



理 事 会

第 344 届会议，2022 年 3 月，日内瓦

机构部分

INS

日期：2022 年 2 月 21 日

原文：英文

第八项议程

与国际劳工大会第 109 届会议(2021 年) 第二阶段会议工作相关的事项

关于不平等和劳动世界的决议的后续措施

文件目的

本文件提出了一项 2022-2027 年劳动世界不平等问题的行动计划，以落实 2021 年 12 月国际劳工大会通过的结论。请理事会就拟议的行动计划提供指导(见决定草案：第 15 段)。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：成果目标 7：为所有人提供充分和有效的劳动保护。

政策影响：本行动计划将指导劳工局在目前和下两个两年期(2022-2027)在劳动世界的不平等问题上的工作。

法律影响：无。

财政影响：见第 14 段。

需采取的后续行动：参照理事会提供的指导意见，实施行动计划。

作者单位：工作条件与平等司(WORKQUALITY)。

相关文件：《关于不平等和劳动世界的决议》；《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》；GB.343/INS/3/2；《关于社会保护(社会保障)的第二次周期性讨论的决议》；GB.343/INS/3/1；《关于技能和终身学习的决议》；《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》；《2022-2023 两年期计划和预算》；GB.344/INS/10 (《国际劳工组织性别平等行动计划(2020-2021 年)》取得的成果、对 2016-2021 年劳工组织性别平等和主流化工作的独立高级别评估的行动计划相关结果，以及《性别平等行动计划(2022-2025 年)》拟议纲要)。

▶ 背景和内容

1. 国际劳工大会第 109 届会议(2021 年)通过了一项关于不平等和劳动世界的决议和若干结论。
2. 结论指出,迫切需要迅速采取行动,减少不平等这一普遍、错综复杂、涉及面广的现象。虽然不平等的类型和程度因国家和时间而异,但性别不平等是长期和普遍存在的。由于劳动是各地区绝大多数人的主要(若不是唯一)生计来源,劳动世界在减少不平等和促进代际社会流动方面起着关键作用。
3. 结论确定了不平等的结构性和系统性成因以及七个政策领域。各成员国应在国际劳工组织(劳工组织)的支持下,重点关注这些领域,以减少不平等,实现社会正义,并确保没有人掉队。这七个领域如下:
 - 在公正过渡、数字化和人口结构变化背景下,根据《1964 年就业政策公约》(第 122 号)和《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号),推行一项通过实现持久、包容和可持续的增长以及创造充分、生产性就业和面向所有人的体面劳动来减少不平等的积极议程。
 - 促进机会平等,促进平等获得优质教育培训和优质公共服务:通过促进所有人从幼儿期开始获得优质和相关的教育,确保有效实现受教育权。
 - 确保充分保护所有工人,促进公平分享进步成果。
 - 通过处理产生非正规性的根源问题,加快向正规性转型。
 - 确保性别平等和不歧视,促进平等性、多样性和包容性。
 - 促进有利于公平全球化和共享繁荣的贸易与发展。
 - 实现全民社会保护。
4. 结论还承认,减少不平等现象需要在各个层面采取综合、协调和一致的干预措施,并承认国家和人民之间的相互联系。结论要求劳工局协助成员国在上述领域开展工作,并提到劳工局应采取的一系列具体行动,特别是与劳工组织三方成员协商,制定一项全面综合的劳工组织战略,以减少和防止劳动世界的不平等现象。
5. 本文件的目的是通过提出 2022-2027 年关于应对劳动世界不平等现象的拟议行动计划,落实关于不平等和劳动世界的一般性讨论中商定的结论,并寻求理事会的指导。

▶ 拟议行动计划

6. 拟议的行动计划将巩固和加强劳工组织正在进行和计划开展的活动,同时还设想了新的行动。拟议的活动列于本文件附录,并按照《关于不平等和劳动世界的结论》第三部分第 22 至 24 节的顺序进行组织。第 22 节强调了协调一致的干预措施对减少不平等的重要性;第 23 节强调了

各成员国在劳工组织的支持下应重点关注的七个关键领域；第 24 节涉及国际劳工局(劳工局)为以最佳方式助力三方成员开展这项工作而将采取的行动。

7. 劳工局将开展的所有国家一级的活动均将在第 23 节下报告。关于第 24 节(b)段，附录只包括补充、利用和加强第 23 节所述国家一级行动效力的全球性或区域性活动。附录仅概括介绍了与全球供应链和平台经济有关的活动，具体细节将根据订于 2022 年举行的确保供应链体面劳动备选方案三方工作组和平台经济体面劳动专家会议的成果予以提供。
8. 拟议的《2022-2023 年行动计划》中设想的大量行动已列入目前两年期计划和预算。就上述七个优先领域规划的许多活动和举措即是如此(见附录)。然而，若需要，将尽可能作出某些调整，以充分考虑到结论的相关要点。对于下一阶段，按照第 24 节(d)段的要求，将采取进一步措施，将劳工局对劳动世界不平等现象的应对措施，特别是全面综合战略，纳入各项成果目标的主流，尤其是在《2024-2025 两年期计划和预算》的范围内。
9. 关于未列入《2022-2023 两年期计划和预算》、但在结论中已经预见的新行动，这些行动包括：劳工组织减少和防止劳动世界不平等现象的全面综合战略，将与三方成员协商制定，为劳工组织今后的工作提供框架；实施该战略的试点国家干预措施；根据该战略与多边系统协作应对不平等现象(见附录)。
10. 为确保该战略切合劳动世界多种现实情况、有益于不同社会经济环境，劳工局将在 2022 年期间在全局范围内进行磋商，特别是与劳工组织区域办事处进行磋商，以更好地了解优先事项以及各区域和区域内各国的主要机遇和实施挑战，然后拟订第一份简明战略草案。该建议草案将于 2022 年 11 月提交理事会通过。
11. 在制定全面综合战略的同时，将开展与结论第 23 节提到的七个优先领域有关的活动，无论是已经计划的活动还是新的活动，同时考虑到三方成员的需求和现有资源。该战略一旦获得理事会的通过，将在国家一级实施，并将在一个共同框架下，本着减少劳动世界不平等现象的共同目标，将七个政策领域中的数个领域汇聚在一起，同时考虑到具体的国情、需要、机遇和挑战。
12. 建议应在表示希望参与这项工作的国家实施该战略，它们可能是来自不同区域和不同社会发展水平的国家；应监测相应的结果；应记录并传播哪些工作有效，哪些工作无效。如果作出决定，将向理事会提交相关的调查结果，作为对该行动计划执行情况进行全面审查的一部分。这也有助于劳工局根据战略实施过程中发现的需求和差距对其服务进行微调，并为后续工作提供参考。
13. 一项得到劳工组织三方成员认可的明确、全面和综合的战略也有助于将劳工组织定位为联合国系统内打击不平等现象的关键角色，突显其在国家和国际一级的比较优势和多重贡献。它将提高劳工组织在全球多边体系，包括国际金融机构和其他相关组织中的关注度和影响力，并有助于加快实现可持续发展目标。关键是，向多边和政府间机构宣传并与其讨论该战略，以建立全球伙伴关系，减少不平等现象。为此，劳工局将利用多边系统内既定的活动和事件，包括联合国秘书长提议的 2025 年社会问题世界首脑会议，来促进该战略；将与若干联合国机构和国际金融机构就该战略和创建减少不平等现象伙伴关系进行双边讨论；并将组织专门活动，在劳工组织所有三方成员的参与下，尤其是向联合国驻地协调员介绍该战略。

14. 虽然本行动计划概述的一些活动和产出将利用经常预算或预算外资源中的现有资源开展，但其他活动和产出将需要增拨资金。对于那些与制定全面和综合战略并在国家一级执行该战略有关的活动，以及与多边系统一道促进在减少不平等现象方面合作的的活动，情况更是如此。劳工局将做出特别努力，通过重新调整现有资源的用途和重新调配未产生费用的节余，以及利用劳工组织在全球、区域和国家各级提供的额外资源，来支付这些活动的费用。

▶ 决定草案

15. 理事会要求总干事：

- (a) 考虑到 GB.344/INS/8 号文件所载的关于 2022-2027 年劳动世界不平等问题拟议行动计划的指导意见，特别是关于拟定劳工组织减少和防止劳动世界不平等现象的全面综合战略的指导意见；
- (b) 提交上述战略，包括相应的财务影响，供其在第 346 届会议(2022 年 11 月)上审议；
- (c) 在编制《2024-2025 两年期计划和预算》及其后的计划和预算草案时，考虑其在第 346 届会议(2022 年 11 月)上对该全面综合战略的讨论成果。

附录

► 劳工组织 2022-2027 年减少劳动世界不平等现象的行动：汇总表

第 22 节	《关于不平等和劳动世界的决议》 第三部分中的其他参考资料	计划和预算产出 (2022-2023 年)	主要可持续发展目标	时间范围
为减少不平等，实现社会正义，并确保没有人掉队，需在若干政策领域同时采取行动，并应避免零敲碎打的方法。				
在不同区域和不同发展水平且数量有限的试点国家，制定和实施综合战略，减少和防止劳动世界的不平等现象。	第 23、24(b)节	根据国情待定	1、3、4、5、8、 10、16	2022-2023 年、 2024-2025 年
第 23 节	《关于不平等和劳动世界的决议》 第三部分中的其他参考资料	计划和预算产出 (2022-2023 年)	主要可持续发展目标	时间范围
第 23 节(a)段 在公正过渡、数字化和人口结构变化背景下，根据《1964 年就业政策公约》(第 122 号)和《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)，通过创造持久、包容和可持续的增长以及充分、生产性就业和面向所有人的体面劳动来减少不平等的积极议程。				
指导国家数据编制单位生成与不平等有关的劳工统计数据 and 证据，以支持决策和监测。	第 24(b)、(e)、(f)节	成果目标 A		2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
加强三方成员制定就业政策的能力，其基础是促进性别平等的宏观经济框架，目标是支持创造体面的就业岗位，制定产业、行业和积极的劳动力市场政策，增加妇女和年轻人的就业机会，为弱势工人和受疫情影响最大的行业提供支持。	第 23(b)、24(b)、(e)、(i)节	3 和 3.1	1、5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
加强成员国制定和实施新一代国家就业政策的能力，以便从新冠肺炎危机中恢复过来，包括管理商业周期中的总需求，实行基础广泛的累进税制，以及提升对金融中介机构的透明度和监管水平，以支持经济的生产性行业和促进结构转型。	第 23(b)、24(b)、(e)、(i)节	3.1 和 3.5	1、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年

加强三方成员设计和实施影响评估的能力，其中考虑到国际劳工标准，并评估包括外债在内的国际经济和金融政策对劳动力市场结果和不平等的影响。	第 23(b)、24(b)、(e)、(i) 节	3.5	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持服务对象生成和分析更多更好的信息和数据，以便制定基于证据的就业政策，利用与国际金融机构的伙伴关系和合作，扩大目前与其他联合国实体的合作。	第 23(b)、(e)、24(b)、(e)、(i) 节	3 和 3.1	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持三方成员对气候变化、环境退化和复原力对就业和技能的经济影响进行评估、诊断和分析。	第 23(b)、24(b) 节	3.3 和 5.1	4、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持三方各成员改善环境，促进企业的创建、增长和可持续性，使其成为就业、创新和体面劳动的创造者，包括通过支持中小微企业的复原力和生产力的体制框架，解决可缩小企业间生产力差距的驱动因素。	第 23(f)、24(b) 节	4.1	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持三方成员制定或修订政策，以提高环境效率和循环经济的生产力，并支持转型期间的企业和工人。	第 24(b)、(f)、(g) 节	4.1	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持三方成员通过有效和包容性的社会对话解决劳动世界的平等问题。其中包括加强社会对话机构的作用，加强与国际经济和社会理事会及类似机构协会的伙伴关系。	第 23(c)、24(b) 节	1.1、1.2 和 1.4	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持各国政府和社会伙伴在所有适当级别促进包容和促进性别平等的集体谈判制度，以及其他形式的社会对话，以帮助实现公正分享进步成果。	第 23(a)、(b)、(c)、24(b) 节	1.1、1.2、1.4、 2.1、2.2、7.1 和 7.3	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
第 23 节(b)段 促进平等机会，促进平等获得优质教育、培训和优质公共服务：通过促进所有人从幼儿期开始获得优质和相关的教育，确保有效实现受教育权。				
支持三方成员提高技能系统的包容性，增加弱势群体获得技能和终身学习以及技能认可的机会，包括提升非正规学徒的水平，改善非正规经济工人和中小型企业获得技能提升和再培训服务的机会。与技能有关的工作还将解决技能和终身学习中的性别平等问题。	第 23(a)、(b)、24(b)、(h) 节	5.3	4、5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年

支持三方成员制定和实施以证据为基础、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，重点关注性别平等和对弱势群体的包容。	第 23(a)、(b)、24(b)、(h)节	5.1	4、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持三方成员和培训机构通过技术支持、伙伴关系和创新的低成本解决方案的试点，促进公平获得数字学习的机会，并设计包容性的培训计划和证书，以提供数字技能。	第 23(a)、(b)、24(b)、(h)节	5.4	4、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
通过社会对话和集体谈判，加强三方成员制定和执行从幼儿期开始的包容性、非歧视性技能和终身学习政策和战略的能力，包括新的公平和可持续的筹资安排和奖励制度，以促进终身学习和促进对弱势个人和企业所面临的技能挑战的创新解决方案。	第 23(a)、(b)、24(b)、(h)节	5.2	4、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
第 23 节(c)段 确保充分保护所有工人，促进公平分享进步成果。				
通过支持劳动管理和通过劳动监察促进劳动法的遵守，加强对劳动力市场的管理。	第 23(a)、(d)、24(a)、(b)、 (g)、(i)节	1.3、2.2、7.1、 7.4 和 8.3	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
采取以在劳动力市场平等获得机会和收入为重点的综合办法，促进尊重和落实工作中的基本原则和权利，包括正规和非正规经济中从事无保障工作的工人的基本原则和权利。	第 24(a)、(g)节	7.1	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持劳工组织三方成员采取促进性别平等的政策，改革法律法规，并改善合法合规机制，以确保充分保护缺少体面劳动安排的工人。	第 23(c)、24(a)、(b)节	7.4	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持社会伙伴开展工资集体谈判，以确定工资底线或设定/调整工资，并加强工资谈判的包容性和有效性。	第 23(a)、(c)、24(i)节	1.4 和 7.3	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
加强社会合作伙伴的能力，将新出现和正在出现的就业形态工人和雇主以及其他难以组织的群体组织起来，将他们纳入所有相关层面的社会对话和集体谈判中。	第 23(a)节	1.1 和 1.2	1、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年

支持三方成员依照《1970年确定最低工资公约》(第131号)的规定,建立有效、以证据为基础的最低工资制度,推行适当的法定或商定最低工资,并考虑到工人及其家庭的需求和经济因素以及其他因素。	第23(c)、24(i)节	7.3	8、10	2022-2023年、 2024-2025年、 2026-2027年
第23节(d)段 通过处理产生非正规性的根本原因,加快向正规性转型。				
在国家一级更系统地提高对需要克服非正规经济给工人、企业和社会带来的挑战的认识,加紧促进对如何在不同情况下使用和执行《2015年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第204号)所载指导意见的共同理解。	第24(b)、(g)节	3.1、4.3、7.4、 8.1和8.3。	1、8、5、10、17	2022-2023年、 2024-2025年、 2026-2027年
培养三方成员对非正规经济的因素、特点、原因和情况作出诊断的能力,为制定和执行旨在促进向正规经济转型的法律法规、政策和其他措施提供依据。	第24(b)、(g)节	3.1、4.3、7.4、 8.1和8.3以及 成果目标A	1、8、5、10、17	2022-2023年、 2024-2025年、 2026-2027年
根据第204号建议书,支持三方成员制定和执行促进性别平等的综合政策、计划、战略和措施,包括通过创新方法,促进企业和就业向正规经济转型。	第23(c)、(d)、24(b)、(g)节	3.1、4.3、5.3、 6.1、7.4、8.1和 8.3	1、8、5、10、17	2022-2023年、 2024-2025年、 2026-2027年
酌情加强雇主组织和工人组织的能力,酌情将其入会和服务范围扩大到非正规经济中的工人和经济单位。	第24(g)节	1.1和1.2	8、1、5、10、17	2022-2023年、 2024-2025年、 2026-2027年
第23节(e)段 确保性别平等和不歧视,促进平等性、多样性和包容性。				
支持三方成员在法律和实践中,包括在从非正规经济向正规经济转型的背景下,设计和执行促进和推动机会和待遇平等、包容性和多样性的行动。	第24(h)节	6.1、6.2和6.3	5、8、10	2022-2023年、 2024-2025年、 2026-2027年
加强劳工组织三方成员在国家和区域两级制定和执行向移民工人提供平等待遇的政策能力,确保就业政策和移民政策之间的一致性。	第24(h)节	1.1和1.2	5、8、10	2022-2023年、 2024-2025年、 2026-2027年

支持三方成员和其他伙伴减少在创办、发展和巩固中小企业方面的不平等现象，特别针对女企业家和弱势企业家，并建设发展市场体系和价值链的能力。	第 24(h)、(i)节	4.2	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
第 23 节(f)段 促进有利于公平全球化和共享繁荣的贸易与发展。				
包括通过贸易和投资政策，支持三方成员和企业，配合企业努力，使其做法符合国际原则和标准以及《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》。	第 23(a)、(c)节	4.4	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
第 23 节(g)段 实现全民社会保护。				
支持三方成员依照劳工组织标准，特别是《1952 年社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)和《2012 年社会保护最低标准建议书》(第 202 号)，制定、执行和监测国家社会保护政策和战略，以加强国家社会保护制度，包括社会保护底线。(见《2021-2026 年社会保护行动计划》及其组成部分：1.1、1.2、1.3、1.4、1.5、1.6、1.7、1.8、1.9、1.10、1.12、2.6、3.1、3.2、4.1、4.3 和 4.4)	第 24(b)节	8.1、8.2 和 8.3	1、3、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
在将社会保护扩大到非正规工人和家庭工人(domestic workers)并促进他们从非正规经济向正规经济转型方面，为三方成员和其他利益攸关方提供知识、能力建设和技术支持，同时适当考虑到劳工组织的社会保护标准及其他相关标准，如《2011 年家庭工人公约》(第 189 号)和第 204 号建议书。(见《2021-2026 年社会保护行动计划》组成部分 4.3)	第 24(b)节	8.1、8.2 和 8.3	1、3、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
第 24 节	《关于不平等和劳动世界的决议》 第三部分中的其他参考资料	计划和预算产出 (2022-2023 年)	主要可持续发展目标	时间范围
第 24 节(a)段 经与三方成员协商，制订一项劳工组织战略规划及计划和预算等所体现的全面综合战略，用以指导其成员国，特别是在国家一级，加快行动步伐，减少和防止劳动世界的不平等。				
与社会伙伴协商制定并广泛宣传关于减少和防止不平等现象的全面综合战略。	第 22、24(b)节	将在下一个计划和预算中确定	1、3、4、5、8、 10、16	2022-2023 年、 2024-2025 年

第 24 节(b)段 通过体面劳动国别计划和适当技术咨询服务等手段，协助三方成员制订减少劳动世界不平等的全面综合战略，在上述七个相关领域设计和实施行动(见第 23 点)。

劳工组织为了巩固和加强在国家一级的行动，将在全球或区域开展以下活动：

确保数据收集工具与统计标准相一致，并确保数据编制过程能够完成制定一套与不平等有关的劳动力市场核心指标的任务。	第 23、24(f)节	成果目标 A		2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
制定生产力生态系统概念框架，并试行干预措施进行，以支持企业提高生产力、创造就业、促进体面劳动和促进可持续发展，同时确保工人公平分享经济活动和生产力提高带来的好处。	第 23(c)、24(a)节	4.2	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
根据为支持政策咨询和能力建设活动而开展的研究结果，包括设在都灵的研修班和培训课程，开发和推介关于如何通过包容性社会对话减少不平等的产品和培训工具。	第 23(f)节	1.1、1.2、1.3 和 1.4	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
搜集整理那些支持工人组织和雇主组织就工资、工作时间、技能和终身学习、包容性和公正转型等问题进行集体谈判的创新领域和创新做法，以期公平分享生产力的收益和经济增长。	第 23(a)、(b)、(c)、24(b)节	1.1、1.2、1.4、 3.3、5.2 和 7.4	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持制定和实施新的适当方法，包括基于新的信息和通信技术的方法，克服从非正规经济向正规经济转型的障碍，并防止经济非正规化。	第 23(d)、24(b)节	1.3、3.1、4.3、 7.4、8.1 和 8.3	8、1、5、10、17	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
开发一套实用工具，支持制定和执行政策、法规和其他措施，以促进经济单位和工人向正规化转型，防止正规工作非正规化。	第 23(d)、24(b)、(g)节	3.1、4.3、7.4、 8.1 和 8.3	8、1、5、10、17	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
根据理事会关于确保供应链体面劳动备选方案三方工作组结论的决定确定行动。	第 23(f)节	4.4、5.1 和 7.1	8	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年

将根据理事会关于平台经济中的体面劳动专家会议结论的决定确定行动。	第 23(a)、(b)、(c)、(d)节	7.4 和 8.3	8	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
第 24 节(c)段 在其助力联合国改革工作的过程中，将不平等问题系统地纳入国家一级的活动和体面劳动国别计划，将社会对话置于政策讨论的核心，同时加强劳工组织国家办事处，并进一步发展“劳工组织一盘棋”的方法。				
继续促进联合国系统内的社会对话和三方合作，作为促进劳动世界包容性和可持续治理的独特手段。	第 24(e)节	1.4	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
对“联合国一体化”十年来在社会保护方面的工作进行联合审查，并传播经验教训。尤其包括《2021-2026 年社会保护行动计划》中的以下内容：组成部分 5.1。	第 23(g)节	8.1、8.2 和 8.3	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
在与联合国移民问题网络的联合行动范围内，并通过与联合国机构和国家和区域两级其他伙伴的技术合作项目，继续将劳务移民问题纳入主流，包括社会对话。	23(e)节	7.5	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年
继续通过同酬国际联盟(同酬联盟)加强与联合国妇女署和经济合作与发展组织(经合组织)的伙伴关系，并继续将同酬联盟定位为促进和实现同等价值工作同等报酬的主要行为体。继续增加同酬联盟的成员，并促进社会对话在其中的作用。	第 23(c)、(e)、24(e)、(h)、 (i)节	6.1 和 6.2	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
第 24 节(d)段 将不平等问题纳入劳工组织《百年宣言》和《全球行动呼吁》后续行动以及劳工组织计划和预算的主流，明确强调选定成果目标对减少不平等可能做出的贡献，依靠目前相关的国别计划，以期扩大其范围并最大程度地扩大影响。				
将根据下一个计划和预算确定的活动	第 23 和 24 节各段	待定		2024-2025 年、 2026-2027 年
第 24 节(e)段 针对不平等问题紧急开展更强有力的多边协调与合作，包括与国际金融机构及其他相关组织的协调与合作，劳工组织负责促进有利于充分就业和体面劳动的政策、就业影响评估以及与劳工组织标准保持一致，并评估国际经济金融政策，包括外债，对劳动力市场成果和不平等的影响。				
与社会伙伴一道，促进和宣传劳工组织在多边系统内减少和防止劳动世界不平等的全面综合战略，并加强与该系统的接触，包括与国际金融机构和其他相关组织的接触。	第 24(c)节		1、3、4、5、8、 10、16 和 17	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年

在国家、区域和全球各级发展机构间项目和伙伴关系，以扩大劳工组织向正规化转型的行动，并将非正规经济和正规化纳入发展合作的主流。	第 23(d)、24(b)节	3.1、4.3、7.4、8.1 和 8.3 以及成果目标 A	1、5、8、10 和 17	2022-2023 年、2024-2025 年、2026-2027 年
加强与多边体系的接触和指导，将社会保护纳入主流，促进政策的一致性；继续与国际金融机构就国家社会保护需求和优先事项进行接触，并与在社会保护和健康领域工作的其他组织保持接触，以推进社会保护的共同愿景和原则。 (见《2021-2026 年社会保护行动计划》组成部分 5.2、5.3 和 5.5)	第 23(g)节	8.1、8.2 和 8.3	8、10、17	2022-2023 年、2024-2025 年、2026-2027 年
在全球范围内，特别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)、联合国各经济委员会和其他联合国机构建立伙伴关系，倡导充分、生产性和自由选择就业和体面劳动，包括促进第 122 号公约、第 204 号建议书和《2020-2030 年青年就业后续行动计划》。	第 23(a)节	3.1	8、10、17	2022-2023 年、2024-2025 年、2026-2027 年
加强就业影响评估工作组，包括全球就业技术小组和外部伙伴的成员，加强研究、开发工具和协助各国，促进更加注重就业政策和方案的监测和影响评估。	第 23(a)节	3.1	8、10	2022-2023 年、2024-2025 年、2026-2027 年
与国际金融机构、发展融资机构、社会影响力投资者和其他私营和公共部门金融家接触，将定量和定性的就业成果纳入其系统。	第 23(a)节	3.1、3.2、3.3、3.4 和 3.5	8、10	2022-2023 年、2024-2025 年、2026-2027 年
第 24 节(f)段 开展研究和汇集知识，着眼于为消除劳动世界不平等提供基于实证的指导，并适当应对促进向碳中和的数字经济公正过渡问题，探究不利境况代际传递现象及劳动在收入中占比下降的原因和可能采取的措施。				
开发和编制国家、全球和区域与不平等有关的劳动统计数据库。	第 23(e)节	成果目标 A	8、10	2022-2023 年、2024-2025 年、2026-2027 年
将不平等纳入劳工组织今后各期旗舰报告(如《全球工资报告》、《世界社会保护报告》和《世界就业和社会展望》)	第 24(b)节	1.4、7.3、8.2 和成果目标 A	8、10	2022-2023 年、2024-2025 年、2026-2027 年

报告)、社会对话报告以及关于新冠肺炎疫情对劳动世界特别是对受害群体影响的研究报告。					
就不平等的若干方面及其潜在政策性对策进行研究,例如宏观经济和就业政策、可持续企业发展、生产力增长、对人们的技能和能力的投资、工作体制、合同安排、国际贸易和数字化。	第 23 节	成果目标 A	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年	
汇编和评估过去和当前的国家或部门政策和干预措施,说明哪些对于促进目前从事非正规经济的工人和经济单位向正规经济转型并防止正规就业非正规化有效,哪些无效。	第 23(d)、24(b)节	3.1、4.3、7.4、 8.1 和 8.3	1、5、8、10 和 17		
汇编并找出与包容青年、非正规经济工人和残疾工人等群体有关的良好社会对话做法。	第 23 节	1.1、1.2 和 1.4	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年	
对鼓励跨国企业为经济和社会进步、可持续发展和人人享有体面劳动做出积极贡献所需的政策,进行可促进性别平等的研究。	第 24(a)、24(g)节	4.4	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年	
汇编和宣传为支持法律或实践中未涵盖或未充分涵盖的工人而采取的创新劳动保护措施和做法。	第 23(c)、24(a)节	7.4	8、10	2022-2023 年	
第 24 节(g)段 继续促进批准和实施劳工组织基本公约和那些涉及就业政策、就业关系和工作条件、非正规性、危机局势、劳动世界中的暴力和骚扰,以及有家庭责任的工人、土著和部落居民以及家庭工人的劳工组织文书。					
就批准和有效执行上述公约和文书向成员国提供技术咨询服务,包括差距分析和批准前审查、关于批准建议的三方协商、审查监管案文草案和其他咨询服务,同时提醒注意其广泛的适用范围和与处境极为不利的工人的相关性。	第 23(c)、24(b)、(g)节	2.1 和 2.2	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年	
第 24 节(h)段 根据劳工组织《百年宣言》和《全球行动呼吁》,加快实施一项性别平等变革议程和一项促进平等、多样性和包容性的变革议程。					
促进制定更好的统计框架,以监测性别和移民平等,同时继续更新关于移民工人的全球和区域估计数,并提高数据与政策的关联性。	第 23(e)节	成果目标 A		2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年	

开展和传播以行动为导向的研究，研究劳动世界持续存在和新出现的歧视形式，包括系统性和交叉性歧视以及同工不同酬现象，研究新出现的创新性法律框架，解决多种歧视的根源问题，包括残疾、性别、土著、种族、健康状况及其相互交叉问题。	第 23(e)、24(a)、(b)、(d)、(f)、(g) 节	6.2、6.3 和 6.4	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
支持三方成员使用各种工具和方法防止歧视和排斥，解决劳动世界的暴力和骚扰问题，包括特定行业的性别暴力和骚扰，并支持在国家 and 区域一级支持赋予女性移民工人经济权能。	第 23(e)、24(a)、(b)、(d)、(g) 节	6.2、6.3、6.4 和 7.5	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
协助三方成员评估新冠肺炎危机对性别平等的影响，支持对整个照护经济的投资，包括改善工作条件的方式。推进护理假政策和其他措施，以实现平等分担无偿照护工作，并促进包容移民人口/移民工人的照护政策。	第 23(b)、(c)、(d)、(e)、(g)、24(a)、(b)、(e) 节	6.1、6.2、6.3、6.4、7.5、8.1 和 8.3	1、3、5、8	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
加强与相关部门和国际劳工组织外地办事处的联合工作，就有助于促进性别平等变革议程和平等、多样性和包容性变革议程的政策措施组合(社会、经济和法律)，提供有的放矢的指导。	第 23(b)、(d)、(e)、(g)、24(a)、(b)、(c)、(d) 节	6.1、6.2、6.3、6.4 和 7.5	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
促进建立国家和国际伙伴关系，以测试创新方法，并调动资源，落实性别平等变革议程和促进平等、多样性和包容性的变革议程。	第 24(d)、(e) 节	6.1、6.2、6.3 和 6.4	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
通过全球多利益攸关方“公平招聘倡议”及其知识中心，支持包括在照护经济等领域公平招聘移民工人。	第 23(e) 节	7.5	8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年

第 24 节(i)段 加倍努力支持三方成员根据第 122 号公约和第 169 号建议书制定和实施促进性别平等的就业政策。同样支持三方成员建立有效和基于实证的最低工资确定制度，推行法定或商定的适足最低工资，促进批准和实施第 131 号公约。在此背景下，确定以实证为基础的创新政策建议，处理性别薪酬和养老金差距问题。

根据第 122 号公约和第 169 号建议书，支持三方成员将以性别为重点的创造体面劳动的方法纳入宏观政策和行业政策的主流，包括促进数字经济和照护经济中的就业。	第 23(a)、24(b)节	3.1	5、8、10	2022-2023 年、 2024-2025 年、 2026-2027 年
促进第 131 号公约的批准和实施。	第 23(c)、24(b)节	7.3	8、10	2024-2025 年、 2026-2027 年