



第二项议程

2018-19 两年期计划与预算建议预览

文件的目的是

邀请理事会对“2018-19 两年期计划与预算建议”的初步信息进行评论，并对劳工局提交第 329 届(2017 年 3 月)会议的提案提供指导。

相关的战略目标：所有四个战略目标。

政策影响：理事会的指导将使 2018-19 两年期计划与预算建议的准备工作有据可依。

法律影响：无。

财政影响：“2018-19 两年期计划与预算”。

需采取的后续行动：理事会将在其 2017 年 3 月会议上，审查局长的 2018-19 两年期计划与预算建议。

作者单位：战略规划与管理司(PROGRAM)。

相关文件：GB.328/PFA/1；GB.328/INS/5/1；GB.328/INS/5/2；GB.328/INS/3；GB.328/INS/17/1；GB.328/INS/17/2；GB.328/POL/1；GB.328/POL/2；GB.328/POL/7；GB.326/PFA/1；局长报告“2014-15 两年期国际劳动组织计划实施情况”，2016 年，国际劳工大会，第 105 次会议，日内瓦。

导 言

1. “2018-19 两年期计划与预算”建议预览是在 2018-21 年国际劳工组织战略计划设定的愿景、实际优先工作和组织完善的框架内制定而成。¹
2. 它全面概述了实施这些优先事项的拟议战略，这些优先事项在十个政策成果中都有涉及，得到四个跨域政策驱动作为支撑，受到三个赋权成果的支持。这为理事会提供了机遇，对有关纲领性建议的驱动因素和策略提供早期的指导和方向，这些建议将提交 2017 年 3 月会议，以便考虑由 2017 年 6 月的国际劳工大会通过“2018-19 两年期计划和预算”。

I. 重点是实现带来可持续成果的变革

3. 劳工组织的优先工作继续将目标定为通过体面劳动议程推进社会公正，该议程的四个战略目标是就业、社会保护、社会对话以及工作中的基本原则和权利，正如 2008 年“国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言”（社会正义宣言）所重申的那样。
4. 2018-19 两年期建议使 2016 年大会通过的“通过体面劳动推进社会正义决议”生效，旨在改进方式，在面临深刻迅速变化的劳动世界中追求国际劳工组织的权责。
5. 该建议还提到“2030 年可持续发展议程”（2030 年议程）目标，利用这些议程的落实为劳工组织及其三方成员提供的机会。2030 年议程反映了全球对体面劳动推动国际、区域和全球层面的包容性和可持续增长的承诺。本预览中的每一项政策成果战略详细说明了可持续发展目标(SDGs)，及其带来的相关具体目标，以及与相关 SDG 指标的关系，这些 SDG 指标以国际劳工组织作为监管或参与机构。这些贡献与关系在附件中进行了总结。
6. 本预览反映了过去的经验教训，并继续当前两年期采取的努力，将国际劳工组织的计划重点放在有限优先项目成果上。它体现了连续性的适当平衡和对劳动世界的进展以及其中出现的新问题的适应。拟议政策和赋权成果构建在“2016-17 两年期计划与预算”对此设定的基础之上，反映了劳动世界和多边体系的最新进展。
7. 这些成果的实施使劳工组织对内外部的现实和需求做出反应并进行调整，平衡稳定性和灵活性、可预测性和适应性之间的关系。这些成果需要应对的新挑战有：劳务移民和流动新模式的规模和复杂性；更加系统地解决全球供应链体面劳动的需求；国际劳工组织更好地融入可持续发展工作的努力。

¹ 理事会文件：GB.328/PFA/1。

8. 由于该建议的时间周期包含了国际劳工组织百年纪念，所以这些成果包含了根据七个“百年举措”而进行的进一步规划和工作交付问题，制定和引导“计划和预算建议”政策和赋权成果的方向。“工作的未来举措”，由于解决了当代的关键政策问题，在国际劳工组织百年活动中占据中心位置，并辅之以六个其他举措：治理、标准、企业、工作中的妇女、消除贫困和绿色倡议。
9. 根据对“2018-21 年战略计划”和本预览的讨论，“2018-19 两年期计划和预算建议”将包含为十个政策成果和三个赋权成果中的每一个加以充分制定的建议，包括由劳工局提交的重要产出的详细描述，以及根据本预览中理事会关于指标草案的指导而制定的结果框架。
10. 关于政策成果，结果框架侧重于衡量国际劳工组织对成果层面变化上的贡献。在这方面，它衡量国际劳工组织支持其成员国计划的产出，有助于实现变革和可持续发展结果的方式和程度。
11. 结果框架将绩效指标分配给每个政策成果策略中列出的预期变化。每个指标将衡量和报告对定性和定量维度加以描述的成功标准，这些成功标准将以文件形式呈现出来，提交 2017 年 3 月理事会会议。一般而言，成功标准将描述指标中暗含的变化范围和性质，还将确保跨域政策驱动因素得到适当处理和报告。可以识别在两年期配置资源范围内所实现内容的基准线和量化目标，以及对之加以核实的手段提供给每个指标。
12. 此外，“2018-19 两年期计划和预算建议”还包含为每个政策成果制定的具体预算建议、国际劳工组织地区工作概述、以及国际劳工组织整体研究议程和能力发展战略各自的主要方向和组成。

II. 政策成果

成果 1：为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景

成果表述：成员国执行政策和计划，为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景

要应对的挑战

13. 成员国面临的挑战是为所有寻求工作的男女创造全面、高效、自由选择 and 体面的就业机会。2016 年有 1.97 亿人失业，其中 7,100 万青年人失业。虽然许多国家已经制定政策和计划，提高正规经济中尤其是青年人的体面劳动，但是低效和不稳定的经济增长和结构变革加重了这一挑战，例如人口转型和加速的技术发展，正在重塑劳

动和技能的供需关系。受冲突和灾难影响的国家在创造就业和维持生计上，特别是流离失所的人群，面临着更多的挑战。

从以往工作中取得的主要经验教训

14. 许多国家以不同的方式受到这些挑战的影响，各国的应对措施一定程度上反映出各自不同的情况、具体限制和机遇。通过采取具有前瞻性、综合性和关注两性平等的方式实现就业政策，包括协调供需的措施，这样的方式是必要的。在总需求受限的情况下，从应对危机中获取的经验教训表明，支持就业的宏观经济框架——包括为可持续企业和结构调整提供有利的政策环境——以及劳动力市场干预措施是必需的，特别是针对年轻人。
15. 有关政策发展的社会对话和三方协商，包括在就业和技能诊断上使用创新方法论以及就业影响评估，能够最大限度地发挥影响力和保持可持续性。公共政策特别有效，它们通过政府实体进行协调，重视私营部门对投资和创造就业的重要作用，推进公私伙伴关系。更好地提供和使用就业市场信息对有效的政策制定是必要的，而不断监测干预措施的有效性，进而巩固这一成就。

预期的变化

16. 本成果强调提供更多更好的就业岗位(包括为青年人)，通过可持续的、准备充分的和连贯性强的行动而执行，是实现可持续发展目标的关键，特别是对目标 1(具体目标 1.b)，4(具体目标 4.3、4.4 和 4.5)，8(具体目标 8.1、8.2、8.3、8.5、8.6、8.8 和 8.b)，和 10(具体目标 10.1 和 10.4)。在国际劳工组织的监管之下，本成果下的工作与可持续发展指标 8.2.1、8.5.1、8.5.2、8.6.1 和 8.b.1 相关。
17. 预期的主要变化是：
 - 完善的综合就业政策和制度框架，有足够的资金，以三方成员参与为基础，通过有关部委间和三方成员机制得到支持，依据从改进的劳动力市场信息体系获取的证据和也可以用来衡量 SDGs 进展的统计数据；
 - 更多有效的政策和计划，通过充分利用奏效的方式证据，创新的公私伙伴关系，以及评价和影响评估，帮助青年人转入体面劳动；
 - 更灵活的技能发展系统，适应劳动力市场的变化和技术发展，以减少由于工作和技能不匹配而阻碍企业发展和就业，并通过培训加强对劳动力市场的准入；
 - 成员国在以下方面采取具体步骤：(a) 支持就业宏观经济政策；或(b) 部门、工业、贸易、基础设施投资或环境战略，创造更多更好的就业岗位，同时促进结构转型和企业发展；

- 加强劳资关系和劳动力市场体制的包容性，包括集体谈判、工资、最低工资、工作时间、合同安排和就业保障，包括非标准就业形式；
- 更多有效的、包容的就业政策以及积极的劳动力市场政策，包括覆盖非正规经济中的弱势群体和工人，以及提供更加连贯、协调和有序的公私服务。

拟议指标

- 指标 1.1: 已经制定、修订、执行或监测综合就业框架的成员国数目。
- 指标 1.2: 通过制定和执行多管齐下的政策和计划，为青年男女提供体面工作而已采取有针对性行动的成员国数目。
- 指标 1.3: 三方成员在其中就技能发展体系、战略和计划已采取行动，以减少技能不匹配并通过培训加强对劳动力市场准入的成员国数目。
- 指标 1.4: 三方成员已在其中加强了支持就业宏观经济政策的能力，或为实现结构转型以及创造更多更好的就业岗位和解决不平等问题而制定和执行了部门、工业、贸易、基础设施投资或环境政策的成员国数目。
- 指标 1.5: 为改善综合性劳资关系和劳动力市场体制及工作条件，已经审议了政策、计划或其他措施的成员国数目。
- 指标 1.6: 为提升就业服务的有效性和包容性以及加强积极的劳动力市场政策，已经审议了监管框架、政策或计划的成员国数目。

行动手段和对三方成员的支持

18. 国际劳工组织的工作重点是：

- 提供量身定制的关于综合就业政策和具体要素的政策建议，进而使用实施工具，如就业诊断学、就业影响评估、技能预测方法论和从学校到工作的过渡调查等；
- 促进三方成员就业政策对话，包括通过建设成员的能力和提供有效的部际协调机制；
- 建设成员的能力，包括通过与国际劳工组织都灵国际培训中心(都灵中心)一同讲授专门的课程；
- 研究与知识共享，包括劳动力市场的新兴模式，塑造工作的未来；
- 为那些饱受冲突和灾难影响的人们提升就业机会并改善其生计，为难民进入劳动力市场创造便利条件，特别是通过国际劳工组织的“面向和平与复原力的就业旗舰计划”。

成果和跨域政策驱动因素的协同效应

19. 根据“社会正义宣言”，按照本成果制定的干预措施将促进所有四个战略目标和其他大部分成果之间的协同效应，包括应对人口挑战和提升社会保护底线(成果 3)；将企业可持续发展的有利政策环境融入到就业政策中，促进青年创业和技能发展(成果 4)；将农村就业和技能发展纳入到综合性国家就业政策中(成果 5)；对非正规经济和自营就业以及推动正式就业岗位展开研究，作为向正规经济转型的整体战略的主要支柱(成果 6)；分析就业与移民政策之间的相互作用，包括移民技能的可携带性和认可(成果 9)；针对雇主组织和工人组织的能力建设(成果 10)。
20. 该战略构建在工作中的基本原则和权利基础之上，包括倡导国际劳工标准，特别关注 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)、1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)、1948 年《职业介绍设施公约》(第 88 号)以及其他一些相关文书，包括代替 1944 年(从战争过渡到和平)《就业建议书》(第 71 号)的修订文书。该战略采用了关注两性平等的方式，包括根据《工作中的妇女举措》开展的研究工作和性别平等与非歧视的能力建设，以及在促进三方成员使用社会对话和三方机制进行制定、改革和执行就业和培训政策上付出的巨大努力。环境的可持续发展将被融入就业诊断学和影响评估方法论，并被纳入实质性的技术援助工作中。

外部伙伴关系

21. 国际劳工组织将继续在全球范围内加强创造体面劳动方式的连贯性，并加大支持创造更多更好就业岗位，包括通过其对联合国系统范围内“为青年创造体面工作机会全球倡议”的领导。它还将与二十国集团和金砖国家(巴西、俄罗斯、印度、中国和南非)进行合作，并在就业政策上促进南南合作。扩大与联合国系统、国际金融机构、区域机构、发展银行和次区域经济共同体的伙伴关系和合作，以传达 2030 年议程相关的就业目标和具体目标。在国家层面上，该战略将特别需要经济、金融、生产和工业部门的参与。

风险评估

22. 新的经济冲击、冲突和社会动荡会破坏朝着预期结果的发展并导致边界日益增长的流离失所人口。面对劳动力市场迅速的结构变革，缺乏准备会恶化就业赤字和技能不匹配。缓解措施包括加强政策倡导的实据基础；解决体面劳动赤字的根源；建设制度能力；特别是成员国的制度能力建设；建立联盟加强与合作伙伴密切合作，包括在迅速应对危机的合作方面。

成果 2：国际劳工标准的批准与实施

成果表述：成员国采取以权利为基础的方式，通过三方成员参与批准和实施国际劳工标准，实现包容性可持续发展。

需应对的挑战

23. 国际劳工标准为“体面劳动议程”和国际劳工组织对 2030 年议程的贡献提供了规范基础。然而，成员国采取以权利为基础的方式，实现包容性可持续发展，面临的障碍有：

- 批准水平参差不齐：除了 1930 年《强迫劳动公约的 2014 年议定书》之外，还需要 48 个成员国的 133 个批准数，以建立一个普遍的框架，实施国际劳工组织的八个基本公约；
- 标准的有效执行存在差距，正如国际劳工组织监督机构的评论所印证的那样，主要由于法律框架、社会对话制度和执行机制上存在不足。

24. 这种局面使世界上大部分人口无法从国际劳工标准中受益，呼吁采取行动，以缩小劳工组织的规范议程与该议程转换成国家层面上切实可见的改善之间的差距，而这些改善对推进体面劳动和社会正义是十分必要的。

从以往工作中获得的经验教训

25. 国际劳工组织监督机构注意到越来越多的国家批准并实施国际劳工标准，这些标准的应用得到改进后，劳工组织的规范作用、“体面劳动国别计划”(DWCPs)以及技术援助之间出现了良性循环。劳工局努力建立三方成员参与机制，采纳、批准、应用、监督和审查国际劳工标准，这种努力导致更高级别的所有权，通过增加批准和改进应用最终提高国际劳工组织标准体系的影响力。

预期的变化

26. 本成果下的工作对 2030 年议程的实施做出重要贡献，特别是目标 8(具体目标 8.5 和 8.8)和 16(具体目标 16.3)。本成果的工作与国际劳工组织监管下的可持续发展指标 8.8.2 相关。

27. 预期的主要变化是：

- 通过更广泛的批准，扩大对国际劳工标准的覆盖和受益范围，重点放在公约上，以克服歧视和提高最有可能掉队人员的权利和工作条件；
- 推动三方成员以及其他国家层面参与者采取行动，通过国家和多边规划框架的支持，例如 DWCPs 和联合国计划框架，实施国际劳工标准；
- 在国际劳工标准的准备、通过、报告和审查上，增强三方成员的有效参与和所有权。

拟议指标

- 指标 2.1: 在全面批准基本治理公约上取得进展的成员国数目。
- 指标 2.2: 已采取行动应用国际劳工标准, 特别是对监督机构提出的问题作出响应的成员国数目。
- 指标 2.3: 其中三方成员对国际劳工标准的准备和报告提供及时响应的成员国数目。

行动手段与对三方成员的支持

28. 国际劳工组织将重点放在:

- 支持国家整体政策和行动计划的制定与实施, 以实现国际劳工标准的批准、实施和报告及其融入 DWCPs;
- 提高意识、建设能力(特别是与都灵国际培训中心合作)以及共享信息和良好实践, 以推动成员国批准选定的公约, 并报告其实施进展;
- 在“标准举措”背景下, 三方成员参与到国际劳工标准的通过、批准、实施、报告、监督和审查的过程中;
- 加强国际劳工组织对劳工标准的领导, 重点关注劳动世界的性别平等和非歧视, 同时加强对包容性发展的引导, 利用“工作中的妇女举措”, 促进 2030 年议程的实施;
- 支持关于国际劳工标准和相关 SDG 目标和指标实施的可持续发展后续行动与审查工作。

成果和跨域政策驱动因素的协同效应

29. 推进实施国际劳工标准本身是一个跨域政策驱动力, 在所有政策成果中交付实质性结果至关重要。同时, 通过其他成果覆盖的政策领域所提供的支持, 国际劳工标准只能融入“体面劳动国别计划”及其相关的国家政策和行动计划。重点将放在协同效应, 以及努力克服歧视、捍卫权利和改善最可能掉队人员的工作条件。这包括: 为农村有效执行国际劳工标准提供帮助(成果 5); 推动立法改革, 促进向正规经济过渡(成果 6); 发展的合规政策和制度, 特别是对全球价值链(成果 7); 改进有关工作中的基本原则和权利的规定(成果 8); 推动工人和雇主组织采取行动(成果 10)。

30. 社会对话是这一成果战略的关键部分, 因为它增强了三方成员的能力, 以参与国际劳工组织全球和国家层面有关标准制定的过程, 包括关于监督体系评价的后续工作。提升具体工具和文书, 以解决国家层面的不平等和歧视以及关注边缘群体的担心和愿望。研究工作将审查具体国际劳工标准和环境之间的关系, 适当考虑基本治理公约和有关非正规经济、土著居民和农民工的文书。

外部伙伴关系

31. 国际劳工组织将进一步加强与联合国及其他发展机构、国际金融机构和区域组织的合作伙伴关系，特别是在有关人权，以及与国际劳工标准相关的 SDG 指标上加强合作。进一步推动与国家司法制度和议会的合作伙伴关系，包括通过在劳动法方面提供技术援助。

风险评估

32. 主要新兴经济体经济增长缓慢，可能会产生不利影响，从而减少制定以权利为基础的经济和社会政策的政治空间。缓解措施将力图利用三方成员和其他伙伴的影响，这些措施包括倡导活动、伙伴关系和强化的知识库，努力就国际劳工标准在可持续发展中的作用达成共识。

成果 3：制定并扩大社会保护底线

成果表述：成员国扩大社会保护，提高社会保护体系的管理和可持续性，包括社会保护底线，以防止和减少贫困，实现包容性增长和社会正义。

需应对的挑战：

33. 世界上绝大多数人民都无法享受社会保障的基本权利；其中约有四分之三缺乏足够的社会保护。必须处理好这一挑战，以保护人口、解决老龄化趋势、扩大可持续发展体系和促进社会经济复苏。

从以往工作中取得的经验教训

34. 普遍的社会保护权利必须纳入国际政策、法律以及全球和区域框架，以减少贫穷、不平等和社会排斥，并允许这样的保护充当社会经济的自动稳定器。只要有政治意愿、合理的设计、成本核算和财政空间分析以及包容性社会对话，即使是在紧缩时期，社会保护制度，包括社会保护底线，都能逐步得到建立和加强。

预期的变化

35. 本成果项下的工作直接有助于消除贫困的目标(目标 1，具体目标 1.3)，并与其他目标下的若干具体目标相关(3.8、5.4、8.5、8.b 和 10.4)。本成果项下的目标与 SDG 指标 1.3.1、1.a.2、8.b.1 和 10.4.1 相关，这些 SDG 指标以国际劳工组织作为监管机构或参与机构。

36. 预期的主要变化是：

- 在促进性别平等和非歧视的社会对话、劳工标准与原则的指导下，改进国家社会保护战略、政策或法律框架，扩大覆盖范围；
- 通过政策和监管改革以及制度能力建设，加强治理、金融管理和提供社会保护的可持续性；
- 加强三方成员的能力和扩大知识库，以有效实施国家社会保护体系，包括对可持续发展目标的监测。

拟议指标

- 指标 3.1: 完善国家社会保护战略、政策或法律框架，以扩大覆盖范围或提高津贴充足性的成员国数目。
- 指标 3.2: 改善体制政策或监管框架，以加强治理、金融管理和提供可持续社会保护的成员国数目。
- 指标 3.3: 三方成员拥有知识库和业已加强的能力以设计，管理和监测社会保护制度的成员国数目。

行动手段与对三方成员的支持

37. 国际劳工组织将重点放在：

- 设计、计算费用和评估财政空间以及制定制度和法律框架，以构建、扩展或改革普遍社会保护体系，包括社会保护底线；
- 增强社会保护体系的治理，包括金融管理、协调、交付机制；
- 建设知识库，维持国际劳工组织作为社会保护咨询机构的地位；
- 通过使用一套统一的指标和按性别分列的数据收集方法，支持可持续发展目标监测和社会保护最低标准的实施；
- 推动采用创新的、综合的以及据具体情况而定的方法，以扩大覆盖范围，并确保非正规和农村经济工作者、民工/移民、在家工作者以及其他人士，如艾滋病/携带艾滋病病毒的工人、残疾人和土著居民等，有机会享受社会保障服务；
- 加强三方成员参与社会保护制度设计、实施和监测的能力，有效应对劳动世界的重大变化；
- 实现全民社会保护体面劳动目标，推动联盟与伙伴关系，并确保纳入全球和区域政策议程和讨论，同时借鉴国际劳工组织的“全民社会保护底线旗舰计划”。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

38. 干预措施将促进成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应，通过应对人口挑战、失业和积极劳动力市场政策带来的影响，包括通过公共就业计划和在国家就业政策上带来的影响(成果 1)；将非正规经济、农村工作者和移民工人置于缴费和非缴费型社会保护的“保护伞”下，并促进正规化(成果 5、6 和 9)；建设社会合作伙伴的能力，影响社会保护的政策决策(成果 10)。
39. 该战略具有很强的规范性。它根据 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)，1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)，以及其他最新的国际劳工标准制定而成，反过来又推动它们的实施，重点是授权三方成员制定社会上有效、经济上高效和财政上负担得起的政策，以扩大社会保障范围。特别要注意制定关注两性平等的措施，扩大生育保护。干预措施将考虑到，社会保护体系对其他可持续发展政策和旨在实现绿色经济的结构变革带来的影响。

外部伙伴关系

40. 国际劳工组织将继续建立和保持其在跨部门战略性倡议上的主导作用，例如跨部门合作社会保障委员会(SPIAC-B)与国际劳工组织/联合国的“社会保护底线倡议”。加强与联合国其他机构、世界银行、地区银行和二十国集团的联盟和战略伙伴关系，加强与国际货币基金组织(IMF)和经济合作与发展组织(OECD)的对话，寻求扩大社会保护的“范围”，包括列于全球、区域和国家议程首位的社会保护底线。将通过南南合作和诸如金砖国家，东南亚国家联盟(东盟)和非洲联盟等倡导者创造乘数效应。与联合国发展集团合作举办的活动，在制定国家社会保护战略与法律框架以及实施协调一致的社会保护体系上，将支持三方成员所做的努力。通过联合国国家工作队的联合活动，支持三方成员努力制定国家社会保护战略和法律框架，并实施协调一致的社会保护制度。

风险评估

41. 由于紧缩和财政巩固压力，各国可能进行急剧的改革，对社会造成不利影响，或者，国家可能未做到以牺牲覆盖面和适当性为代价，制定和实施充分和可持续的社会保障体系。缓解措施包括以实据为基础，倡导社会保护政策在保护工人和弱势群体上发挥积极的社会和经济作用，同时考虑国家优先工作以及经济和财政能力。

成果 4：推动可持续企业

成果表述：成员国推动可持续企业作为创造更多更好就业机会的手段以及其发展战略的主要因素。

需应对的挑战

42. 企业在通过大规模、可持续的努力促成有成效的体面就业上面临着挑战。这些挑战包括无法产生影响的有利政策环境、生产力较低和通常与工作条件较差及非正规程度较高相关的技能不足，以及缺乏创新精神。私营部门被认为是可持续和包容性增长、创造就业和体面劳动的主要驱动因素，因此，从全球、区域和国家层面上有效应对这些挑战是非常重要的。

从以往工作中取得的经验教训

43. 单个企业发展举措很难产生一定规模的可持续影响，需要综合、系统的方法提高整个市场、部门和价值链(包括全球供应链)的运作。这就要求采用少量较大规模的干预措施，以及把重点从直接交付转变到依据哪些行得通、哪些行不通的实据促进变革上来。

预期的变化

44. 该战略对 SDGs 的目标 8 和目标 9(具体目标 9.3)有直接贡献，特别是具体目标 8.3、8.4、8.10。本成果下的工作与受国际劳工组织监管的 SDG 指标 8.3.1 相互联系。

45. 预期的主要变化是：

- 对商业环境进行有效改革，促进可持续企业的创造性和成长，提高企业的经济、社会和环境效益，加强投资，促进正规化；
- 有效干预措施直接帮助企业 and 潜在企业家，促进可持续企业的创造性和成长；
- 推动企业及潜在企业家加入全球供应链和其他价值链，从而获得更好的工作条件、更高的生产率和更清洁的生产。

拟议指标

- 指标 4.1: 那些已经制定或通过商业环境改革，为可持续企业创建一个有利政策环境的成员国数目。
- 指标 4.2: 那些已经制定并实施有效的干预措施，直接帮助可持续企业以及潜在企业家的成员国数目。
- 指标 4.3: 那些已经设计和实现负责任的商业实践或有效程序的对话平台，以改善市场运作、部门和价值链(包括全球价值链)，从而创造更多更好的就业机会的成员国数目。

行动手段与对三方成员的支持

46. 国际劳工组织将重点放在：

- 创造有利的政策环境，促进可持续企业；
- 通过综合的、系统的价值链发展，完善市场和部门运行；
- 发展创业和商业技能，与都灵国际培训中心展开密切合作，使用国际劳工组织的培训产品，例如涉及中小企业、合作社、绿色就业、妇女与年轻企业家等产品；
- 帮助中小企业提高生产力和资源效率，通过“保持具有竞争力的负责任企业”等项目，以及利用与其他计划的协同效应，如“更好的工作”计划，改善工作条件；
- 使用“使小额贷款奏效”套件和“影响保险基金”工具，提高获得金融服务的机会；
- 为企业提供一站式服务帮助台，在其制定“企业社会责任”和可持续供应链政策时，帮助其寻求国际劳工标准的指导。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

47. 干预措施将利用与其他成果的协同效应，特别是有关政策和过程的成果 1 和 6，为企业发展和成长创造有利条件，包括正规化和为年轻人采取的措施。该战略还将解决以下问题，例如农业产业价值链和合作社发展问题、气候变化应变力、农村经济的环境可持续性(成果 5)；加强工人和雇主组织的能力，参与政策改革对话，并为企业提供服务(成果 10)。
48. 该战略依据相关国际劳工标准而制定，将包括促进和宣传相关国际劳工组织宣言，特别是“多国企业三方原则宣言”。加强三方成员参与政策改革对话和提供企业层面干预的能力，这将成为该战略的关键因素。进行政策改革的努力将包括，关于性别主流化和支持妇女创业的意见和建议，而企业层面干预的重点将是女性企业家。通过企业层面支持在清洁技术和产品方面实现清洁、资源高效的运营和创新，并基于特定部门的成长机会，实现新的绿色市场，而使环境可持续性得到促进。

外部伙伴关系

49. 国际劳工组织将扩大和利用合作伙伴关系，在 DWCPs 和联合国计划框架的背景下，实施国家层面更大的整体干预措施，生成和传播企业发展干预结果信息，并提高国家和全球层面上政策的连贯性。
50. 主要合作伙伴将包括政府间和其他国际组织，如联合国人权事务高级专员办事处(OHCHR)、联合国难民事务高级专员办事处(UNHCR)、性别平等及妇女赋权的联合国机构(联合国妇女)、联合国气候变化框架公约(UNFCCC)秘书处、联合国全球契约、

联合国工业发展组织(UNIDO)、扶贫协商小组(CGAP)、企业发展捐赠委员会(DCED)、欧洲小额信贷平台(e-MFP)、国际合作社联盟(ICA)、小额保险网络、绿色经济行动合作伙伴关系(PAGE)、经济合作与发展组织、世界投资促进机构协会(WAIPA)和世界银行集团，以及在企业倡议背景下的个体企业。

风险评估

51. 政策支持可能不会带来预期变化，因为许多相互依赖的干预领域往往需要同时得到处理，还因为国家政策过程具有复杂性。为了减轻这种风险，三方成员应在政策对话之初明确优先次序，并积极参与政策的整个实施过程。
52. 成员国可能未将有效的、可扩展的企业层面干预措施完全纳入国家政策，从而导致缺乏可持续性。缓解措施必需包括生成和宣传以下信息：这些干预措施的成本与效益、对三方成员有针对性的能力建设，以及平衡服务费与国家预算补贴的建议。

成果 5：农村经济中的体面劳动

成果表述：三方成员制定政策、战略和计划，增加农村经济中的生产性就业机会和体面劳动。

需应对的挑战

53. 农村地区是增长和发展的潜在动力，却通常被国家和国际政策议程忽略。几乎世界上 80% 的工作穷人在这些地区工作，这里的非正规性较高，并且体面劳动赤字普遍。对农村经济中的就业和劳动力问题缺乏有效的政策，再加上制度和法律框架薄弱，知识库匮乏，这一问题更加严重，它必须得到解决，以充分发挥农村地区的潜力。

从以往工作中获得的经验教训

54. 农村地区的多方面挑战需要一个综合的方法，将体面劳动置于国家发展框架和战略的中心。干预措施可能产生更大影响和可持续性，如果它们把为三方成员提供的政策支持与特定部门采取的有针对性的行动结合起来。作为大多数农村贫困人口的收入来源，农业食品、渔业和水产养殖部门都有巨大的潜力，开启包容性、绿色和气候应变力的增长。加强农民工和雇主的集体发言权，为妇女和土著社区赋权成为关键。

预期的变化

55. 该战略与几个可持续发展目标相关，特别是目标 1(具体目标 1.2)、目标 2(具体目标 2.3)和目标 8(具体目标 8.2)，这些目标呼吁更多关注农村经济。它有助于实现“消除

贫困倡议”，到 2030 年通过让国际劳工组织在消除极端贫困上发挥更大的作用，也有助于实现“绿色倡议”。本成果下的工作与 SDG 指标 1.1.1 有关联。

56. 预期的主要变化是：

- 基于社会对话并根据研究工作和及时可靠的劳动力统计数据，改革战略或政策，以更有效地应对农村地区就业和体面劳动的挑战；
- 改善国家监管和制度环境，实施有效的有针对性的计划，以提高农村经济中的高质量就业和体面劳动；
- 加强农村经济中的农村雇主组织和工人组织及其代表组织参与经济和社会发展。

拟议指标

- 指标 5.1: 针对农村地区的就业和体面劳动制定或通过战略或政策的成员国数目。
- 指标 5.2: 已经采取具体步骤以推动农村地区就业和体面劳动的成员国数目。
- 指标 5.3: 已经在农村经济中建立或加强咨询机制和社会对话的成员国数目。

行动手段和对三方成员的支持

57. 国际劳工组织将重点放在：

- 为政策和战略发展提供援助，优先考虑推动农村经济中的生产性就业和体面劳动；
- 为批准并有效实施国际劳工组织的相关工具，以及修订法律和监管框架提供技术建议；
- 强化知识库并加强国家统计局的能力，以收集并分析劳动力统计数据 and 体面劳动指标(包括 SDG 指标)，按照农村/城市地区和人口亚群分组，支持以实据为基础的政策制定；
- 通过帮助组织农村工人和雇主，完善社会对话的制度框架，使工作场所符合国际劳工标准、国家法律和集体协议，建设三方成员的能力；
- 在农村经济的主要部门制定有针对性的干预措施，特别是农业食品部门要重点关注种植园、渔业和水产养殖业，以减少非正规性，并赋予妇女和土著居民权力。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

58. 鉴于本成果的跨域性质，本战略将促进与所有十个政策成果的协同效应，包括通过满足国家就业政策中农村地区的具体需求(成果 1)；推动基本公约以及与农村经济最相关的标准的批准与实施(成果 2)；将社会保护覆盖到农村工人(成果 3)；通过可持续农村企业的发展，提高气候变化应变力(成果 4)；改善工作条件，减少目标行业的非正规性(成果 6)；加强对农村地区不可接受的工作形式的监管力(成果 8)。
59. 特别关注解决对妇女和女童的歧视问题，为她们赋权是减少贫困与饥饿的关键；保障土著居民和其他易受歧视群体的权利；加强农村工人和雇主组织的组织性和代表性(成果 10)；改进社会对话的制度框架；促进受气候影响最大的部门的可持续性和绿色就业。

外部伙伴关系

60. 鉴于农村经济中体面劳动面临的挑战，通过与其他国际组织和机构建立合作伙伴关系，共同关注比较优势，利用资源并调整政策是十分重要的。国际劳工组织将加强协同效应，与以下发展伙伴加强关系，例如联合国粮食及农业组织(FAO)、联合国开发计划署(UNDP)、联合国环境规划署(UNEP)、气候变化框架公约秘书处，经济合作与发展组织、区域开发银行和世界银行集团，通过倡导国家层面的干预措施，促进农村经济中的生产性体面劳动。它将继续参加 FAO 主办的世界粮食安全委员会(CFS)和联合国秘书长领导的全球粮食和营养安全高级别工作队(HLFT)。

风险评估

61. 公共政策对农业和农村发展的重视不够，这已经对农村地区的就业、工资和社会保障产生了重大的负面影响，这种偏向城市地区的偏见还会继续。以实据为基础的研究和倡导，强调农村地区作为潜在增长引擎的潜力以及农业作为就业和发展来源的关键作用，将会成为缓解战略的关键因素。

成果 6：非正规经济的正规化

成果表述：成员国发展或完善立法和政策，以促进向正规化过渡，社会合作伙伴将代表性和服务扩展至非正规经济中的工作者。

需面对的挑战

62. 世界上大约有一半的劳动力是在非正规经济中作业。非正规经济的性质和程度因不同的国家而有很大差异，在某些情况下它占国内生产总值(GDP)的比重超过 50%。非正规经济虽然多样化，却明显带有贫困高发、不平等和脆弱性，以及严重广泛的体面劳动赤字等特征。

从以往工作中获得的主要经验教训

63. 经济增长，虽然是一个必要的条件，但对降低非正规化是不够的；公共政策在这方面起着关键作用。当这些战略被纳入一个有利于实现正规化的综合性政策框架，以及做出调整以适应特定类别的、特别是那些需要优先关注的工人、经济单位或部门时，它们会更加有效。雇主组织和工人组织在提高非正规经济的代表性、提倡改革以及支持向正规经济转型上，发挥着关键作用。

预期的变化

64. 本成果将有助于实施 2030 年议程，特别是目标 8(重点强调具体目标 8.3)，以及目标 1 和 5 其他几个具体目标下(特别是具体目标 5.4)和目标 10(特别是具体目标 10.2)。本成果下的工作，与国际劳工组织监管下的 SDG 指标 8.3.1 相关联。

65. 预期的主要变化是：

- 强化关于非正规经济的规模、特征和驱动力方面的知识库，促进面向正规化行动并检测进展；
- 根据国情，改进和协调立法、政策和合规机制，并纳入综合性战略，促进向正规经济转型，包括那些最容易受体面劳动赤字影响的部分；
- 增加非正规经济中雇主组织和工人组织以及代表组织的行动，帮助非正规经济中的工人和经济单位，并促进向正规经济转型。

拟议指标

- 指标 6.1: 在监测非正规化以促进向正规经济转型上，三方成员已建立共识和基础的成员国数目。
- 指标 6.2: 为促进特定工人群体或经济单位向正规化转型，已经制定或修订政策、立法或合规战略的成员国数目。
- 指标 6.3: 为促进向正规经济转型，其雇主组织或工人组织代表为非正规经济中的工人和经济单位提供支持的成员国数目。

行动手段和对三方成员的支持

66. 国际劳工组织将重点放在：

- 帮助成员国根据各国的特定需求制定向正规经济转型的战略，促进特定类别的工人、经济单位或部门的转型，加强有利于正规化的政策，以及防止正规经济就业的非正规化；

- 对非正规经济进行诊断，包括通过帮助国家统计局生成数据，以汇报 SDGs 目标 8 下的指标 8.3.1，促成三方成员在后续行动上达成共识，以及设计体系以定期检测向正规化转型的进展；
- 制定和改革立法和政策，促进向正规化转型，包括通过以下方式：(a)确保非正规经济中的工人可以行使结社自由和集体谈判的权利；(b)扩大立法，纳入新形式的就业；(c)制定措施并设计创新的伙伴关系，以促进微小和中小企业的正规化；(d)修订国家就业政策框架，使创造正式工作岗位成为中心目标；(e)扩大社会保护范围，包括安全与卫生，涵盖那些目前没有涵盖的工人类别；(f)修订合规机制，通过将制裁措施与预防及治理措施结合起来，修订合规机制；
- 加强相关直属部委和机构以及各级政府之间的连贯性和协调性；
- 建设雇主组织和工人组织的能力，参与有关向正规经济转型的社会对话，以及将会员范围和服务扩展到非正规经济中的工人和经济单位。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

67. 促进所有成果间的协调效应，在诸如更广泛的战略中创造正式就业机会与保证工作质量问题上，这些战略旨在促进和保持包容性增长(成果 1)；根据国际劳工标准，改革立法(成果 2)；加强旨在扩大社会保障的战略(成果 3)；建立正式的可持续企业，促进小微企业的正规化(成果 4)；提供农村工人更好的工作条件(成果 5)；进一步发展合规计划和机构，增加其正规化驱动因素的效力，包括在全球供应链中实施(成果 7)；加强雇主组织及工人组织与非正规经济体之间的关系(成果 10)。
68. 干预措施将基于相关的国际劳工标准而制定，特别是 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)，及其附件中列出的规范性工具。加强社会合作伙伴参与社会对话的能力以支持向正规经济转型，是至关重要的。所有干预措施都将解决妇女以及弱势或弱势群体的需求。非正规经济对生态系统的影响，以及环境政策对向正规经济转型的影响方式，在适当时候将进行评估。

外部伙伴关系

69. 与世界银行及其他区域和国际组织携手，实施关于生产力、成本和正规化效益的倡导与联合倡议：欧盟委员会的关于减少欧洲隐性就业，经合组织的关于非正规性驱动因素倡议，以及“非正规就业中的妇女：全球化与组织化”(WIEGO)和其他相关组织的数据。加强与联合国机构的合作，就使用第 204 号建议书作为实现 SDGs 的强有力政策工具方面促成共识。

风险评估

70. 日益恶化的经济条件和在非正规化原因及其解决的优先顺序上存在不同意见，可能会导致自相矛盾的解决方法或缺乏重点。通过以下方式得到缓解：强化有关非正规经济的知识库，促进综合性战略和有效的社会对话，以及推进研究和评估结果的宣传。

成果 7：促进全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性

成果表述：全球供应链中有关职业安全与卫生以及工作场所合规性的政策和规定，在成员国中得到更好的发展、宣传、遵守和执行。

需应对的挑战

71. 不安全的工作和不充分遵守有关法律法规，损害工人的生命和权利，并对企业生产力和经济发展产生不利影响。许多国家有必要改进法律和政策框架，但执行现有的法律法规和集体协议时往往存在困难，主要是由于制度能力的限制。由于其规模和复杂性以及所采用的商业模式类型不同，在推进国家司法管辖区的安全工作和工作场所合规性方面，全球供应链不但提供了额外挑战也提供了机会。

从以往工作中获得的经验教训

72. 一些计划表明，例如“更好的工作”计划、“国际消除童工劳动计划”(IPEC)和“维持有竞争力和负责任的企业”(SCORE)项目，广泛的非正规经济的存在是计划的合规性、执行和补救的主要障碍，需要作出努力以促进正规化；有效的社会对话和健康的产业关系是创造安全、和谐和生产性工作场所的关键；基于多方面战略而制定的干预措施最有效，这种战略包括加强公共劳动监察和执法系统、赋权社会伙伴以及利用全球供应链中合规性倡议产生的影响。

预期的变化

73. 该战略将有助于实现几个 SDGs，特别是目标 8(具体目标 8.8)、目标 3(具体目标 3.9)和目标 16(具体目标 16.6)。本成果下的工作与国际劳工组织监管下的 SDG 指标 8.8.1 相关联。
74. 预期的主要变化是：
- 基于社会对话并为经验实据和良好实践所巩固的扩大的知识库，改进职业安全与卫生和工作场所合规的政策、战略、计划和健全的法律框架，以应对全球供应链的动态变化；

- 推进职业安全与卫生(OSH)和工作场所合规的政策、战略、计划和立法的实施，办法是通过加强国家的预防、执行、解决争端和补救能力，包括劳动行政部门、劳动监察部门、其他负责的国家机关、国家和跨国社会对话机构以及社会合作伙伴。

拟议指标

- 指标 7.1: 已制定本国的法律框架、政策、计划或战略，以增强职业安全与卫生，并保证工作场所遵守国家劳动法律、集体协议和适用的国际框架协议的成员国数目。
- 指标 7.2: 在全球供应链的国家、部门或企业层面上，已建立或加强职业安全与卫生和工作场所合规性机构或机制，包括社会对话机制和多方利益攸关方伙伴关系的成员国数目。

行动手段与对三方成员的支持

75. 国际劳工组织将重点放在：

- 提供综合性政策建议和能力建设，以支持综合性立法的发展，以及提供国家遵守和执行战略，以利用全球供应链提供的更多资源和机会；
- 建立或加强遵守和执行机构与制度，特别是劳动监察部门和争议解决机制，根据国际劳工标准，包括有关性别平等和非歧视的标准；
- 通过国家和跨境社会对话机构和机制，加强社会合作伙伴和政府的能力，以解决供应链中的工作安全和合规问题；
- 通过特定部门关注性别平等的研究、倡导能力建设，包括关于预防措施、申诉机制和补救方式方面研究和建设，提高工作场所安全与合规性；
- 通过国际劳工组织的“更好的工作”旗舰计划，发展全球价值链中综合、有效的合规性战略，通过“预防职业安全与卫生全球行动”旗舰计划，提高工人卫生与安全方面的合作。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

76. 在以上领域为三方成员提供高效支持的有效性，取决于促进重要协同效应的战略能力，特别是涉及到根据国际劳工标准制定立法(成果 2)，较低层次的全球供应链中企业和工人的升级与正规化(成果 6)，以及提供政策建议与合作，重点关注不可接受的工作形式(成果 8)。

77. 本战略的实施将由基本公约指导并反过来促进这些基本公约发展；1930 年《强迫劳动公约的 2014 年议定书》；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)；1981 年《职业

安全卫生公约》(第 155 号); 2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号); 1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)。

- 78.** 雇主组织和工人组织的社会对话和能力建设(成果 10)支持这一成果下的所有工作。研究工作将审查跨国社会对话机构和机制, 包括集体谈判, 在促进全球供应链中的工作安全和合规性上的作用与有效性。性别与非歧视问题, 包括生育保障、同工同酬、工作场所性骚扰和暴力问题, 将被纳入所有领域的工作, 以及气候变化对工作的影响问题, 包括与全球气温上升带来的职业安全与卫生风险, 将会得到解决。

外部伙伴关系

- 79.** 国际劳工组织将利用与联合国其他机构的合作, 包括世界卫生组织(WHO)、国际金融机构(如世界银行集团)、经合组织、跨国企业、私人合规性倡议以及其他参与者, 加强政策的连贯性, 并动员对全球供应链中的工作安全和工作场所合规性的支持。深化与商业和贸易联盟科研网以及其他研究中心和协会的伙伴关系与合作, 以扩大该领域的知识库。

风险评估

- 80.** 全球供应链中的职业安全与卫生与工作场所合规性, 在国家预算和发展合作融资中, 给予的优先级别较低并且资源有限。基于以实据为基础的和以问题为基础的联盟之上, 加强旨在国家和国际层面提高意识的倡导与拓展, 可以帮助减轻这种风险。

成果 8: 保护工人免遭不可接受的工作形式的影响

成果表述: 成员国制定或加强法律与政策, 强化机构, 发展合作伙伴关系, 以保护男女工人免遭不可接受的工作形式(UFW)的影响。

需应对的挑战

- 81.** 那些拒绝基本的工作原则和权利, 或者将工人的生命、健康、自由、尊严或安全置于危险之中的工作环境, 虽不能接受却普遍存在。不可接受的工作形式问题很难解决, 因为它们存在于几乎没有任何监管的高危行业, 工人缺乏组织, 并且数据的有效性也存在问题。低层次全球供应链中这种隐形工作, 例如家庭工作, 更多地是妇女从事这种工作, 将工人置于更高的风险中, 包括与工作有关的暴力。

从以往工作中获得的经验教训

- 82.** 在 UFW 方面持续取得进步需要综合方法, 这些方法能够促进基本工作原则和权利, 同时可以解决根源和应对更容易让工人受剥削的条件, 也包括弱势群体的根源与条件。这些方法的所有权和可持续性, 取决于对高危行业不可接受的工作形式发展趋势

势和根源的理解，同时也取决于根据国情、地方实情以及国家和地方的能力而做出的调整反应的进展。当前需要一个良性循环，包括监管机构的关注、国际劳工组织的援助和国家采取的后续措施，同样还需要三方成员的参与和努力，以加强处于脆弱环境的工人组织和代表。同主要机构建立联盟可以施加影响力和取得效果。

预期的变化

83. 本成果直接对 2030 年议程的首要目标产生影响：不让一个人掉队，紧跟第一。它寻求实现几个 SDGs，特别是目标 5(具体目标 5.2)，目标 8(具体目标 8.5、8.7 和 8.8)和目标 10(具体目标 10.3)。本成果下的工作与在国际劳工组织监管下的(与联合国儿童基金会共同监管 8.7.1)SDG 指标 5.5.2、8.7.1 和 8.8.2 相关联。

84. 预期的主要变化是：

- 更有效的政策和法规，并由强化的知识库不断进行更新，知识库则是关于技术、监管、人口以及环境变化是如何影响不同部门、职业和群体的不可接受的工作形式的范围；
- 提高实施政策与法规的制度能力，重点关注消除及预防强迫劳动与童工劳动以及一切形式的歧视；促进结社自由与包容性集体谈判；预防与保护所选定的高危行业脆弱环境下的工人免遭不安全与不健康工作条件的危害；
- 加强与相关多边组织、民间社会团体和媒体的倡导与合作伙伴关系，特别是在消除强迫劳动和童工劳动，以及在预防和保护选定高危行业的男女工人免遭工作相关的暴力危害方面。

拟议指标

- 指标 8.1: 已经制定或修订法律与政策，保护高危行业的男女工人，特别是在脆弱环境下，免遭不可接受的工作形式的危害的成员国数目。
- 指标 8.2: 一名或更多三方成员加强了制度能力，以保护工人免遭不可接受工作形式的危害，特别是弱势群体或处于脆弱环境下的工人的成员国数目。
- 指标 8.3: 三方成员已经发展合作伙伴关系，包括与其他利益攸关方，以有效保护工人，特别是在消除强迫劳动和童工劳动以及预防和保护高危行业男女工人免遭工作相关暴力危害的成员国数目。

行动手段与对三方成员的支持

85. 国际劳工组织将重点放在：

- 推动基本公约的批准与实施，包括 1930 年《强迫劳动公约的 2014 年议定书》；提高其他有关国际劳工标准的实施，包括关于 OSH 和家庭工作的劳工标准；为负责就劳动世界针对男女的暴力问题拟定任何新标准的大会委员会提供服务；

- 努力拉近消除最恶劣形式的强迫劳动和童工劳动的差距，通过与国际、区域和国家组织、民间团体、媒体和学术界建立倡导和合作伙伴关系，以及通过国际劳工组织的旗舰计划 IPEC+；
- 支持监测相关 SDGs，通过收集选定的按照性别分组的指标数据，以及在可能的情况下，收集有关残疾、种族和移民身份等其他相关标准；
- 帮助三方成员开发综合性、关注性别平等和具体情况具体分析的方法，以保护高危行业与低层次全球供应链中的工人免遭不可接受的工作形式的危害，包括对男女工人实施暴力行为的预防和应对方法；
- 通过成立组织以及增强参与集体行动的能力推动无组织工人以及脆弱环境中工人的赋权。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

- 86.** 本战略将利用与其他成果的协同效应，特别是批准相关公约以及据国际劳工组织监督机构所做评论而采取的后续措施，重点放在工作中的基本原则和权利(成果 2)及以下问题上：加强监督能力，以推动农村经济中的体面劳动，在农村经济中可以发现人数众多的工人从事不可接受的工作形式(成果 5)；通过非正规经济的正规化，将工人列入工作部署，提供更好的保护(成果 6)；促进全球供应链的工作安全与工作场所合规性(成果 7)；创造一个有利环境，以保护移民工人、难民和被迫流离失所者，以及提供体面劳动计划(成果 9)。
- 87.** 本战略的核心是工人组织和雇主组织的能力建设，以参与关于不可接受的工作形式政策和战略的有效社会对话(成果 10)。数据收集、研究工作、政策建议与能力建设将解决从事不可接受的工作或处于危险之中的工人，无论其年龄、性别、民族或种族背景，健康状况和能力如何。如有必要，公平转向绿色经济的影响将被纳入这些干预措施，旨在打破贫困循环，并减少不平等现象，特别是有关强迫劳动和童工劳动方面。

外部伙伴关系

- 88.** 与重要机构建立的伙伴关系，将利用知识与资源，加强行动并促进在各个层面的影响，以更有效地预防强迫劳动与童工劳动以及对工人进行保护。国际劳工组织将对联盟 8.7 起重要作用，以结束童工劳动和现代奴隶制度。与联合国妇女署建立合作伙伴关系，将有助于将家庭暴力与劳动世界中的暴力联系起来，同时扩大国际劳工组织对其成员国之外的相关利益攸关方的影响。

风险评估

89. 实现预期结果，需要协调一致、有据可依的行动以及解决不可接受的工作形式的政治承诺。倡导和以实据为基础的研究将被用来促进政治承诺的产生。通过扩大目标国家，以及利用合作性工作方法与战略性资源使用，包括利用国际劳工组织的旗舰技术合作计划，来提高劳工局的交付能力，从而减少风险。

成果 9：公平、有效的国际劳动力的转移与流动

成果表述：成员国正式通过公平、有效的国际劳务移民与流动，并在国家、区域或次区域层面制定实施措施，以更好地保护海外工作人员的权利，并满足劳动力市场的需求。

要应对的挑战

90. 在全世界 1.5 亿的移民工人中，将近一半是妇女，并且劳务移民和流动变得日益复杂(包括难民流动)。很多国家在应对这种情况时不知所措，再加上劳动力市场运作较差以及治理不力，从而导致了不合法移民、技能利用不足，以及工作不匹配、歧视、不平等与剥削的扩大，包括在招聘方面。这增加了社会压力，公众很难看到这些工人对社会的积极贡献并予以支持。

从以往工作中获得的经验教训

91. 国际劳工组织可以利用对国际劳工标准和政策指导的实施，并通过推动国家和区域(间)关于良好实践的对话而加速改革，正如亚洲和阿拉伯地区所做的那样。如果得到经过跨境比较的可靠数据的支持，可据此制定改革和倡导计划，改变公共政策和态度的努力会更有成效。加强社会伙伴参与政策对话的能力，对保证可持续政策的实施至关重要，这可以从与西非国家经济共同体(ECOWAS)、南部非洲发展共同体(SADC)、东南亚国家联盟 ASEAN、南亚区域合作联盟(SAARC)成员国合作的经验看出。

预期的变化

92. 本成果有助于实现几个 SDGs，特别是是目标 8(具体目标 8.8)和目标 10(具体目标 10.7)。本成果下的工作与 SDG 指标 10.7.1 相关联。
93. 预期的主要变化是：
- 根据国际劳工标准，完善公平、有效和关注性别平等的国家立法、政策以及双边或多边协定，旨在减少与国际劳务移民和流动有关的治理差距，以保护移民工人的权利和劳动力市场的运转；

- 加强实施和监督公平治理框架以及交付包容性服务的能力，以保护移民工人的劳动权利，促进移民工人、难民以及其他被迫流离失所人员的生产性就业和体面劳动。

拟议指标

- 指标 9.1: 制定或通过公平的劳务移民政策、立法、双边或多边协议，提高对移民工人或其他在海外工作人员的保护，并改善劳动力市场的运转的成员国的数目。
- 指标 9.2: 通过或加强劳务移民或流动区域或次区域治理框架或安排的区域或次区域机构的数目。
- 指标 9.3: 建立或加强制度机制以落实和监督治理框架的成员国的数目。

行动手段与对三方成员的支持

94. 国际劳工组织将重点放在：

- 针对具体国家的政策建议和技术支持，关于国际劳工标准、劳动力市场运转，新老移民的融合、移民工人密集行业的公平招聘和工作条件的保护(例如，护理经济、建设、渔业和农业)；
- 国家、次区域、区域和全球层面上的能力建设和学习活动，包括通过都灵培训中心的劳务移民学院，以加强三方成员参与社会对话以及社会伙伴参与政策讨论；
- 支持政策改革和区域内(间)对话，包括通过推进良好的实践交流以及制定和应用国际公认的统计指南，以促进劳务移民数据的统一收集；
- 扩大伙伴关系和倡导，推动批准和实施国际劳工组织相关公约，并确保国际劳工组织的解决方法被纳入区域和全球对移民工人和难民流动的应对措施中，这包含在 2018 年将通过“联合国全球移民与难民问题宣言”。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

95. 本战略的实施将需要各成果之间的合作，例如，确保劳务移民和流动与就业政策之间的联系，特别是考虑到技能的认可和劳动力市场一体化(成果 1)；扩大社会保障的范围覆盖到移民工人、难民和新移民(成果 3)；解决影响移民、难民和其他被迫流离失所者的歧视和不平等(成果 8)；并在移民政策制定、倡导和和会员服务领域，加强雇主组织和工人组织的能力(成果 10)。

96. 本战略以相关国际劳工标准为指导，包括监督机构的调查结果、2016 年劳务移民文书的社会对话一般调查，以及 2017 年国际劳工组织对劳务移民讨论的结果。加强国家、次区域和区域有关劳务移民的社会对话，将会成为一个重要特征。关于“工作

中的妇女举措”，性别平等和非歧视的工作，将解决以下问题，如全球护理服务链，针对女性移民的暴力、负面的健康成果和剥削，以及由于种族、民族、性别、残疾和 HIV 感染状况，在招聘和工作场所中存在的歧视问题。研究工作将评估气候变化方面的劳务移民，而且还将提供加强应变能力和适应战略方面的政策建议，

外部伙伴关系

97. 国际劳工组织将加强与区域和次区域机构的合作，并基于全球移民小组(GMG)建立伙伴关系，包括对移民和难民提供指导的新的“联合国发展援助框架”，和与 IOM 共同主持的体面劳动特别工作组。加强与 OHCHR 的合作伙伴关系，以促进以权利为基础的劳务移民方式，还要加强与联合国难民署的合作伙伴关系，根据 2016 年国际劳工组织及联合国难民事务高级专员办事处的理解备忘录，实施行动计划。与世界银行的合作将特别重视制定指标，以减少劳务移民的成本。进一步扩大与非政府组织(NGOs)、学术界以及地方当局的伙伴关系。

风险评估

98. 在国家、地区和全球层面，各成员国可以采取基于安全的而不是基于证据和基于权利的移民政策，导致对农村工人的不平等和歧视。在许多国家，现行政策的执行不力可能会阻碍进展。收集数据进而增加以证据为基础的政策知识，促进双边和区域对话，可以有助于减轻这种风险。

成果 10：强有力的和有代表性的雇主组织和工人组织

99. 本成果下的工作不仅包括雇主、工人和组织的能力建设，还包括加强雇主和工人成员的知识基础，为国际劳工组织治理机构的雇主和工人组织以及技术会议提供技术建议，在实现其他政策成果的同时反映雇主和工人的需要。虽然这些额外的功能并没有反映下面列出的指标，但是它们是成功实现成果 10 以及其他政策和有利成果不可或缺的一部分。

雇主组织和企业成员组织

成果表述：雇主组织和企业成员组织(BMOs)是独立的，更具代表性，经济上持续性更强，对其成员的需求反应更快，并有效完善政策为企业提供一个有利的环境，从而推动投资，增加企业创建和就业创造，促进可持续发展。

需应对的挑战

100. 私营部门是世界经济增长和创造就业的主要引擎，但许多国家缺乏有利的企业环境，从而阻碍了投资、企业的创建和就业的增长。作为私营部门的代言人，雇主组织和企业成员组织在促进有力的企业环境中起着重要作用，但是它们中很多面临着巨大

的能力挑战，从而阻碍了它们有效发挥这一作用。此外，企业代表的性质在不断变化，除了传统上被授权在社会政策上以及社会对话过程中代表私营部门之外，更多的组织正在日益增加对经济和环境问题的解决。

从以往工作中获得的经验教训

101. 经验表明，只有那些不断调整其结构和服务，以适应成员需求和不断变化的环境的雇主组织和企业成员代表，从长远来看才能保持相关性和有效性。经验还表明，国际劳工组织计划必须以全面的需求评估为基础，并反映特定的环境。他们还要求有关组织做出最高的承诺，实施达成一致的行动计划，以实现预期结果。

预期的变化

102. 本成果反映了 2030 年议程的重点，即私营企业活动、投资和创新是提高生产力、包容性经济增长和创造就业的主要驱动因素，还反映了充满活力和运行良好的私营部门对可持续性发展是至关重要的。它将有助于推进几个可持续发展目标，特别是目标 5(具体目标 5.5)，目标 8(具体目标 8.1、8.4、8.5)目标 9(具体目标 9.1、9.b 和 9.c) 和目标 16(具体目标 16.3、16.5、16.6 和 16.b)。本成果下的工作与国际劳工组织监管下的指标 5.5.2 和 8.8.2 相关联。

103. 期待雇主组织和企业成员组织发生的变化有：

- 增加代表性和经济的可持续性，使这些组织能有效地为私营部门发声；
- 提高治理和管理结构以及加强对成员的管理，以应对不断变化的政策环境；
- 促进高质量和相关服务的结合，以更好地满足成员需求；
- 加强以证据为基础的政策倡导的分析能力，以促进有利的经营环境，并促进国际经济和社会的发展；
- 在经济、社会和环境问题方面增强对企业社区的领导力，并增强有效参与社会对话的能力。

拟议指标

- 指标 10.1: 那些已成功优化其组织结构、治理或管理实践，以提升成员和经济的可持续性的雇主组织和企业成员组织的数目。
- 指标 10.2: 那些已成功创建、加强和交付服务以应对现有或潜在成员的需求的雇主组织和企业成员组织的数目。
- 指标 10.3: 那些已经成功加强自身能力，以分析经营环境、提供政策问题的领导力并影响政策制定的雇主组织和企业成员组织的数目。

行动手段与对三方成员的支持

104. 国际劳工组织将与都灵培训中心一起，在以下方面重点提供以证据为基础的综合的能力建设、咨询服务和培训：

- 对雇主组织进行全面的有组织的调查和需求评估，以发现能力差距、在优先工作上达成一致、确定期待的目标，以及对影响进行监测和评估；
- 针对新出现的经济、社会和环境问题，开发便于使用的全球资源和工具，并发展雇主组织领导人实践社区；
- 加强对成员需求的分析，并发展市场战略，通过利用与都灵培训中心合作制作的成员数据库管理工具，以提高保留和招聘率；
- 通过利用国际劳工组织的“对可持续企业有利的政策环境”(EASE)工具包，评估商业环境，推进政策的讨论，并评估这些措施的影响；
- 评估企业代表制不断变化的本质以及它对雇主组织和企业成员组织的影响；
- 在调动资源战略和以结果为基础的管理方面，培训雇主组织和企业成员代表，以开发相关成员服务；
- 扩大并有效管理国际劳工组织与私营企业接触，推动国际劳工组织加强与企业合作。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

105. 基于国际劳工组织战略目标相互关联的性质，根据本成果采取的干预措施将提升与其他成果间的协同效应，以反映雇主在不同政策领域的知识和经验。特别是，根据2007年国际劳工大会关于推动可持续企业的讨论结论，本战略将利用并支持成果4。

106. 将开展进一步工作，帮助雇主组织和企业成员组织更好地理解国际劳工组织公约，并在国家层面上更有效地参与其实施过程。本成果也是有效社会对话的一个组成部分，因为它增强了私营部门的代表参与双边或三边对话的能力。根据“工作中的妇女举措”，并在以前工作的基础上，这些组织的倡导将继续提供业务案例，以推动性别平等和工作场所多样化，提高妇女参与管理结构，以及通过提供适合的商业环境支持女企业家。鉴于公共政策中环境可持续性日益重要，根据联合国环境规划署—国际劳工组织—国际雇主组织—国际工会联盟的联合发布“绿色就业举措”的政策信息，将帮助雇主组织和企业成员组织在平衡不同行业部门的利益以及推动变革上发挥领导作用。

外部伙伴关系

- 107.** 与各个智库、学术与培训机构、私营部门基金会以及其他企业成员组织建立的合作伙伴关系，将支持有关企业代表的未来和解决企业基本变革战略及其他方面的知识能力建设方法。商业网络将被用于专业技能与知识建设，例如关于企业社会责任、企业与人权及供应链、以及关于产业关系的践行者网络。

风险评估

- 108.** 国家经济或政治环境的重要变化，可以对为企业提供有利政策环境的努力产生影响，而组织的领导地位的变化可以破坏取得的进展，或者减少全面投入实施商定的战略。缓和措施将包括与雇主组织正在进行的业务往来以及有效的关系管理，以尽早发现、识别并纠正对商定战略的偏差。

工人组织

成果表述：独立工人组织不断增强的代表性与组织能力，可提高对工人权利的尊重，特别是结社自由和集体谈判的权利。

需应对的挑战

- 109.** 工人组织在提升工人权利和建设公平、包容性社会方面发挥重要作用，特别是通过践行结社自由和集体谈判。然而，新的生产方式导致了劳动关系的非正规化增强、非标准就业形式的增多和集体谈判的削弱。这些挑战要求工人组织提供组织和代表工人的新方式，以及更好地完善和适用国际劳工标准。

从以往工作中获得的经验教训

- 110.** 工人组织熟悉国际劳工标准，国际劳工组织的监督机构和相关国际法律体系在影响变革上更有效，通过制定组织战略、参与集体谈判和影响劳动法改革，保护和提升工人的权利、减少不平等以及提高就业和收入保障，
- 111.** 将不同层次的工人组织团结起来的各种倡议，可以利用知识和经验，形成国家行动平台，提高这些组织在关于社会优先工作的三方协商和决策中的效力，例如在区域一体化过程中。

预期的变化

- 112.** 本成果探讨解决国际劳工组织的章程权责和 2016 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，强调需要改善国际劳工标准的实施和批准，并通过社会对话促进政策的连贯性。该成果支持 2030 年议程，包括促进安全和有保障的工作环境，以及尊重劳工的权利，包括结社自由和集体谈判。本成果有助于实现几个可持续发

展目标，特别是，目标 8(具体目标 8.5、8.8)和目标 16(具体目标 16.7、16.10)。本成果下的工作与可持续发展指标 16.10.1 和 8.8.2 相关联，对于这些指标，国际劳工组织作为监管或参与机构。

113. 预期的主要变化是：

- 工人组织加强能力，以便：
 - 组织新成员，发展运作良好的组织，以应对其成员的需求；
 - 影响有关工人权利与工作条件的政策议程；
 - 在所有层级促进并使用国际劳工标准，以提升工人的权利，并推动体面劳动成为可持续发展的重要驱动力。

拟议指标

- 指标 10.4：增强国家和地区工人组织力量的全国工人组织的数目。
- 指标 10.5：工人组织提出的影响国际、地区和国际议程政策的提案数量。
- 指标 10.6：使用国际劳工标准，促进国家、地区和国际层面的结社自由、集体谈判和社会公平的国家工人组织的数目。

行动手段与对三方成员的支持

114. 通过政策论坛、公共与内部辩论、与都灵培训中心合作开展的研究与培训课程、信息技术(IT)和社交媒体，国际劳工组织将致力于在以下方面为工人组织提供政策咨询、技术支持和能力建设：

- 让工人组织通过国家层面的内部、双边和三方成员协商机制参与“工作的未来举措”，并参与这些组织的地区和全球结构；
- 确定并发展组织和代表工人的新方式，在全球化的劳动力市场上吸引、整合和代表更加多元化的员工队伍；
- 促进各个层次的社会对话和集体谈判结构，包括监管框架、国际框架协议和基于集体协议的合同安排；
- 确认和解决批准公约与监测公约批准后的实施方面的差距；
- 通过部门、国家、区域、次区域和国际工会平台与网络，推动协同行动和政策的影响，重点关注五个优先领域：就业、收入保障和技能；劳务移民；全球供应链和出口加工区(EPZs)；工作中的社会心理风险；以及公平过渡到全民所有的环境可持续的经济和社会。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

- 115.** 国际劳工组织的干预措施将促进所有成果的协同效应，重点是批准与执行结社自由和集体谈判标准(成果 2)，建立和加强双方与三方的社会对话结构，以推动与全球供应链合规性、移民和不可接受的工作形式相关的政策议程(成果 7、8 和 9)。
- 116.** 基于《工作中的妇女举措》以及对 2017 年劳动世界妇女的地位与现状的评估，组织性活动和代表性活动将解决工人组织中女性领导人的地位与参与情况。将开展有关根据性取向而在工作中产生的性别歧视和性别身份方面的工作。环境可持续性将成为工人参与关于工作未来的讨论的重要组成部分，特别是关于向环境可持续经济的公平过渡。

外部伙伴关系

- 117.** 通过确保尊重国际劳工标准、更强有力的治理以及工人组织更多地参与机构间举措，特别是有关 2030 年议程，而使多边体系之间的更大连贯性得到促进。继续加强与地区一体化机构的合作，以更好地反映工人的关注，并扩大其参与区域一体化进程。寻求与学术机构和专业网络的研究伙伴关系，并探索与分享工会运动价值的民间社会团体的合作。

风险评估

- 118.** 一些因素诸如经济中日益加剧的结构改造、工会碎片化、雇佣关系个性化、雇主对工会代表的态度以及谈判过程中的管理实践，都可以破坏各组织在吸引、留住成员并为其提供服务方面所作的努力。政府政治议程的变化可能会扰乱社会对话以及工人组织影响政策制定的方式。缓和战略将包括更重视国家工会平台、继续开展得到三方商定决定支持的合作，以及反映在“体面劳动国别计划”、劳工大会决议和国际劳工标准内的规定。

III. 跨域政策驱动因素

- 119.** 四个跨域政策驱动因素，即国际劳工标准、社会对话、性别平等和非歧视以及环境的可持续性，关乎十个政策成果。其中前三个是国际劳工组织章程目标的基础，而第四个政策的提出是出于解决劳动世界中的环境可持续性的需要，与第一个百年相比，它可能是使本组织在社会正义权责项下的工作在其第二个百年变得最为与众不同的唯一一个因素。

国际劳工标准

- 120.** 国际劳工组织的章程文本牢固确立了国际劳工标准的跨域特征；这些标准本身既是成果，同时也是取得其他政策成果的手段。虽然标准本身不足以改善实践条件，但

是它们的批准和有效执行，在联合国整个系统范围内唯一监督体制的支持下，提供了可谓推动体面劳动之第一步的法律框架。

- 121.** 在全球层面上，“国际劳工标准举措和国际劳工标准审议机制”，通过大量满足当代劳动世界需求的标准以及得到三方成员支持的权威的监督体系，努力引导提高国际劳工组织的规范运行方向。对有关政策成果标准的需求分析及其应用，将对“国际劳工标准审议机制三方工作组”的工作产生影响。
- 122.** 在国家层面上，通过促进国际劳工标准纳入“体面劳动国别计划”，它既是作为优先考虑目标也是其他优先考虑事项不可分割的一部分，所有成果下的工作将关注推动公约的批准以及提高公约和建议书的实施。加强与联合国其他机构以及相关的非国家参与者的伙伴关系，以利用在将国际劳工标准纳入国家可持续发展战略和相关联合国计划框架方面的支持。

社会对话

- 123.** 2016 年《通过体面劳动推进社会正义决议》重申，社会对话和三方机制是实现国际劳工组织的国际、地区和全球层面上四个战略目标的关键。
- 124.** 实现全民体面劳动和社会正义，以及以可持续的方式实现 2030 年议程变革目标和承诺，需要雇主组织和工人组织积极参与制定政府的经济和社会政策。除了劳动部门之外，还需要其他政府机构参与，如财政和规划部，以促进政策的连贯性。社会对话可以传达实体经济参与者的需求、优先工作事项和解决方案，并促进经济和社会适应劳动世界迅速大规模转变。结社自由和有效承认集体谈判的权利是实现有效社会对话的基础，然而社会对话的实施在许多国家仍然是个挑战。
- 125.** 根据政策成果，国际劳工组织对社会对话的支持将侧重于：(i) 支持既是权利又是有利条件的结社自由和集体谈判，包括通过批准和执行相关国际劳工标准，确立劳动力市场治理中社会对话和三方机制的地位；(ii) 加强劳动管理和社会伙伴的设计、建立和/或维持以及使用有效的社会对话和集体谈判机制；(iii) 加强社会对话和集体谈判机构的能力，以通过国家可持续发展寻求体面劳动政策；(iv) 促进雇主组织和工人组织有效参与国际劳工组织。
- 126.** 为了给成员国提供以证据为基础的优质政策建议，国际劳工组织将扩大其研究计划，拓展对社会对话、产业关系和集体谈判中主要问题和倾向的数据收集和分析，包括在跨域层面上。

性别平等与非歧视

- 127.** 正如 2016 年的《通过体面劳动促进社会正义决议》所重申的那样，性别平等和非歧视是国际劳工组织战略目标的一个跨域组成部分。它同样还是保证实施 2030 年议程不让任何人掉队的关键，这在可持续发展目标中的具体目标 5、8、10 有所反映。国

际劳工组织的基本公约和其他关于平等和非歧视的文书，以及有关性别平等、残疾包容、工作中的基本原则和权利，艾滋病患者或 HIV 病毒携带者，以及土著和部落居民的行动计划和战略指导在这个方面的工作。

- 128.** 两年期的工作将利用与联合国机构以及与多边机构和机制的伙伴关系，重点加强三方成员的能力，促进经济和政治赋权以及群组的包容性，由于不断变化和日益两极分化的劳动力市场对工作数量和质量的影响，它们特别容易受到歧视。干预措施将促进计划平等，解决非正规经济中工人所面临的社会、政策、法律和制度障碍，包括土著和部落居民、具有不同种族或民族背景的工人，以及残疾人或艾滋病患者/HIV 病毒携带者。
- 129.** 有关性别平等和非歧视的工作将以《工作中的妇女举措》为指导，该工作包括一系列的产出，这些产出跨越政策成果并寻求增加妇女获得优质工作的机会，理解对男女工人的工作评价以及不同报酬导致的差异，平衡护理工作与就业和创收，预防和打击工作中的暴力。这些问题还将与《工作的未来举措》有关，反对根深蒂固的歧视性做法、结构性不平等和歧视。探索劳动世界中结构变化所带来的影响的综合报告，将为国际劳工组织性别平等未来议程提供素材。

环境可持续性

- 130.** 有关环境可持续性的跨域政策驱动因素有助于实施 2030 年议程，有助于解决 2016 年《通过体面劳动促进社会正义决议》中有关环境迅速变化及其对劳动世界影响的担心。
- 131.** 环境的可持续性是可可持续发展和体面劳动的先决条件。通过全民体面劳动实现可持续发展目标，将要求社会走向可持续消费和生产模式，并保护自然环境。
- 132.** 绿色倡议将建设环境可持续性纳入国际劳工组织工作的各个方面，并推动该工作在两年期的战略方向。它是对人口变化背景下经济增长所带来的重要影响的直接反应，特别是人口增长和城市化。
- 133.** 国际劳工组织将重点放在扩大研究和分析工作，报告以证据为基础的政策建议，这样三方成员可以制定连贯有效的就业和社会政策，为 2020 年《巴黎气候协议》的预期生效做准备。利用和加强与联合国机构和其他机构的伙伴关系，以改善关于气候变化减缓和适应相关政策的连贯性，以获得资金支持，包括利用体面劳动背景下制定的绿色气候基金(GCF)。

IV. 有利的成果

成果 A：有效的知识管理，推进体面劳动

成果表述：国际劳工组织是关于劳动世界问题的权威知识来源，包括为促进体面劳动成为可持续发展的重要因素，三方成员与合作伙伴使用的研究和统计。

需解决的问题

134. 根据十个政策成果，本成果下的工作加强了交付知识产品、政策建议和计划，这样三方成员按照《社会正义宣言》、可持续发展目标和《工作的未来举措》，可以参与以证据为基础的决策与对话。此外，它将支持成员国发展更强的劳动统计和分析能力，加强三方成员参与国际可持续发展规划和报告过程；发展的领域包括(1) 发展以政策为导向的研究；(2) 提高成员国制作、使用和宣传劳动统计，包括通过发展劳动力市场信息体系与分析；(3) 参与有针对性的倡导、沟通和三方成员能力发展。

从以往工作中获得的主要经验教训

- 135.** 虽然近年来，劳工局的知识功能改革，加强了其以证据为基础的对“哪些行得通”的研究和政策分析的一致性、连贯性和质量，国际劳工组织需要进一步促进文化合作和知识分享以及其全球知识产品与成员国生成数据和进行跨域分析能力之间的良性循环，这些将为国家和地区层面的体面劳动政策提供信息。
- 136.** 当国际劳工组织倡导的体面劳动与强大的政策知识结合起来，会更加有效、持续性更强，这些政策是与国家、地区和全球层面上的主要合作伙伴建立战略合作关系，包括在联合国内部和多边体系中。与成员国、其他国际组织和外部利益攸关者展开的机构合作伙伴关系、合作机制和知识交流，有助于提高对体面劳动的理解，同时加强国际劳工组织研究议程的分析基础。为确保国际劳工组织以证据为基础的关于“哪些行得通”的政策建议，能够为国家相关部委的意见领袖和政策制定者所知晓，并转化成连贯的、协调的、可持续的国家发展政策，在这方面还需继续努力。
- 137.** 成员国在衡量体面劳动上取得了重大进展。然而，体面劳动的某些方面之间和地区间还存在差距。最近劳工局对工作方法最新改进的测试表明，跟以前相比，更加准确地弥补这些差距是可能的。随着有关可持续发展目标的报告进展，这变得更加重要。

预期的变化

138. 预期的主要变化是：

- 增强国际劳工组织制作、使用、编辑、宣传以及代理有关劳动世界及其挑战的知识，包括在体面劳动指标的背景下；
- 增强成员国发展劳动力市场信息系统的能力，并提高其对涵盖体面劳动四个维度以及性别平等和非歧视的研究能力，以衡量体面劳动工作的进展，并运用当前国际统计标准，报告可持续发展指标框架；
- 与联合国体系、区域机构、多边论坛、捐助者和私营部门发展有关体面劳动的有效政策和切实可行的伙伴关系，以提升“体面劳动议程”的影响力。

拟议指标

- 指标 A1：及时制作优质标准的国际劳工组织知识产品。
- 指标 A2：成员国通过使用国际统计标准，加强劳动力市场统计和信息体系，并对 SDG “全球指标框架”进行报告。
- 指标 A3：国际劳工组织成员、多边和区域组织和发展伙伴，倡导将体面劳动纳入国际可持续发展计划和方案。

行动手段

139. 国际劳工组织将重点放在：

- 及时制定和宣传政策评估以及提供国家、地区和全球层面建议的研究，包括有关 2030 年议程和“工作的未来举措”的良好实践和主要领域，以帮助成员实现“社会正义宣言”的目标；
- 深化国际劳工组织以证据为基础参与大学和智库建设，以扩大获得体面劳动和应对工作的未来所面临的挑战而需要的全球专业知识；
- 交流以证据为基础的有影响力的信息，这些信息是关于劳动世界的问题、挑战和变革，并通过使用适当的渠道和平台锁定目标群众；
- 提供政策建议、评估和技术援助，以加强成员国开发体面劳动和劳动力市场信息体系的数据，进而制定以证据为基础的体面劳动政策并收集数据，以报告体面劳动工作的进展和国家、地区以及全球层面上有关 2030 年议程的目标，以帮助实现 2030 年议程中关于数据可获得性问题的具体目标 17.18；
- 战略性使用知识产品，以加强在全球和区域论坛上的倡导，以求实现目标 8 和 2030 年议程体面劳动相关的目标，以及“工作的未来举措”的目标；
- 与都灵培训中心合作，提供有效的能力开发和培训，以宣传国际劳工组织的知识产品，并提高其倡导技巧，进而参与国家可持续发展战略和相关的联合国计划框架。

外部伙伴关系

140. 国际劳工组织将继续深化在联合国内部和论坛上的倡导工作，例如二十国集团、金砖国家等论坛，继续寻求与其他国际机构的战略性合作伙伴关系，包括世界银行、国际货币基金组织(IMF)、经济合作与发展组织和区域经济和金融机构。国际劳工组织将加强与联合国经社理事会的统计委员会的合作、统计活动协调委员会(CCSA)、可持续发展数据全球伙伴关系和国家统计局，以支持和促进全球体面劳动数据的开发。

成果 B：国际劳工组织有效和高效的管理

成果表述：国际劳工组织根据其章程、法规和规章以及管理机构的决定，有效、高效的发挥其职能。

需解决的问题

141. 本成果旨在确保国际劳工组织理事机构发挥最佳职能运行，对劳工局资源的管理、有效监测和监督，对其计划和预算的问责，以及提高对成员国的服务交付。

从以往工作中获得的主要经验教训

142. 理事会和国际劳工大会的改革及其后者对 2016 年“社会正义宣言”影响的评估，已经产生重要的有益成果，例如及时交付简明、优质的文件以及有效的会议准备和管理，这对成果效率十分重要。在迅速实施监督机构提出的建议上，已取得令人鼓舞的进步，尽管还需要进一步努力完善后续措施，并进一步将评估文化纳入组织层面的学习。

预期的变化

143. 成员国广泛积极参与劳工组织的决策和优先工作的设置过程，对实现本成果至关重要。

144. 预期的主要变化是：

- 通过巩固改革进程和劳工局支持功能的办公效率，提高主要管理机构职能的发挥；
- 继续加强监督，以帮助高级管理人员确定需改进的领域和资源配置；
- 增强国际劳工组织风险管理文化的成熟，提高其风险管理框架的实施；

- 在劳工局广泛使用评估，更加关注使用评估结果，从而为国际劳工组织管理机构的决策和计划实施管理提供信息。

拟议指标

- 指标 B.1: 国际劳工组织机构治理和政策制定职能的有效性。
- 指标 B.2: 国际劳工大会和理事会以及区域会议的会议计划、准备和管理的效率。
- 指标 B.3: 为高效的机构运作提供优质的法律服务。
- 指标 B.4: 高质量履行监督、问责和风险管理职能。
- 指标 B.5: 国际劳工组织管理和理事会在决策过程中充分使用独立评估提出的调查结果和建议。

行动手段

管理机构

- 145.** 劳工局将继续支持实施侧重于区域会议的作用和功能的“治理举措”和 2016 年的《通过体面劳动促进社会正义决议》，并支持提高效率。它将继续支持三方参与制定国际劳工组织官方会议议程；继续实施文件制定政策，以及时提供高质量简洁的文件；及继续加强智能用纸模型。
- 146.** 劳工局还将继续提供及时的优质法律和金融服务，以确保决策和业务操作符合章程和适用的规章制度。重点将放在简化管理机构和会议的议事规则，加强内部规则的透明度和问责，促进“联合国专门机构的特权与豁免公约”的批准。

监 督

- 147.** 劳工局将继续实施监督机构制定的议定书，根据可用的资源迅速实施。前几年全面实施了国际公共部门会计准则(SPSAS)，随着这些标准得到颁布，它将侧重监测发展和适应新修订的标准。局长将继续监督和调整内部程序，以优化效率并保证充分的资源问责。
- 148.** 根据劳工组织的 2018-19 年战略性风险登记，劳工局将继续管理风险，还将开发基于信息技术的风险管理数据库，该库将帮助管理人员维护其单位的风险登记。

评 估

- 149.** 2016 年国际劳工组织评价函数的独立外部评估结果，将为劳工局 2018-21 年的评估战略提供信息，评估顾问委员会将继续宣传评估结果。将更好地指导技术部门，运用评估结果和影响评估，以确定有效的政策解决方案并以文献形式记录国际劳工组织对实施 2030 年议程的贡献。

外部伙伴关系

- 150.** 劳工局将进一步加强与联合国机构和其他相关单位联系，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管委会、联合检查组(JIU)、国际公务员制度委员会(ICSC)和联合国评估组。

成果 C：高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效使用

成果表述：劳工局拥有高效的行政管理流程，有效和高效地使用委托给劳工组织的所有资源。

需解决的问题

- 151.** 随着劳动世界的挑战变得日益复杂以及对效果责任制和物有所值的外部审查的增加，三方成员对优质服务的需求正在稳步增长。有效、高效的响应并解决这些问题，需要继续改进核心业务流程和服务支持，包括在总部和地区实施安全措施。

从以往工作中获得的主要经验教训

- 152.** 管理改革特别是业务流程审查表明，为了使改进措施产生最大影响，它们必须得到健康的组织文化和强大的管理实践的支持，还表明高级管理层的参与和不间断的内部交流是必不可少的。必须以容纳式和协商的方式引进改进措施，以实现员工的承诺和持久的改进。对信息技术解决方案的战略投资将带来进一步的效率收益。

预期的变化

- 153.** 预期的主要变化是：

- 通过更加有效的经营管理体系以及整个劳工局的实践和团队工作，在不断改进服务支持过程中实现物有所值；
- 根据得到改善的和在全劳工局应用的基于结果的管理，加强计划框架和资源配置机制；
- 巩固并使发展伙伴关系更加多元化；
- 增强绩效管理、员工发展和领导力；
- 增强环境可持续性，包括办公室“绿化”；
- 加强国际劳工组织员工和资产的安全保障。

拟议指标

- 指标 C1: 导致重新配置资源的国际劳工组织的支持服务的效率与效力。
- 指标 C2: 国家一级规划的有效性。
- 指标 C3: 确保从各种发展伙伴那里获得的预算外自愿捐款的适当水平和灵活性。
- 指标 C4: 有效的员工绩效和领导能力发展。
- 指标 C5: 有效的设施管理。

行动手段

业务改进

- 154.** 总部和办事处开展的工作将继续提高效率、服务水平和涉及有效风险管理的决策速度。国际劳工组织变革管理专家小组将通过业务流程审查、持续的改进和后续措施，指导管理者和员工。适当情况下加强相关信息技术体系建设，以支持新业务流程、合作、报告和有效及时的决策。
- 155.** 这些努力的结果将使劳工局提供优质、高效的支持服务，并可以重新配置资源，将资源从行政管理任务分配到政策、技术和分析工作，从而使三方成员直接受益。

战略规划和基于结果的管理

- 156.** 劳工局将继续把基于结构的管理方法运用到其计划制定程序和工具中去。该工作将侧重加强综合资源框架的交付，通过改进的战略预算和基于成果的工作计划和质量保证，以制定和实施“体面劳动国别计划”，进而加强劳工局范围内监测和报告绩效的框架。
- 157.** 劳工局还将努力增加提供给“体面劳动国别计划”的资源，让这些资源与联合国国家层面的新一代规划框架、国家可持续发展战略和可持续发展目标相匹配。它将加强拓展发展伙伴和其他利益攸关者，努力利用国际劳工组织议程，扩大自愿捐助。

资源动员与发展合作

- 158.** 国际劳工组织将寻求增加支持其议程的自助捐赠水平，侧重于与发展伙伴的多年伙伴关系和多样化，以吸引新兴伙伴和私营部门。扩大全球层面上的伙伴关系，减少专款专用资金。通过与联合国驻地协调员密切合作下的联合国筹资机制，寻求国际和地区层面上的资源动员。

人力资源

- 159.** 基于以往人力资源改革的结果，劳工局将继续扩大职业发展计划的投资组合，并使之多样化，更好地量身定制学习举措。开展业务管理方面的培训和提升员工参与度，将为持续的流程改进，更有效的绩效管理，更好地理解内部治理和问责标准奠定基础。

- 160.** 劳工局将为人力资源业务服务开发一个操作模型，确保有效性、灵活性和责任性。有针对性的投资将加强人力资源规划和吸引人才到关键岗位就职；新举措将改进招聘，包括发展合作项目和加强职业发展；宣传和推广将增强包括机构间在内的职能和地理流动性。

劳工局办公设施

- 161.** 国际劳工组织总部大楼翻新工程将减少劳工局的能源消耗，提高维护和废物管理。
- 162.** 基于2016-17两年期取得的结果，通过具有成本效益又切实可行的措施，国际劳工组织拥有的所有办公场所的楼宇维护计划将得到及时更新，以减少劳工局对环境的影响。将扩大2016-17两年期在选定部门试行的废物处理有效实践，以包括国际劳工组织拥有的所有办公场所的楼宇。劳工局将继续监督遵守“操作安全最低标准”，并按照要求进行更新。

外部伙伴关系

- 163.** 国际劳工组织在公共服务领域将继续与联合国其他系统机构合作，提高交付的效率、透明度和响应。在国家层面上，这将包括有助于资助联合国驻地协调员、共同的安全服务和设施，以及联合采购。总部层面的举措将包括共同的健康和会议服务、联合采购、利用信息技术投资和分享专业知识。

附件

政策结果对 SDG 目标和指标的贡献和关系总结

政策结果	相关 SDG 目标	SDG 指标 (ILO 监管或参与) ¹
1. 提供更多更好的就业机会，实现包容性增长，推动青年人就业	<p>1.b 根据惠及贫困人口和顾及性别平等问题的发展战略，在国家、区域和国际层面制定合理的政策框架，支持加快对消贫行动的投资。</p> <p>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。</p> <p>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人数。</p> <p>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。</p> <p>8.1 根据各国国情维持人均经济增长，特别是将最不发达国家国内生产总值年增长率至少维持在 7%。</p> <p>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。</p> <p>8.3 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、体面就业、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。</p> <p>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及体面劳动，并做到同工同酬。</p> <p>8.6 到 2020 年，大幅减少未就业和未受教育或培训的青年人比例。</p> <p>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。</p> <p>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》。</p> <p>10.1 到 2030 年，逐步实现和维持最底层 40% 人口的收入增长，并确保其增长率高于全国平均水平。</p> <p>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。</p>	1.1.1, 8.2.1, 8.3.1, 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1, 8.b.1.

¹ “全球 SDG 指标临时性分层建议” 见网址：<http://unstats.un.org/sdgs/files/meetings/iaeg-sdgs-meeting-03/Provisional-Proposed-Tiers-for-SDG-Indicators-24-03-16.pdf>。

政策结果	相关 SDG 目标	SDG 指标 (ILO 监管或参与)
2. 国际劳工标准的批准和执行	<p>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及体面劳动，并做到同工同酬。</p> <p>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。</p> <p>16.3 在国家和国际层面促进法治，确保所有人都有平等诉诸司法的机会。</p>	8.8.2.
3. 制定并扩大社会保障最低标准	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>5.4 认可和尊重无偿护理和家务，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。</p> <p>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及体面劳动，并做到同工同酬。</p> <p>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》。</p> <p>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。</p>	1.3.1, 1.a.2, 8.b.1, 10.4.1.
4. 推动可持续发展的企业	<p>8.3 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、体面就业、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。</p> <p>8.4 到 2030 年，逐步改善全球消费和生产的资源使用效率，按照《可持续消费和生产模式方案十年框架》，努力使经济增长和环境退化脱钩，发达国家应在上述工作中做出表率。</p> <p>8.10 加强国内金融机构的能力，鼓励并扩大全民获得银行、保险和金融服务的机会。</p> <p>9.3 增加小型产业和其他企业，特别是发展中国家的这些企业获得金融服务、包括负担得起的信贷的机会，将上述企业纳入价值链和市场。</p>	8.3.1.

政策结果	相关 SDG 目标	SDG 指标 (ILO 监管或参与)
5. 农村经济中的体面劳动	<p>1.2 到 2030 年，按各国标准界定的陷入各种形式贫困的各年龄段男女和儿童至少减半。</p> <p>2.3 到 2030 年，实现农业生产力翻倍和小规模粮食生产者，特别是妇女、土著居民、农户、牧民和渔民的收入翻番，具体做法包括确保平等获得土地、其他生产资源和要素、知识、金融服务、市场以及增值和非农就业机会。</p> <p>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。</p>	1.1.1.
6. 非正规经济正规化	<p>5.4 认可和尊重无偿护理和家务，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。</p> <p>8.3 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、体面就业、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。</p> <p>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、经济地位或其他任何区别。</p>	8.3.1.
7. 促进全球供应链的安全工作和工作场所遵规守法	<p>3.9 到 2030 年，大幅减少危险化学品以及空气、水和土壤污染导致的死亡和患病人数。</p> <p>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。</p> <p>10.3 确保机会均等，减少成果不平等现象，包括取消歧视性法律、政策和做法，推动与上述努力相关的适当立法、政策和行动。</p> <p>16.3 在国家国际层面促进法治，确保所有人都有平等诉诸司法的机会。</p> <p>16.6 在各级建立有效、负责和透明的机构。</p>	8.8.1.
8. 保护工人免遭不能接受的工作形式的危害	<p>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。</p> <p>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及体面劳动，并做到同工同酬。</p> <p>8.7 立即采取有效措施，根除强制劳动、现代奴隶制和人口贩运，禁止和消除最恶劣形式的童工劳动，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动。</p> <p>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。</p> <p>10.3 确保机会均等，减少成果不平等现象，包括取消歧视性法律、政策和做法，推动与上述努力相关的适当立法、政策和行动。</p>	5.5.2, 8.7.1, 8.8.2.

政策结果	相关 SDG 目标	SDG 指标 (ILO 监管或参与)
9. 公平、有效的国际劳务移民和流动	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。 10.7 促进有序、安全、正常和负责的移民和人口流动，包括执行规划合理和管理完善的移民政策。	8.8.1, 8.8.2, 10.7.1.
10. 强大的、有代表性的雇主和工人组织 雇主组织与 BMOs	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。 8.1 根据各国国情维持人均经济增长，特别是将最不发达国家国内生产总值年增长率至少维持在 7%。 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。 8.3 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、体面就业、创业精神、创造力和创新；鼓励微型和中小企业通过获取金融服务等方式实现正规化并成长壮大。 8.4 到 2030 年，逐步改善全球消费和生产的资源使用效率，按照《可持续消费和生产模式方案十年框架》，努力使经济增长和环境退化脱钩，发达国家应在上述工作中做出表率。 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及体面劳动，并做到同工同酬。 8.6 到 2020 年，大幅减少未就业和未受教育或培训的青年人比例。 8.7 立即采取有效措施，根除强制劳动、现代奴隶制和贩卖人口，禁止和消除最恶劣形式的童工劳动，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动。 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。 9.1 发展优质、可靠、可持续和有抵御灾害能力的基础设施，包括区域和跨境基础设施，以支持经济发展和提升人类福祉，重点是人人可负担得起并公平利用上述基础设施。 9.2 促进具有包容性并可持续的工业化，到 2030 年，根据各国国情，大幅提高工业在就业和国内生产总值中的比例，使最不发达国家的这一比例翻番。 9.3 增加小型产业和其他企业，特别是发展中国家的这些企业获得金融服务、包括负担得起的信贷的机会，将上述企业纳入价值链和市场。 9.4 到 2030 年，所有国家根据自身能力采取行动，升级基础设施，改进工业以提升其可持续性，提高资源使用效率，更多采用清洁和环保技术及产业流程。	5.5.2, 8.8.2, 16.10.1.

政策结果	相关 SDG 目标	SDG 指标 (ILO 监管或参与)
工人组织	<p>9.b 支持发展中国家的国内技术开发、研究与创新，包括提供有利的政策环境，以实现工业多样化，增加商品附加值。</p> <p>9.c 大幅提升信息和通信技术的普及度，力争到 2020 年在最不发达国家以低廉的价格普遍提供因特网服务。</p> <p>16.3 在国家和国际层面促进法治，确保所有人都有平等诉诸司法的机会。</p> <p>16.5 大幅减少一切形式的腐败和贿赂行为。</p> <p>16.6 在各级建立有效、负责和透明的机构。</p> <p>16.b 推动和实施非歧视性法律和政策以促进可持续发展。</p> <p>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及体面劳动，并做到同工同酬。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>16.10 根据国家立法和国际协议，确保公众获得各种信息，保障基本自由。</p>	