



第一项议程

过渡战略规划(2016-17 年)草案与 2016-17 两年期计划和预算草案的预览

文件的目的是

2014 年 3 月，理事会要求局长：(a) 向第 322 届会议(2014 年 11 月)提出 2016-17 年期间的过渡战略规划草案，供其审议；及(b) 将 2016-17 年过渡战略规划纳入局长 2016-17 两年期计划和预算草案中。理事会受邀对提议的 2016-17 年过渡战略规划草案及与计划和预算草案有关的初步信息发表意见，并给劳工局提供指导，以便将草案提交给第 323 届会议(2015 年 3 月)。

相关的战略目标：所有四个战略目标。

政策影响：理事会的指导意见将使 2016-17 两年期的计划和预算草案的编制有据可依。

法律影响：无。

财政影响：2016-17 两年期计划和预算。

需要作出的决定：无。

需采取的后续行动：理事会将在 2015 年 3 月的会议上审查局长 2016-17 两年期计划和预算草案。

作者单位：战略规划和管理司(PROGRAM)。

相关文件：理事会文件 GB.320/PFA/3；GB.320/PV；GB.319/PFA/2；GB.322/INS/13/2；国际劳工组织：国际劳工组织计划执行情况(2012-13 年)，局长报告(附在理事会主席报告之后)，国际劳工大会，第 103 届会议，2014 年，日内瓦；理事会文件 GB.304/PFA/2(Rev.)。

目 录

	页次
导 言.....	1
I. 过渡战略规划与 2016-17 两年期计划和预算草案的预览.....	1
II. 背 景.....	3
III. 关注十项政策成果.....	4
成果 1: 面向包容性增长的更多更好的就业岗位及业已改善的青年就业前景.....	4
成果 2: 国际劳工标准的批准和实施.....	7
成果 3: 建立和扩大社会保护底线.....	8
成果 4: 促进可持续企业发展.....	10
成果 5: 农村经济中的体面劳动.....	12
成果 6: 非正规经济正规化.....	14
成果 7: 通过劳动监察促进工作场所合规.....	16
成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作.....	17
成果 9: 促进公平和有效的劳务移民政策.....	19
成果 10: 强有力的和有代表性的雇主和工人组织.....	21
IV. 跨领域的战略.....	24
国际劳工标准.....	24
社会对话.....	25
性别平等和反歧视.....	25
消除贫困.....	26
向绿色经济合理过渡.....	26
V. 地区的优先事项综述.....	27
非 洲.....	27
拉丁美洲和加勒比地区.....	27
亚洲和太平洋地区.....	28
阿拉伯国家地区.....	29
欧洲和中亚.....	29
VI. 研究、知识、劳动统计和能力开发的议程.....	30
研究与知识.....	30

劳动统计.....	31
加强都灵国际劳工组织国际培训中心与国际劳工局的合作.....	32
VII. 宣传，治理和支持成果.....	32
成果 A：对劳动世界中体面劳动的有效宣传.....	32
成果 B：国际劳工组织的有效和高效的治理.....	34
成果 C：高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效运用.....	35

导 言

1. 与过去相应计划周期内的预览相比，2016-17 年过渡战略规划与计划和预算草案的预览所处的情形有明显不同。
2. 理事会在其第 320 届会议(2014 年 3 月)上决定，2010-15 年战略政策框架期满时，应当通过一份为期仅两年的过渡战略规划，与 2016-17 两年期计划和预算相一致。因此，根据联合国大会的建议，从 2018 年起，国际劳工组织可调整其为期四年的战略规划周期，从而与联合国的周期一致。¹
3. 该规划周期为国际劳工组织提供了一个机会，即一方面，它继续将活动重心放在劳动世界的一系列具体关键问题上，从而可以也应该对这些问题作出明显区分；另一方面，它也能更好地将这些问题纳入其以成果为基础的管理办法。以 2014-15 两年期计划和预算中确认的至关重要领域(ACIs)所取得的进展为基础，这些关键问题将反映在十项政策成果中，由五项跨领域的、与部分或所有成果相关的战略支撑，并由三项宣传、治理和支助成果予以支持。
4. 过去两年间，理事会已经在 10 月份/11 月份的会议中充分利用预览，在国际劳工大会 6 月份最后通过之前，已经对将在来年 3 月份提交的计划和预算草案做一预览。预览使理事会有机会对草案的总体战略和进展提供指导和方向。这一次，由于有国际劳工大会第 103 届会议(2014 年)期间的非正式磋商活动，理事会收到了比过去更具实质性的预览。预览应当阐明连续性和创新性领域，这两者共同表明国际劳工组织正在以一种严谨的态度持续推进其《体面劳动议程》，无论是在实质性工作方面，还是在其承诺的效率和改革方面。

I. 过渡战略规划与 2016-17 两年期计划和预算草案的预览

5. 国际劳工组织将继续通过《体面劳动议程》及其四大支柱促进社会正义，四大支柱为：就业、工作中的权利、社会保护和社会对话，这仍然是本组织的战略目标。2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，提供了一个总体框架，是实现国际劳工组织使命的重要工具。国际劳工大会第 105 届会议(2016 年)将对其到目前为止所带来的影响进行预估，这将有利于确定做出改进的方式，以优化其在未来的影响。
6. 以目前两年期内在实质性成果和工作方法改进方面所取得的经验为基础，建议 2016-17 年过渡战略规划应基于十项政策成果：
 1. 面向包容性增长的更多更好的就业岗位及业已改善青年就业前景。

¹ 见理事会文件 GB.320/PFA/3，第 19 段及 GB.320/PV，第 664 段。

2. 国际劳工标准的批准和实施。
 3. 建立和扩大社会保护底线。
 4. 促进可持续企业发展。
 5. 农村经济中的体面劳动。
 6. 非正规经济正规化。
 7. 通过劳动监察促进工作场所合规。
 8. 使工人免于从事不可接受形式的工作。
 9. 促进公平和有效的劳务移民政策。
 10. 强有力的和有代表性的雇主和工人组织。
- 7.** 与 2010-15 期间的 19 项成果相比，这十项成果的推出标志着国际劳工组织在更重视规划方面迈出了重大一步。实质上，它们围绕《体面劳动议程》的四大支柱展开，并将通过协同工作来实现，具有《社会正义宣言》所指出的相互联系、不可分割、相互支持的特点。它们也为国际劳工组织下一个战略规划铺平了道路，在修改之后，有望对发展和决定做出干预，包括干预后续的 2015 年后发展议程。
- 8.** 预览体现出对过去经验教训的吸取，包括最近的国际劳工组织计划实施报告所强调的地方。它们包括：需要优先考虑更少、更大、更好的综合计划；需要通过共同工作来实现更多；认识到有意义的成果需要时间来实现，且要求规划干预措施并做出相应协调；以及需要利用工具和产品，在规模和范围上产生更好的成果。
- 9.** 这些成果的实施将受益于本两年期内至关重要领域所取得的进步。对不同政策领域之间，以及在总部和区域之间更好地集中和合作，人们已经有了很多了解。通过落实对外地业务进行的评审所作出的补充贡献，这些方法将在 2016-17 年得到加强。
- 10.** 除讨论过渡战略规划外，2016-17 两年期计划和预算草案将包含在所有十项成果各项下业已编制完成的草案。每项成果战略将具体说明如国际劳工标准、社会对话和三方机制以及性别平等和反歧视方面的工作是如何展开的。它还将详细阐明劳工局提交的最显著的成果，旨在帮助达成预期变化。
- 11.** 所提议的成果框架将包含在 2015 年 3 月的提案中，该框架将借鉴以往实施报告的经验，并参考理事会关于对所有成果的衡量加大力度及加强一致性和连贯性的指导意见。这将在绩效衡量与国际劳工组织活动可影响的预期变化之间建立清晰的、有逻辑的联系，也将为指标和衡量标准确立更一致的形式。
- 12.** 所有这十项政策成果(除了一个例外)，将伴有三项指标描述结果，分别是政策、战略和法规或法律框架；知识的能力建设和机构发展；分析工作、统计和信息发布。指标草案的内外部专家评审将在最后定稿前进行。将为每一指标提供按地区、核查手段和基线(在条件允许情况下)划分的各项具体目标。
- 13.** 编制完毕的草案也将纳入宣传、治理和支持三项成果中，这些草案已得到重调和修正，从而与国际劳工组织改革的持续过程保持一致。

14. 此外，对于每项成果，2016-17 两年期计划和预算草案将包含具体预算建议，以反映长期承诺和正在进行的改革的影响。

II. 背景

15. 过渡战略规划需要直接面对劳动世界的外部环境，它离不开外部环境，且在最大程度上影响着劳工组织改革的内部环境。
16. 对许多成员国而言，外部环境仍然极为困难，并表现出诸多不确定性。在 2016-17 两年期开始前，金融危机已经爆发了大约八年，现在复苏进程仍然缓慢、不平衡且脆弱。其结果是，全球失业率仍大大超过危机前的水平，根据目前的预测，职位缺口将在两年期内继续增长。此外，越来越多的人认为，即使从危机中成功恢复，也不能简单理解为是具有过去相同特性和相同位置的岗位恢复。国际劳工组织的百年计划，包括未来的工作计划，旨在抓住一些根本问题，并为过渡战略规划的实施提供重要背景。
17. 从全球来看，人口和劳动力增长正在放缓，许多国家和地区正经历着快速老龄化，而另一些国家则有大批的年轻人。尽管在一些地区中等收入家庭比例上升，但低工资和低收入群体的状况几乎没有什么改善。贫困与非正规是许多国家普遍存在的特征。收入不平等是所有地区都面临的日益严重的问题和重大政策问题，给社会稳定带来了额外的压力。技能的不匹配和移民所带来的压力加剧了劳动力市场的紧张局势。全球大约有四分之三的人口仅部分或完全没有被社会保障制度所覆盖。技术的不断进步正在改变工作的性质。
18. 全球争论的一个关键热点是 2015 年后发展议程，它由联合国大会的讨论指导，同时也深受其他高级别会议的影响，如将于 2015 年在巴黎举行的联合国气候变化大会。这个阶段已知的是，在提出的 17 项可持续发展目标中，到 2030 年实现充分的生产性就业和体面劳动的目标可能是保留的目标之一，而两性平等、社会保护、童工和强迫劳动、劳动权利、青年就业、移民和企业发展方面的挑战也得到了应有的承认。
19. 长期危机的一个后果是，公共机构和行动者(包括国际劳工组织三方成员)的能力越来越受到质疑，人们怀疑他们在应对劳动世界重大挑战时是否能提供可靠、成功的措施。总体而言，多边体系都面临着类似问题。
20. 国际劳工组织的内部环境是持续变革的内容之一，目标是提高国际劳工组织的能力，以应对这些全球性挑战。过渡战略规划和 2016-17 两年期计划和预算草案框架是以正在进行的改革议程为依据的。改革的持续目标如下：加强本组织的技术能力，包括加强其研究、知识和劳动统计能力；确保所有职责得到妥善管理；国际劳工组织所有行动都具有高效的工作流程，都能做到物有所值。在 2016-17 两年期内，由于经常预算资源的调配与这些目标一致，这个方向将取得更多进展。
21. 改革过程中所取得的进展已定期向理事会报告，这反过来又为劳工局提供了鼓励、支持和指导。重点包括：2012 年高层管理人员的结构调整；2013 年总部秘书处的重

组；研究司的建立；新的人力资源战略；国际劳工组织外地业务的深入审议，包括根据局长 2014 年 9 月所发布消息而进行的改变；正在进行的工作流程的综述。这么做是为了提高效率，使管理和支持资源转移到技术工作中。此外，理事会和国际劳工大会的改革进程也在向前迈进。

22. 这些改革的成败将根据以下内容加以衡量：国际劳工组织开展更高质量工作的能力，其组织方式是为达到最佳效果；是为三方成员提供更多的、更具相关性的服务；是为在更高的效率和效益水平上运作。此预览列出的草案旨在确保改革的所有收益都纳入 2016–17 过渡战略规划中。

III. 关注十项政策成果

23. 政策成果旨在培育面对劳动世界重大挑战的综合方法。每项政策成果都建立在劳工局范围内的协作与工作方法之上。在开始报告结果时，每项成果给另一项成果所做出的最重要的贡献，将被标记在设计阶段，在实施过程中予以跟踪和审核；前提是，在规划阶段确立更高一致性后所产生的成果，应该超过各部分结果的总和，最终扩大劳工局的工作影响范围。

成果 1：面向包容性增长的更多更好的就业岗位及业已改善的青年就业前景

成果表述：成员国推出更多更好的就业机会，改善青年就业前景，建设更具包容性的经济体。

要解决的问题

24. 长期失业和就业不安全感增加，尤其是在受全球经济危机影响最严重的国家。就业不足、非正规和在职贫穷的问题在许多国家仍然突出；大多数国家的工资增长落后于生产力。不公平在加剧，性别不平等依然存在。年轻人都不同程度地受到这些趋势的影响。
25. 在国际劳工大会第 103 届会议(2014 年)上，三方成员一致认为，这些挑战需要“在全球和国家层面上精心制定积极进取、以就业为中心的包容性增长战略和平衡连贯的政策框架。”²

预期的变化

26. 预期的主要变化是：

² 国际劳工组织：《关于就业的第二次周期性讨论结论》，国际劳工大会，第 103 届会议，2014 年，日内瓦。

- 在制定、实施和监督全面就业政策框架方面，三方成员有效和知情参与，包括青年行动计划；
- 更好地利用以下知识：(i) 面向包容性增长的更多更好就业岗位的宏观经济政策；及(ii) 促进结构转型且提高就业数量和质量的政策(技能、工业、贸易、行业、投资、基础设施和环境方面的)；
- 更好地利用支持更多更好岗位的劳动力市场政策和制度知识(集体谈判、工资政策、工作时间、就业保障、机会均等、就业服务和特别针对年轻人的激励战略)；
- 提高三方成员的能力，在促进体面就业成果方面，开发高效且与市场相关的技能。

从以往工作中获得的主要经验教训

27. 国际劳工大会关于就业(2014 年)和关于青年就业的大会(2012 年)的结论和从对国际劳工组织的工作所作评估中得出的经验教训表明，促进就业数量和质量需要：

- 一种综合方法，以三方协商和社会对话为基础，强调政策执行、监督、评估和机构间协调机制；
- 一种平衡供应方与需求方政策和措施的方法；
- 在创造就业机会和促进体面劳动方面，公共政策和服务与私营部门之间的一致性；
- 针对工作质量和不平等的劳动力市场制度(包括工资政策、最低工资、集体谈判和提供社会保障)之间的互补性；
- 有针对性的行动，通过平衡的激励政策和保护青年男女权利的方法解决前所未有的青年就业危机；
- 基于证据的有效政策评估，以此来指导国际劳工组织的国别战略和全球计划。

行动手段与对三方成员的支持

28. 国际劳工组织将在五个专题领域加强政策咨询和工具、能力建设、知识发展和技术合作，这五个领域为：

- 全面就业政策框架：国际劳工组织将在 1964 年关于制定、执行和监督全面就业政策框架的《就业政策公约》(第 122 号)的指导下，提供政策咨询。
- 致力于更多更好就业岗位和包容性增长的宏观经济政策：国际劳工组织将开展促进就业方面的宏观经济政策研究和能力建设，包括生产性投资、结构转型、可持续企业的扩张及应对不平等。

- 年轻人的就业和技能：国际劳工组织将研究什么工作适合青年就业，重点为工作质量、在职贫穷、弱势群体和绿色经济。针对青少年和其他弱势群体的技能开发体系和积极的劳动力市场政策将被评估，同时对加强就业服务提供支持。
- 工业、行业、贸易与投资、技术、基础设施和环境政策：国际劳工组织将扩大政策研究、咨询和技术合作，关注此类政策如何有助于创造高质量就业、生产率增长、工资提高和经济多样化，如何有助于扩大技能发展的影响。
- 包容性劳动力市场：针对不同劳动力市场制度和工作质量与包容性增长之间的互补性，关注工作方面的更好知识，从而为劳动力市场制度、集体谈判、工资政策、工作时间和工作条件等方面的政策咨询和技术援助打下基础。

跨领域的问题

- 29. 国际劳工标准：**该战略由以下文书提供指导：1964 年《就业政策公约》(第 122 号)、1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)、以及与工作中的基本权利有关的其他文书和相关公约，包括：1981 年《集体谈判公约》(第 154 号)、1970 年《确定最低工资公约》(第 131 号)、1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)、1982 年《终止雇佣公约》(第 158 号)、1973 年《最低年龄公约》(第 138 号)、以及 1997 年《私营职业介绍所公约》(第 181 号)。
- 30. 社会对话：**国际劳工组织将按社会伙伴的需要提供能力建设工具，以支持他们有效参与就业政策方面的国家社会对话，有效参与三方技能、就业服务和社会保障委员会，以及公平工资和更多更好的工作岗位方面的集体谈判。
- 31. 性别平等和反歧视：**将开展妇女工作政策性研究，作为妇女工作百年计划的基础。研究与能力建设以宏观经济政策、就业和劳动力市场政策之间的相互作用为基础，这将增强三方成员的能力，使其能更好地处理性别平等、反歧视和包容性经济增长方面的问题。
- 32. 贫困：**根据 2015 年后发展议程，国际劳工组织将建议国家将生产性就业政策作为持续减贫的关键因素，并就定性目标提供技术咨询。
- 33. 向绿色经济合理过渡：**国际劳工组织将调查环保政策与创造优质就业岗位之间的相互关系，包括建筑、农业和可再生能源的绿色政策何以能支持青年就业。
- 34. 统计数据：**支持建立健全的劳动力市场信息，以此作为全面就业政策的基础。三方成员的能力建设将应用第 19 届国际劳动统计学家大会(2013 年)通过的有关工作、就业和未充分利用的新定义。

外部伙伴关系

- 35. 2015 年后发展议程**提倡多边机构之间强有力的合作，特别是联合国、世界银行、国际货币基金组织和二十国集团，以及学术智囊机构、区域组织、区域开发银行和次

区域经济共同体之间的合作。关于青年就业的多边体系和区域机构内的合作伙伴关系将得到加强。

成果 2：国际劳工标准的批准和实施

成果表述：成员国批准、实施并有效落实国际劳工标准，以推进体面劳动，实现其社会和经济目标。

要解决的问题

36. 国际劳工标准得到广泛批准并在各国有效实施是国际劳工组织的章程目标。然而，尽管标准的批准在总量上不断提高，但程度却极不平衡，监督机构指出了在有效实施方面的许多空白。有必要找出那些使批准变得极其困难的、不再符合三方成员需要或没有充分考虑到新问题的标准或相关规定。大会标准实施委员会面临的困难给成果有效性带来了极大风险。

预期的变化

37. 预期的主要变化是：

- 在制定、通过和实施国际劳工标准过程中，三方成员能树立主人翁意识，积极参与和付出；
- 国际劳工标准得到更广泛的批准、实施和有效落实，尤其是在监督机构的意见指导之下；
- 提高三方成员、国会议员、法官及其他与国际劳工标准实施有关的关键行动者的能力和认识，加强监督机构的指导。

从以往工作中获得的主要经验教训

38. 主要经验教训如下所述：

- 最近的例子，如 2014 年的《强迫劳动议定书》、2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)、2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)、以及 2006 年《海事劳工公约》，说明三方成员早期的大力参与能为标准得到广泛支持和有效落实打下良好基础。
- 在早期阶段确定批准遇到的具体障碍或实施困难方面，三方成员能发挥有效作用，这使得广泛批准和有效应用的前景大为改观。

行动手段与对三方成员的支持

39. 劳工局将确保全力支持国际劳工组织监督体系及其不同部门的有效运作，以加强和保持其相关性。
40. 以国别需求评估、法律差距分析和监督机构的意见为基础，对要求缩小已批准公约实施差距并促成更多批准的成员国，国际劳工组织将提供专家咨询和技术援助。
41. 与都灵国际劳工组织国际培训中心(都灵中心)合作，支持三方成员、国会议员、法官及其他与国际劳工标准和监督体系有关的行动者的能力建设。以海事劳工学院为榜样，巩固与都灵中心合作举办的活动，使之成为一所国际劳工标准旗舰学院。
42. 根据理事会的任一决定，建立标准审查机制将成为一种手段，能更新、修正或巩固国际劳工标准，确保它们满足不断变化的劳动世界的需要。

跨领域的问题

43. 社会对话：为政府、雇主组织和工人组织提供能力建设支持，使它们能够更好地参与国际劳工标准的制定、通过和实施。加强对三方成员在国家层面及根据监督机构意见采取后续行动方面的支持。
44. 性别平等和反歧视：对国际劳工标准在机会均等和待遇平等方面的实施给予特别重视。性别观点将被纳入国别需求评估、法律差距分析及培训和能力建设活动中。

外部伙伴关系

45. 与联合国及其他国际和区域组织以及公共和私营部门的合作，特别是人权条约方面的合作，将得到进一步加强。利用以往经验，与各国司法机构的合作将得到进一步加强，包括与各国议会合作，提供劳动法方面的技术援助。

成果 3：建立和扩大社会保护底线

成果表述：成员国实施 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)，扩大社会保护体系，将其作为促进减贫、包容性增长和社会正义的方式。

要解决的问题

46. 世界上大部分人口尚未获得社会保障这一基本人权。全球只有 27% 的人享受全面的社会保护体系，另外 73% 的人则只是部分或完全不被社会保护体系所覆盖。

预期的变化

47. 国别社会对话进程对提高男性和女性的收入及福利有着积极的影响，在此背景下，部分成员国的社会保护覆盖范围将会扩大。机构间的协调应对将会影响关于社会保护的争论，引导三方成员在实施国际劳工组织社会保护底线方式上做出优先选择。

从以往工作中获得的主要经验教训

48. 主要经验教训如下所述：

- 国际劳工组织最近的研究表明，社会保护是一项合理的经济政策，它通过促进人力资本和支持国内消费来推动包容性增长。此外，该政策在增强政治稳定和社会凝聚力的同时，也减少了贫困、排外、脆弱性和不平等。
- 参与式方法能够明确国家需求和优先事项，让负责任的国家规划者和决策者参与其中，包括规划和财政部以及社会合作伙伴的参与。这一方法是统一协调制定由各国定义的社会保护底线的关键。
- 社会保护干预措施为人们的生活带来直接利益，这反过来也促使社会向更加公平和健康的方向发展。例如，在莫桑比克，有 80 万人受益于国际劳工组织规划的现金转移计划；在泰国，由于国际劳工组织多年来持续不断的努力，全体公民享受到了医疗服务。
- 与联合国其他成员组织，以及与其他国家、地区和国际伙伴的合作提升了国家层面干预措施的有效性，提高了全球性政策的影响力。事实证明，基于联合国联合评估的国家对话实践在推动社会保护的扩大方面富有成效，尤其是在扩大对非正规经济体人士的保护方面。
- 经验还表明，扩大社会保护要取得成功，就需要：(i) 在社会保护低覆盖率的情况下，提高对国家社会保护底线需求的认识；(ii) 健全的成本核算与财政空间分析；以及(iii) 开展社会影响评估，以使政策改革的决定有据可依。

行动手段与对三方成员的支持

49. 国际劳工组织将在《体面劳动国别计划》框架下，为三方成员提供以下支持：

- 通过技术咨询服务扩展国家社会保护方案和计划的规模，涉及设计、成本核算、财政空间选项和高效交付系统等方面；
- 支持将社会保障扩展至非正规经济和农村地区，并涵盖移民工人及家政工人；
- 与国际伙伴及国别三方成员共同努力，在全民医疗覆盖和社会保护体系上开展合作，包括老龄化社会的长期医疗问题；
- 促进全国性和区域性社会对话，确保经济政策的制定充分考虑到社会保护的需

- 监督养老金和社会保障改革并提出建议，确保福利和覆盖面充足到位；
- 作为社会保护领域的全球领导者，国际劳工组织将成立联盟，团结重要合作伙伴，确保社会保护成为 2015 年后发展议程的核心。

跨领域的问题

- 50.** 国际劳工标准：此项战略得到 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)及其他最新的社会保护公约的指导；并对之加以促进。
- 51.** 社会对话：重点是赋权给政府、社会伙伴和利益相关者，使他们能够制定具备社会有效性、经济高效性和财政可行性的政策，以扩大社会保护覆盖面。
- 52.** 性别平等和反歧视：特别注重为三方成员提供支持，弥补其知识缺口，方式是收集按性别划分的社会保障数据，设计并实施将性别差异考虑在内的社会保护政策。

外部伙伴关系

- 53.** 作为社会保护机构间合作委员会的共同主席(另一主席为世界银行)，国际劳工组织将影响国家和全球范围内的社会保护辩论，如机构间合作委员会；国际劳工组织还将加强“南南合作”。为在“一个联合国”框架内交付社会保护底线所作的努力将得到加强。

成果 4：促进可持续企业发展

成果表述：成员国为可持续企业的发展创造有利环境。可持续企业应符合可持续发展目标，能够创造生产性就业和体面劳动机会。

要解决的问题

- 54.** 一方面，在有利于企业发展环境方面有缺陷，另一方面，在获得创业机会与企业发展服务方面手段不足，这两者联手导致增值型供应链渠道有限，生产场所活动不理想，阻碍了企业提高生产力，破坏了自然环境，导致了高失业率、非正规工作和在职贫穷。

预期的变化

- 55.** 预期的主要变化是：
- 设计并落实企业管理与制度环境改革，从而提高企业的经济、社会和环境效益，加强投资，创造更多更好的工作岗位，促进正规化；

- 改进管理方式、劳资关系和供应链上的各方关系，从而改善工作条件，提高生产率，促进清洁生产；
- 拓宽对潜在及现有企业家的商业支持服务，包括针对女性和青年创业者的支持服务，重点关注金融和非金融一体化服务及绿色商机的获得。

从以往工作中获得的主要经验教训

56. 主要经验教训如下所述：

- 若希望干预措施产生大范围的、持久的影响力，则必须考虑到这一事实：企业通过供应链互相联结，且紧紧融入市场中。除了干预企业外，还需干预政策与制度，这样才能在最大程度上实现市场转型。
- 微小型企业正规化取得突破可通过以下方式：降低成本，增加规模化带来的好处，同时确保尊重工人的权利，从而创造有利于企业发展的环境。
- 若干预措施能为不同类型企业及其目标群体提供定制的全套组合方案，则能取得最佳的效果。清晰的成果框架和扩充计划是实现和评估干预措施影响力的先决条件。

行动手段与对三方成员的支持

57. 为三方成员提供的服务将重点强调：

- 增强三方成员的能力，使其按照在国家一级开展的有关是否对环境有利所作评估确定的结果，实施政策革新，并评估这些革新在企业发展和体面工作岗位创造方面的影响；
- 升级和扩大本地及全球供应链，包括发挥跨国企业作用，充分开发这些企业的潜力，促进经济和社会发展；
- 通过加强与教育和培训机构的合作，利用绿色经济过渡过程中出现的新商机，扩大创业发展计划，包括面向女性和青年的计划；
- 积累经验证据，说明企业发展在创造就业机会(包括就业质量)方面所做的贡献。

跨领域的问题

58. 国际劳工标准：本战略得到国际劳工大会在其第 96 届会议(2007 年)上通过的促进可持续企业发展的结论中确定为特别具有相关性的公约和建议书，以及《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》的指导。此战略将考虑到可能会在下届国际劳工大会上通过的与中小型企业有关的任何结论。

59. 社会对话：加强三方成员的单独和集体能力，使其能积极参与政策改革、改善供应链及工作场所活动运作方面的社会对话。

- 60. 性别平等和反歧视：**作为从性别观点出发对有关有利环境进行审查的一部分，此项战略通过特定的方法和工具，以及旨在改善供应链与工作场所活动的促进两性平等的干预措施，培养妇女的创业精神。
- 61. 向绿色经济合理过渡：**根据国际劳工大会第 102 届会议(2013 年)通过的有关实现体面劳动、绿色就业和可持续发展的结论，特别关注企业在有利环境、供应链和工作场所活动背景下的环境可持续性发展。

外部伙伴关系

- 62.** 与关注可持续企业发展的政府间和其他国际组织的合作将得到加强。与国际金融公司的“我们开干吧”(Let's Work)进行全球合作，与联合国难民事务高级专员办事处在生计项目上开展合作，这两项合作的重点是对通过企业发展带动就业机会的创新方式进行测试。企业环境可持续性方面的工作将通过绿色经济行动合作伙伴关系展开，它汇集了联合国环境规划署、国际劳工组织、联合国工业发展组织、联合国培训中心和联合国开发计划署等众多机构。

成果 5：农村经济中的体面劳动

成果表述：三方成员已经提高了为可持续农村生计创造体面劳动的能力，重点放在保护弱势群体及增强其能力方面。

要解决的问题

- 63.** 世界上百分之八十的在职穷人生活在农村地区，主要分布在低收入和部分中等收入国家，这些地方普遍存在着缺乏体面就业机会和粮食不安全的问题。
- 64.** 在农村经济中体面劳动所面临的共同制约包括：生产效率低，不正规程度高，法治执行不力和产权无保障，农村人士在影响其自身的决策方面的组织和参与不够有效，农业投资、农村非农就业和农村基础设施建设不足，以及社会保障和服务总体上有限或无法获得。气候变化、冲突和自然资源枯竭(包括土地和水资源短缺)也导致了额外的压力。

预期的变化

- 65.** 预期的主要变化是：
- 体面劳动方式将被纳入农村发展战略中，实现方式为在目标伙伴国开展切实可行的国家计划，并扩大与联合国粮食及农业组织、国际农业发展基金、世界银行和区域发展银行的合作；

- 农村经济技术合作项目不断发展的组合方案，包括农村基础设施劳动力密集型投资、与合作性组织开展合作、改善农村工人的权利和工作条件、非农企业发展及扩大社会保护计划的获得渠道；
- 提高国际劳工组织三方成员的能力，开展与国家 and 地方机构在农村经济工作方面的对话，同时利用有关这一主题的广博的知识库。

从以往工作中获得的主要经验教训

- 66.** 国际劳工组织针对农村地区劳动男女的行动重点是：提高权利，包括原住民和部落居民的权利；打击歧视及童工劳动与强迫劳动；实施职业安全与卫生、企业和技能发展及就业密集型的基础设施投资方案。
- 67.** 不过，国际劳工组织的干预措施还处于分散的状态。正在通过系统化的知识建设、政策制定及与其他国际机构合作，形成协调集中的方式。通过与有实力的国家和地方利益相关者合作，国际劳工组织将推动国别农村发展战略中的体面劳动。

行动手段与对三方成员的支持

- 68.** 伙伴国的国家、行业和地方各级的三方成员将获得支持，以制定体面劳动政策和计划，并将它们整合到农村发展战略的下述领域中：
- 农业供应链，重点为关注和改善农业工人(含种植园工人)与小农的组织、工作条件和收入；
 - 经济多样化和生产转型，针对通过基础设施投资、非农企业发展和合作组织能提高生产率和激发就业潜力的地区；
 - 与政府、雇主组织和工人组织的有效协商、参与以及必要情况下的谈判，涵盖影响农村经济和生计的政策、计划和决策，包括获得高质量公共和私人服务的渠道。

跨领域的问题

- 69.** 国际劳工标准：国际劳工组织的行动将得到工作中的基本原则和权利方面的国际劳工标准以及 1975 年《农村工人组织公约》(第 141 号)和 1958 年《种植园公约》(第 110 号)的指导，同时，这些行动也促进上述标准和公约的实施。
- 70.** 社会对话：重点是建设三方成员的能力，使其能开展农村发展战略方面的社会对话，提高农村利益相关者组织和充当代表的能力，使他们能够有效地参与决策。
- 71.** 性别平等和反歧视：工作将针对农村男女遭受的歧视，特别是弱势群体、边缘群体和弱势群体，包括原住民和部落民族。

72. 消除贫困：世界上百分之八十的在职穷人生活在低收入和中等收入国家的农村地区，因此消除贫困的挑战根本上是一个结束农村贫困的问题。促进享有权利和基本社会保障的就业与体面工作，已被证明是消除贫困的最佳途径。
73. 统计数据：通过界定和编制与农村地区就业和体面劳动相关的关键数据与变量(侧重弱势群体和农村发展)，获得更优数据。

外部伙伴关系

74. 国际劳工组织将加强与联合国粮食和农业组织、国际农业发展基金和世界银行集团的合作，明确强调比较优势，探索与区域银行的新型伙伴关系，以在农村发展战略中使体面劳动实现一体化和主流化的联合战略。

成果 6：非正规经济正规化

成果表述：提高三方成员的能力，以便从非正规经济过渡到正规经济。

要解决的问题

75. 非正规经济包含了全球约一半的劳动力。这构成了包容性发展的一大挑战，对可持续企业发展、生产性就业、工人的权利、工作条件、政府收入和国内国际市场的公平竞争产生了不利影响。

预期的变化

76. 预期的主要变化是：

- 完善国家的法律和政策框架，以推动向正规经济的过渡；
- 提高三方成员的认识和能力，以促进向正规经济过渡，同时利用业已扩充的知识库；
- 在推动向正规经济过渡过程中，解决非正规经济中性别平等和弱势群体的需求。

从以往工作中获得的主要经验教训

77. 主要经验教训如下所述：

- 经济增长本身不足以减少非正规性；公共政策必须发挥强有力的作用。
- 针对不同非正规模式的正规化战略更为有效，战略因国家而异，具体取决于体制背景和发展水平。
- 从操作角度来看，正规化政策需要针对非正规经济的单个组成部分，确定工人、企业或保证优先行动行业的具体类别。

- 在向正规化过渡的过程中，应保留收入保障、生活和创业的机会。

行动手段与对三方成员的支持

- 78.** 国际劳工组织将支持宣传工作，使正规化成为国别政策议程的高度优先事项。这将加强三方成员判别非正规经济的能力，使相关战略的设计有据可依，监督正规化的进展。行动将包括加强国别统计办公室发布非正规统计数据的能力，支持找出产生非正规性的监管框架的缺口。
- 79.** 国际劳工组织还将通过国家当局支持有针对性的行动，以推动具体类别的工人、经济单位或部门过渡到正规经济，或强化推动正规化的特定政策的作用。援助将包括咨询服务、分发政策资源套件和能力建设干预措施文稿。
- 80.** 根据国别需求，将在以下方面提供支持：
- 更好地遵守法律法规，包括采取诸如简化登记手续、对遵守行为提供奖励的措施；
 - 评估可持续企业的有利环境，找出正规化的障碍，提出克服它们的政策建议；
 - 修改国家就业政策框架，使就业正规化成为中心目标；
 - 扩大社会保护范围，覆盖目前不包括的工人类别。
- 81.** 将开展新的研究，包括有关自营就业的新形式和有关旨在提高正规化效益成本比的政策的研究。

跨领域的问题

- 82.** 国际劳工标准：许多国际劳工标准与正规化相关，包括从非正规向正规经济过渡的相关拟议文书，这些标准将在具体政策领域提供指导。
- 83.** 社会对话：重点为加强社会伙伴的能力，从而在与政府进行向正规经济过渡的政策设计和实施方面的磋商时，社会伙伴也能参与其中。
- 84.** 性别平等和反歧视：干预措施将加强三方成员的能力，促进性别平等，在政策制定中引入性别视角，并采取具体措施，帮助弱势群体获得正规就业。

外部伙伴关系

- 85.** 将与不同国际组织开展宣传倡导工作和联合行动，包括世界银行(关于非正规经济的统计数据发布)、欧洲委员会(关于预防欧洲的隐性就业)和联合国开发计划署(关于对国别行动的支持)。

成果 7：通过劳动监察促进工作场所合规

成果表述：提高劳动监察制度及雇主和工人组织的能力，以实现工作场所遵守国家的劳动法、适用条例、集体协议和已批准的国际劳工标准。

要解决的问题

86. 遵守相关法律法规不力会侵蚀工人的权利，助长不良工作条件、不健康和不安全工作场所等现象。它还对经济发展和生产力产生不良影响，并通过滋生不公平的竞争环境削弱合规企业的竞争性。

预期的变化

87. 预期的主要变化是：

- 提高劳动监察部门、其他国家部门及雇主和工人组织的能力，从而在工作场所遵守国家的劳动法、适用条例、集体协议和已批准的国际劳工标准方面，实现重大改进；
- 健全工作场所合规方面的国家体制、法律和政策框架，重点关注高风险行业，立足于相关国际劳工标准更广泛的批准和实施；
- 劳动管理部门和其他公共机构、社会伙伴和私营部门之间的有效协调与合作，以全面应对工作场所的合规问题。

从以往工作中获得的主要经验教训

88. 劳动监察是实现和保持工作场所合规性总体战略的中心。通过发挥联合执法、咨询和教育功能，劳动监察部门可以建立工作场所合规激励机制，消除工作场所合规的障碍。如果与其他政府部门、社会伙伴、企业和大众进行战略合作，它们的影响会变得更大。

89. 法律框架虽然至关重要，但还不足以实现工作场所合规。有效落实要求执法机构有足够的能力和影响范围，这往往给有着庞大非正规经济的国家带来严重挑战。

90. 国际劳工组织“更好工作计划”的经验表明，协调私营行动者所做工作并推动他们与政府部门合作的行业方案，能够为工作场所合规提供有效的解决方案，方式为鼓励企业遵守国家劳动法和核心劳工标准，同时提高企业盈利能力和生产力。

行动手段与对三方成员的支持

91. 将给各成员国提供如何制定合理法律和政策框架方面的技术援助和专家意见。将特别注意使政府机构有能力制定和实施有针对性的、协调的劳动监察战略，符合成员国的合规性需求、优先事项和资源情况。

92. 与主要行动者，如行政机构、司法机构、社会伙伴和供应链上的企业的合作将得到加强，以设计出在国家和行业层面上工作场所合规的创新方法。根据国别需要和情况，预防与执法行动相结合的方案和工具将得到调整以应用于供应链、中小企业和非正规经济中。
93. 继续努力，提高国家收集和发布工作场所合规数据的能力。国际劳工组织也将在数据分析和制定以证据为依据的政策回应方面提供支持。

跨领域的问题

94. 国际劳工标准：此项战略得到国际劳工组织的基本公约，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)、以及与职业安全与卫生相关的公约的指导，并促进上述公约的实施。
95. 社会对话：重点是提高社会伙伴的能力，使其参与工作场所合规行动，同时扶持可以有效支持工作场所合规的社会对话机构。
96. 性别平等和反歧视：针对劳动监察员和其他行动者的法律与政策分析、政策制定和能力建设将特别关注工作场所歧视及相应的解决措施。

外部伙伴关系

97. 国际劳工组织将充分利用与联合国其他机构、基金和国际组织(如世界卫生组织和世界银行集团)、区域组织和多国企业的合作，以解决工作场所更加合规的问题。与企业 and 工会研究网络以及国家和区域研究中心的合作与协作将进一步加强。

成果 8：使工人免于从事不可接受形式的工作

成果表述：提高三方成员的能力，使男女工人免于从事不可接受形式的工作。

要解决的问题

98. 剥夺工作中基本原则和权利的工作条件，或置生命、健康、自由、人的尊严或工人安全于危险境地的工作条件，或使家庭处于贫困状况的工作条件，都是不可接受的。不管是在哪个国家哪个社会，它们都会导致高昂的经济、社会和政治成本。某些类别的工人比其他人更容易陷入无法接受的工作形式，这种情况在所有地区都存在。

预期的变化

99. 预期的主要变化是：

- 成员国为最弱势的工人提供更有效的保护，通过旨在实现工作中基本权利的措施，促进工作中的健康和安以及最低生活工资的提供；
- 三方成员更有效地发起行动，并利用政策的影响，通过与国家、地区和国际机构的合作，使工人免于从事不可接受形式的工作。

从以往工作中获得的主要经验教训

100. 使工人免于从事不可接受形式工作的行动在下列情况下更为有效：

- 采取重点针对具体类别工人的综合方式，涵盖干预措施的四个相辅相成的层面：工作场所、行业、国家和国际层面；
- 辅以解决脆弱性根源的举措，如解决贫困、疾病、受教育和技能培训的机会有限、低生产率和收入无保障的措施；
- 双管齐下，对容易从事不可接受形式工作的工人同时开展赋权和组织工作；
- 注重对以下问题的共同理解，即什么是不可接受形式的工作？什么原因引发这些工作？以及它们如何体现在不同的经济背景和管理环境中。

行动手段与对三方成员的支持

101. 工作重点将放在有紧急保护需求的工人类别，特别是从事建设工作的移民、农业和家政工人。

102. 在体面劳动国别计划的背景下，国家干预措施将促进综合的、推动性别平等的战略，通过法律政策咨询和制度建设，使三方成员更有效地填补保护这些工人的工作缺口。实现这一目标还需要更密切地协调和整合应对不可接受工作形式的干预措施，例如童工劳动和强迫劳动，或在有关健康、安全和劳动收入问题上没有结社自由和集体谈判，特别是在高强度的存在职业安全与卫生风险的行业中。

103. 针对 1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书的批准和实施的一项全球战略将被落实。通过专门的宣传运动和能力建设，对不可接受工作形式的认识将得到提高；缩小保护差距的行动将在国家和地区层面开展。将根据三方成员的需要，发布和定制以经验证据和良好做法为基础的最新数据和工具，如实用指南和培训手册。

跨领域的问题

104. 国际劳工标准：将按照基本和治理公约以及其他相关国际劳工标准指导国家行动，以解决不可接受工作形式的问题。

105. 社会对话：政策和战略的设计和将通过社会对话实现，以确保它们能很好地适应不同的经济、管理和文化背景。

- 106. 性别平等和反歧视：**重点放在劳动力市场中最典型的被歧视的工人群体，包括低收入女性工人、移民工人、残疾人和那些因种族、民族或艾滋病毒/艾滋病状态而遭受歧视的群体。
- 107. 贫困：**此项战略能促进消除贫穷的百年计划，具体做法是处理剥夺工作中的基本原则和权利以及严重的工伤或职业病问题，这二者既是跨代贫穷的结果，又是跨代贫穷的原因。

外部伙伴关系

- 108.** 与联合国机构的协同工作，以及与具有相似或互补使命的捐助者和国际组织的合作，将专注于利用知识、专业知识和资源发起行动，扩大使工人免于从事不可接受形式工作方面的政策影响。

成果 9：促进公平和有效的劳务移民政策

成果表述：加强劳务移民治理，以确保移民工人获得体面劳动，满足劳动力市场需要，并促进包容性的经济增长与发展。

要解决的问题

- 109.** 劳务移民可为运行良好的劳动力市场、经济增长和发展做出重要的贡献。然而，劳务移民的成本与收益并未得到公平分配。移民工人遭受虐待的情况十分普遍，缺少体面劳动机会使移民成为必要而非一种选择。国家、地区和多边层面的移民治理尚未有效地应对移民工人的保护和劳动力市场的需求。

预期的变化

- 110.** 一个重要的预期变化是，国际劳工组织三方成员参与基于实证的政策制定的能力得以提高，针对全体工人的公平的和以权利为基础的劳务移民政策得以落实，在地区一体化进程和主要移民走廊中获得良好治理的移民工人流动。

从以往工作中获得的主要经验教训

- 111.** 主要经验教训如下所述：
- 公正处理劳务移民来源国和目的地的利益和保护包括移民工人在内的全体工人的公平的劳务移民治理，取决于以国际劳工标准为基础的国家、地区和全球框架之间的政策连贯一致。有关收集和运用劳务移民统计数据的技术援助可加强基于实证的政策，而改善的合作伙伴关系和沟通交流可推进国际劳工组织以权利为基础的发展方式。

- 劳务移民从根本上涉及就业。非洲、亚洲和拉丁美洲的次区域机构的三方经验显示，劳动部和社会伙伴可以为就业、社会保护、移民和更广泛的发展目标之间政策连贯一致做出重大的贡献。

行动手段与对三方成员的支持

112. 国际劳工组织为三方成员提供的服务将重点强调：

- 针对国别的咨询服务，以促进批准和实施与移民工人有关的标准；
- 在通过可持续的企业和合作社的发展创造有利的就业环境时，提供有关政策、制度和机制的技术援助，以保护移民工人的权利；
- 根据国际上就劳务移民统计达成一致的概念与标准，为数据调整提供支持；
- 就移民工人对经济和社会发展和减少劳务移民成本与提高收益，扩大与国际机构的合作；
- 在国家、次区域、地区和全球层面，就国际劳工组织公平的移民议程的方法开展能力开发与培训活动，包括与都灵中心一道开展，并扩大动员资源的战略。

跨领域的问题

113. 国际劳工标准：按照 1949 年移民就业公约(修订)(第 97 号)、1975 年移民工人公约(补充条款)(第 143 号)和其它相关文书、国际劳工组织 2006 年有关劳务移民多边框架、2013 年有关劳务移民三方技术会议的结论、国际劳工组织 2014 年公平的移民议程和 2016 年(有关移民工人法律文件)总调查，指导此项战略。

114. 社会对话：国际劳工组织积极支持国家、次区域和地区层面有关移民的社会对话进程，并提供措施，使三方成员有效参与劳务移民政策和三方对话。

115. 性别平等和反歧视：根据国际劳工组织平等对待和反歧视的普遍价值观，将对三方成员充分做好准备以开发和实施具有性别敏感性的劳务移民干预措施给予特别关注。

外部伙伴关系

116. 国际劳工组织将继续推动移民中的劳动领域工作，加强三方成员在全球、地区和国家平台中的积极作用，包括通过全球移民集团及其对联合国发展援助框架(UNDAF)指南的设计。国际劳工组织还将与其它机构一道，包括国际移民组织，共同促进国际劳工组织的发展方式，并加强有关公平的移民议程的地区间对话。

成果 10：强有力的和有代表性的雇主和工人组织

雇主组织

成果表述：提高雇主组织和企业组织的代表性、组织与分析能力，以对国家、地区和国际层面的政策制定产生影响。

要解决的问题

117. 对于一些雇主组织，存在与其代表性、治理和管理的能力，及其参与政策宣传能力相关的重大挑战。在日益变化的外部环境背景下，很多雇主组织的角色正在发生演变，超越了传统上在产业关系进程中所起的合作者的作用，发挥着代表企业和私营部门的心声、宣传各个领域的政策以及与大量不同的伙伴合作的更加全面的作用。

预期的变化

118. 预期的主要变化是：

- 治理机构的能力得以提高，雇主组织的会员管理结构和领导力得以加强，以适应日益变化的政策环境和履行其代表性的职责；
- 雇主组织提供的综合服务项目得以改善和革新，以便留住会员和录用会员，以及提高企业绩效水平；
- 雇主组织的分析能力得以提高，以便就影响业务广泛范围的政策问题，参与基于实证的政策宣传。

从以往工作中获得的主要经验教训

119. 有效的雇主组织正在调整其结构和服务，以保持满足会员多样化需求的相关性。来自于国际劳工组织有关开发这些组织的能力的工作中获得的经验显示：

- 鉴于日益变化的外部环境，能力建设是一项持续不间断的需求，因此，必须在深入掌握和了解组织自身运行环境的基础上提供支持；
- 必须针对国情调整干预措施，并适应确认的需求，以确保组织及其成员的归属感和责任心；
- 一次性的、自上而下的干预措施几乎没有产生影响力的机会；
- 评估能力建设的影响力远不只是制定一个两年期测量框架的问题；
- 除了国际劳工组织的支持以外，创造与革新、强有力的组织成员、代表性和坚实的财政基础是任何能力建设的收益具有可持续性的重要因素。

行动手段与对三方成员的支持

- 120. 国际劳工组织将开展需求分析，以便与各个雇主组织一道，确定能力方面存在的差距，就工作重点达成一致，并界定预期的成果。在评估结果的基础上，将新重点放到加强代表性和提高组织的领导力上。
- 121. 通过运用国际劳工组织可持续企业的有利环境的工具(EESE)，工作的中心将是评估企业环境和加强政策讨论。新的工作重点是这些干预措施的影响力评估。EESE 工具包中包含的组织发展审计工具将被更有效地用于监督和评估能力开发情况，并为跟踪工作进展提供有意义的基线情况。
- 122. 全球培训计划，诸如“有效的雇主组织”的培训包将被更新，并将其放到配套的网站上成为在线工具，以便开发雇主组织领导者的社区实践。
- 123. 与都灵中心合作共同开发的会员数据库管理工具将用于促进雇主组织的宣传策略和会员需求的分析，以及实现较高的会员保留与招聘率。
- 124. 国际劳工组织与企业的协作和合作将通过高效管理切入点和相互关系中的管理角色得到加强。

跨领域的问题

- 125. 国际劳工标准：将对工作做进一步的规划，以扩大相关国际劳工公约现有的在线工具。此工具及其配套培训的目的是帮助组织更好地了解国际劳工组织的重要公约，并参与国家层面有关公约实施的对话。
- 126. 社会对话：此项成果是有效的社会对话的奠基石，因为，它可提高私营部门代表参与双边和多边对话的能力。
- 127. 性别平等：根据工作中妇女百年工作计划，并建立在以往工作的基础上，与雇主和企业组织的宣传工作将继续使企业加强工作场所的性别平等和多样化，促进妇女参与治理结构，并扶持妇女创业。

外部伙伴关系

- 128. 与学术界和培训机构的合作将为知识和能力建设的方法提供支持，特别是在领导力开发方面。将利用企业的网络系统，如有关企业社会责任和供应链的从业者网络，以及有关产业关系从业者网络，以便使专门技术与知识产生影响力。

工人组织

成果表述：提高独立的工人组织的代表性和组织能力，以加强尊重工人权利，特别是结社自由与集体谈判。

要解决的问题

- 129.** 在快速变化的劳动世界里，工人的权利和代表他们的组织的权利正在日益被削弱。在很多国家，对工人的剥削现象激增，包括在出口加工区和全球供应链中，工人组织采取行动遇到的障碍不断增加，特别是有关结社自由和集体谈判。

预期的变化

130. 预期的主要变化是：

- 提高工人组织保留会员和将新会员组织起来的能力，以及开发所有相关层面的运行良好的组织；
- 提高代表性和谈判能力，以便对国家、地区和国际层面有关工人权利与状况的政策议程施加影响；
- 在国家、地区和国际层面，有效应用国际劳工标准，以确保所有人员获得体面劳动和生活。

从以往工作中获得的主要经验教训

131. 主要经验教训阐述如下：

- 召集地区、次地区和国家层面的工人组织共同开展活动是促进知识和经验交流、制定共同的国家行动计划以及在对政府和雇主产生影响力方面提高有效性的基本工具，可影响政策制定和促使变革。在国家层面和在越来越多的区域一体化进程背景下，追寻实施这些计划是一个持续不断的需求；
- 了解有关国际劳工标准、国际劳工组织的监督机制和国家管辖区内的相关法律体系可在保护和促进工人权利方面，在减少不平等和促进收入保障方面发挥重要的作用。国际劳工标准已经帮助工人组织组织起来和参与集体谈判，以及开展修改劳动法的宣传活动。

行动手段与对三方成员的支持

132. 作为优先重点行动，国际劳工组织将致力于：

- 继续支持工人组织找出和应对批准公约和监督已批准的公约实施方面存在的差距，包括通过涉及为工人组织提供咨询服务和能力建设支持的有关国际劳工标准的全球计划，特别是在其宣传和组织活动中来加强此项工作；
- 加强地区平台，就工人关切的问题加强协同一致的行动和政治影响力，这些问题包括移民、全球供应链和经济加工区中的工人权利，以及向正规经济的有效过渡；
- 除了跨地区的研究、知识分享和培训活动，以及对现有培训教材的宣传与修订以外，应加强强有力的社会对话构架，包括三方成员之间的国际框架协议、监管框架和合同协议；

- 社交媒体、信息技术(IT)和电子学习方式将被用于帮助工人组织开展组织和机构能力建设活动，通过互济组织和合作社改善工作和生活条件将给予新的关注。

跨领域的问题

- 133. 国际劳工标准：**将把特别的重点放到有关结社自由和集体谈判标准的批准和实施上。有关社会保障、最低工资、职业安全与卫生、劳务移民、就业关系和就业终止等问题的核心劳工标准和文书应处于政策制定议程的中心位置。
- 134. 社会对话：**关键的重点将放到建立和加强双方和三方层面的社会对话结构上，以便对所有层面的政策议程产生影响。应加强地区层面社会对话的经验交流。
- 135. 性别平等和反歧视：**建立在以往工作的基础上，在涉及脆弱群体工人的组织和代表性活动背景下，包括移民工人、在出口加工区和全球供应链的工人，此战略尤其应把妇女作为目标群体。还应为妇女代表性赋权和工人组织在所有层面的参与提供支持。

外部伙伴关系

- 136.** 通过确保尊重国际劳工标准、加大治理和工人组织更多地参与跨机构的活动，加强多边系统之间更强的连贯性。将与区域一体化机构合作，以便通过社会对话促进融入工人的观点与关切的问题。将继续与学术机构和不同的网络在研究方面开展合作。

IV. 跨领域的战略

- 137.** 一些问题或一些跨领域的专题对所有或某些政策成果至关重要。国际劳工标准、社会对话和劳动世界中的性别平等与反歧视是实现国际劳工组织章程目标的根本手段，这些则通过所有成果领域中的行动得到促进和实施。消除贫困、确保工作中妇女的机会与待遇平等，以及促进向绿色经济过渡均是国际劳工组织的百年计划。将在本两年期计划中加大百年计划的工作力度，目的是使国际劳工组织做好准备，在其第二个百年开始之际成功应对其职责所面临的挑战。未来工作百年计划本身将包含2016–17 两年期期间国际劳工组织各方面的工作。下面简要阐述跨领域的战略和问题。

国际劳工标准

- 138.** 促进国际劳工标准的批准，并在国家层面确保其有效实施，是实现国际劳工组织章程目标的最重要的手段。国际劳工标准本身不能改善实际状况。但是，国际劳工标准的批准和有效实施可提供重要的法律框架，这是在促进工作中的权利、创造体面劳动、改善工作条件、扩大社会保护和支持可持续发展企业中取得进展的第一步，国际劳工组织的监督体系为持续积极的对话提供手段。

139. 迫切需要加强国际劳工组织三方成员的归属感，以促进各国批准和有效实施国际劳工标准，以及批准应对劳动世界和国际劳工组织三方成员需求的标准。国际劳工标准本身就是一项成果，也是实现国际劳工组织三方成员确定的其它成果的行动手段。
140. 劳工标准百年计划在两年期计划中强调和推动战略性的工作方向，目的是确保具有权威的监督体系和标准审议机制。在所有成果中与劳工标准有关的服务项目将强调：
(i) 让三方成员做好充分准备，以有效参与相关劳工标准的起草、通过、批准和实施工作；
(ii) 增加与成果有关的劳工标准的批准数量；
(iii) 促进国家层面已批准的公约和建议书的实施。

社会对话

141. 政府与雇主和工人代表之间的社会对话和三方实践是国际劳工组织促进社会正义、公平的工作场所关系和体面劳动的治理范例。结社自由和集体谈判处于社会对话的核心位置。
142. 稳定的经济与社会发展中社会伙伴的作用通常被低估。结社自由和集体谈判权利的有效承认和实施仍是一个挑战。应对这一挑战需要在所有政策成果中使社会对话和三方性原则成为主流工作。为了达到这一目的，国际劳工组织将加强社会对话的行动者；加强社会对话机构的作用与影响；促进有关社会对话的国际劳工组织公约的批准和实施；以及巩固将三方性原则和社会对话作为落实国际劳工组织战略目标的重要方法的作用。
143. 涉及所有成果的国际劳工组织服务项目将强调：
(i) 构建三方成员的机构和技术的个体与整体能力，以有效履行其在社会对话进程中的作用；
(ii) 促进雇主和工人组织有效参与国际劳工组织的计划；以及
(iii) 加强社会对话机制和实践。
144. 为了向三方成员提供高质量的实证政策建议，国际劳工组织将扩大研究计划，包括扩大有关社会对话和集体谈判发展趋势的数据收集和分析工作。

性别平等和反歧视

145. 国际劳工组织有关平等和反歧视的重要公约和国际劳工组织其它文书为此项战略提供了重要的框架。国际劳工组织在两年期计划中的工作目标是支持三方成员实现性别平等和消除歧视，包括在 2015 年后发展议程的背景下。
146. 工作中的妇女百年计划将在贯穿所有政策成果中包含一套特别的成果，此项计划还有助于 2015 年纪念北京第四次世界妇女大会召开 20 周年的审议进程的后续行动。此项计划将涉及对工作中的妇女状况的全面审视，目的是制定一项新的国际劳工组织战略，并使三方成员参与实现全面的、真正的和持久的平等和消除歧视的行动。
147. 将开展工作，评估和应对看似中性的进程、制度、法律与政策所产生的歧视性影响，包括有关就业政策、技能计划、企业发展计划以及工资政策和其它工作条件的设计。

为三方成员提供的服务项目包括干预措施，以便：(i) 克服尤其易于受歧视的工人群体面临的社会、政策、法律和制度方面的障碍，特别应包含妇女、残疾人员、土著社区或少数民族、艾滋病病毒携带者或艾滋病患者，以及移民工人；(ii) 应对被排斥的、处于边缘的群体代表性缺失问题，让他们能表达心声；以及 (iii) 促进有利于性别平等与反歧视的环境，包括通过扩大同工同酬、加强集体谈判的作用、提升妇女在企业中的作用和领导力、确保处于不利地位的群体获得充分的社会保护、设计包容性的生育和儿童照料政策以及促进包容性和多样化。

消除贫困

- 148.** 国际劳工组织长期致力于消除贫困和应对减少不平等与社会不公正的挑战。《费城宣言》指出“某一地区的贫困会对所有地区的繁荣构成威胁。”国际劳工组织以促进就业、充足的生活工资和社会保护的的工作中权利为基础，拥有独特的、以就业为中心的方法来对抗贫困。国际劳工组织一贯倡导的信息是：体面劳动是摆脱贫困的最可靠的方法。
- 149.** 消除贫困百年计划将巩固不同成果下的国际劳工组织工作，目的是实现更大的倍增效应和从量变到质变。将从消除贫困的角度，在工作中权利、就业、非正规经济、农业经济，以及特别是社会保护底线的领域中，开展分析工作和制定可操作的干预措施，全力关注国际劳工组织在改善贫困者福祉方面可以做出的贡献。
- 150.** 待 2015 年 9 月联合国大会最终决定 2015 年后可持续发展目标后，以及在理事会的指导下，落实上述领域中的工作。

向绿色经济合理过渡

- 151.** 根据 2013 年第 102 届国际劳工大会通过的有关体面劳动、绿色就业和可持续发展的结论，以及根据 2013 年 10 月理事会通过的在国际劳工组织绿色百年计划³背景下阐述的长期愿景的战略行动计划，来制定此项战略。目的是构筑全球的领导力和能力，以帮助三方成员应对企业、工人和脆弱群体面临的气候变化的挑战和机遇，确保合理地过渡到低碳和高效利用资源的发展战略。
- 152.** 国际劳工组织将支持国家行动计划，落实将于 2015 年在巴黎召开的联合国气候变化会议上达成的协议，并将重点强调气候变化对企业、工人和更普遍地对劳动力市场的影响。
- 153.** 将把工作重点放到：(i) 评估绿色经济投入对就业产生的影响和战略；(ii) 在绿色就业政策、企业发展和促进创业、技能开发、部门战略和社会保护方面，提供技术援助和专家咨询；(iii) 在数量有限的试点国家和经济部门，帮助三方成员实施“合理

³ 见理事会文件 GB.319/INS/3/2 和理事会文件 GB.319PV，第 63 段。

过渡”框架；(iv) 巩固全球知识基地，并开发三方成员在绿色经济、绿色企业和绿色就业方面的能力，以及扩大都灵中心的作用。

V. 地区的优先事项综述

154. 国际劳工组织在地区层面的工作基于各国的需求，通过体面劳动国别计划(DWCPS)、本文中提出的 10 项政策成果以及区域会议的结论体现这种需求。世界 5 大地区中每个地区在成员国特定的社会经济与政治背景下，以及在所面临的挑战的性质方面，都包含巨大的多样性。需要促进强有力的、有效的雇主和工人组织，以及促进国际劳工标准的批准和实施，这是所有地区共同的工作领域。下列段落展示了国际劳工组织在每个地区确定的优先事项。

非 洲

155. 在过去的十年里，非洲取得了令人印象深刻的、适度可持续的经济增长率。但是，这种增长既不是包容性的增长，也未带来显著的、变革性的就业创造，特别是针对青年妇女和青年男性。有限的就业机会和缺少体面劳动，加上日益扩大的经济社会不平等现象和人方面的无保障，以及人口结构的变化，导致移民压力日益加大。下列政策成果对于非洲地区尤其重要：实现包容性发展和改善青年人就业前景的更多和更好的工作；建立和扩大社会保护底线；以及促进公平的和有效的劳务移民政策。

156. 对于非洲地区的低收入国家，通过实施不同层面能力建设的预算外技术合作项目可对政策层面的支持加以补充。将在几个局势不稳定的国家开发和实施一项针对冲突预防、重建和复苏的生产性就业促进特别计划，这些国家主要集中在中部、北部和西部非洲以及非洲之角。青年人创业将是重要的工作领域。中等收入国家的优先事项主要是以实证为基础的政策指导、南南合作网络和相互交流学习，包括与巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非的跨地区合作。另外，优先事项将放到优化运用当地资源和知识上，利用国家资助和技术支持以及加大可获得的国家专门知识的影响。劳务移民计划将针对已将此问题作为优先事项的区域经济社区。

157. 预期将有 5 个国家最终完成第一批体面劳动国别计划(DWCPS)，下一批体面劳动国别计划将在大约 16 个国家中开展。

拉丁美洲和加勒比地区

158. 在过去的 10—15 年中，拉丁美洲和加勒比地区的大多数国家经历了显著的经济增长和就业创造阶段，使失业有所降低，但是，这一进程的良好势头最近有所削弱。当前的形势显示出持续的较高水平的非正规性和不平等状况，特别是针对青年人、妇女和脆弱群体。国际劳工组织在该地区的工作重点是：实现包容性增长和改善青年人就业前景的更多和更好的工作；促进可持续的企业发展；以及使非正规经济正规化。

- 159.** 该地区的首要目标是通过正规化促进社会包容和发展。按照这一目的，国际劳工组织将实施覆盖所有政策成果的一体化的方法，这是由于创造更多和更好的正规工作需要加强国际劳工标准、可持续的企业发展、社会保护和有效的劳动监察。有必要特别关注农业地区、劳务移民和不可接受的工作形式，以以便触及该地区中最脆弱的工人。
- 160.** 通过与美洲间职业培训知识开发中心(CINTERFOR)网络的合作，将较强的工作重点放到知识管理和能力建设上。国际劳工组织将利用区域一体化的机制来推动实施体面劳动议程的重要内容，并加强政策咨询。国际劳工组织将调整和理顺现有的技术援助工具，特别强调正规化、可持续的企业发展(重点是中小企业)、结社自由、集体谈判和社会对话。国际劳工组织将加强拉丁美洲和加勒比地区促进正规化计划(FORLAC)，并将开发一个类似的有关劳务移民的旗舰计划。国际劳工组织还将支持南南合作，例如，通过拉丁美洲和加勒比地区无童工劳动的区域举措以及有关强迫劳动、童工劳动、移民和绿色工作的项目。
- 161.** 预期在两年期中至少实施 12 个体面劳动国别计划(DWCPs)。

亚洲和太平洋地区

- 162.** 亚洲和太平洋地区是一个包含了世界绝大多数人口，具有多样化和充满活力的地区，它涵盖最不发达的、中等收入的和发达的国家，以及小岛国。尽管该地区经济发展总体上处于强劲状况，但是，以从前较高经济增长率为特点的一些国家目前经济发展已出现趋缓。该地区大多数国家存在的持续影响的主要问题是较高的或日益加大的不平等、大量的青年人口、不充足的社会保护(特别是在经常出现的自然灾害情况下尤其明显)，以及移民。国际劳工标准，特别是核心公约较低的批准率是一个问题。鉴于该地区的多样性，应将工作重点特别放到：实现包容性发展和改善青年人就业前景的更多和更好的工作；建立和扩大社会保护底线；促进可持续的企业发展；通过劳动监察促进工作场所遵纪守法；保护工人免于从事不可接受的工作形式；以及促进实施公平的和有效的劳务移民政策。
- 163.** 需要对国际劳工组织为三方成员提供的服务进行调整，以适应该地区成员国经济和社会多样化的需要。对于数量日益增加的中等收入国家，越来越多地需要高水平的政策咨询，而开发和落实技术合作援助支持将是在最不发达的国家和局势不稳定的国家中的主要行动手段。对于受到自然灾害影响的国家，需要具有针对性的干预措施，同时伴随提高可持续生计的长期支持。将开展工作以应对某些国家国际劳工标准较低的批准率问题。
- 164.** 该地区一些国家实施的体面劳动国别计划(DWCPs)将于 2015 年和 2016 年结束，该地区有可能将在大约 10 个国家中开发新的体面劳动国别计划(DWCPs)。

阿拉伯国家地区

- 165.** 阿拉伯国家地区面临的主要社会经济挑战是持续的高失业率，特别是青年人，妇女较低的劳动力参与率和日益扩大的不平等现象。伴随着这些问题，一些国家还处于局势总体不稳定和旷日持久的危机状况。创造体面劳动、加强社会对话、促进性别平等和减少贫困是重中之重的工作。开展的工作将满足实现包容性增长和改善青年人就业前景的更多和更好工作的需要；创建和扩大社会保护底线；以及促进公平的和有效的劳务移民政策。
- 166.** 建立在国际劳工组织较强的对比优势领域中广泛的专家网络的基础上，该地区的工作方法将通过灵活的、专业化的服务得以应用。这对于海湾合作委员会的高收入国家尤其重要，在这些国家，将系统性地加强同行之间的相互支持和政策协调一致，知识交流分享作为重要内容将被纳入到所有干预措施中。对于以各类不同程度的脆弱性为特点的受危机影响的国家，国际劳工组织三方成员较弱的机构能力和有限的政策影响力使这种情况进一步恶化，这些国家将是国际劳工组织在该地区的工作重点——主要是提供一体化的技术援助，以加强受经济社会状况恶化影响的劳动力市场和社区的适应力。将做出新的努力以促进国际劳工标准的批准和实施工作。
- 167.** 通过将资源调整到核心的优先事项中来加强体面劳动国别计划，通过扩大的外展策略对此项工作给予支持。将落实针对三方成员国的清晰阐述的能力开发内容，进一步加强已建立的三方委员会。预期五个国家将在两年期期间实施新的或下一轮的体面劳动国别计划。

欧洲和中亚

- 168.** 尽管该地区存在社会经济状况和政策形势的极大多样性，但是，该地区国家面临相似的挑战：工作无保障、失业和就业不足，特别是青年人、收入不平等、非正规化和未经申报的工作、进入劳动力市场的不平等渠道，尤其是针对妇女、贫穷的工作状况、不可接受的工作形式、不利于企业可持续发展的环境、社会保护的差距、不可持续的社会保障制度和未能实现工作中基本权利和原则。疲弱的经济增长或经济衰退已产生或加剧了这些问题，通常对社会上最脆弱的群体产生影响。鉴于该地区的多样性，开展的工作应覆盖一些政策成果，包括：实现包容性增长和改善青年人就业前景的更多和更好的工作；建立和扩大社会保护底线；促进可持续发展的企业；非正规经济的正规化；通过劳动监察促进工作场所遵纪守法；以及促进公平的和有效的劳务移民政策。
- 169.** 与国际劳工标准、农村经济和不可接受的工作形式有关的政策成果中的工作也将得以落实。较强的工作重点是提供政策咨询，以加强社会对话和依据国家政策弥补现有法律存在的差距，以及提供技术援助，以应对特别的劳动问题和开发社会伙伴的能力。将继续做出努力，使国际劳工组织的工作与国家发展框架更好地结合。国际劳工组织将与相关的欧洲机构和欧洲社会伙伴就政策事务开展合作。国际劳工组织还将通过开展比较研究和分析，通过在三方成员中开发次地区的网络和社区实践，

以及通过同行评审，加强次地区内的知识和经验分享。预计将于 2017 年初召开欧洲和中亚区域会议。

- 170.** 预计将在两年期期间，在大约 14 个国家，重新制定或审议体面劳动国别计划 (DWCPs) 和三方协议。

VI. 研究、知识、劳动统计和能力开发的议程

- 171.** 研究、知识和劳动统计是有助于实现政策成果的重要手段。与能力开发一道，它们是国际劳工组织向各国、各地区和全球的三方成员提供服务的重要内容。

研究与知识

- 172.** 国际劳工组织开展研究工作，以生成知识，了解劳动世界中的新兴模式，为国际劳工组织的政策建议和技术援助提供指导，并用于宣传目的。
- 173.** 国际劳工组织必须处于能够生成、获得和分享经验证据与可靠分析的地位，以加强其每一项政策成果下的政策咨询和能力建设工作，并加强体面劳动的宣传。来自国际劳工组织研究的经验表明，根据发展水平和各国国情，在哪些政策奏效、哪些不奏效以及在何种情况下奏效的可靠分析的基础上，政府和社会伙伴可以从政策制定中受益匪浅。
- 174.** 为了达到此目的，研究职能正在得到加强，以使国际劳工组织成为全球和各国有关就业与社会政策重要问题的专业知识的主要来源得到公认。三方成员和一般公众有机会获得国际劳工组织的研究成果至关重要，包括通过国际劳工组织的知识网关。
- 175.** 研究司的创建和国际劳工组织研究议程的启动——提供各司之间相互合作的新机遇——将有助于确保：
- 国际劳工组织在有关就业和社会问题的全球政策讨论中，主要在有关发展、富有更多就业岗位的经济增长和收入不平等方面，成为更具影响力的参与者；
 - 为三方成员就应对就业和社会政策挑战中有效的政策提供以实证为基础的建议，包括在国家层面；
 - 更好地了解影响劳动世界的发展趋势，以便应对这些趋势的一系列政策选择，并提高政府、雇主和工人组织抓住新机遇的能力。
- 176.** 为了达到此目的，将对重大发展趋势，包括新技术、人口变化、自然资源匮乏、绿色经济的出现、金融部门正在演变的职责，以及在发展和全球化中的新兴模式，就其对社会经济的影响进行评估。这将为劳工局长的未来工作百年计划提供重要的背景情况和实质性的分析，并将对七个百年计划之间的联动关系做出阐述。
- 177.** 核心的研究问题包括对“哪些策略奏效”（主要作为政策成果和百年计划的组成部分）进行评估，特别是：

- 在可持续发展的基础上有助于创造更高水平、更高质量就业的方法；
 - 在减少收入不平等和缩小性别差距方面已证明是成功的策略；
 - 有助于从微型企业向中小型企业过渡，并对企业家和工人都产生收益的政策和计划；
 - 宏观经济的、绿色的和贸易政策及其与就业和社会目标之间的互动关系；
 - 通过体面劳动友好型的策略来根除贫困和促进发展的方法；
 - 为就业不足和脆弱的群体，主要是青年人，增加工作和职业机会的有效政策；
 - 社会保护、劳动力市场参与和发展政策的有效结合；
 - 在符合相关劳工标准的情况下，设计良好的工资制定体系、劳动力税收政策、就业监管和落实集体谈判权利的计划。
- 178.** 发行一个旗舰出版物，世界就业和社会展望(将全球就业趋势与劳动世界报告合二为一)，以及政策简报的出版将为传播研究成果提供宝贵的工具，并使国际劳工组织为相关的全球平台，如国际劳工大会、20 国集团和其它平台，以及在国家层面的对话做出有意义的贡献。
- 179.** 研究审议小组的成立将对研究工作进行监督，并有助于加强质量管理。
- 180.** 将采取步骤加强研究成果的传播与应用。主要针对三方成员的能力建设，将继续加强与都灵中心的密切合作。国际劳工局将深化与研究网络、智囊团和机构的合作，如世界银行、国际货币基金组织、联合国经济及社会事务部，以及区域开发银行。国际劳工评论将继续提供与学术界之间的重要联系作用。

劳动统计

- 181.** 目标是提高国际劳工组织作为有关劳动统计的世界参考资源，以及作为有关体面劳动的即时数据重要储存库的地位。特别的重点将放到开展国际比较和更好的全球与地区估算值的统一协调的标准上。
- 182.** 将巩固现有的统计数据库，与体面劳动的所有主要指标一道，成为一个统一的数据库。这将是国际劳工组织知识网关的一个重要支柱。将确定有关劳动统计数据的质量保证框架，以实现国际劳工局统计工作的连贯一致。
- 183.** 为三方成员提供的服务项目将继续强调技术援助和能力建设，以使其生成、汇编和传播有关就业和劳动问题的精确数据。通过国际劳动统计学家大会，将继续开展确定有关劳动统计学统计标准的工作。
- 184.** 关键的重点是对 2015 年后可持续发展目标中的指标进行监督和报告。与其它国际机构的合作将得到加强，以促进劳动统计学中的政策连贯一致。

加强都灵国际劳工组织国际培训中心与国际劳工局的合作

- 185.** 都灵中心与国际劳工局的战略伙伴关系将在如下所述的三方面得到加强。
- 186.** 都灵中心将为国际劳工组织三方成员调整培训计划，以适应 2016–17 年过渡战略规划的政策成果的需要。对于每一个成果，作为全球知识中心，通过与地区和国家服务提供商的学习合作伙伴关系，都灵中心的比较优势将与地区和国家的专门知识相结合。将重新调整服务项目，以体现来自于社会 and 经济发展不同阶段的不同学习类型的需求。这要求加快扩展混合型的、通过信息技术得以加强的学习方法，以及增加语言能力和专题的专业知识。
- 187.** 来自都灵中心与国际劳工局人力资源司的代表组成的学习任务队将在国际劳工组织职员能力开发领域促进更具战略性的、更协调一致的规划和加强互补作用。任务队的一个重要作用是为国际劳工组织不同类型的职员设计多步骤的学习路径，职员可以运用模块的方法，通过从一套学习模块中进行选择，组装自己的学习路径。
- 188.** 将运用都灵中心及其更广泛的外展社区的服务项目，有助于国际劳工组织的优先事项纳入到新兴的 2015 年后发展议程中。在这种背景下，都灵中心将加快步伐，建立与其它培训提供商和此领域的学术机构的网络关系。

VII. 宣传，治理和支持成果

成果 A：对劳动世界中体面劳动的有效宣传

要解决的问题

- 189.** 为了确保体面劳动议程获得持续广泛的支持，通过坚实的研究工作、实际的政策咨询和具有针对性的、协调一致的宣传工作，国际劳工组织需要与国际组织、政府、三方成员、非政府行动者和媒体进行有效的沟通并对这些机构施加影响。

预期的变化

- 190.** 通过计划的干预措施获得的预期变化是：
- 将体面劳动的目标作为政策制定核心内容的成员国数目有所增加；
 - 将体面劳动议程纳入到国际机构以及多边的和区域机构的政策和计划中，使其成为主流工作的合作得以加强。
 - 与政策制定者、舆论引导者和议程制定者的合作得以加强，如 20 国集团、联合国和其它高层政策论坛、研究网络和智囊团，以扩大国际劳工组织的宣传工作和可见度。
 - 外部机构越来越多地使用国际劳工组织知识网关，知识网关将包含数量日益增加的国别的更多信息。

从以往工作中获得的主要经验教训

- 191.** 国际劳工局已开展内容广泛的宣传工作，以促进体面劳动议程及其政策优先重点。由于与政策制定者和舆论引导者的持续合作同以强有力的实证和数据为基础的令人信服的政策分析相结合，国际劳工局已取得显著成功。通过对高层议程施加影响，并通过在国家和全球层面与三方成员合作，引导政策朝着运用体面劳动方法的方向发展，使影响力进一步加大。以有力的经验证据为基础，确定务实的宣传目标、找出和针对主要利益相关方和清晰地阐述所寻求的特别变化，是有效干预措施的基本要求。
- 192.** 国际劳工组织仍有很大的潜力进一步参与联合国 2015 年后可持续发展目标，并有潜力扩展“一个联合国”下的联合计划，使体面劳动成为主流工作，纳入到国家发展议程中。

行动手段

- 193.** 在使国际劳工组织成为有关劳动世界的参考点时，国际劳工局将：
- 通过促进三方成员、政策制定者和舆论引导者获得有关就业、权利、社会保护和社会对话的重要的、最新的信息，包括通过知识网关，优化国际劳工组织的比较优势；
 - 与重要的政府部委和司局进行合作，除了劳动和就业部以外，还包括财政和规划部，以促进经济、劳动和社会政策的连贯一致；
 - 要针对目标群体，提供主要报告和政策简报有说服力的、以实证为基础的和以解决问题为导向的重点内容；
 - 运用范围广泛的通讯工具和资源，以增强国际劳工组织的重要性、提升国际劳工组织的知名度和加强其与三方成员及全球、地区和国家层面的其它核心成员的合作；
 - 继续提高国际劳工组织在研究、统计学和政策分析方面的能力；
 - 加强国际劳工组织总部与各地区分支机构的职能联系，以便协调与国家决策者的合作；
 - 就适合的渠道提供战略咨询，以便向核心成员有效传递国际劳工组织政策方面的经验教训和建议；
 - 通过与都灵中心合作开发三方成员的能力，通过更新指南和工具，以及通过组织论坛帮助扩大政策影响力，支持三方成员自己开展宣传工作，直接与决策者和舆论引导者合作。

外部伙伴关系

- 194.** 国际劳工组织将参与伙伴合作，加强政策对话和推动体面劳动议程，包括通过：

- 确保在“一个联合国”下有效的合作伙伴关系，以促进 2015 年后背景下国际劳工组织的政策成果，包括在促进体面劳动国别计划(DWCPS)与联合国发展援助框架(UNDAFs)和国家发展框架协调一致的国家；
- 通过与联合国区域委员会、地区银行和地区机构合作开展工作；
- 与 20 国集团和其它全球和地区政策平台合作。

成果 B：国际劳工组织的有效和高效的治理

要解决的问题

195. 本成果涉及如何指导和引导国际劳工组织工作，以及如何对责任人实行问责制。目标是确保国际劳工组织的管理机构优化运行，并加强对国际劳工局的监督和监管，以确保国际劳工局就有效和高效地利用赋予它的资源承担责任。

预期的变化

196. 落实的重要行动和干预措施将有助于：

- 加强三方成员有关确定优先事项和政策决策的议程制定机制和广泛的、高层次的参与与讨论；
- 国际劳工大会、理事会和区域会议更加高效的运行；
- 进一步加强监督，通过良好运行的风险控制与管理，支持国际劳工组织负责地和透明地运作；
- 提高评估的质量和和应用，以使国际劳工组织的治理和计划实施有据可依。

以往工作的主要经验教训

197. 近年来，国际劳工组织采取了加强治理进程和促进制度实践的措施。理事会职能的改革清晰地显示了会议的充分规划与管理的重要性，以使重点放到可产生显著节省经费的治理决策上。伴随国际劳工大会运行的改革措施，这些经验教训将进一步得到验证。在管理文件数量、文件长度和印刷累计数量方面取得的令人鼓舞的进展表明，进一步加大力度是有可能的。随着监督机构做出的建议数量日益增加，后续能力已作为一个重点考虑而加以合并。

行动手段

治理机构

198. 国际劳工局将继续支持国际劳工大会、理事会和区域会议运行职责的改革，提高效率和听取来自于三方成员的反馈意见，以及理事会和国际劳工大会运行工作组的审

议意见。将加大努力提供及时的、简要的和高质量的文件。将考虑改善官方会议时间管理的方法，以及考虑开发高效的、易获得的节省纸张的模式。国际劳工局将继续提供高质量的、及时的法律服务，以促进治理机构的运行，包括对大会议事规则进行必要的修正。

监 督

- 199.** 内部和外部的审计、独立评估、独立监督咨询委员会和财务与财政审计局的监督作用是重要的治理职能，这将有助于形成具有透明度、负责任和组织的学习氛围。国际劳工局将继续全力关注这些机构的建议，目的是根据可获得的资源对建议适度落实。随着在过去一些年份对国际公共部门会计准则的全面落实，重点是监督此方面工作的进展情况，由于未来一些年将会颁布新标准，需要调整工作以适应新标准。作为一项重要的问责制举措，国际劳工局将落实内部质量管理声明。
- 200.** 国际劳工组织的企业风险管理能力通过指定一名官员，致力于企业风险管理程序、指南和培训的开发与实施得以加强。将对风险高度暴露的计划、项目和活动建立风险注册制，由该官员进行评审。将保持高水平的风险注册制。
- 201.** 2011–15 年基于结果的评估战略将被扩展，增加 2016–17 年的里程碑和目标。评估咨询委员会的作用和职能将得到加强，将对国际劳工组织部分计划的评估产生影响。将对评估职能开展独立的外部评估。
- 202.** 国际劳工局将审议内部咨询委员会的运行情况，以确保其符合目标。

外部伙伴关系

- 203.** 将保持和加强与联合国机构的密切关系和良好协调。这些机构包括联合检查小组、国际公务员委员会、联合国系统行政首长协调委员会，特别是该委员会所属的高层管理委员会，以确保国际劳工局遵守最高级别的国际标准，并从分享良好治理实践中受益。

成果 C：高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效运用

要解决的问题

- 204.** 为了使国际劳工局以有效、高效和及时应对的方式提供其计划，需要在国际劳工组织总部和地区分支机构加强和理顺支持服务项目。

预期的变化

- 205.** 从计划的干预措施中获得的预期变化是：
- 以应用基于结果的管理方法为基础，获得强有力的计划框架；

- 通过国际劳工局更加高效的管理和行政体系、具体做法和团队工作，使支持服务的资金更加物有所值；
- 促进人才和领导力的开发；
- 具有针对性的动员资源战略；
- 高效的设备管理。

从以往工作中获得的主要经验教训

206. 清晰界定的企业运行与信息技术方案的重新设计可以产生高效的收益。这些收益有赖于引入新水平的团队工作，既涉及地区分支机构也涉及总部，并需要开展广泛的协商和准备工作，以及对流程再造和信息技术进行投入。从实施改革中获得的经验和吸取的教训，包括从实地运作和结构中、从以往和当前的变革管理项目中获得的经验和教训，以及从 2014–15 两年期计划中提出的关键重要领域(ACIs)，都将进一步加强管理和支持服务。

行动手段

以结果为基础的管理与规划

- 207.** 劳工局将进一步深化基于结果的管理，将其应用到规划文书和程序中。将改善体面劳动国别计划(DWCPS)的设计与实施，特别是有关测量指标。减少的政策成果数量，与一套新的绩效指标一道，将加强成果和预期结果的规划与跟踪。预算外技术合作资源，包括来自于经常预算补充账户的资源，将更好地纳入到国际劳工组织的规划和实施框架中。
- 208.** 将继续扩大与联合国国别工作组的合作，使国际劳工组织更多地参与联合国发展援助框架(UNDAFs)，并对政策产生更大的影响。

行政管理程序

- 209.** 根据有效风险管理规定，将对行政管理程序进行审议，以确定提高服务水平、加快决策速度和获得高效收益的机遇。在适合的和可行的情况下，将遵守基准标准和开发绩效指标。
- 210.** 在以往行动措施的基础上，将进一步开展企业程序审议，以确定提供重要服务项目的优化手段。这项工作将包括评审可行性、成本与收益，以及如下内容产生的其它影响：
- 将某些职能进一步下放给地区局或国家办事处，确保开展的工作更贴近服务提供的所在地；
 - 将某些职能集中化，以便从综合资源信息系统(IRIS)和其它信息技术应用中获得规模化和高效程序化的经济效益；

- 扩大与联合国机构在服务提供方面的合作；以及
- 进一步扩大从信息技术(IT)应用中获得的收益。

211. 这些变革措施将使国际劳工组织进一步重新分配从行政管理到政策、技术和分析工作的资源，以提高为三方成员提供的服务质量。一个表明清晰作用与责任的简化的结果框架将使国际劳工组织在减少计划的数量，但扩大计划的规模中加强团队工作，由此，实现物有所值。

加强人才和领导工作

212. 劳工局将促进提升绩效管理水平和加强职员的职责和地域流动。2014年3月理事会通过的人力资源管理领域中改革行动计划的益处将在2016–17年期间得到全面利用。培训将进一步提高管理能力，并加强有效的团队工作所需的技能。全球技术工作组将在支持更大规模的计划方面加强技术知识的分享，并加强国际劳工组织专家之间的合作。将实施针对所有新职员的具有活力的入职计划。

促进发展合作的高效的资源动员

213. 国际劳工局将致力于提高与政策成果直接有关的和支持政策成果的自愿捐助资金的水平。主要目的是使国际劳工组织项目的捐助方多元化，包括通过新兴的合作伙伴和私营部门。国际劳工局将根据2014年11月理事会有关国际劳工组织技术合作战略的讨论结果开展工作。

改善国际劳工组织设备的维护和使用

214. 国际劳工局将按既定的时间表和可获得的资源，对总部大楼进行整修。国际劳工组织拥有的所有办公场地的建筑维护计划将得到及时更新，以减少劳工局的碳排放量。劳工局将监督所有办公室的最低操作安全标准的遵守情况。

外部伙伴关系

215. 在各地区和总部提供共同的服务项目时，将致力于与联合国系统机构的协作。国际劳工组织对联合国常驻协调员资助的贡献将使其更多地参与联合国国别工作组的工作，并对之施加更大影响。