谐劳动关系和更好的工作条件。                                                                                                                                            |
| 体面劳动国别计划成果 3.1 | 通过三方合作推动进一步构建和谐劳动关系，进一步改善工作条件，推动集体协商提质增效，加强劳动监察，强化劳动争议预防、调解和解决机制。                                                                                              |
| 体面劳动国别计划产出     | 3.1.1： 提高三方和谐劳动关系创建体系和能力；加强和谐劳动关系创建的国际合作，包括支持开发《新时代和谐劳动关系创建工作手册》、《新时代和谐劳动关系典型案例选编》；提高劳动监察体系和能力建设以（1）应对劳动世界当前的新挑战，以及（2）制定和实施有针对性的战略合规计划。（3）继续开展提高劳动监察执法能力的国际合作。 |

|                |                                                                                   |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
|                | 3.1.2: 提高三方成员和其他主要利益相关方进行有效的集体协商及预防、调解和解决劳动争议的能力, 特别是女性、新就业形态劳动者和其他弱势群体的权益得到更好保护。 |
| 体面劳动国别计划成果 3.2 | 通过加强社会对话和三方成员能力建设, 促进工作场所的性别平等。                                                   |
| 体面劳动国别计划产出     | 3.2.1: 参考促进性别平等方面的国际劳工标准, 提高三方成员利益相关方制定和 / 或实施相关法律和政策的能力。                         |
|                | 3.2.2: 通过社会对话促进护理经济发展, 特别关注 (1) 工作场所和社区的优质托儿服务; (2) 家政行业的高质量发展。                   |
| 体面劳动国别计划成果 3.3 | 提高对工作中的基本原则和权利的认识, 使更多劳动者受益。                                                      |
| 体面劳动国别计划产出     | 3.3.1: 提高三方成员和其他利益相关方的能力, 支持在中国运营的全球供应链中应用国际劳工标准和负责任商业行为准则。                       |
|                | 3.3.2: 与三方成员一起制定并实施具有包容性的国家战略和计划, 以推广和实施第 29 号和第 105 号公约。                         |
|                | 3.3.3: 围绕如何在国际贸易政策和协定中应用国际劳工标准, 提高三方成员参与国际和国内对话的知识和能力。                            |
| 体面劳动国别计划优先领域 4 | 根据中国全球发展倡议 (GDI) 和一带一路 (BRI) 倡议, 扩大和加强中国的国际交流与合作, 促进实现可持续发展目标中体面劳动相关目标。           |
| 体面劳动国别计划成果 4.1 | 通过以下方式加强中国在促进体面劳动方面的贡献:<br>(1) 加强南南合作<br>(2) 促进中国三方成员与国际同行之间的经验交流。                |
| 体面劳动国别计划产出     | 4.1.1: 通过加强南南合作, 为实现体面劳动议程做出更大贡献; 在 “一带一路” 倡议框架下开展国际合作。                           |
|                | 4.1.2: 促进中国三方成员与国际社会的经验交流, 分享中国在就业、技能、劳动关系、社会保障等领域的政策实践, 实现互惠互利。                  |
|                | 4.1.3: 促进中国三方成员与其他国家对口部门之间的交流合作。                                                  |

## ► 4.1 国际劳工组织的比较优势

下文参考联合国可持续发展合作框架相关表述，总结概括了国际劳工组织的比较优势。

- 四十年来，联合国系统一直是政府长期值得信赖的合作伙伴。

**国际劳工组织：**中国是国际劳工组织的创始成员国之一，国际劳工组织北京局设立于 1985 年。国际劳工组织是中国值得信赖的合作伙伴，中国积极参与国际劳工组织的国际治理进程。国际劳工组织在中国工作的基础是与人力资源和社会保障部、中华全国总工会和中国企业联合会建立的三方伙伴关系。

- 联合国拥有强大的全球网络，可以调动最前沿、先进的国际专业知识，中国可以从中借鉴。

**国际劳工组织：**通过在全球劳工组织的秘书处及其三方成员，包括在日内瓦总部和曼谷亚太局的体面劳动专家，国际劳工组织可以获得国际专业知识和相关的国家经验，并与世界各地推动体面劳动的发展相结合。体面劳动国别计划的重点之一是要促进国际专家与中国同行之间的相互支持和经验交流。

- 联合国因其高质量的方案实施，包括对监督和评估的高度重视而得到中国合作伙伴的认可。

**国际劳工组织：**如第 4.2 节所述，2021 年对中国体面劳动国别计划的评估<sup>36</sup>发现，国际劳工组织在实施与国家发展优先领域相关的国别计划的工作中取得了很大的进展。评估本身表明了国际劳工组织对监督、监测、问责和总结经验教训的承诺。评估的一个核心目的是为制定新的体面劳动国别计划提供参考。

- 联合国采取以人为本的方式，关注弱势群体，强调性别平等，以及强调相关性、有效性和可持续性的发展合作。

**国际劳工组织：**国际劳工组织将促进性别平等和非歧视置于其政策、战略和计划的中心。体面劳动国别计划特别强调，在所有成果和产出中，注意促进性别平等和对新就业形态劳动者、残障人士、农民工、艾滋病毒携带者和其他弱势群体的包容性发展。国际劳工组织促进性别平等的一个重点领域是根据《消除劳动世界的暴力和骚扰公约，2019》（第 190 号），应对工作场所中的暴力和骚扰，包括基于性别的暴力和性骚扰。

---

36 国际劳工组织北京局，体面劳动国别计划审查（2016-2020 年）：报告，2021 年 5 月

- 联合国在中国被公认为是具有强大国际号召力的中立伙伴，在支持政府开展全球活动和建立海外伙伴关系方面处于独特地位。

**国际劳工组织：**国际劳工组织的标准制定职能和独特的三方性使其能够在国际和在中国的三方伙伴及其他利益相关方中间发挥有效的、中立的积极作用。国际劳工组织的核心职能是制定和监督国际劳工标准，同时提供技术援助和能力建设支持。

## ► 4.2 以往体面劳动国别计划成就奠定的坚实基础

2021 年对以往的体面劳动国别计划的评估<sup>37</sup>发现，国际劳工组织和三方成员共同在国别计划的各个优先领域里都取得了“显著的成果”。从而为新的体面劳动国别计划的制定奠定了坚实基础。过去的成果主要包括：

**国际劳工标准：**国际劳工组织与三方成员共同开发编制了大量的知识产品，继续支持成员国做好批约准备（第 81 号和第 102 号），并支持企业在内部程序和运营中强调基本原则和标准。

**就业：**国际劳工组织在新就业形态、高质量就业、终身学习、公共就业服务和劳动统计等方面提供了大量的政策建议、技术援助和能力建设支持。国际劳工组织通过能力建设进一步支持三方成员增加就业机会，包括通过创业能力培训（“创办和改进你的企业”项目（SIYB））和为青年人量身定制的创业培训项目（“了解企业”项目（KAB））。同时为新就业形态劳动者提供劳动保护，并制定更有效的优质学徒制政策。

**社会保障：**国际劳工组织支持中国政府逐步实现社会保障全覆盖。通过欧盟资助的项目，国际劳工组织支持中国对批准《1952 年社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）所做的准备，推动建立可持续和充分的养老保险的制度，加强对新就业形态劳动者的社会保护。

在职业安全与健康领域，国际劳工组织的重点是支持三方成员和合作伙伴改善中小企业的职业安全健康。中华全国总工会与国际劳工组织合作，推动使用国际劳工组织的“人体工程学检查清单”，以改善中小企业的职业安全健康。通过与应急管理部共同执行的企业可持续发展项目（SCORE），也实现了同样的目标。

**社会对话：**国际劳工组织为提高三方成员促进社会对话、创建和谐劳动关系的能力做出了贡献。特别是在 2016 年 8 月至 2020 年 2 月，国际劳工组织与人力资源社会保障部及社会伙伴合

---

37 国际劳工组织北京局，体面劳动国别计划审查（2016-2020 年）：报告，2021 年 5 月

作实施了“通过集体协商促进和谐劳动关系的合作项目”。该项目提升了三方在完善集体合同、预防和解决集体协商争议等方面的机构能力。

**性别平等和不让任何人掉队（LNOB）：**国际劳工组织把青年、女性、残障人和艾滋病毒 / 艾滋病毒感染者作为目标群体，在工作中坚持不让任何人掉队的原则，支持三方成员制定实用型工具，在工作中促进性别平等，并按照有关国际劳工标准应对工作场所中的暴力和骚扰问题。国际劳工组织支持建立全球商业与残障网络中国分支，提升企业能力、改进企业对残障的包容性，并为包括残障青年在内的目标群体提供培训。

### ► 4.3 以往体面劳动国别计划的实施中得到的经验教训

通过 2021 年对体面劳动国别计划的评估，以及在制定当前体面劳动国别计划开展的磋商得到的反馈，总结出以下几方面的经验教训：

1. 将重点放在国际劳工组织的核心职能和比较优势上，以确保明确的方向和重点领域，扩大影响力，为充分调动资源打下基础。
2. 加强三方成员对体面劳动国别计划制定和实施的主导权，不断发展中国自己的体面劳动专业队伍。
3. 通过批准和实施国际劳工标准，持续加强国别计划中的劳工标准方面的工作。
4. 提高项目设计和实施的时效性，在项目设计、计划书制定与合作伙伴进行磋商等阶段留出足够的准备时间。
5. 确保与合作伙伴定期评估计划实施中遇到的风险，并制定标准操作流程，以便在需要时随时调整实施方式。
6. 在现有成果的基础上，继续在体面劳动国别计划的设计和实施中加强对性别平等问题和新就业形态劳动者、残障人、农民工等重点群体的关注，确保不让任何人掉队。
7. 在新的体面劳动国别计划期间，发挥三方对实施和评估体面劳动国别计划的作用。

### ► 4.4 支持联合国可持续发展合作框架的体面劳动国别计划总体目标和条件（见附件 5）

### ► 4.5 国际劳工组织对实现联合国可持续发展合作框架成果的贡献

国际劳工组织将为实现联合国可持续发展合作框架成果 1、2 和 6 作出重要贡献，并对联合国可持续发展框架成果 3、4 和 5 做出一定贡献。以下部分列出了体面劳动国别计划对所有联合国可持续发展合作框架成果的贡献。

## 联合国可持续发展合作框架成果 1

相对贫困和多维贫困减少，更加协调的发展使得城乡之间和地区之间的差距缩小，使更多中国人，受益于可持续的、创新驱动的、共享的高质量经济发展，通过创新、创业和乡村振兴获得更多的经济机会，享受体面劳动、可持续发展和男女平等的权利。

---

主要包括：

- 支持创业和电子商务发展机遇，鼓励农村青年返乡创业，鼓励农民就近就业或创业。
- 扩大对中小企业的支持，帮助它们促进创新，应用科技进步成果，改进内部管理，加强社会责任和风险管理，以改善生产力、工作条件和体面劳动，并促进包容性增长（从体面劳动国别计划优先事项 3 中引入的要点）。
- 支持政府推行积极的就业政策，努力实现更加充分的就业，创造更好质量的就业，优化公共就业服务，建设一支有知识、有技能、有创新的劳动力队伍。
- 在职业技术教育培训、专业技能培训、终身学习等领域开展能力建设和知识共享活动，提高处于劳动年龄的劳动力生产力，为青年、农民工、艾滋病病毒携带者等的就业创业开辟更多渠道，促进工作中性别平等。
- 通过政策和立法建议、前沿研究和实证分析，支持政府应对数字化和第四次工业革命带来的影响，使劳动力市场实现平稳和包容性转型，确保所有人享有充分参与劳动力市场的平等机会。

## 国际劳工组织对实现联合国可持续发展合作框架成果 1 的贡献

通过加强社会对话、战略政策研究和能力开发，国际劳工组织和三方成员将与其他利益相关方合作，通过以下行动为实现这一成果作出贡献：

- 
- 在后疫情时期，促进更多人获得公平的劳动力市场和就业机会，重点是不让任何人掉队。
  - 促进和支持国家政策对话，在促进体面劳动、不让任何人掉队等方面提供政策建议。
  - 加强就业和失业统计数据的汇编、分析和传播，特别是在从新冠疫情中复苏的背景下。
  - 增加包容性，从而获得创新、适应性强和高质量终身技能发展的机会和公共就业服务。
  - 增加女性、男性和弱势群体参与职业技术教育培训和其他技能发展项目的人数，包括与创业和数字技能发展有关的项目。
  - 增加参与优质学徒制和基于工作场所的终身学习的男女人数。
  - 通过加强公共就业政策和服务的能力和推广，加强技能和工作岗位的匹配，重点是将女性和弱势群体纳入其中。
  - 通过促进符合国际劳工标准的负责任的企业，提高企业的生产力。

## 联合国可持续发展合作框架成果 2

中国人民的生活得到进一步改善，在确保获得托儿、教育、医疗服务、老年人护理、住房和社会救助等方面取得进展，使更多中国人享受到公平和高质量的公共服务和社会保护体系。

---

此成果的体面劳动组成部分包括：

- 通过技术和项目支持、政策研究和能力建设，支持政府加强社会保护体系。
- 就完善基本医疗保险制度、养老金计划、失业保险、工伤保险、社会救助制度，对农村留守儿童、女性和老年人支持和照顾，以及残疾人康复服务和全面社会包容等方面的国家和地方决策提供参考。
- 与政府合作，加强对灵活就业劳动者的社会保护。
- 改善职业健康服务。
- 加强政府、社区组织和其他伙伴的能力，预防对艾滋病毒感染者的污名化和歧视。
- 支持政府促进女性、儿童和残疾人发展，保障他们的合法权益。
- 支持政府通过加强女性的经济赋权，减少基于性别的暴力和骚扰，促进无偿护理工作的再分配，提高女性在领导和管理职位上的数量，解决性别薪酬差距，促进性别平等。

## 国际劳工组织对实现联合国可持续发展合作框架成果 2 的贡献

通过加强社会对话、战略政策研究、参与和能力开发，国际劳工组织和三方成员将与其他国家利益相关方合作，通过以下行动为实现这一成果作出贡献：

- 
- 进一步发展、实施和支持覆盖全民、统筹城乡、公平统一可持续的社会保障体系。
  - 通过政策设计，促进公平和包容性发展，加强对新就业形态中男女劳动者的社会保护。
  - 进一步加强社会保障制度，为妇女提供更好的生育保护。
  - 通过加强数字化，提高社会保障和援助服务的能力。。
  - 参考国际劳工标准改进职业安全健康法律、政策和标准，以更好保护工人的安全和健康。
  - 应对传统的和新的职业安全健康挑战，包括通过制定预防措施，加强工人应对风险的能力。
  - 通过政策和立法，改善妇女和弱势群体的平等就业机会和待遇。
  - 参考国际劳工标准，实施相关法律、政策和计划，解决和消除工作场所中的暴力和骚扰。
  - 在三方社会对话机制内和对话进程中，包括体面劳动国别计划指导委员会在内，促进和增强女性的发言权、代表性和领导地位。

## 联合国可持续发展合作框架成果 3 和 4

成果 3：人民受益于一个更健康、更有韧性的环境。

成果 4：坚持以人为本，向包容、低碳、循环经济转型。

---

主要包括：

- 提供技术支持和援助，提升绿色发展的意识和能力。
- 促进绿色新型产业的发展，提供环保的产品和服务。
- 促进绿色增长。
- 支持迅速克服新冠肺炎疫情的影响，坚持以人为本，向包容、低碳、循环经济转型。

## 国际劳工组织对实现联合国可持续发展合作框架成果 3 和 4 的贡献

通过加强社会对话、战略政策研究和能力开发，国际劳工组织和三方成员将与其他国家利益相关方合作，通过以下行动为实现这一成果作出贡献：

- 
- 围绕应对气候危机中的体面劳动议题开展政策对话。
  - 优先关注绿色增长、绿色就业和向包容、低碳、循环经济的公正转型，并参考国际劳工组织《关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正转型的指导方针》。

## 联合国可持续发展合作框架成果 5

中国的融资、投资和商业活动，包括通过互联互通倡议、方案和项目，有助于在伙伴国家实现可持续发展目标。

---

主要包括：

- 促进落实《联合国 2030 年可持续发展议程》，包括通过互联互通倡议及相关国际合作项目，加速实现可持续发展目标，为全球发展作出更大贡献。
- 提升行业协会和企业融资、投资等方面的能力，加强企业社会责任和负责任的商业行为。

## 国际劳工组织对实现联合国可持续发展合作框架成果 5 的贡献

通过加强社会对话、战略政策研究和能力开发，国际劳工组织和三方成员将与其他国家利益相关方合作，通过以下行动为实现这一成果作出贡献：

- 
- 在中国国际贸易关系中参考国际劳工标准方面，弥补政策差距并制定改革方案。
  - 提高全总、中企联和其他商业协会的认识和能力，以支持其成员加强企业社会责任和负责任的商业行为，增强中国企业对在其他国家实现可持续发展目标的贡献。

## 联合国可持续发展合作框架成果 6

通过南南合作和人道主义合作，中国为实现可持续发展目标和 2030 年议程做出更大贡献，包括不让任何人掉队。

---

主要包括：

- 与政府一起倡导并提供技术援助，根据全球标准和规范制定人道主义和发展合作的相关规则，加强能力建设，促进发展中国家落实联合国 2030 年可持续发展议程。
- 探索发展合作的新模式，支持南南合作，帮助发展中国家解决相对贫困问题。
- 支持政府深入参与多边发展和人道主义论坛，包括联合国平台。
- 在联合国与中国各机构的所有合作中，促进性别平等、公平和不让任何人掉队的可持续发展目标。
- 促进南南经验交流、学习，加强伙伴关系。
- 利用联合国的全球网络 and 平台促进知识和技术交流。
- 加强对政府机构、私营部门和学术界的支持，为双边和多边南南合作制定方案，重点放在知识分享、能力建设和人员交流。

## 国际劳工组织对实现联合国可持续发展合作框架成果 6 的贡献

通过加强社会对话、战略政策研究和能力开发，国际劳工组织和三方成员将与其他国家利益相关方合作，通过以下行动为实现这一成果作出贡献：

- 
- 尊重国际劳工标准，加强南南合作的设计和实施。
  - 促进在中国国际发展合作中应用可持续发展目标，不让任何人掉队。
  - 增加中国国家机构和专家与国际同行之间对体面劳动信息和良好做法的分享以及相互支持的机会。
  - 增加国际劳工组织中国成员与国际同行之间的信息和良好做法的分享以及相互支持。

### 加强社会对话和国际劳工标准在实现联合国可持续发展合作框架成果方面的作用

根据体面劳动国别计划优先领域 3，国际劳工组织将进一步促进和加强工人和雇主之间的和谐劳动关系，改善工作条件，以支持所有联合国可持续发展合作框架成果的实现。

在这方面，国际劳工组织将通过加强社会对话、战略政策研究和能力开发来支持各种行动，以：

- 改善劳动监察和劳动争议的预防、调解和解决，加强工作场所的合规性，创造更好的工作条件，包括更好的就业保护、工作时间和工资。
- 加强社会对话、集体协商和争议解决，特别关注将女性、新就业形态劳动者和弱势群体纳入其中。
- 制定和执行相关法律和政策，创建家庭友好型工作场所。
- 发展照护经济，特别注意（1）扩大工作场所和基于社区的优质托儿服务规模；（2）保护家政工人和其他弱势劳动者的权益，同时促进家政行业的高质量发展。
- 支持国际劳工标准和负责任商业行为准则在中国经营的全球供应链中的应用。
- 支持实施国际劳工组织第 29 号和第 105 号关于强迫劳动的公约。

## ► 4.6 体面劳动国别计划成果的可持续性

国际劳工组织将利用其在国家层面建立的良好伙伴关系，确保国家伙伴充分参与和支持实施体面劳动国别计划，以支持联合国可持续发展合作框架。

促进有效的社会对话和实施中国批准的国际劳工标准，为体面劳动国别计划成果的可持续性奠定了核心基础。在计划设计和实施层面，计划的可持续性明确体现在项目设计和执行中，包括定期评估、风险防控。

考虑到 2016-2020 年联合国发展援助框架中期评估结果，即联合国各机构之间的合作有助于提高可持续性，国际劳工组织将通过加强与联合国可持续发展合作框架下各工作小组的合作，积极促进联合国各机构有关国际标准工作的整合。这种合作将进一步有助于促进从更广泛的联合国系统内为体面劳动倡议提供更多资源。

## ► 4.7 风险识别和缓解

实施联合国可持续发展合作框架主要面临三个风险，均适用于体面劳动国别计划。这些风险是：

1. 由于对中国的资金支持减少，联合国驻华系统无法确保并继续发挥附加值作用，无法充分利用自身的战略和技术政策支持帮助中国实现“高质量发展”。

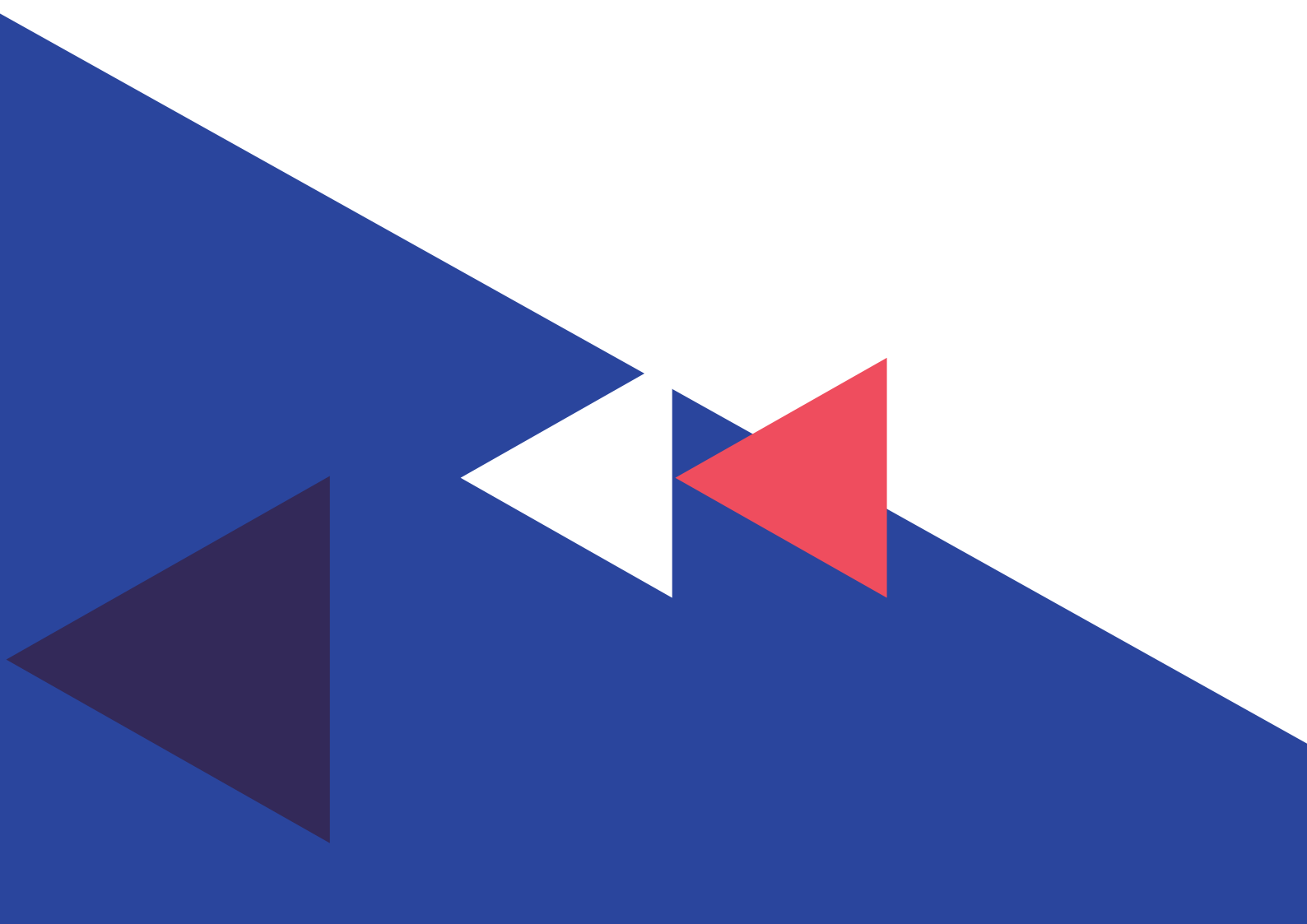
根据联合国可持续发展合作框架，体面劳动国别计划旨在将国际劳工组织定位为政府和社会伙伴的战略和技术顾问，帮助他们应对从“高速”转向“高质量”发展模式所面临的复杂的发展挑战。在关注基于中国当前发展阶段的实际发展需求和优先领域时，国际劳工组织将利用其独特职能和作用，通过提供战略政策和技术政策支持，促进和推动有效的社会对话，以及在“十四五”规划背景下，支持发展与促进中国体面劳动有关的核心能力，从而体现其发挥的附加值作用。

2. 联合国无法调动实施联合国可持续发展合作框架所需的全部资金。

国际劳工组织将与三方成员合作，根据中国作为最大的发展中国家的地位，确保获得必要的财政和人力资源支持，以实施体面劳动国别计划。这将包括扩大伙伴关系、优先发展中国自己的体面劳动专业队伍，并探索与私营部门开展合作。

3. 可能发生的外部事件，包括大流行病和自然灾害，将对联合国和政府正在进行的活动产生负面影响。

根据新冠危机的经验，体面劳动国别计划更加注重通过加强社会保护体系为此类大流行病事件做好准备，目的是降低人们在面临流行病、自然灾害或其他紧急情况造成的冲击时的脆弱性。国际劳工组织将继续加强和三方成员应对突发事件的准备工作，根据需要调整合作方式，包括通过组织在线活动或线上线下结合的活动等方法，更高效、更节约地引进国际技术专业知识。



# 5 管理、实施、监督、报告和评估安排

---

**联合国可持续发展合作框架的监督和管理：**体面劳动国别计划将在联合国可持续发展框架的整体安排下管理和实施。而联合国可持续发展框架将在国家 / 联合国联合指导委员会的协调下实施可持续合作框架。商务部领导和联合国驻华协调员担任指导委员会的联合主席。指导委员会的成员包括联合国驻华协调员办公室、联合国国家工作组成员和相关中国政府部门。指导委员会每年召开一次会议，评估实现目标成果的进展情况，并提出关于战略调整或新机会方面的建议，从而加快下一阶段的行动。

**联合国可持续发展框架联合工作计划：**联合国成果小组每两年制定一次联合工作计划。国际劳工组织将对联合工作计划的某些成果做出贡献。联合工作计划将为国际劳工组织与其它联合国机构的合作提供基础。国际劳工组织和三方成员将积极参与制定、实施、监督和评估联合工作计划相关成果。

**国际劳工组织的内部管理安排：**体面劳动国别计划将在国际劳工组织亚太区域局局长的总体领导和指导下进行实施、监督和评估。国际劳工组织北京局局长在与国际劳工组织的三方成员密切配合的基础上负责国别计划在中国的领导和管理。

**体面劳动国别计划的三方治理：**三方成员通过国别计划三方指导委员会监督国别计划的实施。三方指导委员由人力资源和社会保障部主持，定期召开会议。监督计划实施是三方指导委员会讨论的常规内容之一。在必要时，邀请其他相关政府部门参加三方指导委员会会议，从而形成合力。三方指导委员会将定期审议国别计划的执行情况，并在必要时调整国别计划的目标和指标。

**联合国可持续发展框架层面的监督和评估：**体面劳动国别计划的监督和评估将在联合国可持续发展框架的监督计划框架下进行。这一层面的监督责任将主要由联合国机构间工作组承担，并由驻华协调员办公室负责协调。联合国将通过“联合国信息”在线平台与中国政府合作共同完成联合国可持续发展框架的规划、监督和报告工作，并将最大限度地利用中国官方国家数据和信息系统。国际劳工组织将与其他联合国机构一道致力于支持中国政府加强整理、分析和使用数据以及监督可持续发展目标进展方面的能力，并重点关注就业和劳工统计领域的能力建设（详见结果图表）。

国际劳工组织将参与对联合国可持续发展框架的年度评估，衡量其各项成果的总体进展，监督风险，明确关键性机遇和挑战，并反思经验，以便在中国和世界不断变化的背景下为决策和修正路线提供依据。联合国机构间工作组将起草年度报告，并提交给联合指导委员会评估。

国际劳工组织还将参与设计和实施 2024 年联合国可持续发展框架的最终独立评估活动，以便为准备后续合作框架作出贡献。

**体面劳动国别计划的监督和评估安排：**国际劳工组织北京局将根据联合国可持续发展框架的报告周期来确定国别计划的报告周期，并根据对国别计划实施情况，为联合国可持续发展框架进度报告提供参考，尤其是在国际劳工组织具有相对优势的领域以及性别平等、残疾人和弱势群体融入方面的政策。

在此背景下，国际劳工组织北京局将：

- 与体面劳动国别计划三方指导委员会一起起草国别计划的监督计划，在三方指导委员会会议上定期评估和更新该监督计划。相关报告将尽可能与联合国可持续发展框架的报告周期（见上文）以及向国际劳工组织亚太局和总部提交的内部报告同步。
- 开展中期和期末评估，了解体面劳动国别计划的进展情况、经验教训和对联合国可持续发展框架的贡献。
- 确保国际劳工组织的所有发展合作项目都包括独立评估计划和资金，并且确保新的项目设计与联合国可持续发展框架和体面劳动国别计划的结果和指标保持一致。
- 在起草联合国国别小组报告以及联合国可持续发展框架的中期和末期评估中关于国际劳工组织部分的内容时，参考上述内容。

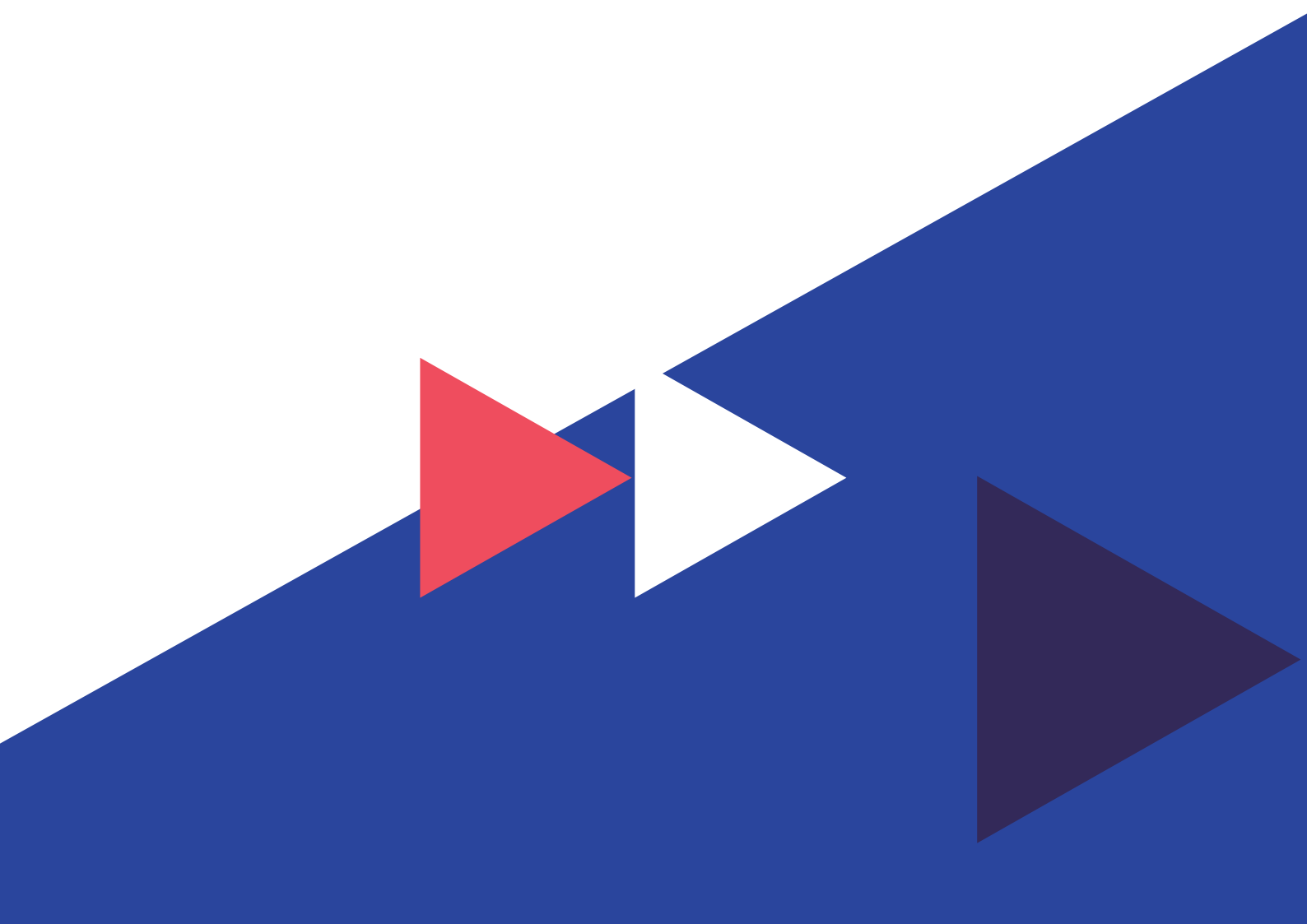
**国际劳工组织在联合国国别小组中的作用：**除了担任“以人为本，共同繁荣”成果小组（战略优先事项 1）的联合主席外，国际劳工组织北京局还参加其他相关的联合国可持续发展合作框架成果小组、“不让任何一个人掉队”专题小组、性别小组、青年工作组、联合国艾滋病联合计划、联合国残疾问题联合计划，并将视情况参加其他联合国国家工作组和联合国联合项目。

**国际劳工组织北京局内部性别主流化和包容性措施：**根据国际劳工组织和联合国对性别主流化和包容性的承诺，北京局将致力于不断提高工作人员在北京局内部和外部推动促进性别主流化、妇女赋权以及残疾人包容性发展等方面的能力，力争确保没有人掉队。在这方面，北京局将：

- 为工作人员提供机会参与促进性别主流化、残疾人包容性发展和确保不让任何人掉队的培训。

- 确保采取措施，有效监督北京局对性别主流化、残疾人包容性发展和不让任何人掉队承诺的执行情况。
- 确保计划 / 项目文件和评估的职权范围包括性别主流化、残疾人包容性和不让任何人掉队的常规性内容，并要提供相关依据。

国际劳工组织将进一步支持三方成员和其他合作伙伴加强性别主流化的意识和能力。这将包括：（1）鼓励三方女性代表更多地参与国别计划的三方指导委员会，目标是 2025 年女性代表达到 35%；（2）实现女性在三方组织中担任领导和决策角色的具体目标。



## 6 资源调动计划

国际劳工组织北京局和三方成员将共同努力，寻找和调动资源，并监督使用，以实现 2023-2025 年期间体面劳动国别计划的成果和产出。随着中国经济的迅速发展和与其他国家的国际合作项目不断拓展，对中国的国际发展援助、多边和其他资金来源正在减少。在这种情况下，体面劳动国别计划实施期间的资源调动工作将优先考虑国内资源，包括在中国私营部门的融资渠道。主要有以下措施：

**三方成员的资源：**国际劳工组织将促进和支持三方成员在体面劳动国别计划的重点领域配备技术和资金。这将包括政府和社会伙伴在制定和实施法律和政策框架时的预算拨款和实物捐助，以实现体面劳动国别计划的成果和产出。具体包括：

- 支持和促进增加国内人力和财政资源，以落实中国“十四五”规划和其他相关国家政策、战略和计划中的体面劳动优先领域和承诺。
- 促进和推动私营部门投资，对其劳动力进行技能培训、技能提升和再培训。
- 人力投入，包括使用三方成员的设施和服务。

在这方面，国际劳工组织将努力与中国国际发展合作署建立合作关系，在中国的国际合作活动中为体面劳动措施提供资源，促进南南合作和三角合作。

**国际劳工组织常规预算补充帐户：**鉴于中国不再是优先受援国，国际劳工组织可以利用常规预算补充帐户在必要时提供资金。该帐户的资金来源是成员国的捐款。

**由多边 / 双边发展伙伴资助的预算外技术合作项目：**如前所述，在当前体面劳动国别计划期间，预算外技术合作的资金预计将减少。预计本期体面劳动国别计划的预算外资金资助的项目包括（1）中国 - 欧盟“提升中国社保经办能力，实现全民社会保障”项目第二期；（2）由摩根大通资助的中国优质学徒制和终身学习项目的第二期。

国际劳工组织管理实施的发展合作项目（在签署体面劳动国别计划时已确认）的详细信息，

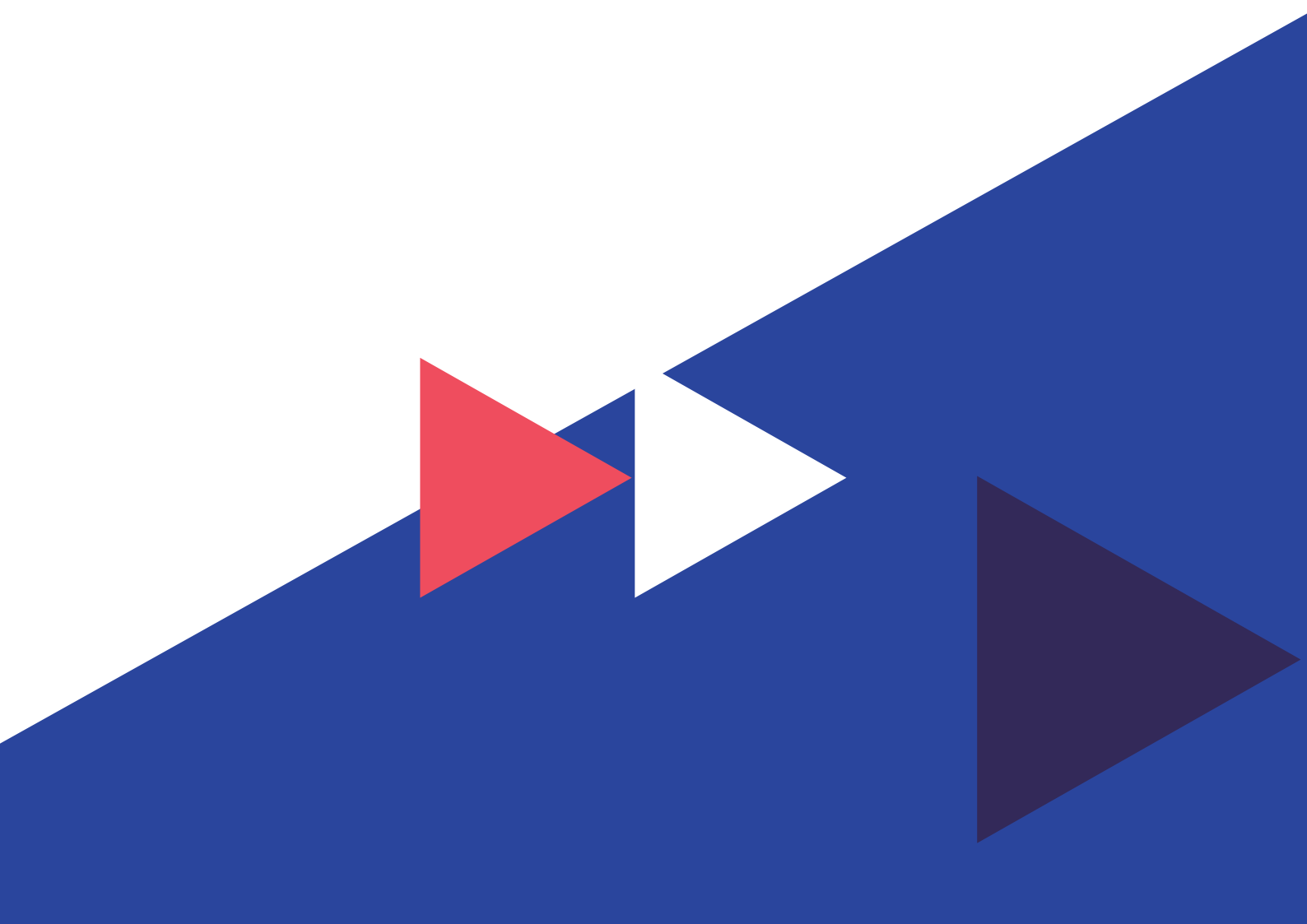
请参考国际劳工组织发展合作信息板，网址：

<https://www.ilo.org/DevelopmentCooperationDashboard/#altay3m>

**联合国基金：**国际劳工组织将探索利用联合国南南合作援助基金和国际劳工组织领导的联合国全球就业和社会保护加速器项目基金，实现复苏中的充分就业和向可持续和包容性经济的公正转型。

**国际劳工组织技术和资金资源：**国际劳工组织总部和亚太局的专家负责提供技术和咨询服务。这些资源可支持北京局和三方成员设计、修订、评估政策和计划，也可以支持探索创新模式、改进效率等方面的工作。

国际劳工组织北京局将与三方成员一起在体面劳动国别计划实施的第一年内制定一个发展伙伴关系和筹资计划。此计划将基于：（1）加强已有的伙伴关系以及筹资渠道；（2）按需求对资源缺口进行分析，对资金来源进行规划；（3）制定符合实际的筹资计划，明确三方成员的作用和贡献。



# 7 传播和宣传计划

---

有效的传播和宣传可为实现体面劳动国别计划的优先领域和成果产出做出重要贡献，这些优先领域和成果与联合国可持续发展合作框架和“十四五”规划保持一致。

国际劳工组织的传播和宣传工作与以下联合国可持续发展合作框架指标一致：

- 联合国可持续发展合作框架指标 1.3.2 和 2.5.2：为促进公平、包容和可持续发展而开展的传播和宣传措施 / 行动的数量。
- 联合国可持续发展合作框架指标 1.3.3 和 2.5.3：旨在促进性别平等、残障人权利、消除歧视和暴力的社会改革措施的数量。

国际劳工组织在这方面的工作有以下几个主要方面：

- 通过提高人们对中国体面劳动议程的认识，为三方合作伙伴和其他利益相关方提供服务。
- 促进公众对推动人人享有体面劳动、构建和谐劳动关系的讨论和学习。
- 提高中国公众对实现中国体面劳动目标重要性的认识。
- 促进和谐劳动关系构建、性别平等和残障人权利保障，消除劳动世界中的歧视和暴力。

为支持体面劳动国别计划的有效实施，国际劳工组织的传播和宣传工作包括与三方伙伴合作开展以下具体活动：

- 利用现代传播方式（包括视频短片、信息图表和报告）制作和传播知识产品，以提高公众、各利益相关方以及三方合作伙伴对劳动世界的挑战及实现体面劳动、构建和谐劳动关系等重要信息的了解。
- 推广国际劳工组织在中国和三方合作伙伴以各种形式组织的活动。
- 广泛开展促进体面劳动宣传活动。
- 改进国际劳工组织北京局与中国三方合作伙伴和其他主要利益相关方之间沟通，以实现更有效的合作。

体面劳动国别计划下的传播和宣传将尊重国际劳工标准和中华人民共和国的相关法律法规。

## ► 附件

---

**附件 1：** 参考文献

**附件 2：** 为制定体面劳动国别计划开展的三方协商

**附件 3：** 中国批准的国际劳动公约

**附件 4：** 中国劳动法律、法规和主要部门规章制度（2022 年）

**附件 5：** 支持联合国可持续发展合作框架的体面劳动国别计划总体目标和条件

**附件 6：** 体面劳动国别计划监督评估框架

## 附件 1：主要参考文献

### 国家概况的相关分析 / 背景文件

#### 联合国资料来源

- 联合国可持续发展合作框架：发展分析和数据总结（2020 年 12 月）。
- 联合国可持续发展合作框架共同国家分析，中国，2021-2025 年。
- 联合国可持续发展合作框架，2021-25 年。
- 联合国开发计划署人类发展报告，中国（2020 年 12 月 15 日）。人类发展总结记录了人类发展指数的成就以及估计性别差距、不平等、全球压力和贫困的补充指标。网址：<http://www.hdr.undp.org/en/data>。

#### 中国来源

- BOSS 直聘发布《2021 中国职场性别薪酬差异报告》。
- 中国日报：  
<https://global.chinadaily.com.cn/a/202111/12/WS618da8c9a310cdd39bc74e00.html>
- 中国日报：《经法律修订后，职业教育将得到更好的认可》，更新日期：2022-04-21，  
[http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2022-04/21/c\\_745498.htm](http://en.npc.gov.cn.cdurl.cn/2022-04/21/c_745498.htm)。
- 国家统计局社科文司：《时间都去哪儿了：2018 年中国时间利用调查统计》，北京：中国统计出版社，2019 年 12 月。
- 国家统计局：
  - 《中国妇女发展纲要（2011-2020 年）》终期统计监测报告，2021 年 12 月 21 日。详见 [http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202112/t20211221\\_1825526.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202112/t20211221_1825526.html)
  - 2018 中国时间利用调查（CTUS）。
  - 对 2018 年全国时间利用调查数据的解读。  
[http://www.stats.gov.cn/xxgk/jd/sjjd2020/201901/t20190125\\_1764780.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/jd/sjjd2020/201901/t20190125_1764780.html), 2019-01-25
  - 2020 年城镇非私营单位就业人员年平均工资 97379 元 [http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817689.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817689.html)
  - 2020 年城镇私营单位就业人员年平均工资 57727 元 [http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817690.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817690.html)

- 2020 年规模以上企业分岗位就业人员年平均工资情况 [http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817691.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817691.html)  
<https://data.stats.gov.cn/english/index.htm>  
[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202205/t20220520\\_1857628.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202205/t20220520_1857628.html) [http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201205/t20120529\\_12828.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/201205/t20120529_12828.html)  
[http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202204/t20220429\\_1830126.html](http://www.stats.gov.cn/tjsj/zxfb/202204/t20220429_1830126.html)  
[http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519\\_1817689.html](http://www.stats.gov.cn/xxgk/sjfb/zxfb2020/202105/t20210519_1817689.html)  
[http://www.gov.cn/gzdt/2013-05/27/content\\_2411923.htm](http://www.gov.cn/gzdt/2013-05/27/content_2411923.htm); 劳动和社会保障部对 2000 年 4 个季度农民工状态调查
- 2008 年时间使用调查数据汇编, <http://www.stats.gov.cn/ztjc/ztsj/2008sjly/>, 2009-10-2
- 中华人民共和国国务院办公厅:《中国的全面小康》, 2021 年 9 月, [http://english.www.gov.cn/archive/whitepaper/202109/28/content\\_WS61528550c6d0df57f98e0ffa.html](http://english.www.gov.cn/archive/whitepaper/202109/28/content_WS61528550c6d0df57f98e0ffa.html)
- 中华人民共和国国务院: 国务院鼓励职业教育改革, [english.gov.cn](http://english.www.gov.cn/policies/latest_releases/2019/02/13/content_281476520067560.htm), 2019 年 2 月 13 日, [http://english.www.gov.cn/policies/latest\\_releases/2019/02/13/content\\_281476520067560.htm](http://english.www.gov.cn/policies/latest_releases/2019/02/13/content_281476520067560.htm).
- 世界经济论坛:《全球性别差距报告》, 2018 年, 第 63 页。网址: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf)。
- 世界经济论坛:《2020 全球性别差距报告》, 2020 年

## 国家政策和规划文件

- 《国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》。
- 2021-2025 年人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划。
- 2021-2025 年中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划。
- 中国企业联合会规划文件。
- 关于促进现代职业教育高素质发展的意见。
- “十四五”就业促进规划(2021-2025 年)。
- 《中国妇女发展纲要》(2021-2030 年)。
- “十四五”国家应急体系规划。
- 国家人权行动计划(2021-2025 年)。
- “十四五”残疾人保障和发展规划。

- 《中国儿童发展纲要》（2021-2030 年）。
- 2015 年 5 月 10 日国务院《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》；2015 年 6 月 11 日国务院《关于大力推进大众创业创新若干政策措施的意见》；2018 年 9 月 26 日国务院《关于推动创新创业高质量发展打造“双创”升级版的意见》。

## 国际劳工组织文件

- 2016-2020 年中国体面劳动国别计划。
- 国际劳工组织北京局，《体面劳动国别计划评估（2016-2020 年）：报告》，2021 年 5 月。
- 国际劳工组织《关于劳动世界未来的百年宣言》（2019 年）。
- 国际劳工组织《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》（2021 年）。
- 国际劳工组织 2022-2025 年战略计划。
- 国际劳工组织 2022-2023 年项目和预算。
- 国际劳工组织与人力资源和社会保障部签署的《“一带一路”框架下南南合作谅解备忘录》；与应急管理部签署的《在“一带一路”框架下开展安全生产领域南南合作谅解备忘录》；以及与交通运输部签署的《在“21 世纪海上丝绸之路”倡议下合作推动经修订的 <2006 年海事劳工公约> 有效实施谅解备忘录》。
- 国际劳工组织和人力资源社会保障部，实施报告：2020-21。

## 其他文献

- 世界经济论坛：2022 年全球性别差距报告。可在：  
[https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2022.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf) 获取

## 附件 2：为制定体面劳动国别计划开展的三方协商

| 日期              | 磋商 / 利益相关方      |
|-----------------|-----------------|
| 2022 年 4 月 21 日 | 介绍性三方会议         |
| 2022 年 5 月 24 日 | 与中国企业联合会的磋商     |
| 2022 年 6 月 17 日 | 与人力资源社会保障部的磋商   |
| 2022 年 6 月 17 日 | 与中华全国总工会的磋商     |
| 2022 年 11 月     | 体面劳动国别计划草案的三方评估 |
| 2023 年 7 月      | 三方通过体面劳动国别计划    |

## 附件 3：中国批准的国际劳工公约

请参考

[http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200\\_COUNTRY\\_ID:103500](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103500)

| 劳工公约                                       | 状态  |
|--------------------------------------------|-----|
| 核心公约                                       |     |
| C029 - 《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）              | 已批准 |
| C100 - 《1951 年同酬公约》（第 100 号）               | 生效  |
| C105 - 《1957 年废除强迫劳动公约》（第 105 号）           | 已批准 |
| C111 - 《1958 年歧视（就业和职业）公约》（第 111 号）        | 生效  |
| C138 - 《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）规定的最低年龄：16 岁 | 生效  |
| C155 - 《1981 年职业安全卫生及工作环境公约》（第 155 号）      | 生效  |
| C182 - 《1999 年最恶劣形式形式童工劳动公约》（第 182 号）      | 生效  |

|                                           |     |
|-------------------------------------------|-----|
| 治理公约                                      |     |
| C122 - 《1964 年就业政策公约》（第 122 号）            | 生效  |
| C144 - 《1976 年三方协商（国际劳工标准）公约》（第 144 号）    | 生效  |
| 技术公约                                      |     |
| C007 - 《1920 年最低年龄（海上）公约》（第 7 号）          | 不生效 |
| C011 - 《1921 年结社权利（农业）公约》，（第 11 号）        | 生效  |
| C014 - 《1921 年工业企业中实行每周休息公约》（第 14 号）      | 生效  |
| C015 - 《1921 年最低年龄公约（修剪工和装料工）》，（第 15 号）   | 不生效 |
| C016 - 《1921 年青年体检公约（海上）》（第 16 号）         | 不生效 |
| C019 - 《1925 年（事故赔偿）同等待遇公约》（第 19 号）       | 生效  |
| C022 - 《1926 年海员协议条款公约》（第 22 号）           | 不生效 |
| C023 - 《1926 年海员遣返公约》（第 23 号）             | 不生效 |
| C026 - 《1928 年最低工资制定机制公约》（第 26 号）         | 生效  |
| C027 - 《1929 年航运包裹标明重量公约》（第 27 号）         | 生效  |
| C032 - 《1932 年保护码头工人公约（修订版）》（第 32 号）      | 生效  |
| C045 - 《1935 年妇女在各类矿山井下作业公约》（第 45 号）      | 生效  |
| C059 - 《1937 年最低年龄（工业）公约（修订版）》（第 59 号）    | 不生效 |
| C080 - 《1946 年最后条款修改公约》（第 80 号）           | 生效  |
| C150 - 《1978 年劳动行政管理公约》（第 150 号）          | 生效  |
| C159 - 《1983 年（残疾人）职业康复和就业公约》（第 159 号）    | 生效  |
| C167 - 《1988 年建筑行业安全和卫生公约》（第 167 号）       | 生效  |
| C170 - 《1990 年化学品公约》（第 170 号）             | 生效  |
| MLC, 2006 年 - 海事劳工公约, 2006 年（MLC, 2006 年） | 生效  |

## 附件 4：中国劳动法律、法规和主要部门规章制度 (2022 年)

| 类型   | 文件名称             | 颁布日期<br>(年月日) | 最新修订日期     |
|------|------------------|---------------|------------|
| 法律   | 中华人民共和国劳动法       | 1994-07-05    | 2018-12-29 |
|      | 中华人民共和国社会保险法     | 2010-10-28    | 2018-12-29 |
|      | 中华人民共和国就业促进法     | 2007-08-30    | 2015-04-24 |
|      | 中华人民共和国劳动合同法     | 2007-06-29    | 2012-12-28 |
|      | 中华人民共和国劳动争议调解仲裁法 | 2007-12-29    |            |
|      | 中华人民共和国工会法       | 1992-04-03    | 2021-12-24 |
|      | 中华人民共和国妇女权益保障法   | 1992-04-03    | 2018-10-26 |
|      | 中华人民共和国未成年人保护法   | 1991-09-04    | 2020-10-17 |
|      | 中华人民共和国安全生产法     | 2002-06-29    | 2021-06-10 |
|      | 中华人民共和国矿山安全法     | 1992-11-07    | 2009-08-27 |
|      | 中华人民共和国职业病防治法    | 2001-10-27    | 2018-12-29 |
|      | 中华人民共和国传染病防治法    | 1989-02-21    | 2013-06-29 |
| 行政法规 | 保障农民工工资支付条例      | 2019-12-30    |            |
|      | 人力资源市场暂行条例       | 2018-06-29    |            |
|      | 全国年节及纪念日放假办法     | 1949-12-23    | 2013-12-11 |
|      | 女职工劳动保护特别规定      | 2012-04-28    |            |
|      | 工伤保险条例           | 2003-04-27    | 2010-12-20 |
|      | 中华人民共和国劳动合同法实施条例 | 2008-09-18    |            |
|      | 职工带薪年休假条例        | 2007-12-14    |            |

|            |                            |            |            |
|------------|----------------------------|------------|------------|
|            | 残疾人就业条例                    | 2007-02-25 |            |
|            | 劳动保障监察条例                   | 2004-11-01 |            |
|            | 禁止使用童工劳动规定                 | 2002-10-01 |            |
|            | 失业保险条例                     | 1999-01-22 |            |
|            | 国务院关于职工工作时间的规定             | 1994-02-03 | 1995-03-25 |
|            | 中华人民共和国矿山安全法实施条例           | 1996-10-30 |            |
|            | 中华人民共和国尘肺病防治条例             | 1987-12-03 |            |
|            | 中华人民共和国传染病防治法实施办法          | 1991-12-06 |            |
| 部门规章<br>制度 | 关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见    | 2021-07-22 |            |
|            | 劳动人事争议仲裁组织规则               | 2010-01-20 | 2017-05-08 |
|            | 劳动人事争议仲裁办案规则               | 2009-01-01 | 2017-05-08 |
|            | 劳务派遣暂行规定                   | 2014-01-24 |            |
|            | 企业劳动争议协商调解规定               | 2011-11-30 |            |
|            | 实施《中华人民共和国社会保险法》若干规定       | 2011-06-29 |            |
|            | 劳动和社会保障部关于实施《劳动保障监察条例》若干规定 | 2004-12-31 | 2022-01-07 |
|            | 企业职工带薪年休假实施办法              | 2008-09-18 |            |
|            | 集体合同规定                     | 2004-01-20 |            |
|            | 最低工资规定                     | 2004-01-20 |            |
|            | 工资集体协商试行办法                 | 2000-11-08 |            |
|            | 未成年工特殊保护规定                 | 1994-12-09 |            |
|            | 工资支付暂行规定                   | 1994-12-06 |            |
|            | 《就业服务和就业管理规定》              | 2007-11-05 | 2022-01-07 |

## 附件 5：支持联合国可持续发展合作框架的体面劳动 国别计划总体目标和条件

图 1：驱动变革的战略因素图列出了体面劳动国别计划的总体目标。

表 1：体面劳动国别计划的目标、结果和产出

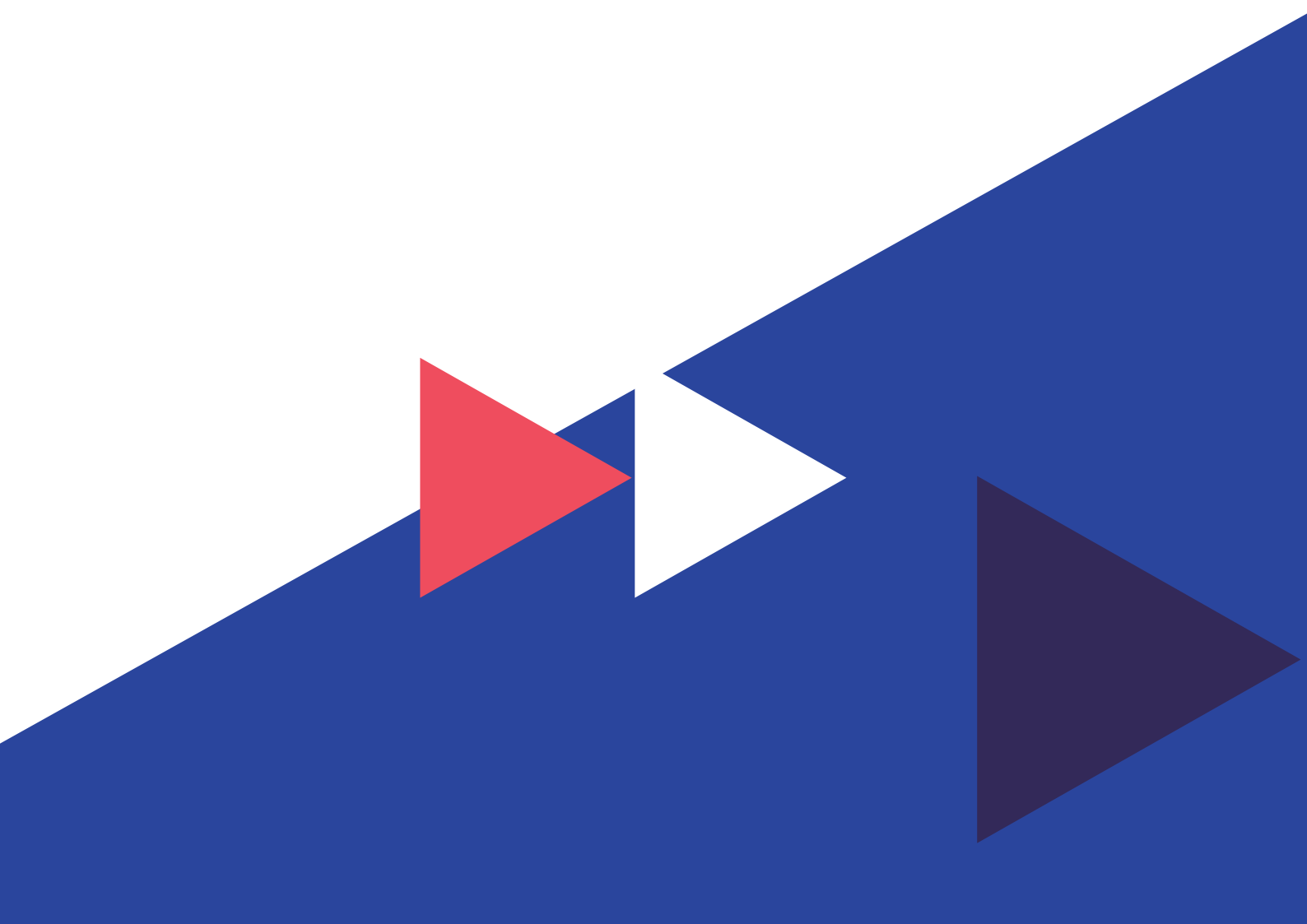


图 1：驱动变革的战略性因素图列出了体面劳动国别计划的总体目标。



**表 1：体面劳动国别计划的目标、结果和产出**

有关完整的成果、产出、指标和目标，请参阅体面劳动国别计划成果图表（附件 6）。

|                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 与国家政策、战略和规划的一致性 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《中华人民共和国国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》《“十四五”就业促进规划》（2021-2025 年）</li> <li>• 《中国妇女发展纲要》（2021-2030 年）</li> <li>• 《“十四五”职业技能培训规划》（2021-2025 年）</li> <li>• 《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》</li> <li>• 《国家人权行动计划》（2021-2025 年）</li> <li>• 《“十四五”残疾人保障和发展规划》（2021-2025 年）</li> <li>• 《中国儿童发展纲要》（2021-2030 年）</li> <li>• 《“十四五”国家安全生产规划》（2021-2025 年）</li> <li>• 《国家职业病防治规划》（2021-2025 年）</li> <li>• 《“十四五”国家应急体系规划》（2021-2025 年）</li> </ul>                                                                                                                                                          |
| 与三方成员的发展规划的一致性  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 《人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划》</li> <li>• 《中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划》</li> <li>• 中国企业联合会优先领域</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| 与可持续发展目标的一致性    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 可持续发展目标 1.3（人人享有社会保障）</li> <li>• 可持续发展目标 4.3 和 4.5（公平和平等地获得职业技能教育和培训）</li> <li>• 可持续发展目标 4.4（就业、体面劳动和创业技能）</li> <li>• 可持续发展目标 5.1（终结对女性和女童的歧视）</li> <li>• 可持续发展目标 5.2（消除针对所有女性和女童的一切形式的暴力行为）</li> <li>• 可持续发展目标 5.4（认识并重视无偿护理和家务劳动，包括通过提供公共服务）</li> <li>• 可持续发展目标 8.3（支持中小微企业创造就业、创业、创造力、创新和正规化的政策）</li> <li>• 可持续发展目标 8.5（人人享有充分和生产性就业和体面工作，以及同工同酬）</li> <li>• 可持续发展目标 8.6（减少未参加就业、教育或培训的青年的比例）</li> <li>• 可持续发展目标 8.7（消除强迫劳动和终结一切形式的童工劳动）</li> <li>• 可持续发展目标 8.8（人人享有劳动权利和安全的工作环境，包括移民工人，特别是女性和从事不稳定就业的人）</li> <li>• 可持续发展目标 17.9（加强对发展中国家实施可持续发展目标的国际支持，包括通过南北、南南和三角合作）</li> </ul> |

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 与国际劳工组织核心战略的一致性          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 国际劳工组织《关于劳动世界未来的百年宣言》（2019 年）</li> <li>• 国际劳工组织《关于从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本的复苏全球行动呼吁》（2021 年）</li> <li>• 国际劳工组织《2022-2025 年战略计划》</li> <li>• 国际劳工组织《2022-2023 年的项目和预算》</li> <li>• 国际劳工组织《2024-2025 年的项目和预算》</li> <li>• 国际劳工组织第 17 届亚太区域会议“新加坡声明”</li> <li>• 中国批准的国际劳工标准</li> </ul> |
| 体面劳动国别计划目标               | 通过完善法律政策框架、提高能力和加强社会对话，使越来越多的劳动者（包括女性和男性）实现体面劳动，在尊重国际劳工标准的同时，为国家发展目标和实现共同富裕做出贡献。                                                                                                                                                                                                                                            |
| 联合国可持续发展合作框架战略优先领域 1     | 以人为本、共同繁荣：实现创新驱动、协调、共享发展。在整个生命过程中实现公平和高质量的经济、社会和人类发展。                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| 由体面劳动国别计划优先领域 1、2 和 3 支持 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| 体面劳动国别计划优先领域 1           | 克服新冠肺炎疫情影响，实现以人为本的复苏和可持续发展，促进充分、包容和高质量就业。                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 体面劳动国别计划结果 1.1           | 在中国克服新冠肺炎疫情影响、实现以人为本复苏过程中，增加体面工作的机会，对新就业形态劳动者权益保护予以特别关注，并确保没有任何人掉队。<br>与可持续发展目标 8.3（支持中小微企业创造就业、创业、创造力、创新和正规化的政策）；和 8.5（人人享有充分和生产性就业和体面劳动，以及同工同酬）一致                                                                                                                                                                         |
| 体面劳动国别计划产出               | <p>1.1.1：提高三方成员制定和实施以实证为基础、促进性别平等且兼具包容性的就业政策和法规的能力，使劳动者在后疫情时期更好地进入劳动力市场，重点是不让任何人掉队；围绕促进高质量充分就业议题定期组织国际研讨（改编自联合国可持续发展合作框架产出 1.2）。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、3.1、4.1、6.1、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.2、2.4、3.1、4.1、5.1、6.3 一致</p>                                                            |
| 体面劳动国别计划产出               | <p>1.1.2：作为中国克服新冠肺炎疫情影响，实现经济复苏和应对气候变化政策的一部分，在创造体面工作、不让任何人掉队和对未来疫情的应对等方面提供政策建议。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.4、3.1、A2.1、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.3、3.1、8.3、5.1、6.3 一致</p>                                                                                                                             |

|                |                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | <p>1.1.3: 参与创业和企业可持续发展培训的男性和女性人数均有增加。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 3.5、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 4.1、4.3、5.1、6.3 一致</p>                                                                                  |
|                | <p>1.1.4: 提高三方成员和相关机构收集、分析和发布有关就业、失业和工作条件的分性别统计数据的能力。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、3.1、6.1、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.1、2.2、2.4、3.1、5.1、6.3 一致</p>                                          |
|                | <p><b>主要国家合作伙伴:</b> 人社部、全总、中企联、全国工商联、发展改革委、国家统计局、中国劳动和社会保障科学研究院、学术 / 研究机构、融易 (国际劳工组织全球商业与残障网络国家合作伙伴)</p>                                                                                                                   |
| 体面劳动国别计划成果 1.2 | <p>为劳动者创造更多具有创新性且适应性较强的高质量终身技能发展机会。</p> <p>与可持续发展目标 4.3 和 4.5 (公平和平等地获得职业技能教育和培训) ; 4.4 (就业、体面劳动和创业技能) ; 8.6 (减少未参加就业、教育或培训的青年的比例) 一致</p>                                                                                  |
| 体面劳动国别计划产出     | <p>1.2.1: 通过基于实证的政策对话, 确定政策重点、优先事项和行动, 使参与职业技能教育培训项目的女性、男性和弱势群体的人数均得到增加, 包括参加创业、数字和绿色技能领域培训的人数。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 1.4、A2.1、5.1、5.2、5.3、6.1、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.3、3.2、3.4、3.5、5.1、6.3 一致</p> |
|                | <p>1.2.2: 参与高质量学徒制和基于工作场所的终身学习的男女人数增加, 包括 (1) 现有劳动力的技能提升和再培训, 以及 (2) 关注绿色工作的技能发展。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 5.2、5.3、6.1、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 3.2、5.1、6.3 一致</p>                                        |
|                | <p>1.2.3: 公共就业服务的包容性得到提高, 新就业形态劳动者、农民工和弱势群体得到重点关注。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 3.5、6.1、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 3.4、5.1、6.3 一致</p>                                                                     |
|                | <p><b>主要国家合作伙伴:</b> 人社部、全总、中企联、发展改革委、中国劳动和社会保障科学研究院、学术 / 研究机构、融易 (国际劳工组织全球商业与残障网络国家合作伙伴)</p>                                                                                                                               |

|                |                                                                                                                                                                                  |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 体面劳动国别计划优先领域 2 | 促进社会保障体系覆盖工作场所内外。                                                                                                                                                                |
| 体面劳动国别计划成果 2.1 | 使更多人在整个生命周期中受益于公平和高质量的社会保障，特别是女性和弱势群体（改编自联合国可持续发展合作框架成果 2）<br>与可持续发展目标 1.3（人人享有社会保障）一致                                                                                           |
| 体面劳动国别计划产出     | 2.1.1：制定或修订更具包容性和公平性的社会保障政策和措施，以扩大社会保障待遇的覆盖面，提高社会保险待遇的全面性和充分性，重点关注女性、新就业形态劳动者、农民工和其他弱势群体的需求。<br>与 2022-2023 项目和预算产出 8.1、6.1 和 6.4 一致<br>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 7.1、5.1、6.3 一致 |
|                | 2.1.2：通过进一步加强相关国家机构和三方成员的能力建设和知识分享，促进、推动和构建一个有效、高效、协调、包容的多层次社会保障体系。<br>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 8.1、8.2、6.2、6.3 一致<br>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 7.1、7.2、5.1、6.3 一致              |
|                | 2.1.3：通过加强政策设计，扩大社会保险覆盖面，使其公平和包容地覆盖新就业形态劳动者。<br>与 2022-2023 项目和预算产出 6.1、6.4、8.1 一致<br>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 5.1、6.3、7.1 一致                                                   |
|                | 2.1.4：通过包括加强数字化等方式，进一步推进国家和省级体系建设，有效和公平地提供社会保障服务。<br>与 2022-2023 项目和预算产出 6.1、6.4、8.2 一致<br>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 5.1、6.3、7.2 一致                                              |
|                | 主要国家合作伙伴：人社部、全总、中企联、全国工商联、国家医保局、中国劳动和社会保障科学研究院、学术机构（其他待补充）                                                                                                                       |
| 体面劳动国别计划成果 2.2 | 改善工作环境，消除工作场所暴力和骚扰，促进安全健康的工作场所建设。<br>与可持续发展目标 5.2（消除针对所有女性和女童的一切形式的暴力行为）；8.8（人人享有劳动权利和安全的工作环境，包括移民工人，特别是女性和从事不稳定就业的人）一致                                                          |
| 体面劳动国别计划产出     | 2.2.1：对标已批准的国际劳工标准，制定、修订和实施职业安全与健康法律和标准，以更好地保护工人的安全健康。<br>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 6.4、7.2 一致<br>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 5.1、6.1、6.3 一致                                       |

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                       | <p>2.2.2：提高三方成员和其他利益相关方应对持续存在和新出现的职业安全健康挑战的能力，包括制定符合人体工程学和社会心理风险的预防措施等。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、6.4、7.2 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.1、2.2、5.1、6.1、6.3 一致</p>                                                                       |
|                       | <p>2.2.3：提高三方成员和其他利益相关方的能力，在制定和实施相关法律、政策的过程中参考国际劳工标准，推动消除劳动世界的暴力和骚扰。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、2.1、2.2 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.1、2.2、2.4、5.1 一致</p>                                                                              |
|                       | <p><b>主要国家合作伙伴：</b>人社部、全总、中企联、全国工商联、应急部、国家卫生健康委、职业安全健康研究所、中国劳动和社会保障科学研究院、北京协和医学院。</p>                                                                                                                                                                             |
| <b>体面劳动国别计划优先领域 3</b> | 促进实现和谐劳动关系和更好的工作条件。                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>体面劳动国别计划成果 3.1</b> | 通过三方合作推动进一步构建和谐劳动关系，进一步改善工作条件，推动集体协商提质增效，加强劳动监察，强化劳动争议预防、调解和解决机制。                                                                                                                                                                                                 |
| <b>体面劳动国别计划产出</b>     | <p>3.1.1：提高三方和谐劳动关系创建体系和能力；加强和谐劳动关系创建的国际合作，包括支持开发《新时代和谐劳动关系创建工作手册》、《新时代和谐劳动关系典型案例选编》；提高劳动监察体系和能力建设以（1）应对劳动世界当前新挑战；（2）制定和实施有针对性的战略合规计划。（3）继续开展提高劳动监察执法能力的国际合作。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.3、6.1、7.3、一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.4、5.1、6.2 一致</p> |
|                       | <p>3.1.2：提高三方成员和其他主要利益相关方进行有效的集体协商及预防、调解和解决劳动争议的能力，特别是女性、新就业形态劳动者和其他弱势群体的权益得到更好保护。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、1.4、6.1 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.1、2.2、2.3、2.4、5.1 一致</p>                                                            |
|                       | <p><b>主要国家合作伙伴：</b>人社部、全总、中企联、全国工商联、应急部、国家卫生健康委、中国劳动和社会保障科学研究院学院、全国工商联</p>                                                                                                                                                                                        |

|                |                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 体面劳动国别计划成果 3.2 | <p>通过加强社会对话和三方能力建设，促进工作场所性别平等。</p> <p>与可持续发展目标 8.7 (消除强迫劳动和终结一切形式的童工劳动)；和 8.8 (人人享有劳动权利和安全的工作环境，包括移民工人，特别是女性和从事不稳定就业的人)</p>                                                                                                  |
| 体面劳动国别计划产出     | <p>3.2.1：参考促进性别平等方面的国际劳工标准，提高三方成员利益相关方制定和 / 或实施相关法律和政策的能力。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、6.1、6.4、7.3、7.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.1、2.2、2.4、5.1、6.2、6.3、7.3 一致</p>                               |
|                | <p>3.2.2：通过社会对话促进护理经济发展，特别关注（1）工作场所和社区的优质托儿服务；（2）家政行业的高质量发展。</p> <p>与国际劳工组织 2022-2023 项目和预算产出 1.4、6.1、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 2.3、5.1、5.2、6.3 一致</p>                                                         |
| 体面劳动国别计划成果 3.3 | <p>提高对工作中的基本原则和权利的认识，使更多劳动者受益。</p>                                                                                                                                                                                           |
| 体面劳动国别计划产出     | <p>3.3.1：提高三方成员和其他利益相关方的能力，支持在中国运营的全球供应链（GSCs）中应用国际劳工标准和负责任商业行为准则。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、1.4、2.2、2.3、4.4、6.1、6.4、7.1、7.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 1.3、1.4、2.1、2.2、2.3、2.4、4.2、4.3、5.1、6.3 一致</p> |
|                | <p>3.3.2：与三方成员一起制定并实施具有包容性的国家战略和计划，以推广和实施第 29 号和第 105 号公约。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、1.4、2.2、6.1、6.4、7.1 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 1.3、1.4、2.1、2.2、2.3、2.4、5.1、6.3 一致</p>                             |
|                | <p>3.3.3：围绕如何在国际贸易政策和协定中应用国际劳工标准，提高三方成员参与国际和国内对话的知识和能力。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、2.2、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 1.4、2.1、2.2、2.4、5.1、6.3 一致</p>                                                    |
|                | <p>主要国家合作伙伴：人社部、全总、中企联、全国工商联、发展改革委、商务部、中国劳动和社会保障科学研究院、相关商业协会</p>                                                                                                                                                             |

|                      |                                                                                                                                                                                    |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 联合国可持续发展合作框架战略优先领域 3 | 伙伴关系：充分发挥中国参与国际事务的潜力，促进开放发展和伙伴关系，以加速在全世界实现可持续发展目标。                                                                                                                                 |
| 由体面劳动国别计划优先领域 4 支持   |                                                                                                                                                                                    |
| 体面劳动国别计划优先领域 4       | 根据中国全球发展倡议（GDI）和一带一路（BRI）倡议，扩大和加强中国的国际交流与合作，促进实现可持续发展目标中体面劳动相关目标。                                                                                                                  |
| 体面劳动国别计划成果 4.1       | <p>通过以下方式加强中国在促进体面劳动议程的贡献：</p> <p>(1) 加强南南合作；</p> <p>(2) 促进中国三方成员与国家同行之间的经验交流。</p> <p>与可持续发展目标 17.9（加强对发展中国家实施可持续发展目标的国际支持，包括通过南北、南南和三角合作）一致</p>                                   |
| 体面劳动国别计划产出           | <p>4.1.1：通过加强南南合作和三角合作，为实现体面劳动议程做出更大贡献；在“一带一路”倡议框架下开展国际合作。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 1.4、2.1、2.2、2.4、5.1、6.3 一致</p>           |
|                      | <p>4.1.2：促进中国三方成员与国际社会的经验交流，分享中国在就业、技能、劳动关系、社会保障等领域的政策实践，实现互惠互利。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 1.4、2.1、2.2、2.3、2.4、5.1、6.3 一致</p> |
|                      | <p>4.1.3：促进中国三方成员与其他国家对口部门之间的交流合作。</p> <p>与 2022-2023 项目和预算产出 1.1、1.2、1.3、6.4 一致</p> <p>与国际劳工组织 2024-2025 项目和预算产出 1.4、2.1、2.2、2.3、2.4、5.1、6.3 一致</p>                               |
|                      | 主要国家合作伙伴：人社部、全总、中企联、全国工商联、应急部、交通部。                                                                                                                                                 |

## 附件 6：体面劳动国别计划监督评估框架

影响力：与国家和国际政策、承诺、目标、指标和计划保持一致并予以支持

### ► 与国家政策和规划的一致性

- 《国民经济和社会发展第十四个五年规划和 2035 年远景目标纲要》。
- “十四五”就业促进规划（2021-2025 年）。
- 《中国妇女发展纲要》（2021-2030 年）。
- “十四五”职业技能培训规划（2021-2025 年）。
- 关于推动现代职业教育高质量发展的意见。
- 国家人权行动计划（2021-2025 年）。
- “十四五”残疾人保障和发展规划。
- 《中国儿童发展纲要》（2021-2030 年）。
- “十四五”国家安全生产规划。
- 国家职业病防治规划（2021-2025 年）。
- “十四五”国家应急体系规划。

### ► 与国际劳工组织国家协调劳动关系三方成员规划的一致性

- 人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划
- 中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划
- 中国企业联合会优先事项

### ► 与可持续发展目标的一致性

- 可持续发展目标 1.3（人人享有社会保障）；
- 可持续发展目标 4.3 和 4.5（公平和平等地获得职业技能教育和培训）；
- 可持续发展目标 4.4（就业、体面劳动和创业技能）；
- 可持续发展目标 5.1（终结对女性和女童的歧视）；
- 可持续发展目标 5.2（消除针对所有女性和女童的一切形式的暴力行为）；
- 可持续发展目标 5.4（认可和尊重无偿护理和家务，可视情况提供公共服务、基础设施和社会保护政策。）
- 可持续发展目标 8.3（支持生产性活动、体面就业、创业精神、创造力和创新，支持中小微企业实现正规化）；

- 可持续发展目标 8.5（人人享有充分和生产性就业和体面劳动，以及同工同酬）；
- 可持续发展目标 8.6（减少未参加就业、教育或培训的青年的比例）；
- 可持续发展目标 8.7（消除强迫劳动和终结一切形式的童工劳动）；
- 可持续发展目标 8.8（人人享有劳动权利和安全的工作环境，推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境）；
- 可持续发展目标 17.9（加强对发展中国家实施可持续发展目标的国际支持，包括通过南北、南南和三角合作等形式）。

#### ► 国际劳工组织的关键战略的一致性

- 国际劳工组织关于劳动世界未来的百年宣言（2019 年）。
- 国际劳工组织关于从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人文本的复苏全球行动呼吁（2021 年）。
- 国际劳工组织 2022-2025 年战略计划。
- 国际劳工组织 2022-2023 年的项目和预算。
- 中国批准的国际劳工标准。

**体面劳动国别计划目标：**通过完善法律政策框架、提高能力和加强社会对话，使越来越多的劳动者（包括女性和男性）实现体面劳动，在尊重国际劳工标准的同时，为完成国家发展目标和实现共同富裕做出贡献。

**体面劳动国别计划战略优先领域 1：**克服新冠肺炎疫情影响，实现以人为本的复苏和可持续发展，促进充分、包容和高质量就业。

| ► 成果 1.1：在中国克服新冠肺炎疫情影响、实现以人为本复苏过程中，增加体面工作的机会，对新就业形态劳动者权益保护予以特别关注，并确保没有任何人掉队。                                                       |                                                           |                                                                                                     |                                                    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 评估指标（分解）                                                                                                                           | 基线（年）                                                     | 目标（计划结束时）                                                                                           | 数据来源 / 验证方法                                        |
| 1.1.1：按年龄分类的失业率（可持续发展目标 8.5.2，联合国可持续发展合作框架指标 1.1）。                                                                                 | ► 5.2% - 城镇调查失业率（2020 年）。                                 | ► （自“十四五”规划起，每年的平均失业率）低于 5.5%<br>► 国际劳工组织将与联合国其他机构一道为实现上述目标作出贡献。                                    | ► 来自国家统计局的官方数据。<br>► 国际劳工组织的项目报告将显示国际劳工组织对总体成果的贡献。 |
| ► 产出 1.1.1：提高三方成员制定和实施以实证为基础、促进性别平等且兼具包容性的就业政策和法规的能力，使劳动者在后疫情时期更好地进入劳动力市场，重点是不让任何人掉队；围绕促进高质量充分就业议题定期组织国际研讨（改编自联合国可持续发展合作框架产出 1.2）。 |                                                           |                                                                                                     |                                                    |
| 评估指标（分解）                                                                                                                           | 基线（年）                                                     | 目标（计划结束时）                                                                                           | 数据来源 / 验证方法                                        |
| 1.1.1 (a)：制定的促进性别平等和包容的法律、就业政策和条例的数量，（需有证据显示）三方成员对制定这些政策做出了贡献。                                                                     | ► 关于就业的总体框架由国家“十四五”就业促进规划提供。                              | ► 国家至少制定 1 项就业政策或法规，三方成员对制定和修改政策或法规做出了贡献。                                                           | ► 已通过的法律、政策和法规。<br>► 国际劳工组织项目报告。<br>► 国际劳工组织项目报告。  |
| 1.1.1 (b)：提高三方成员相关能力的举措数量。                                                                                                         |                                                           | ► 至少有 2 项能力发展举措。                                                                                    |                                                    |
| 1.1.1 (c)：支持增加残疾人获得体面就业机会的举措的数量。                                                                                                   | ► “十四五”残疾人保障和发展规划包括承诺为残疾人建立多种形式的就业支持体系，以及实现相对充分和高质量的就业机会。 | ► 在国际劳工组织全球商业与残障网络的支持下，至少 3 项举措支持增加残疾人获得体面就业的机会，包括完成 2 个省级残疾包容试点项目。<br>► 为更广泛地应用所确定的经验教训和良好做法而提出建议。 | ► 国际劳工组织全球商业与残障网络报告。                               |

| 1.1.1 (d): 支持艾滋病毒感染者改善其生计或获得就业机会的举措的数量。                                                                | ► “十四五”残疾人保障和发展规划包括承诺为残疾人建立多种形式的就业支持体系, 以及实现相对充分和高质量的就业机会。                                                                                         | ► 至少有 3 项倡议支持改善艾滋病毒感染者的生计或就业机会。                                                                                                                                                                         | ► 国际劳工组织项目报告。                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ► 产出 1.1.2: 作为中国克服新冠肺炎疫情影响, 实现经济复苏和应对气候变化政策的一部分, 在创造体面工作、不让任何人掉队和对未来疫情的应对等方面提供政策建议。                    |                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                 |
| 评估指标 (分解)                                                                                              | 基线 (年)                                                                                                                                             | 目标 (计划结束时)                                                                                                                                                                                              | 数据来源 / 验证方法                                                                                     |
| 1.1.2 (a): 在三方成员和其他利益相关方的参与下, 关于将上述特定领域纳入中国疫情复苏计划和气候变化应对措施的国家政策和国际对话的数量。                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 关于就业的总体框架由国家“十四五”就业促进规划提供。</li> <li>► 新冠肺炎疫情的复苏和应对气候变化对中国的影响是国家“十四五”规划的核心组成部分。</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少召开 1 次国家和 1 次国际政策对话 (见 1.1.1 (c))。在三方成员和其他利益相关方的参与下, 将特定领域纳入中国的疫情恢复计划和气候变化应对措施</li> </ul>                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 政府关于有关政策、监管和计划倡议的报告。</li> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |
| 1.1.2 (b): 在考虑到工人保护措施的情况下, 通过国家政策对话开展和验证关于新就业形态 (包括数字平台和更广泛的劳动世界未来问题) 的调查分析。(改编自联合国可持续发展合作框架指标 1.2.2)。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 在之前的体面劳动国别计划下进行了几项关于平台就业的研究, 这些研究促成了《关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》, 该意见旨在提高平台公司的合规性, 改善工作条件和保障劳动权利。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 开展对前沿问题和劳动世界未来的调查分析研究。(改编自联合国可持续发展合作框架)。</li> <li>► 最终 / 合并调查分析 (1) 经政府、工人和雇主确认, (2) 为将特定主题领域纳入中国疫情复苏计划和气候变化应对措施的国家政策和国际政策对话提供信息 (改编自联合国可持续发展合作框架)。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 已验证的合并调查分析报告。</li> <li>► 调查分析研究。</li> </ul>            |

## ► 产出 1.1.3：参与创业和企业可持续培训的男性和女性人数均有增加。

| 评估指标（分解）                                                  | 基线（年）                                                                                                                                                                                                                                                              | 目标（计划结束时）                                                        | 数据来源 / 验证方法                                                                              |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.1.(a)：参与（1）创办和改善你的企业（SIYB）和（2）了解企业（KAB）培训活动的女性和残障人比率增加。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► SYIB 中国项目由人力资源和社会保障部在国际劳工组织的支持下实施。项目基于 4 个标准培训课程：产生你的企业想法（GYB）、创办你的企业（SYB）、改善你的企业（IYB）和扩大你的企业（EYB），附以由中国项目开发的新工具：“为残疾人提供 SIYB 培训：中国组织者和培训人员手册”。</li> <li>► 了解企业（KAB）是一个针对职业教育和中等教育培训人员和教师的培训项目，目标是正规教育系统中的年轻人。</li> </ul> | ► 参加（1）SYIB 和（2）KAB 培训活动的人数至少增加 20%，其中至少 50% 是女性，还至少有 1.5% 的残障人。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 人力资源和社会保障部报告。</li> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |

## ► 产出 1.1.4：提高三方成员和相关机构收集、分析和发布有关就业、失业和工作条件分性别统计数据的能力。

| 评估指标（分解）                               | 基线（年）                               | 目标（计划结束时）                     | 数据来源 / 验证方法  |
|----------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------|--------------|
| 1.1.3 (a)：为加强三方成员和有关机构的相关统计能力而采取的措施数量。 | ► 中国每年都会进行一次劳动力调查，数据通过《中国劳动统计年鉴》发布。 | ► 至少完成 2 项活动增强三方成员和相关伙伴的统计能力。 | ► 国际劳工组织项目报告 |

► 成果 1.2：为劳动者创造更多具有创新性且适应性较强的高质量终身技能发展机会<sup>38</sup>。

| 评估指标（分解）                                                                                    | 基线（年）                                              | 目标（计划结束时）                   | 数据来源 / 验证方法   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------|---------------|
| 1.2.1：为促进女性、新就业形态劳动者、农民工和弱势群体 <sup>39</sup> 更多参与正式的职业技能教育培训和基于工作场所的技能开发项目而采取的政策、研究和计划举措的数量。 | ► 国家“十四五”职业技能培训规划（2021-2025 年）为该领域的国家优先事项和规划提供了基础。 | ► 至少采取 8 项政策、研究和计划举措以改善包容性。 | ► 国际劳工组织项目报告。 |

38 国际劳工组织北京局，体面劳动国别计划审查（2016-2020 年）：报告，2021 年 5 月

39 弱势群体包括移民工人、残疾人、艾滋病感染者和 LGBTQI+ 群体。

► 产出 1.2.1：通过基于实证的政策对话，确定政策重点、优先事项和行动，使参与职业技能教育培训项目的女性、男性和弱势群体的人数均得到增加，包括参加创业、数字和绿色技能领域培训的人数。

| 评估指标（分解）                                                                                          | 基线（年）                      | 目标（计划结束时）                                                                                                                                                  | 数据来源 / 验证方法                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.2.1 (a)：为增加职业技能教育培训的包容性而开展的国家社会对话倡议的数量，包括在创业、数字和绿色技能发展等特定领域。                                    | ► 不适用。                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 在国际组织的参与下，开展 1 次国家级政策对话，以改善获得职业技能教育培训的机会，包括创业培训、数字和绿色技能培训。</li> <li>► 编写和发布有关政策空白和优先事项的报告，并提出行动建议。</li> </ul>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> <li>► 关于国家政策对话成果的报告。</li> </ul> |
| 1.2.1 (b)：就包容政策的差距、优先事项和潜在行动开展的战略研究举措的数量，包括创业、数字和绿色等特定领域的技能。                                      | ► 不适用。                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 完成 1 项关于包容性政策差距、优先事项和潜在行动的战略研究，包括特定技能发展领域。</li> <li>► 支持上述国家政策对话（1.1.1 (a)）的此类研究，包括对相关国际经验、良好做法和教训的分析。</li> </ul> | ► 最终的研究报告。                                                                                |
| 1.2.1 (c)：使用国际劳工组织关于《让职业技能培训更绿色——实用指南》的工具（2022 年）来指导企业和职业机构将绿色就业技能引入其培训和评估方案的措施数量 <sup>40</sup> 。 | ► 在当前体面劳动国别计划期间试行和计划使用的工具。 | ► 至少有 2 项举措使用国际劳工组织相关工具，指导企业、职业机构和从业人员将绿色技能引入他们的培训和评估。                                                                                                     | ► 国际劳工组织项目报告。                                                                             |

40 由上述项目支持。

| ▶ 产出 1.2.2: 参与高质量学徒制和基于工作场所的终身学习的男女人数增加, 包括 (1) 现有劳动力的技能提升和再培训, 以及 (2) 关注绿色工作的技能发展 <sup>41</sup> 。 |                                                                                                                                                                                            |                                        |               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------|
| 评估指标 (分解)                                                                                          | 基线 (年)                                                                                                                                                                                     | 目标 (计划结束时)                             | 数据来源 / 验证方法   |
| 1.2.2 (a): 参与学徒制项目的年轻男女的数量。                                                                        | <b>2020-21 年期间:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 对国际劳工组织优质学徒制工具和知识产品进行了翻译、试用和改编;</li> <li>▶ 选定企业和培训供应商的能力得到发展; 以及</li> <li>▶ 对中国企业新型学徒制目前的实施情况进行了基线研究<sup>42</sup>。</li> </ul> | ▶ 至少有 2000 人参与优质学徒制项目。                 | ▶ 国际劳工组织项目报告。 |
| 1.2.2 (b): 参与学徒制或基于工作场所的学习计划的 (1) 雇主和 (2) 教育机构数量。                                                  |                                                                                                                                                                                            | ▶ 至少有 50 名雇主和 50 家教育机构参与其中。            | ▶ 国际劳工组织项目报告。 |
| 1.2.2 (c): 为促进优质学徒制和基于工作场所的学习而制定的新工具和政策报告的数量。                                                      |                                                                                                                                                                                            | ▶ 至少开发 6 个新的工具和政策报告。                   | ▶ 国际劳工组织项目报告。 |
| ▶ 产出 1.2.3: 公共就业服务的包容性得到提高, 新就业形态劳动者、农民工和弱势群体得到重点关注。                                               |                                                                                                                                                                                            |                                        |               |
| 评估指标 (分解)                                                                                          | 基线 (年)                                                                                                                                                                                     | 目标 (计划结束时)                             | 数据来源 / 验证方法   |
| 1.2.3 (a): 支持增加公共就业服务包容性的政策和技术支持的举措数量。                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 就业服务体系包括职业介绍所、就业培训、失业保险和就业服务企业。该体系为求职者和雇主提供指导、咨询和代理服务, 为就业和再就业者提供岗前培训和职业培训课程, 并提供失业保险。中国政府还专门针对农民工、残疾人等群体开展就业服务活动, 帮助他们就业。</li> </ul>             | ▶ 至少采取 2 项政策和 (或) 技术支持举措, 以增加包容性并解决障碍。 | ▶ 国际劳工组织项目报告。 |

41 由上述项目支持。

42 通过国际劳工组织项目的第一阶段“在中国的优质学徒和终身学习”, 由摩根大通资助。

**优先领域 1 说明：**

- 在体面劳动国别计划的整个或大部分期间内，新冠肺炎的冲击将继续影响劳动力市场动态，包括就业机会。
- 同时，气候危机给劳动世界带来的挑战将继续加剧。
- 在这种情况下，中国面临的主要就业挑战包括：(1) 支持和规范发展新就业形态还需加大力度，弱势群体就业难度依然很大；(2) 需要发展绿色就业和绿色技能以及公正转型措施，作为气候危机应对措施的一部分。
- 劳动力市场上的性别不平等和歧视也继续构成了挑战。
- 应对这些挑战的关键优先事项包括：新的和经修订的法律和政策框架；加强社会对话；发展以终身学习为基础的适应性技能社会；以及加强三方成员和其他利益相关方的政策能力。
- 体面劳动国别计划的各级合作伙伴合将有机会为制定和修订国家政策和法律作出贡献，以帮助应对所确定的挑战。
- 尽管由于中国的快速发展，流向中国的外部援助不断减少，但仍有必要的人力资源来支持实现本体面劳动国别计划的成果和产出。
- 在这一背景下，国际劳工组织的成员承诺提供实物和财政资源，以支持实施体面劳动国别计划的成果。
- 国际劳工组织北京局将继续利用必要的人力资源和专业技术专长，以有效和高效地实施体面劳动国别计划。

## 体面劳动国别计划战略优先领域 2：促进社会保障体系覆盖工作场所内外。

▶ 成果 2.1：使更多人在整个生命周期中受益于公平和高质量的社会保障，特别是女性和弱势群体（改编自联合国可持续发展合作框架成果 2）。<sup>43</sup>（与成果 3.2 关联，参考 C102 - 《1952 年社会保障（最低标准）公约》）

| 评估指标（分解）                                             | 基线（年）                                                                                                                                                                                                                  | 目标（计划结束时）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 数据来源 / 验证方法                                                                                                          |
|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1.1：按年龄、性别和户籍类型分类的社会保险险种的覆盖范围（联合国可持续发展合作框架指标 2.3）。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 城镇职工养老保险：45638 万人；</li> <li>▶ 城乡居民基本养老保险：54244 万人；基本养老保险覆盖率 91%；</li> <li>▶ 失业保险：21689 万人；</li> <li>▶ 工伤保险：26770 万人；</li> <li>▶ 生育保险：23546 万人。（联合国可持续发展合作框架，2020）。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 基本养老保险覆盖率：95%（联合国可持续发展合作框架）。</li> <li>▶ 人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划：               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 失业保险覆盖人口：2.3 亿；</li> <li>• 工伤保险覆盖人口：2.8 亿；</li> <li>• 补充养老金规模达到 4 万亿元。</li> </ul> </li> <li>▶ “十四五”全民医疗保障规划：               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 基本医疗保险的覆盖率：&gt;95%。</li> <li>• 国际劳工组织将与联合国国家工作队其他成员一起为实现上述目标作出贡献。</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 来自人力资源社会保障部和国家医保局的官方数据。</li> <li>▶ 国际劳工组织项目报告，显示了国际劳工组织对总体成果的贡献。</li> </ul> |

43 由中国 - 欧盟“提升中国社保经办能力，实现全民社会保障”第二阶段项目支持。

► 产出 2.1.1：制定或修订更具包容性和公平性的社会保障政策和措施，以扩大社保待遇的覆盖面，提高社会保险待遇的全面性和充分性，重点关注女性、新就业形态劳动者、农民工和其他弱势群体的需求。

| 评估指标（分解）                                                                         | 基线（年）                                                                                                                                                                                                                        | 目标（计划结束时）                                                                                                                                                                                                                                                                 | 数据来源 / 验证方法                                                                         |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1.1 (a)：新的或经修订的国家社会保障政策和措施的数量，其中包括养老金、工伤保险、社保待遇的可携带性（改编自联合国可持续发展合作框架指标 2.3.1）。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织在上一个体面劳动国别计划期间编制的技术文件可作为在下列领域正在进行的政策对话的基础：失业、伤害和家庭福利；生育待遇；医疗疾病待遇；以及残疾人和幸存者待遇。</li> <li>► 在体面劳动国别计划期间，人力资源社会保障部的优先事项是：（1）养老金，重点是二支柱（用人单位的缴费和作用）和三支柱（个人储蓄）；和（2）工伤保险。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少 3 项涵盖优先领域的新的或修订的政策，由以下内容支持：               <ul style="list-style-type: none"> <li>• 在国际专家的参与下进行至少 1 次国家政策对话，重点关注女性、新就业形态劳动者、农民工和弱势群体的覆盖。</li> <li>• / 开展进一步研究，包括参考有关的国际知识和良好做法，以补充国际劳工组织现有的研究，支持国家政策对话。</li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> <li>► 政府政策和报告。</li> </ul> |

► 产出 2.1.2：通过进一步加强相关国家机构和三方成员的能力建设和知识分享，促进、推动和构建一个有效、高效、协调、包容的多层次社会保障体系。

| 评估指标（分解）                                               | 基线（年）                                                                           | 目标（计划结束时）                                                                                                                                                       | 数据来源 / 验证方法                                                                                    |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.1.2 (a)：根据国际经验、良好做法和经验教训，与国家机构和三方成员开展的开发能力和丰富知识举措的数量 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 在以往的体面劳动国别计划下开展了 4 项能力开发举措。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 根据国际经验、良好做法和经验教训，至少开展 2 项能力建设活动。</li> <li>► 至少与国际专家召开 1 次研讨会 / 网络研讨会，以加强有关国家机构和三方成员的知识基础，重点是分享知识、良好做法和经验教训。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> <li>► 关于研讨会 / 网络研讨会成果的报告。</li> </ul> |

| ► 产出 2.1.3：通过加强政策设计，扩大社会保险覆盖面，使其公平和包容地覆盖新就业形态劳动者。                                |                                                                                                                                                      |                                                                                                |                                 |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 评估指标（分解）                                                                         | 基线（年）                                                                                                                                                | 目标（计划结束时）                                                                                      | 数据来源 / 验证方法                     |
| 2.1.3 (a)：为支持和保护新就业形态中雇主和工人中的权利，新的或经修订的综合性的社会保护政策和标准的数量（改编自 UNSDCF 指标 1.2.3）     | ► 不适用。                                                                                                                                               | ► 至少有 2 项新的或经修订的社会保护政策和标准。                                                                     | ► 国际劳工组织项目报告。<br>► 政府政策及其他相关文件。 |
| ► 产出 2.1.4：通过包括加强数字化等方式，进一步推进国家和省级社保体系建设，有效和公平地提供社会保障服务。                         |                                                                                                                                                      |                                                                                                |                                 |
| 评估指标（分解）                                                                         | 基线（年）                                                                                                                                                | 目标（计划结束时）                                                                                      | 数据来源 / 验证方法                     |
| 2.1.4 (a)：在三方成员参与下开展的提升社会保障经办能力的举措数量。                                            | ► 在以往的体面劳动国别计划下，人力资源社会保障部对中国社会保险管理部门的数字转型战略和数据治理计划的发展进行了研究，为进展提供了基础。                                                                                 | ► 到 2022 年底，至少实施了 2 项能力建设活动，特别是为了支持数字化转型战略和数据治理计划的实施。                                          | ► 国际劳工组织项目报告。<br>► 人力资源社会保障部报告。 |
| ► 成果 2.2：改善工作环境，消除工作场所暴力和骚扰，促进安全健康的工作场所建设。                                       |                                                                                                                                                      |                                                                                                |                                 |
| 评估指标（分解）                                                                         | 基线（年）                                                                                                                                                | 目标（计划结束时）                                                                                      | 数据来源 / 验证方法                     |
| 2.2.1：（1）制定或改善的促进性别平等和包容性的法律、标准和工具的数量，（2）为改善职业安全健康和消除工作场所中的暴力和骚扰而采取的能力儿实施的举措的数量。 | ► 职业安全与健康受国家法律、行政法规、部门规定、国家标准、行业标准和其他各级监管文件的管辖，构成了多层次的职业安全与健康健康标准体系。然而，在新的职业安全健康健康风险出现时，应对传统职业安全健康风险仍然存在重大挑战。<br>► 参考相关国际劳工标准，国家职业安全与健康法律和标准有待进一步完善。 | ► 至少制定 2 项促进性别平等和包容性的法律、标准和工具。<br>► 至少实施 4 项能力建设活动。<br>注：参考成果 3.2 中推广《2006 年促进职业安全与健康框架公约》的内容。 | ► 相关立法和工具。<br>► 国际劳工组织项目报告。     |

► 产出 2.2.1：对标已批准的国际劳工标准，制定、修订和实施职业安全与健康法律和标准，以更好地保护工人的安全与健康。（与成果 3.2 关联参考 C187-《2006 年促进职业安全与健康框架公约》）。

| 评估指标（分解）                                                                               | 基线（年）                                                                                                                        | 目标（计划结束时）                                                                                                                                | 数据来源 / 验证方法                                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2.2.1 (a)：由政府、国际劳工组织社会伙伴和其他利益相关方通过或实施的新的或经修订的职业安全与健康法律和标准的数量（改编自联合国可持续发展合作框架指标 1.2.4）。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 2018 年修订了《职业病防治法》。</li> <li>► 肌肉骨骼疾病以及精神和行为障碍尚未被列入作为预防、报告和赔偿基础的职业病分类和目录。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少完成了 2 项相关举措：（1）修订的《职业病防治法》与国际劳工标准更加一致；（2）修订国家职业病分类和目录，将肌肉骨骼疾病（MSD）和由工作压力引发的疾病纳入其中。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 经修订后的法律和职业病分类和目录。</li> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |

► 产出 2.2.2：提高三方成员和其他利益相关方应对持续存在和新出现的职业安全健康挑战的能力，包括制定符合人体工程学和社会心理风险的预防措施等。

| 评估指标（分解）                                  | 基线（年） | 目标（计划结束时）                                                                          | 数据来源 / 验证方法                                                     |
|-------------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 2.2.2：为加强应对持续存在和新出现的职业安全健康挑战的能力而实施的举措的数量。 | ► 不适用 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 与三方成员和其他主要利益相关方至少实施 2 项能力开发举措。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |

► 产出 2.2.3：提高三方成员和其他利益相关方的能力，在制定和实施相关法律、政策的过程中参考国际劳工标准，推动消除劳动世界的暴力和骚扰。

| 评估指标（分解）                                                         | 基线（年）                                                                                                                  | 目标（计划结束时）                                                                                                                                                            | 数据来源 / 验证方法                                                     |
|------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 2.2.3 (a)：提高三方成员和其他利益相关方相关能力的举措数量。                               |                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少采取 2 项政策和（或）技术支持举措，以增加包容性并解决障碍。</li> </ul>                                                                                | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |
| 2.2.3 (b)：评估和促进应对工作场所中的暴力和骚扰的政策法律的举措数量（改编自联合国可持续发展合作框架指标 2.4.2）。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 2020 年 6 月修订的民法典中包括性骚扰有关内容。全国总工会开发和推广了《消除工作场所性骚扰指导手册》（2021 年 7 月）。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少与国家协调劳动关系三方成员和其他利益相关方开展 1 次国家社会对话，评估和促进解决工作场所中的暴力和骚扰问题的法律和政策。</li> <li>► 开展 1 项国际经验、良好做法和经验教训研究，为国家社会对话举措提供信息。</li> </ul> |                                                                 |

**优先领域 2 说明：**

- 在后新冠肺炎疫情时期，加强社会保护体系的努力将加速，包括更加关注女性、新就业形态劳动者和弱势群体的包容和覆盖。
- 同时，有必要继续提高社会保护的效率和公平性。
- 与职业安全与健康有关的挑战仍然需要密切关注，包括新出现的挑战，如人体工程学和社会心理学风险。
- 工作场所的暴力和骚扰，包括基于性别的暴力和性骚扰，仍然是一个严重的问题，尤其影响到劳动力中女性的安全与健康。
- 由于中国的快速发展，对华的外部援助资金不断减少。尽管如此，仍有所需的人力资源来支持实现本体面劳动国别计划的成果和产出。
- 在这一背景下，国际劳工组织的成员承诺提供实物和财政资源，以支持实施 DWCP 的成果。
- 国际劳工组织北京局将继续通过必要的人力资源和专业技术专长，以有效和高效地实施体面劳动国别计划。

### 体面劳动国别计划战略优先领域 3：促进实现和谐劳动关系和更好的工作条件。

► 成果 3.1：通过三方合作推动进一步构建和谐劳动关系，进一步以改善工作条件，推动集体协商提质增效，加强劳动监察，强化劳动争议预防、调解和解决机制。

| 评估指标（分解）                                           | 基线（年）                                                                   | 目标（计划结束时）                                                                                                | 数据来源 / 验证方法            |
|----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 3.1.1：为完善相关政策、提高相关机构能力和加强社会对话从而改善工作条件而采取的包容性举措的数量。 | ► “十四五”规划以及人力资源和社会保障事业发展“十四五”规划和中国工运事业和工会工作“十四五”发展规划的目标，包括对稳步改善就业质量的承诺。 | ► 与三方成员和其他利益相关方实施至少 10 项举措，以加强社会对话和劳动监察的政策、能力和 / 或计划；进行有效的集体协商；完善劳动争议的预防、调解和解决机制；促进工作与生活平衡；以及扩大高质量的照护经济。 | ► 政府报告<br>► 国际劳工组织项目报告 |

► 产出 3.1.1：提高三方和谐劳动关系创建体系和能力；加强和谐劳动关系创建的国际合作，包括支持开发《新时代和谐劳动关系创建工作手册》、《新时代和谐劳动关系典型案例选编》；提高劳动监察体系和能力建设以（1）应对劳动世界当前新挑战，以及（2）制定和实施有针对性的战略合规计划。（3）继续开展提高劳动监察执法能力的国际合作。

| 评估指标（分解）                                      | 基线（年）                                                                                                                | 目标（计划结束时）                   | 数据来源 / 验证方法                     |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------|
| 3.1.1 (a)：在三方成员参与下为加强劳动监察实施、覆盖和协调能力而实施的举措的数量。 | ► 劳动监察部门在劳动世界中面临着现有和新的挑战。劳动监察的首要任务是解决长期存在的拖欠农民工工资的挑战。政府已经采取了一些法律和政策来应对这一挑战。同时，劳动监察部门也面临着新的挑战，如与新就业形态和数字劳动平台有关的不合规行为。 | ► 至少实施 2 项劳动监察能力建设活动。       | ► 国际劳工组织项目报告。<br>► 开发的能力建设知识产品。 |
| 3.1.1 (b)：加强劳动监察执法能力国际合作的举措数量。                | ► 无                                                                                                                  | ► 2 项加强劳动监察执法能力国际合作的活<br>动。 |                                 |

► 产出 3.1.2：提高三方成员和其他主要利益相关方进行有效的集体协商及预防、调解和解决劳动争议的能力，特别是女性、新就业形态劳动者和弱势群体的权益得到更好保护。

| 评估指标（分解）                                                  | 基线（年）                                                                                       | 目标（计划结束时）                                                                                               | 数据来源 / 验证方法   |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 3.1.2 (a)：在三方成员参与下为进一步加强有效的集体协商能力以及防止、调解和解决劳动争议而实施的举措的数量。 | ► 截至 2021 年底，全国已报送 132 万份集体合，覆盖了 1.2 亿名职工。全国总工会、行业工会和地方工会已经开始为平台工人发起集体协商。                   | ► 在特定领域至少实施 2 项能力开发举措，包括促进人力资源社会保障部和社会伙伴就解决新就业形态的劳动争议进行国际交流。                                            | ► 国际劳工组织项目报告。 |
| 3.1.2 (b)：为评估和改进劳动争议解决机制而实施的举措数量，包括新就业形态劳动争议解决机制。         | ► 根据《劳动争议调解仲裁法》（2007 年），目前 97% 的案件在规定的期限内结案，超过 70% 的案件在仲裁阶段结案（2022 年）。需特别关注完善新就业形态劳动争议解决机制。 | ► 至少实施 2 项能力建设举措，以完善劳动争议解决机制，重点是解决新就业形态中出现的劳动争议。                                                        | ► 国际劳工组织项目报告。 |
| 3.1.2 (c)：为促进和谐劳动关系而开发的促进性别平等的知识产品和工具的数量。                 | ► 人力资源社会保障部与三所在京高校建立了伙伴关系，以进行案例研究和开发和谐劳动关系手册。                                               | ► 至少产出 2 种知识产品和工具，包括（1）一套关于和谐劳动关系的案例研究（国内和国际）；和（2）由人力资源社会保障部制作和推广的关于在后疫情时代推进和谐劳动关系的手册。<br>► 完成的手册和案例研究。 | ► 完成的手册和案例研究。 |

► 成果 3.2：通过加强社会对话和三方成员能力建设，促进工作场所的性别平等。

| 评估指标（分解）                                                           | 基线（年） | 目标（计划结束时）              | 数据来源 / 验证方法  |
|--------------------------------------------------------------------|-------|------------------------|--------------|
| 3.2.1：通过改善社会对话、开发工具和开展相关的国际劳工组织成员能力建设，以及扩大中国的护理部门，改善工作场所性别平等举措的数量。 | ► 无   | ► 至少采取了 8 项支持改善性别平等的举措 | ► 国际劳工组织项目报告 |

► 产出 3.2.1：参考促进性别平等方面的国际劳工标准，提高三方成员利益相关方制定和 / 或实施相关法律和政策的能力。

| 评估指标（分解）                                    | 基线（年）                                                                                                                                                                                                  | 目标（计划结束时）                                                                                                                                          | 数据来源 / 验证方法                                                     |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 3.2.1 (a)：旨在加强三方成员相关能力和知识的包容性举措的数量。         | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 妇女在工作场所的权利受到《妇女权益保障法》（2005）、《就业促进法》（2007）和《女职工劳动保护特别规定》的保护。</li> <li>► 2019 年：人力资源和社会保障部等 8 个国家机构出台消除招聘歧视的新政策。</li> <li>► 中华全国总工会对家庭友好政策措施进行了企业调查。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少开展 2 次对三方成员的能力建设，分享国际经验和实践。</li> </ul>                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |
| 3.2.1 (b)：开发和试用性别平等培训工具的数量。                 |                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少开发和使用 2 项新工具，与妇女署和社会伙伴共同促进企业中的性别平等。</li> </ul>                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |
| 3.2.1 (c)：具有性别视角的体面劳动和疫情复苏相关（国内 / 国际）研究的数量。 |                                                                                                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少与国际专家合作开展至少 1 个相关研究，包括家庭工人的状况。</li> </ul>                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |
| 3.2.1 (d)：促进同工同酬的社会对话和开展相关研究的数量。            | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工标准专家委员会建议中国落实第 100 号公约同等价值的工作同等报酬的原则。</li> </ul>                                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少开展 3 项活动促进同工同酬原则的对话，包括：</li> <li>► 1 项同等价值的工作同等报酬的现状分析</li> <li>► 至少 1 次三方研讨分享研究发现和讨论应采取的措施。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |

► 产出 3.2.2：通过社会对话促进护理经济发展，特别关注（1）工作场所和社区的优质托儿服务；（2）家政行业的高质量发展。

| 评估指标（分解）              | 基线（年）                                                                                                                 | 目标（计划结束时）                                                                                                                                                 | 数据来源 / 验证方法                                                                             |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.2.2 (a)：促进国家级社会的数量。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 2022 年 1 月 14 日：国际劳工组织与人民大学的研究报告提供了护理经济的现状、价值估算及受疫情的影响，作为社会对话的基础。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少开展 1 次政策对话分享 2022 年的研究成果。</li> <li>► 总结研讨发现和政策选择</li> <li>► 分享政策建议促进提升托儿服务质量、家政行业的高质量发展；及改善家政工就业状况。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 关于社会对话成果的报告。</li> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |

## ▶ 成果 3.3：更多的男女劳动者受益于对工作中基本原则和权利的认识和承诺的提高

| 评估指标（分解）                                                           | 基线（年）                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 目标（计划结束时）                                                                                                                                              | 数据来源 / 验证方法                                                                              |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.3.1: (1) 被确认为优先考虑批准并为此采取必要准备措施的国际劳工公约的数量，以及 (2) 为提高认识和促进相关讨论的数量。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人力资源和社会保障部和国际劳工组织北京局的研究强调优先批准下列公约：《1952 年社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）；和《2000 年生育保护公约》（第 183 号）。</li> <li>▶ 还建议对下列公约进行促进和讨论：新的核心公约 - 《2006 年促进职业安全与健康框架公约》（第 187 号）；和《1947 年劳动监察公约》（第 81 号），以及《1947 年劳动监察公约》的 1995 年议定书（第 81 号）；《1970 年确定最低工资公约》（第 131 号）。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 至少有其他 3 项国际公约被确认为优先批准，(1) 根据需要开展进一步研究和社会对话，以及 (2) 启动必要的批约步骤。</li> <li>▶ 推广至少 2 项国际劳工公约，以提高认识和鼓励讨论。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 人力资源和社会保障部报告。</li> <li>▶ 国际劳工组织项目报告。</li> </ul> |
| 3.3.2: 为支持改进向国际劳工组织监督机制提交的国家报告而组织的磋商次数。                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 专家和建议书实施专家委员会的反馈指出在这方面有改进的空间。</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 组织 2 次磋商，支持完善国家报告。</li> </ul>                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 公约和建议书实施专家委员会和其他相关的国际劳工组织监督机构的报告。</li> </ul>    |

► 产出 3.3.1：提高三方成员和其他利益相关方的能力，支持在中国运营的全球供应链（GSCs）中应用国际劳工标准和负责任商业行为准则。

| 评估指标（分解）                                                                          | 基线（年）                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 目标（计划结束时）                                                                                                                      | 数据来源 / 验证方法                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 3.3.1 (a)：提高三方成员和企业（特别是中小企业）对全球供应链中的企业社会责任和负责任商业行为的意识和能力的举措的数量。                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 亚洲负责任供应链项目重点关注广东、江苏和浙江三个省份的纺织和电子行业，该项目有助于提高对企业社会责任和负责任商业行为的认识、理解和能力。</li> <li>► 该项目开发了一套关于国际劳工组织《多国企业宣言》和负责责任的商业行为的本地化培训和宣传产品。</li> <li>► 于 2021 年 12 月 结束的 SCORE 项目 和 RSCA 项目都为企业举办了 CSR 培训和研讨。</li> <li>► SCORE 学院将继续在中国推广和提供 SCORE 培训和咨询服务。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少采取 4 项措施，（1）提高三方成员、关键利益相关方和企业对负责任商业行为的认识并加强相关能力，（2）促进核心劳工标准在中国的全球供应链的实施。</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> <li>► 开发的能力建设知识产品。</li> </ul> |
| 3.3.1 (b)：在促进和应用国际劳工标准、企业社会责任和负责任商业行为方面的社会对话与合作的举措数量，特别是在中小企业和在中国运营的全球供应链中。       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 至少举办 2 次研究、研讨，促进在国际劳工标准、企业社会责任和负责任商业行为的推广和应用方面的社会对话与合作。</li> </ul>                    |                                                                                         |
| 3.3.1 (c)：参与由国际劳工组织及其三方成员为改善与中国有关的全球供应链中的负责任商业行为而发起的活动的利益相关方（中小企业、服务提供商和实施伙伴）的数量。 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 100 个主要利益相关方（中小企业、服务提供商和实施伙伴）接受了国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利以及《多国企业宣言》的培训。</li> </ul>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 合作伙伴的报告。</li> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> </ul>     |

| ► 产出 3.3.2: 与三方成员一起制定并实施具有包容性的国家战略和计划, 以推广和实施第 29 号和第 105 号公约。   |                                                                                                                       |                                                                                                                          |                                                        |
|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 评估指标 (分解)                                                        | 基线 (年)                                                                                                                | 目标 (计划结束时)                                                                                                               | 数据来源 / 验证方法                                            |
| 3.3.2 (a): 三方成员为推广和实施第 29 号和第 105 号公约而制定、通过和初步实施一项促进和包容的国家战略和计划。 | ► 第 29 号和第 105 号公约在 2022 年获得批准。                                                                                       | ► 三方成员通过社会对话过程共同制定和通过的国家战略和计划, 明确界定三方和其他主要利益相关方各自的作用。<br>► 为促进和实施该战略和计划而采取的初步措施。                                         | ► 最终确定并通过的国家战略和计划。<br>► 人力资源和社会保障部报告。<br>► 国际劳工组织项目报告。 |
| ► 产出 3.3.3: 围绕如何在国际贸易政策和协定中应用国际劳工标准, 提高三方成员参与国际和国内对话的知识和能力。      |                                                                                                                       |                                                                                                                          |                                                        |
| 评估指标 (分解)                                                        | 基线 (年)                                                                                                                | 目标 (计划结束时)                                                                                                               | 数据来源 / 验证方法                                            |
| 3.3.3 (a): 加强相关政策、分析、谈判知识和能力的举措的数量。                              | ► 国际劳工标准已越来越多地成为国际贸易协定和各国尽职调查要求的一部分。<br>► 中欧全面投资协定是目前涉及中国的主要此类协定。中国在该协定中承诺维持 (而不是降低) 劳工标准, 尊重国际条约义务, 并支持中国企业承担企业社会责任。 | ► 至少实施 3 项提升与政策、分析和协商技能的知识和能力的活动:<br>► 总结相关的国际经验、良好做法和产生的经验教训;<br>► 促进与有关国际专家和同行进行国际对话或交流;<br>► 为国际劳工组织三方和其他国家利益相关方进行培训。 | ► 完成的总结报告。<br>► 国际劳工组织项目报告。                            |

### 优先领域 3 说明:

- 改善工作条件的主要因素包括:
  - (1) 有效的劳动监察、集体协商和劳动争议解决机制。
  - (2) 改善工作与生活的平衡, 这与改善劳动世界中的性别平等密切相关。
  - (3) 发展护理经济, 为体面就业和高质量儿童护理服务提供来源, 促进更好的工作与生活平衡。
- 尽管由于中国的快速发展, 流向中国的外部援助不断减少, 但仍有必要的人力资源来支持实现本体面劳动国别计划的成果和产出。
- 在这一背景下, 国际劳工组织的成员承诺提供实物和财政资源, 以支持实施体面劳动国别计划的成果。
- 国际劳工组织北京局将继续拥有必要的人力资源和技术专长, 以有效和高效地实施体面劳动国别计划。

**体面劳动国别计划战略优先领域 4：**根据中国全球发展倡议（GDI）和一带一路（BRI）倡议，扩大和加强中国的国际交流与合作，促进实现可持续发展目标中体面劳动相关目标。

► **成果 4.1：**通过以下方式增加中国在促进体面劳动方面的贡献：(1) 加强南南合作。(2) 促进中国三方成员与国际同行之间的经验交流。

| 评估指标（分解）                                      | 基线（年）                                                                                                                                  | 目标（计划结束时）                                                       | 数据来源 / 验证方法  |
|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------|
| 4.1.1：中国和国际同行参与的性别敏感和包容的新南南合作和三角合作及国际交流举措的数量。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 2 个南南合作和三角合作项目正在进行中（2022 年）。</li> <li>► 在之前的体面劳动国别计划下，与国际专家和机构同行定期讨论中国重点关注的关键政策问题。</li> </ul> | ► 至少有 15 项措施，旨在扩大南南合作和三角合作，促进分享知识和良好做法，以便在其他国家实施可持续发展目标的体面劳动部分。 | ► 国际劳工组织项目报告 |

► **产出 4.1.1：**通过加强南南合作，为实现体面劳动议程做出更大贡献；在“一带一路”倡议框架下开展国际合作。

| 评估指标（分解）                                                                                            | 基线（年）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 目标（计划结束时）                                              | 数据来源 / 验证方法                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4.1.1 (a)：由中国或国际劳工组织资助的、符合国际劳工标准、有助于实现可持续发展目标中体面劳动方面的促进性别敏感和包容性的南南合作和三角合作项目的数量（改编自 UNSDCF 指标 6.1.1） | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 2019 年，国际劳工组织签署了 4 份谅解备忘录，以支持在一带一路合作框架下促进其他国家的体面劳动。<sup>44</sup></li> <li>► 目前正在进行的南南合作和三角合作项目有： <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2022-2025 年柬埔寨、缅甸和老挝技能开发项目（人力资源社会保障部，2022-2025 年）<sup>45</sup></li> <li>• 亚洲国家《2006 年海事劳工公约》执法检查员和培训师培训（交通运输部 and 上海海事大学）。</li> </ul> </li> </ul> | ► 至少有 3 个性别敏感和包容的南南合作项目，以促进国际劳工标准，为实现体面劳动和可持续发展目标做出贡献。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>► 国际劳工组织项目报告。</li> <li>► 中国南南合作和三角合作伙伴报告。</li> </ul> |

44 谅解备忘录与人力资源社会保障部、应急管理部、交通运输部和全国总工会签署。

45 通过南南合作和三角合作加强技能发展：柬埔寨、老挝和缅甸，人力资源社会保障部，到 2025 年投入 2,999,970 美元。

| ▶ 产出 4.1.2：促进中国三方成员与国际社会的经验交流，分享中国在就业、技能、劳动关系、社会保障等领域的政策实践，实现互惠互利。 |                                                                                 |                                         |               |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------|
| 评估指标（分解）                                                           | 基线（年）                                                                           | 目标（计划结束时）                               | 数据来源 / 验证方法   |
| 4.1.2 (a)：涉及中国国家机构、专家和国际同行的促进性别敏感和包容性的新知识和良好实践分享措施的数量。             | ▶ 不适用                                                                           | ▶ 作为体面劳动国别计划实施的一部分，至少有 10 项互惠互利的国际交流措施。 | ▶ 国际劳工组织项目报告。 |
| ▶ 产出 4.1.3：促进中国三方成员与其他国家对口部门之间的交流合作。                               |                                                                                 |                                         |               |
| 评估指标（分解）                                                           | 基线（年）                                                                           | 目标（计划结束时）                               | 数据来源 / 验证方法   |
| 4.1.3 (a)：中国三方和其他国家的相关机构开展新的促进性别敏感和包容性知识和良好实践分享举措的数量。              | ▶ 在之前的体面劳动国别计划期间，支持全国总工会在亚太地区支持工人组织能力建设，从而使亚太地区的工人组织能更好地影响未来就业、社会、经济和环境问题的政策议程。 | ▶ 由三方成员促成和实施的至少 6 项交流/相互支持举措。           | ▶ 国际劳工组织项目报告。 |

#### 优先领域 4 说明：

- ▶ 加强合作交流的一个重点将是体面劳动挑战和与以下方面有关的优先事项：
  - (1) 新冠肺炎疫情复苏；
  - (2) 气候变化危机的影响；
  - (3) 女性、新就业形态劳动者、农民工和弱势群体的情况。
- ▶ 中国与国际伙伴和同行都认为，加强合作、分享知识和良好做法是互利的。
- ▶ 国际交流合作给中国带来积极影响。
- ▶ 相关南南合作和三角合作项目将继续予以加强。
- ▶ 国际劳工组织在中国和其他国家的三方成员能够投入必要的人力和财政资源来维持和增加交流合作。
- ▶ 有必要加强人力和财政资源来扩大这种合作。
- ▶ 国际劳工组织北京局将继续利用必要的人力资源和技术专长，有效和高效地实施体面劳动国别计划。

► 联系方式：

中国北京市朝阳区亮马河南路 14 号

塔园外交人员办公楼 1 单元 10 层

TEL: +86 10 6532 5091

FAX: +86 10 6532 1420

E-mail: [beijing@ilo.org](mailto:beijing@ilo.org)

Website: [www.ilo.org/beijing](http://www.ilo.org/beijing)