

第一项议程

2020–21 两年期计划和预算

工作计划和结果框架

目 录

	页 次
前 言	iii
执行概要	v
政策成果	1
成果 1：强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话	1
成果 2：国际劳工标准与具有权威性和有效的监督	7
成果 3：旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有 体面劳动的经济、社会和环境转型	11
成果 4：作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业	17
成果 5：旨在促进进入劳动力市场的机会与在其中进行转型的 技能和终身学习	23
成果 6：面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等	28
成果 7：为所有人提供工作中的充分和有效保护	34
成果 8：为所有人提供全面和可持续的社会保护	43

区域情况概述	49
研究、统计与能力建设	53
扶持性成果	57
成果 A：促进体面劳动的权威知识和具有高影响力的伙伴关系	57
成果 B：国际劳工组织的有效和高效治理	61
成果 C：高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效利用	62
决定草案	66
附 录	
一. 2020-21 年结果框架	67
二. 可持续发展目标具体目标与 2020-21 两年期工作计划成果的关系概述	79
资料附件	
1. 实施预算	83
2. 经常预算技术合作资源汇总	86

前 言

在国际劳工组织一百周年之际，我很荣幸地提交 2020-21 两年期计划草案，这是理事会所商定的特殊进程的最后一步。其目的在于尽最大可能使国际劳工组织三方成员有机会根据“劳动世界的未来百年倡议”的成果来确定国际劳工组织今后几年的活动方向。国际劳工大会于 6 月通过的一项宣言将该倡议推向了高潮。

三方成员普遍认为，国际劳工组织一百周年给本组织带来了高知名度、强有力的政治支持和更强劲的势头，使其做好了充分准备，以应对劳动世界转型变革所带来的机遇和挑战。但本组织尚需善加利用这些有利态势，为此而迈出的重要的第一步就是通过并执行一项工作计划，以处理我们就劳动世界的未来所进行的深入讨论中所提出的关键问题。

正因如此，向理事会提交的计划草案将《关于劳动世界的未来百年宣言》作为其基本参照点，为应对正在塑造劳动世界未来的变革进程提供了一个有的放矢的方法，从而使其朝着社会正义的方向坚定迈进，并为所有人创造体面劳动机会。

相较过去的两年期计划，这份草案中有许多新内容，亦有连续性的要素。三方机制和国际劳工标准的作用仍是所有活动领域的核心；在寻求效率、提升质量和强化问责方面没有任何松懈；一如既往地保持了对在改革后的联合国系统内落实《2030 年可持续发展议程》的坚定承诺。当然，针对下一个两年期的拟议计划仅是国际劳工组织为响应《百年宣言》的雄心而采取的长期行动的第一步。

与此同时，劳工局将按照关于《百年宣言》的决议的要求，拟订旨在促进多边体系内部更高一致性的建议。该决议中强调的其他问题，即有关将安全和健康的工作条件纳入国际劳工组织工作中基本原则和权利框架的建议，以及有关国际劳工组织治理机构运行和构成的民主化问题，将在本届会议和理事会第 338 届会议上分别予以讨论。

过去几个月来，国际劳工组织的权责和活动之重要性和相关性获得了如此高度的肯定，令人深受鼓舞。我们被要求坚守争取社会正义的历史使命，并创造性地履行这一使命，有效处理当前的关键问题。这也正是本草案的宗旨所在，我谨请理事会通过本草案。

盖·莱德
局长

执行概要

导 言

1. 国际劳工组织 2020-21 两年期工作计划是以国际劳工大会第 108 届会议(2019 年 6 月)通过的《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》(《百年宣言》)为基础。宣言的实施正值劳动世界正在发生根本性变革之际,而这些变革尤其受到技术创新、人口结构转变、环境和气候变化以及全球化的驱动。本计划响应了《百年宣言》的呼吁,即紧急行动起来,抓住机遇,应对挑战,创造一个公平、包容和安全的劳动世界的未来,使人人享有充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动。
2. 《百年宣言》重申了催生国际劳工组织的社会正义诉求,并重申了这样一种信念,即世界各国政府、雇主和工人能够共同行动,塑造实现其创始愿景的劳动世界的未来。
3. 随着国际劳工组织开启其第二个百年,《百年宣言》为其指明了长远的方向,并根据大会同时通过的关于《百年宣言》的决议,2020-21 两年期计划确定了国际劳工组织应立即采取行动的优先领域。
4. 理事会在其第 333 届会议(2018 年 6 月)¹上批准了一项经修改的程序,而局长 2020-21 两年期计划和预算草案可依此将《百年宣言》视为指引。这一修改后的程序包括理事会在其第 334 届会议(2018 年 10 月至 11 月)上审议各项建议的预览,²随后在其第 335 届会议(2019 年 3 月)³上核准计划开支水平并审议改进结果框架的方法,直至在本届会议上提交反映国际劳工大会第 108 届会议(2019 年 6 月)相关成果的最终结果框架。2019 年 6 月,大会通过了本组织的支出预算和收入预算。
5. 《2020-21 两年期工作计划》推进《百年宣言》中提出的以人为本构建劳动世界的未来之方法,《百年宣言》涵盖了劳动世界各项政策的经济、社会和环境等诸方面。随着重点更加突出,优先次序更加明确和行动更加协调,本计划将有助于加快实现《体面劳动议程》的四大战略目标(就业、社会保护、社会对话和三方机制、以及标准和工作中的基本原则和权利)并加快推进《2030 年可持续发展议程》(《2030 年议程》)。

¹ 理事会文件: [GB.333/PV](#), 第 112 段。

² 理事会文件: [GB.334/PV](#), 第 773-809 段。

³ 理事会文件: [GB.335/PV](#), 第 884 段。

6. 本计划遵循《百年宣言》的要求，其中号召所有成员国在国际劳工组织的支持下，通过以下方式进一步完善以人为本构建劳动世界的未来的方法：
 - (a) 加强所有人从变化的劳动世界机会中获益的能力；
 - (b) 强化劳动制度，确保充分保护所有工人；
 - (c) 促进持久、包容性和可持续的经济增长、充分和生产性就业以及人人享有体面劳动。
7. 这一行动呼吁将塑造国际劳工组织对这些工作的支持态势，即实现向助推可持续发展的劳动世界未来的公正过渡，发挥技术进步和生产力增长的潜力以实现人人享有体面劳动。
8. 本计划强调，国际劳工组织将继续向政府、雇主和工人提供服务(包括通过其部门项目和发展合作)，这符合其职责要求，并基于对它们不同情况、需求、优先事项和发展水平的透彻理解与关注。
9. 本计划与国际劳工组织2018-21年战略计划实行充分对接。因此，其重中之重是相关性的标准、对人民生活的影响、在制定国家和国际议程方面的影响力、以及透明度和问责制。

一项推行以人为本构建劳动世界的未来方法的重点计划

10. 本计划采用了一个以八项政策成果和三项扶持性成果为中心、重点突出和层次分明的结果框架。这些成果纳入了那些分别反映在以往计划预算中的跨领域的政策驱动因素和百年倡议。这些成果，加上更为严格的衡量系统，确定了本组织在两年期内务必努力取得的结果。
11. 八项拟议的政策成果直接源自《百年宣言》，并聚焦于以人为本构建劳动世界的未来方法的基本要素，即：
 - (1) 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话；
 - (2) 国际劳工标准与具有权威性和有效的监督；
 - (3) 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型；
 - (4) 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业；
 - (5) 旨在促进进入劳动力市场的机会与在其中进行转型的技能和终身学习；
 - (6) 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等；

- (7) 为所有人提供工作中的充分和有效保护；
- (8) 为所有人提供全面和可持续的社会保护。
- 12.** 根据理事会 2018 年 10 月至 11 月⁴ 和 2019 年 3 月⁵ 的决定，加强国际劳工组织三方成员的机构能力是本工作计划的核心。因此，本计划包括了一项综合政策成果，以及若干侧重于发展雇主组织和工人组织机构能力的具体产出。强有力、有代表性和独立性的社会伙伴、行之有效和资源充足的劳动管理机构以及富有活力、影响力和包容性的社会对话机制是劳动力市场治理的基石，也是实现其他七项成果目标的关键。此外，每项政策成果目标都包括具体措施，以此加强三方成员在国家内部和国家之间参与所有相关进程、政策制定活动和计划的技术能力。
- 13.** 社会性别平等和非歧视、国际劳工标准、社会对话和向环境可持续性的公正转型，在《国际劳工组织 2018-21 年战略计划》中均被确定为跨领域的政策驱动因素，现已完全纳入《2020-21 两年期工作计划》的政策成果之中。它们反映在两年期将交付的成果战略和产出之中，并附有更有效跟踪进展的指标。
- 14.** 通过三项扶持性成果继续支持国际劳工组织的优化运行，这对交付政策成果必不可少。成果 A(促进体面劳动的权威知识和具有高影响力的伙伴关系)将国际劳工组织的大角色确立为体面劳动知识、研究成果、统计数据 and 信息的创造者、编撰者、经纪人和传播者以及多边体系内更有影响力的伙伴。成果 B (国际劳工组织的有效和高效治理)和成果 C(高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效利用)强化了国际劳工组织对创新、持续加强其治理系统以及最有效和最高效地利用其所有可用资源的承诺。它们还涉及如《百年宣言》的决议所要求的国际劳工组织治理机构职能和构成的民主化，以及国际劳工组织在联合国改革进程中的持续作用和所作贡献。
- 15.** 此外，本计划保证将 2013 年启动的《百年倡议》纳入相关计划成果之中。政策成果 2 侧重于国际劳工组织标准体系的关键作用；向绿色经济的公正转型体现在所有政策成果之中，并且是政策成果 3 和 4 的特别焦点；政策成果 4 深入探讨了企业的作用；社会性别平等变革议程是政策成果 6 的重点；扶持性成果 B 探讨了国际劳工组织治理职能的持续改进情况。
- 16.** 计划内容还包含那些已得到理事会核准并在 2020-21 两年期内仍然有效的管理和政策战略及行动计划。表 1 概述了这些战略与计划成果之间的关系。

⁴ 理事会文件：GB.334/PV，第 809 段。

⁵ 理事会文件：GB.335/PV，第 381 段。

表 1. 将国际劳工组织战略和行动计划纳入 2020-21 两年期工作计划

日期	标题	纳入 2020-21 两年期工作计划
2015 年 11 月	关于促进有关从非正规经济向正规经济转型方面的工作决议的后续措施	政策成果 3、4 和 7
2016 年 11 月	关于全球供应链中体面劳动决议的后续措施：经修订的国际劳工组织行动计划(2017-21)	政策成果 3、4 和 7；扶持性成果 A
2017 年 3 月	关于落实《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》的工作计划 (2017-23)	全部政策和扶持性成果
2017 年 11 月	关于面向和平与复原力的就业和体面劳动决议的后续行动	政策成果 3
	关于工作中基本原则和权利的第二次周期性讨论决议的后续行动	政策成果 7
	关于公平有效的劳务移民治理决议的后续行动	政策成果 5 和 7
	伙伴关系和政策协调战略	扶持性成果 A 和 C
	知识战略 (2018-21)	扶持性成果 A
	信息技术战略 (2018-21)	扶持性成果 C
2018 年 3 月	国际劳工组织性别平等行动计划 (2018-21)	政策成果 6
	国际劳工组织注重结果的评估战略 (2018-21)	扶持性成果 B
2018 年 10 月	关于原住民争取包容性和可持续发展权利战略的后续行动	政策成果 6
	关于国家就业政策自愿同行审议机制的后续讨论	政策成果 3
2019 年 3 月	国际劳工组织全系统机构能力发展战略	全部政策成果；扶持性成果 A
	经修订的关于 2019-23 年期间社会对话与三方机制的行动计划，旨在执行国际劳工大会 2018 年 6 月通过的若干结论	政策成果 1、3、4 和 7
	考虑到《安全、有序和正常移民全球契约》重新审议劳务移民治理行动计划	政策成果 7
	联合国改革的最新情况。劳工局 2019-20 年行动计划，旨在最大程度地利用联合国发展系统改革给国际劳工组织和三方成员带来的机会	扶持性成果 A 和 C
	第 20 届国际劳工统计学家大会的报告	政策成果 2 和扶持性成果 A

2020-21 两年期结果框架的改进之处

17. 本计划采用了 2019 年 3 月提交至理事会的方法，进一步加强了国际劳工组织的成果管理制。这一增强型的结果框架突出了国际劳工组织为创造一个公平、包容和安全的劳动世界的未来，为所有人提供充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动而作出的贡献，而这样的劳动世界是消除贫困、不让任何人掉队的可持续发展的基础。
18. 如下文所述，这一框架基于两大创新，使其与联合国大多数其他实体的结果框架更加一致。

通过体面劳动推进社会正义的变革理论

19. 《百年宣言》为国际劳工组织通过体面劳动实现社会正义确定了长期的方向。实现可持续发展需要构建一个公平、包容和安全的劳动世界的未来，让人人享有充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动。这是国际劳工组织正在追求的长期影响，也是其对《2030 年议程》作出的贡献。国际劳工组织的行动针对《体面劳动议程》的四大战略目标，以及国际劳工组织 2018-21 年战略计划中确立的中期目标。在短期内，国际劳工组织的行动重点体现在两年期计划和预算之中。
20. 该框架将这些组成内容与国际劳工组织及其三方成员的一系列行动串连起来，其中包括：
 - 为在国家和全球层面实现与体面劳动相关的能力所交付的变革而设计的明确产出；它们针对
 - 通过以人为本构建劳动世界未来的方法逐步实现体面劳动条件的成果；它们导致
 - 国际劳工组织的《体面劳动议程》及其实现全民体面劳动、社会正义和可持续发展的长期影响。
21. 《百年宣言》有助于遴选对体面劳动潜在影响最大的优先领域。这些领域还需要国际劳工组织、各国政府、社会伙伴、民间社会和国际社会采取共同行动，承担共同责任。在每一个领域，变革理论都阐明了国际劳工组织的行动框架，并驱动着有关衡量进展的成果、产出和指标。
22. 《百年宣言》重申了国际劳工组织的使命，并承认制定、促进、批准和监督国际劳工标准的根本重要性，以及强大、有代表性的社会伙伴和社会对话对社会整体凝聚力和运作良好的生产性经济作出的重大贡献。
23. 《百年宣言》呼吁加强个人、机构和体制能力，将国际劳工组织的努力聚焦于以下劳动领域：
 - (a) 加强个人能力要求做到有效落实社会性别平等的变革议程，包括通过：确保在劳动世界中促进所有人的平等机会、平等参与和平等待遇；促成更平衡地分担家庭责任；为实现更好的工作/生活平衡提供空间；并促进对照护经济的投资。还要求努力通过终身学习系统和全民优质教育促进技能、能力和资格的获得。此外，通过进一步发展和扩大社会保护制度让全民获得全面与可持续的社会保护，对于支持人们处理其整个职业生涯中面临的过渡问题至关重要。
 - (b) 加强劳动机制要求做到有效落实工作中的基本原则和权利、工作时间的最高上限以及工作中的安全与卫生。将劳动世界从暴力和骚扰中解放出来，对于实现机会均等和尊重人的尊严至关重要。对实现体面劳动同样重要的是，保护在非

正规经济中工作的工人，助推其向正规经济过渡，并促进可持续企业的发展。还需要有强有力的劳动机构，以确保移民工人及在各种新形式的工作安排中的工人能够获得体面劳动的所有方面内容。

- (c) 确保持久、包容性和可持续的增长，为所有人提供充分的生产性就业和体面劳动，要求实现向运转良好的经济公正转型，通过促进体面劳动的宏观经济、贸易、产业和部门政策来挖掘技术进步与生产力增长的潜力，同时推动对基础设施和战略部门的投资。私营部门是经济增长和就业创造的主要源头，因此一个支持私营部门和有利于创业和可持续企业的环境，对于为所有人创造体面劳动、生产性就业和提高其生活水平至关重要。这还要求努力利用和应对与工作数字化转型(包括平台工作)相关的机遇和挑战，以及包括在国内和全球供应链中由不同的工作安排形式、生产和商业模式带来的机遇和挑战。

24. 2020-21 两年期的八项政策成果聚焦于本组织务必发挥最直接作用的领域。它们考虑到劳动世界的深刻变革，借鉴从以往结果框架中吸取的经验教训，并应对在执行政策、遵守法律和获得体面劳动相关服务中所反映出的变化。特别是：

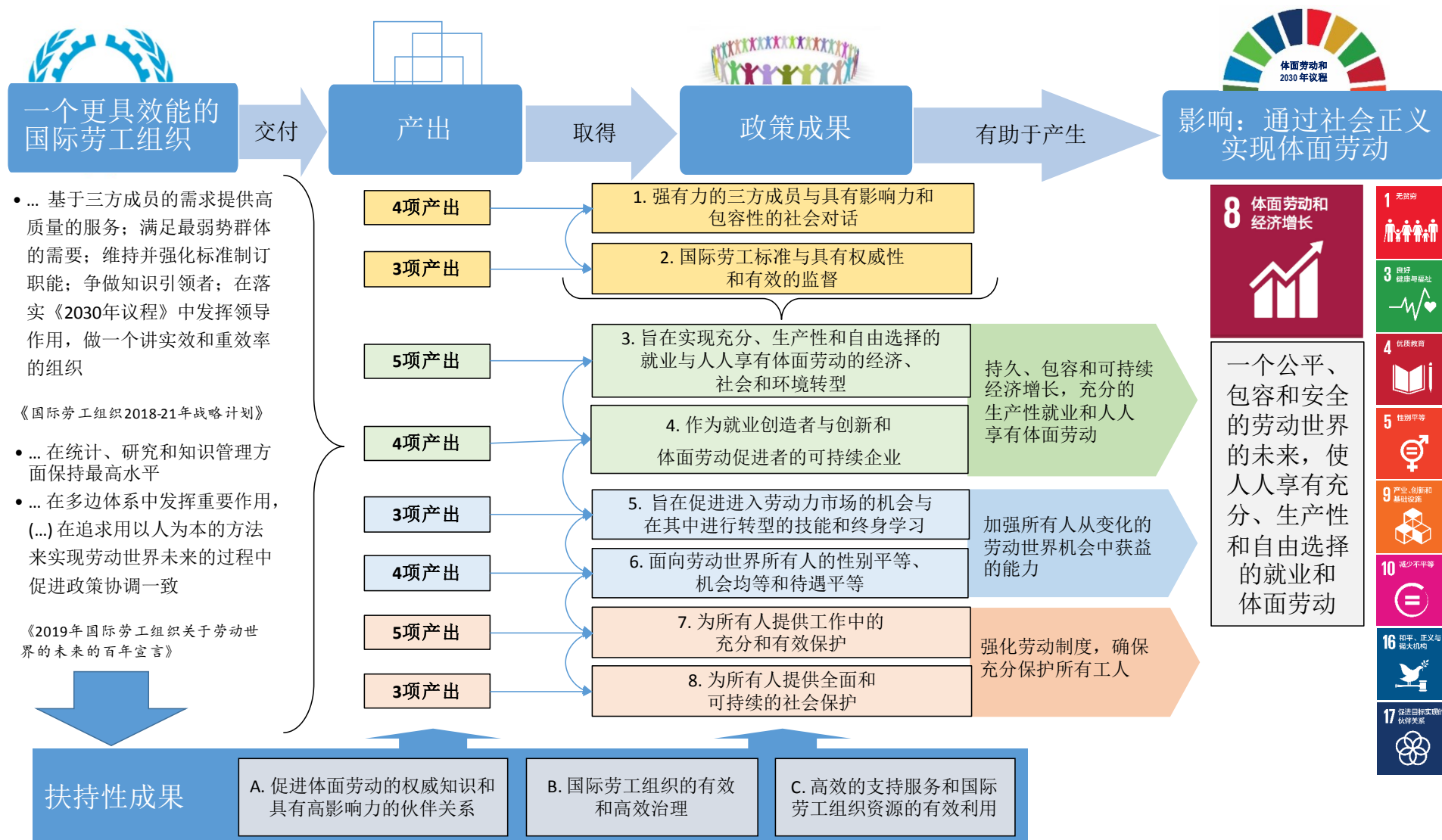
- 成果 1 和 2 为国际劳工组织的所有行动奠定了基础，对于在所有其他成果方面取得进展至关重要；
- 成果 3 和 4 涉及到通往持久、包容性和可持续的增长，实现人人享有充分的生产性就业和体面劳动之道路的必要条件；
- 成果 5 和 6 涉及个人从不断变化的劳动世界中获益的必要行动；
- 成果 7 和 8 侧重于其中包括通过全面和可持续的全民社会保护等以确保充分的劳动保护所需的变革。

25. 这些成果相辅相成，且每项成果都与其他行为方，包括来自多边体系的行为方建立伙伴关系为前提条件，以期扩大国际劳工组织行动的规模与影响，并酌情利用其他行为方的举措。

26. 将每项政策成果下的产出纳入结果框架提高了两年期计划的工作重点以及国际劳工组织具有直接影响并负责实施的变革的清晰度。

27. 图 1 概述了 2020-21 两年期结果框架不同要素之间的关系。

图 1. 2020-21 两年期拟议结果框架要素概览



业已改进的衡量系统

28. 为本计划开发的业已改进的衡量系统采用了更为明确的产出(包括产出、成果和影响层面的指标), 以及实现了与可持续发展目标的更好融合。这些指标将能够衡量国际劳工组织愿为之作出贡献的整个成果链(从各项产出到其体面劳动议程的四大战略目标)的进展情况。
29. 每项产出配有各项指标, 以衡量其交付情况, 并附有相应的基准、目标和检验方法。在这一层级, 这些指标衡量国际劳工组织三方成员在国家层面完善政策、规范和体制框架的能力方面所取得的直接结果。
30. 在成果和战略目标层面, 结果框架采用了可持续发展目标指标, 特别是国际劳工组织作为其监管机构或相关机构的指标, 或者与劳动世界相关的其他既定指标。在这些层面纳入可持续发展目标指标, 明确了国际劳工组织在落实《2030 年议程》中的贡献。它还根据联合国大会 2016 年 12 月 21 日第 71/243 号决议确认了国际劳工组织规划过程与联合国其他实体的一致性。该决议呼吁联合国所有实体将可持续发展目标纳入其主要战略规划文件。
31. 附录一载有关于 2020-21 两年期结果框架不同要素的详细信息, 附录二概述了《国际劳工组织 2020-21 两年期工作计划》与可持续发展目标的具体目标和指标之间的关系。

资源分配

32. 国际劳工大会第 108 届会议(2019 年)通过了第 77 个财政期 790,640,000 美元的预算。表 2 列出了按拨款项目划分的 2020-21 两年期战略预算。

表 2. 按拨款项目划分的战略预算

	2018-19 两年期 战略预算 ¹	2020-21 两年期 战略预算	2020-21 两年期 战略预算	2020-21 两年期 战略预算
	(按美元计)	(按 2018-19 两年 期定价美元计)	(重计费用 (美元))	(重计费用和 重估(美元))
第一编：普通预算				
A. 政策制定机构	50 735 649	50 735 649	51 558 242	50 276 621
B. 政策成果	627 872 964	628 073 901	635 931 680	626 217 247
C. 管理服务	62 171 040	62 270 103	63 024 343	61 642 333
D. 其他预算拨款	45 457 712	45 157 712	43 203 398	42 409 698
工作人员更替调整数	-6 420 379	-6 420 379	-6 446 399	-6 307 494
第一编 总计	779 816 986	779 816 986	787 271 264	774 238 406

	2018-19 两年期 战略预算 ¹	2020-21 两年期 战略预算	2020-21 两年期 战略预算	2020-21 两年期 战略预算
	(按美元计)	(按 2018-19 两年 期定价美元计)	(重计费用 (美元))	(重计费用和 重估(美元))
第二编：意外支出				
意外支出	875 000	875 000	875 000	875 000
第三编：周转基金				
周转基金	-	-	-	-
总计（第一编至第三编）	780 691 986	780 691 986	788 146 264	775 113 406
第四编：机构投资和特别项目				
机构投资和特别项目	3 428 014	15 713 000	15 957 445	15 526 594
总计（第一编至第四编）	784 120 000	796 404 986	804 103 709	790 640 000

¹政策制定机构拟议战略预算中包括来自官方会议、文件和关系司以及内部服务和行政管理司的资源，它们为治理活动直接提供支持。为便于与 2020-21 两年期的数字相比较，对 2018-19 两年期预算进行了修订，以体现一个经修订的分摊方法。

33. 大会通过了第一、第二、第三和第四编的战略资源拨款。表 2 所述的第一编中决策机构、政策成果、管理服务项目与其他预算拨款项目之间的分配情况在 2019 年 3 月理事会第 335 届会议上进行了审议，并得到了大会的核准。本节补充了理事会文件 GB.335/PFA/1 和 GB.335/PFA/1/1 中提供的信息，并侧重于政策成果的战略框架。

34. 八项政策成果的资源分配基于以下考虑：

- 2019 年 6 月通过的政策成果预算；
- 关于在计划预算中体现《百年宣言》的优先事项并分配适当资源的大会决定；
- 更有针对性、更加统一和更加综合的政策成果；
- 更强的技术能力和创新的工作方法；
- 估计增加 2,000 万美元的预算外资源。

35. 经常预算资源更加倾斜于相互关联的八大政策成果，在这些成果之间更加均衡地配置资源，目的在于扩大影响力和协同效应。为了回应《百年宣言》的呼声，已将更多的资源投向技能获取、终身学习和社会性别平等领域。政策成果 5(技能)的经常预算资源达到 4,170 万美元，比 2018-19 两年期指标 1.3(技能)下的估计数增加了 1,330 万美元。与本两年期分配的资源相比，政策成果 6(社会性别平等和非歧视)的资源增加了 200 万美元。

36. 战略框架(表 3)列出了对八项政策成果中每一项的资源划拨情况，从而反映了所有现行政策职能部门、区域工作人员和非工作人员资源的分配情况。因此，这种基于成

果或战略性的分配不仅包括对某一特定成果负有主要技术责任的职能部门的投入，还包括劳工局其他单位的投入。

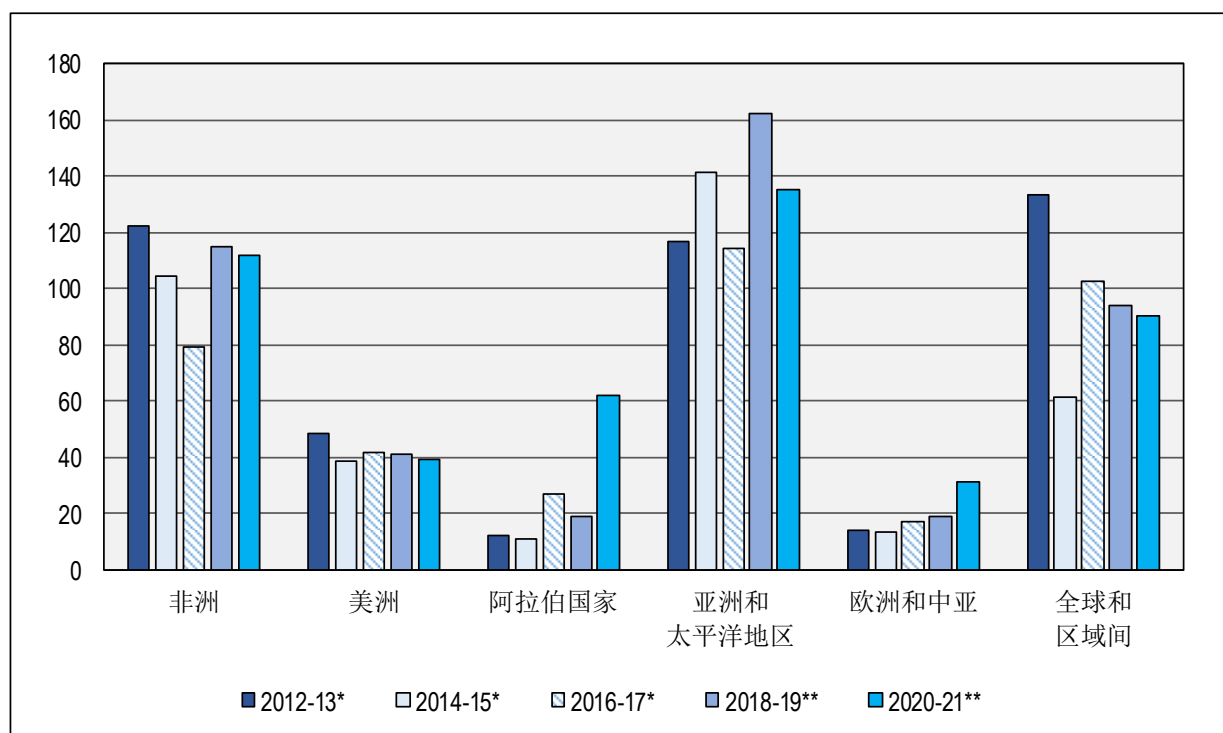
表 3. 战略框架：2020-21 两年期资源总额(百万美元)

成果	2020-21 两年期 经常预算	2020-21 两年期 估计的预算外支出	2020-21 两年期 估计的经常预算 补充账户支出
成果 1. 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话	101.8	11.0	
成果 2. 国际劳工标准与具有权威性和有效的监督	56.7	11.0	
成果 3. 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型	69.5	127.0	
成果 4. 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业	48.8	56.0	
成果 5. 旨在促进进入劳动力市场的机会与在其中进行转型的技能和终身学习	41.7	45.0	
成果 6. 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等	40.7	35.0	
成果 7. 为所有人提供工作中的充分和有效保护	94.7	147.0	
成果 8. 为所有人提供全面和可持续的社会保护	42.7	38.0	
政策成果小计	496.6	470.0	30.0
支持服务	131.5		
总计	628.1	470.0	30.0
2018-19 两年期资源总额¹			
政策成果小计	495.7	450.0	36.4
支持服务	132.2		
总计	627.9	450.0	36.4

¹ 政策制定机构拟议战略预算中包括来自官方会议、文件和关系司以及内部服务和行政管理司的资源，它们为治理活动直接提供支持。为便于与 2020-21 两年期的数字相比较，对 2018-19 两年期预算进行了修订，以体现一个经修订的分摊方法。

37. 政策成果的交付取决于核定经常预算水平的可用性以及发展伙伴的预算外捐款。表 3 包括两年期内可供政策成果使用的估计资源(经常性和预算外资源)总额。它规定预算外资源支出估计为 4.7 亿美元，经常预算补充账户支出估计为 3,000 万美元。图 2 提供了按区域分列的预算外支出估计数。这些估计数是基于前一年的支出以及发展伙伴确认和估计的未来捐款的综合数字。国际劳工组织将通过创新伙伴关系、与联合国系统内各机构合作、更多地利用南南合作和三方合作模式、公私伙伴关系和国内供资等，继续努力深化、扩大和丰富其伙伴合作和资源调动。这将在国际劳工组织未来的 2020-25 年发展合作战略中予以详细阐述。

图 2. 按区域划分的实际和估计的预算外支出 – 上一个两年期和 2020-21 两年期(百万美元)



* 实际支出。 ** 估计支出。

38. 经常预算补充账户的资源将着重用于资助那些旨在利用八项成果中其他资源的战略性催化工作，并继续聚焦于关注低收入和中低收入国家以及处于脆弱状态的国家。

政策成果

39. 本节详细阐述了八项政策成果。对各成果而言，考虑到了以下因素：当前需应对的挑战；需作何改变；风险和减轻风险的措施；及将作为国际劳工组织2020-21两年期工作重点的产出。包括指标、检验方法、目标和基线在内的完整结果框架见附录一。
40. 在阐述政策成果之后，综述了区域背景，描述了国际劳工组织关于研究和统计的总体战略以及将与国际劳工组织都灵国际培训中心(都灵中心)在能力开发方面合作开展的工作。

成果 1： 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话

41. 各种形式的三方机制和社会对话进程将政府及雇主组织和工人组织汇集在一起，成为可持续发展及经济、社会、环境和政策稳定的基石。三方机制和社会对话有助于体面劳动、和平与民主；能够实现政策协调一致；并能促进良好和富有成效的劳动关系。它们在所有区域和所有背景下都取得了成效，并被证明在各国经历诸如金融危机或社会动荡等破坏性局势时尤其有用。雇主组织和工人组织是帮助建设更具凝聚力的社会和生产性经济的积极力量，它们与政府共同努力应对挑战，以惠及所有妇女和男子。

当前需应对的挑战

42. 当前的全球趋势带来了一系列不能单靠政府来应对的挑战，为通过有效的三方机制和社会对话加强集体行动提供了前所未有的机会。亟需在各级打造政府及雇主组织和工人组织之间的新时代伙伴关系，以建设劳动世界的未来，确保其有效治理和行政管理并加强民主。鉴于劳动世界的变革，有必要创建将各机构和行动方相互联系起来的新方法、以包容性和参与性方式治理和监管劳动力市场的新机制，以及确保对工人的保护和企业的公平竞争环境的有效劳动监察制度。社会对话机制受到了压力，并在极力争取就如何应对复杂、多层面的问题达成共识。在许多国家，这些机制资源匮乏，效率低下。此外，当雇主组织和工人组织难以留住现有会员并吸纳新会员，特别是来自各类代表性不足的企业和工人的新会员时，社会伙伴的正当性以及三方机制和社会对话的可信度就会被削弱。接触和联络非正规经济中的企业和工人成为一项特别的挑战。

需作何改变

43. 发挥良好治理和有效社会对话的潜力需要有自由、独立、强有力和有代表性的雇主组织和工人组织；需要有富有成效和资源充足的劳动行政管理机构，这些机构应具

有解决问题和寻求妥协能力；还需要有强有力的社会对话机制。同样重要的是，政府和社会伙伴需要为社会对话创造有利环境，并展现秉持信任和相互尊重来参与该进程的政治意愿。

44. 政府要发挥的一个关键作用是通过订立法律和制度框架及其他规定来为社会对话提供必要支持，这些框架和规定使所有各方能够有效参与，保证所有工人和雇主享有作为扶持性权利的结社自由和有效承认集体谈判权利。政府应与雇主和工人组织协商，确保劳动法律能够保障工作中的权利，同时促进企业可持续性以及在就业和劳动领域的良好治理。它们还应在各级保持有效预防和解决争议的制度框架，这是保持良好劳动关系的关键。
45. 雇主组织和工人组织对于代表和协调经济中不同行动方的声音至关重要。为了展现领导力、相关性和对其会员的价值，它们需要基于需求、体现其机构优先事项并考虑到劳动世界发展的能力开发。劳动行政管理系统，包括劳动监察部门，还必须具备预测变化的能力，以便制定适当的政策和战略对策。需采取创新的治理方法和遵守劳动法的方法，还需具备有利于劳动制度有效运作的法律、财政和技术条件，以适应劳动世界的快速变革并应对其影响。需考虑的因素包括越来越多的跨境工作和基于技术的工作、与新技术相关的新职业危害的出现、企业和工作安排多样性的增长以及劳动行政管理部门，特别是劳动监察部门可利用的资源。

风险与减轻风险的措施

46. 缺乏对工作中基本原则和权利的尊重阻碍了三方机制充分发挥其潜力。不愿意创造一个使自主的雇主组织和工人组织得以自由运作而不必担心遭到报复的稳定政治和民间环境，以及在更广泛的范围内缺乏各方关于通过各级包容性社会对话进程达成商定解决方案的承诺(包括通过多边体系及在可持续发展目标背景下)，都加剧了这方面的风险。
47. 为减轻这些风险，国际劳工组织将支持其三方成员在国家、区域和全球性发展论坛以及多边体系中的参与和倡导作用，以展示三方机制、社会对话和国际劳工标准对制度建设、政策制订和实施以及改善劳动关系所增添的价值。强有力的三方成员和社会对话不仅是实现社会正义的一个重要先决条件，它们还是国际劳工组织总体计划和权责取得成功的基石。

国际劳工组织 2020-21 两年期工作重点

产出 1.1. 雇主和工商业会员组织的机构能力得到提高

48. 全球的企业都受到劳动世界变革的影响，它们关于在开放、公平、灵活和有竞争力的市场中运营的需求仍然是构建繁荣的一个常量。随着其现实情况不断多样化，企业期望雇主和工商业会员组织提供满足其不断变化的需求并适应营商环境、劳动力市场以及政策和监管环境方面变化的解决方案和对策。

49. 随着在联合及代表工商业利益方面的竞争加剧，雇主和工商业会员组织面临着挑战。另外，劳动世界的快速变革步伐要求雇主和工商业会员组织采取一个基于战略展望的长期愿景。为了仍然能代表工商业的声音，雇主和工商业会员组织需改进其代表性和治理结构，以做到更具多样化和包容性，它们还需要在服务方面做出创新，成为工商业与政策制订者和更广泛社会之间的一个有效渠道。作为有利于可持续企业的环境及私营部门成为经济增长、就业创造和体面劳动主要来源的有效倡导者，雇主和工商业会员组织对于运转良好和生产性的经济至关重要，并因此而对实现人人享有繁荣至关重要。

50. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为雇主和工商业会员组织提供支持：

- 将代表性扩展到不同形式和规模的企业、新的工商业模式、新地点以及新兴和成长型部门，与非正规经济行动方建立联盟，以便发挥基于多样性和包容性的工商业领导作用；
- 根据不断变化的工商业环境调整治理、业务流程和资源结构，并提高使用各种技术(社交媒体、工商业智能和高级数据分析)的能力，从而改进会员管理以及与会员及更广泛工商业界接触的策略；
- 发展和调整针对工商业面临的挑战和变革提供相关对策的服务，向会员和潜在会员提供支持；
- 强化分析和研究能力，以加强对不断变化的工商业现实情况的了解和预测，拟订以实证为基础的政策建议；
- 强化个人和机构能力，包括在工商业界内部发挥领导作用，以促进可持续的工商业实践、遵纪守法和社会对话。

51. 国际劳工组织将在全球层面：

- 制订会员多样化战略(包括通过采用数字化技术)，并扩大知识产品，提高妇女在决策中的参与，帮助雇主和工商业会员组织应对不断变化的劳动世界；
- 加强对雇主和工商业会员组织机构性优先事项、代表性以及运作环境的评估，与都灵中心合作改进雇主和工商业会员组织数据库管理工具，以提高招募率和保有率；
- 开发知识和工具，拟订能力开发计划，支持雇主和工商业会员组织将可持续发展目标框架纳入对会员的服务及其政策制定进程；
- 扩大和改进用于评估企业有利环境的方式和方法，在以实证为基础的政策制定方面为雇主和工商业会员组织提供支持；

- 在就影响企业和工作场所的问题收集数据和进行分析的基础上，开发供雇主和工商业会员组织使用的工具，以更好地了解不断变化的工商业现实情况，包括拟订一个支持生产率增长的旨在实现就业、工作岗位创造和体面劳动的综合政策框架。

产出 1.2. 工人组织的机构能力得到提高

52. 在工作和生产的组织方面的快速变化可能会损害将各个社会团结在一起的共同繁荣准则。现有政策和法律框架的范围和覆盖面往往不能确保劳工权利及对日益增长和多样化的劳动力的充分保护。因此，工人组织在建设公正、包容性和可持续的社会，同时促进和维护工人的结社自由和集体谈判权利方面发挥着至关重要的作用。将继续作出努力来加强它们的能力，使它们能够为制订并协调一致地执行经济、社会和环境政策作出贡献，这些政策将确保在工人的一生中对其加以保护。还需采取措施，支持工人组织开发和实施创新战略和服务，使其能够吸引、留住和代表所有男女工人，无论他们在劳动力市场上的脆弱性和雇佣关系如何。

53. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为工人组织提供支持：

- 有效促进在国家、区域和国际层面，包括在多边框架或机构中，制订并协调一致地执行经济、社会和环境政策；
- 拟订侧重相关领域的两方和三方社会对话建议，包括在不同级别的集体谈判协议；
- 考虑到劳动世界中的变革，向其会员提供新的或更完善的服务；
- 吸引新会员并纳入和代表更加多样化的劳动力队伍，同时认识到有必要通过创新战略来确保性别平等和向正规化有效转型。

54. 国际劳工组织将在全球层面：

- 开发一揽子创新战略、政策选择方案和宣传倡导材料，包括在相关政策领域的知识开发与传播战略和工具；
- 与都灵中心合作，就优先政策领域拟订课程体系，实施创新培训计划，重点是工会在确保国家和国际层面政策协调一致方面的作用和声音；
- 开发支持各级(包括跨境)社会对话和集体谈判的工具和战略；
- 发展有关新的代表形式和组织模式的知识并记录良好做法，包括有关使用数字技术来组织会员和向其提供服务。

产出 1.3. 劳动行政管理部门的机构能力得到提高

- 55.** 劳动行政管理部门通过支持社会对话、制定与劳动相关的政策及改善劳动监察体系，在保护工人和创造有利于可持续企业的条件方面发挥着关键作用。劳动行政管理体系还能够在促进对性别平等立法和政策的认识以及遵守这些立法和政策方面发挥重要作用。它们对于确保工作场所的预防和遵规守法文化至关重要。
- 56.** 创建面向劳动世界未来的战略性劳动力市场监管和遵守劳动法的方法，这需要经与雇主和工人组织协商，加大对劳动行政管理和监察部门能力的投资，在调整、创新和利用各种技术和机会方面向它们提供支持，以加强对所有工人的保护。
- 57.** 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：
- 根据 1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)及其 1995 年《议定书》、1969 年《(农业)劳动监察公约》(第 129 号)和 1978 年《劳动行政管理公约》(第 150 号)，评估、强化劳动行政管理和监察体系并使其现代化；
 - 改进劳动行政管理和劳动监察方面的法律、政策和制度框架，并使劳动监察部门采用现代化方式来利用技术，从而提高其工作流程的效率；
 - 加强劳动监察部门的能力，使其能够参与以实证为基础的遵规守法规划，并与社会伙伴和其他相关利益攸关方协作开发预防和处理违反劳动法行为的方法和技术，包括通过执法；
 - 加强劳动监察员和其他劳动行政管理人员应对劳动世界持续存在的挑战和新挑战的能力。
- 58.** 国际劳工组织将在全球层面：
- 开发有关良好治理和劳动行政管理实践的指导材料，应对劳动世界的新挑战；
 - 开展有关利用技术来实现遵守劳动法的研究，包括有关劳动监察部门使用人工智能和预测分析的比较实践、政府和私营部门采用的适用于劳动监察环境的技术选择以及实现持续守法的创新干预措施；
 - 根据国际劳工组织遵规守法战略干预模型扩大、调整并开发新的模块和工具，帮助劳动监察部门和其他劳动机构应对在遵规守法和执法方面的复杂挑战，并根据标准审议机制三方工作组的要求制订新的全球劳动监察技术指导方针；
 - 与都灵中心合作，审议、开发并以易获得的形式传播用于劳动行政管理人员初始培训和终身学习的指南和能力开发材料、培训课程和交付机制，包括适用于平台工作和多种形式工作安排、新经济活动、跨境执法、非正规经济以及与社会心理风险和新技术相关的职业危害的方法和技术；

- 促进和支持有关劳动行政管理和劳动监察的全球和区域网络，包括通过全球和区域论坛以及通过促进专家之间定期交流信息和实践。

产出 1.4. 社会对话及劳动关系法律、进程和制度得到强化

59. 国际劳工组织共计 85% 的成员国建有国家社会对话机制，另外还具有侧重于特定问题的特设社会对话机制。但是，这些机制往往并没有运行，其运行所需的适当模式和先决条件也并非总能到位。亟需重振和改善劳动关系法律和制度框架的包容性，提高社会对话的效力和效率。

60. 视国家实践和情况，社会对话有多种形式和层次，并不存在一刀切的方法。两方社会对话，包括集体谈判，仍然是劳动力市场治理的重要手段。集体谈判能够减少性别和工资不平等，促进企业可持续性，提供包容性的劳动保护。公平和有效的争议预防和处理能够确保实现权利以及诉诸司法，改善劳动关系和集体协议。工作场所合作能够促进调整工作流程来适应新技术，改善生产率及职业安全与卫生，并有助于通过尊重集体谈判及其成果且不损害工会作用的方式来确保安全和生产性的工作场所。

61. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 改进管理社会对话、劳动关系和争议处理的法律、监管和制度框架；
- 完善有利于有效和包容性社会对话的机制，加强各种形式社会对话的能力和影响(包括在跨境层面)，加强申诉机制、争议处理和预防制度；
- 在区域经济共同体层面制定社会伙伴倡议；
- 通过提供涵盖劳动力市场包容性、性别平等、工资制定以及其他主题的知识材料和培训计划来改善集体谈判进程和成果；
- 促进有效的工作场所合作，此类合作将促进信息共享和协商，增强三方成员管理转型、适应新技术和应对劳动世界的未来其他挑战的能力。

62. 国际劳工组织将在全球层面：

- 开发知识产品，包括一份关于社会对话和三方机制战略目标的旗舰报告，该报告将涵盖集体谈判对不平等、工资和工作条件的作用和影响；数据库；其他资源材料，这些材料将支持关于优先事项的国家层面干预措施和跨境层面行动，包括在可持续发展目标和劳动世界未来管理方面；以及开展研究，评估和促进有关劳动世界未来管理的创新性、对话驱动型方法；

- 与都灵中心合作，向三方成员提供有关社会对话和劳动关系的能力发展计划，以及开展区域和全球论坛，在所有相关层面，包括联合国系统内部，相互学习和交流经验；
- 执行由部门咨询机构建议、理事会于 2019 年 3 月核可的本两年期三方部门会议计划，⁶就此前部门会议的结论和建议采取后续行动并为将来的部门会议开展准备工作。

成果 2： 国际劳工标准与具有权威性和有效的监督

63. 通过政府、雇主代表和工人代表的协调行动来制订及促进、批准、实施和监督国际劳工标准是本组织为实现社会正义而履行的最重要职能。它在许多国家带来了历史性的经济和社会进步，产生了更加人道的劳动条件。规范当今劳动世界的法律和惯例是由过去一个世纪以来的国际劳动法缔造的。
64. 《百年宣言》重申了本组织规范方面职能的重要性和相关性。另外，通过一个以权利为基础的方法，标准及其有效监督为政府、雇主和工人成为国家经济和社会发展的推动者奠定了基础，不断实现和平并带来繁荣红利。

当前需应对的挑战

65. 《百年宣言》要求本组织具备并促进一个明确、强有力并切合当前情况的国际劳工标准体系，进一步提高透明度。这意味着国际劳工组织必须继续采取一个战略性方法来制订和审议标准，使其标准体系能够回应劳动世界各种不断变化的模式，从而保护工人，同时考虑到可持续企业的需求。这还意味着标准必须接受具有权威性和有效的监督。而且，必须根据全球化世界的挑战、建立在法治和民主基础上的多边体系的需求以及《2030 年议程》有关消除贫困、减少不平等和实现不让任何人掉队的承诺的雄心壮志来相应扩大标准的覆盖范围。

需作何改变

66. 需在全球层面采取一个前瞻性劳工标准政策。这样的一个政策必须包含：制订或修订标准，以防止或弥补因不断变化的工作模式而产生的监管差距；通过批准和实施标准，在国家层面体现标准的权威性；通过权威的监督体系提高透明度，使国际义务得到切实履行；并支持按照章程义务，采取提高标准影响力的方式及时提交报告。

⁶ 理事会文件 GB.335/POL/PV(Rev.)，第 118 段。2020-21 两年期全球部门会议清单见理事会文件 GB.335/POL/3 附件二。

这将意味着继续开展在标准倡议框架下设立的标准审议机制的工作，并确保有效落实理事会的相关建议。

67. 已批准的国际劳工标准只有在得到妥当实施的情况下才能产生一个良性发展循环，将人及其所做的工作置于经济和社会政策及工商业实践的中心。更高的劳工标准能够推动更高的生产率水平，提高生活水准，带来更高的投资水平，这反过来又能使劳工标准得到进一步提高。需要通过具有权威性和有效的国际监督体系来进一步提高透明度，这不仅是为了确保成员国在实现这一良性循环的过程中遵守其自愿承担的义务，也是为了在成员国对这些义务的含义的共同理解基础上建立一个“公平的竞争环境”。在成员国与国际劳工组织监督机构之间的对话过程中不断加深这一共同理解，这是本组织有望促进的另一个良性循环。

风险与减轻风险的措施

68. 一个对多边主义和国际法越来越持怀疑态度的政治气候可能会有损于提高国际劳工标准影响的努力。在国家可持续发展战略和联合国可持续发展合作框架(合作框架)中坚定地纳入这些标准，这将会充分释放其潜力，使之为 2030 年议程做出贡献，大大有助于应对这一挑战。
69. 以低生产率增长为特征的经济态势可能会压缩提高劳工标准的空间，因此需拟订备选方案，确保标准成为持续和包容性经济增长的有效驱动力。虽然贸易一体化的放缓可能会损害贸易在推动发展方面的作用，但也可能为与标准相关的工作带来机遇，因为对公平竞争环境的期望还在不断提高，且三方成员正在要求本组织为应对贸易自由化安排的影响提供帮助。

国际劳工组织 2020-21 两年期工作重点

产出 2.1. 成员国在批准国际劳工标准方面的能力得到提高

70. 国际劳工组织所有成员国对基本标准和治理标准的批准和实施一直是本组织的优先事项。在三方基础上定期审议批准国际劳工组织的其他标准是另一个关键目标。事实上，2008 年通过的《国际劳工组织争取公平全球化的社会正义宣言》强调了治理公约的重要性和普遍性，并要求“逐步提高对体面劳动议程每个战略目标的覆盖面”。
71. 将在有关劳工标准的前瞻性政策和落实标准审议机制三方工作组建议的后续行动的背景下开展这些工作，包括改进未来标准的设计，以及采取战略性方法制订国际劳工大会议程，确保迅速回应标准制订需求。
72. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 在批准之前评估国家法律和实践；

- 在批准之前进行三方协商，开发社会伙伴有效参与同标准有关的协商的能力；
- 支持政府的整体协调，提高为批准和实施标准做好准备的能力；
- 拟订和审定有关国际劳工标准的国家政策文件，重点关注它们对于国家优先事项和《2030年议程》的重要性；
- 促进正在实施已批标准的国家与正准备批准标准的国家之间交流经验。

73. 国际劳工组织将在全球层面：

- 设立一个服务台，以加强三方成员在标准审议机制及其国家层面后续行动中的参与；
- 根据三方成员的需求不断改进与标准相关的知识共享工具，确保能获得实用、方便使用者的信息；
- 根据理事会和国际劳工大会的决定，通过加强与国际机构的伙伴关系来实现普遍批准基本公约和治理公约，并通过将批准特定技术公约和部门公约作为目标，在百年批准活动的基础上继续推进相关工作。

产出 2.2. 成员国实施国际劳工标准的能力得到提高

- 74.** 确保成员国在国家法律和实践中(包括根据监督机构的评论)遵守已批准的标准仍然是本组织的一个首要目标。国际劳工组织将通过提高其三方成员和相关国家机构的能力来协助成员国实现这一目标。将根据理事会在标准倡议背景下做出的决定，继续开展强化国际劳工组织监督机制的工作，包括改进工作方法，以便加强三方机制、协调一致性、透明度和有效性。
- 75.** 通过以控诉为基础的程序进行的监督在以下情况下是最为有效的：此种监督侧重处理被指称不遵守标准的重大案例，而范围较为有限的与劳动相关的争议则在国家层面予以处理。
- 76.** 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：
- 针对国际劳工组织监督机构有关实施国际劳工标准的建议采取行动；
 - 在比较劳动法专门知识、国际劳工标准和注重性别平等的起草方式的基础上审议法规草案，特别是劳动法、海事劳工法规和双边劳工协定；
 - 在对劳动争议处理制度效能的适当诊断的基础上，通过加强争议预防和处理机制，使所有工人能够更好地获得有效法律补救，并促进根据国际劳工标准执行国家劳动法；

- 根据理事会在标准倡议下的决定作出相关安排，使选择性的自愿调解或其他措施成为《章程》第 24 条申诉程序运行的一部分。

77. 国际劳工组织将在全球层面：

- 促进监督机构的工作及其关于工作方法的讨论，以进一步加强三方机制、协调一致性、透明度和有效性；
- 根据三方成员对便捷地获得透明信息的需求，与都灵中心协作，改编在线的监督体系惯例指南；
- 根据经第 20 届国际劳工统计学家大会批准、理事会 2019 年 3 月核可的方法，编写由国际劳工组织负责的有关劳工权利的可持续发展目标指标 8.8.2 年度报告；
- 通过与都灵中心合作举办的国际劳工标准学院和其他全球和区域课程，继续开发司法人员、劳动争议处理机构和法律专业人员的能力。

**产出 2.3. 国际劳工组织三方成员参与前瞻性
国际劳工标准政策的能力得到提高**

78. 权威的国际劳工标准体系能够应对劳动世界不断变化的模式，在规范周期的每个阶段都依赖三方充分参与，它将在确保没有一个人掉队方面向多边体系提供有效指导。因此，建设三方成员有效参与该周期所有阶段的能力这是非常重要的。简化和精简报告义务将使三方成员能够更好地使用监督体系。

79. 本组织在为提高政策一致性而加强其在多边体系内的参与和合作的同时，它还必须建设其三方成员、职员及其多边体系对应方的能力，以便在实现可持续发展目标的国家战略背景下实施标准。

80. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 通过能力开发以及通过根据理事会在标准倡议下作出的决定(特别是有关加强信息技术和可能转换到以基线为基础的报告的决定的决定)来精简有关已批准文书的报告，遵守其关于劳工标准的报告义务；
- 通过有效的三方磋商，加强三方在劳工标准方面的参与和主导权；
- 有效地发挥国际劳工组织监督体系与联合国普遍定期审议及以条约为基础的人权监测机制之间的协同作用；
- 建立一个三方性方法，推动将批准和实施国际劳工标准纳入国家发展战略、体面劳动国别计划、合作框架及发展合作项目的主流。

81. 国际劳工组织将在全球层面：

- 建立一个旨在简化报告义务的精简报告系统，包含一个基线报告试点测试(包括在职业安全与卫生方面)；在经修订的报告周期内提高主题协调一致性；采用综合评论，使其更加方便使用者，并提供更协调一致和整体性的分析；拟订一个新的综合报告表格，用于简化报告；
- 与都灵中心合作，进一步拟订三方成员能力发展倡议，重点是报告义务和将标准纳入合作框架的主流；
- 开发工具，使国际劳工组织工作人员能够就与劳工标准相关的活动同开发银行和多边体系中的其他组织进行有效接触。

成果 3： 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型

82. 近年来，随着全球经济的复苏，在就业方面总体上有所改善。在许多国家，妇女在劳动力市场中的参与有所增长，总体教育水平得到了提高。但是，在就业数量和质量方面的进展缓慢，未来前景仍然乏力、不稳定。

当前需应对的挑战

83. 全球有 7.3 亿男女就业者仍处于贫困中，有 1.72 亿人失业。非正规就业仍大量存在，特别是在那些绝大多数处于极端贫困的人口从事工作的农村地区。青年工人的处境仍然非常脆弱，而年纪较大的工人所占比例一直在上升，特别是在发达国家和中等收入国家，这给社会保护制度和劳动力市场进一步带来了压力。这些挑战持续存在，在很大程度上是因为经济增长往往没有转化为体面就业岗位。不平等日益加剧，部分原因是劳动力市场分割。同时，劳动世界变革驱动因素所带来的挑战要求采取有效政策，这些政策能够支持向绿色经济公平转型，利用技术和人口趋势所带来的机会。近期的政策经验的确表明，只有在经济、社会和环境领域具备有效的支持政策，才能显著和持久地改善劳动力市场绩效。

需作何改变

84. 在此背景下，非常有必要制定和实施国家、区域和全球层面的综合应对政策，着重关注协调一致的宏观经济、贸易、部门、产业和劳动力市场政策，这些政策将具有持久性、包容性和可持续的经济增长、充分和生产性的就业以及人人享有体面劳动作为核心目标。这要求采取新一代的国家就业政策，它们是综合就业政策框架，以《百年宣言》为指导，参考国际劳工标准，特别是 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)及《建议书》(第 122 号)和 1984 年《就业政策(补充条款)建议书》(第 169 号)。这一重振的国家就业政策方法将使各国能够加快采用新技术，提高生产能力，提升劳动力需求，并因此促进向劳动世界的未来转型，这样的劳动世界未来将有助于经济、

社会和环境层面的可持续发展，为所有妇女和男子，特别是青年人创造更多更好的就业岗位。从非正规经济向正规经济转型也是这一变革进程的一个重要部分。

85. 在这样一个政策框架下，基于各国的具体情况，需要在战略性领域和部门采取有针对性的干预措施来应对劳动世界变革的驱动因素，这些领域和部门包括农村、绿色、数字和照护经济。为支持更广泛的政策目标，还需要实施有针对性的计划来改善劳动力市场的运行，包括通过对就业服务的更多投资，从而促进工人和企业的公平转型。

风险与减轻风险的措施

86. 鉴于综合就业框架的范围以及所涉行动方的数量，在设计和实施这些政策时若缺乏协调一致性将对实现可持续的积极变化造成影响。因此，该政策的前提则是与联合国系统及国际金融机构之间强有力、以伙伴关系为基础的协作方法。联合国改革将为协调一致的政策对话和技术援助提供一个重振的平台，特别是利用国际劳工组织的比较优势，支持有关体面劳动和包容性增长的可持续发展目标 8。国际劳工组织将继续促进多利益攸关方伙伴关系，例如全球青年体面劳动倡议，以此作为实现可持续、变革性结果的一个途径。
87. 在不具备有效的社会对话及运行良好的协调机制的情况下，或者如果负责制订和实施政策的相关国家机构不愿意或不能够倡导跨部门的方法，则可能无法实现必要的变革。为减轻这些风险，国际劳工组织将使用多样化的倡导和宣传工具，普及并确保对其可交付成果的理解。将通过劳工局强化的危机应对能力来处理外部风险，包括经济冲击、突发冲突、灾难或者社会动荡。

国际劳工组织 2020-21 两年期工作重点

产出 3.1. 成员国在制订和落实对性别层面予以回应的新一代国家就业政策(包括面向青年人的政策)方面的能力得到提高

88. 国际劳工组织有关充分、生产性和自由选择的就业以及人人享有体面劳动的方法的前提是有效社会对话和政府的整体参与，其目的是实现更高包容性、提高生产率、向正规性转型以及减少收入不平等和贫困。在劳动力市场快速变化之际，对性别层面予以回应的有利于就业的政策应利用新技术和多样化工作安排带来的好处，减少与其相关的风险，并应对人口转变和气候变化。这些政策需要与社会保护政策保持协调一致，才能行之有效。
89. 国际劳工组织将基于从以下方面中吸取的经验教训：国家就业政策、2012-2019 年有关青年就业行动呼吁的行动计划、国际劳工大会第 105 届会议(2016 年)关于通过体面劳动推进社会正义的决议所呼吁的自愿国家同行评估机制的成果，着重促进能够创造更多、更好的就业机会的协调一致的政策框架。这方面的工作将以第 122 号公约

的综合方法为基础，并辅以强有力的执行措施，包括监测和评估。这些政策的一个核心特征是性别平等，确保男女平等地受益于经济结构转变以及各部门的技术升级。青年人仍将是一个关键目标群体，因为他们的就业挑战仍然是一个令人严重关切的问题，而劳动力老龄化要求同样高度关注较为年长的工人。在实施这一方法中获得的经验将为国际劳工大会第 110 届会议(2021 年)关于就业的第三次周期性讨论提供参考。

90. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 设计、采纳、实施和监测三方主导、对性别层面予以回应、基于结果的新一代国家就业政策，重点关注各国特定的劳动世界未来挑战，包括通过与都灵中心合作举办讲习班和有针对性的课程；
- 在实现体面劳动议程四个层面的新一代国家就业政策框架下，加强国家实施 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)的能力；
- 推动和促进关于各部委、相关国家机构、中央银行以及国际和区域组织之间政策协调一致的知识开发和国家层面研究，评估发展中国家的宏观经济、贸易、部门和产业政策；
- 拟订、实施和监测青年就业战略，着重关注特定的劳动世界未来挑战，编写有关青年就业战略的可持续发展目标指标 8.b.1 的年度报告。

91. 国际劳工组织将在全球层面：

- 更新关于国家就业政策和青年就业战略的工具、指导方针和培训课程，并开发诊断手段和方法，衡量宏观经济、部门、产业、贸易和基础设施投资政策和计划对就业质量和数量的影响，包括在国内和全球供应链中这样做；
- 开展新的研究，分析：发展中世界的未来就业前景和结构转型；收入分配、增长与就业之间的动态联系；贸易政策、体面劳动与生产率；劳动世界中与工作数字化转型(包括平台工作)相关的挑战和机遇；
- 在全球倡导充分、生产性和自由选择的就业与体面劳动，包括在主要国际论坛上以及通过多利益攸关方伙伴关系，如全球青年体面劳动倡议，并扩大与区域和国际组织在促进有利于就业的政策，包括促进第 122 号公约方面的伙伴关系。

产出 3.2. 成员国在制订和实施在农村经济中创造体面劳动的政策和战略方面的能力得到提高

92. 世界上约 80%的劳动贫困人口生活在农村地区，其常见特点是高度非正规性、体面劳动赤字及易受气候变化影响。青年，尤其是妇女面临着严峻挑战。在许多低收入国家，劳动世界的未来主要取决于包容性结构转型以及在农村地区创造体面就业。

关键是要建设三方成员的能力，以确保各类政策和战略将促进体面劳动作为优先事项，在农村地区推动向正规化转型。此外，为提高农业和农村经济的生产能力和吸引力，非常重要是在关键部门(特别是农业食品部门和农村基础设施部门)制订有针对性的干预措施，同时利用信息和通信技术的潜力，并增强妇女权能。

93. 设计得当的就业创造计划，加上基于社区的方法以及国家就业与社会保护政策中所包含的地方干预措施，能够帮助释放农村地区的潜力。公共就业计划还能够支持一系列公共服务，与私营部门的就业创造相辅相成，并作为更广泛的就业和社会保护政策的一部分，提供一个解决失业和不充分就业问题的政策工具。此类计划能够在农村地区提供生计，同时阻遏被迫从农村向城市迁移。改善社会对话制度框架及加强农村工人和雇主的能力也将是促进他们的集体声音、实现体面劳动成果的关键。将进一步加强与联合国粮食及农业组织、国际农业发展基金、理事会环境规划署、联合国项目事务厅在政策和计划制订方面的伙伴关系。

94. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 加强他们的能力，通过社会对话及与相关部委合作，制订和实施优先考虑农村地区就业和体面劳动、在环境上可持续并促进妇女权能的政策、战略和就业创造计划；
- 在农村经济部门，特别是在农业食品部门，包括种植园和农村基础设施部门在内，制订和实施有针对性的就业密集型投资计划，以促进农村地区的优质就业、社会保护和结构转型；
- 制订创新计划并将其扩展到具有在农村地区大规模创造就业和实现体面劳动潜力的新部门和服务；
- 加强公共和私营部门执行、监测和评估农村地区就业计划的能力，并建设国家统计局收集和分析按农村或城市地区分列的劳动统计数据的能力。

95. 国际劳工组织将在全球层面：

- 开展有关创造体面就业、农村发展和战略性农村部门(例如水产养殖)结构转型(包括新技术的作用)之间的联系的政策导向性研究，并记录公共就业创造方面的良好做法；
- 实施面向相关利益攸关方的全球和区域能力建设计划、指导方针和工具，提高其评估公共投资对就业的影响的能力；
- 在全球、区域和次区域层面，就批准和有效实施与农村经济直接相关的国际劳工组织公约开展提高认识活动并提供技术咨询，包括 1975 年《农村工人组织公约》(第 141 号)、2001 年《农业中的安全与卫生公约》(第 184 号)、1969 年《(农业)劳动监察公约》(第 129 号)、1958 年《种植园公约》(第 110 号)、1951 年

《(农业)确定最低工资机制公约》(第 99 号)以及 1968 年《租佃农户和分成农户建议书》(第 132 号)。

产出 3.3. 成员国在制订和实施向环境上可持续的经济和社会转型的政策方面的能力得到提高

96. 环境和气候变化、资源稀缺以及废物和化学品管理给体面劳动和生产率增长带来了新的挑战和机遇，在贫困和不平等方面造成了后果，并对劳动世界的未来产生了重大影响。最近的分析表明，通过采用可持续实践、清洁技术和绿色就业，可以在各经济部门和行业为男女创造数百万个新就业岗位。然而，随着碳密集型和资源密集型产业的缩减，其他一些工作岗位将会消失。这种生态转型要求在国家综合就业政策框架内采取战略性政策干预措施，促进人人享有公平和包容性转型，同时考虑到环境方面的因素，并以包容性社会对话为基础。此类行动需借鉴有力的经验证据和良好的政策实践。创造体面劳动和绿色就业反过来又将强化对加快向绿色经济转型的公众支持。

97. 国际劳工组织在通过关于气候变化的《巴黎协定》的进程中发挥了关键作用，确保体面劳动层面得到了充分处理。国际劳工组织将继续积极支持各国参与协定的实施工作，以建设工人和经济单位的复原力，并确保可持续的劳动世界未来。国际劳工组织将加强与联合国环境规划署、联合国气候变化框架公约秘书处及其他组织的战略伙伴关系，以及在《生物多样性公约》和《防治荒漠化公约》框架内的战略伙伴关系。它还将继续积极参与绿色经济行动伙伴关系。

98. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 对气候变化、环境退化以及复原力的就业、社会和经济影响进行评估和诊断，包括从性别角度进行分析；
- 在国家、部门或地方层面制订和执行有关向环境上可持续的经济和社会公平转型的协调一致的政策和计划；
- 加强社会对话以及公平转型政策协调一致性机制。

99. 国际劳工组织将在全球层面：

- 在联合国气候变化和其他相关多边和区域性环境进程中促进与体面劳动和公平转型相关的目标，并加强伙伴关系，包括在资源调动方面的伙伴关系；
- 与都灵中心合作，为国际劳工组织三方成员制订有关环境政策的全球和区域性能力建设计划，包括通过同行评估和相互学习机制，以及有关可持续发展目标相关指标监测的全球和区域性能力建设计划；

- 开发有关绿色就业和公平转型政策和实践(包括南南合作和三方合作), 以及衡量机制的全球知识。

产出 3.4. 国际劳工组织三方成员在通过体面劳动促进和平、稳定、有复原力的社会方面的能力得到加强

100. 超过 20 亿人仍然生活在脆弱和受冲突影响的境况中, 全世界有 7,000 万人因暴力、战争或迫害而流离失所。贫困通常与缺乏体面就业相关联, 越来越集中在脆弱的环境中, 这种环境中的贫困预计在未来几年将会加剧。失业和体面劳动赤字本身可能成为弱势和脆弱状况的触发因素。研究表明, 就业计划能够有助于社会凝聚力与和平建设, 前提是它们旨在充分解决引起冲突的三方面问题: 不同社会群体之间缺乏联系和互动, 缺少就业机会, 以及对不平等和社会不公的不满。

101. 2017 年《关于面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)将为总体地方经济和就业政策中针对受危机影响社区的特定行动提供一个框架。国际劳工组织将继续与多边体系中, 特别是联合国内部的伙伴接触, 以强化将体面劳动纳入人道主义-发展-和平关系。

102. 在国家层面, 国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持:

- 在第 205 号建议书的指导下, 将就业和体面劳动纳入国家冲突预防政策及减少灾害风险与复原战略;
- 支持在脆弱环境中对性别层面予以回应、以实证为基础的就业计划的设计、筹资、实施和监测, 包括通过面向和平与复原力的就业旗舰计划;
- 加强其知识和能力, 促进体面劳动和社会对话, 以此作为面向可持续和平建设与灾难复原力的需求评估和战略的重要组成部分。

103. 国际劳工组织将在全球层面:

- 在灾难与冲突背景下, 在联合国及国际金融机构的联合倡议中促进就业与体面劳动;
- 加强有关体面劳动对和平与复原力的贡献的知识基础和分析实证, 以便为国际劳工组织对三方成员的政策咨询和服务提供参考, 并支持与相关利益攸关方的伙伴关系。

产出 3.5. 成员国在制订和实施有利于在一生中向体面劳动转型的劳动力市场计划和就业服务方面(尤其着重关注青年和老年工人)的能力得到提高

104. 快速的技术变革正在改变生产和经营模式，并使工作安排和就业模式多样化，这在许多情况下导致了在一生中的多次转型——从学校到工作岗位、在工作年龄期间、甚至在退休后重新进入劳动力市场(对一些工人而言)。为了利用社会和经济进步所带来的机会，并确保工人和企业的公平转型，需要积极和有针对性的劳动力市场计划和强化的就业服务。这些综合措施对于寻求进入劳动力市场的年轻人、需更长期活跃在劳动力队伍中的较为年长的工人以及在享受平等机会、参与和工作待遇方面面临障碍的妇女和弱势群体都非常重要。通过与有效社会保护相结合的劳动力市场计划来更好地实现转型也有助于企业找到它们需要的工人。新的数字技术可以为更有效的转型提供支持，包括通过实现就业服务体系现代化，促进对劳动力市场干预措施的监测和评估，以及收集有关转型和对劳动世界未来的期望的劳动力市场信息。

105. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 通过社会对话，拟订和制定创新、积极和有针对性的劳动力市场计划，以促进在一生中发生的劳动力市场转型，特别强调面向青年和较为年长工人的注重性别平等的战略；
- 与都灵中心以及在该领域开展工作的其他组织合作，支持和加强就业服务提供者的能力，并利用新的技术解决方案实现服务交付系统现代化，侧重雇主以及工人在一生中的特定需求；
- 评价和评估劳动力市场计划在帮助青年男女从学校向工作更好地转型方面取得的结果，特别关注那些未就业、未接受教育或培训的人员。

106. 国际劳工组织将在全球层面：

- 为旨在促进在一生中发生的转型的劳动力市场计划和就业服务开发相关知识产品和指导工具，包括《2021 年全球青年就业趋势报告》；
- 编写非洲区域从学校到工作岗位转型比较分析报告；
- 根据劳动力调查和各国报告所提供的数据，报告、分析和监测在可持续发展目标指标 8.6.1(有关未就业、未接受教育或培训的青年)方面的进展情况。

成果 4： 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业

107. 可持续企业是增长和创造就业的引擎，对于应对这一挑战——除了解决当前失业问题所需的 1.9 亿个就业岗位之外，到 2030 年还需再创造 3.44 亿个新的就业岗位——也起

着关键作用。可持续企业对于通过财富创造和创新来提高生活水平和改善社会条件，从而有助于实现体面劳动和可持续发展是非常重要的。

当前需应对的挑战

108. 许多国家仍然存在建立和发展可持续企业方面的障碍。监管环境可能产生财务和行政管理负担，造成必要投资所需的稀缺资源流失，妨碍建立企业和创造就业。这些问题相互关联，其根源在于教育、基础设施和贸易等更广泛的政策领域。
109. 许多企业也是在贫困状况下运营且提供亟需收入的生计企业。虽然其中一些企业具有发展潜力，但它们在获取资本和金融资源、使用公共基础设施和进入市场方面往往面临障碍，这对企业可持续性产生了负面影响。微型和小型非正规企业的情况尤其如此，它们代表了全球 80%的企业和 50%的就业。女企业家和妇女领导的在非正规经济中的企业在获得资本和进入市场方面面临更多挑战。非正规企业往往被正规企业视为损害其增长和可持续性的不公平竞争之源。
110. 低生产率仍然是对企业增长和可持续性的一个挑战，并因此阻碍实现体面劳动。生产率增长能够为再投资提供资本，对于提高工资和改善工作条件是必不可少的。在技术和创新方面的投资不足是对企业增长和可持续性的另一个挑战。在促进企业发展的政策中，对改进生产率以及工作质量、创新和采用新技术不够重视。

需作何改变

111. 有必要通过促进对创业和可持续企业有利的环境，支持私营部门发挥作为经济发展和就业创造的主要来源的作用，以便创造体面劳动和生产性就业，提高所有人的生活水平。同等重要的是支持公共企业发挥作为重要雇主及优质服务提供者的作用。政府需与工人组织和雇主组织合作，继续制订政策和鼓励措施，旨在促进可持续和包容性的经济增长、创新以及创办和发展可持续企业。另外还有必要加快企业从非正规经济向正规经济转型，从而释放它们的发展潜力，确保在国家和国际市场上的公平竞争。
112. 进入当地和全球市场在企业的发展及企业创造体面劳动的程度方面发挥着关键作用。各类政策需要考虑到宏观经济背景，以及各级市场的性质和运作。此外，公共政策应为不同形式的企业，特别是合作社以及社会互助经济企业提供空间，这能够提供更有针对性的解决方案，改善工作和生产的组织，同时创造体面劳动。
113. 需增加对技术和创新的投资，与促进生产率提高的政策和机构相配套，因为这将使企业能够提高其产品或服务的数量，改善质量。企业的可持续性反过来又会有助于更高的收入、更好的生活水平和体面劳动。可持续的经营模式以及向企业提供的广泛金融和非金融服务能够提高金融包容性，促进生产率的提高，并创造体面劳动。

它们还能够支持妇女和特别容易受到歧视的人，包括青年和残疾人，发展生产性和有竞争力的企业。

- 114.** 需强化旨在促进工商业实践与体面劳动目标及以人为本构建劳动世界未来的方法保持协调一致的政策和鼓励措施。尊重人权以及国际劳工标准，特别是工作中基本原则和权利，与所有形式和规模的企业都是相关的。企业发展政策应鼓励企业更广泛地为经济和社会发展以及企业可持续性作出贡献。各个层面的社会对话能够使私营部门创造的就业岗位数量和质量之间产生协同作用。企业还需调整其经营模式和实践，以便充分发掘创造绿色就业的潜力。需制订相关政策，支持企业，特别是中小型企业，实施资源节约型生产过程，逐步向低碳经济转变。国际劳工大会在其第 96 届会议(2007 年)上通过的关于促进可持续企业的结论为制订支持企业对利润的合法追求以及工人对体面劳动的向往的政策提供了独特国际指导。

风险与减轻风险的措施

- 115.** 风险包括缺乏政治支持或政策一致性，不能为促进正规化创造有利环境或进行必要改革；财政资源不足；以及三方成员缺乏执行商定解决方案的能力。社会对话结构往往很薄弱，导致缺乏国家层面共识，以及在执行上不能做到统筹兼顾、协调一致。三方成员的持续能力建设以及经常、积极的对话将是实施该战略的关键。

国际劳工组织 2020-21 两年期工作重点

产出 4.1. 成员国在创造对创业和可持续企业有利的环境方面的能力得到提高

- 116.** 有利环境是能够创建和发展可持续企业的关键，这些企业能够为所有人创造体面劳动、生产性就业以及更高的生活水平。这种有利环境包括众多因素，其相对重要性可能因国情而异。正如上文提及的 2007 年大会关于可持续企业讨论的结论所指出的，这些因素，除其他之外，包括健全和稳定的宏观经济政策、有利的法律和监管环境、公平竞争、融资渠道、优质基础设施以及适足的社会保护。工商业环境改革需要考虑到企业的不同现实情况，借鉴过去的经验教训，并有助于创建一个为新企业的进入及现有企业的运营和增长提供便利的生态系统。设计得当、透明、宣传到位并促进问责的法规，包括那些维护劳工和环境标准的法规，对市场和社会都是有益的。它们能够促进正规化，提高系统竞争力。
- 117.** 各类组织需要提高其参与倡导和政策制定进程的知识和能力，旨在改善促进新企业创建、增长和维护新企业以及现有企业可持续性，包括正规化的环境。这些政策制定进程应被纳入包括宏观经济、就业、社会 and 部门政策在内的综合政策框架。
- 118.** 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 通过可持续企业的有利环境计划，分析和处理在可持续企业的有利环境方面存在的主要政策、机构或监管性制约因素，特别是那些与创业、中小企业发展、融资渠道以及改善生产率和工作条件相关的制约因素；
- 参与倡导和政策制定进程，以改善促进企业的创建、增长和可持续性的环境，使其成为就业创造者和创新及体面劳动推动者，包括以此作为就业政策的目标；
- 提供有关能够促进企业获得适当金融服务的政策的建议；
- 拟订或修订政策，促进高环境效益和循环经济中的优质就业和生产率，并在转型期间支持企业和工人；
- 拟订或评估有关合作社及社会与互助经济的政策和立法，开展 2018 年第 20 届国际劳工统计学家大会批准的有关合作社统计商定指导方针的试点测试。

119. 国际劳工组织将在全球层面：

- 基于对可持续企业的有利环境进行评估的结果，记录和传播有关有助于创业和可持续企业的有利环境的规章、政策和制度的新兴实践和指导原则；
- 开展关于以下问题的基于实证的研究：提高生产率的经济政策、制度和监管框架，创办企业的决定因素以及生产率、正规化和体面劳动之间的联系；
- 与都灵中心合作，在区域和全球层面加强国际劳工组织三方成员的能力，包括通过同行评估和相互学习，以促进有利于可持续企业的有利环境并监测相关可持续发展目标指标。

产出 4.2. 企业在采用新的经营模式、技术和技巧，
提高生产率和可持续性方面的能力得到强化

120. 在不断变化的工商业环境中，企业需要利用技术进步和生产率增长的潜力，包括通过社会对话，以发展新的经营模式、政策和做法，实现体面劳动和可持续发展，确保尊严、自我实现和所有人公平分享利益。为了使企业走上通往包容性和可持续增长的道路，并使它们能够提高生产率、增加价值及推动就业，需了解在次级部门、市场和价值链的潜在主要制约因素。这要求通过差异化战略应对不同规模企业的需求，尤其要考虑到微型和小型企业面临的挑战。

121. 为提高生产率，必须缩小实际产量与潜在产量之间的差距，特别是通过采用适当的经营模式、促进创新，以及提供获得技术的机会。这要求政府采取综合方式为生产率提供支持。为使生产率持续增长和创造体面劳动，面对气候变化、资源退化和污染带来的风险，企业需要更具复原力。增强妇女和青年权能并促进弱势群体和地区的经济融入的干预措施也是必要的，使农村企业能够克服障碍，发展其生产和创造就业能力的措施也同样必要。

122. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 与在企业和创业生态系统中起关键作用的国家级和国家级以下各级机构合作，以提高生产率和改善工作条件，包括在选定的国内和全球价值链中这样做；
- 促进创业、金融包容性和中小企业发展，特别是面向妇女和弱势群体，包括青年、流离失所人口和难民，并建设在发展市场体系和价值链方面的能力；
- 提供企业管理培训，以提高企业内部生产力，并提供获取有关生产效率和创新发展最佳做法的机会，实现可持续发展和体面劳动；
- 实施相关举措，生成有关国内和全球供应链中体面劳动的可靠数据，并使价值链中的企业能够通过获得相关金融服务以及通过增强在更新技能、扩大创新、采用绿色技术及更节约能源和资源的做法方面的能力来提高生产率和复原力(特别是在气候变化的背景下)并创造体面劳动。

123. 国际劳工组织将在全球层面：

- 制订有关特定国内和全球价值链生产率生态系统的概念框架，并从生产率角度出发、以体面劳动为重点开展市场体系试点分析；
- 促进旨在提高生产率并在国内和全球价值链中创造体面劳动的新型、包容性经营模式，并测试新工具，采纳新技术来改善创业生态系统；
- 评估对劳动生产率进行衡量的各类方法，努力拟订一个数据编制建议，供三方成员审议，以便编制统一数据，改进对可持续目标指标 8.2.1(就业人员实际人均国内生产总值年增长率)进行监测的能力，在这方面将与都灵中心合作；
- 与都灵中心合作，在区域和全球层面建设国际劳工组织三方成员在推动生产率增长和创新方面的能力，包括通过同行评估和相互学习，并开发一个平台，在绿色经济和循环经济中促进企业发展、就业创造和体面劳动；
- 研究向数字经济的转变对全世界的微型、小型和中型企业的影响。

产出 **4.3.** 成员国在制订专门旨在促进企业向正规性转型的政策、立法和其他措施方面的能力得到提高

124. 非正规经济中的企业面临着与低生产率、无法获得生产要素和恶劣工作条件相关的重大挑战。一整套措施和支持服务，包括实现企业内部改进的措施和支持服务，将促进农村和城市地区的企业发展和生产率提高，使它们得以成长并融入正规市场，实现体面劳动。将采取注重性别平等的措施，使女企业家能够从边际创收活动转向盈利企业。生产性企业更有可能获得正规化的益处并承担其成本。

125. 在支持生产率提高的同时，应采取与之相配套的政策、立法和其他措施，包括使用新技术，消除由制度框架导致的阻碍正规化的因素(特别是对微型和小型企业而言)，使注册和遵规守法更加容易，并确保企业所有者及其工人切实享有权利和社会保护。合作社以及社会 and 互助经济单位在促进小生产者向正规性转型方面将发挥特殊作用。

126. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 在国家、区域或部门层面对非正规性进行对性别层面予以回应的诊断，评估非正规企业及其雇用的工人的性质和特点，并查明正规化的障碍和动机，以制订在实证基础上的政策应对措施，提高对正规化和体面劳动的好处的认识和理解；
- 制订或修订政策、立法或其他措施，促进企业及其雇用的工人向正规经济转型，并打造兼顾利益与义务的一揽子措施，鼓励微型和小型企业正规化，从而促进遵守法律和工人获得体面劳动；
- 促进非正规企业获得相关和负担得起的金融、非金融企业发展服务以及市场准入，旨在提高生产率和促进正规化，同时适当关注农村地区及妇女领导的企业所面临的特定挑战；
- 支持在合作社或其他社会 and 互助经济单位中的非正式经营者组织起来，提高其活动的回报，并促进其向正规经济转型。

127. 国际劳工组织将在全球层面：

- 对促进企业及其雇用的工人向正规性转型的相关措施进行研究和比较分析；
- 加强有关以下问题的知识基础：迈向更正规和绿色经济的部门性方法，以及非正规经济中的企业进入国内和全球价值链，以此作为正规化的鼓励措施。

产出 4.4. 成员国和企业 在制订旨在促进工商业实践与体面劳动和以人为本构建劳动世界未来的方法保持一致的政策和措施方面的能力得到提高

128. 为了在快速变化的环境中蓬勃发展，企业需不断调整和调适其经营方式。同时，它们能够在应对紧迫的社会和环境挑战方面发挥有效和有影响力的作用。为了充分发挥它们的潜力，有必要制订旨在促进工商业实践与体面劳动和以人为本构建劳动世界未来的方法保持一致的政策和鼓励措施。

129. 需要努力确保多种形式的工作安排和工商业实践(包括在国内和全球供应链中)能够利用机会，促进社会、环境和经济进步。必须特别关注战略部门和循环经济。各级行动方之间的对话平台是讨论机遇和挑战以及促进有关良好做法的交流的关键。

130. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 使政策和实践更好地与国际劳工标准的原则以及国际劳工组织 2017 年《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》《多国企业宣言》保持一致，包括通过分享良好做法；
- 促进关于投资政策和战略的社会对话，倡导能产生体面劳动的外国直接投资；
- 制订或强化基于实证的与劳动相关的政策和战略，它们能够鼓励战略部门中负责任的工商业实践；
- 拟订有关生态创业、绿色和有复原力的价值链发展以及绿色技术创新的计划。

131. 国际劳工组织将在全球层面：

- 倡导工商业实践与国际劳工标准以及国际商定文书的原则保持一致，例如《国际劳工组织多国企业宣言》、《联合国工商企业与人权指导原则》以及《经合组织多国企业准则》；
- 促进关于在国内和全球供应链中实现体面劳动的挑战和机遇的全球和区域性对话，分享有关在选定战略经济部门推进循环经济中的体面劳动的知识、经验教训和良好做法；
- 通过国际劳工组织企业服务台向企业提供有关国际劳工标准的咨询和帮助。

成果 5：旨在促进进入劳动力市场的机会与在其中进行转型的技能和终身学习

132. 尽管近几十年取得了重大进展，世界上大多数国家在工人和企业为抓住以空前速度加快发生变化的劳动世界机遇所需要的技能、政策和工作制度方面仍面临着复杂的挑战。

当前需应对的问题

133. 技能不匹配是当今劳动力市场面临的一个日益严峻的挑战。从供给方面看，发达经济体有三分之一以上的工人遭受资格不匹配，与资格匹配适当的同等工人相比，他们承受了高达 20% 的工资损失。发展中国家和新兴国家的技能不匹配程度往往更高。此外，在获得职业培训机会方面依然存在性别不平等，女性职业培训参与率明显低于男性。新技术将影响到发展中国家和发达国家各行各业的工人，女性可能在更大程度上受到自动化的冲击。从需求方面看，研究显示，2018 年有 45% 的雇主找不到具备适当技能的工人，这比 2008 年(31%)有所增加。然而，有熟练工人可用仅能为就业挑战提供部分解决办法。就业创造、工资和工作条件也至关重要。

- 134.** 这些挑战在低收入和中等收入国家尤为突出，它们可能无法提供高薪工作，熟练工人往往不得不选择低技能工作。因此，技能不匹配给劳动力市场带来了更广泛的挑战，包括不平等日益加剧和缺乏体面劳动机会。
- 135.** 在许多国家，因为许多教育和培训计划没有提供劳动力市场所需的能力、技能和资格，教育和培训的质量和相关性仍然是一个问题。教育和培训机构与企业和社会伙伴之间的薄弱联系削弱了学习者的就业能力。在许多国家，学徒制和其他能够应对这些挑战的、以工作为基础的学习形式仍然没有得到充分发展和利用。
- 136.** 人人平等获得实现终身学习的教育和培训机会仍然是一项挑战。处于多样化工作安排形式的工人往往被排除在学习机会之外，妇女面临更多的歧视。职业性别隔离往往与种族和社会出身相关，是导致在技能获取方面的性别成见和不平等劳动力市场结果的一个关键因素。那些处于弱势状况的人员，例如残疾人、移民工人、难民、强迫劳动或现代奴役的受害者、非正规经济工人以及脆弱环境中的工人等弱势群体常常因各种原因被排除在学习机会之外，这些原因包括地理性和物质性障碍、在录取标准方面不承认非正式和非正规学习、非包容性的学习环境和方法、歧视和成见。

需作何改变

- 137.** 为应对这些挑战，需具备一个新的技能生态系统，该系统能够为实施 1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)和 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)提供支持。这种包容性生态系统认识到教育、培训和终身学习是至关重要的，它们应当成为能够创造体面就业机会并使所有人都能获得技能开发的经济、财政、社会 and 劳动力市场政策和计划的组成部分，使人们能够受益于不断变化的劳动世界机遇。
- 138.** 有效的终身学习系统需要关于技能需求的数据和信息。为确保有效治理并开发可持续融资模式，国际劳工组织三方成员必须发挥更有力的作用，还需建立与培训和教育机构之间的伙伴关系。这些伙伴关系应体现政府、雇主和工人的联合责任，使工人能够获得、重获和提高技能，确保企业对培训进行投资并受益于所开发的技能。
- 139.** 一个让多个政府机构和社会伙伴参与的方法对于设计和实施能够应对不断变化市场需求的灵活学习选项，同时不让任何人掉队是至关重要的。这种方法应促进承认所有政府机构及私营部门通过灵活资格体系所提供的培训，并开发不同教育和培训选项(包括学徒制)之间的路径。这将使所有人在工作中以及通过非正式和非正规学习所获得的技能、能力和资格得到承认。终身学习体系还应开发处理态度层面问题的基础和核心工作技能，并促进适应性和终身学习。
- 140.** 为了促进从学校到工作以及在工作岗位之间的平稳转型，应提供适当、便捷的职业和专业指导以及就业岗位匹配服务。应配套采取有针对性措施，促进妇女以及处于弱势状况的人口群体(包括年轻人、年长工人和移民)公平获得技能开发机会。

- 141.** 在社会伙伴的充分参与下，通过政府一体化的方法来协调一致地实施有助于技能发展和终身学习体系(特别是优质学徒制)的措施能够使所有人受益，减少不平等，提高就业能力，满足企业技能需求，并提高生产率和工资。2021 年和 2022 年国际劳工大会关于学徒制标准制订讨论的结果预计将为这一问题提供一个综合行动框架。
- 142.** 技能开发是许多国家以及包括联合国机构、国际和区域金融机构在内的国际组织的优先事项。许多此类组织的工作特别关注通过技能发展促进青年就业。在国际劳工组织内部，美洲国家间职业培训知识发展中心和都灵中心将继续非常积极地制订和实施关于技能开发的创新解决方案和能力开发计划。

风险与减轻风险的措施

- 143.** 经济增长疲弱及就业创造乏力可能会影响技能需求，加剧就业和技能之间的不匹配，并影响对培训的资源分配。为了减轻这些风险，国际劳工组织将就供给和需求两方面措施开展工作，并通过发展国际劳工组织三方成员的能力和社会对话，加强倡导技能以及终身学习投资。

国际劳工组织 2020-2021 两年期工作重点

产出 5.1. 国际劳工组织三方成员在确定当前技能不匹配情况及预测未来技能需求方面的能力得到提高

- 144.** 技能不匹配和快速发展变化的技能需求给处于各种发展阶段的国家在教育和培训以及劳动力市场政策方面带来了挑战。技能和学习选择决定了职业发展道路以及工人的职业和个人成就，影响着未来的经济和社会成果。这些因素要求对劳动力市场进行更深入的分析，并加强有关确定当前和未来技能需求的社会对话。在技能预测方面的国家和国际合作能够就应对这些挑战发挥关键作用。干预领域包括：应对战略部门的技能不平衡；开发有利于向环境可持续性转型的数字和核心技能；采用新的由数据引导的创新性技能预测方法。
- 145.** 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面支持其三方成员：
- 与联合国机构及其他多边和双边机构合作，提高它们以及相关教育和培训机构的能力，以确定和预测技能需求，同时考虑到劳动世界不断变化的模式；
 - 制订基于实证的前瞻性技能战略，应对战略经济部门企业的技能需求；将数字技能层面纳入技能政策和计划，缩小数字鸿沟；提高工人利用体面劳动机会的能力；
 - 通过区域间、南南和三方交流与合作，利用区域和全球知识共享机会来确定和预测技能需求；以及

- 根据 2018 年国际劳工统计学家大会通过的指导方针，通过与有关国家和国际组织合作，测试关于衡量就业人员资格和技能不匹配的概念和创新方法。

146. 国际劳工组织将在全球层面：

- 与区域伙伴，特别是美洲国家间职业培训知识发展中心合作，通过实时/大数据整合、劳动力调查、其他数据源以及重新设计技能预测体系，开发由数据引导的新研究产品，以确定和预测技能需求；并
- 就预测和规划支持向环境可持续性转型所需的技能开展研究并开发工具。

产出 5.2. 成员国在强化技能和终身学习政策、治理模式及筹资体系方面的能力得到提高

147. 教育和培训体系正在变得越来越复杂和分散。为了使终身学习能够实现其承诺，成为面向所有人的教育和培训体系的组织原则，需具备新的技能政策和三方性的多利益攸关方治理模式和体制。来自各部门的雇主、工人及教育和培训组织能够为制订促进性别平等以及技能和终身学习体系包容性的更为综合性、跨部门的政策和计划做出贡献。为扩大和促进所有人的学习机会，同时特别关注妇女和处于弱势状况的群体，需在各教育和培训选项之间构建无缝路径，并更有效地利用数字学习技术。将财政激励措施以及与社会保护制度相关的非财政激励措施适当结合在一起的创新性和可持续融资模式能够确保工人和雇主的更多参与，提供更多的终身学习机会，同时让所有受益于技能开发的人做出公平贡献。

148. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 通过社会对话，制订和实施新一代技能政策和战略，解决所有人在初级职业培训以外的技能需求，特别注重性别平等、包容性和多样性，并将技能政策纳入国家或区域一级更广泛的结构性变革范围内；以及
- 制订和实施新的公平、可持续筹资安排和激励体系，为终身学习以及应对面向所有人的技能挑战的创新性方法提供支持。

149. 国际劳工组织将在全球层面：

- 拟订一个国际劳工组织有关技能开发和终身学习的战略，促进实施《百年宣言》，同时考虑到理事会 2016 年 10 月审议的国际劳工组织“2010-15 年促进技能开发，实现就业和增长的战略和行动”独立评估的结果；
- 与都灵中心合作，建立一个技能和终身学习创新设施，支持三方成员开发并测试应对关键技能挑战的创新解决方案；并

- 编制指南和工具，协助三方成员促进面向所有人的有效终身学习和优质教育，这些指南和工具将涵盖筹资模式、机制和激励措施、终身学习与社会保护之间的联系、各种三方性跨部门治理与协调机制和机构性安排之间的联系。

产出 5.3. 国际劳工组织三方成员在设计和实施包含以工作为基础的学习和优质学徒制在内的创新、灵活和包容性的学习选项方面的能力得到提高

150. 为了有效满足企业需求并实现面向所有人的更好就业结果，终身学习体系(包括优质学徒制)应支持能增加对熟练工人需求、确保有效利用他们的技能并改进就业质量的产业变革。在线、非正式和非正规学习途径的增长要求建立更强有力和更具包容性的技能认可体系，正式认证非正式和非正规学习的成果并促进终身学习，从而使所有工人，特别是妇女和处于弱势状况的群体都能够利用体面劳动机会。另外还需通过使用基于项目的学习和数字工具来改进交付方法，以便使学习更有吸引力和更为便捷，并以高成本效益和高效率的方式交付。具有针对性、适当、便捷的职业和专业引导与指导、就业岗位匹配和培训后支持服务能够促进从学校到工作以及在工作岗位之间的成功转型。

151. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 促进使用新型和新兴数字技术，强化对学习的交付、评估和认证，同时注重性别平等和社会包容；
- 通过非传统职业的终身学习，使妇女的学习选项多样化，鼓励青年妇女参与并留在科学、技术、工程和数学职业；
- 发展、促进和实施优质学徒制及其他形式的以工作为基础的学习，确保学徒制被纳入企业人力资源开发战略，回应妇女和男子的需求，使工人和企业能够受益于体验式学习及相关技能的获取；
- 与联合国教科文组织以及“无限新世代”计划(联合国儿童基金会牵头的伙伴关系)合作，制定和实施有关对以往学习的认可、技能认可和非正规学徒制升级的包容性政策和制度，以及加强基本和核心工作技能的计划；
- 设计和实施有针对性的举措，通过提供外展服务、针对特定群体需求的培训交付、辅导、职业和专业指导以及求职和培训后支持措施来提供更多学习机会，特别是使青年人和处于弱势状况的人员更多地获得学习机会。

152. 国际劳工组织将在全球层面：

- 与联合国教科文组织、联合国儿童基金会、国际电信联盟以及其他伙伴合作，拟订一个经修订的关于核心工作技能的框架，包括有助于就业能力的数字和基础技能；

- 撰写关于学徒制的分析报告，将其作为对 2021 年和 2022 年国际劳工大会有关该议题的标准制订讨论的投入；
- 就以下方面问题产出知识并编制全球工具：(i) 以工作为基础的学习及学徒制、将职业指导和职业教育纳入教育和培训课程、使用创新性数字工具；(ii) 有效实施技能交付和认可制度与举措，包括实施东南亚国家联盟移民工人技能互认试点项目；(iii) 技能和终身学习体系的社会包容和性别平等；
- 与美洲国家间职业培训知识发展中心及都灵中心合作，在全球和区域层面制订能力发展计划，重点是地方技术和职业教育与培训机构的管理(侧重非洲、拉丁美洲和加勒比区域)以及优质学徒制和对以往学习的认可；
- 与国际移民组织和教科文组织合作，在区域一级和选定的移民走廊实施促进技能和移民伙伴关系的计划。

成果 6：面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等

153. 迈向劳动世界中实质性平等的道路历来是艰难的。已做出了许多国际承诺，在世界各地也制定了有针对性的法律和政策来应对存在的障碍，这给许多人的生活带来了切实变化。目前，包容性劳动世界的社会和经济必要性已得到明确记录和广泛承认，但仍需实行一个变革议程并加快行动，使劳动世界平等成为面向所有人的现实。

当前需应对的挑战

154. 尽管在某些领域，包括在缩小教育程度差距方面取得了进展，但是在实现劳动世界平等方面的进展似乎停滞不前，在某些情况下甚至出现逆转，所以没有任何自满的余地。那些面临多重和交叉形式歧视的人被进一步落在后面。在各种促进性别平等和更广泛平等机会的国家方法不成体系、各自为政的情况下，它们产生的影响非常有限。

155. 国际劳工组织产出了一系列新的重要研究和数据(包括在“工作中的妇女倡议”背景下)，它们有助于向变革性和可衡量的平等议程迈进。目前，对劳动世界中性别差距的原因和需采取的应对措施已有更多了解。第十九届国际劳工统计学家大会(2013 年)所通过的里程碑式决议中纳入了有关“工作”这一统计概念的新定义，首次使无报酬工作从无形变为有形。许多成员国在调查中纳入了这些新的统计标准，从而使自产商品和服务、照护经济和志愿工作有可能对政策制订产生影响。

156. 国际劳工组织的研究表明大多数妇女希望从事有报酬工作，但在就业、创业、薪酬和领导作用方面仍存在持续性别差距，另外为人母还带来劣势，而为人父却带来优势。70%以上的男性为就业人员，而仅有 45%的女性为就业人员，女性的工资仍然比同等学历的男性平均低 20%。妇女在管理和领导职位中仅占 27%，这一数字在过

去 30 年来几乎没有发生变化。以女性为主的部门和职业受到体面劳动赤字的困扰，职业隔离依然顽固存在，在低收入国家只有 8% 的工作妇女处于正规就业。四分之三以上的无报酬照护工作是由妇女所从事的，她们在有报酬的照护部门中所占比例几乎相同。社会规范继续强化妇女作为照护者和男子作为养家者的作用。女性照护者更有可能处于劳动力队伍之外；她们受雇时的工作时间较短；她们往往是自营就业者，或者从事非正规工作，获得社会保护的可能性较少。对照护工作价值的低估导致照护经济部门工人的平均工资较低，这些工人也更有可能遭受暴力和骚扰。

- 157.** 在实现特定群体的平等方面进展不足，这些群体包括残疾人、土著和部落居民、少数民族、艾滋病毒感染者、女同性恋、男同性恋、双性恋、跨性别者和双性者、移民和其他特别容易受到歧视的群体。这些群体往往就业率较低，在非正规经济中所占比例过高，培训和职业发展前景有限。他们更有可能遭受暴力和骚扰以及恶劣的工作条件，而且往往在决策过程中没有发言权。土著和部落居民以及农村经济中的妇女不能平等地获得和掌控生产资源，包括土地，他们获得资金、技术和市场的机会也较少。气候变化和环境退化的影响进一步加剧了这些挑战。

需作何改变

- 158.** 为了确保包容性能够在最大程度上带来社会和经济利益(“多样性红利”), 以人为本的方法至关重要。需确保基于工作中的基本原则和权利的有利环境。此种方法不仅应确保禁止多种形式的歧视，还应重视并积极支持平等和包容性，方能行之有效。利用技术和新的就业机会来促进面向所有人的性别平等和更广泛的机会均等应成为一项明确的政策目标，包括通过工作转型来让人们参与并提供支持，确保可及性和促进终身学习。妇女和男子还需对工作时间安排有更多影响和选择，以更好地平衡有报酬的工作和个人生活，这能够提高个人和企业的绩效。
- 159.** 为了促进一个实现性别平等的变革议程，需要通过承认、减少和重新分配无报酬照护工作以及奖励和代表照护工作者来认识和处理无报酬照护工作和有报酬工作之间的关系。这包括以全面的方式对照护经济进行投资，照护经济涵盖了所有形式的照护工作，包含了无报酬和有报酬的照护人员。一个变革性议程还要求更公平确定工作的价值并给予报酬，正如国际劳工组织 1951 年《同酬公约》(第 100 号)所规定的。
- 160.** 为实现平等机会，尊重人的尊严，促进工作中的和谐、生产性关系并促进可持续企业，还有必要消除劳动世界中的暴力和骚扰。劳动世界的所有行动方都必须避免、预防和处理暴力和骚扰问题。2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)及其配套建议书(第 206 号)为如何实现这一目标提供了独特的国际指导，并为国际劳工组织三方成员在这一领域发挥领导作用创造了政治势头。
- 161.** 需要面向特定群体采取综合和有针对性的措施，包括那些因残疾、土著或部落身份、族裔、艾滋病毒状况、性取向和性别身份以及移民状况而历来受到歧视的群体，重点关注这些群体中的妇女，因为她们往往是被落在最后面的群体。一个环境上可持

续的包容性劳动世界必须增强土著和部落居民的权能，他们的传统知识能够在建设低碳经济中发挥关键作用。

- 162.** 与国际劳工组织三方成员的对话以及与包括在联合国系统内的关键机构和行动方的伙伴关系将能利用知识和资源来加强行动，促进政策影响。国际劳工组织将继续与联合国妇女署和联合国其他机构、基金和计划以及其他伙伴合作，包括通过同酬国际联盟、土著居民可持续发展主要群体、联合国土著居民伙伴关系、联合国水机制、联合国促进残疾人权利伙伴关系、国际劳工组织全球工商业与残疾问题网络，并将继续作为联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署的共同赞助方。

风险与减轻风险的措施

- 163.** 国家一级的政治承诺和领导作用不足、各部委之间责任分散、各种性别平等和非歧视战略之间不能统筹兼顾以及缺乏有针对性的战略，这些都会影响在实现面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等方面的进展。国际劳工组织将开展倡导和以实证为基础的研究及援助，以促进承诺和知情辩论。它还将提高劳工局的交付能力，途径包括采用协作方法和确保战略性使用资源，以及通过性别和其他主流化行动计划继续跟踪进展情况。

国际劳工组织 2020-21 两年期工作重点

产出 6.1. 国际劳工组织三方成员在促进对照护经济的投资和更平衡地分担家庭责任方面的能力得到提高

- 164.** 在人口变化的推动下，对照护工作岗位和照护政策的需求不断增长，这包括在儿童照护和长期照护方面的需求。需将对照护经济的投资作为就业、宏观经济、部门、国内和国际劳工移民和社会保护政策的明确目标。在国际劳工组织的支持下，成员国可通过以下措施在这一领域取得进展：(1) 实施能够促进更均衡地分担家庭责任的变革性照护政策，包括提供公共优质照护服务；(2) 促进对照护政策的投资，展示其可行性和益处；以及 (3) 加强劳动保护、体面工作条件，包括向正规化转型，以及照护经济中工人的组织权利和集体谈判权利。

- 165.** 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 确定目标人群的照护需求；评估和促进对照护经济的投资，包括对与照护相关的基础设施的投资，以及通过在照护经济部门直接创造体面就业机会和在其他部门间接创造体面就业机会；
- 建设财政、监管和技术能力，设计、资助和实施包容性照护政策，包括产假、陪产假和育儿假以及保护、照护服务和与照护相关的社会保护福利；

- 加强统计能力，以衡量包括有报酬和无报酬工作在内的总工作负担，包括通过在现有劳动力调查中增加简化版的时间使用模块；
- 通过社会对话来设计各种计划，应对照护经济中的体面劳动赤字，特别是保健工作者，教师和家庭工人，包括移民照护工人面临的体面劳动赤字；
- 提高社会伙伴的能力，以便为制订和实施有利于更平衡地分担家庭责任的政策做出贡献。

166. 国际劳工组织将在全球层面：

- 建立一个知识库，记录与照护相关的法律、政策和做法，为更好地平衡工作和家庭责任提供支持，并为工人组织编写一份有关变革性照护政策的指南；
- 编制工具和材料，以支持全球运动，促进批准和实施性别平等方面的关键国际劳工标准，特别是 1951 年《同酬公约》(第 100 号)、1958 年《(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)、1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)和 2000 年《生育保护公约》(第 183 号)；
- 开发一揽子创新解决方案和技术工具，支持国际劳工组织三方成员制订对照护经济及其劳动力的投资计划，设计和资助全面照护政策，包括家庭假和照护服务以及与国家社会保护系统的联系，并为社会伙伴提供指南；
- 提供强化指导、工具和培训，支持根据最新统计标准来衡量有报酬和无报酬工作，从而评估在提供照护工作方面的情况和政策影响；
- 与都灵中心合作，实施面向国际劳工组织三方成员的培训计划，以便促进变革性的照护政策，包括有关投资护理经济和促成更均衡分担家庭责任的战略。

产出 6.2. 提高国际劳工组织三方成员执行政策和战略的能力，
促进和确保男女机会均等、平等参与和
待遇平等，包括同工同酬

167. 妇女通常聚集在比男性更为狭窄的职业与行业范围内，其特点往往是工资少、地位低以及更易遭受暴力与骚扰。由于无法平等地进入包括绿色和数字经济在内的战略与新兴部门，这种隔离因而可能会变得更加根深蒂固。一项社会性别平等的变革议程不仅应包括废除歧视性法律、政策和做法，还应包括制定和加强那些积极促进劳动世界的实质性平等与妇女赋权的法律、政策和做法，包括那些确保同工同酬、向正规化转型、进入非传统和新兴部门以及没有暴力与骚扰的劳动世界的法律、政策和做法。

168. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 增强其利用适当数据与方法的能力，以查找、监测和有效解决劳动力市场中的社会性别不平等问题，包括就业、薪酬、领导岗位和社会保护方面的差距问题；
- 制定和加强法律、政策和程序，以有效缩减社会性别差距，协助雇主组织和工人组织参与这些进程；
- 制订和支持行动计划，以更好地平衡女性和男性在各自主导的部门和行业中的比例，并促进新兴部门的就业机会均等和领导职位晋升的平等机会；
- 制定区域路线图并采取有针对性的行动，以促进妇女的社会和经济赋权，其重点是农村经济。

169. 国际劳工组织将在全球层面：

- 根据最近通过的国际统计标准，制定并开发支持提供数据的指南与工具，以便监测体面劳动机会中的性别差距；
- 增强关于薪酬公平方面的知识基础，包括建立衡量性别工资差距的共同框架和程序；
- 与经合组织和联合国妇女署合作，进一步增加同工同酬国际联盟(EPIC)的成员数量并通过其进一步扩大对等政策交流与知识共享；
- 与都灵中心合作，建立一个在线知识平台和开展在线培训工作，以提高三方成员解决歧视问题和促进劳动世界中妇女赋权的能力；
- 开发关于良好做法的知识产品，以促进男女进入战略和新兴部门的机会均等，并更好地平衡男性与女性在各自主导的部门和职业中所占的比例，包括解决基于社会性别的暴力和骚扰问题。

产出 6.3. 提高成员国制定促进社会性别平等的法律、政策和措施的能力，以创建一个没有暴力与骚扰的劳动世界

170. 劳动世界中的暴力和骚扰剥夺了工人和其他人，包括行使雇主权力或履行雇主义务或职责的个人的尊严。它与体面劳动不相容，对机会均等以及安全、健康和生产性的工作环境构成威胁。目前的技术创新、人口结构的转变和工作组织的变化以及持续的不平等使这种情况进一步恶化。

171. 公约(第 190 号)及其相关建议书(第 206 号)提供了一个明确的行动框架。为迅速批准与有效实施该公约铺平道路，对于保持致使其获得通过的热情与势头非常重要。为了支持成员国批准该公约，有必要聚焦于增强关于暴力和骚扰的各个纬度和形式的性质与程度的知识库；审查相关的监管框架和实践，并确定良好做法；以及支持国际劳工组织三方成员的能力开发。

172. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 批准第 190 号公约并实施该公约及其相关的第 206 号建议书；
- 根据第 190 号公约，审查涉及劳动世界中暴力和骚扰问题的国家政策、立法、战略及干预措施，以便查找差距所在和改进机会；
- 通过社会对话制订和实施包容性、综合性和对社会性别层面予以回应的计划，以解决劳动世界中的暴力和骚扰问题；
- 提高三方成员及其他相关行为方在预防和处理劳动世界中，包括非正规经济中的暴力和骚扰问题的能力，重点关注暴力与骚扰程度较高的部门、职业和工作安排，以及受暴力和骚扰影响特别严重的群体。

173. 国际劳工组织将在全球层面：

- 开发工具和提供材料，以支持提高认识及促进批准和实施第 190 号公约及实施第 206 号建议书的全球运动；
- 评估当前有关劳动世界中暴力和骚扰方面数据的可用性，以期提出一种衡量劳动世界中暴力和骚扰的新的连贯的方法；
- 加强关于立法、执法和补救措施方面的知识库，以及关于预防和消除工作场所暴力和骚扰的良好做法，包括针对那些特别容易遭受工作场所暴力和骚扰群体的良好做法的知识库；
- 与都灵中心合作，实施培训和宣传战略，其中包括为国际劳工组织三方成员和其他利益攸关方搭建一个便于其获取学习、研究和信息产品的数字平台，以及一个关于预防和解决劳动世界中暴力和骚扰问题的“全球学习论坛”。

产出 6.4. 提高国际劳工组织三方成员加强立法、政策和措施的能力，确保患有残疾和其他处于脆弱状况的人在劳动世界中享有平等机会与平等待遇

174. 歧视、侮辱和相关障碍导致了患有残疾的人员、土著和部落民族、少数民族、艾滋病病毒携带者、LGBTI 工人和其他处于脆弱状况的人在劳动力市场上表现较差。这些群体的经济不活跃率、就业不足率和失业率及非正规率均较高，以及报酬少、岗位质量低和社会保护缺乏。有效解决这些问题要求增强有关针对处于脆弱状况的人员的各方面歧视，包括暴力和骚扰的知识库，以及关于多样性和包容性的好处的知识库；促进制定结合了传统与创新方法的健全的监管框架；并探究当前劳动世界的变化，包括与环境、气候和技术变化有关的变化，可能会给处于脆弱状况的人员带来的影响与机遇。

175. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 加强和实施立法、政策、机制和措施，确保处于弱势地位的人员免受歧视、拥有平等的机会与待遇，并促进包容性，包括依据 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)来预防和解决暴力和骚扰问题；
- 与雇主和企业会员组织以及工人组织合作，设计和落实专门针对残疾人的政策和战略以及旨在将残疾人权利纳入劳动世界主流的政策和战略；
- 包括通过按残疾状况分列劳动力市场统计数据，加强数据收集和分析工作；
- 设计和实施关于艾滋病病毒和艾滋病方面基于权利的劳动世界政策和计划，重点是预防、非歧视、通过保密的自愿咨询和检测进行早期诊断、以及在对艾滋病病毒敏感性的社会保护方面获得更多机会；
- 通过有效实施 1989 年《土著和部落居民公约》(第 169 号)，建立或加强有关与土著和部落居民协商及其参与和经济赋权方面的机制、机构和立法框架。

176. 国际劳工组织将在全球层面：

- 提供基于网络的工具和指南，以加强第 169 号公约的批准与实施工作；
- 通过支持和进一步加强全球工商业和残疾人网络，完善有关绿色经济和数字经济中残疾人权利等方面的知识、网络和伙伴关系；
- 根据 2010 年《艾滋病建议书》(第 200 号)，加强关于基于艾滋病病毒的歧视、社会保护和包括保密的自愿咨询和检测在内的预防措施方面的知识、数据和工具；
- 开发关于良好做法的知识产品，将促进多样性和包容性作为一项战略工作重点，并增强工作场所文化和获得平等机会；
- 与都灵中心合作，实施一项社会性别平等、多样性和包容性变化管理与学习计划，以支持提升其三方成员综合解决这些问题的能力。

成果 7： 为所有人提供工作中的充分和有效保护

177. 全世界千百万人的工作条件和职业生涯得到了显著改善。更加承认和尊重工人的权利，特别是结社自由和有效承认集体谈判权，让工人在工作中获得了发言权。童工劳动发生率大幅下降，年工作工时数减少，平均工资增加，且更多的妇女从事有酬工作。技术进步使许多人可以随时随地工作，也让担有家庭责任的工人和患有残疾的人们可以获得收入。

当前有待解决的挑战

178. 尽管劳动世界持续进行的结构转型取得了重大进展，但在老问题上正产生新难题，从而对实现社会正义构成挑战。
179. 对于太多人来说，结社自由和有效的集体谈判权以及非歧视与平等权仍然是一个遥远的现实。大约 1.52 亿男孩和女孩仍在从事童工劳动；2,500 万人从事强迫劳动。每年有 278 万工人死于职业伤害和与工作有关的疾病，3.74 亿工人遭受非致命性职业伤害；社会心理风险正在上升。与工作有关的暴力和骚扰普遍存在，妇女和女孩受到的影响尤为严重。对于那些努力维持生计的数百万工人来说，低工资和长工时仍然是现实。
180. 生产模式和商业模式的不断变化，多种工作安排的出现以及数字化转型创造了新机遇，增添了新挑战，包括在隐私和个人数据保护方面的挑战。一些工人特别是移民工人和非正规经济中的工人，对这些问题的感受更强烈。

什么需要改变

181. 为了有效应对这些挑战，工作中的基本原则和权利作为体面劳动和包容性增长的基础，应得到普遍尊重。它们通过为所有国家和企业提供公平的竞争环境，而对公平竞争和可持续发展的企业做出贡献。为了这些原则和权利成为所有人的现实，需要按照国际劳工大会第 106 届会议(2017 年)的要求，通过工作中基本原则和权利的综合战略来加快减少童工劳动和强迫劳动的步伐。需要采取更加有力的行动，确保结社自由和集体谈判的工作中基本原则和权利植根于世界各国的法律和实践，同时确保给最弱势的人赋予发言权和代表权。
182. 虽然落实工作中基本原则和权利是必不可少的，但不足以改善和维持每个人的职业生活，并确保所有人公平分享进步成果。人们需要因劳动付出而得到充分的回报，拥有足够的时间与家人和社区相处，并在健康安全的环境中工作。这要求加强劳动机制，包括通过设定适当的法定或商定的最低工资，对工作时间设置上限以及确保工作场所的安全与卫生。安全健康的工作条件是体面劳动和可持续企业的基础。体面的工作条件也为防止童工劳动和强迫劳动提供了保护。
183. 为了使劳动保护行之有效，它就必须具有包容性，并涵盖所有从业人员。非正规经济中有 20 亿工人，其中 6.71 亿是雇员。促进其向正规经济过渡，同时改善其过渡期间的生计状况，对于实现人人享有体面劳动至关重要。还应在各种工作安排中，特别是那些对工人的保护不均衡且往往不充分的工作安排中，确保工人拥有体面劳动。为此，需要在法律和实践中有有效防止歧视和确保享有结社自由和集体谈判权。例如，需要通过切实遵守法律来解决就业错误分类问题，从而重申雇佣关系的持续相关性，且需要通过有效承认集体谈判权并兼顾工人和雇主的合理需求来确定工资和其他工作条件。

- 184.** 移民工人在享受劳动保护方面面临着额外和明显的障碍，需要采取具体措施加以应对。估计有 1.64 亿移民工人，其中一半是妇女。由于持续的人口结构转变和气候变化，妇女的人数可能会增加。因此有必要建立更具包容性的劳动机制，规定移民工人享有平等待遇，并确保其权利和工作条件得到有效保护。应更好地阐述劳动力市场政策和移民政策，以确保劳动力短缺得到填补，同时为国民和移民提供体面的工作条件。需要通过社会对话和国内外的政府间合作，制定公平有效的劳务移民框架，以促进移民工人的待遇平等，防止践踏人权和发生社会倾销，并推进遵守国际劳工标准。

风险和缓解措施

- 185.** 虽然人们普遍认识到在确保人人受到劳动保护方面存在的挑战的严重性以及解决其根本原因的重要性，但也存在着政策不连贯和政治承诺不足的情况，因此无法就有效和高效的措施和解决方案达成一致意见。外部经济、人口和环境因素加大了对劳动力市场的压力，从而不成比例地影响了那些处境更为脆弱的国家。国际劳工组织将利用宣传工具和循证研究，并通过采用协同工作法，包括通过提供社会对话平台来提高其交付能力。国际劳工组织提供的计划和技术援助旨在确保为所有工人提供有效的保护，并将包括那些满足更为弱势的群体需求的具体措施。

国际劳工组织 2020-21 两年期工作重点

产出 7.1. 提高成员国确保尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的能力

- 186.** 数百万工人和雇主生活在尚未批准 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)的国家。其中许多人仍面临着持续的歧视，近年来在消除童工劳动和强迫劳动方面的进展已经放缓。将按国际劳工组织 1998 年《关于工作中基本原则和权利宣言》及其后续措施的规定，在国家和部门层面推进落实关于工作中基本原则和权利的综合战略，从而展示其相辅相成的性质。与此同时，将推进有关批准和实施第 87 号和第 98 号公约的工作。为了加快消除童工劳动和强迫劳动的步伐，鉴于联合国大会通过的宣布 2021 年为消除童工国际年的决议，将在国际劳工组织协调整个联合国系统活动的背景下，推动采取措施，加大有效应对力度，试行新的解决方案，以及审视和调整现有工具。

- 187.** 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 制定更有力的政策、行动计划和法律框架，通过实现这些基本原则和权利的综合方法并在社会伙伴的有效合作下，促进结社自由和有效承认集体谈判权，消除工作中的歧视，废除童工劳动和消灭强迫劳动；
- 批准基本公约，特别是第 87 号和第 98 号公约以及《1930 年强迫劳动公约 2014 年议定书》，查找法律和实践中的具体差距并为消除这些差距而创造性地提出

解决方案以及借鉴关于劳工权利方面的可持续发展目标指标 8.8.2 的新统计工作，以此作为全劳工局普遍批约战略的一部分；

- 通过落实关于童工劳动、强迫劳动和相关可持续发展目标指标的最新统计决议和准则，开发关于侵犯工作中基本原则和权利的现象及有效应对措施方面的更好数据和知识，包括按性别分类的数据；
- 加强机构和伙伴关系，包括通过社会性别分析与社会性别响应政策和计划来保护主要国内和全球供应链中工人的基本原则和权利，其中特别关注服装和棉花供应链、采矿业和农业；
- 通过在联盟 8.7 框架内更为强大的国家伙伴关系和通过“消除童工劳动和强迫劳动国际计划(IPEC +)”旗舰计划，消除“联盟 8.7”内试点国家的童工劳动和强迫劳动，并通过扩大“更好的工作”旗舰计划，促成全球服装业遵守工作中的基本原则和权利；
- 在遭受冲突、自然灾害和其他人道主义紧急情况影响的国家，采取有针对性、社会性别响应性的干预措施，保护工人使其工作中基本原则和权利免受侵犯。

188. 国际劳工组织将在全球层面：

- 根据不断变化的环境并在借鉴良好做法的基础上，更新政策指南和工具，以协助三方成员批准和实施基本公约；
- 根据可持续发展目标指标 8.7.1 的年度报告，发布新的全球童工劳动报告和估计数，并将其纳入 ILOSTAT 的数据库，及根据国际劳工统计学家大会的最新决议和指南，发布新的全球强迫劳动报告和估计数；并制定和试用关于收集就业和职业中非歧视性数据的方法；
- 在联盟 8.7 合作伙伴的参与下，进一步增强国际行动的决心并评估在下一届持久消除童工劳动和强迫劳动全球大会(2021 年)和“消除童工劳动国际年”(2021 年)的背景下所取得的进展情况；
- 按照 2017 年国际劳工大会通过的决议要求，就贸易协定中劳工条款对实现工作中基本原则和权利中的作用，特别是劳动密集型产业、供应链、社会性别问题和可能处于弱势地位的工人(如移民工人)问题开展研究；
- 促进在劳动密集型产业以及全球服装和棉花供应链、采矿业和农业的劳动世界未来的趋势、经验和政策建议方面进行交流，重点是政策一致性。

产出 7.2. 提高成员国确保安全和健康工作条件的能力

189. 长期存在的职业危害，社会心理风险(包括源于暴力和骚扰的风险)，以及新的风险因素，包括与气候变化、技术、人口结构变化和工作组织有关的风险因素，导致出现大量的职业死亡、工伤事故和与工作有关的疾病，对人类、经济和社会造成了严重影响。为更为健康和更具生产力的企业而构建预防性和社会性别响应性的文化以及减轻工人补偿成本的压力，需要在全球、国家和工作场所层面采取整体性、以人为本和参与性的方法。这一方法应：(a) 涵盖国家职业安全与卫生制度的所有基础设施；(b) 将职业安全与卫生纳入国家发展框架；(c) 加强与公共卫生系统的协同作用，包括在预防非传染性疾病方面的协同作用；(d) 将职业安全与卫生覆盖范围扩大至所有人；(e) 促进建立健全的工作场所职业安全与卫生管理制度，包括在社会心理风险特别是源于暴力和骚扰的社会心理风险方面的管理制度；以及(f) 促进组织和集体谈判权。“全民安全+健康”旗舰计划及其零伤亡愿景基金将成为开展国家和全球层面行动的主要载体。在落实《国际劳工组织关于劳动世界未来的百年宣言的决议》的后续行动中，劳工局还将提出关于将安全与健康的工作条件纳入国际劳工组织工作中的基本原则和权利框架的建议，供理事会审议。

190. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 批准关于职业安全与卫生方面的国际劳工标准，特别是 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)、1985 年《职业卫生设施公约》(第 161 号)和 2006 年《职业安全与卫生促进框架公约》(第 187 号)，并按照已批准的标准通过行之有效的职业安全与卫生立法，以此作为推进构建预防性安全与卫生文化的基础；
- 制定国家政策与计划，以加强国家职业安全与卫生制度和基础设施，减轻持续存在和新出现的职业安全与卫生风险。这包括：加强对新出现的风险的研究；完善报告和通告制度及职业安全与卫生数据；培训职业安全与卫生专业人员，并将职业安全与卫生纳入技术和职业教育与培训之中；分享关于创新性职业安全与卫生立法方面的良好做法；强化劳动世界中的健康促进工作；制订有针对性的战略合规计划；并提高劳动监察机构的能力；
- 开展部际合作，特别是劳动部、卫生部和环境部之间的合作，鼓励制定实施旨在解决工作中的安全与卫生问题的协调一致的国家政策和计划以便管理与工作有关的疾病、化学品安全、环境和气候变化等问题；
- 促进在工作场所采用职业安全与卫生综合管理系统，其中纳入评估社会心理风险因素，包括源于暴力和骚扰以及新的工作安排的 risk 因素；
- 发展其机构能力，包括职业安全与卫生机构和职业卫生服务机构的能力，并与学术机构开展合作，以便更有效地管理工作中新出现和持续存在的安全、健康和福祉风险。

191. 国际劳工组织将在全球层面：

- 加强全球和区域性网络和伙伴关系，以加大对外宣介力度和实现更有效的预防，包括通过组织举办世界职业安全与卫生大会(2020 年 10 月，多伦多)，开展职业安全与卫生世界日活动，与世卫组织和国际社保协会展开联合行动；
- 开展研究工作，并精心编制政策性简报和新风险报告，包括源自技术影响、新的就业形式和社会心理危害以及非正规经济中的新风险报告；
- 着手开展有关可能将安全和健康的工作条件纳入国际劳工组织工作中基本原则和权利框架中的准备工作；
- 制定新的职业安全与卫生数据收集方法，以便最终建立国际上认可的统计方法，供今后采纳，同时根据可持续发展目标指标 8.8.1 继续收集和发布有关职业伤害方面的数据；
- 制定劳动世界化学品新行动计划以及化学、生物和人机工程学风险管理指南，为标准审议机制中与职业安全与卫生相关标准的持续审查工作提供信息；通过召开建筑业和纺织、服装、皮革和鞋类业的安全和卫生专家会议来分别制定行为守则；并与国际海事组织一道编制渔民体检联合指南；
- 加强有关旨在解决暴力和骚扰问题的职业安全与卫生立法以及职业安全与卫生管理系统的知识库，并推动有关国家、部门和工作场所举措方面的信息交流；
- 与都灵中心合作，提供关于良好做法的能力建设材料和信息，将通过各国的会议、研讨会和实践社区以及通过采用新技术(包括在线平台，虚拟现实和增强现实技术)和参与式培训技术加以传播。

产出 7.3. 提高成员国设定适当工资和推行体面劳动时间的能力

192. 全世界数以百万计的工人，包括国内和全球供应链中的工人，继续为低到无法满足其基本需求的工资工作，或者不得不过度加班以维持生计。正如《百年宣言》所呼吁的那样，需要加大工作力度，建立或完善最低工资制度，审查最低工资水平，加强其与集体谈判之间的联系，并确保其为所有工薪工人提供充分的保护，不管他们的合同安排如何。还需要采取更加有力的措施来实施总体工资政策，确保所有人都能公平分享进步带来的好处。同样有必要采取措施，确保有效监管工作时间，防止工作时间过长，推动合理的工作时间安排，以使男女工人能够实现更好的工作与生活平衡，同时使工人和雇主能够达成兼顾各自需求与利益的解决方案。

193. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 根据 1970 年《确定最低工资公约》(第 131 号)的主要原则和大会标准实施委员会 2014 年对最低工资制度普查的讨论结果,设计和推行适当的法定或商定的最低工资制度;
- 审查和调整最低工资水平,以确保充分保护工人免受过低工资的影响,同时兼顾工人及其家庭的需求和经济因素,以及相关或其他适宜的实验证据;
- 加强法定或商定的最低工资与集体商定的高于既定最低工资的工资之间的联系,以期根据可持续发展目标 10.4 逐步实现更大的工资平等;
- 加强有关工时限制的法律、政策和措施及其实施,关注面临工作时间过长风险的工人群体、部门和企业类型;
- 通过社会对话制定和实施国家法律和政策,推行灵活的工时安排(例如弹性和压缩工作周)和其他工作安排(如远程工作),以支持实现更好的工作与生活平衡,同时兼顾企业与组织的需求,并提供体面的工作。

194. 国际劳工组织将在全球层面:

- 编写新版《全球工资报告》,提供有关世界各地最低工资充足性及其对降低工资分配下半部分不平等的影响的新证据;
- 在 2021 年上半年召开联合海事委员会海员工资分委员会会议,目的是为了更新自 2022 年 1 月 1 日起生效的熟练海员最低月基本工资数字;
- 加强关于工作时间方面的知识库,并起草一份关于世界各地工作时间的全球报告,提供一份对长工时、短工时、极短工时及相关问题的综合统计分析,并辅之以一份对实际工作时间与首选工作时间的比较以及工作时间匹配与否对工作与生活平衡的影响的分析报告。

产出 7.4. 提高三方成员为不同工作安排(包括数字劳动平台)和非正规就业中的工人提供充分劳动保护的能力

195. 劳动世界的变革可能造成就业分类错误,进而导致就业关系恶化,也可能带来新的就业形式,而这些就业形式并非总能提供充分的劳动保护。这些变革影响到各种形式工作安排中的工人(如临时工或独立自营职业者)和从事与数字化转型相关的新形式工作的工人。为了使这些工人能够按照《体面劳动》议程享有充分的劳动保护,将制定有针对性的对策。重点将放在避免滥用工作安排、加强集体谈判和调整社会保护制度上。将深化有关如何让平台工作中的工人获得体面劳动的认识,并将探究政策措施,以确保加强对所有工人的隐私和数据保护。非正规就业中的工人在劳动保护方面面临着一些最严重、最顽固的缺陷。为此将加大实现家庭工作特别是家政工作以及正规企业中非正规工作的正规化力度。

196. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 开展对社会性别层面予以回应的诊断，以评估不同形式的工作安排(包括与数字转型相关的工作安排)中工人劳动保护方面的监管与合规差距；
- 采取政策、立法改革和其他措施，以确保为不同形式的工作安排中的工人提供充分有效的保护；
- 对在正规企业或家庭中从事非正规就业的工人开展对社会性别层面予以回应的诊断，并评估非正规就业的发生率、形式及动因；
- 制定和修订综合政策、法律和合规机制，以推动在正规企业或家庭中从事非正规就业的工人向正规就业过渡；
- 批准和实施 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)，并实施 2011 年《家庭工人建议书》(第 201 号)和 2015 年《关于从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)；
- 建设工人组织的能力，为家政工人和以家庭为工作场所的工人提供服务。

197. 国际劳工组织将在全球层面：

- 研究如何加强对不同形式的工作安排特别是在平台工作中的工人的劳动保护；
- 更新国际劳工组织关于工人隐私和个人数据保护的研究，以支持提出政策建议；
- 进一步推动编制与可持续发展目标指标 8.3.1 有关的非正规经济中男女工人的统计信息，进而帮助修订以反映非正规就业不断变化的性质的统计方法，供 2023 年召开的下一届国际劳工统计学家大会核可；
- 更新非正规经济中参与式劳动监察方法，并开发一套合规综合战略模型，以解决非正规工薪就业和就业错误分类问题；
- 精心编写关于将家庭作为工作场所的发生率及其影响以及近十年来在改善家政工人工作条件方面取得的进展情况的详尽报告。

产出 **7.5.** 提高三方成员建立公平有效的劳务移民框架、机制和服务机构以保护移民工人的能力

198. 移民工人为经济和社会发展作出了贡献。然而，包括在招聘过程中以及在全球和国内供应链上，他们常常面临着机会不均等和待遇不平等，缺乏充分的劳动和社会保护，遭受歧视、暴力和骚扰。他们更有可能在各种形式的工作安排和非正规经济中就业。人口、气候和技术变化以及冲突导致劳务移民和流离失所，给他们的劳动权利和工作条件带来了新挑战。

199. 国际劳工组织将深化和加大其在国际劳务移民方面的工作，并扩大其领导作用，以确保在确凿证据、劳动力市场需求、社会对话和劳工标准的基础上，更广泛地采用体制性和政策性框架，并提供更优质的服务。将推进制度性变革，以确保所有技能水平的移民工人和难民在其人生过渡期间享有平等待遇和体面劳动机会。

200. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 通过社会对话制定和加强基于权利与促进性别平等的国家、双边、区域和多边劳务移民框架，包括通过促进批准和实施相关的国际劳工标准；
- 与其他利益攸关方合作，加强其能力，包括通过区域间和区域内对话来有效推进非歧视性的劳务移民政策和服务；
- 通过各级公平招聘框架，在包括整个全球和国内供应链在内杜绝向工人收取招聘金和相关费用，防止人口贩运和强迫劳动，并在推行更负责和更透明的招聘做法方面取得进展；
- 支持实施和传播国际劳工统计学家大会关于国际劳务移民统计和衡量可持续发展目标指标 10.7.1 有关征聘费用方法的准则；
- 在移民工人融入和重新融入劳动力市场方面采用国际劳工组织的干预模式与实际做法，其中包括难民或流离失所者以及那些受气候变化影响而在本国以外的国家工作或就业的人们，并与东道国社区一起开展工作。

201. 国际劳工组织将在全球层面：

- 就签定和落实基于权利的双边劳工协议提供指导，以促进公平招聘；
- 创造和传播知识，包括分析按社会性别和移民身份分类的工资差异与临时劳务移民的影响、处理非正常移民措施的良好做法、加强移民工人结社自由和集体谈判的方式方法以及制定劳务移民政策的全球指南；
- 根据国际劳工大会第 106 届会议(2017 年)通过的“关于公平有效的劳务移民治理的决议”，为决策者、从业人员和私营部门制定和传播关于移民工人国际劳工标准的范围、宗旨和影响的指南，以消除各种误解并促进有效实施；
- 更新全球和区域移民工人的估计数和国际劳务移民的统计数据库；
- 与全球和区域一级的其他机构和行为方，包括联合国移民网络和移民问题多伙伴信托基金，采取联合行动，扩大和完善国际劳工组织关于劳务移民的方法、工具和指南的交付工作，并通过全球移民技能合作伙伴关系制定全球和国家层面的干预措施。

成果 8： 为所有人提供全面和可持续的社会保护

202. 社会保障是一项人权，也是推进社会正义、促进包容性增长和实现可持续发展目标的关键。它使人们摆脱贫困，减少脆弱性和不平等。它支持工人和企业向正规经济转型，这反过来又加强了社会保障制度的财政和经济可持续性。通过增强收入保障和有效提高卫生和其他社会服务的可及性，社会保护促进了劳动生产率的提高，并给人们赋权，使其能够利用经济机会并从事体面的生产性就业，包括积极老龄化。在危机时期，社会保护是稳定总需求和促成国民经济和劳动力市场结构转型的关键所在。社会保护还能够促进社会凝聚力和持久和平，并助力可持续企业发展。

当前有待应对的挑战

203. 尽管近几十年来社会保护取得了重大进展，但世界人口中仍只有占 29%的人享有全面的社会保护，而占 55%的人根本无法获得任何社会保护。大多数被排斥在社保范围之外的人在非正规经济中工作，且许多人陷入脆弱、贫困和社会排斥的恶性循环之中。这有损于各国的经济和社会发展。老龄化、全球化、劳务移民、数字化和气候变化对现有社保制度的适足性及财政和经济可持续性提出了新的挑战，同时为今后构建适应工人和雇主更为频繁的生活和工作过渡的社保体系创造了机会。

什么需要改变

204. 为了实现人人享有社会保障的权利，且全民获得全面、充分和可持续社会保护的机会，有必要：(a) 进一步完善以政治和预算承诺为基础的国家社会保护战略，确保建立强大的社会保护制度，包括社会保护底线；(b) 推行缴费型和非缴费型计划，保护人们免受生命周期风险 — 包括医疗保健，儿童和家庭津贴，生育保护，失业和工伤保险，疾病、老年、残疾和遗属养老金，以及获得长期照护 — 并防止陷入贫困和脆弱境地；以及(c) 建立和完善国家社会保护制度的财政和行政管理，确保其长期经济上的可持续性。为了推动构建以人为中心的劳动世界的未来，各成员国需要调整其社会保护制度，以便其能够继续保护工人和企业，同时能够抓住新的机遇。这可以通过采用综合手段，并与就业政策和其他政策进行协调来加以实现。

205. 只有通过国际劳工组织关于建立全民社会保护底线的旗舰计划所采用的系统性方法，并在国家和国际利益攸关方的积极贡献下，才能实现这些改变。为了调动资源、提高政策一致性和增强其影响力，国际劳工组织将继续推进多利益攸关方的伙伴合作计划，包括可持续发展目标 1.3 的社会保护制度和社会保护底线伙伴计划、由国际劳工组织和世卫组织共同牵头的联合国社会保护底线倡议和社会保护机构间合作委员会。与国际金融机构的伙伴关系，如由国际劳工组织和世界银行共同领导的全球普遍社会保护伙伴计划，将是建立经济和财政上可持续的社会保护制度的核心。

风险和缓解措施

206. 在许多成员国，财政空间仍然不足以确保社会保护制度的可持续性。在另外一些成员国，政府可能没有一个长期愿景和连贯的社保政策，或者除国际劳工组织三方成员以外，对国际劳工标准和社会对话的重要性认识有限，而在设计或改革社会保护制度时，又往往没有充分征求三方成员的意见。国际劳工组织将通过更加有力地支持各国政府实现健全的公共财政管理与构建社会保护的经济工具来减轻这些风险。它还将进一步与各国政府和联合国系统合作，促进采取系统性和一致性的社会保护措施，同时继续努力推动批准和实施最新的社会保障标准。

国际劳工组织 2020-21 两年期工作重点

产出 8.1. 提高成员国制定全新的或经改革的可持续国家社会保护战略、政策或法律框架，扩大社保覆盖面和提高待遇充足性的能力

207. 为了实现人人享有社会保障的权利，一个国家的社会保障发展愿景务必转化为国家战略、政策或法律框架，并通过三方社会对话加以制定。这一愿景也必须体现国际劳工组织的二维扩展战略；换言之，必须通过国家界定的社会保护底线来扩大社会保护，保证至少人人享有基本水平的社会保障(横向维度)，且必须逐步保证尽可能多的人享有更高水平的社会保护(纵向维度)。根据这项战略和增加财政空间的具体承诺，各国应在国际劳工组织、联合国其他机构和国际金融机构的支持下，设计可持续的社会保险和社会援助计划，并采用法律框架，逐步覆盖所有人口群体，包括农村经济中的工人、各种形式工作安排中的工人、中小企业工人、自营工人、移民工人和其他弱势群体。

208. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 制定和实施国家社会保护政策和战略，确保为社会保护提供充足和可持续的资金；
- 设计或改革社会保护和社会保障计划的法律框架，以期扩大覆盖面，保证待遇平等，增强全面性与可持续性以及提高福利的充足性；
- 通过国际劳工组织的全球工商保险和保护计划，设计或改革法律框架，纳入工伤津贴权，并从雇主责任险转向工伤保险；
- 批准并实施 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)和其他最新社会保障标准；
- 与都灵中心合作，加强其参与关于社会保护的国家政策辩论的能力，设计、实施和监测法律规定的社会保护制度和计划，并确保其财政、金融和经济可持续性；

- 为了设计战略、政策和计划及为了确保在国家层面提供充足和可持续的基金，加强与包括相关职能部委和国际金融机构在内的关键伙伴关系。

209. 国际劳工组织将在全球层面：

- 组织召开一次关于养老保险趋势与改革问题的三方会议，重点是关于社会保障计划的可持续性，并为 2020 年国际劳工大会关于社会保护(社会保障)的周期性讨论编写一份报告；
- 推广和应用国际劳工组织新的良好做法指南，并开发一套新的在线定量模型，以制定可持续的社会保护政策，扩大社保覆盖面和提高给付充足性；
- 制定一项与国际金融机构的接触战略，以根据国际劳工组织标准推行其基于权利的社会保护方法，并进一步完善区域性和全球性的网络与倡议，包括社会保护机构间合作委员会、全球社会保护底线工商企业网络和工人社会保护、自由和正义网络；
- 开展研究工作，以评估对社会保护制度的投资是否以及如何有助于稳定宏观经济和完善经济增长、社会包容、平等与福祉的措施。

产出 8.2. 提高成员国改善社会保护制度治理与可持续性的能力

210. 尽管许多国家的法律覆盖面相对较高，但有效覆盖面仍然滞后。在每年死于工伤事故或疾病的 200 多万工人中，大多数没有任何工伤保险。确保社会保护有效地覆盖人民并不让任何人掉队，需要依照国际劳工组织的原则和标准，并在社会对话的基础上，建立和完善登记、资格核查、保费收缴、案宗管理和福利分配行政管理系统，投诉和上诉机制，以及提高对社会保护的认识。确保有效保护还需要进行定期精准审查，以确定保障社保制度可持续性的措施，同时保持福利的充足性和可预测性。需要进行监测与评估，以跟踪在实现全民社保覆盖和相关可持续发展目标方面取得的进展，改进政策设计并解决执行问题。需要探索和利用数字技术提高社保制度效率与效力的潜力。

211. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 包括通过使用数字技术来提升社会保护制度的治理、机构协调(如与财政部、税务当局和劳动监察机构协调)和行政管理能力；
- 改善社会保障计划(特别是但不限于养老金改革)的财务管理以及提高其财政、金融和经济可持续性，使其足以适应劳动世界的发展；

- 建设国家统计能力，根据统一的定义、概念和来源，并按照国际劳工组织的社会保障标准，编制和报告可持续发展目标指标 1.3.1(社会保护覆盖面)以及其他相关的可持续发展目标指标；
- 与都灵中心合作，加强其在社会保护/保障机构协调、行政和财务治理、宣传和教育方面的能力。

212. 国际劳工组织将在全球层面：

- 提供世界社会保护数据库的年度更新版，包括社会健康保护的新模块，并按照商定的方法每年向联合国统计司报告可持续发展目标指标 1.3.1；
- 编写 2020-22 年版《世界社会保护报告》；
- 就社会对话在设计、资助和实行改进型和可持续的社会保护制度中的作用以及国家养老制度的绩效和可持续性开展研究；
- 制定关于社会保护教育、单一窗口服务和使用的社会保障调查的新指南，以及开发关于管理信息系统和现金转移及福利充足性的新机构间社保评估工具；
- 实施社保领导人和从业者能力开发计划，并精心为工人和雇主推出资源包，包括关于改善合规性、新的国家和政策简介的资源包，并进一步将国际劳工组织的成果与影响衡量工具应用于国家项目；
- 与都灵中心合作，启动一项关于工伤保险和就业保护的綜合培训计划。

产出 8.3. 提高成员国将社会保护纳入全面对策以支持和保护处于生活和工作过渡期间的工人和雇主的能力

213. 劳动世界的变革、持续的非正规性和新的就业形式造成了生活与工作之间更为频繁的过渡，包括从学校到职场的过渡、与劳动力流动相关的过渡、积极老龄化、劳务移民、养育子女、工伤康复、工伤事故受害者重返工作岗位、以及从非正规经济向正规经济过渡。应对这些过渡问题要求调整社会保护制度，使之成为综合对策的一部分，并加强双边和多边合作，以便提供工人和雇主所需的保护，同时促进结构转型以及确保社会保护制度的可持续性。例如，对策包括与就业安置和技能培训相关的失业保险；养老金制度改革和促进积极老龄化的措施；增强妇女参与和性别平等的儿童照护和长期护理系统以及与康复和再培训相关的工伤保险。

214. 在国家层面，国际劳工组织将在以下方面为其三方成员提供支持：

- 制定和采用对社会性别层面予以回应且具有残疾包容性政策，将社会保护/保障与技能和就业措施相结合，并通过协调一致的交付机制予以实施，以在生活和工作过渡期间对工人和雇主提供支持；

- 制定并采取将社会保护与就业、工资或财政政策相结合的措施，以有效支持向正规经济转型以及将社保覆盖面扩大至各种形式的工作安排(包括平台工作)中的工人；
- 制定和实行社保政策和措施，以保护那些受经济、自然和其他冲击，包括气候变化和环境退化影响的工人及其家庭，从而促进向更为绿色的经济的公正转型；
- 制定和执行双边和多边社会保障协定，包括社会保护底线在内的单边措施，并将社会保护条款纳入双边劳工协定之中，以保护当前和返乡中的移民工人及其家庭、寻求庇护者和难民；
- 根据互助互济和广泛风险共担的原则，并考虑到劳动世界的变革，制定和实施能够确保为这些措施提供充足和持续融资的战略。

215. 国际劳工组织将在全球层面：

- 制定关于如何确保数字平台符合工人居住国或就业国社会保障立法的准则；
- 开发定量模型，利用现有数据评估社会保障制度和改革方案特别是养老金改革方案是否符合国际劳工组织的原则和最低标准；
- 就政府如何在向环境可持续性的公正转型背景下调整和加强社保制度特别是失业保险制度，以及就受影响工人的工伤保险措施开展研究；
- 评估国别经验并制定指南，支持各国调整其社会保护制度以适应不断变化的劳动世界，保护社保制度免受新的风险并探索其发展的新途径。

区域情况概述

216. 国际劳工组织在每个区域的工作将在《百年宣言》和《2030 年议程》的框架内展开。国际劳工组织的对策将考虑到与八项政策成果相关的具体国情和体面劳动挑战，并将反映三方成员主要在体面劳动国别计划中和区域会议上表达的各种诉求。加强三方成员的能力以及促进批准和实施国际劳工标准将成为所有地区的共同目标。将着力支持三方成员参与国家一级的联合国可持续发展合作框架和在区域一级的联合国发展集团机制，并报告可持续发展目标全球指标监测框架。还将优先加大国际劳工组织在多边系统内的参与力度，以期特别是在与相关区域性经济机构、机制和网络合作下提高政策一致性。以下重点介绍了每个区域的情况。

非 洲

217. 尽管在 2020-21 两年期内非洲地区经济有望实现增长，但人口增长、城市化势头不减、气候变化、移民和预期寿命延长等叠加效应可能会导致农村就业率下降和业已极高的非正规就业率上升，而非正规就业是该大陆的主要就业来源。社保覆盖面已在近几十年来显著扩大，从而助力降低撒哈拉以南非洲的极端贫困水平。然而，非洲 82%的妇女和男子仍无法获得社保福利，而且该比例在农村地区尤其突出。尽管许多国家取得了经济和社会进步，但贫困、不平等、非正规就业、不充分就业及失业的发生率仍居高不下。此外，许多非洲经济体存在生产力低下的问题，且过度依赖采矿业和未加工的农产品出口。

218. 在 2019 年 12 月第 14 届非洲区域会议做出若干结论之前，并在与非洲三方成员代表深入协商的基础上，国际劳工组织在两年期的工作将重视：

- 通过推进营造有利于创业和可持续企业，特别是中小微企业的环境，为青年男女创造生产性体面就业，同时在经济、社会和环境转型的背景下挖掘技术进步和生产力增长的潜力；
- 促进所有工人在其整个职业生涯中获得技能、能力和资格，包括解决现有和预期的技能差距，特别重视确保教育和培训系统满足劳动力市场的需求，并支持推进非正规经济向正规经济转型的努力，同时适当关注农村地区；
- 建立并完善适足、可持续和适应劳动世界发展的社会保护制度，并加强劳动力市场机制特别是劳动行政管理和劳动监察机制；
- 深化和扩大有关劳务移民的行动以改善在非洲的 1,590 万男女移民工人及其家庭的生活，以及消除强迫劳动和童工劳动。

阿拉伯国家

219. 旷日持久的地缘政治不确定性及在某些情况下的武装冲突继续阻碍了阿拉伯国家的社会经济发展。在海合会国家(GCC)非石油部门活动增强和公共投资持续增加的推动下出现经济复苏之后，经济增长预计将放缓。该地区存在大量移民工人，而强迫移民和境内流离失所仍然是受冲突影响的国家面临的一个核心问题。妇女继续面临着比男性更为不利的劳动力市场条件，因此缩小性别差距仍然是一项挑战。年轻人也不成比例地受到失业的影响，而且同时存在着相当大的性别差距。尽管社会保障计划有所扩大，但其范围和覆盖面仍然不足，对妇女尤其如此。该地区的难民危机和政治不稳定，加之财政紧缩措施，往往加重了结构性劳动力市场赤字，导致工人处于更加脆弱的状态。

220. 国际劳工组织的工作将进一步支持落实国际劳工组织第 16 届亚太区域会议(2016 年)的结论，并将重视：

- 为可持续的经济和社会发展(包括全面创造就业和私营部门发展)创造一个有利环境，其中特别强调妇女和青年，并将采取干预措施，以促进结构转型，来扩大海合会国家的私营非石油部门并实现其多元化；
- 通过确立或提高社会保护底线的覆盖面和财政可持续性，创建和扩大社会保护底线，并制定措施确保移民工人和难民享有平等待遇和获得体面劳动；
- 加强劳动力市场机构、社会对话以及独立且具有代表性的雇主组织和工人组织；
- 提高国际劳工标准的合规性，特别侧重于促进批准与遵守基本公约和治理公约，并加大行动力度支持受危机影响的国家打击童工劳动现象。

亚太地区

221. 二十年的强劲经济增长，加之世界上最高的就业人口比率和最低的失业率，已使亚太地区大多数国家达到中等收入地位。尽管这些国家在出口导向型增长方面取得了显著进展，但其非正规就业率仍然居高不下。同样，中低收入国家工人中有一半的人仍然从事着易受体面劳动赤字影响的工作，且超过三分之一的人处于极端或中度贫困之中。在许多国家，无论其处于何种发展阶段，收入不平等问题正变得越来越显著。若没有促进可持续和以人为中心的增长的强有力政策，该地区数以百万计的工人尽管处于贫困线以上，其地位欲继续地岌岌可危。此外，人口、技术和气候变化、大量的劳务移民流和持续存在的性别不平等给劳动力市场的治理带来了巨大挑战。

222. 根据第 16 届亚太区域会议的结论，国际劳工组织的工作将重视：

- 确保提供充分有效的劳动保护，建立可持续和全民性的社会保护制度；

- 推动采取措施，支持技能开发和终身学习系统，以应对不断变化的劳动力市场需求，并使工人和雇主获益于不断演化且受全球变革影响的劳动世界的机会；
- 包括通过对照护经济的投资等措施，推行实现所有工人的性别平等和机会均等的措施，并建立没有暴力和骚扰的安全与健康的工作场所；
- 加强三方成员的机构能力，支持开展有影响力的包容性社会对话和构建健全的劳动关系，并促进批准和实施国际劳工标准。

欧洲和中亚

223. 欧洲和中亚地区继续面临着各种社会经济挑战，并具有社会老龄化的特点。该地区还经受了各种冲突和经济放缓，这导致了移民潮、不平等和不稳定的加剧。最近，该地区的经济增长率已趋于稳定，尽管主要在西欧其增长速度比预期慢，但有益于劳动力市场，也有助于推进该地区的经济和社会融合。一方面，该地区 51 个国家的需求因其社会经济发展水平与速度及国家优先重点而大相径庭；但另一方面，劳动世界的未来机遇与挑战则大同小异。其中包括：以年轻人为重点的就业创造；解决非正规就业问题；新的工作安排形式以及向绿色经济的公正转型提供的挑战和机会；促进为可持续企业和技能开发营造有利的环境；处理劳动力短缺问题；包括通过制定适当的最低工资与创造安全与健康的工作条件，加强劳动机构；推进社会性别平等；采取促进移民工人待遇平等的措施；以及创建、改革或扩大充分和可持续的社保制度。

224. 为了完善有关上述问题的循证政策，需要改进可比较的最新数据的收集工作。

225. 国际劳工组织第十届欧洲区域会议(2017 年)的结论提出了这些优先事项，国际劳工组织在两年期内的工作将对此予以重视。将继续努力提升雇主组织和工人组织的机构能力和加强正遭受压力的社会对话。在国际劳工标准和国际劳工组织监督机制方面的工作将是落实这些优先重点的动力。由于该地区所有国家都批准了八项基本公约，因此国际劳工组织的工作重点将放在这些公约的实施上，其中尤其强调批准和实施《1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书》、四项治理公约以及最近通过的 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)。

拉美和加勒比地区

226. 拉美和加勒比地区的许多国家在社会经济和就业目标方面取得了进展。然而，体面劳动赤字、低生产率和不平等现象依然存在。该地区高度的非正规化影响了 1.4 亿工人。这与技能、能力和资格不匹配以及国际劳工标准和劳工立法执行不力有关。这些因素阻碍了生产力的提高、工资的增长、工作条件的改善以及工商企业的充分发展。要付出新的努力才能达致不让任何人掉队这一当务之急，特别是当前因增长放缓、人口老龄化和对护理系统的需求日益增加而可能使社保覆盖面的扩大发生逆转。

新就业形式的出现既是机遇，也是挑战。妇女、土著居民、农村工人和青年与在社会和劳动指标方面的最大差距相关联。

227. 根据国际劳工组织第 19 届美洲区域会议(2018 年)通过的若干结论，国际劳工组织的工作将重视：

- 促进持久性、包容性和可持续的经济增长，充分的生产性就业和全民体面劳动，包括更加注重连贯一致的宏观经济、贸易、产业、部门和劳动力市场政策，综合的正规化政策以及更好地应对劳动力市场变革的培训体系；
- 为可持续企业和农村发展创造有利环境，并采取有针对性的行动提高中小企业的生产率和推进农村地区创业发展；
- 加强劳动力市场机构，并确保遵守国际劳工标准，其中特别重视结社自由和集体谈判权，以及确保消除童工劳动和强迫劳动；
- 通过扩大可持续性社保制度的覆盖面，减少脆弱性和不平等；推行向环境可持续性公正转型的政策，其重点是小岛屿发展中国家；加大制定社会性别平等的变革议程的工作力度；更加关注土著人口；并采取措施确保有效保护移民工人。

研究、统计与能力建设

研究与统计

总体战略

- 228.** 国际劳工组织的研究和统计职能之目的是，在《百年宣言》呼吁保持“在统计、研究、知识管理能力以及专业知识方面保持最高水平，以进一步强化其以证据为依据的政策倡导的质量”的背景下，创造和传播知识(包括经验证据和实证数据)，以应对劳动世界正在发生的根本性变革，支持国际劳工组织向全球、区域和国家各级所有利益攸关方提出的建议，以及增强本组织在多边体系中的作用。
- 229.** 为有效的政策性和规范性建议建立强大的知识库是2020-21两年期工作计划的基本战略，并与国际劳工组织的《2018-21 年战略计划》和《2018-21 年知识战略》实现充分对接。
- 230.** 《2020-23 年研究战略》⁷将遵循一套描述国际劳工组织研究目的、方法、价值和参与的明确原则。在三方成员需求的牵引下，并在《百年宣言》的基础上，其主要目标将是为八项政策成果目标建立实证基础，并对关键性“前沿问题”展开研究。这一战略将使国际劳工组织成为一个更为强大并以政策为导向的劳动世界知识中心。这将要求加强总部技术部门和国际劳工组织外地办事处、多学科小组之间的协作，与地区专家进行相互学习(包括通过全球技术小组)，以及将研究司重新界定为一个围绕促进世界级政策影响研究的项目、研讨会和出版物发挥协同作用的枢纽。
- 231.** 实现统计工作的主要战略目标将基于最近一届国际劳工统计学家大会的授权和向三方成员提供技术支持以填补国家现有的数据差距的需求，其中特别侧重于与体面工作相关的可持续发展目标指标以及国际劳工组织统计数据库 ILOSTAT(全球体面劳动统计的首要资料库)的改进工作。
- 232.** 评审小组由国际知名学者和来自所有政策部门和区域的代表组成，将继续从多学科的视角对其研究的范围、广度和质量向研究司提供宝贵的见解。

⁷ 理事会文件：GB.337/INS/7。

优先领域

- 233.** 将组织展开研究与统计两项工作，满足为每项政策成果目标提供权威的实证基础的需求，并探讨对接和超越这些成果目标以履行《百年宣言》中所详述的使命的关键重点领域。

前沿研究

- 234.** 国际劳工组织的“前沿研究”将在以下四个领域中解决未来的破坏性挑战和过去遗留的问题：(a) 促进转型、收入保障、生产力和多样性的动态技能形成系统；(b) 减少不平等、保护差距和贫困的有效机制；(c) 推进可持续和包容性发展的新商业和经济激励措施；以及(d) 由人类掌控来实现技术进步与创造体面劳动的方式。两年期内劳动世界的发展以及对现行研究工作的评估可为重新确定这些研究领域的重点创造机会。

可持续发展目标

- 235.** 鉴于国际劳工组织作为 13 项可持续发展目标指标的监管机构在全球层面发挥着重要作用，以及其他指标对支持国家报告可持续发展目标的重要性日益增加，国际劳工组织将增加对成员国的援助，提高各国能力，通过利用那些符合联合国大会核准的官方统计基本原则的数据源，提供按关键变量分列的数据。

知识支持和传播机制

- 236.** 国际劳工组织将为其三方成员提供互动式支持，并通过一系列旨在提高其研究成果与统计数据的应用、声誉和影响的产出、活动和机制与外部世界开展合作。
- 237.** 传播和支持三方成员使用国际劳工组织统计数据至关重要。国际劳工组织将支持三方成员执行新通过的关于劳动关系统计的决议。将界定关于新指标的数据汇编机制，以保证三方成员能便捷地获得研究活动的信息。为了便于交流数据趋势，将提供更好的传播机制。将进一步完善国际劳工组织统计数据库(ILOSTAT)，并调整其格式以适应可持续发展目标的全球指标框架。将通过社交媒体这一有效的传播工具宣介该数据库。对劳动力市场信息系统的统计支持将是在国家和全球层面将数据生成与数据分析结合起来的关键，所有这些都得到了精炼统一的统计概念的支撑，以增强时间和地理上的可比性。
- 238.** 国际劳工组织的旗舰报告将以满足三方成员需求的强大的实验证据和研究为基础，继续处理劳动世界的前沿问题。目前，国际劳工组织发布了四份旗舰报告：《世界就业和社会展望专题报告》、《世界就业和社会展望：趋势报告》、《全球工资报告》和《世界社会保护报告》。国际劳工大会第 107 届会议(2018 年)呼吁另行发布一份关于社会对话和三方机制战略目标的旗舰报告，理事会于 2019 年 3 月批准了该报告。为了扩大在三方成员和其他主要利益攸关方中的影响，国际劳工组织将举全劳

工局之力来编写旗舰主题报告，纳入与研究战略相一致的更广阔的政策视角，并为每份报告提供更多资源。例如，《世界就业和社会展望：趋势报告》将更加侧重于区域视角，并包括一个关于政策问题的章节。将按照“联合国一体化”的方式探索与联合国其他机构合作发布联合旗舰报告。

- 239.** 《国际劳工评论》这一国际劳工组织经同行评审的学术期刊搭建了一个与学术界联系的关键桥梁，并将继续启发新的观点和创新性的政策解决方案，同时重振其多学科使命。在2020-21两年期间，它将聚焦于最热门和最前瞻的研究课题，包括鼓励就国际劳工组织前沿研究领域发表学术文章和出版专题特刊。此外，与主要研究性会议的联系将得到加强。2021年《国际劳工评论》创刊一百周年的庆祝活动将是一个精彩时刻。
- 240.** 在国际劳工组织牵头下召开的两年一次的“规范体面劳动”大会为加强国际劳工组织的学术网络提供了一个宝贵的机制。在这次大会上，数以百计的不同学科的学者荟聚一堂，就劳动世界上最重大的问题进行对话。

与都灵中心合作开展能力建设

- 241.** 在2020-21两年期内，都灵中心将通过面对面培训与远程学习活动相结合，将其全球性能力建设服务的范围进一步延伸至在国际劳工组织的三方成员以及国家和国际伙伴。这一服务延伸的主题重点将放在能力建设措施上，以支持劳动世界的转型。将高度重视与国际劳工组织三方成员相关的国家和区域培训机构建立伙伴关系。
- 242.** 根据国际劳工组织的能力发展战略，都灵中心将通过以下创新举措来提升体面劳动方面的能力。
- 243.** 第一，为了加强个人能力(反过来，个人又助力提高其组织的绩效)，都灵中心将为促进体面劳动提供职务技能和技术技能方面的开放性课程和个性化培训。
- 244.** 第二，为了加强机构能力，都灵中心将扩大其面向劳动部、雇主组织和工人组织以及与国际劳工组织三方成员相关的国家和区域培训机构(包括技术职业教育培训中心)的管理咨询服务系列。在适当的情况下，都灵中心的机构能力建设支持服务可涉及联合设计和展开实地培训活动，从而实现其全球专长与当地知识的结合。
- 245.** 第三，为了促进营造一个更加有利的政策环境，都灵中心将为大会、政策论坛、务虚会和对话会提供便利。加强生态系统能力的活动旨在增强网络、点对点知识转移和相互协作。
- 246.** 都灵中心将以《百年宣言》为基础，聚焦于本工作计划中确定的政策成果目标提供培训和咨询服务，加强国际劳工组织三方成员和其他伙伴的能力，从而成功地管理向劳动世界未来的过渡。都灵中心还将就如何倡导将体面劳动纳入联合国可持续发展合作框架，及如何与联合国国家工作队合作等问题对国际劳工组织三方成员进行

培训。该中心将开发一个关于联合国系统共同能力建设方法及其在国际劳工组织能力建设工作中的应用方面的职员培训课程。都灵中心将继续对国际劳工组织职员开展有关成果管理制(包括与体面劳动国别计划相关的成果管理制)和为发展合作有效调动资源方面的培训。

- 247.** 都灵中心将深化与其他组织的现有伙伴关系，为能力建设提供支持服务。在联合国系统行政首长协调理事会方案问题高级别委员会牵头开展关于学习和教育之未来的辩论的情况下，该中心将在其都灵校区建立一个学习实验室，用于全系统的学习创新。通过这一设施，都灵中心将先行采用基于大集群的新学习模式，如“设计冲刺”(design sprints)和“黑客马拉松”(hackathons)，并测试增强现实和虚拟现实学习应用程序。该中心还将为联合国驻地协调员设计一套关于可持续发展和体面劳动之间联系的培训模块。

扶持性成果

248. 本节详细介绍了三项扶持性成果及其附带产出，补充了经理事会 2019 年 3 月⁸ 审议并根据《百年宣言》及其决议更新的信息。产出指标包括在附录一所列的结果框架中。

成果 A：促进体面劳动的权威知识和具有高影响力的伙伴关系

249. 《百年宣言》呼吁国际劳工组织“在统计、研究、知识管理能力以及专业知识方面保持最高水平，以进一步强化其以证据为依据的政策倡导的质量”。追求这一目标不仅将推进国际劳工组织成员国的工作，还将回应宣言对国际劳工组织的呼吁，即要求其“在多边体系中发挥重要作用”和“在追求用以人为本的方法来实现劳动世界未来的过程中促进政策协调一致”。

250. 在《2018-21 年知识战略》和《2020-23 年研究战略》的指引下，围绕这一成果目标而开展的工作将使国际劳工组织能够加强其作为全球劳动世界知识卓越中心和综合政策建议关键伙伴的地位。近年来，国际劳工组织提高了其知识产品(包括数据和循证政策建议)的质量与范围，这积极支持了国际劳工组织三方成员并影响了联合国及其他全球和区域对话的主要进程。国际劳工组织通过提供高质量的技术投入，深化了与二十国集团、七国集团和巴西、俄罗斯联邦、印度、中国及南非(金砖国家)的合作，并与世界银行、经合组织、国际货币基金组织和其他国际组织一起参与宏观经济和政策辩论。

251. 劳动世界的快速变化要求给予更多的投入和关注，以强化国际劳工组织作为循证知识领导者的角色。三方成员需要更可靠、更相关和更及时的研究成果和统计数据，以支持其参与社会对话机制、政策辩论以及政策设计和执行。此外，正如《百年宣言》所述，需要开展创新性研究来分析根本性变革对劳动世界的复杂影响。

252. 近年来，劳工局继续巩固其作为世界劳动统计杰出机构的地位。国际劳工组织在提出在 2013 年第 19 届国际劳工统计学家大会上由三方成员批准的开创性劳动统计决议和由 2019 年第 20 届国际劳工统计学家大会通过的劳动关系决议，以及将体面劳动成功纳入监测《2030 年议程》的可持续发展目标全球指标框架方面发挥了领导作用，这已使更多成员国能够及时编制统一的劳动统计数据。然而，为了填补世界许

⁸ 理事会文件 [GB.335/PFA/1](#)，第 36-61 段。

多地方的数据空白，现在比以往任何时候都更需要国际劳工组织的支持。尤其是在欠发达国家，尚未建立起健全的劳动力市场信息系统。

253. 战略知识管理将增强国际劳工组织的领导作用。这将包括在全劳工局范围内开展更系统性和更加定期的相互协作，加大工作力度来提高对国际劳工组织知识产品的采用率，使用新型和现有的工具，从而以更快的速度和更有效的方式向关键受众推出。传播是一项关键的交叉职能，使国际劳工组织能够与内部和外部受众分享其研究成果、政策建议和统计数据。国际劳工组织的受众正是通过此种途径来接收、利用这种知识并将其转化为行动，从而为劳动男男女女带来更好的生活。在过去百年间，国际劳工组织利用创新的工具和做法，在全球、区域和国家等层面，达到了很高的知名度。不同单位之间以及总部与各地区之间的强有力的协调与合作，因而形成了一种连贯有效的沟通方法。然而，在国际劳工组织当前和今后的活动中必须保持这一势头并加以整合。

254. 2020-21 两年期内，劳工局将：

- 通过加强劳动力市场信息系统以及通过国际劳工组织全球劳工统计学家小组来增强各部门和区域架构之间的内部协调，支持更多国家编制、报告和使用相关统计数据，特别是关于新的劳动关系及与体面劳动相关可持续发展指标等专题的统计数据，从而遵循国际劳工统计学家大会通过的最新统计标准，并协助推动可持续发展目标的具体目标 17.18(数据可用性)和 17.19(衡量可持续发展的进展情况)的实现；
- 开展研究工作，满足三方成员的需求，以便促成制定政策并引导解决“前沿问题”，如转型、不平等、促进可持续发展的激励措施和以人为本的技术进步，采用最新技术，应用多学科视角，积极参与内部和外部专家网络，及时推出和有效传播研究成果；
- 通过与内外利益攸关方形成合力，有效传播其政策建议、研究成果和统计数据，以便三方成员和其他主要受众能够将这些知识转化为政策与行动。新的 2020-21 年传播战略将以现行做法和百年来吸取的经验教训为基础，继续改进国际劳工组织的传播工作；并
- 按照《百年宣言》的要求并以扎实的研究和统计工作为基础，通过深度参与研究和统计机构间的网络，如联合国经济学家网络(由联合国经社部主持)、统计活动协调委员会(CCSA)、联合国系统首席统计师委员会、经合组织统计数据和统计政策委员会、以及联合国区域经济委员会和其他多边机构的区域统计师大会，包括与各国政府、社会伙伴和发展伙伴一道积极促进体面劳动的政策一致性，在多边体系中发挥积极的作用。

产出 A.1. 使用最新统计标准，开展更准确和更持续的体面劳动统计工作

255. 在体面劳动成功纳入《2030 年议程》中的许多可持续发展目标之后，监测国家和全球层面的进展情况就已变得十分重要。将继续在这一框架内融合那些和可能增加与劳动世界相关的其他指标。为此，需要国家一级的数据及国际商定的方法和基础架构来收集那些充分分类的数据。劳工局将加强其三方成员对这些数据的生成、收集、分析和传播能力。

256. 两年期内的具体研究成果将包括：

- 编写国际劳工组织监管下的可持续发展目标指标的年度汇编和报告，以及使用最新统计标准来汇编其他体面劳动指标；
- 进一步完善国际劳工组织的统计门户网站 ILOSTAT，以传播按包括社会性别在内的相关变量分类的数据；
- 向成员国提供技术支持和能力建设，通过利用广泛的统计来源(包括非传统来源)来推行健全的劳动力市场信息系统；以及
- 采用新的统计标准和统计方法，特别是获得 2018 年国际劳工统计学家大会授权的标准和方法，以反映劳动世界不断变化的性质。

产出 A.2. 开展权威性和创新性的研究工作，为政策制定提供支撑并在劳动世界的前沿问题上发挥引领作用

257. 落实《百年宣言》的条款要求开展权威性和创新性的政策研究，以满足国际劳工组织三方成员的需求。国际劳工组织的研究工作将为所有八项政策成果目标提供实证基础，聚焦于多维“前沿研究”课题，并将国际劳工组织置于劳动世界国际研究的最前沿。《国际劳工组织 2020-23 年研究战略》将利用整个劳工局的多学科视角，加强总部和外地办事处之间的联系，重新界定研究司的职能，并依靠强大的定量和定性数据集。产生的知识将针对并适应国际劳工组织的不同受众(其三方成员、国际组织、学术界和广大公众)。国际劳工组织将更频繁地与它们进行合作，以评估三方成员的需求，并将抓住新机遇以加强与主要外部伙伴和联合国机构的合作。

258. 两年期内的具体研究成果将包括：

- 总部和外地办事处技术部门之间以“前沿研究”为重点的新合作项目，目的在于利用整个国际劳工组织的知识和专长，并在研究活动中实现更大的价值；
- 高影响力的旗舰报告和同行评审的学术文章；
- 扩大与其他多边机构的研究关系，以期提高研究成果利用率并影响政策建议；

- 创建与学术和研究机构之间开展积极研究伙伴合作的新数据库，旨在扩大整个国际劳工组织现有专家网络的使用范围；以及
- 利用国际劳工组织的研究成果来培训其工作人员和三方成员，以设计与执行有效的循证政策。

产出 A.3. 开展高效、有效和创新的传播工作，确保国际劳工组织创造的知识与成果对劳动世界的未来产生有意义的影响

259. 在全球、区域和国家层面有效利用传播工具、渠道和做法，将在主要受众中推进以人为本构建劳动世界未来的方式，并利用其受众可及的工具和平台，以提升国际劳工组织研究工作、统计数据和政策咨询的影响力，同时考虑到其地域、语言和发展的具体情况。这要求国际劳工组织通过连贯和统一的方法，建立品牌，不断创新传播方式，以提高认可度和影响力。

260. 两年期内的具体研究成果将包括：

- 提供有针对性的内容，倡导以人为本构建劳动世界未来的方式，以多种语言向主要受众推送；
- 提供全新经改良的传播工具与传播渠道，并特别关注交互式数字产品；以及
- 制定关于统一协调地使用国际劳工组织品牌的指导方针，以提高品牌认可度和影响力。

产出 A.4. 巩固国际劳工组织在多边体系内的伙伴关系，推进以人为本构建劳动世界未来的方式与关于实现可持续发展目标的全球辩论和政策的更深度融合

261. 《百年宣言》呼吁国际劳工组织深化与多边体系的合作。凭借更有针对性的研究成果和知识产品，国际劳工组织将更有能力参与关于经济和社会政策的全球辩论，并将体面劳动和以人为本的议程纳入政策建议之中。这些还将支持国际劳工组织三方成员的宣传努力和能力发展，以期影响政策辩论，无论是在全球或区域多利益攸关方舞台上，还是在国家发展规划进程中，包括那些与联合国合作框架有关的进程。为此，劳工局将把有针对性的技术培训扩大到三方成员，以充分利用这些进程。

262. 劳工局还将努力为与其职能互补的主要多边实体建立协调一致和规模扩大的政策和计划伙伴关系创造更多空间。在近年来的许多积极案例和经验教训的基础上，劳工局将寻求通过与多边组织就具有重大潜在影响的领域进行分阶段、重结果的讨论，重振和扩大这种合作。在联合国改革的背景下，劳工局将继续深化其在联合国发展系统各层级上的合作，以协助成员国和三方成员实现可持续发展目标。

263. 两年期内的具体研究成果将包括：

- 为三方成员代表提供有针对性的技术培训和劳工局支持，使其能够更好地在联合国合作框架、自愿国别审查和其他战略性国家发展进程中提出体面劳动的观点和重点；以及
- 运用适当的工具，包括商定的联合研究成果和多利益攸关方伙伴关系，加强与联合国会员国和联合国实体、国际金融机构和其他国际机构的系统性合作。

成果 B：国际劳工组织的有效和高效治理

264. 两年期工作将以治理倡议和国际劳工大会第 105 届会议(2016 年)通过的《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》的后续措施为基础，旨在确保国际劳工组织治理机构和治理进程的最佳运行。这些进程已带来了重要的好处，包括提升了三方成员参与本组织决策和确定优先事项的能力，强化了劳工局对三方成员的支持，及时提供了简明高质的文件，并有效地筹备和召开了会议。三方成员之间以及三方成员与劳工局之间通过广泛深入的协商而建立起来的信任和信心，对于治理改革的成功仍然至关重要。

265. 2020-21 两年期内，劳工局将：

- 通过巩固改革进程、落实《百年宣言》及其决议以及在组织举办各类会议和提供高质及时的法律服务方面提高劳工局支持职能的效率，继续改进主要治理机构的运行；
- 继续加强监督工作，以帮助高级管理人员查找需加以改进的领域并优先分配资源；并
- 对评估方法与评估质量进行微调，以便更好地利用评估结果为国际劳工组织治理机构的决策和体面劳动计划的交付及其对可持续发展目标的贡献提供依据。

266. 为了取得具体成果并确保在治理、监督和评估方面的良好做法，劳工局将继续与联合国机构和其他相关实体保持工作关系，其中包括联合国可持续发展高级别政治论坛、联合国系统行政首长协调委员会、联合检查组、国际公务员制度委员会、联合国评价小组、联合国内部审计事务处代表和联合国改革过渡小组。由于预算上的限制，劳工局将不得不优先考虑其在数量迅速增加的协调与协商论坛上的参与程度。

产出 B.1. 完善治理机关和官方会议的程序

267. 劳工局将继续支持落实“治理倡议”的成果和业务流程审查确定的可改进之处，重点是在治理机关和官方会议的规则与程序实现简化、现代化和标准化的基础上巩固国际劳工大会两周会期制并不断提高各项进程的效率。与此相关的是，劳工局还将

提升职员和代表在大会程序和实践方面的能力。它将加强对三方参与议程制订的支持力度，并为改进会前规划和标准制订事项的协商进程提供优质服务。劳工局还将按照《百年宣言》所附决议的要求，就国际劳工组织治理机构职能和组成的进一步民主化问题提出建议，供理事会审议。

- 268.** 劳工局将努力确保国际劳工组织的治理结构能助力不断推进的联合国改革，以及国际劳工组织能充分利用改革带来的机会，同时承认国际劳工组织的法定使命、规范职能、三方治理结构和作为联合国在劳动世界的主要机构的独特身份。

产出 B.2. 加强监督和风险管理系统

- 269.** 劳工局的监督体系是围绕既定原则设计的，体现了联合国管理问题高级别委员会认可的“三道防线”概念。理事会、局长和高级管理团队扮演着总监督的角色，最有能力发挥领导作用，确保问责制能贯穿于劳工局整个风险管理和内部控制流程中。内部审计和监督办公室履行一项按《国际劳工组织财务条例》第 30(d)条款设立的独立监督职能。其任务和活动范围载于《国际劳工组织财务条例》第十四章以及理事会核准的审计与调查章程。此外，外部审计、独立监督咨询委员会和联合检查组等外部防线提供了进一步的保证。监督职能聚焦于确保有关财务、管理和治理合规事项方面的监管要求和最佳做法。

产出 B.3. 提高对问责制和机构学习评估的接受度

- 270.** 在过去的两年期里进行了组织变革，以确保评估办公室的结构独立性，统一评估程序，发展内部评估能力，提高合规性，并通过网络指南与工具实现业务现代化。2017 年评估政策及其相应的 2018-21 年战略规定了其任务，即巩固这一进步成果并采用更具变革性的方法，开展战略性和集群式评估，优化问责制、使用情况和组织性学习。对评估方法进行了微调，使其更具体地适用于国际劳工组织的规范性和社会对话职责，并更好地体现了国际劳工组织的体面劳动议程在联合国改革背景下对可持续发展目标的贡献。

成果 C：高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效利用

- 271.** 随着劳动世界的挑战变得更加复杂，国际劳工组织三方成员对优质服务的需求正在稳步增长。国际发展领域的竞争日益激烈，正在产生压力，要求国际劳工组织更好地展示其价值所在，并为提高组织绩效推出更多激励措施。有关最终结果与资金效益的透明度和问责制必须继续成为国际劳工组织工作的支撑。以有效、高效和迅速的方式解决这些问题，需要创新性的解决方案、高效的服务交付模式以及总部和各区核心业务流程的持续改进。

- 272.** 劳工局将在联合国改革取得进展的背景下开展这方面的工作。在国家层面，这可能包括共同安保服务和设施，以及联合采购和其他共同行政服务。总部一级采取共同

医疗和会议服务、联合采购、利用信息技术(IT)投资和分享专门知识等举措。随着这些举措进一步明确，劳工局将采取措施，助力改进向三方成员提供的服务。

273. 2020-21 两年期的活动将以实行国际劳工组织改革时所吸取的经验教训为基础。经验表明，当同时努力改善组织健康状况和加强服务层级上的管理实践时，尤其是通过业务流程审查使业务流程更加高效并有效果的工作能产生最大的影响力。该方法已应用于整个管理和改革部门以及政策部门的特定领域。参与式方法的基础是让提供各种服务和从中受益的职工高度参与和互动，不仅提高了解决方案的质量，而且增强了其认可度和可持续性，还为持续改进系统奠定了基础。高级管理人员的高调支持和参与至关重要，因此必须继续取得他们的支持。对 IT 解决方案的战略性投资是实现节约的关键组成部分，并将带来效率的进一步提升。这些要素共同释放出形成超越效率层面的解决方案的潜力，从而有助于新思想和战略思维，以支持制定创新性解决方案和战略，助力《百年宣言》的落实。

274. 2020-21 两年期内，劳工局将：

- 通过聚焦于战略和技术解决方案开发工作的创新、更高效和更有效的服务交付模式以及整个劳工局支持服务响应速度和质量水平的提高，提高资金效益；
- 结合全球和国家层面的 2030 年议程，在加强战略规划框架、监测和评估系统以及资源分配机制的基础上，改进成果管理制；
- 作为联合国改革的一部分，深化和扩大伙伴关系并实现伙伴关系的多样化，从而落实国际劳工大会第 107 届会议(2018 年)通过的国际劳工组织关于开展有效发展合作以支持可持续发展目标的若干结论，以及加强资源调动；
- 提高人力资源管理的有效性，从而：(a) 显著改善劳动力的多样性；(b) 利用岗位和地域流动的好处，加强人力规划工作；(c) 通过绩效管理框架来强化个人成果的问责制；(d) 提升工作人员的能力，以满足劳工局当前和未来的战略需要；并
- 通过改进劳工局设施的管理来加强对国际劳工组织职员和资产的安全保障，并提升环境可持续性。

275. 在落实《2018-21 年信息技术战略》时，劳工局也将扩大和提高 IT 服务的范围和可用性，为决策提供依据，增加机构知识的储备，在保持有效财务控制的同时提高运行效率，并提升敏捷性，以满足因联合国改革而带来的需求，以及来自三方成员、捐助方和整个国际发展社会日益扩大的需求。

产出 C.1. 创新和改进业务流程

276. 通过业务流程审查发展起来的内部能力将重新予以定位，目标是支持技术解决方案和服务交付方面的创新，同时继续努力进一步提高支持服务交付的效率和效力。这

个通过自筹资金运行的小组将助推和支持改进举措，同时保持治理、监督和风险管理之间的适当平衡。

277. 该小组将组成一个创新单位，为所有工作人员和管理人员在落实《百年宣言》中提供资源。这些努力将着眼于确定新的方法，帮助对其评估及实施予以支持。小组将优先考虑出台旨在加强各成果目标之间联系的解决方案。

278. 该小组还将指导各单位重新设计旨在采用良好做法并提高效率的工作方法。重点将通过启用更好的规划系统，最大限度地利用资源，并持续监测流程效率和结果。该单位将侧重于由局长决定或由政策及外地业务和伙伴关系部门中的管理人员和工作人员确定的、预期影响最大的优先事项。将酌情加强相关的信息技术系统，以支持采用新的工作、协作、报告和有效及时决策的方法。

279. 迄今为止，每一轮业务流程审查的结果都已确定了通过自然减员已经实现重大节约之机会。这些努力将使劳工局能够提供更优质更有效的支持服务，并进一步将资源从行政工作重新配置到政策、技术和分析工作，让三方成员直接受益。

产出 C.2. 改进基于结果的规划和管理系统

280. 修订结果框架，包括其衡量系统以及监测环节的完善和评估结果的使用，将助力实现更好的资源分配，以及更好地报告关于使用资源和取得成果的情况。为此，工具和系统将得到优化，以指导管理人员和工作人员，改进向三方成员的服务交付工作，并展现国际劳工组织计划对人民生活的影响。这还将加强在资源使用方面的问责，包括根据联合国财务数据标准和“国际援助透明度倡议”数据标准来发布国际劳工组织财务和成果数据。

281. 在国家层面，劳工局将指导制定新的体面劳动国别计划，这些计划作为 2016 年大会关于通过体面劳动促进社会正义的决议和 2018 年大会关于国际劳工组织开展有效发展合作以支持可持续发展目标的若干结论的后续措施，与纳入《2030 年议程》的国家发展战略和联合国发展框架保持一致。

282. 劳工局将通过制定新的环境和社会可持续性框架，在国际劳工组织的计划编制、伙伴合作和国家一级的活动以及捐助方资助的项目中深化其对环境和社会可持续性的承诺。根据联合国方案拟订中的环境和社会标准示范方法，劳工局将通过在其工程 and 项目中对环境和社会风险的筛选、评估和管理实施保障措施，确保国际劳工组织的干预措施不会对人和环境造成无意的伤害或意外的负面后果。

产出 C.3. 有效的发展合作

283. 两年期的工作将遵循理事会将于 2020 年 3 月通过的国际劳工组织 2020-25 年发展合作战略。该文件将讨论伙伴关系和资源调动等问题，以及相关的目标和业务流程。

- 284.** 国际劳工组织的发展合作仍将作为向三方成员提供服务和实现国际劳工组织成果目标的主要手段。鉴于联合国发展系统进行重新定位以及联合国联合倡议和多利益攸关方伙伴计划重要性日益增强，国际劳工组织将通过在国家一级落实的联合国合作框架等，在落实《2030 年议程》方面扩大与其他联合国实体的合作。
- 285.** 国际劳工组织一项有效的发展合作计划需要大量自愿捐资来补充分摊的会费。官方发展援助仍然至关重要，还将被用来撬动其他资金和资源，包括来自新兴伙伴、南南合作和三方合作以及国内融资等资金和资源。考虑到捐助方和联合国机构在《联合国筹资契约》中达成的共识，集资和减少专款作为国际劳工组织资源调动的关键驱动因素，将日趋重要。此外，国际劳工组织将深化和扩大与其他联合国实体、国际金融机构和私营部门的伙伴关系，确保为国际劳工组织的发展合作提供充足的资金。

产出 C.4. 更灵活高效的人力资源开发

- 286.** 根据理事会第 331 届会议(2017 年 10 月至 11 月)⁹核准的《2018-21 年人力资源战略》，劳工局将实施一项行动计划，确保提高其工作人员的地域多样性和性别平衡性。新的电子招聘系统将使劳工局能够更好地锁定候选人，包括且特别是来自于任职人数不足国家的候选人。
- 287.** 劳工局将通过进一步完善其全面领导力发展框架，支持当前和未来的领军人物推动变革，培育一种拥抱创新的文化。为了使所有工作人员能够为落实《百年宣言》作出有效贡献，劳工局必须确保其具备所需的技能。按照业务流程审查中使用的方法，这将要求对照成功所需的技能来评估当前的技能基础，并在必要时更好地指导对工作人员的招聘工作及其发展工作的投资。此外，还将推出支持终身学习的各种举措，包括专门为管理人员开展的关于培养学习文化的培训活动，以及为所有工作人员开展的关于如何最好地适应和加快个体与团体学习的培训活动。劳工局将继续培育一种相互包容、相互尊重的职场和组织文化，以支持留住一支高素质、爱岗敬业的职工队伍。

产出 C.5. 为确保劳工局环境的可持续性而改进做法

- 288.** 在“绿化劳工局”的背景下，国际劳工组织将继续测量和报告整个国际劳工组织的温室气体排放、废物生产和水资源消耗，以此作为减少其环境影响的基础。
- 289.** 劳工局将根据联合国对环境可持续性管理的承诺，实施额外措施，进一步提升环境可持续性，减少国际劳工组织差旅和业务的碳足迹。按照国际劳工组织的差旅政策，劳工局将进一步开发管理工具，监测和减少整个劳工局的航空旅行，从而降低相关的温室气体排放。在总部层面，劳工局将对翻新后技术设施的运行加以微调，以进

⁹ 理事会文件 [GB.331/PV](#)，第 886 段。

一步优化能源使用和减少温室气体排放。劳工局将继续改进其总部废物管理流程，并提高废物的回收率，这项工作随着 2017 年大楼逐步启用废物集中收集点而展开。

决定草案

290. 理事会根据国际劳工大会第 108 届会议(2019 年)通过的关于通过《2020-21 两年期计划预算》以及成员国收入预算分配的决议，通过载于理事会文件 GB.337/PFA/1/1 中的工作计划和结果框架。

附录一. 2020-21 年结果框架

291. 本附录介绍国际劳工组织 2020-21 年结果框架，其中包括预期长期影响、八项政策成果、三项扶持性成果以及相应的产出，并附有三个层面的绩效指标：

- 4 项影响指标，用于跟踪与《体面劳动议程》相关的长期社会变化，所有这些指标都是可持续发展目标指标；
- 14 项成果指标，用于跟踪八项政策成果中的政策和制度改善给人民生活带来的变化，其中 9 项指标是可持续发展目标指标，5 项指标是其他劳动力市场指标；
- 55 项产出指标，用于衡量国际劳工组织在八项政策成果下有关体面劳动政策、制度和条件的能力建设工作的近期成果，其中一项指标基于可持续发展目标指标；以及
- 26 项产出指标，用以衡量作为国际劳工组织行动有利条件的知识和伙伴关系、治理和支持服务方面所做的改进和进展。

292. 国际劳工组织是纳入结果框架的 14 项可持续发展目标指标的监管机构或共同监管机构。影响和成果指标涵盖《体面劳动议程》中相互关联及相互支持的四项战略目标的各个方面。然而，尚没有公认的、能够充分反映社会对话和三方合作机制预期变化的影响指标和成果指标。国际劳工组织将在理事会的指导下继续努力制定这一领域的指标。

293. 根据《2030 年议程》目标，该框架列明每项指标的检验方法，与 2019 年相一致的基线信息或最新可用衡量标准，并列明确定的直到 2021 年的具体目标(就成果指标而言)，以及成果和影响方面的长期时间范围的具体目标。

294. 数据的可获得性是将指标纳入结果框架的关键标准。劳工局汇编的指标数据可在国际劳工组织统计数据库中查阅。可持续发展目标指标数据也可在可持续发展目标指标全球数据库中查阅。概念、定义和方法信息，包括关于全球和区域总量生产的信息，可在可持续发展目标指标的可持续发展目标指标元数据库中查到，其他指标可在国际劳工组织统计司的“劳工统计方法”部分找到。

295. 虽然结果框架提供汇总的基线和目标信息，但将根据《联合国官方统计基本原则》，通过按收入、性别、年龄、种族、族裔、移徙状况、残疾和地理位置或其他特征分列相关数据进行报告。

296. 基线和目标定义有助于更好地衡量与国际劳工组织行动相关的体面劳动主要参数的积累和增量进程。在产出一级设定的具体目标代表国际劳工组织最高问责承诺，因

此只考虑通过国际劳工组织行动取得的进展，这些行动在社会对话的基础上产生，以国际劳工标准为基础，最终取得性别平等和非歧视，并在相关情况下促进向环境可持续性的公正转型。考虑到国际劳工组织在两年期内的行动正在导致人民生活 and 体面劳动条件发生所预期的中长期变化的程度，将主要出于学习目的对实现成果和影响指标之目标的进展情况加以分析，并进行纠正。

表 I.1. 长期影响

通过体面劳动促进社会正义：一个公平、包容和安全的劳动世界的未来，使人人享有充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动			
影响指标	检验方法	基 线	目 标
国际贫困线以下就业人口比例，按性别、年龄组和地理位置(城市/农村)分列(工作贫困率，可持续发展目标 1.1.1 的分项)。	国际劳工组织统计数据库	8% (2018 年)	在全球所有人口中消除极端贫困(可持续发展目标的具体目标 1.1)。
职工月平均实际收入年增长率(与可持续发展目标 8.5.1 相关)。	国际劳工组织统计数据库	1.9% (2017 年)	所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬(可持续发展目标的具体目标 8.5)。
失业率，按性别、年龄组和残疾人分列(可持续发展目标 8.5.2)。	国际劳工组织统计数据库	5% (2018 年)	
劳动力占国内生产总值的份额(可持续发展目标 10.4.1)。	国际劳工组织统计数据库	51.4% (2017 年)	采取政策，特别是财政、工资和社会保护政策，逐步实现更大的平等(可持续发展目标的具体目标 10.4)。

表 I.2. 政策成果

指 标	检验方法	基 线	目 标
1. 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话			
待制定			
产出 1.1. 雇主和工商业会员组织的机构能力得到提高			
1.1.1. 扩大代表性的治理体系和战略得到改进、服务提供能力得到加强的雇主组织和工商业成员组织的数目。	报告、已记录归档的工作记录、服务/培训记录、指南/使用手册、雇主和工商业成员组织运行计划/战略；伙伴关系协议；媒体报道；以及其他官方文件。	20	25
1.1.2. 分析不断变化的工商业环境，开展对决策有影响力的宣传活动的雇主组织和工商业成员组织的数目。		16	15
产出 1.2. 工人组织的机构能力得到提高			
1.2.1. 具有吸引新的工人团体和/或改善其服务的创新战略的国家工人组织的数目。	工人组织的年度报告；集体谈判协议；官方报告及出版物；媒体；国家、地区和多边政策、法律以及规定；贸易协议；国际劳工组织监督机构的报告和评述。	32	36
1.2.2. 提出建议，供参与制定政策的社会对话机制参考的工人组织的数目。		24	35

指 标	检 验 方 法	基 线	目 标
产出 1.3. 劳动行政管理部门的机构能力得到提高			
1.3.1. 具有能应对劳动世界当前和新挑战，有利于劳工管理的制度框架的成员国数目。	官方国家文件和报告，包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告，以及国际劳工组织监督机构的报告。	9	20
1.3.2. 具有与社会伙伴协商制定的、有针对性的战略合规计划的成员国数目。		11	13
产出 1.4. 社会对话及劳动关系法律、进程和制度得到强化			
1.4.1. 具有新近建立或已加强的能应对当前和新出现的劳动世界的挑战的、有利社会对话、劳资关系或预防/解决争端的机构、机制或管理框架的成员国数目。	官方国家文件和报告，包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告，以及国际劳工组织监督机构的报告。	12	20
1.4.2. 促进集体谈判和工作场所合作的政策和/或做法得到改进的成员国数目。		8	15
2. 国际劳工标准与具有权威性和有效的监督			
依据国际劳工组织案文来源和国家立法统计的国家遵守劳动权利(结社自由和集体谈判)的程度，按性别和移民身份分列(可持续发展目标的指标 8.8.2)	国际劳工组织统计数据库	计划 2019 年底前制定完成并发布。	保护劳工权利，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 (可持续发展目标的具体目标 8.8)。
产出 2.1. 成员国在批准国际劳工标准方面的能力得到提高			
2.1.1. 批准基本及治理公约或议定书的数目。	国际劳工组织规范数据库汇编的国际劳工组织监督机构的官方国家文件和报告。	1 888	30
2.1.2. 批准最新技术公约的国家数目，包括理事会在标准审查机制范围内建议的技术公约数目。		250	20
产出 2.2. 成员国实施国际劳工标准的能力得到提高			
2.2.1. 监督机构已满意地注意在适用已批准公约方面取得进展的事例数目。	国际劳工组织规范数据库汇编的国际劳工组织监督机构的官方国家文件和报告。	45	45
2.2.2. 包括针对国际劳工组织监督机构提出的问题的应对措施在内的新的联合国合作框架的百分比。		不适用	10%
产出 2.3. 国际劳工组织三方成员参与前瞻性国际劳工标准政策的能力得到提高			
2.3.1. 及时收到的应于 9 月 1 日前提提交的关于实施已批准公约的报告的百分比，其中包括对监督机构意见的答复。	国际劳工组织规范数据库汇编的国际劳工组织监督机构的官方国家文件和报告。	38%	40%
2.3.2. 具有能让三方成员有效投入到将国际劳工标准在国家层面实施的三方机制(包括向监督机构汇报的机制)的成员国数目。		10	20

指 标	检验方法	基 线	目 标
3. 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型			
非正规就业在非农业就业机会中的比例，按性别分列(可持续发展目标的指标 8.3.1)。* *预计将修订可持续发展目标的指标 8.3.1，以涵盖农业和非农业的非正规就业。	国际劳工组织统计数据库	50.5% (2016 年)	推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、创造就业、创业精神、创造力和创新；鼓励微型和中小型企业通过获取金融服务等方式实现正规化并成长壮大(可持续发展目标的具体目标 8.3)。
就业人口比(15 岁及以上)。	国际劳工组织统计数据库	58.4% (2018 年)	实现适工年龄人口在就业人口中的更高份额，缩小就业率性别差距。
产出 3.1. 成员国在制订和落实对性别层面予以回应的新一代国家就业政策(包括面向青年人的政策)方面的能力得到提高			
3.1.1. 采取应对特定国家工作未来挑战的新一代国家就业政策的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	22	24
3.1.2. 作为一项独特战略或作为国家就业战略一部分(根据可持续发展目标的指标 8.b.1)制定了国家青年就业战略的成员国数目。		11	18
3.1.3. 根据《第 204 号建议书》制定推进正规化综合战略的成员国数目。		11	12
产出 3.2. 成员国在制订和实施在农村经济中创造体面劳动的政策和战略方面的能力得到提高			
3.2.1. 在农村地区采取体面劳动措施的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	11	15
产出 3.3. 成员国在制订和实施向环境上可持续的经济和社会转型的政策方面的能力得到提高			
3.3.1. 采取政策措施促进通过体面劳动向环境可持续经济和社会公平转型的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	3	8
产出 3.4. 国际劳工组织三方成员在通过体面劳动促进和平、稳定、有复原力的社会方面的能力得到加强			
3.4.1. 具有通过体面劳动倡导实现和平、稳定及有复原力的社会计划的成员国的数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	6	12
产出 3.5. 成员国在制订和实施有利于在一生中向体面劳动转型的劳动力市场计划和就业服务方面(尤其着重关注青年和老年工人)的能力得到提高			
3.5.1 加强就业服务以支持向体面劳动过渡的成员国的数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	16	25

指 标	检验方法	基 线	目 标
4. 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业			
就业人员实际人均国内生产总值年增长率(可持续发展目标的指标 8.2.1)。	国际劳工组织统计数据库	2.1% (2018 年)	通过多样化经营、技术升级和创新, 包括重点发展高附加值和劳动密集型行业, 实现更高水平的经济生产力(可持续发展目标的具体目标 8.2)。
产出 4.1. 成员国在创造对创业和可持续企业有利的环境方面的能力得到提高			
4.1.1. 具有改善可持续企业创建和发展有利环境的战略和/或行动计划的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	12	16
产出 4.2. 企业在采用新的经营模式、技术和技巧, 提高生产率和可持续性方面的能力得到强化			
4.2.1. 采取有效干预措施支持生产力、创业精神、创新和企业可持续性的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	11	29
产出 4.3. 成员国在制订专门旨在促进企业向正规性转型的政策、立法和其他措施方面的能力得到提高			
4.3.1. 已采取措施促进企业及其雇用的工人向正规化转型的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	7	14
产出 4.4. 成员国和企业制订旨在促进工商业实践与体面劳动和以人为本构建劳动世界未来的方法保持一致的政策和措施方面的能力得到提高			
4.4.1. 有政策或措施来促进工商业实践与体面劳动优先事项、以人为中心构建劳动世界未来的方法相一致的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	1	10
5. 旨在促进进入劳动力市场的机会与在其中进行转型的技能和终身学习			
青年(15 至 24 岁)中未在受教育、未参加就业或培训的人数比例(可持续发展目标的指标 8.6.1)。	国际劳工组织统计数据库	21.3% (2018 年)	大幅减少未就业和未受教育或培训青年人比例(基于可持续发展目标的具体目标 8.6)。
产出 5.1. 国际劳工组织三方成员在确定当前技能不匹配情况及预测未来技能需求方面的能力得到提高			
5.1.1. 已在国家和/或部门一级采用国际劳工组织方法衡量技能不匹配和/或预测未来技能需求的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	8	15
5.1.2. 具有制度化国家或部门机制以衡量技能不匹配和预测未来技能需求的成员国数目。		3	8
产出 5.2. 成员国在强化技能和终身学习政策、治理模式及筹资体系方面的能力得到提高			
5.2.1. 具有包容性技能和终身学习战略的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	4	10
5.2.2. 具有包容性技能和终身学习治理模式的成员国数目。		1	5
5.2.3. 具有能够实施包容性技能和终身学习政策的融资系统的成员国数目。		2	6

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 5.3. 国际劳工组织三方成员在设计和实施包含以工作为基础的学习和优质学徒制在内的创新、灵活和包容性的学习选项方面的能力得到提高			
5.3.1. 已采用国际劳工组织方法进行基于工作的学习和高质量学徒制的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	6	12
5.3.2. 具有针对妇女、青年或处于脆弱环境的人的创新、灵活和包容性技能计划和服务的成员国数目。		4	12
5.3.3. 具有包容性技能认可机制的成员国数目。		4	8
6. 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等			
按性别划分的就业人口比例。	国际劳工组织统计数据库	男性为 71.4%, 女性为 45.3% (2018 年)	实现所有地区就业机会性别均等。
管理岗位的妇女比例(可持续发展目标的指标 5.5.2)。	国际劳工组织统计数据库	27.2% (2018 年)	确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策,并享有进入以上各级决策领导层的平等机会(可持续发展目标的具体目标 5.5)。
妇女非正式就业比例。	国际劳工组织统计数据库	46.4% (2016 年)	大量增加妇女从事正规就业。
产出 6.1. 国际劳工组织三方成员在促进对照护经济的投资和更平衡地分担家庭责任方面的能力得到提高			
6.1.1. 具有为扩大与照护有关的基础设施、社会保护或支持创造体面就业的公共照护服务提供资金的回应性别层面的宏观经济政策或战略的会员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	0	8
6.1.2. 具有改善一个或多个照护部门的劳动权利和工作条件政策的国家数目。		0	9
6.1.3. 采取措施促使男女之间更均衡地分担家庭责任的国家数目。		1	10
产出 6.2. 提高国际劳工组织三方成员执行政策和战略的能力, 促进和确保男女机会均等、平等参与和待遇平等, 包括同工同酬			
6.2.1. 具有促进劳动世界男女机会和待遇实质平等政策及其执行战略的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	4	12
6.2.2. 具有促进有效实现男女同工同酬权利的政策及其执行战略的成员国数目。		11	8
产出 6.3. 提高成员国制定促进社会性别平等的法律、政策和措施的能力, 以创建一个没有暴力与骚扰的劳动世界			
6.3.1. 根据《第 190 号公约》和《第 206 号建议书》已审查相关法律和政策, 查明了差距, 并采取了措施加以解决的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	0	20

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 6.4. 提高国际劳工组织三方成员加强立法、政策和措施的能力，确保患有残疾和其他处于脆弱状况的人在劳动世界中享有平等机会与平等待遇			
6.4.1. 已采取措施确保残疾人和下列至少一个群体机会和待遇平等的成员国数目：土著或部落民族、少数民族、艾滋病毒携带者或男女同性恋、双性恋、跨性别者和双性者。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	10	10
6.4.2. 具有加强收集和分析劳动力市场数据策略的国家数目，这些数据至少按以下一种分类：残疾状况、艾滋病毒状况、族裔、土著或部落特征。	调查问卷。	1	7
7. 为所有人提供工作中的充分和有效保护			
5-17 岁从事童工劳动的儿童比例和人数，按性别和年龄分列 (可持续发展目标的指标 8.7.1)。	国际劳工组织童工劳动总体估算。	9.6% (2016 年)	立即采取有效措施，根除强制劳动、现代奴役和贩卖人口，禁止和消除最恶劣形式的使用童工，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动(可持续发展目标的具体目标 8.7)。
强迫劳动比例。	国际劳工组织现代奴役总体估算：强迫劳动和强迫婚姻。	千分之三点四 (2016 年)	
致命和非致命工伤事故频率，按性别和移民身份分列(可持续发展目标的指标 8.8.1)。	国际劳工组织统计数据库	大约 60 个国家的数据(2015 年以后)。	保护劳工权利，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(可持续发展目标的具体目标 8.8)。
工作时间过长的工人的比例。	国际劳工组织统计数据库	118 个国家的数据(2015 年以后)。	降低工作时间过长的工人的比例。
雇员承担的招聘成本占目的地国月收入的比例 (可持续发展目标的指标 10.7.1)	待定。	待定。	促进有序、安全、正常和负责的移民和人口流动，包括执行合理规划和管理完善的移民政策(可持续发展目标的具体目标 10.7)。
产出 7.1. 提高成员国确保尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的能力			
7.1.1. 具有关于《工作中的基本原则和权利宣言》综合计划的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	8	8
7.1.2. 已获得“目标 8.7 联盟开拓国家地位”的成员国数目。		10	8
7.1.3. 已新近通过或更新解决一切形式童工问题的战略和行动计划(成员国数目)。		19	28

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 7.2. 提高成员国确保安全和健康工作条件的能力			
7.2.1. 具有应对特定风险的国家职业安全与卫生政策或方案，并附有体制框架的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	27	26
7.2.2. 具有国家记录和通知系统，可根据可持续发展目标指标 8.8.1 定期报告的成员国数目。		5	10
产出 7.3. 提高成员国设定适当工资和推行体面劳动时间的能力			
7.3.1. 三方成员已采取以实证为基础的政策或措施以确定或更新法定或协商最低工资的国家数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	12	15
产出 7.4. 提高三方成员为不同工作安排(包括数字劳动平台)和非正规就业中的工人提供充分劳动保护的能力			
7.4.1. 对各种形式的工作安排(包括有关数字平台的工作安排)进行有效诊断的国家数目，这些工作安排确定出确保有效保护有关工人的可能性措施。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	0	10
7.4.2. 对非正规经济和/或支持正规企业或家庭中非正规工人向正规工人转型的政策、条例或合规机制进行有效诊断的国家数目。		7	14
产出 7.5. 提高三方成员建立公平有效的劳务移民框架、机制和服务机构以保护移民工人的能力			
7.5.1. 为保护移民工人的劳动权利和促进与就业、技能、社会保护和其他相关政策的一致性而建立了劳务移民框架或制度化机制的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	7	24
7.5.2. 具有新的或已改进保护移徙工人劳动权利的服务的国家数目。		0	10
7.5.3. 具有为保护移民工人劳动权利而设立的监测和审查机制的双边或区域劳务移民框架的数目。		3	11
8. 为所有人提供全面和可持续的社会保护			
社会保障底线/制度覆盖的人口比例，按性别分列并区分儿童、失业者、老年人、残疾人、孕妇、新生儿、工伤受害者、穷人和弱势者(可持续发展目标的指标 1.3.1)。	国际劳工组织《世界社会保护报告》。	45.2% (2016 年)	执行适合本国国情的全民社会保障制度和措施，包括最低标准，到 2030 年在较大程度上覆盖穷人和弱势群体(可持续发展目标的具体目标 1.3)。
产出 8.1. 提高成员国制定全新的或经改革的可持续国家社会保护战略、政策或法律框架，扩大社保覆盖面和提高待遇充足性的能力			
8.1.1. 为扩大覆盖面、加强全面性和/或提高福利的充分性已制定新的或已经修订国家社会保护政策的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	20	25

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 8.2. 提高成员国改善社会保护制度治理与可持续性的能力			
8.2.1. 采取新的或已修订使社会保护制度可持续并提供充分福利的政策措施的成员国数目。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	9	20
产出 8.3. 提高成员国将社会保护纳入全面对策以支持和保护处于生活和工作过渡期间的工人和雇主的能力			
8.3.1. 采取新的或经修订的综合应对政策的成员国数目，包括在工人和雇主生活和工作转型期间为其提供支持和保护的社会保护。	国际劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	9	13

表 I.3. 扶持性成果

指 标	检验方法	基 线	目 标
A. 促进体面劳动的权威知识和具有高影响力的伙伴关系			
产出 A.1. 使用最新统计标准，开展更准确和更持续的体面劳动统计工作			
A.1.1. 通过改进统计调查和使用其他统计资源加强劳动力市场统计、标准和信息系统的成员国数目。	国际劳工组织统计数据库，调查问卷。	104 个成员国无法提供基本的劳动力市场统计数据(基于 2016-17 年未充分利用劳动力数据)。	增加 15 个成员国。
A.1.2. 2021 年向联合国报告至少一半在国际劳工组织的监管下可持续发展目标指标数据的成员国数目。	国际劳工组织统计数据库	2019 年报告了 87 个成员国有有关在国际劳工组织监管下的至少一半可持续发展目标指标的数据(基于 2016-17 年的数据)。	增加 15 个成员国。
产出 A.2. 开展权威性和创新性的研究工作，为政策制定提供支撑并在劳动世界的前沿问题上发挥引领作用			
A.2.1. 关于“前沿研究”问题的合作研究报告和相关活动的数目。	发布报告和举办活动。	不适用，因为该指标对应于 2020-21 年将制定的新合作方法。	四个主要报告和相关多学科活动。
A.2.2. 多边机构在旗舰报告中引用国际劳工组织研究的次数。	多边机构发布的旗舰报告中的引用计数。	2019 年底前提供。	在多边机构发布的旗舰报告中引用国际劳工组织研究报告的数量增加 20%。
产出 A.3. 开展高效、有效和创新的传播工作，确保国际劳工组织创造的知识与成果对劳动世界的未来产生有意义的影响			
A.3.1. 国际劳工组织关键数字平台的受众覆盖面增长百分比。	2019 年 12 月通讯汇总数据。	2019 年底前提供。	在以下方面增长 10%: ■ 访问 www.ilo.org 网站人次; ■ 注册国际劳工组织每周通讯的次数; ■ Twitter、Facebook 和 LinkedIn 等社交媒体上的关注人数。

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 A.4. 巩固国际劳工组织在多边体系内的伙伴关系，推进以人为本构建劳动世界未来的方式与关于实现可持续发展目标的全球辩论和政策的更深度融合			
A.4.1. 与联合国实体、国际金融机构及多边机构或联盟建立或更新的伙伴关系数目。	谅解备忘录、意向书、路线图或其他正式协议。	2019 年底前确定。	增加 5 个伙伴关系。
A.4.2. 全球、地区和国家各级为三方成员提供的新的定向培训项目的数目。	完成的培训。	2019 年底前确定。	增加 5 个培训项目。
B. 国际劳工组织的有效和高效治理			
产出 B.1. 完善治理机关和官方会议的程序			
B.1.1. 在两年期内全面落实《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》及其决议中的治理内容。	提交国际劳工组织理事会的报告；理事会决定。	不适用。	理事会职能和组成的民主化取得实质性进展。
B.1.2. 为所有官方会议及时提供电子形式的简明官方文件，并继续实施节纸方法 (按需印刷，仅满足最低限度的具体和合理需求)。	官方会议管理系统。	按时以电子方式发布 85% 的官方文件。	按时以电子方式发布 100% 的官方文件。
		印刷 15% 的会前官方文件。	印刷的会前官方文件不超过 15%。
		39.4% 的官方通信只以电子格式发送 (2016-2017 年)。	85% 的官方通信只以电子格式发送。
B.1.3. 有效、高效地做好理事会会议的时间管理。	官方会议管理系统。	实际时间比理事会会议计划的时间超出约 11.5% (2016-17 年)。	与会议最初商定的工作计划相差最多 10% (+/-)。
产出 B.2. 加强监督和风险管理系统			
B.2.1. 外聘审计员对合并财务报表的满意度。	财务报告和经审计的合并财务报表。	外部审计意见未经修改且完全遵守国际公共部门会计准则 (IPSAS) (2017 年)。	外部审计意见未经修改且完全遵守公共部门会计准则。
B.2.2. 有效实施审计建议所需时间。	首席内部审计师的报告。	劳工局对内部审计报告的平均回应时间为 4.3 个月 (2018 年)。	负责实施监督建议的单位在审计报告出具后三个月内提交行动计划。
B.2.3. 在后续审计中确定的未执行的内部审计建议的百分比。	首席内部审计师的报告。	15% (2016-17 年)	10%
B.2.4. 根据企业要求已更新风险登记的授权单位和职能的比例。	企业风险管理框架。	100% (2018 年)	100%
产出 B.3. 提高对问责制和机构学习评估的接受度			
B.3.1. 有效实施国际劳工组织 2018-21 年基于成果的《评估战略》。	《年度评估报告》。	不适用。	达到或超过《评估战略》确定的 2020-21 年里程碑。
C. 高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效利用			
产出 C.1. 创新和改进业务流程			
C.1.1. 国际劳工组织支持服务有效性做出正面评估的用户百分比。	国际劳工组织工作人员组织健康调查。	《2018 年调查结果》。	增长 10%。

指 标	检验方法	基 线	目 标
C.1.2. 过以下维度的创新提供新的或已改进的工作方式的数量：质量、用户关注点、透明度、效率和团队动态。	业务创新单位跟踪系统。	不适用。	■ 质量：50 项举措。 ■ 用户关注点：50 项举措。 ■ 透明度：35 项举措。 ■ 效率：35 项举措。 ■ 团队动态：35 项举措。 一些举措具有多维度正面影响。
C.1.3. 两年期内参与创新举措的工作人员数量(创新文化)。	业务创新单位跟踪系统。	不适用。	全劳工局共 600 人参与。
产出 C.2. 改进基于结果的规划和管理系统			
C.2.1. 两年期内制定的符合联合国《可持续发展合作框架》的体面劳动国别计划百分比。	联合国驻地协调员就体面劳动国别计划草案向国际劳工组织提供的反馈。	不适用。	100%
C.2.2. 通过联合国信息和通信网报告国际劳工组织对各国取得成果所作贡献的国际劳工组织国家局的百分比。	国际劳工组织国家局的报告。	10%	25%
产出 C.3. 有效的发展合作			
C.3.1. 自愿捐款(预算外发展合作、经常预算补充账户)占劳工局可用资源总额的份额。	财务报告。	45% (2016-17 年)	48%
C.3.2. 未指定用途(经常预算补充账户)和未严格指定用途资源占自愿捐款总额的份额。	财务报告。	10% (2018-2019 年 6 月)	15%
产出 C.4. 更灵活高效的人力资源开发			
C.4.1. 有效实施《2018-21 年人力资源战略：敏捷性、参与性和高效性》。	关于《人力资源战略》的实施报告。	不适用。	达到或超过《战略》确定的 2020-21 年里程碑。
产出 C.5. 为确保劳工局环境的可持续性而改进做法			
C.5.1. 全国际劳工组织航空旅行的碳足迹。	国际劳工组织《温室气体清单》。	《2018-19 年温室气体清单》结果。	减少 5%。
C.5.2. 国际劳工组织总部碳足迹。		《2018-19 年温室气体清单》结果。	减少 5%。
C.5.3. 国际劳工组织总部有效垃圾管理系统。	大楼改造项目报告。	改造前回收率为 71%(2016 年)。	增加 5%。

附录二. 可持续发展目标具体目标 与 2020-21 两年期工作计划 成果的关系概述

297. 《体面劳动议程》与《2030 年可持续发展议程》关系密切。在就业、工作中的权利、社会保护和社会对话与三方机制方面的进展是实现可持续发展的关键，与体面劳动相关的要素遍布所有《可持续发展目标》及其大多数具体目标。

298. 下表包括国际劳工组织将在 2020-21 两年期内通过国际劳工组织成果直接推动的主要可持续发展目标具体目标。它还包括已纳入国际劳工组织结果框架(附录一)的 14 项可持续发展目标指标，这些指标将用于跟踪与国际劳工组织成果和战略目标相关的可持续发展目标具体目标中体面劳动具体组成部分的进展情况。

表 II.1. 国际劳工组织 2020-21 两年期结果框架与可持续发展目标的联系

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入国际劳工组织结果框架的可持续发展目标指标	国际劳工组织成果
	1.1. 到 2030 年，在全球所有人口中消除极端贫困，极端贫困目前的衡量标准是每人每日生活费不足 1.25 美元。	1.1.1. 低于国际贫穷线人口的比例，按性别、年龄、就业状况、地理位置(城市/农村)分列。	所有成果
	1.3. 执行适合本国国情的全民社会保障制度和措施，包括最低标准，到 2030 年在较大程度上覆盖穷人和弱势群体。	1.3.1. 社会保护最低标准/系统覆盖的人口比例，按性别分列，并区分儿童、失业者、老年人、残疾人、孕妇、新生儿、工伤受害者、穷人和弱势者。	成果 8
	3.8. 实现全民健康保障，包括提供金融风险保护，人人享有优质的基本保健服务，人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗。		成果 8
	4.3. 到 2030 年，确保所有男女平等获得负担得起的优质技术、职业和高等教育，包括大学教育。		成果 5
	4.4. 到 2030 年，大幅增加掌握就业、体面工作和创业所需相关技能，包括技术性和职业性技能的青年和成年人数。		成果 5
	4.5. 到 2030 年，消除教育中的性别差距，确保残疾人、土著居民和处境脆弱儿童等弱势群体平等获得各级教育和职业培训。		成果 5 成果 6

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入国际劳工组织结果框架的可持续发展目标指标	国际劳工组织成果
5 性别平等 	5.2. 消除公共和私营部门针对妇女和女童一切形式的暴力行为，包括贩卖、性剥削及其他形式的剥削。		成果 6 成果 7
	5.4. 认可和尊重无偿照护和家务，各国可视本国情况提供公共服务、基础设施和社会保护政策，在家庭内部提倡责任共担。		成果 6 成果 8
	5.5. 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策，并享有进入以上各级决策领导层的平等机会。	5.5.2. 妇女在管理岗位任职的比例。	成果 1 成果 6
8 体面劳动和经济增长 	8.2. 通过多样化经营、技术升级和创新，包括重点发展高附加值和劳动密集型行业，实现更高水平的经济生产力。	8.2.1. 就业人员实际人均国内生产总值年增长率。	成果 3 成果 4
	8.3. 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、创造就业、创业精神、创造力和创新；鼓励微型和中小型企业通过获取金融服务等方式实现正规化并成长壮大。	8.3.1. 按性别分列，非正规就业在非农业就业机会中的比例。	成果 3 成果 4
	8.4. 直到 2030 年逐步改善消费和生产中的全球能源效率，按照可持续消费和生产十年方案框架，由发达国家带头，努力使经济增长与环境退化脱钩。		成果 3 成果 4
	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面劳动，并做到同工同酬。	8.5.1. 男女雇员平均每小时收入，按职业、年龄和残疾人分列。	所有成果
		8.5.2. 失业率，按性别、年龄和残疾人分列。	
	8.6. 到 2020 年，未参加就业和接受教育或培训的青年的比例大幅减少。	8.6.1. 青年(15 至 24 岁)中未在受教育、未参加就业或培训的人数比例。	成果 3 成果 5
	8.7. 立即采取有效措施，根除强迫劳动、现代奴隶制和贩运人口，禁止和消除最恶劣形式的童工劳动，包括招募和使用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动。	8.7.1. 5 至 17 岁儿童中从事童工劳动的比例和人数，按性别和年龄分列。	成果 7
	8.8. 保护劳工权利，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。	8.8.1. 致命和非致命工伤事故频率，按性别和移民身份分列。	成果 1 成果 2 成果 7
		8.8.2. 国家遵守基于国际劳工组织文本来源和国家法律的劳工权利(结社自由和集体谈判)的水平，按性别和移民身份分列。	
	8.b. 到 2020 年，拟定和实施青年就业全球战略，并执行国际劳工组织的《全球就业契约》。	8.b.1. 有已制订并在运行的青年就业战略，作为一个单独的战略或作为国家就业战略的一部分。	成果 3

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入国际劳工组织结果框架的可持续发展目标指标	国际劳工组织成果
9 产业、创新和基础设施 	9.3. 到 2020 年，拟定和实施青年就业全球战略，并执行国际劳工组织的《全球就业契约》。		成果 4
10 减少不平等 	10.2. 到 2030 年，增强所有人的权能，促进他们融入社会、经济和政治生活，而不论其年龄、性别、残疾与否、种族、族裔、出身、宗教信仰、经济地位或其他状况。		所有成果
	10.4. 采取政策，特别是财政、薪资和社会保障政策，逐步实现更大的平等。	10.4.1. 劳动力占国内生产总值的份额，包括工资和社会保障转移。	所有成果
	10.7. 促进有序、安全、正常和负责的移民和人口流动，包括执行合理规划和管理完善的移民政策。	10.7.1. 由雇员承担的招聘费用占其在目的地国月收入的比例。	成果 7
16 和平、正义与强大机构 	16.3. 在国家与国际层面促进法治，确保所有人都有平等诉诸司法的机会。		成果 2
	16.6. 在各级建立有效、负责和透明的机构。		所有成果
	16.7. 确保各级的决策反应迅速，具有包容性、参与性和代表性。		成果 1
17 促进目标实现的伙伴关系 	17.14. 加强可持续发展政策的一致性。		所有成果
	17.18. 到 2020 年，加强向发展中国家，包括最不发达国家和小岛屿发展中国家提供的能力建设支持，大幅增加获得按收入、性别、年龄、种族、民族、移徙情况、残疾情况、地理位置及与各国国情相关的其他特征分类的高质量、及时和可靠的数据。		所有成果

资料附件

1. 实施预算

299. 本附件提供了有关国际劳工组织实施预算的进一步信息，由下列四个部分组成：有关国际劳工组织计划的主要职能和资源及有关其他预算经费的第一编“普通预算”，有关“意外支出”的第二编；有关“周转基金”的第三编；和有关“机构投资和特别项目”的第四编。本附件补充了 GB.335/PFA/1 号文件(第 75-99 段)及其资料附件 1 和 2，以及 GB.335/PFA/1/1 号文件(第 5 段)及其附录一和二中提供的详细信息。

300. 继 2019 年 6 月国际劳工大会通过预算水平后，本附件进一步细分了 2020-21 两年期政策部门、外地业务和伙伴关系部门以及雇主和工人活动的实施预算。拨款反映了基于总部和各地区目前的部门结构的指示性预算和资源部署。采用本文件所载的工作计划修改稿可能需要局长修改相关资源的当前结构和分配，这种结构和分配将在两年期内随着工作计划的定稿而变化。

2020-21 两年期实施预算(按 2018-19 两年期定价美元计)

	专业人员	一般性 服务	人员费用	非人员 费用	总资源
	(工作-年/月)				
第一编					
治理结构					
国际劳工大会	29 / 10	35 / 8	21 103 380	4 173 459	25 276 839
理事会	33 / 3	41 / 1	15 669 244	3 018 817	18 688 061
主要区域会议	5 / 5	4 / 4	2 362 710	693 227	3 055 937
法律顾问办公室	13 / 4	1 / 11	3 568 899	145 913	3 714 812
	81 / 10	83 / 0	42 704 233	8 031 416	50 735 649
政策部门					
国际劳工标准	86 / 3	25 / 7	23 702 233	1 901 694	25 603 927
就业政策	66 / 3	21 / 0	19 043 626	2 661 314	21 704 940
企业	50 / 0	15 / 0	13 739 520	2 901 719	16 641 239
部门政策	38 / 0	11 / 0	10 696 810	2 720 883	13 417 693
治理和三方机制	92 / 0	24 / 0	25 134 843	3 545 913	28 680 756
工作条件和平等	73 / 2	19 / 8	20 034 933	2 239 257	22 274 190
社会保护	44 / 0	7 / 0	10 788 000	311 868	11 099 868
研究和知识	70 / 0	19 / 0	18 523 109	1 510 266	20 033 375
统计	46 / 0	16 / 0	12 693 265	1 067 048	13 760 313
技术会议储备金	0 / 0	0 / 0	0	582 305	582 305
副局长办公室	12 / 2	2 / 0	3 683 638	323 619	4 007 257
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0	0	6 495 846	6 495 846
	577 / 10	160 / 3	158 039 977	26 261 732	184 301 709

	专业人员	一般性 服务	人员费用	非人员 费用	总资源
	(工作-年/月)				
外地办事机构和伙伴关系					
多边合作	20 / 0	8 / 0	6 066 592	1 641 189	7 707 781
伙伴关系和外地支持	17 / 5	5 / 10	5 010 860	308 680	5 319 540
非洲地区计划	232 / 7	254 / 0	50 300 227	27 438 187	77 738 414
美洲地区计划	186 / 8	149 / 6	44 591 689	19 246 266	63 837 955
阿拉伯国家计划	48 / 0	37 / 3	13 510 505	5 075 644	18 586 149
亚洲和太平洋地区计划	233 / 10	256 / 1	50 619 261	19 617 071	70 236 332
欧洲和中亚地区计划	97 / 2	62 / 8	19 509 854	5 187 868	24 697 722
国际劳工组织国际培训中心，都灵	0 / 0	0 / 0	0	8 343 454	8 343 454
南南合作和三方合作	0 / 0	0 / 0	0	1 785 841	1 785 841
副局长办公室	6 / 4	3 / 5	2 335 720	158 642	2 494 362
	842 / 0	776 / 9	191 944 708	88 802 842	280 747 550
雇主和工人组织					
雇主活动	26 / 0	5 / 6	7 063 132	3 260 423	10 323 555
工人活动	46 / 0	14 / 0	13 237 920	8 003 815	21 241 735
	72 / 0	19 / 6	20 301 052	11 264 238	31 565 290
管理和改革					
支持性服务部门					
内部服务和行政管理	38 / 0	103 / 6	22 545 847	23 561 955	46 107 802
信息和技术管理	102 / 6	70 / 7	32 306 424	19 689 623	51 996 047
官方会议，文件和关系	22 / 11	31 / 1	16 301 879	1 240 735	17 542 614
交流和公共信息	41 / 0	14 / 0	11 280 612	1 650 022	12 930 634
采购	10 / 5	3 / 0	2 753 530	128 725	2 882 255
	214 / 10	222 / 2	85 188 292	46 271 060	131 459 352
管理服务部门					
人力资源开发	48 / 11	52 / 8	19 334 748	4 697 295	24 032 043
财务管理	42 / 9	38 / 9	15 355 555	410 523	15 766 078
战略规划和管理	15 / 2	4 / 0	4 354 660	126 141	4 480 801
副局长办公室	6 / 0	2 / 0	2 162 145	282 265	2 444 410
	112 / 10	97 / 5	41 207 108	5 516 224	46 723 332
局长办公室	10 / 0	16 / 0	5 699 405	1 392 773	7 092 178
监督和评估					
内部审计和监督	10 / 4	3 / 0	3 179 918	254 763	3 434 681
独立监督咨询委员会	1 / 0	0 / 2	325 472	294 871	620 343
外部审计费用	0 / 0	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400
道德职能	0 / 6	0 / 3	159 760	141 743	301 503
评估	8 / 0	2 / 0	2 269 911	760 755	3 030 666
	19 / 10	5 / 5	5 935 061	2 519 532	8 454 593

	专业人员	一般性 服务	人员费用	非人员 费用	总资源
	(工作-年/月)				
其他预算拨款	9 / 0	9 / 10	3 839 254	41 318 458	45 157 712
人员更替调整金	0 / 0	0 / 0	-6 420 379	0	-6 420 379
第一编 合计	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	231 378 275	779 816 986
第二编 意外支出	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
第三编 周转基金	0 / 0	0 / 0	0	0	0
第四编 机构投资和特别项目	0 / 0	0 / 0	0	15 713 000	15 713 000
合计 (第一至第四编)	1 940 / 2	1 390 / 4	548 438 711	247 966 275	796 404 986

其他事项

301. 理事会将回顾其第 335 届会议(2019 年 3 月)就 2020-21 两年期建议预算水平作出的决定，其中包括要求在现有预算范围内解决联合国驻地协调员制度增加的费用。局长在当时对预算讨论的答复中笼统说明了他将如何提供所需的 460 万美元。如下表所示，资源已被指定用于这一目的，证实不会影响对各区域的拨款。随着 2020-21 两年期拨款的发放，将对实施预算进行必要的调整。

节余来源	美元
对管理和改革计划里的一些职位进行重新定位和部署	1 895 000
减少工作人员发展经费 (不再需要资金支持 “综合资源信息系统”的推出和相关员工培训)	1 400 000
删除以前用于技术会议的未分配资源	446 000
减少差旅费	368 000
减少政策部门内部的经常预算技术合作费用	263 000
政策部门职位的重新定位和等级确定	198 000
总计	4 570 000

302. 自 2019 年 6 月国际劳工大会通过预算以来，行政法庭就驻日内瓦专业工作人员的工作地点差价调整数乘数发布了判决。这一判决的后果之一是，预计 2020-21 两年期将产生约 880 万美元的额外费用，但这笔费用尚未拨备。理事会将根据第 GB.337/PFA/1/2 号文件进一步审议这一事项。

2. 经常预算技术合作资源汇总

	2020-21 两年期 (按 2018-19 两年期定价美元计)
政策部门	6 495 845
非洲地区计划	9 089 758
美洲地区计划	5 539 459
阿拉伯国家计划	2 513 680
亚洲和太平洋地区计划	6 545 175
欧洲和中亚地区计划	1 658 200
南南合作和三方合作	1 785 841
雇主活动	2 764 157
工人活动	5 784 896
合计	42 177 011