



理 事 会

第 340 届会议，2020 年 10 月至 11 月，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

计划、财务和行政管理分项

日期：2020 年 10 月 12 日

原文：英文

第二项议程

2022-2023 两年期计划和预算草案预览

文件目的

请理事会就有关《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》的初步内容发表意见，并就劳工局向理事会第 341 届会议(2021 年 3 月)提交草案提供指导意见(见决定草案：第 187 段)。

相关战略目标：全部四个战略目标。

主要相关成果目标：全部政策和保障性成果目标。

政策影响：理事会的指导意见将为《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》的编制工作提供指引。

法律影响：无。

财政影响：《2022-2023 两年期计划和预算》。

需采取的后续行动：理事会将在 2021 年 3 月份会议上审议总干事的《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》。

作者单位：战略规划与管理司(PROGRAM)。

相关文件：理事会文件 GB.340/PFA/1、GB.340/PFA/5、GB.340/PFA/7、GB.340/PFA/8、GB.340/PFA/12、GB.340/INS/8、GB.340/POL/1、GB.340/POL/2、GB.340/POL/3、GB.340/POL/6、GB.340/POL/7、GB.340/HL/2；《2020-2021 两年期计划和预算》。

► 目 录

	页次
导 言	5
I. 着眼于以人为本的复苏，通过体面劳动实现更好的重建	5
II. 政策成果目标	7
成果目标 1：强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话	7
成果目标 2：国际劳工标准与权威性和有效的监督	11
成果目标 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	14
成果目标 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	19
成果目标 5：旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习	23
成果目标 6：面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等	26
成果目标 7：为所有人提供充分和有效的劳动保护	30
成果目标 8：为所有人提供全面可持续的社会保护	34
III. 保障性成果目标	38
成果目标 A：提高促进体面劳动的知识和影响力	38
成果目标 B：改进领导和治理方法	40
成果目标 C：资源的优化利用	42
决定草案	45

► 导 言

1. 《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》预览是根据《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》中提出的愿景、优先事项和组织改进内容制定的。¹
2. 本文件概述了拟议通过八项政策成果目标实施这些优先事项的战略，这八项政策成果目标得到三项保障性成果目标的支持，并附有相应的产出。它使理事会有机会就即将提交给其 2021 年 3 月届会的计划草案的主要方向和组成部分提前给予指导，以便由 2021 年 6 月的国际劳工大会通过《2022-2023 两年期计划和预算》。

► 1. 着眼于以人为本的复苏，通过体面劳动实现更好的重建

3. 本组织在《2022-2025 年战略规划》中设定的优先事项源自劳工组织《关于劳动世界的未来百年宣言》(《百年宣言》)的愿景，即创造一个公平、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并考虑到在冠状病毒病(COVID-19)危机背景下提供有效解决方案的紧迫性。
4. 这场疫情暴露了最近社会和经济进步的脆弱性，并加剧了劳动世界中原有的不平等，一些工人群体和企业受到的打击尤其严重。国际劳工组织迅速果断地做出反应，支持三方成员应对 COVID-19 疫情对劳动世界造成的直接后果。³然而，要克服这场危机的长期影响需要坚持不懈地努力，确保复苏催生一个更好的劳动世界未来，这符合《百年宣言》所体现的以人为本的方针。
5. 本预览报告中提出的 2022-2023 年草案将《战略规划》执行《百年宣言》的宏伟目标落到实处，同时使本组织的行动适应后危机时期的现实。草案还旨在加快实现《2030 年可持续发展议程》(《2030 年议程》)的进展，确保劳工组织的行动为相关的可持续发展目标做出重大贡献。虽然劳工组织成员国和三方成员在实现可持续发展目标方面不可避免地会遭遇当下的挫折和滞后，但也会有机会重建包容、繁荣和可持续的经济，创造生产性就业和体面劳动，并在应对全球挑战特别是气候变化的挑战时更具韧性。前面的任务十分艰巨，需要全球和各国加强合作和团结互助。这一预览更着重强调整个多边系统的伙伴关系，同时也考虑到可持续发展目标 8 在恢复工作中的核心地位，以及劳工组织甚至联合国在加快这一领域进展方面的责任。
6. 2022-2023 年的八项拟议政策成果目标是以《2020-2021 两年期计划和预算》中列出的成果目标为基础的。它们兼顾了连续性与适应性之间的适当平衡，并考虑到在国家、区域和全球各级

¹ 理事会文件 GB.340/PFA/1。

² 在本文件中，正如《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》所界定的，“体面劳动”是指《国际劳工组织体面劳动议程》的四个战略目标—就业、社会保护、社会对话与三方机制、以及工作中的基本原则和权利。它还指《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》所重申的“充分、生产性和自由选择的就业”。

³ 理事会文件 GB340/HL/2。

执行前一计划时吸取的经验教训，特别是在应对 COVID-19 疫情所带来的经济和社会影响方面。在本两年期的八项政策成果目标中对危机作出的即时反应证明，将重点放在这些领域以帮助劳工组织成员国在极端复杂的时期找到有效的解决办法恰合时宜。

7. 与此同时，本预览中的政策成果目标建议反映了所有成员国政府、雇主组织和工人组织在每一政策领域和经济部门面临的新的现实，因而有必要作出改变和调整。对所有成果战略和产出都作出了打磨和调整，以便包括更加重视民众、企业和机构应对危机冲击的防范力和抵御能力，以及需要利用数字化提速所带来的机会。为此，在关于终身学习成果 5 项下增加了一项专门侧重于技能发展系统数字化的产出。
8. 所有成果建议还包含一种更强有力的部门方法，作为劳工组织支持三方成员实现更好的重建一个组成部分。考虑到 COVID-19 危机对各经济部门的影响并不均衡，因此需要针对具体行业采取应对措施。在这方面，关于国际劳工标准的成果目标 2 中列出了一项新的产出，旨在加强成员国实施行业标准、准则和业务守则的能力。
9. 此外，政策成果目标建议体现了一种促进性别平等和包容性的方针，作为实现更好的重建和不让任何人掉队的基石。这场危机暴露并往往加剧了劳动世界原有的不平等，一些工人和企业受到的打击尤为严重。因此，这些建议特别关注那些步入未来光明之路可能会更加艰难的群体。这类群体包括在一线工作和受危机影响行业中供职且人数过多的妇女，这些行业的工作岗位大量减少；有可能受到歧视的人，包括难民、移民工人和土著人民；小微企业创业者和个体经营者；不定期、临时或非正规经济工人，及从事新工作安排，包括零工经济的工人；以及年轻和年长的工人，即使在正常情况下，他们在寻找和保住体面劳动方面也面临困难。
10. 2022-2023 年草案还因循了使本组织运作不断取得进展的轨迹。在本预览中，三项经修订的保障性成果目标更加强调加强劳工组织的领导力、影响力、治理和业务管理能力，以期保持更高的效率、效力、透明度和问责制，从而支持在后 COVID-19 时代环境中实现政策成果目标。更加重视巩固创新文化，从而进一步改善治理机制、业务流程、劳工组织工作人员的技能组合和能力，以及成果的衡量、监测和报告。
11. 根据对《2022-2025 年战略规划》和本预览的讨论情况，总干事将于 2021 年 3 月向理事会提交的 2022-2023 年草案将包含针对八项政策成果目标和三项保障性成果目标中每一项全面成熟的草案。它将包括一个完整的成果框架，其中包含影响、成果和产出层面的指标、基线信息和量化目标，以及劳工组织对可持续发展目标预期贡献的详细描绘。
12. 此外，总干事的《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》还将包括每项政策成果目标的具体预算建议、完整的风险名册以及劳工组织关于研究和统计、能力开发(特别是与劳工组织国际培训中心(都灵中心)合作和通过它开展)以及发展合作的总体议程的主旨和内容。

► II. 政策成果目标

成果目标 1：强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话

持续存在的挑战与新出现的需求和机遇

13. 尤其是在危机和复苏时期，仍然需要强有力、民主、独立和有代表性的雇主组织和工人组织、有效和资源充足的劳动管理机构以及强有力和包容性的社会对话机构和进程。这些机构是劳动力市场治理的基石，是实现社会正义的先决条件，也是落实劳工组织总体部署和职责的基本构件。各种形式的社会对话对于政策协调一致性以及有效的危机和复原力管理至关重要。社会对话也是管理和应对劳动世界变革的重要治理工具。然而，这类变革也给社会对话、对话的代表性行为方以及其他劳动力市场机构和进程带来了挑战。
14. 对 COVID-19 疫情的应对显示了各级社会对话在提供即时、包容和有效的对策方面无可争议的价值。雇主组织和工人组织所具备的代表性使得能够采用经济全局方法，并有助于迅速采取行动。与此同时，在许多国家，危机的影响，包括封闭，严重制约了社会伙伴组织的运作能力和抵御能力，以及它们向其成员提供服务和影响决策的能力。此外，在许多国家，仍然普遍存对工作中的基本原则和权利以及对雇主组织和工人组织独立性的限制，它削弱了社会对话，因而阻碍了有效和包容性的复苏战略。

劳工组织 2022-2023 年的重点

15. 在这方面，劳工组织将继续特别重视加强雇主组织和工人组织的机构能力，制定前瞻性的解决方案来维持和改善运作，从而加强其代表性、领导力和倡导作用，同时重振成员战略、服务提供和交付机制，并加强政策宣传及其影响。
16. 与政府的合作将侧重于使各方能够有效参与各种形式的社会对话的法律和体制框架，以及建设强大和资源充足的劳工行政管理系统，这对于良好的劳动力市场治理、遵守国际劳工标准、健全的工作场所关系和有据可依的决策至关重要。将进一步努力发展现代化、创新型、战略性和胜任的劳动监察机构，通过整合相互依存和相互补充的咨询和信息职能以及执行与保护工人有关的法律规定，使其有能力支持劳动力市场的良好运作。
17. 劳工组织将继续支持三方成员在国家、区域和国际论坛以及更广泛的多边体系中的参与和宣传作用，以展示三方机制和社会对话对于体制建设、决策和改善工作场所关系的价值。在“联合国行动十年(2020-2030)”框架内，劳工组织发展合作将加强政府和社会伙伴的能力，以主导和支持更明智的解决方案，实现与体面劳动相关的可持续发展目标，并在区域和国家两级调动更多的资源。

产出 1.1：提高雇主和企业成员组织的机构能力

18. 雇主和企业成员组织在帮助企业应对 COVID-19 危机的经济和社会影响方面发挥了关键作用。与此同时，雇主和企业成员组织也面临挑战，需要重新思考对其成员的价值定位，加强复原力和留住成员战略，调整服务提供方式并提高其对政策的影响力。劳工组织对此类组织的支持将通过在上述领域因地制宜采用经过检验的全球方法，推动成本效益高和可推广的解决方案和知

识共享以实现规模经济。将扩大数字渠道的使用，以便在成员参与、数据收集、分析、研究和思想引领方面为这类组织提供帮助。需要更加努力，帮助这类组织带领工商界驾驭劳动世界的根本性变革，倡导提高生产力和建立有利于可持续企业的环境，包括有效代表国内企业和外国投资者的利益。加强与其他企业组织的协调和伙伴关系，将提高雇主和企业成员组织的有效性和影响力，并促进私营部门整体统一发声。

19. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持雇主和企业成员组织：

- 通过支持调整并加强其资源结构，以及制定缓解和管理风险流程、战略和业务连续性计划以及多样化和包容性的治理模式，增强其对内部和外部冲击以及不断变化的现实的组织复原力；
- 通过创新方法制定成员征聘和留用战略，以加强和扩大其代表性，特别是在代表性不足的行业或企业；
- 开发数字化、可扩展和可持续的服务，以支持现有和潜在成员，包括在危机和恢复时期；
- 通过有据可依的宣传和有效的政策对话，加强它们解决企业需求的分析能力，以及它们参与社会对话和联合国合作框架进程的机构能力；
- 提高其个体和机构能力，通过有效沟通、协调和统一代表私营部门以及不同的伙伴关系和联盟，包括与非正规经济主体和新形式企业的伙伴关系和联盟，发挥企业领导力。

20. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发知识产品，通过收集数据和分析宏观、部门和企业层面的因素，研究不断变化的商业趋势，评估商业竞争力和复原力以及生产力增长的机会和挑战；
- 与都灵中心合作，制订能力发展方案，以加强雇主和企业成员组织的机构复原力，调整组织变革管理方法，支持它们努力寻找创新方法，为其成员增添价值；
- 制定和扩大支持雇主和企业成员组织转型的方法，包括通过采用技术和使用数据作为有据可依的宣传和基于需求的服务的战略资产；
- 制定指导方针，协助雇主和企业成员组织发挥业务领导力，为实现可持续发展目标做出贡献。

产出 1.2：提高工人组织的机构能力

21. COVID-19 疫情给工人组织面临的挑战增添了新的紧迫感，以应对由全球化、人口、环境和技术变化驱动的劳动世界的变革，并在危机的缓解、应对和恢复中发挥关键作用。为了推动建设更强大、更可持续和平等的经济和社会，工人组织必须继续发挥领导作用，展现影响力，并向其现有和新会员提供优质服务。在这方面，工人组织需要提高自身能力，分析和理解劳动世界的新现实，塑造和影响经济、社会 and 可持续发展政策，加强自身的体制和组织进程，并采取创新战略，特别是在危机带来的新背景下。工人组织还需要与政府和雇主组织合作，为高质量和有意义社会对话创造有利环境，并表现出在信任和相互尊重的条件下参与这一进程的政治意愿。

22. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持工人组织：

- 通过新的治理方法、结构和组织程序，包括监测、评价和报告方式，打造组织实力；
- 吸引、整合和代表经济中的所有工人团体，认识到需要通过创新战略确保性别平等和有效过渡到正规化；
- 向其会员提供全新的或改进的服务，同时考虑到劳动世界正在发生的变化；
- 制定双方和三方社会对话机制的谈判提案，包括各级集体谈判协议，重点关注相关领域；
- 在国家、区域和国际三级，包括在多边框架或机构中，有效促进经济、社会和环境政策的制定和统一执行。

23. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发关于新的代表形式和组织模式方面的知识并收录相关良好做法，包括在组织工人入会和向会员提供服务方面使用数字技术和通信；
- 制定战略，支持工人组织参与各级社会对话和集体谈判，包括跨境对话与谈判；
- 推出创新知识产品、传播方案和政策宣传战略，包括关于工人组织在促进和实施《百年宣言》和可持续发展目标的作用方面的上述产品、方案和战略；
- 开发关于优先政策领域的培训课程和创新提供模式，包括与都灵中心合作，重点是工会在确保国家和国际政策协调一致性方面的作用和声音。

产出 1.3：提高劳动行政管理部门的机构能力和复原力

24. 一个在既定权利和保障框架内满足雇主和工人需要的运作良好的劳动力市场需要有健全的劳动行政管理系统，该系统能够辨别趋势、创造知识、预测变革、及时处理风险和采取应对政策和措施、有效监管劳动力市场、打造复原力并制定社会和经济政策。劳工组织将在从危机中恢复的背景下，在社会对话、法治、公共利益和善治的基础上，针对劳动力市场的监管和遵守劳动法的问题，采取促进性别平等的综合办法，为加强劳动行政管理能力做出贡献。

25. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 根据 1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)、1969 年《(农业)劳动监察公约》(第 129 号)、1978 年《劳动行政管理公约》(第 150 号)和《1947 年劳动监察公约 1995 年议定书》，评估、加强和调整劳动行政管理和监察系统，以适应 COVID-19 危机带来的新环境，重点是监管框架、结构、政策、战略和程序；
- 加强劳动行政管理部门和劳动监察部门的能力，采用和更好地使用信息管理系统，为基于证据的决策、规划和服务提供采用新技术，开发和使用符合雇主和工人需要的方法、技术和技能；
- 采用合作、知情方法，通过战略合规干预、政策和组织变革解决合规差距；
- 通过初始和终身培训，包括通过网上学习，加强劳动监察员和其他劳动行政管理人员的资格。

26. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定知识和宣传举措，加强劳动行政管理和监察系统，包括促进批准和实施第 81 号公约和第 129 号公约以及《1947 年劳动监察公约 1995 年议定书》；
- 编写和发布关于善治和劳动监察做法的材料，以应对危机(包括流行病和重大工业事故)并从中恢复，以及有关 2011 年国际劳工大会通过的关于劳动行政管理和劳动监察的结论所凸显的主题材料，重点是公共部门、非正规经济和多种形式工作安排中的工人团体；
- 为劳动行政管理机构开发和传播关于使用技术的实用解决方案(电子管理)，促进接触受 COVID-19 危机影响最大的行业和工人团体或传统上被排除在劳动行政管理服务之外的人，包括非正规经济中的群体；
- 与都灵中心合作，促进并支持关于劳动行政管理和劳动监察的全球和区域网络和活动，包括劳动行政管理和劳动监察学院，有关劳工组织劳动监察准则的宣传举措，以及专家之间信息和做法的定期交流。

产出 1.4：提高成员国改善社会对话和劳动关系的法律、程序和机构能力

27. 对 COVID-19 疫情的即时反应再次印证了，通过社会对话制定的解决方案更好地反映了劳动世界现实，在实施过程中可能会获得更大的合法性和支持。与此同时，危机还突出表明，需要加强努力，进一步加强社会对话(包括集体谈判)的法律、程序和机构，并提高劳动关系法律体制框架(包括劳动司法)的包容性，同时鼓励开展有效的工作场所合作。这些都是重要的劳动力市场的治理工具，有助于创建一个以人为本、包容、促进性别平等和具有复原力的劳动世界。各级政府加大参与和投资力度以支持社会对话和劳动关系至关重要。
28. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
 - 加强三方成员社会对话机构的作用和绩效，使其更加有效、包容并能迅速应对 COVID-19 疫情造成的新环境；
 - 通过提供战略咨询和能力发展，加强劳动关系的机构、进程和成果，并以参与支持结社自由和有效承认集体谈判权以及工作场所合作的政府和社会伙伴为目标；
 - 通过对相关政府机构和官员进行有针对性的培训，加强他们为社会对话(包括集体谈判)和良好的劳动关系营造有利的法律和体制环境的能力；
 - 建立新的或加强现有的企业一级的申诉处理机制，支持法律改革，促进企业或企业集团中的社会对话；
 - 通过修订法律框架，扩大和保护所有人的权利，简化程序和降低成本，加强法院和争议预防与解决机构所有工作人员的资格和能力，改善诉诸劳动司法的机会。
29. 在全球一级，劳工组织将：
 - 继续汇编数据 — 主要是通过劳工组织劳工统计数据库/产业关系数据库和产业关系法律数据库 — 并编制政策简报和参考资料，以支持加强社会对话和劳动关系机构的行动；
 - 开发知识产品，包括编写一份关于社会对话与三方机制战略目标的旗舰报告，并研究社会对话、劳动关系和获得劳动司法如何有助于减轻和管理危机、增强复原力和促进劳动世界的变革、转型和调整；

- 与都灵中心合作，包括通过虚拟手段为三方成员和其他利益攸关方提供关于社会对话和劳动关系的能力发展方案，重点是其在危机管理和持续复苏中的作用；
- 发起宣传运动和发布宣传材料，推动联合国各机构承认社会对话与三方机制的价值，特别是在后 COVID-19 时期实现可持续发展目标的社会经济对策和战略上的价值。

成果目标 2：国际劳工标准与权威性和有效的监督

持续存在的挑战、新出现的需求和机遇

30. 《百年宣言》重申，国际劳工标准的制定、促进、批准和监督对国际劳工组织至关重要。因此，它呼吁劳工组织制定并促进国际劳工标准，以应对劳动世界不断变化的格局，保护工人，兼顾可持续企业的需求，并接受权威和有效的监督。
31. 随着各国努力从 COVID-19 疫情中逐渐恢复，标准提供了久经考验和值得信赖的规范基础，以指导成员国更好地重建，使经济和社会更加坚韧、更加公平和更具包容性。标准支持政策的协调一致性，在国家内部和国家之间提供了公平的竞争环境，以便消除这场疫情暴露的不平等，推动维持体面生活水平所需的生产力的提高，并重建对开放的全球经济的信赖，不让任何人掉队。
32. 现在比以往任何时候都更为重要的是，劳工组织及其成员国必须具备适合在体面劳动的基础上增强人民、三方成员及其社区复原力的标准，而且必须通过批准和有效实施这些标准来实现其影响。这要求在 2020 年取得进展的基础上再接再厉，今年历史性地普遍批准了 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)，而且 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)通过两年后即已生效。更新国家批准记录为所有成员国实现标准的全部潜力提供了机会。劳动行政管理部门可以借此机会简化报告义务，并加强三方协商和监督意见对复苏政策的影响。关于标准的影响，同样重要的是对它们的持续监督。鉴于这场疫情造成的限制，劳工组织监督机构在 2020 年期间调整了工作方法，以继续审查所有已批准公约的遵守情况。这些监督机构在帮助推动社会正义方面的工作能否取得成功，在很大程度上取决于它们是否有能力继续审查特定领域遵守最新标准的情况。

劳工组织 2022-2023 年的重点

33. 这场疫情暴露了先前存在和新的政策差距，这些差距使许多工人和企业面临波及所有经济部门的冲击。复苏措施必须解决这些差距，并加强可持续发展目标 8 中设想的以国际劳工标准为依据的经济增长、生产性就业和体面劳动之间的政策协调一致性。应继续致力于以下工作：
- 加大标准审议机制三方工作组的工作力度，并加大对理事会批准的该工作组建议的后续行动(包括标准制订)的支持；
 - 协助审查成员国批准和有效实施标准的情况，以期逐步扩大《体面劳动议程》各项战略目标的覆盖面，同时继续推动基本公约和治理公约的普遍批准。
34. 在国家一级，将通过社会对话、劳动法改革、劳动争议解决和人权保护等国家机制提供这种支持，从而加强劳工组织在联合国国家工作队中的作用。在全球一级，工作计划将继续支持各种

创新，以加强和提高理事会决定建立并定期审查的监督系统的透明度。将通过扩大与传统伙伴和新伙伴的合作，开展更有影响力的外联活动。

- 35.** 劳工组织监督机构的普查将侧重于曾处于应急响应第一线的护士和家政工人，其中大多数是妇女(2022 年)；以及在有关反歧视、生育保护和有家庭责任的工人的标准背景下的性别平等(2023 年)。鉴于这场疫情对不同经济部门的影响，该战略还将要求增加对批准和实施行业标准的支持，包括与海员、渔民、卫生和公共服务人员以及建筑、采矿、旅游、教育和农业等行业的工人有关的标准。

产出 2.1：提高成员国批准国际劳工标准的能力

- 36.** 成员国通过批准和有效实施标准进而推进社会正义的能力，有赖于劳工组织掌握和推进一套明确、有力和最新的国际劳工标准体系的工作。将对标准审议机制三方工作组的建议，包括对其改进未来标准的设计和设定国际劳工大会议程的战略方法的建议，采取有效的后续措施加以落实，以便使成员国在实现《2030 年议程》的过程中，能够依赖可应对不断变化的劳动世界格局的规范性指导。
- 37.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 对国家法律和实践进行差距分析和批约前的评估；
 - 就批约建议开展三方协商，并发展社会伙伴有效参与所有与标准有关的协商的能力；
 - 包括通过与其他成员国交流批约和实施方面的经验，提高批约准备和有效实施的能力；
 - 从性别平等和无歧视的角度，制定和验证关于国际劳工标准的国家政策文件，凸显这些文件与国家优先任务和《2030 年议程》的关系，以及批约全面涵盖《体面劳动议程》的重要性。
- 38.** 在全球一级，劳工组织将：
- 设立一个服务台，促进三方成员参与国家一级的标准审查机制及其后续行动；
 - 根据三方成员的需求，加快应用信息技术和远程学习，确保获得实用和方便用户的信息，以推进批约和有效实施工作；
 - 继续加强与联合国系统、发展伙伴、开发银行和国际金融机构的伙伴合作和联盟，以实现基本公约和治理公约的普遍批准。

产出 2.2：提高成员国实施国际劳工标准的能力

- 39.** 劳工组织监督机构确保对社会正义和体面劳动规范的承诺得到有效落实。劳工组织协助成员国确定可行的备选方案，以弥合劳工组织监督机构查明的规范差距并防止争端发生。
- 40.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 解释和处理劳工组织监督机构关于执行国际劳工标准的意见；
 - 基于在比较劳动法、国际劳工标准和起草促进性别平等内容方面的专长，审议法规文本草案，特别是劳动立法、海事劳工条例和关于劳务移民的双边协定；

- 改善所有工人获得有效法律补救的机会，并通过加强争议预防和解决机制，根据对劳动争议解决制度成效的合理诊断，促进执行符合国际劳工标准的国家劳动法；
- 根据理事会的决定，作为《章程》第 24 条规定的申诉程序运作的一部分，为选择性自愿调解或其他措施安排提供服务。

41. 在全球一级，劳工组织将：

- 促进监督机构的工作及其关于工作方法的讨论，以便进一步增强三方性、一致性、透明度和有效性；
- 根据 2018 年第 20 届国际劳工统计学家大会批准并经理事会核准的方法，继续每年报告并进一步细化关于劳工权利的可持续发展目标指标 8.8.2；
- 与都灵中心合作，继续拓展三方成员、司法机构和劳动争议处理机构工作人员和法律专业人员的能力。

产出 2.3：提高成员国参与前瞻性国际劳工标准政策的能力

42. 培养三方成员充分有效参与规范周期各个阶段的能力，对于确保标准在各种情况下均能产生影响至关重要。为了加强多边系统的政策协调一致性，劳工组织还须提升三方成员、工作人员和多边对口单位的能力，以便在制定和执行国家战略时采用国际劳工标准，从而实现更好的重建和可持续发展目标，重点在于相互沟通、知识共享和提高认识。简化和精简报告义务可减轻劳动行政管理部门的行政负担，释放能力，投入与标准有关的社会对话。

43. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过有效的三方协商，加强各自对劳工标准进程的参与和掌控；
- 根据理事会的决定，通过能力建设和精简已批准文书的报告程序，履行关于劳工标准的报告义务；
- 将批准和施行国际劳工标准纳入国家发展战略、体面劳动国别计划、联合国合作框架和发展合作项目；
- 与联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)合作，有效发挥劳工组织监督系统与联合国普遍定期审议和基于条约的人权监测机制之间的协同作用。

44. 在全球一级，劳工组织将：

- 根据理事会的指导意见，试行和审议精简的报告制度，以简化报告义务，包括通过基线报告和促进政府对综合专题评论的答复，推动进行更连贯、更全面的分析和提交方便用户的报告；
- 打造并实施有利于三方成员、规范性知识产品用户和伙伴的国际劳工标准的传播战略和知识管理战略，目的在于在设计和实施促进社会正义和可持续发展的协调一致的全球和国家战略时，提高标准的采用与影响；
- 与都灵中心合作制定和实施方案，促进对标准的及时报告，并将标准纳入联合国合作框架的主流；使工作人员和三方成员使用标准以加强与开发银行和其他多边伙伴的对接。

产出 2.4：提高成员国实行业务性国际劳工标准、业务守则和准则的能力

45. 行业性国际劳工标准得到特定行业业务守则和准则的补充，这些守则和准则支持三方成员努力应对关键行业的体面劳动挑战和机会。此类文书对于制定创新和有效的解决方案促进经济部门的生产性就业和体面劳动至关重要，对于摆脱 COVID-19 危机实现可持续的复苏必不可少。
46. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 制定国家立法、政策和方案，执行劳工组织针对具体行业的标准和工具，如业务守则和准则，以及理事会核准的行业会议的结论、建议和决议；
 - 加强行业雇主组织和工人组织以及满足特定行业需求的政府实体施用与该行业有关的标准和工具的能力；
 - 将劳工组织具体行业的标准和工具纳入国家政策框架，包括联合国合作框架、体面劳动国别计划、行业战略和行动计划。
47. 在全球一级，劳工组织将：
- 拟定新的行业业务守则、准则和其他工具，作为劳工组织理事会核准的行业会议计划的一部分；
 - 为行业专家会议和技术会议提供服务，包括劳工组织-教科文组织关于实施教学人员建议的联合专家委员会、《经修正的 2006 年海事劳工公约》特别三方委员会和联合海事委员会所属海员工资小组委员会；
 - 实施能力发展方案，包括与都灵中心合作，有效执行劳工组织具体行业标准和工具；
 - 传播关于在具体经济部门施用国际劳工标准以应对危机、实现恢复和复原力的良好做法方面的知识和经验教训，并特别关注性别平等；
 - 倡导将劳工组织行业标准作为实现可持续发展目标的重要手段，包括与联合国系统其他专门机构、多边组织和协调机制建立伙伴关系，特别是与联合国粮食及农业组织(粮农组织)、国际民用航空组织、国际海事组织、联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)、联合国世界旅游组织和世界卫生组织(世卫组织)等有行业侧重点的机构建立伙伴关系。

成果目标 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

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

48. COVID-19 危机对社会经济造成的破坏性影响，以及对就业和劳动力市场造成的前所未有的损失，促使许多国家动用大量资源来保障就业和提振经济，从而给公共财政增添了沉重压力。这场危机加剧了持续存在的不平等，严重影响了妇女、青年和非正规经济中的工人，这些人集中在更易受疫情影响的行业。这些工人中许多人在其职业生涯中都将面临遭受危机后果的长期风险。
49. 以统一协调的宏观经济、贸易、行业、工业和劳动力市场政策为核心，做出变革性及时应对，对于防止经济和就业的螺旋式下滑，确保社会、经济和环境转型，利用数字技术并兼顾人口发

展趋势都至为关键。协调经济、发展、就业和社会保障政策，对于实现就业机会充分的复苏和以人为本、以就业为中心的包容性可持续经济重建，以及促进劳动力市场的更好运行和支持向正规化转型不可或缺。

50. 各国政府将继续面临复杂和决定性的政策选择，以确保在有限的财政空间内实现强劲和包容性的复苏，尤其在中低收入国家更是如此。还将有机会制定全球复苏计划，促进经济、社会和环境转型，实现就业机会充分的复苏，重建更好、更绿色的经济。这使得通过加强国际合作和政策协调以谋求提升生产能力、创造更多和更好的就业岗位并促进正规化变得更为重要。

劳工组织 2022-2023 年的重点

51. 劳工组织在 2020-2021 年开展的工作的基础上，并以应对疫情和以往全球危机的政策中吸取的经验教训为借鉴，将侧重于提高三方成员制定并实施正确的政策排序和政策组合的能力，为弱勢工人和受影响最大的行业提供即时支持，同时促进经济结构转型和向更可持续和更具韧性的经济长期过渡。通过更新方法和以更有效的方法提供政策咨询，将特别重视协助各国设计就业机会充分的复苏计划，汲取和利用劳工组织现有项目组合的杠杆作用。将加强国家和区域就业政策应对措施与特定行业公共和私营行为者之间的联系，以此加强就业生态系统。将支持三方成员包括通过创新式数据收集和分析方法，为有据可依的政策产生更多更好的信息和数据。
52. 劳工组织将通过加强与国际金融机构的伙伴关系和合作，以及通过扩大目前与联合国其他实体的合作来提供支持。

产出 3.1：提高成员国制定和执行国家就业政策以应对 COVID-19 危机的能力

53. 就业政策对于缓解危机对就业和收入的深远消极影响，同时加强劳动力市场、促进包容和帮助以就业为中心的复苏至关重要。为了实现这些目标，劳工组织将为全球复苏战略做出贡献，并支持三方成员制定、实施、监测和审查促进性别平等的国家就业政策，以应对危机的影响。这些行动将考虑到劳动世界未来的挑战，并将重点放在需求侧的措施上。这些措施还包括提高三方成员的能力和促进社会对话，同时恰当考虑到那些特别受到危机影响的群体的需要。在支持整体扩大体面劳动的同时，将以青年、妇女和非正规经济中的工人为重点，特别是那些遭受到危机重创的人。
54. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 采用创新方法收集和分析数据，加深对宏观经济、行业、劳动力市场和就业政策的影响及其对就业恢复的相互作用的认知；
 - 评估 COVID-19 疫情对劳动力市场的长期影响，特别是对遭受重创的群体、青年和妇女的影响；
 - 把以青年和妇女为重点的创造就业方法纳入宏观和行业政策的主流，包括促进数字经济和护理经济的就业；
 - 设计、执行、审查和监测(包括通过报告可持续发展目标指标 8.b.1)促进性别平等的国家就业政策和实施战略，以应对危机引发的国家特有的挑战，以及数字化等劳动世界的未来趋势和气候变化对经济部门就业潜力的影响；

- 根据 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号), 并作为国家就业政策的一部分, 设计和实施综合创新战略, 以促进向正规经济转型。

55. 在全球一级, 劳工组织将:

- 在以下领域开展新的研究和开发知识产品: 促进 COVID-19 危机后复苏和复原力的政策, 包容性结构转型, 妇女和青年劳动力市场转型, 服务业和护理、数字和绿色经济的未来就业前景, 不断变化的贸易格局及其对就业的影响, 以及利用数字技术支持向正规化转型;
- 更新与政策周期不同阶段相关的促进复苏和复原力的新一代国家就业政策的准则、咨询服务和培训方案;
- 与都灵中心合作, 特别是通过在线课程和同行学习活动, 加强三方成员在宏观经济、行业和就业政策、正规化的综合战略、数字化的作用、就业政策协调框架和国际惯例等方面的能力;
- 尤其是与区域和国际组织、国际金融机构、联合国开发计划署(开发署)、联合国区域经济委员会和联合国其他机构建立伙伴关系, 在全球倡导充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动, 包括宣传 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)和第 204 号建议书。

产出 3.2: 提高成员国制定和执行农村经济创造体面劳动的政策和战略的能力

- 56.** COVID-19 疫情凸显了粮食系统的脆弱性, 并突出了农村经济面临体面劳动严重短缺的挑战。正如《百年宣言》所强调的那样, 通过行业政策和对战略行业的投资, 加强三方成员解决这些短缺的能力至为重要。旨在农村地区, 特别是在农业粮食部门(包括渔业和水产养殖业), 促进体面劳动和创造非农机会(例如, 在采矿业、林业、制造业、旅游业和建筑业)的有针对性的干预措施, 需要与改善基础设施和服务(特别是卫生、教育和公用事业)的措施相结合。在更广泛的结构转型背景下, 此类干预措施有助于为包容性增长、可持续发展和粮食安全奠定基础, 并为走上体面劳动之路可能更为艰难的群体, 如妇女、青年和移民工人等创造机会。

57. 在国家一级, 劳工组织将在以下方面支持三方成员:

- 制定促进农村经济特定行业体面劳动的政策、计划、战略和措施, 并加强实施这些政策、计划、战略和措施的能力;
- 根据相关的行业标准和工具, 完善相关的法律和体制框架, 特别是农村经济中的行业社会对话, 包括通过加强政府机构以及行业和农业工人组织和雇主组织的能力;
- 实施有针对性的干预措施, 包括就业密集型的投资方案, 促进农村经济部门的体面劳动和提高生产力。

58. 在全球一级, 劳工组织将:

- 对农村重点经济领域的社会经济问题开展政策性研究;
- 针对具体农村经济部门/专题实施能力发展方案和设计工具;
- 就选定的农村经济部门举办全球三方成员会议;
- 加强与其他国际组织的伙伴合作, 推进农村经济的政策协调和方案制定。

产出 3.3：提高成员国制定和执行政策向环境可持续的经济和社会公正过渡的能力

59. 环境和气候变化、生物多样性丧失以及废物和化学品管理为生产性就业和体面劳动、消除贫困和减少不平等带来了挑战和机遇。COVID-19 疫情表明，有益健康的生活和工作场所、生产性经济和体面劳动有赖于健康的环境。作为复苏战略的组成部分，有机会制定和实施综合政策以应对环境挑战，促进向绿色经济转型，推动创造更多更好的就业岗位。《国际劳工组织关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的指导方针》可通过基于社会对话的综合政策，促进所有经济部门的根本性变革。
60. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 对气候变化、环境退化和复原力对就业的经济影响开展评估、诊断和分析，特别注重性别问题；
 - 通过社会对话推进有关同时应对《体面劳动议程》和气候变化目标的政策；
 - 通过一种新的公正过渡创新基金，作为支持政策性创新的机制，为在国家、行业或地方各级(包括土著社区在内)向环境可持续的经济和社会公正过渡，制定和实施有据可依和协调一致的政策框架和方案；
 - 制定和实施绿色工程和绿色就业方案，以应对环境退化和气候变化问题。
61. 在全球一级，劳工组织将：
- 通过符合可持续发展目标的多边和区域政策进程，推进向环境可持续性的公正过渡，调动资源，加强多利益攸关方伙伴合作，特别是通过“气候行动促进就业倡议”；
 - 与都灵中心合作，包括通过同行审评和相互学习机制，实施将环境问题纳入生产性就业和体面劳动干预措施的能力发展方案；
 - 通过南南合作和三边合作，发展和传播关于创造绿色就业、绿色工程、绿色和蓝色经济、青年绿色就业和公正过渡的政策和实践的全球知识。

产出 3.4：提高成员国通过体面劳动推进和平、稳定和复原力的社会的能力

62. 劳工组织将根据 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)，向三方成员提供指导，加大在人道主义-发展-和平关系中促进体面劳动的投入。该建议书呼吁采取协调一致和全面的战略应对危机，促进恢复，并建设针对未来冲击的复原力，解决不平等和非正规经济问题。特别重视弱势群体，包括少数群体、土著和部落人民、残疾人、境内流离失所者、移民和难民。将巩固就业促进和平和复原力方案，将其作为资源调动、方案实施和知识共享的平台，以国际劳工标准、三方机制和社会对话为基础，阐明生产性就业和体面劳动如何促进危机环境下的社会和经济进步。
63. 对于羸弱国家而言，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 通过就业密集型投资方法、技能、企业、合作社和就业服务方案，加强知识，提高对创造体面劳动和改善生计重要性的认识；

- 通过以就业为中心的危机应对战略加强应急预案、建设和平和复原力。这些战略包括对冲突敏感的评估和灾后评估，将建设和平和灾后恢复纳入主流，并在项目和方案中采用或加强正确的劳工做法；
- 特别是在联合国合作框架内，推动将与劳工有关的问题纳入旨在实际落实人道主义-发展-和平相互联系的国家战略和方案。

64. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发操作程序以及实施战略和模式，设计、监测和评价在“就业促进和平和复原力方案”框架内开展的干预措施所产生的建设和平成果；
- 宣传和管理就业对于建设和平贡献方面的知识，并在恢复/重建进程中传播优质劳工做法和工具；
- 将劳工组织和《体面劳动议程》纳入脆弱问题和与和平有关的全球论坛及联合国机构间专题工作组的工作主流。

**产出 3.5：提高成员国制定和实施劳动力市场方案和就业服务的能力，
使人在一生中向体面劳动过渡，特别注重年轻人和老年人**

- 65.** 在本已瞬息万变的劳动世界中，COVID-19 疫情的影响使劳动力市场的转型变得愈加困难，特别是对年轻人、年长工人、非正规经济中的工人和妇女等群体来说更是如此。有的放矢和对性别问题具有敏感性的劳动力市场方案和就业服务，对于使工人、求职者和雇主准备好维持就业密集型复苏至关重要。这需要加强三方成员设计和提供以客户为中心的优质包容性服务的能力，扩大对积极劳动力市场方案的投资，确保与社会保障政策的协调落实，加强公共部门、私营部门和第三部门服务提供商之间的合作与伙伴关系，同时优化数字服务的使用。劳工组织将与世界公共就业服务协会、世界就业联合会、区域开发银行和联合国机构开展合作。
- 66.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员和就业服务提供商：
- 制定和实施包容综合的劳动力市场方案和就业服务(中介服务、培训、自营职业和创业支持、介绍至公共就业方案和补贴式就业和其他启动措施)，以促进转型，特别注重年轻人和老年人以及数字经济；
 - 与其他组织合作，加强就业服务提供商的能力，并利用新技术实现交付系统现代化；
 - 衡量和评估劳动力市场政策和方案的结果，包括那些旨在改善年轻人从学校到工作的过渡和积极支持流离失所者就业的政策和方案的结果，以便为决策提供依据。
- 67.** 在全球一级，劳工组织将：
- 制作和发布关于劳动力市场方案的知识产品和指南，优化后 COVID-19 疫情环境下的过渡，包括《2022 年全球青年就业趋势》报告和《2022 年全球就业服务》报告，以及制作发布经修订的私营就业机构监管准则；
 - 维持和扩大青年体面就业知识设施，提供关于青年就业的精选资源，作为制定稳妥的劳动力市场方案和就业服务的来源；

- 加强和扩大多利益攸关方的协作，包括与涉及就业服务的全球和区域机构合作，以有效过渡到体面劳动；
- 与都灵中心和其他组织合作，促进公共和私营部门就业服务和劳动力市场方案提供商的能力发展，重点是设计和资助有效和综合的劳动力市场方案、数字技术和包容的作用以及针对特定目标群体的就业服务。

成果目标 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

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

68. COVID-19 危机迫使许多企业关闭、暂停、缩减或重组运营业务和供应链，导致数以百万计的工作岗位流失。非正规经济企业、妇女主导的企业和自营职业者受到的影响尤为严重。封闭措施加剧了企业成长和可持续发展过程中原先存在的挑战和障碍，进而影响了企业创造生产性就业和体面劳动以及促进创新的能力。
69. 企业在应对危机和推动可持续和具有韧性的复苏方面都发挥着极端重要的作用。企业重启和成长需要有利的政策和制度环境，从而提高复原力和生产力，并创造体面的工作岗位。迫切需要扩大综合干预措施，重点放在创业发展、数字化、技能开发、市场准入、融资和培训，以及激励和支持企业正规化和改善所有人的工作条件。在后 COVID-19 疫情时代，企业有机会通过创新、利用数字技术及采用产生社会效益和环境效益的可持续商业模式和做法实现增长。还有机会通过在复苏计划和长期发展战略框架内利用可持续企业的能力，加快向绿色经济转型，创造体面的绿色就业机会。

劳工组织 2022-2023 年的重点

70. 根据最近从当前危机中吸取的经验和教训，劳工组织在这一领域的工作将鼓励那些助推创新、生产力和创业的个人、组织和机构之间的互动，使企业能够学习、适应和长期繁荣。这解决了企业特别是中小微企业对扶持性创业生态系统的需要，以弥合生产力差距、加强企业在被扰乱的市场中运作的的能力。这对于确保企业包括通过促进经济单位和工作岗位的正规化和防止其非正规化，提供更好的收入、改善工作条件和促进体面劳动都是必不可少的。
71. 劳工组织将继续在各种规模的企业中促进尊重工作中的权利，特别是工作中的基本原则和权利，协助企业在工作场所实施职业安全与卫生措施，并在各个层面改善劳动关系和社会对话。这是遏制健康和环境挑战的负面影响所必需的，同时亦是同步推动企业的可持续能力和竞争力所必需的。
72. 支持企业发展软技能和数字技能、获得需求驱动的学徒培训机会以及促进适应劳动世界未来的文化，也是劳工组织战略的一部分。要加大投入和创新力度，充分发挥技术进步的潜力，扩大企业产品和服务的数量，提高产品和服务的质量。
73. 劳工组织将发展各国政府、雇主组织和工人组织的能力，制定与不断变化的情势相适应的提高生产力计划，促进对基础设施和物流的投资，并确定支持增长型行业创业的行动。短期内，将侧重支持业务的连续性，保持就业和创造就业，并由基于《体面劳动议程》的长期愿景和劳工组织关于以人为本构建劳动世界的方针驱动，确保公平分享技术进步和生产力增长的好处。

产出 4.1：提高成员国为创业和可持续企业创造有利环境的能力

- 74.** 为创业和可持续企业创造有利环境是创造体面劳动、生产性就业和提高所有人生活水准的关键。劳工组织在该领域的工作旨在改善所有企业特别是中小微企业的经济前景，解决体面劳动赤字问题，并确保经济活动的环境可持续性。
- 75.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 分析和解决针对可持续企业扶持性环境的关键政策、体制或监管制约因素，特别是 COVID-19 危机可能影响长期复苏战略的制约因素；
 - 参与宣传和决策，包括通过支持中小微企业的复原力和生产力的体制框架，改善营商环境，以便助力企业建立、成长和持续发展，成为就业的创造者与创新和体面劳动的推动者；
 - 就促进企业获得妥善金融服务的政策提出建议；
 - 制定或修订政策，以促进环境效率高和循环经济中高质量的就业和生产性，并在转型期间为企业和工人提供支持；
 - 制定或审查关于合作社以及社会和互助经济方面的政策和立法，并试行 2018 年第 20 届国际劳工统计学家大会通过的《合作社统计准则》。
- 76.** 在全球一级，劳工组织将：
- 开展研究，为政策选项和决策工具提供新的见解和证据，以便在疫情后为可持续企业开创更加有利的环境；
 - 加强劳工组织三方成员的能力，包括通过同行审评和相互学习，与都灵中心和国际合作社联盟、促进和推动合作社委员会、联合国社会 and 互助经济机构间工作队和经济合作与发展组织(经合组织)等其他伙伴合作，促进有利于可持续企业的环境，并监测相关的可持续发展目标指标。

产出 4.2：加强企业及其支持系统的能力，提高其生产力和可持续性

- 77.** 在千变万化的营商环境中，企业需要保持韧性，利用技术进步、创新和数字转型的潜力，提高生产力，创造就业，促进体面劳动，助力可持续发展。工人应当能够参与企业的成功，公平分享经济活动和生产力提高带来的利益。介入领域包括支持生产力和创业生态系统，提高企业生产力和改善其工作条件，利用数字技术，打造抗压能力，提供创业培训，开展金融普惠和价值链分析，所有这些都是循环经济的一部分。
- 78.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 与在企业 and 创业生态系统中发挥关键作用的国家和国家下属机关和机构合作，以提高企业复原力、工作保留率、生产力和工作条件；
 - 促进可持续创业、金融普惠和中小微企业的发展，特别是以妇女和弱势群体为对象，包括青年、流离失所人口和难民，并建设发展市场体系和价值链的能力；
 - 与当地伙伴机构协作，提供企业管理方面的培训，提高企业复原力、企业内部生产力和改善工作条件，并使企业能够了解涉及生产效率和创新动力的最佳做法；

- 实施举措，特别是在气候变化背景下，在国内和全球供应链中产生关于生产性就业和体面劳动的可靠数据；
- 改善企业获得相关金融服务的机会，并提高企业更新技能、改善工作条件、加大创新力度、采用更环保的技术和更节约能源和资源的做法，以及创造生产性就业和体面劳动的能力。

79. 在全球一级，劳工组织将：

- 针对全球价值链和国内特定的价值链创立生产力和创业生态系统的概念框架，并从生产力角度试点测试市场系统分析，同时对《体面劳动议程》的战略目标给予应有考量；
- 开发、试点和实施一整套旨在提高中小微企业业务复原力的工具，并以职业安全卫生、风险评估和业务连续性规划为重点；
- 与都灵中心和联合国贸易和发展会议(贸发会议)、经合组织和粮农组织等伙伴在以下方面进行合作：(i) 建设劳工组织三方成员的能力，包括通过同行审评和相互学习，促进生产力提高和创新；(ii) 搭建平台，促进绿色经济和循环经济中的企业发展、创造就业和体面劳动；(iii) 开发、试点和实施一套针对小微企业和合作社的简单数字工具，旨在改善管理和职业安全与卫生做法并促进工作场所的合作和工作条件的改善。

产出 4.3：提高成员国制定旨在促进企业向正规化转型的政策、立法和其他措施的能力

80. 正规企业是创造更多更好的就业岗位、减少不正当竞争、增加政府收入、实现社会凝聚力的关键。根据第 204 号建议书，劳工组织在企业正规化方面的工作旨在减少障碍，落实支持和激励措施，同时加强企业的生产力。这就需要评估非正规企业的特点和非正规化的驱动因素，确定恰当的干预措施，排定优先次序，并倡导妥当的改革和支持方案。

81. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 在国家、区域和行业三级进行促进性别平等的诊断，评估非正规企业及其所雇工人的性质和特点，找出后 COVID-19 疫情时代正规化的障碍、动机和机会，作为制定有据可依的应对政策的基础，并提高对正规化好处的认识和理解；
- 制定或修订促进经济单位和工人向正规经济转型的战略、政策、立法、政府扶持方案或其他措施；
- 促进非正规企业获得金融和非金融业务发展服务，包括数字技术，并进入市场，以期提高生产力和促进正规化，适当注意农村地区以及妇女领导的企业和经济单位面临的具体挑战；
- 支持非正规企业家在合作社或其他社会 and 互助经济单位中组织起来，以扩大生产规模，提高活动收益，促进向正规经济转型，并增强复原力。

82. 在全球一级，劳工组织将：

- 收集和传播新的做法和指导原则，包括各国对 COVID-19 疫情的应对，以促进企业及其雇用的工人向正规经济转型，并减少经济非正规化和这场疫情对非正规企业的不利影响，特别重视弱势群体；

- 与都灵中心以及国际贸易中心和贸发会议等其他相关伙伴协作，在区域和全球两级发展劳工组织三方成员和主要利益攸关方的能力，包括通过同行审评和相互学习，促进非正规企业朝正规化转型。

产出 4.4：提高成员国和企业制定政策和措施的能力，促进商业做法与体面劳动和以人为本构建劳动世界未来的方针相符合

- 83.** 与《体面劳动议程》和以人为本构建劳动世界未来方针相一致的商业政策和做法是在后 COVID-19 疫情背景下努力实现更好的重建的重要组成部分，对于实现包容性经济增长和可持续发展目标至为关键。劳工组织将通过社会对话、知识打造和传播以及旨在实现经济部门政策协调一致性的专门政策咨询，支持全球和国家负责的商业行为倡议，同时兼顾贸易、投资和气候变化的影响。
- 84.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 促进负责任的营商行为，将其作为社会经济复苏战略的核心组成部分，特别是在受 COVID-19 危机影响最严重的行业；
 - 与人权高专办、联合国全球契约、经合组织和其他相关国际组织合作，制定政策和支持措施，配合企业努力使其行为符合国际原则和标准和《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(2017 年第五版《多国企业宣言》)；
 - 在努力使营商行为符合《多国企业宣言》的背景下，与贸发会议、世界投资促进机构协会和其他国际组织合作，促进关于投资和贸易政策和战略的社会对话，倡导能够带来生产性就业和体面劳动的外国直接投资和营商行为；
 - 开展促进性别平等的研究，促进基于证据的对话，讨论与跨国企业经营有关的机遇和挑战及其对发展、性别平等和实现《体面劳动议程》的影响；
 - 开发关于生态创业、绿色和有韧性的价值链发展以及绿色技术创新的分析工具、干预模式和项目。
- 85.** 在全球一级，劳工组织将：
- 与都灵中心合作，并酌情与联合国全球契约、人权高专办、经合组织和世界投资促进机构协会等机构合作，通过同行审评和相互学习，发展劳工组织成员和主要利益攸关方促进和实施负责任的商业做法的能力，包括在国内和全球供应链中；
 - 促进成员国在包容、负责任和可持续的商业做法领域交流经验，以实现体面劳动和实施《多国企业宣言》；
 - 分享关于在选定的战略经济部门推动循环经济体面劳动的知识、经验教训和良好做法；
 - 通过劳工组织企业服务台向企业提供有关国际劳工标准方面的咨询和帮助。

成果目标 5：旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

86. 《百年宣言》呼吁按照 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)和 1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)提供的框架,为所有人提供有效的终身学习和优质教育。这宏伟目标与人人享有优质教育和终身学习机会的可持续发展目标 4 相一致,将在 2022-2023 年继续推动劳工组织的技能发展方针。
87. COVID-19 危机扰乱了世界各地的教育、在职培训以及技术职业教育和培训。许多国家努力转向远程培训,许多人缺乏在线连接的资源。此外,许多行业史无前例的失业加剧了先前存在的挑战,特别是技能不匹配和缺乏技能发展机会,使数以百万计的男性和女性被迫寻找替代职业。
88. 随着企业和工人适应数字化,有机会让更多的人获得技能培训,利用新教学技术的潜力,将工作场所变成学习场所,并提升技能发展干预措施。

劳工组织 2022-2023 年的重点

89. 劳工组织将继续向三方成员提供支持,以便使技能与劳动力市场的需求相匹配,并通过扩大的技能创新基金,确定、测试和推广适当、具有成本效益和可复制的解决方案。该机制于 2019 年启动,将大力强调数字化和以新数据为导向的技能预测方法,以期将新技术的好处扩大到所有区域的所有人。此外,2022 年和 2023 年国际劳工大会关于学徒制的标准拟定讨论将为促进高质量的学徒制提供全面指导,从而减少技能不匹配。
90. 鉴于三方成员对劳工组织加强技能和终身学习行动需求的增加,新提出的“全球技能和终身学习方案”将为扩大劳工组织对成员国的技术援助、调动资源、利用和建立伙伴关系、促进知识共享和推动政策创新提供业务支持。
91. 劳工组织将与下列各方密切合作:联合国机构(包括教科文组织和联合国儿童基金会(儿基会))、多利益攸关方伙伴关系(包括无限新一代和全球教育伙伴关系)、多边和双边机构(包括非洲联盟委员会和欧洲联盟)以及区域和国际金融机构(包括非洲开发银行和亚洲开发银行)。

产出 5.1: 提高成员国查明当前哪些技能不匹配和预测未来技能需求的能力

92. 产业和职业的快速转型对教育和培训体系提出了新的要求。劳动力市场资讯和社会对话有助于确定技能再造就和技能再提升的需求,防止技能不匹配,并使技能系统能够预测未来的技能需求。需要支持国家、行业和区域各级机构,利用技能资讯来提高培训的质量和相关性。技能预测方面的国家和国际合作在应对这类挑战方面发挥着关键作用。
93. 在国家一级,劳工组织将在以下方面支持三方成员和培训机构:
 - 考虑到劳动世界不断变化的格局和 COVID-19 疫情的影响,提高三方成员确定和预测技能需求的能力;
 - 通过社会对话,制定和实施有据可依、具有前瞻性和包容性的行业技能战略,以确定和满足技能需求;

- 根据 2018 年国际劳工统计学家大会通过的准则，测试创新方法，衡量当前和潜在的技能失衡，包括快速评估技能需求；
- 作为在 31 个国家开展研究的后续行动，设计和实施干预措施，提高向环境可持续性公正过渡的技能。

94. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发知识产品 — 从性别平等和无歧视的角度出发 — 根据劳动力市场信息，包括实时/大数据，预测技能需求和查明劳动力市场的失衡；
- 确定并宣传成功的技能预测干预措施的良好做法，特别是贸易技能和经济多样化方法；
- 制定和试行准则，确定和预测在 COVID-19 疫情后恢复阶段支持向更美好的劳动世界未来过渡所需要的技能；
- 与都灵中心协作，制定技能需求预测和匹配新途径和新方法的能力发展方案。

产出 5.2：提高成员国加强包容性技能和终身学习的政策、治理模式和筹资系统的能力

95. 三方成员和政府整体越来越需要制定和加强技能和终身学习方面的政策和战略，它们支持结构性变革，并与国家发展计划和行业、贸易和就业政策密切相关。基于政府和社会伙伴合作的创新和可持续的融资模式能够提供更多更新的技能和终身学习机会，包括为年长工人提供更多的机会。劳工组织将通过“联合集思”平台与联合国创新网络及联合国信息和通信技术厅等伙伴合作。

96. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过社会对话，制定和实施国家技能和终身学习方面的政策和战略，解决入职职业培训以外的技能需求，强调性别平等、包容性和多样性；
- 将技能和终身学习纳入国家或区域一级的国家发展计划、行业政策和结构改革战略；
- 建立或改革三方的技能治理机制，改善对技能和终身学习系统的治理；
- 制定和实施新的公平和可持续的融资安排和奖励制度，以实现终身学习，促进以创新方式解决个人和企业面临的技能挑战；
- 制定和实施关于技能和终身学习的机构综合能力发展计划。

97. 在全球一级，劳工组织将：

- 与都灵中心和美洲职业培训知识发展中心(美洲职培知识中心)合作，加强和扩大技能创新基金，制定和试行应对关键技能挑战且促进性别平等的解决方案；
- 针对不同的模式、机制、激励和宣传措施，制定融资技能发展方面的政策和技术指南；
- 就终身学习与社会保障的联系、三方治理、协调机制和制度安排等开展有据可依的政策指导；

- 在雇主组织和工人组织的参与下，找出并传播在有效和包容的技能体系治理方面吸取的经验教训和良好做法。

产出 5.3：提高成员国设计和提供创新、灵活和包容的学习选择的能力，包括立足于工作的学习和优质学徒制

- 98.** 为了满足企业的需要，并为所有男女实现更好的就业结果，终身学习系统应通过社会对话，将立足于工作的学习与核心和数字技能纳入所有学习计划。包容性培训方案需要加强灵活性和以学习者为中心的培训实施，并创造无歧视的学习环境，同时大力强调性别平等。在线、非正规和非正式学习途径的增加，要求对以前的学习系统给予更强有力的认可，并通过微小证书不断认可技能。鉴于 COVID-19 疫情的影响，需要优先重视青年、妇女和弱势群体。劳工组织将与全球学徒网络、国际移民组织(移民组织)和联合国难民事务高级专员办事处(难民署)以及其他伙伴开展合作。
- 99.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 通过修订法律和制度使学徒制与时俱进，发展适合本国的模式；
 - 使学习选择和学习途径多样化，重点是促进妇女掌握科学、技术、工程和数学技能，并遏制培训中的性别隔离；
 - 制定和实施承认以往学历和技能的包容性政策和方案，通过双边和多边协定促进技能流动，并制定加强核心技能的方案；
 - 设计和实施有针对性的举措，包括职业指导和培训后的支持措施，改善学习机会，特别是青年、妇女、年长工人、非正规经济部门的工人以及残疾人和弱势群体的学习机会；
 - 定制和推广成功的方法，如农村经济赋权培训，以促进农村地区的人口获得技能。
- 100.** 在全球一级，劳工组织将：
- 为 2022 年和 2023 年国际劳工大会关于学徒制的标准制订讨论编写分析报告；
 - 制作和传播以下方面的知识产品和学习材料：(i) 双轨培训制度，立足工作的学习和学徒制；(ii) 灵活的学习途径，包括兼职或全职学习、在线学习或志愿服务；(iii) 中小微企业的战略人力资源开发；(iv) 社会包容和性别平等；
 - 与都灵中心和美洲职培知识中心合作，制定和实施关于核心技能、高质量学徒和承认以往学历的全球和区域能力发展方案，包括大规模在线开放课程；
 - 在与国际雇主组织、国际工会联合会、移民组织和教科文组织的全球技能伙伴关系框架内，在选定的移民走廊国家实施关于技能与移民的区域方案；
 - 与联合国和国际机构合作，支持开展关于通过技能和终身学习实现包容性技能培训和性别平等方面的全球宣传和社会造势活动及知识共享。

产出 5.4：提高成员国支持技能开发系统的数字转型和开发数字技能的能力

- 101.** 数字化为技能开发系统提供了一系列机会，进而支持终身学习方法。它可以改善获得技能发展、资源素材、培训实施和评估的机会。新形式的数字认证支持对学习成果的认可，促进学习者的

流动性和就业匹配。然而，由于基础设施缺乏、教育资源有限、教师和培训人员能力不足以及学习者数字技能的缺乏，各国内部和各国之间存在着巨大的数字鸿沟。劳工组织将与国际电信联盟、开发署以及全球和当地的技术服务商等伙伴开展合作。

102. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员和培训机构：

- 评估技能开发系统、企业、教师和培训提供单位提供在线和混合课程以及提供数字技能所需的基本数字基础设施和能力；
- 通过技术支持、伙伴关系和低成本创新解决方案的试点，促进公平获取数字学习机会；
- 设计和使用数字工具和材料、在线、远程和混合学习选项，加强培训的实施、评估和认证工作；
- 设计包容性培训方案和证书，传授数字技能。

103. 在全球一级，劳工组织将：

- 制作一个关于数字准备充分度的评估工具，以此为基础，就电子培训和电子认证的系统方法向三方成员提出建议；
- 与都灵中心协作，编写和发放基于能力的数字教学材料，以支持远程、在线和混合方案；
- 发展教师、高级培训师、政府机构、培训单位、雇主组织和工人组织在设计和实施在线方案和评估，以及使用新技术和数字工具方面的能力；
- 开发数字技能设计、实施、评估和认证方面的知识产品和技术指南。

成果目标 6：面向劳动世界所有人的性别平等、 机会均等和待遇平等

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

104. COVID-19 危机凸显并加剧了劳动世界持续和普遍存在的性别不平等，以及对某些人口群体的歧视和边缘化。除了许多行业在充分的生产性就业和体面劳动领域的鸿沟扩大之外，由于仇外心理、暴力和骚扰的风险增加，以及男女之间无偿护理工作的不平等分配，危机前的一些进展可能会停滞不前。

105. 针对弱势群体的包容性政策和针对性措施已成为确保公平复苏、促进性别平等和消除歧视的关键。政策选择必须基于评估，解决妇女和下列弱势群体在平等机会和待遇方面持续存在的挑战，其中包括残疾人、土著和部落人民、少数民族、艾滋病毒/艾滋病携带者、移民工、男女同性恋、双性恋、跨性别者和双性者。这些群体中的许多人在高风险的一线和非正规经济中劳动，且为数众多，因而受危机打击特别严重。影响这些群体的脆弱现象相互交缠和叠加，并与社会经济地位和年龄等其他因素交织在一起，所有这些都可能导致持续性多层面的歧视和污名化。

106. 建立在实质平等和无歧视基础上的复苏机会包括：

- 提高对护理工作和护理就业关键性质的认识，增加知识和证据，以便为承认、减少和重新分配无偿护理工作以及增加对护理经济的投资的政策和措施，包括体面护理就业的政策和措施，提供依据；
- 以劳工组织工作中的基本原则和权利为基础，通过立法和积极措施促进和确保同工同酬的势头日益增强；
- 提高对 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号) 和《暴力和骚扰建议书》(第 206 号) 重要性的认识，包括在不稳定和危机期间，解决工作场所的暴力和骚扰问题；
- 《2030 年议程》优先考虑有可能掉队的群体以及通过包容性的公共政策和措施来保护和加强其权利的需要。

劳工组织 2022-2023 年的重点

- 107.** 劳工组织的战略继续以《百年宣言》的呼吁为基础，通过性别平等改革议程实现工作中的性别平等，并确保残疾人和其他弱势群体享有机会均等和待遇平等。在 2022 年至 2023 年，劳工组织的行动将更始终如一的纳入男人和男性视角，特别是鼓励他们改变行为，让男人成为性别平等的队友，这是一次对即将测试的交叉创新式调查方法进行的更系统性分析，目的在于揭示与此次疫情相关的歧视。
- 108.** 将继续发展以下战略伙伴关系：与欧洲联盟和联合国消除暴力侵害妇女和女孩行为的聚焦倡议；妇女署-劳工组织关于通过包容性增长政策和对护理经济的投资促进妇女体面就业的联合方案；与联合国基金会就缩小无偿护理和家政工作方面数据差距的合作项目；与艾滋病规划署共同发起并与世界粮食计划署一道领导的社会保护工作；与世卫组织在艾滋病毒自我检测和工作场所艾滋病毒/结核病合并感染方面建立的伙伴关系；与儿基会、联合国促进残疾人权利伙伴关系、国际残疾人联盟的联合项目；以及与土著人民可持续发展主要团体的联合工作。

产出 6.1：提高成员国促进对护理经济的投资和更平衡地分担家庭责任的能力

- 109.** 无偿照护工作的日益不平等分配和缺乏护理服务，加剧了这场疫情对负有家庭责任的工人特别是妇女的影响。促进复苏和建设更具包容性的劳动世界未来需要对护理经济进行更多的投资，同时改善工作条件，促进更加公平地分担护理责任。
- 110.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 评估和促进对护理经济的投资，并制定促进性别平等的政策，支持就业密集型复苏，包括通过投资于护理服务和相关基础设施和政策领域；
 - 建设三方成员衡量无偿照护工作的能力，设计、实施和审查照护政策，包括休假政策和其他条例；
 - 通过社会对话设计方案，促进护理经济中体面的生产性就业，包括卫生、教育和养老行业的一线人员，同时考虑到移民工人的需要。
- 111.** 在全球一级，劳工组织将：
- 开发新的知识产品，评估危机对性别的影响，评估对护理经济的投资，以支持复苏；

- 编写技术指南，分享关于护理、休假和其他相关政策的良好做法，包括将护理问题纳入国家就业和社会保护政策、法规和工作场所(包括中小微企业)的做法；
- 设计和实施数据收集工具和指南，通过劳动力调查中的时间使用模块，促进对无偿照护和家务劳动时间的计量；
- 与都灵中心合作，为三方成员提供关于护理人员体面就业和护理政策的培训和学习方案，促进性别平等的就业复苏。

产出 6.2：提高成员国加强政策和战略的能力，促进和确保男女机会、参与和待遇平等，包括同工同酬

112. 以实质性平等和无歧视为核心的可持续复苏的机会包括消除机会和待遇平等方面的长期障碍。性别薪酬差距仍然是一个持续和紧迫的挑战，人们越来越多地致力于解决这类问题，包括通过同工同酬国际联盟(同酬联盟)，这是一个由劳工组织与妇女署和经合组织协调的多利益攸关方伙伴关系。

113. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 运用诊断工具，包括测试新方法，评估 COVID-19 疫情对性别不平等(包括薪酬)的长期影响；
- 采取措施解决现有的机会不平等问题，包括按职业和行业实行的性别隔离；
- 加强收集调查数据的方法，包括支持制定解决性别不平等问题的有据可依的复苏政策；
- 与社会伙伴协商，制定和加强法律、政策和进程来减少性别不平等，并协助雇主组织和工人组织参与相关进程；
- 制定和实施旨在尊重、促进和实现男女机会和待遇平等的战略 — 包括在关键行业或新兴行业 — 预防危机、实现复苏和打造抵御能力，并采取措施确保妇女能够有效参与相关决策过程。

114. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定指导方针和工具，支持三方成员量化和评估危机对男人和妇女的不同影响，以及性别平等和增强妇女权能在防止不平等、促进复苏和打造抵御能力方面的极端重要性；
- 开发关于良好做法的共享知识产品，促进新兴行业和对国家发展具有战略意义的行业中的机会和待遇平等；
- 作为同酬联盟的一部分，支持同行政策交流和知识共享，充分利用各类利益攸关方的专业知识。

产出 6.3：提高成员国制定促进性别平等的立法、政策和措施的能力，以期建立一个没有暴力和骚扰的劳动世界

115. 解决劳动世界中的暴力和骚扰问题比以往任何时候都更加重要。确保人人都有权享有无暴力、无骚扰的劳动世界，必须成为建设可持续复苏和提高未来危机抵御能力的任何努力的一个组成部分。

116. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 促进第 190 号公约以及第 206 号建议书的批准和实施；
- 对有关国家的法律和实践进行批约前评估；
- 加强关于暴力和骚扰形式、动机、受影响不成比例的群体以及高风险行业、职业或工作安排的知识库，包括采用创新式数据收集方法；
- 与都灵中心合作，发展识别、预防和解决暴力和骚扰行为的能力，包括在非正规经济和中小微企业中的此种能力。

117. 在全球一级，劳工组织将：

- 制作关于预防和解决出于歧视性理由的暴力和骚扰方面的新知识产品；
- 制定指南，支持包括中小企业在内的私营部门预防和解决暴力和骚扰问题；
- 研究暴力和骚扰与工作安排类型、就业部门、贫困和在职贫困状况、面临的危机和气候变化之间的联系；
- 编写一份关于现有暴力和骚扰的统计数据以及确定和讨论相关概念问题的报告，作为对第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年)的贡献；
- 开发和推广一种工具，帮助三方成员估计劳动世界中暴力和骚扰造成的代价。

产出 6.4：提高成员国加强立法、政策和措施的能力，确保残疾人和其他弱势群体在劳动世界获得平等机会和待遇

118. 在一个从疫情中逐渐恢复的劳动世界中，确保机会和待遇平等对于兑现不让任何一个人掉队的承诺至关重要。这需要有关持续存在的歧视形式和在 COVID-19 疫情背景下新出现的歧视形式方面的证据和知识，关注两者的交织性，以及有针对性的解决弱势群体面临的挑战的综合战略和方法。

119. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 执行残疾政策和战略，包括将残疾人权利纳入复苏措施和向环境可持续性公正过渡措施的主流；
- 制定和实施基于权利和有针对性的艾滋病政策和方案；
- 建设批准和有效实施 1989 年《土著和部落居民公约》(第 169 号)的能力；
- 加强收集和分析关于无歧视和实现残疾人权利的劳动力市场分类数据。

120. 在全球一级，劳工组织将：

- 开展和传播基于性别、残疾、艾滋病或其他因素的歧视和交叉性问题研究，如实际或感知的健康状况、种族和族裔、性取向和性别认同；
- 设计和传播面向行动的知识产品和政策指南，促进平等、包容和多样性；

- 开发和测试包容残疾的新方法，重点是数字和绿色经济中的技能和就业，并借鉴劳工组织全球商业和残疾网络的经验；
- 考虑到从 COVID-19 疫情吸取的经验教训，开发和传播关于劳动世界艾滋病毒的知识指南；
- 根据第 169 号公约，协助指导联合国全系统关于土著和部落人民的协调一致行动，包括通过参与联合国其他实体的能力发展倡议。

成果目标 7：为所有人提供充分和有效的劳动保护

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

- 121.** COVID-19 疫情进一步暴露了工人中的劳动保护分配不均，一些人受到的打击更大，因为他们没有得到充分的保护，无法抵御病毒和丧失生计。与此同时，这场疫情加速了由信通技术推动的工作组织变革(如远程工作和数字劳动平台)，带来了新的机会，但也时常提出了挑战，其中包括收入低且合同不稳定、工作条件不安全也不健康、工作时间长或不可预测以及工人隐私问题。这些新的挑战是在非正规工作和童工等长期关注的问题之外出现的，随着危机的加剧，这些问题有可能重现。
- 122.** 包容和可持续的复苏应当重申所有工作中的基本原则和权利的重要性。它应当建立在全球健康与劳动世界之间不可分割的联系之上，因为安全的工作场所及其对未来卫生和安全情况的应急准备是工人健康和劳动生产率的先决条件。保护工资，特别是在分配的低端，是保障工人收入安全和总体需求的关键。远程工作和分担工作等工作时间安排，倘若管理得当，可以帮助工人和企业更好地适应动荡的经济环境。对劳务移民进行有据可依的更有效治理，将减少劳动力滥用和非正规情况，同时满足东道国和目的地国的劳动力市场需求。
- 123.** 在确保为所有人提供充分有效的劳动保护方面取得进展，对于使世界重返由《2030 年议程》开辟的道路至关重要，特别是就涉及体面劳动和经济增长的可持续发展目标 8 和关于减少不平等的可持续发展目标 10 而言更是如此。

劳工组织 2022-2023 年的重点

- 124.** 《百年宣言》志在加强劳动机构，确保所有工人受到充分保护，重申就业关系的相关性，同时承认非正规化的程度和加快向正规化转型的必要性，它将继续指引劳工组织在这一领域的工作。
- 125.** 将通过扩大伙伴关系，包括与私营部门的伙伴关系，加大整体推进工作中基本原则和权利的工作力度。将利用数字技术确认雇佣关系(若存在)，提高依法合规性。将加强证据和技术援助，为顾及工人及其家庭的需要、国家经济的增长途径和企业的可持续性的工资制定工作提供信息。将深化关于远程工作的知识和帮助，包括其对职业安全与卫生的影响，同时将加强劳动部与卫生部之间的协同作用，包括更好地做好卫生和安全应急准备。将防止工作的非正规化和解决与数字平台工作有关的监管差距列为优先事项，将移民工人纳入恢复工作也列为优先事项，包括返回原籍国的移民重返社会。这些领域的具体举措将借鉴劳工组织以往执行两年期计划的经验教训，并根据不断变化的社会经济环境和三方成员的需求作出调整。

产出 7.1：提高成员国确保尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利的能力

126. 劳工组织支持成员国尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利将继续是一个优先事项，它源于这些权利受到 COVID-19 危机的侵蚀。棉花、采矿和制造业等行业的执法和合规工作将得到加强，包括供应链和招聘途径，也包括移民工人。在普遍批准第 182 号公约和联合国“消除童工现象国际年”（2021 年）所带来的势头基础上，“消除童工劳动和强迫劳动国际计划”旗舰计划将优先考虑执法、教育和支持生计，并将监测进展情况。将深化和扩大与“联盟 8.7”开拓者国家、儿基会和其他相关利益攸关方的战略伙伴关系。

127. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定更强有力的政策、法律框架和其他措施，通过促进其相辅相成的综合战略，在复苏举措出台的背景下实现工作中的基本原则和权利，重点是结社自由和有效承认集体谈判权和消除工作中的歧视，并扩大“更好的工作”旗舰计划；
- 建设能力，以便就将纳入劳工组织统计数据库的关于童工劳动的可持续发展目标指标 8.7.1 以及与工作中的基本原则和权利有关的其他指标作出年度报告，以支持遵守努力和决策；
- 利用数字技术加强对童工劳动和强迫劳动的监测，调动资源，并为此建立或加强伙伴关系；
- 通过“消除童工劳动和强迫劳动国际计划”与其他相关行为者合作，提高逐步消除童工劳动、人口贩运和强迫劳动的能力。

128. 在全球一级，劳工组织将：

- 更新政策指导，协助三方成员实施综合办法，以实现工作中的基本原则和权利，同时借鉴各国的经验教训和良好做法；
- 加强基本公约的全球批准运动，重点是 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）、1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》（第 98 号）和《1930 年强迫劳动公约 2014 年议定书》；
- 开发和传播宣传产品，支持“联盟 8.7”和“消除童工劳动和强迫劳动国际计划”等倡议，特别是通过定于 2022 年举行的第五届全球消除童工劳动和强迫劳动大会；
- 更新和传播强迫劳动经济学全球报告。

产出 7.2：提高成员国确保安全健康工作条件的能力

129. COVID-19 疫情，加之每年有 278 万人死于工伤事故或与工作有关的疾病，证实了职业安全与卫生对于可持续的工商企业、公共服务和复苏战略的重要性。劳工组织将推动职业安全与卫生成为国家发展战略和框架的支柱，包括在劳工组织“职业安全与卫生全球预防行动旗舰计划”框架内。干预措施将旨在建立更强有力的国家职业安全与卫生系统，以及针对受危机影响最严重的行业和工人群体的更有针对性、更具包容性的职业安全与卫生战略和服务。劳工组织还支持关于将职业安全与卫生纳入劳工组织工作中基本原则和权利框架的政策对话，并将继续编写关于生物、化学和人类工程学危害的新的职业安全与卫生规范性文件。

130. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定或审查全面实施职业安全与卫生标准的国家政策和方案，重点关注影响精神健康的风险、远程工作、预防重大工业事故，以及重新设计职业安全与卫生服务，以覆盖所有工人，特别是非正规经济部门中的工人，无论其移民身份如何；
- 在各级采用全面的职业安全与卫生管理系统，包括应急准备；
- 加强国家工伤事故和疾病报告系统以及职业安全与卫生统计数据，包括报告可持续发展目标指标 8.8.1；
- 制定战略性的职业安全与卫生员工队伍规划，发展职业安全与卫生机构、职业健康服务机构、专业协会、雇主组织和工人组织的能力。

131. 在全球一级，劳工组织将：

- 更新全球对与工作相关的疾病和工伤的估计，加强关于工作场所对职业安全与卫生突发事件的恢复能力、关于职业安全与卫生风险有关的远程工作和关于心理社会危害的知识库；
- 传播与职业安全与卫生有关的知识、估计和做法，包括通过全球工作安全与健康联盟、世界工作安全与健康大会和“世界工作安全与健康日”运动；
- 与都灵中心合作，包括通过网络研讨会和数字培训平台，发展政府、雇主组织和工人组织、企业和职业卫生服务行业的职业安全与卫生官员的能力。

产出 7.3：提高成员国制定恰当工资和促进体面劳动时间的能力

132. 朝着更具包容性的经济和社会方向复苏，需要充足和平衡的工资，特别是对全世界数百万计低薪工人而言，其中许多人从事非正规工作。有必要加大工作力度，制定适当的最低工资，以及高于现有最低工资的集体协商工资，防止工作时间过长，减少与时间相关的就业不足，并确保充足的休息时间。同样极为重要的是，促进工作时间安排和工作组织，以实现男女更好的工作与生活平衡，使工人和雇主能够就兼顾彼此需求的解决方案达成一致。

133. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 考虑到工人和家庭的需要以及经济因素，设计和实施适当的法定或经商定的最低工资；
- 通过集体谈判协商工资，同时考虑到区域或国家经济和社会指标，以及特定行业或公司的条件；
- 采取、实施和评估措施，提高薪酬制度的效率和公平性，确保支付工资，减轻经济危机对工资和就业的负面影响；
- 加强关于工作时间限制和休息时间的法律、政策和措施及其实施；
- 制定和实施国家法律、政策和措施，促进工作时间安排和其他工作组织安排，如远程工作，以实现工作与生活平衡，并对就业或工作条件的扰乱加以调整。

134. 在全球一级，劳工组织将：

- 编写并出版 2022/2023 年版的《全球工资报告》；

- 编写一份关于通过集体谈判确定工资，包括在不同情况下工资谈判中所使用的指标情况的评估报告；
- 召开联合海事委员会海员工资小组委员会会议，以更新一等水手最低基本月工资标准，并于 2024 年 1 月 1 日起生效；
- 编写一份报告，分析 COVID-19 疫情对工作时间、工时安排和远程工作的影响。

产出 7.4：提高成员国向数字工作平台和非正规就业等 各种工作安排中的工人提供适当劳动保护的能力

135. 许多成员国制定了创新式的劳动保护措施，支持受此次疫情影响最严重的工人，包括各种形式的工作安排和与非正规就业有关的措施。复苏应该建立在这些措施的基础之上。在这方面，劳工组织将优先确保某些工作安排用于其预期目的，而不是为了规避劳工义务；根据需要调整劳动保护；根据第 204 号建议书，防止正规工作的非正规化，并促进在正规企业和家庭中非正规就业的正规化。深化围绕数字平台的生产性就业和体面劳动的知识和行动。

136. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 对各种形式的工作安排(包括数字平台)中的工人以及正规企业和家庭中非正规就业的监管环境和遵守劳动保护方面的差距进行区分性别的诊断，评估其发生率、驱动因素和相关工人的脆弱性；
- 采取政策，改革法律法规，改善合规机制，确保对不同形式工作安排中的工人予以充分保护；
- 对危机造成的正规工作非正规化风险进行评估，以防止、减轻或消除这些风险；
- 制定综合政策，修订立法和合规机制，促进非正规就业工人向正规就业转型和/或防止工作的非正规化；
- 建立工人组织和家政工人雇主组织分别向家政工人及其雇主提供服务的能力。

137. 在全球一级，劳工组织将：

- 更新关于加强不同形式工作安排中工人劳动保护的研究，特别是平台工作以及关于工人隐私和个人数据保护的研究；
- 编制关于非正规经济中男性和女性的统计资料(可持续发展目标指标 8.3.1)，并为修订非正规工作的统计方法做出贡献，作为对第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年)的贡献；
- 为劳动监察机构和其他相关执法机关开展风险评估制定实用指南，以发现和解决非正规就业，特别是未申报的工作问题；
- 审查现有的国家实践，制定促进性别平等的方法，以便评估和解决正式工作非正规化的风险；
- 收集 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)和 1996 年《家庭工作公约》(第 177 号)对国家法律及其实施影响的信息，制定政策建议，以提高它们的效力。

产出 7.5：提高成员国创建公平有效的劳务移民框架、机构和服务以保护移民工人的能力

138. COVID-19 疫情暴露了当前劳务移民治理模式下普遍存在的对移民工人保护不足的问题。许多这类工人失去了工作，领不到工资和得不到社会保障，或者被迫返回受高失业率和营商混乱困扰的国家。为了实现更好的重建，社会经济恢复工作应当包容移民工人，包括返乡的移民，这样做符合这些工人和接纳社区的利益。正如许多国家的经验所表明的那样，未能在工作场所保护移民工人免受病毒感染，导致病毒蔓延至整个社区。为此，劳工组织将通过基于社会对话的政府与移民全周期办法，努力加强基于权利、促进性别平等的劳务移民框架、机构和有的放矢的服务。

139. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过新的指引、补救机制、提供支助服务以及雇主组织和工人组织的能力建设，推进工资保护制度、工作和生活条件、应享权利的可伴随性以及诉诸社会保护和司法的机会；
- 促进区域间和区域内的三方对话和机构能力，以便根据相关的国际劳工标准通过国家、双边和区域公平劳务移民框架；
- 扩大 2020-2021 年制定的干预模式，支持社会经济融合、返乡移民重返社会以及移民工人特别是青年和妇女的生产性就业和体面劳动；
- 发展劳务移民治理机关的能力，通过全球技能伙伴关系和其他手段，促进移民工人的技能发展和认可；
- 与难民署和其他相关伙伴合作，为难民和流离失所者，包括那些受气候变化影响的人，落实关于融入劳动力市场的指导意见和良好做法。

140. 在全球一级，劳工组织将：

- 与联合国移民问题网络、移民多伙伴信托基金、移民组织和其他伙伴采取联合行动，以履行劳工组织的使命，并在《移民和难民全球契约》范围内促进劳工组织的相关标准、工具和指南；
- 支持落实劳工组织和联合国全系统关于双边劳务协定的指导意见，包括通过跨移民走廊的试点干预措施；
- 启动公平招聘倡议知识中心，开展和交流研究、数据和良好做法；
- 编制劳工组织关于移民工人的全球和区域最新估计数字，包括护理经济方面的估计数字；可持续发展目标指标 10.7.1 的招聘费用数据；以及为第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年)编拟的《国际劳务移民统计准则》。

成果目标 8：为所有人提供全面可持续的社会保护

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

141. 考虑到全世界只有 31%的人口享有全面的社会保护，而 55%的人口完全没有社会保护，特别是在非正规经济部门劳动的人口，COVID-19 危机暴露了在缺乏普遍和充分的社会保护情况下

系统性冲击极具破坏力的社会经济后果。与此同时，针对这场疫情引发的危机，社会保护制度始终是协调应对政策不可或缺的一部分。许多成员国进行了果断干预，以确保人口能够有效地获得医疗保健，不至于造成额外的困难，同时支持受影响最严重的人的工作和收入保障，从而增强工人、企业、经济和社会的复原力。鉴于受缩小目标的限制和严格监督的条件，应对措施还凸显了对社会保护采取更具包容性的方法。在恢复阶段，各国需要通过调整政策解决方案，紧急缩小覆盖面和适足性差距，从而加强社会保护系统；在充满挑战的经济和财政背景下，以可持续和公平的方式恢复和确保必要的财政资源；同时加强社会保护与就业、经济和财政政策之间的协调。

142. 社会保护政策还需要解决持续存在的高度非正规化和不平等问题，以及由技术创新、人口变化、环境和气候变化驱动的劳动世界的变革，这些都加剧了社会保护系统面临的挑战。
143. 认识到社会保护作为社会和经济稳定器的重要作用，各国应抓住这一机会，实现人人享有社会保障的人权。只有各国转向全面、可持续和应对冲击的社会保护制度，复苏才能持续，才能缓解未来的危机。社会保护政策使人们能够更好地应对生活和工作转型、劳动力市场的结构性变化和系统性冲击，补充就业政策，更好地响应《百年宣言》关于以人为本构建劳动世界未来的呼吁，并有助于实现《2030 年议程》。

劳工组织 2022-2023 年的重点

144. 该战略将继续立足于国际劳工标准，特别是 1952 年《社会保障最低标准公约》(第 102 号) 和 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)，并立足于社会对话，这是劳工组织确保在人的一生中提供全面和充分社会保护方法的基础。将加强社会保护制度的工作，以期实现全民医疗保险，并将收入保障扩大到所有类型就业的工人，包括非正规经济和农村经济中的工人、自营职业者、移民工人和其他弱势群体。援助将侧重于医疗保险、疾病和失业救助，以及加快发展兜底社会保护制度。
145. 劳工组织还将促进设计综合和创新的社会保护对策，以应对劳动世界的变革，保护工人和雇主，同时促进公正的过渡。劳工组织将进一步加强三方成员制定、执行和监测国家社会保护政策的能力，加强与支持创造就业、正规化和获取技能的就业政策的协调。将特别强调倡导充足的财政空间，通过促进创造体面劳动和社会保护制度的可持续性之间的联系，以及加强它们在人道主义-发展-和平关系中的作用，为社会保护提供经济理由。在 2021 年国际劳工大会期间举行的社会保护(社会保障)周期性讨论的结果将为发展可持续和全面的社会保护制度提供进一步指导。
146. “为所有人创立社会保护底线全球旗舰计划”的战略将借鉴经验教训，加强对各国的技术咨询支持，以实现《2030 年议程》的社会保护目标。劳工组织将进一步加强与联合国机构和多利益攸关方伙伴关系的接触，包括旨在实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系(USP2030)，向三方成员提供协调一致的技术咨询服务，并将社会保护置于全球、区域和国家议程的重要位置，为社会保护投资提供依据。劳工组织在管理整体社会保护统计和指标系统方面的国际领导地位得到公认，在此基础上，劳工组织将利用其对可持续发展目标指标 1.3.1 的监管角色，积极促进将社会保护成果纳入联合国合作框架。

产出 8.1：提高成员国制定新的或完善后的可持续国家社会保护战略、政策或法律框架的能力，以扩大社保覆盖面和提高待遇适足性

- 147.** 加强社会保护制度要求更加重视以社会对话为基础，以促进性别平等的方式，使社会保护战略、政策和法律框架适应不断变化的劳动世界，并确保公平和可持续的财政基础，包括充足的财政空间。将与儿基会等其他联合国实体合作，通过社会保障机构间合作委员会和全民社会保护全球伙伴关系在这方面提供具体建议，并与国际金融机构合作，保护和提高社会支出水平。
- 148.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 调整社会保护政策和战略，以应对后 COVID-19 危机的复苏和劳动世界的变化，特别是扩大社保覆盖面，提高待遇的适足性，并确保待遇有充足和可持续的供资；
 - 批准和实施 1952 年《社会保障最低标准公约》(第 102 号) 和其他最新的社会保障标准；
 - 与都灵中心合作，加强设计、实施和监测社会保护制度的能力，并提高对社会保护的认识；
 - 深化战略伙伴关系，以确保将社会保护纳入联合国合作框架，并成为国家可持续发展目标筹资战略的优先事项，包括与国际金融机构的对话。
- 149.** 在全球一级，劳工组织将：
- 根据社会保护系统可持续筹资的良好做法，制定政策和技术指南；
 - 开发在线量化工具，用于计算和评估社会保护制度的财政可持续性和财政空间选项，包括养老和医疗制度、工伤保险计划和护理服务；
 - 通过多利益攸关方伙伴关系，包括全民社会保护全球伙伴关系、社会保护底线全球商业网络以及工人社会保护、自由和正义网络，促进劳工组织和联合国基于权利的方法与国际劳工标准相符；
 - 在社会支出方面与国际金融机构合作，包括在国家发展综合性筹资框架内，倡导更有利于社会保护发展的财政政策；
 - 研究社会保护对贫困、不平等、生产力、宏观经济稳定的影响，作为实现可持续发展目标的加速器，特别是目标 1.3、3.8、5.4、8.5 和 10.4。

产出 8.2：提高成员国改善社会保护制度治理和可持续性的能力

- 150.** 为了实现后 COVID-19 疫情的可持续恢复和提高复原力，加强国家社会保护制度需要在社会对话的基础上做出协调努力，改善该体系的治理和可持续性，其中包括构成这些体系一部分的缴费和非缴费计划和方案。这尤其包括根据国际社会保障标准，在社会伙伴的参与下，加强国家设计、治理、管理、资助、协调和监测社会保护计划和方案的能力。与联合国机构和发展伙伴协调开发和提供机构间社会保障评估工具，有助于将劳工组织的标准和原则纳入与联合国协同工作的主流。
- 151.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：
- 改善社会保护体系的治理、机构协调和基于权利的管理和交付，包括全面和健全的管理和信息系统以及数字技术的使用；

- 改善后 COVID-19 疫情社会保障复苏计划/方案的财务管理和经济可持续性，与工作环境相适应，支持劳动力市场的转型；
- 加强统计能力，监测社会保护系统，包括在联合国合作框架内，通过行政数据、调查和大数据，跟踪在实现全民社会保护和相关可持续发展目标方面的进展情况；
- 与都灵中心协作，加强机构协调、行政和财务治理以及教育能力；
- 与都灵中心合作，为工人和雇主精心编制成套培训材料，并制定包括有关工伤保险在内的综合培训方案。

152. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过在线社会保障查询、世界社会保护数据库和看板，加强社会保障数据的收集、分析、传播和使用，增加性别内容，并报告可持续发展目标指标 1.3.1 的进展情况；
- 开发和试行评估和规划治理工具，建立国家社会保护统计系统，并评估福利待遇、社会保护筹资和社会援助的适足性，在相关的情况下，在社会保障问题机构间合作委员会框架内进行；
- 编写和发布 2023-2025 年版《世界社会保护报告》。

**产出 8.3：提高成员国将社会保障纳入全面政策应对的能力，
在工人和雇主的生活和工作转型期间为其提供支持和保护**

153. 社会保护与其他政策一道在支持工人的生活和工作过渡方面发挥着关键作用，包括从学校到工作、工作之间以及与劳动力流动、积极老龄化、迁移、养育子女、工伤康复和工伤事故受伤者重返工作相关的其他过渡。将做出特别努力，扩大产妇/父亲/父母保护以及护理补贴和服务。COVID-19 疫情使得更加迫切需要确保社会保护制度得到很好的调整，成为基于社会对话的综合对策的一部分，以保障工人和雇主所需的充分保护，促进工人和企业的正规化，并确保社会保护制度的可持续性。劳工组织将在这一领域与相关伙伴和多利益攸关方论坛密切开展合作。

154. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定政策，将社会保护/保障与技能和就业措施相结合，在生活和工作转型期间以及在危机和复苏时期支持工人和雇主；
- 制定和实施创新战略，将社保范围扩大到各种形式的工作安排，支持工人和企业(包括小微企业)向正规经济转型，将缴费和非缴费型计划结合起来，并改善行政管理系统；
- 制定和执行保护那些受冲击包括气候变化影响的人口的政策，促进向环境可持续经济的公正过渡，并推进从包括人道主义援助在内的紧急方案向可持续的社会保护系统过渡；
- 制定双边/多边社会保障协定和单边措施，包括社会保护底线，以保护当前和返乡的移民工人及其家人、寻求庇护者和难民；
- 在团结互助和风险分担的基础上，制定充足和可持续的融资战略，支持劳动世界转型。

155. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定有据可依的指南，使社会保护制度适应不断变化的劳动世界、系统性冲击和向环境可持续经济的公正过渡，包括失业保护和技能与就业相结合领域；
- 开展研究和制定指南，以建立促进性别平等的社会保护制度，并投资于儿童保育和长期护理服务；
- 通过调整国家社会保障法规和加强数字平台的合规性，制定涵盖数字平台工人的指南，并探索跨国协调的备选方案；
- 制定基于劳工组织社会保障标准的方法，协助各国对社会保障制度进行自我评估，指导改革方案，特别是养老金改革方案。

► III. 保障性成果目标

成果目标 A：提高促进体面劳动的知识和影响力

- 156.** 《百年宣言》呼吁劳工组织“必须在统计、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”，并加强“多边体系内的参与和合作，以加强政策协调一致”。实现这些目标对于支持劳工组织成员国在本国的工作至关重要，也有助于劳工组织加强其全球领导地位，使其成为劳动世界有据可依的知识中心和后 COVID-19 危机时期形成以人为本的复苏行动的关键合作伙伴。
- 157.** 劳工局在近年来取得进展的基础上，将继续致力于相关、可靠和及时的研究和统计数据的生成、管理和调配，特别重视受这场疫情影响最大的行业和群体，以期支持三方成员设计和实施有据可依的有效政策。这些努力将以更加协调一致和有效的沟通和伙伴关系方式为基础，以期促进围绕综合对策的更大合作，推进《体面劳动议程》的目标和《百年宣言》的优先任务。这需要在劳工局内部进行更有条不紊的协作和协调，并加强与联合国系统各实体在七国集团、二十国集团和金砖国家(巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非)等多边进程中的合作，以及与国际金融机构和多利益攸关方联盟和伙伴关系的合作。

产出 A.1. 利用创新来源和统计标准加强体面劳动统计

- 158.** 需要对危机作出即时和长期的应对，再次证实了以国际统计标准为基础的及时可靠数据对于决策的重要意义。劳工组织将继续汇编和发布全球统一数据，特别是与体面劳动相关的可持续发展目标指标数据，并在这方面向三方成员提供技术援助。劳工组织将与其他机构建立更强有力的伙伴关系，并进一步转向大数据等创新来源，以补充官方统计数据，方法是开发临近预报模型，为劳工组织的估计和分析提供资讯。劳工局将于 2023 年 10 月在第 21 届国际劳工统计学家大会上庆祝统计标准订立 100 周年。这次会议的主要议程将侧重修订非正规化的统计定义。此外，还将讨论如何衡量其他概念，如劳务移民、工作场所中的暴力和骚扰以及新的工作安排形式。

159. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 支持国际劳工统计学家大会的分析报告和讨论文件，包括经修订的标准和非正规化的定义；
- 加强劳工统计数据库(ILOSTAT)平台，以便在联合国合作框架下和体面劳动国家计划等范围内，及时向参与政策制定的国家提供体面劳动分类数据，包括关于具体行业的数据；
- 通过使用国家行政数据和其他来源，加大对成员国加强其劳动力市场信息系统的支持；
- 有针对性的能力发展方案，支持劳工组织三方成员编制可持续发展和其他体面劳动指标，确保使用最新的统计标准。

产出 A.2. 开展前沿研究和改善知识管理，促进体面劳动

160. 为了更好地支持劳工组织三方成员的知识需求，并加强劳工局在全球、区域和国家各级的影响力，劳工局将继续开展前沿研究和基于证据的跨学科研究。劳工局还将协调各方努力，在设计 and 开展研究时利用三方成员的知识和专长，并将加强其知识管理职能，改善劳工组织工作人员、三方成员和合作伙伴之间的知识共享。将着力确保三方成员以及全球研究界和学术界对于劳动世界的未来旗舰报告、研究简报和知识产品的消化吸收。针对研究成果和知识管理的高级别评价的结果和建议将推动改进这一领域的工作。

161. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 全球和区域报告、简报和针对三方成员需求的劳动世界未来的构想，包括为成员国的政策咨询和能力发展举措提供信息；
- 关于体面劳动问题的跨领域、促进性别平等的全球、区域和具体国家研究项目，包括在行业一级提供明确和可操作的政策建议，以期影响各国的政策议程和其他国际机构和多边组织的建议；
- 一种强大、综合和协调的知识管理职能，以支持改进劳工局内部的知识共享、协作和监测，以及面向三方成员、相关外部网络和发展伙伴的传播和消化吸收。

产出 A.3. 开展宣传，提高知识库的使用率和影响力

162. 以协调方式有计划地及时制作劳工组织的内容，以及有针对性地有效和高效传播这些内容，对于确保劳工组织三方成员和其他受众获得所需的知识和工具、落实以人为本构建劳动世界未来的方针至关重要。COVID-19 疫情的特殊环境加速了这一领域的创新和对新的在线传播方式的采用。因此，劳工组织将加强战略传播规划，以确保相关知识内容得到有效共享，同时顾及外部环境和事件，以便产生更大影响力。劳工组织还将加强其推广职能，优先考虑数字渠道，以确保主要受众以与其相关和有用的方式接收、接触和分享劳工组织的知识内容。所有传播内容都将宣传劳工组织的核心价值观，包括所有男女机会和待遇平等。

163. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 在国家等层面开展面向受众的包容性宣传活动，使用不同的方式、技术和多种语言，宣传劳工组织的主要知识产品，包括旗舰报告，并促进其吸收和利用；

- 改进传播渠道，包括网络研讨会、时事通讯和电邮通讯录，以便增加与主要受众，特别是三方成员、发展伙伴、多边组织和其他利益攸关方、公众和媒体的直接接触；
- 新的数字产品和平台，以增加访问劳工组织网站的人数，跟踪劳工组织关于社交媒体的活动，参加劳工组织的活动和使用劳工组织的知识产品。

产出 A.4. 为实现体面劳动和可持续发展成果， 在政策协调和合作上加强伙伴关系

164. COVID-19 危机表明，不同伙伴之间的及时协作和团结互助对于形成共同应对挑战的有效解决方案至关重要。劳工组织在恢复工作中奉行以人为本的方针，有赖于与各式各样的行为者建立伙伴关系和联盟，也有赖于劳工组织三方成员之间正在进行的合作，以便促进政策的协调一致性，特别是在国家一级的行动中，并为实现与体面劳动相关的可持续发展目标和成果目标筹集资金。因此，劳工局将深化其伙伴关系并使其多样化，以建立和巩固国家和区域综合政策和筹资框架，包括在行业一级，重点是《体面劳动议程》和相关的可持续发展目标，并加强其发展合作组合措施与计划和预算成果目标的一致性。该两年期的工作还将包括继续支持联合国可持续发展集团框架内的进程，更有力地参与南南合作和三边合作，并与联合国发展系统、国际金融机构以及多边组织和进程积极互动，特别是在复苏工作方面。

165. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 全球和针对具体国家的技术支持和能力发展，以巩固和扩大现有方案，促进劳工组织三方成员和合作伙伴参与全球联盟、南南合作和三边合作、联合国专题联盟、多利益攸关方伙伴关系和联合国合作框架；
- 宣传品和参与战略，旨在促进与包括多边组织、政府间团体和区域开发银行在内的国际金融机构的联合工作，重点是体面劳动政策的协调和劳工组织三方成员优先考虑的体面劳动成果目标的筹资；
- 系统分析劳工组织政策工作的资源和资金缺口，根据《联合国供资契约》，与公共和私营部门供资伙伴和其他发展伙伴开展专题活动和结构性对话。

成果目标 B：改进领导和治理方法

166. 劳工组织的独一无二之处在于，它将政府、雇主和工人汇聚在一起，制定国际劳工标准和劳动世界的政策。劳工组织及其三方成员有责任发挥领导作用，在《百年宣言》的基础上，特别是在 COVID-19 疫情后期影响的背景下推进其授权任务。该两年期内的工作将继续在实现《百年宣言》目标方面取得进展，加强劳工组织在制定全球和国家政策议程方面的领导地位和战略方向，以实现以人为本的体面劳动复苏。

167. 为了使所有三方成员能够通过理事会和国际劳工大会审议、讨论和达成商定的政策立场，劳工局将加强议程制定工作；提供优质、独立、及时的法律服务；并就政策问题编写有据可依的文件和简报，同时确保问责制，并保证劳工组织通过加强监督和评价职能继续实现其目标。

168. 劳工局将继续与联合国各机构和其他相关实体，包括联合国行政首长协调会、联合检查组和联合国评价小组保持工作关系，以便汲取在引领、治理、监督和评价方面的良好做法。

产出 B.1. 加强领导和战略方向，以确保组织影响力

169. 国际劳工大会和理事会的核心职责任务是为劳工组织的工作提供战略指引，以确保国际劳工局内部的一致性、协调和协作，支持三方成员实现政策成果目标和体面劳动成果目标，同时考虑到全球发展议程和劳工组织在联合国发展系统中的作用。劳工组织将继续最大限度地利用其三方结构和召集权，通过有效的三方决策和加强政治参与，领导和构建以人为本的复苏，确保不让任何人掉队，在各级实现生产性就业和体面劳动。将做出特别努力，利用适当的技能和资源，加强劳工组织在国家一级的引领作用，改进国家行动的协调一致性，使其满足三方成员的不同需要，并符合劳工组织的全球目标。

170. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 国际劳工大会通过的权威性政策成果和文书，由劳工组织发挥领导作用，制定一项共同议程，以期实现更好重建和减轻未来危机，为所有人提供生产性就业和体面劳动；它将通过在全球、区域和国家论坛上加强包容各方的政治参与和政策对话来实现；
- 根据理事会通过的关于“通过体面劳动促进社会正义”的决议和周期性讨论框架，改进周期性讨论的运作，以此作为手段，在更好地理解三方成员的不同需求及其能力的基础上，为劳工组织战略优先任务的确定提供信息；
- 进一步改善战略规划和方案拟订进程，注重国家一级的领导力和影响力，劳工组织的全球目标和成果框架与体面劳动国别计划和联合国合作框架的目标和成果框架之间有着明确的联系，反映各国的不同需求，同时确保三方的自主权。

产出 B.2. 有效和高效支持治理机关的决策

171. 劳工局将继续向治理机关提供支持，以期进一步改进大会、理事会和区域会议的运作，提高包容性、透明度和效率。这将通过更好地管理议程、改进与三方成员的沟通和及时提供高质量的会议文件来实现。重点将是支持关于实现劳工组织治理机关、职能和组成民主化的讨论，大会和理事会议程制定，以及通过改进手段和工具，利用技术优势，并根据疫情期间获得的经验，加强三方成员对决策和决定的投入和参与。

172. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 关于劳工组织治理机关组成民主化的建议，以确保充分、平等和民主参与其三方治理体制和决策；
- 根据该两年期内举行的四次协调小组会议和及时推出的劳工组织相关研究成果和知识产品，以及全球三方会议(如酌情举行的专家会议和技术会议等)，定期修订和分享的大会议程项目编组；
- 在理事会会议之前为理事会成员定期举行的介绍大会议程项目编组的非正式简报会；
- 为治理机关提供服务的综合方法，包括简化文件制作流程和综合在线数据库，以优化官方公函往来并在必要时组织召开虚拟会议和混合会议；
- 以基于新技术的形式补充现有三方成员反馈接收的机制，目的在于提高劳工局对三方成员不断变化的信息需求的应对能力，从而提高决策质量；

- 提供优质、独立和及时的法律服务，重点是增强治理机关议事规则的法律确定性和便捷性。

产出 B.3. 加强监督、评估和风险管理，确保透明度和合规性

- 173.** 劳工组织采用联合国管理问题高级别委员会通过的风险管理和内部控制三道防线模式。它包括：
(a) 拥有和管理风险和控制的职能部门(“第一道防线 — 运营管理”)；(b) 监督风险和管控的职能部门(“第二道防线 — 业务授权和控制监督”)；(c) 向理事会和高级管理层提供内部控制系统效率和效力的独立保证职能(“第三道防线 — 独立保证”)。
- 174.** 劳工组织内部一个基于综合资源信息系统(IRIS)的强有力管控架构筑起了前两道防线，该架构目前可供劳工组织各个办事处使用。由管理层监测的基于风险的授权，根据业务需要适用于整个劳工局。在第三道防线中，内部审计和监督办公室和评估办公室提供总体绩效和合规情况概览，并独立直接向理事会报告。此外，外聘审计员根据风险管控方法，对劳工组织的年度财务报表提出审计意见，并向理事会报告劳工局的总体绩效以及具体领域的绩效。该两年期的工作旨在进一步巩固这一模式的运作。
- 175.** 该两年期内具体交付的成果将包括：
- 调整风险评估程序和审计计划，以确保广泛覆盖由 COVID-19 疫情引发的传统和不断变化的高风险领域，并进行后续审计，以核实管理层在商定的时间范围内落实各项建议的情况；
 - 加强综合评价规划体系，提高评估和其他监督职能之间的覆盖面和互补性；
 - 创新的评估方法和手段，以确保及时和高质量的评估，并加强三方成员的参与，特别是在应对 COVID-19 疫情及其今后的背景下，它将为提高劳工组织的效力和组织学习能力提供可靠的评价依据；
 - 分享关于劳工组织实质性工作评价结果的最新体系和格式，从而有助于建议的跟进和采用。

成果目标 C：资源的优化利用

- 176.** 劳工组织的工作计划由综合资源基础供资，其中包括对经常预算的摊款以及公共和私人供资伙伴的自愿捐款。为了优化使用这些捐款，并确保它们产生可持续的成果，劳工局需要其管理系统和业务流程有恰当的数字和物理基础设施的支持，这些系统和业务流程要符合多样化业务环境的需要并加以调整，同时满足透明度、问责制和资金效益方面的必要质量标准。同样重要的是，吸引和保持一支具有恰当技能和最高道德标准且积极进取和表现出色的员工队伍，并培养一种鼓励以人为本的变革、创新和持续改进方法的组织文化。
- 177.** 该两年期的工作将以汲取的经验教训和审计和评价的建议为指引，并与联合国改革的进展保持一致，侧重提高劳工局支助服务的影响力、质量、反应能力和效率，使其成为组织绩效的推动者。

产出 C.1. 改进运营战略、系统和方法，以提高性价比

- 178.** 对物有所值的考量(经济性、效率和效力)以及道德标准的实施，构成了良好管理和使用公共资金的基础。劳工局将对委托给劳工组织的资源综合管理模式加以灵活创新改进，使之适用于所有资金来源，并以更有效率和更具实效的方式提供服务，包括在劳工组织无实际派驻机构的国

家提供服务。将特别考虑与联合国改革产生的其他联合国实体的共同工作安排，以及通过数字化精简业务和强化服务的可能性。监测和报告系统的进一步改进将依照国际标准，使报告更加完善和透明。

179. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 提供技术咨询和行政服务的综合业务模式，包括在劳工组织无常驻机构的国家，进一步试行外派技术专家，通过数字手段系统远程参与联合国国家工作队，并通过相互承认政策、程序和系统与其他联合国实体开展共同业务活动；
- 加强战略预算编制程序，确保协同增效，最有效地利用与计划和预算成果目标相一致的现有资源；
- 根据经合组织发展援助委员会、国际援助透明度倡议和联合国数据立方体标准以及《联合国供资契约》，在 2020-2021 年取得进展的基础上，加强监测和报告系统，重点关注如何利用资源和取得成果；
- 改善业务基础设施和强化差旅管理政策，更有效地利用能源和资源；
- 环境和社会可持续发展框架(ESSF)为劳工组织的活动编纂了成效标准，并辅之以适当的实施安排。

产出 C.2. 提高数字和有形基础设施的可靠性和能力， 支持新的工作模式和业务连续性

180. COVID-19 危机表明，建设适当的数字基础设施对于正常运作和业务连续性以及促进与三方成员和劳工组织合作伙伴的联络十分重要。劳工局已经实施了一项灾后复苏计划，其中详细说明了如何应对一些影响信息技术设备和产出的潜在破坏性事件。将继续努力把劳工组织系统、信息和知识库的访问权限扩大到受信任的劳工组织网络以外，这得益于信息技术安全覆盖面和响应能力的改善。将继续向主要数字化生产环境转型，包括更好地支持新的通信和知识管理方法和产品。

181. 在有形基础设施领域，创新将进一步改善设施管理，如使业务流程数字化、集中数据管理和更换若干过时的软件应用程序。劳工局将继续注重确保外地和总部的安全和有保障的工作条件，同时对人身安全和职业安全与卫生予以应有的考虑。

182. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 一个全时全天不间断的安全运行中心，确保监测劳工组织的数据和账户，实时扫描网络威胁隐患，以便迅速发现和快速处置新的薄弱节点，同时提供更多的安全应用程序和软件升级；
- 将改进的无障碍标准纳入劳工局提供的所有新应用程序或信息技术服务的设计中；
- 先进的系统，促进数字出版物的制作、工作人员之间以及与三方成员与合作伙伴之间的沟通、团队合作和信息共享，也助推有效的知识管理，减少差旅需要，并促进更好的协作和服务提供；

- 一个综合工作场所管理系统，将设施管理与安全和人力资源系统连接在一起，提高有形资产、大楼出入管控和提供支助服务的效率；
- 加强有形基础设施，改善安保安排和划定通道，包括在总部新建一座安检亭。

产出 C.3. 加强政策和制度，培养一支成效高、积极进取和多样化的员工队伍

183. 劳工局将进一步强化现有的政策和工具，培养一支多样化、包容和流动的员工队伍，它应具备有效完成劳工组织任务所需的技能。劳工局将巩固以员工为中心的人才管理方法，促进公平、包容和相互尊重的工作环境，以支持建设一支成效高、积极进取的员工队伍，让人人感到自己受到重视。将制定有效的人力资源政策和领导能力举措，以确保所有工作人员充分理解对他们的期许，并积极应对《百年宣言》和更广泛的联合国系统所体现的劳动世界未来的挑战和机遇。问责机制将以助力实施改进与确保组织高效、学习和发展的方式评估绩效。

184. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 加强员工队伍规划和外联，征聘高素质人才，提高性别平衡和地域多样性，同时确保劳工组织工作人员与三个成员组相关的必要技能和广泛经验；
- 对工作人员发展进行战略投资，解决新出现的优先领域、人才管理和长期职业目标方面的技能差距，确保灵活应对不断变化的三方成员的需求和工作方法；
- 灵活的人力资源政策和具有成本效益的机制，支持最佳的工作人员绩效，包括在日益数字化和虚拟化的工作场所，并得到更好的绩效管理系统的支持，以确保具有明确的问责线条，将劳工组织的主要目标和成果目标与各组织单位的预期交付成果实行对接，并与个人目标进行挂钩；
- 加强政策和落实结果管理措施，创造一个相互尊重的工作环境，确保道德行为的最高标准，其方式包括防止和处理性剥削和性虐待、暴力和骚扰以及工作中任何形式的歧视和不当行为。

产出 C.4. 提高组织变革、创新和持续改进的能力

185. 劳工组织将继续加大工作力度，为未来做好准备，并能够利用各种机会推进其社会正义使命，通过进一步发展创新能力来落实《百年宣言》。将努力营造一种鼓励工作人员提出和实施创新想法的职场文化，让员工有测试新方法的空间，表彰他们找出改进余地的努力，并支持他们承担适当的风险。工作人员将获得开发创新产品、服务和工作方法所需的工具和支持，进而推动更好地满足劳工组织三方成员的需求和取得成果。改善内部沟通和知识共享，将提高人们对于创新对劳工组织的重要性、工作人员参与的必要性和机会以及取得的成果的认识。

186. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 表彰管理人员鼓励员工参与创新的政策，从而培育一种支持创造性思维并乐于探索新方法的组织文化；
- 鼓励员工提出改进意见并投入时间牵头或参与实施创新项目的激励措施，以期实现更广泛丰富的想法交流，并激励员工跨越组织边界开展协作；

- 一个数字平台，使工作人员能够参与全劳工局的举措，包括通过在线、跨行业对话和多学科项目小组，解决问题和改进产品、服务和工作方法；
- 一系列加强团队活力和员工参与力度的方法，以查明挑战、制定解决方案并落实适用于不同情况的改进措施。

► 决定草案

- 187.** 理事会要求总干事在编制即将提交理事会第 341 届会议(2021 年 3 月)的《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》时，考虑到讨论期间理事会提出的指导意见。