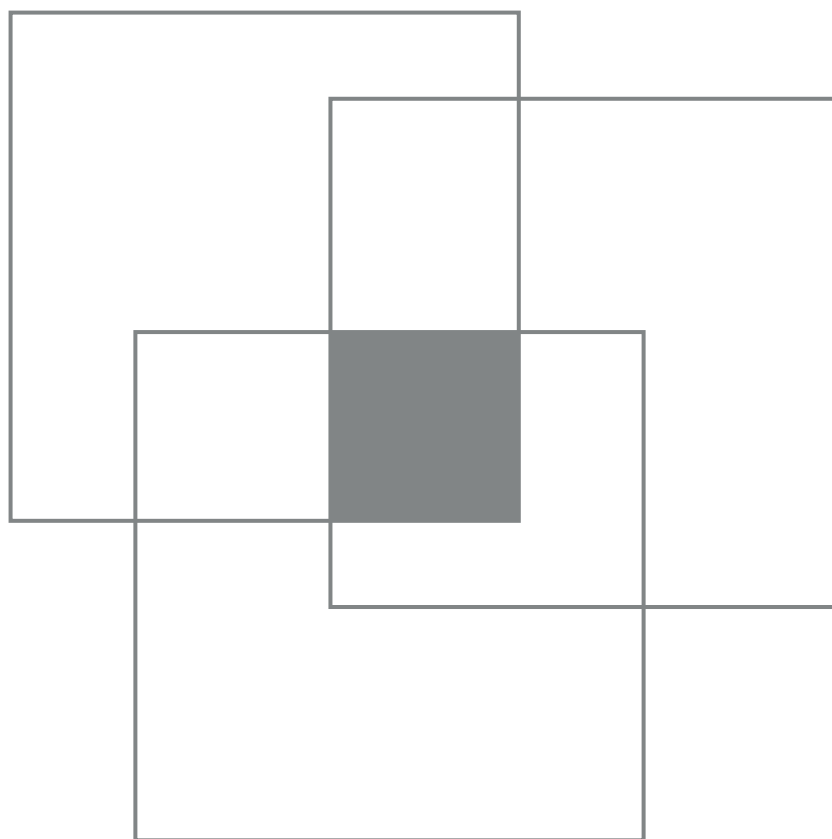




劳 工 局 长
计 划 预 算 草 案
2018-19



国际劳工局



理事会

第 329 届会议，2017 年 3 月 9-24 日，日内瓦

GB.329/PFA/1

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：2017 年 1 月 30 日

原文：英文

第一项议程

劳工局长

2018-19 两年期 计划预算草案

前言

本文件所提交的 2018-19 两年期拟议计划和预算是我 2012 年担任局长以来负责向理事会提交的第三份拟议计划和预算。

这些年来，全世界劳动力市场面临重大挑战和困难。全球经济竭力争取恢复到强劲、平衡、持久和包容性增长的道路上。在劳动世界迅速和深入变革的背景下，未来将发生什么变得难以确定，公众的信心也有所滑落——不那么相信现有的政策环境、机构和行动方在实现人们更加执着追求的结果方面的能力。

在此情形下，在国际劳工组织的意图和它如何实现这些意图方面不得存在任何不确定性。

本组织的巨大优势是其权责直接回应了人们的需求：增加体面劳动，减少贫困；增加公平，减少不平等；参与，而不是排斥；被倾听，而不是被忽略；共同目的，而不是分歧；社会正义，而不是不安全和冲突。联合国关于可持续发展的 2030 议程将体面劳动置于未来十年以及更长期的国际社会共同承诺的核心，强化了国际劳工组织的优势。

当前拟议计划和预算秉持了理事会近年来确定的道路。继续将所选定的关键政策挑战作为重点，因为它们与所有成员国都密切相关，对实现社会正义非常关键。进一步投资于知识方面的能力，这对于国际劳工组织的权威和影响力不可或缺且本拟议计划和预算体现了对通过可用资源实现更多可见价值的持续关注。

但这并非一个静止的计划。它采取了重要的新方式来应对新问题——特别是环境可持续性、全球供应链和流动问题。此外，在国际劳工组织通

过实施劳动世界的未来举措和其他百年举措迎接其一百周年之际，劳动世界变革的重大驱动因素将突显。2019 年将不仅仅是一个历史性里程碑，而是一个深入思考本组织未来的前所未有的动力和机会，它将对国际劳工组织所有行动方提出不同寻常的要求。

2018-19 两年期拟议计划预算以实际零增长为基础，按不变美元计算为 797,390,000 美元。因预期费用下降，这导致名义美元预算降低 4,058,526 美元或 0.5%。

虽然国际劳工组织三方成员对国际劳工组织的需求日益增长，但鉴于很多成员国仍面临财政方面的限制，提出了这一预算水平。

正是在这些因素的推动下，国际劳工组织不懈努力，在实际资源基数不变的情况下为三方成员做更多的事。拟议计划和预算进一步将约 1,500 万美元从管理、行政和支持服务工作调拨到直接为成员国提供价值的第一线分析和技术工作。新设立的 26.5 个专业人员职位体现了这一点。

这既不是改革和增效节支红利的开始，也不是结束。若本拟议计划和预算得以通过，2014 年以来改革和增效节支的累计价值将达到约 5,800 万美元，包括重新调配的超过 66 个岗位。整个劳工局业务流程评估的推进将进一步产生可用资源，使国际劳工组织有可能做得更多，做得更好。

乘着这一承诺——按照去年 11 月份批准的国际劳工组织 2018-21 年战略计划继续改进和强化国际劳工组织，我提交本拟议计划和预算，供理事会通过。

2017 年 1 月 30 日

盖伊·莱德
局长

目 录

	页 次
前 言	iii
缩略语	vii
执行概要	1
政策成果	11
在 2018-19 两年期将要取得的成果	11
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	11
成果 2: 国际劳工标准的批准与实施	16
成果 3: 建立和扩大社会保护底线	19
成果 4: 促进可持续企业	22
成果 5: 农村经济中的体面劳动	25
成果 6: 非正规经济正规化	28
成果 7: 促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性	31
成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作	35
成果 9: 公平、有效的国际劳务移民与流动	39
成果 10: 强大和有代表性的雇主组织和工人组织	42
跨域政策驱动因素	48
区域背景概述	49
研究、统计和能力发展	53
有利成果	55
在 2018-19 两年期将要取得的成果	55
成果 A: 有效的知识管理, 推进体面劳动	55
成果 B: 本组织的有效和高效管理	59
成果 C: 高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效使用	66
附 件	
1. 按政策成果划分的对可持续发展目标具体目标的贡献和与可持续发展 具体指标的联系: 概要	69
2. 2018-19 两年期支出与收入预算草案	75
资料附件	77
1. 实施预算	79
2. 费用增长的详细情况	85
3. 按项目和支出目的分列的拟议实施预算	93
4. 经常预算技术合作资源汇总	99

缩略语

ASEAN	东南亚国家联盟
BMOs	企业成员组织
BRICS	巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非
DWCP	体面劳动国别计划
DWT	体面劳动技术支持工作队
EAC	东非共同体/评估咨询委员会
ECOWAS	西非国家经济共同体
EESE	有利于可持续企业的营商环境计划
EIIP	就业密集型投资计划
EPZs	出口加工区
GCC	海湾合作委员会
GFMD	移民与发展全球论坛
ICSC	国际公务员制度委员会
ILOSTAT	国际劳工组织劳工统计数据库
IMF	国际货币基金组织
IOAC	独立监督咨询委员会
IPSAS	国际公共部门会计标准
IRIS	综合资源信息系统
ISSA	国际社会保障协会
IT	信息技术
ITUC	国际工会联合会
OECD	经济合作与发展组织
OHCHR	联合国人权事务高级专员办事处
OSH	职业安全与卫生
RBSA	经常预算补充帐户
RBTC	经常预算技术合作
SAARC	南亚区域合作联盟
SCORE	持续竞争力和负责任企业
SDG	可持续发展目标
SMEs	中小型企业
SRM	标准审议机制
UN	联合国
UNAIDS	联合国艾滋病联合规划署
UNCTAD	联合国贸易和发展大会
UNDAFs	联合国发展援助框架
UNDP	联合国开发计划署
UNDG	联合国发展集团
UNEG	联合国评估小组
UNFCCC	联合国气候变化框架公约

UNHCR	联合国难民事务高级专员办事处
UNICEF	联合国儿童基金会
WESO	《世界就业和社会展望》
WHO	世界卫生组织

执行概要

导 言

1. 2018-19 两年期拟议计划和预算旨在推动国际劳工组织向一百周年迈进，使其具备相关手段，尽可能有效地谋求全球社会正义权责。总体目标是通过为成员国提供直接支持与与成员国开展合作，并通过在多边体系和国际政策领域中作出贡献和进行倡导，最大程度发挥本组织的影响，促进人人享有体面劳动机会。

2. 在国际劳工组织 2018-21 年战略计划及其所包含的国际劳工组织 2021 年愿景中，国际劳工大会和理事会已经确定了实现这一抱负的关键先决条件。其中最重要的是：

- **技术卓越**，这是整个组织的责任，将通过统计和研究活动的进一步投资加以促进；
- 将通过继续加强所有层面的治理、强化国际劳工组织 2008 年关于争取公平全球化的社会正义宣言(社会正义宣言)的机制和重新关注体面劳动国别计划的运行，**提高相关性和有用性**；
- 通过将具有临界规模的资源投入到为数有限的政策成果中，采用多学科方式，**着重关注劳动世界的关键问题**；

- 根据 2016 年大会对局长报告的讨论，**2030 年可持续发展议程(2030 年议程)**中关于体面劳动的充实内容是国际劳工组织为实施 2030 年议程作贡献的基础；
- 在当前业务流程评估的推动下，在从改革进程的结构变化转向继续改进的过程中，**将不断提高效能和效率**。将通过以结果为基础的管理机制和评估过程来为这方面工作提供支持；
- 通过进一步增效节支，**向使三方成员直接受益的技术和分析工作调拨资源**，这一点体现为在各地地区、政策部门和雇主活动局拟新设 22 个岗位；
- **对社会正义的永久承诺**为选择拟议政策成果提供了指导，它们都有意关注了工作中最弱势和处于最不利地位的群体。这一承诺也将奠定研究议程的重点，为国际劳工组织以实证为基础的宣传倡导工作提供指导。

3. 战略计划的第一个两年期的拟议计划和预算兼顾连续性和创新性，这符合国际劳工组织被要求应对的问题的实际情况——仅一个两年期不足以解决这些重大挑战，也符合劳动世界迅速变化的形势——需要调整和创新，灵活应对新生事物。

背 景

4. 为制订拟议计划和预算提供指导的是劳动世界当前情况，其主要特征是劳动力市场面临变化和不确定性，这在很大程度上是由于全球经济无法恢复到一个强劲、平衡和持久增长的轨道以及转型变革和巨大不确定性而给劳动力市场带来的压力。

5. 这导致了公众重新关切与工作相关的问题，体现了对于实现体面劳动和更大社会正义的政策的需求。因此，这一背景为国际劳工组织带来了机会，因为其权责比以往任何时候都更接近政策讨论的核

心。但也带来了危险，因为人们对于现有政策环境不能实现可接受的结果普遍感到失望，这促使人们寻求替代品，而它们可能不符合国际劳工组织根本和长期的价值观。

6. 这一切意味着对国际劳工组织而言，刻不容缓、非常重要提供可靠、及时和优质的政策倡导、咨询和支持，消除不可接受的体面劳动赤字，这涉及体面劳动所有四个层面：就业、社会保护、社会对话和三方机制、工作中基本权利和原则。

7. 为了在迅速和广泛变革的情况下谋求社会正义，国际劳工组织需理解和应对新情况，根据体面劳动的需求塑造自己。这意味着调整自身的工作方法；在机构层面墨守成规可能是面临高度不确定性时的一个自然反应，将固守现状视作坚持既定不变的价值观念也会使人感到舒服。但这将无法为本组织和三方成员的利益和目标服务。

8. 因此，国际劳工组织既要应对工作中较为长期的变化动态，同时也要应对当务之急的挑战。劳动世界的未来举措对于国际劳工组织应对较为长期的动态将起关键作用。更近期而言，在计划和预算中提出将环境可持续性作为新增的第四个跨领域政策驱动因素，这是一个重要创新，使国际劳工组织能够发挥作用，确保劳动世界承担其应对气候变化的责任。

9. 当前劳动世界状况所带来的挑战——相当大的挑战——凸显了国际劳工组织两个独特的比较优势——国际劳工标准和三方机制的重要性和价值。

10. 近年来围绕标准相关问题的争论中贯穿着一个一致和有利的共识，这就是：国际劳工组织标准方面的职能对于其整体工作是非常关键的，国际劳工组织必需具备一个强劲、切合当前情况的标准体系，并由强有力、权威性的监督机制予以支持。在整个两年期期间，有可能继续实施标准举措。

11. 尽管三方机制和社会对话在促进经济增长和社会进步、解决冲突、化解危机方面成就斐然，它们在众多国家和很多情况下都经受着压力。反对三方机制的言论占据了一席之地，原因是存在这样一些看法，即认为社会对话可能会妨碍作出有效和必要的决策(特别是在竞争激烈和财政压力巨大的时候)，可能不适应劳动世界的新形势，或者因社会伙伴代表性下降而认为社会对话缺乏合理性。

12. 正如在标准方面一样，国际劳工组织必须加大力度，促进三方机制的有效运行，这样才能体现支持三方机制的有力政治共识。与劳动世界其它方面一样，社会对话的作用将由其所产生的结果决定，

推动社会对话的跨领域政策驱动因素将有助于优化这些结果。

13. 国际劳工组织 2018-21 年战略计划确定了 4 个机构性因素，这些因素为国际劳工组织实现其 2021 年愿景提供了一个扶持环境，它们同样也适用于 2018-19 两年期计划和预算的实施工作。它们是：

- **七个百年举措。**上文已提及了标准和绿色举措的重要性。此外，工作中的妇女举措将成为关于性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素的一个工具，消除贫困举措将被用于实现国际劳工组织对 2030 年议程的贡献。治理举措将继续确保关注三方决策机构的优化运行，企业举措将促进私营部门根据商定程序充分参与国际劳工组织的工作。在本两年期期间还将开展劳动世界的未来举措的主要工作，包括完成和提交高级别全球委员会的报告并在 2019 年百年大会上讨论该报告。
- **2016 年大会关于通过体面劳动推进社会正义的决议。**该决议就国际劳工组织如何充分发挥社会正义宣言的潜力提供了重要指导，包括通过：加强以结果为基础的管理框架和体面劳动国别计划；机构能力建设；研究及收集和分享信息；伙伴关系和政策协调一致。
- **2030 年议程。**该议程既是一个全球社会正义蓝图，也确立了体面劳动在实现该议程方面的作用。大会和理事会就国际劳工组织如何将该议程融入自身工作提供了详细的指导，关于每个政策成果将如何为相关可持续发展目标的具体目标和指标作贡献的介绍中体现了这一点。
- **国际劳工组织改革议程。**本组织将受益于 2012 年以来的改革所取得的成就，在这一两年期和下一两年期将继续致力于改进绩效。这意味着除了提高国际劳工组织的工作质量和协调一致性，将不断提高效率，把资源进一步调拨到从事政策工作和实现国际劳工组织权责的单位。这意味着实现更优绩效。

计划内容

14. 与 2016-17 两年期相同，2018-19 两年期拟议计划是围绕 10 个政策成果展开的，辅以 3 个扶持成果。除 2016-17 两年期计划和预算所列的 3 个跨领域政策驱动因素之外，新增了关于环境可持续性的第 4 个跨领域政策驱动因素。

15. 政策成果将应对以下的劳动世界关键问题：

- (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
- (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) 促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性
- (8) 使工人免于从事不可接受形式的工作
- (9) 公平、有效的国际劳务移民与流动
- (10) 强大和有代表性的雇主组织和工人组织

16. 需要指出，在所有情况下，拟议政策成果的内容一般(大多数情况下密切地)对应了 2016-17 两年期计划中各项成果的主题，体现了确有必要在比一个两年期更长的时期内坚持开展关于主要政策问题的的工作，以产生重大影响。国际劳工组织三方成员之前认为所提议的活动领域值得重点关注，有充分理由进一步在这些领域开展工作，因为它们以平衡的方式应对体面劳动四个层面。也有理由将其它问题列为政策成果主题，但是超出这 10 个建议成果或合并现有成果可能会分别导致因淡化优先顺序而无法形成临界规模的风险和使必要的重点模糊不清的风险。

17. 在保持连续性的同时也进行了创新。具体而言，当前的拟议政策成果 7 中纳入了关于全球供应链的工作，而政策成果 9 纳入了人员流动的内容，以考虑到移民和流离失所人员的大规模流动所带来的劳动力市场影响。

18. 三个配套的扶持成果旨在促进国际劳工组织富有效率 and 效能地运行，并确保所覆盖的工作领域与政策成果同样遵循以结果为基础的管理和问责制原则。尽管这些扶持成果不直接应对实质性政策问题，因此与政策成果有质的区别，但在竭尽全力把资源从支持性工作调拨到一线活动的情况下，这些扶持成果在确保令人满意地履行其所涉及的支持性职能方面的作用尤为重要。它们将确保这不会影响在任何领域正常履行国际劳工组织的责任。

19. 拟议计划和预算保留了上一个两年期的 3 个跨领域政策驱动因素 — 关于国际劳工标准、社会对话、性别平等和非歧视：它们得到了有力的三方支持，具备明确的章程和机构基础，与国际劳工组织权责的内在问题密切相关。

20. 目前新提出了第 4 个新的跨领域政策驱动因素 — 关于环境可持续性。显然，不应该轻易增加驱动因素的数量。之所以提议新增这一因素，是因为它与本组织的权责密切相关，非常重要。国际劳工组织的章程文本中没有明确指出环境可持续性的概念，但当前的情况，特别是气候变化及防止和减缓气候变化对劳动世界产生的影响，有力地支持了这一看法：气候可持续性目前对于体面劳动议程的所有四个层面都具有根本和长久的意义。对国际劳工组织而言，越早有效地应对新的现实情况(包括通过实施绿色举措)，就越多有机会通过与气候变化作斗争而获得体面劳动红利。

以结果为基础的管理和问责制

21. 在继续改进的过程中，一个必要和核心的部分是致力于加强以结果为基础的管理制度，从而更好地就本组织的总体绩效对三方成员负责。

22. 要获得最高水平的结果，需要连续开展若干相互关联的工作，第一步是决定将开展什么活动，最后一步是衡量和评估这些活动所取得的结果。

23. 社会正义宣言呼吁加大力度，更好地理解 and 回应三方成员的需求，这也是 2016 年大会决议的要求。这包括更好地利用大会周期性讨论及相关机制，通过提高三方参与并具体参照与 2030 年议程协调一致的国家发展计划来加强体面劳动国别计划，以及当前在治理举措的框架下正在开展的工作。

24. 这是国际劳工组织做正确的事情的先决条件。为了以正确的方式来做这些事情，下一步需进一步投资于研究、统计和分析工作，加强本组织在知识方面领导力，这包括通过在政策成果中采取多学科方式，借鉴以往工作中的重要经验教训，与其它行动方保持适当伙伴关系来扩大规模和影响。

25. 接下来，需更好地衡量国际劳工组织的产出以何种方式、在多大程度上为在成果层面实现变革和可持续结果作出了贡献。将通过以下具体创新措施做到这一点。

26. 首先，目前为每个政策成果战略所预期产生的变革都系统制订了具体绩效指标。政策成果指标确定了在国际劳工组织的支持下，成员国将实现的系统化政策、机构和能力方面的变革。每个指标都设立了成功标准，明确指出该指标的变革范围和质量层面，包括与跨领域政策驱动因素相关的层面。

27. 第二，彻底修订了按地区设立划分的基线和目标的方法。各政策成果指标的基线来源于对要求国际劳工组织提供与预期变革相关援助的成员国数目的可靠估计。基线数据考虑到了体面劳动国别计划的优先事项；以及作为国际劳工大会、理事会和监督机构决定的后续行动向国际劳工组织提出的正式援助要求。

28. 第三，该框架还明确反映了国际劳工组织对实施 2030 年议程的贡献。每个政策成果都确定了将为之直接作出贡献的主要可持续发展目标的具体目标，以及国际劳工组织将采用的帮助成员国衡量和监测在这些具体指标方面取得的进展的相关可持续发展指标。如图 1 所示，每个政策成果都确定了所对应的为数有限的可持续发展目标，确保在国际劳工组织具备比较优势的领域形成临界规模。附件 1 概括了每个政策成果与相关可持续发展目标具体目标和指标之间的确定联系，国际劳工组织是这些目标和指标的托管机构或参与机构。

图 1. 国际劳工组织政策成果对可持续发展目标的贡献



29. 整个过程的最后一步是评估，目的是加强机构学习并为管理提供参考。在 2018-19 两年期，改善国际劳工组织的评估和问责制文化仍将是一个优先事项，这要求更密切地接触三方成员。

30. 对国际劳工组织取得的成就的效能、效率和影响力的评估将基于新的评估政策和战略，它们将参考 2017 年对评估职能的独立评估。在选择评估方式时的灵活性将确保找到最合适的方法，得出可靠的实证，涵盖关键的评估问题和标准。通过让各方

伙伴更多地参与评估的设计、实施和后续工作，将有助于提高他们对评估的兴趣，推动将评估作为社会对话的一个工具。

31. 国际劳工组织将进一步把风险管理纳入更为注重计划问题的标准程序和进程。对本组织这一两年期的风险登记册进行了扩充，纳入了 13 个组织性风险及相关的减少风险战略。另一个重要进展是建立一个以信息技术为基础的风险管理数据库，帮助管理者维护各单位层面的风险登记册。

资源分配

32. 2018-19 两年期拟议经常预算为 7.9739 亿美元，按不变美元计算，与获得批准的 2016-17 两年期预算相同。

表 1. 战略预算：按拨款项目划分的拟议开支

	2016-17 ¹ 两年期 战略预算 ¹	2018-19 两年期 拟议战略预算	2018-19 两年期 拟议战略预算
	(美元)	(按 2016-17 两年期 不变美元计)	(重计费用 (美元))
第一编：普通预算			
A. 政策制定机构	54 757 278	53 267 095	53 354 095
B. 政策成果	634 828 813	636 506 097	632 607 669
C. 管理服务	63 431 211	63 244 110	63 495 485
D. 其它预算备用	46 566 959	46 566 959	46 016 134
工作人员更替调整数	-6 523 126	-6 523 126	-6 509 738
第一编总计	793 061 135	793 061 135	788 963 645
第二编：意外开支			
意外开支	875 000	875 000	875 000
第三编：周转资金基金	-	-	-
周转资金基金			
总计(第一编至第三编)	793 936 135	793 936 135	789 838 645
第四编：机构性投资和特殊项目			
机构性投资和特殊项目	3 453 865	3 453 865	3 492 829
总计(第一编至第四编)	797 390 000	797 390 000	793 331 474

1. 政策制订机构拟议战略预算中包括来自官方会议、文件和关系司以及内部服务和行政管理司的资源，它们为治理活动直接提供支持。

33. 在 2018-19 两年期预算继续保持实际零增长的限度内，拟议计划和预算进一步把资源从行政管理和支持职能调拨到第一线分析和技术服务部门。各地区和各政策司局的拟议预算都有所增长。第一线的能力得到提升，增加了 26.5 个专业职位，其中 10 个职位分布在各个地区。

34. 此外，还为以下方面作了拨款：

- 提高经常预算技术合作资源(120 万美元)；
- 理事会此前批准的关于跨境社会对话和关于全球供应链体面劳动的技术会议，以及两个在日内瓦以外召开的区域会议(791,000 美元)；

- 召开第 20 届国际劳工统计学家大会(239,000 美元)；
- 在国际劳工组织所有外地办事处充分实施一体化资源信息系统以及所导致的更完善财务管理(965,000 美元)。

35. 因此，共计约 1,500 万美元被建议调拨到第一线分析和技术服务部门。

36. 另外，为了加强第一线服务，建议为以下项目进一步划拨资源：

- 改进职员医疗保险基金行政管理(835,000 美元)；

- 改善国际劳工组织日内瓦总部周边的安保(500,000 美元);
- 监督工作, 包括独立监督咨询委员会、内部审计和监督办公室以及道德办公室(净 200,000 美元)。

37. 通过提高效率、重新定位和取消空缺的行政管理和管理职位以及削减非职员预算拨款, 得以调拨这些资源。

38. 根据对持续改进的承诺, 在业务流程评估带来的节支增效的基础上, 预计本两年期期间还将出现

可供调拨的资源。因为在实现这些节支方面的不确定性, 包括因联合国系统自 2018 年初开始提高退休年龄而带来的节支, 为谨慎起见暂未将这些资源列入拟议计划和预算。局长将视进展情况在适当时间向理事会报告这些事宜。

39. 战略框架预算(表 2)列出了划拨给 10 个政策成果中每个成果的拟议资源, 体现了所有政策司局和地区职员的贡献。因此, 这一以结果为基础或战略性的资源分配不仅包含了来自主要负责某一特定成果的技术部门的投入, 也包括了来自劳工局其他单位的投入。

表 2. 战略框架、2016-17 两年期总估算资源、2018-19 两年期预备总资源(百万美元)和国家目标数

成 果	2016-17 ¹ 两年期 修订经常 预算	2016-17 两年期 预计预算 外支出	2016-17 两年期 预计经常 预算补充 账户	2018-19 两年期 经常预算	2018-19 年 两年期 预计预算 外支出	2018-19 两年期 预计经常 预算补充 账户	2018-19 两年期 预计国家 目标
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	103.8	127.1		104.1	131.0		147
成果 2: 国际劳工标准的批准和实施	57.4	24.6		57.9	16.8		107
成果 3: 建立和扩大社会保护底线	39.4	12.3		40.0	23.7		61
成果 4: 促进可持续企业发展	45.8	53.3		46.4	61.8		76
成果 5: 农村经济中的体面劳动	26.4	15.6		27.9	12.0		46
成果 6: 非正规经济正规化	33.2	8.2		33.5	3.9		66
成果 7: 促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性	55.0	53.3		55.3	77.5		86
成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作	44.6	69.7		42.6	82.1		90
成果 9: 公平、有效的国际劳务移民与流动	26.9	29.9		29.0	32.3		41
成果 10: 强有力的和有代表性的雇主和工人组织	67.2	16.0		68.1	8.9		123
政策成果小计	499.7	410.0		504.8	450.0		843
支持服务	135.1			131.7			
总 计	634.8	410.0	35.0	636.5	450.0	36.4	843

¹ 为便于与 2018-19 两年期数字相比较, 对 2016-17 两年期预算的列报方式进行了修订, 以便将支持服务部分作为一个单独的项目列出。

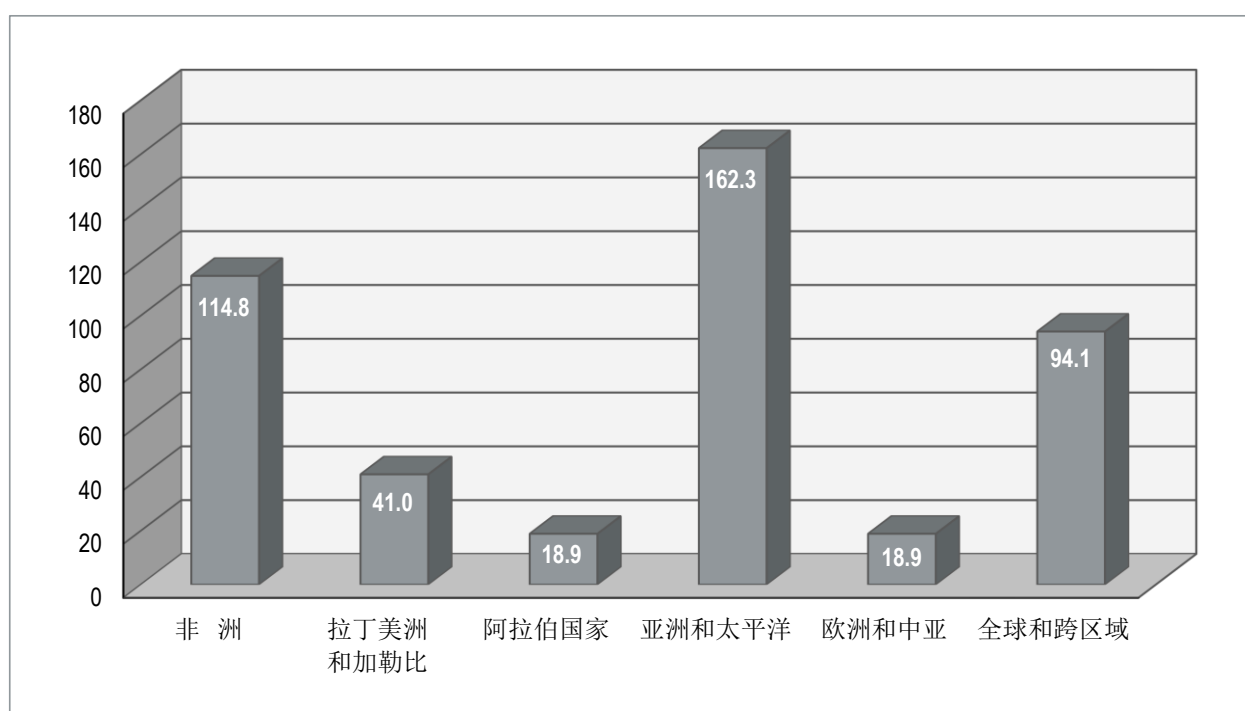
40. 由于将通过整个劳工局的协作来实施政策成果，将继续制定每个成果的工作计划，它们将为日内瓦和各地的司局和部门制定各自的工作计划提供参考。

41. 由发展伙伴为特定目的而提供的预算外资源或通过经常预算补充帐户提供的不指定用途的资源将补充经常预算拨款。表 2 纳入了估计总资源——在本两年期用于实施各政策成果的经常资源和预算外资源。它列出了预计 4.5 亿美元的预算外资

源开支和 3640 万美元的经常预算补充帐户开支。在这方面，国际劳工组织将继续努力筹集预算外资金，包括通过进一步强调南南和三角合作方式、公共私营伙伴关系和国内资金来实现伙伴关系多样化和创新。

42. 在此基础上，如表 2 所示，建议在 10 个成果中设定 843 项目标，其中非洲 347 项，美洲 159 项，亚太 207 项，阿拉伯国家 60 项，欧洲和中亚 70 项。按地区划分的估计预算外开支见图 2。

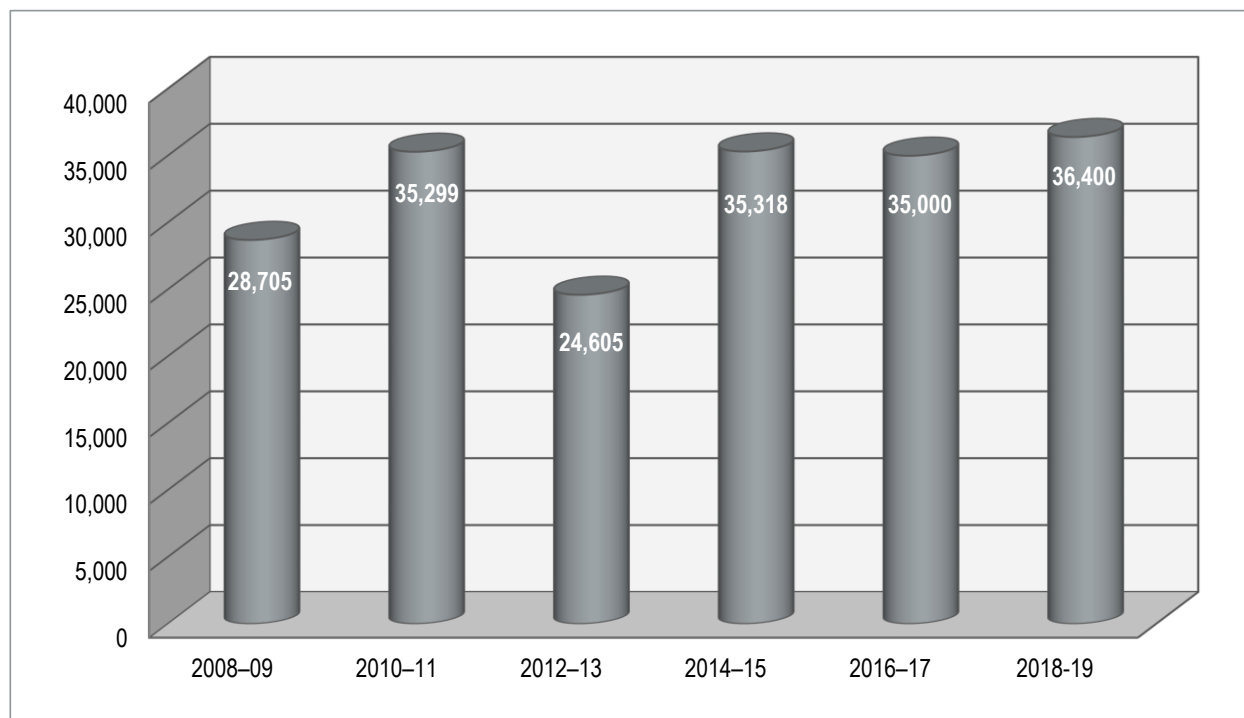
图 2. 2018-19 两年期按地区分列的预算外预计开支(百万美元)



43. 经常预算补充帐户的资金将专门用于那些有带动作用的工作，这些工作具有借助 10 个政策成果中其它资源的潜力，高度关注低收入和中低收入国家及处于脆弱状况的国家。它们将主要用于支持体

面劳动国别计划优先事项。图 3 列出了近几个两年期内国际劳工组织经常预算补充帐户的可用资源，以及 2018-19 两年期的相应估计数据。

图 3. 经常预算补充账户实际和预计开支(千美元)



预算水平

44. 鉴于国际劳工组织相当多的成员国继续面临公共财政方面的限制，尽管对国际劳工组织服务的需求预计将有所增长，建议将预算水平确定为实际零增长。

45. 按名义水平计算，拟议计划和预算所提交的预算水平降低了 410 万美元或 0.5%。这是由于费用变动的下降，主要来自三方面因素：

- 通货膨胀水平低于上一个预算所预计的水平，在下一个预算周期预计仍将保持这一趋势；

- 联合国共同制度专业职员和更高级别职员薪酬方案变革产生的影响；及
- 预算货币相对地区货币走强。

46. 此外，严格控制成本、国际招标、扩大协作采购活动和市场竞争力都为节约费用作出了贡献，拟议计划和预算中将其都计算在内。

政策成果

47. 这十个政策成果论述了劳动世界所面临的严峻挑战，反映了劳工组织的优先工作事项，旨在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、社会对话与三方性以及工作中的基本原则和权利这四个目标相互关联、相互支持，不可分割。这些政策成果包括应对当代挑战和实现 2030 年议程的具体目标，每个成果都有助于实现这些目标。每

个政策成果包括战略文本以及相应的绩效指标和两年期目标。

48. 这些政策成果与相关的四个跨域政策驱动因素相辅相成，它们是国际劳工标准、社会对话、性别平等与非歧视以及向环境可持续性的公正过渡。跨域政策驱动因素部分之后，是区域背景概述和国际劳工组织研究和统计工作概要以及与都灵国际培训中心共同开展的能力开发工作概要。

在 2018-19 两年期将要取得的成果

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：成员国实施政策和方案，促进更多更好的就业机会，提高青年就业前景，以实现包容性增长和发展。

需应对的挑战

49. 成员国面临的挑战是，为所有寻求工作的男性和女性创造充分的、富有成效的、可自由选择的和体面的就业机会。2016 年，失业人数为 1.97 亿，其中青年人失业人数为 7100 万。尽管许多国家制定政策和方案，提高正规经济中的体面就业，尤其是青年人的体面就业，但是由于低速、不稳定的经济增长和结构调整，例如人口转型和技术发展的加速，正在改变劳动和技术的供需关系，使这一挑战更加严峻。受冲突和灾难影响的国家，在促进就业和维持生计方面面临更多的挑战，尤其是对流离失所的人口。

从以往工作中获得的经验教训

50. 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 — 包括为可持续发展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。

51. 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决策是必要的，而不断监测干预措施的有效性，进而巩固这一成就。

预期变化

52. 预期的主要变化是：

- 根据国际劳工大会关于就业的第二次周期性讨论的结论，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，通过有关部委间和三方成员机制而得到支持，从改进的劳动力市场信息体系和统计数据获取的证据为基

础，这些体系和数据可以用来衡量可持续发展目标的进展；

- 更多有效的政策和计划，基于奏效的方式方法证据，包括评价和影响评估，以及创新的公私伙伴关系，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；
- 政府与社会伙伴协商在以下方面采取具体步骤 (a)支持就业宏观经济政策；或(b)行业、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；
- 改善工作条件，包括关于工资、工作时间、合同安排与就业保护，以及增强劳动关系和集体谈判的包容性；
- 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。

53. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 1.b, 4.3, 4.4 和 4.5, 8.1, 8.2, 8.3, 8.5, 8.6, 8.8 以及 8.b 和 10.4。国际劳工组织将通过在其监管下制定的全球指标框架中的指标 8.2.1, 8.5.1, 8.5.2, 8.6.1 和 8.b.1, 支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

54. 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原理的政策建议，进而使用操作工具，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过渡的调查等；
- 促进三方成员就业政策对话，包括通过建设三方成员的能力和提供有效的部际协调机制；
- 建设三方成员的能力，包括通过与都灵培训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”

55. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 更新的和完善的操作工具，包括工作诊断、就业影响评估和技能预测方法，以及针对青年人劳动力市场的从学校到工作过渡的调查；
- 扩大和更新的以用户为导向的就业政策数据库以及关于工作条件、产业关系机构及青年人就业政策的全球库存；知识共享平台，包括高质量的学徒见习机制部分；
- 一系列分析趋势与政策的高质量简要报告，例如“全球工资报告”和“全球青年人就业趋势”；
- 研究性学习和工作与技能不匹配报告，结构性失业和全球供应链中的失业、就业和工作条件，支持“工作的未来”、“工作中的妇女”和“绿色百年倡议”方面的研究。

成果和跨域政策驱动因素的协同效应

56. 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)；对非正规经济和自我就业以及推动正式就业展开研究，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)。

57. 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)、2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)、1948 年《就业服务公约》

(第 88 号)以及其他一些相关文书,包括修订后的文书代替 1944 年《就业建议书》(从战争过渡到和平)(第 71 号)的文书。该战略采用了关注两性平等的方式,包括根据《工作中的妇女倡议》开展的研究工作和性别平等与非歧视的能力建设,以及为促进三方成员使用社会对话和三方机制以便制定、改革和执行就业和培训政策将要付出的巨大努力。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

58. 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、俄罗斯联邦、印度、中国和南非)以及区域机构进行合作,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

目标和小目标。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

59. 主要风险有:

- 新的经济冲击、冲突和社会动荡使已取得的成果脱轨而滑向预期结果,结果导致边界内外日益增长的人口迁移;
- 成员国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;
- 政策制定者和其他主要有影响力的人员不了解或决定不使用国际劳工组织生产的工具、报告和数据。

60. 应对这些风险,国际劳工组织将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;加强与合作伙伴密切合作以建立联盟,包括在迅速应对危机的合作方面;并且通过出版、倡议和宣传促进其工具、报告和数据库的使用率。

指 标

指标 1.1: 业已制定、修订、实施或监督综合就业框架的成员国数目	
<p>结果标准</p> <p>至少符合以下一项:</p> <p>1.1.1 具有与社会伙伴协商后制定、修订、实施或监督的全面且促进性别平等的就业政策框架。</p> <p>1.1.2 政府运用改进的劳动力市场信息和可持续发展目标确立的指标,设立或加强定期审查就业框架和成果的部际协调机制或三方机构。</p> <p>1.1.3 政府批准《1962年就业政策公约》(第122号)或与社会伙伴协商以采取行动缩小执行中的差距。</p>	<p>目 标</p> <p>29个成员国(非洲15个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太7个、欧洲-中亚4个)</p> <p>检验方法 / 数据来源</p> <p>正式出版的文件;可持续发展目标国家报告;官方公报;监督机构报告;国际劳工组织对批准的登记。</p> <p>基 线</p> <p>70个成员国(非洲34个、美洲6个、阿拉伯国家2个、亚太16个、欧洲-中亚12个)</p>

指标 1.2: 通过制定和实施多管齐下的政策和方案为青年男女体面劳动采取有针对性行动的成员国数目	
<p>结果标准 至少符合以下一项:</p> <p>1.2.1 与社会伙伴协商并考虑到相关国际劳工标准, 制定、实施或审查促进青年男女技能及体面劳动的基于实据的全方位战略或行动计划。</p> <p>1.2.2 新的或改进的方案落实到位并定期进行评估, 包括学徒制和创业方案, 促进包括弱势青年在内的青年男女从学校到工作的过渡。</p> <p>1.2.3 制定或实施了应对冲突、自然灾害或环境危机的青年就业方案。</p>	<p>目 标 28个成员国(非洲10个、美洲6个、亚太7个、欧洲-中亚5个)</p> <p>检验方法 / 数据来源 全国出版物和报告; 国际劳工组织报告; 三方技能开发委员会评估和评价报告; 学徒培训计划报告及其他相关项目, 包括: 和平与复原旗舰工作岗位计划和绿色就业计划。</p> <p>基 线 54个成员国(非洲22个、美洲12个、亚太11个、欧洲-中亚9个)</p>
指标 1.3: 三方成员对技能开发系统、战略和计划采取行动以减少技能不匹配并通过培训增加进入劳动力市场的机会的成员国数目	
<p>结果标准 至少符合以下一项:</p> <p>1.3.1 三方成员制定、修订或实施基于实据的政策和方案, 提高技能系统的质量、相关性和认知度, 或加强雇主和工人对其的参与。</p> <p>1.3.2 三方成员制定前瞻性的技能战略, 从而更有效地预测并调整技能培训, 以适应因工业、部门、贸易、科技或环境的新发展而带来的劳动力市场需求的变化。</p> <p>1.3.3 三方成员制定、修订或实施基于实据的政策和方案, 增加弱势群体的就业能力, 增加他们获得培训的机会, 以顺利向体面劳动过渡, 并提供终身学习机会。</p>	<p>目 标 28个成员国(非洲9个、美洲7个、亚太6个、欧洲-中亚6个)</p> <p>检验方法 / 数据来源 全国出版物和报告; 国际劳工组织报告; 国家及行业政策和战略; 影响评估; 社会伙伴的官方文件及报告; 评估报告。</p> <p>基 线 55个成员国(非洲23个、美洲13个、亚太9个、欧洲-中亚10个)</p>
指标 1.4: 三方成员加强了促进就业宏观经济政策的能力, 或已经制定并实施了部门、工业、贸易、基础设施投资或环境方面的政策以推动结构转型, 创造更多更好的就业机会, 解决不平等的成员国数目	
<p>结果标准 至少符合以下一项:</p> <p>1.4.1 三方成员、中央银行以及财政和规划部门审查宏观经济政策, 争取更多更好的就业机会, 或在促进就业的宏观经济政策框架内执行能力建设举措。</p> <p>1.4.2 三方成员应用国际劳工组织有关定量和定性的就业评估方法衡量部门、工业、贸易和基础设施投资的政策、战略和计划的就业影响, 包括在全球供应链中的影响。</p> <p>1.4.3 三方成员执行投资方案和项目, 创造更多更好的就业机会, 以帮助实现环境上的可持续, 促进性别平等并解决其他形式的歧视和不平等。</p> <p>1.4.4 脆弱国家或灾害频发的国家中的三方成员将就业和体面劳动纳入其防范冲突、减少灾害风险和恢复措施中。</p> <p>1.4.5 三方成员评估数字科技、绿色科技和其他新技术对劳动力市场的影响, 使就业、技能和结构转型政策有据可依。</p>	<p>目 标 25个成员国(非洲14个、美洲5个、阿拉伯国家2个、亚太3个、欧洲-中亚1个)</p> <p>检验方法 / 数据来源 全球和区域机构的报告; 国际劳工组织全球和国别报告; 国际劳工组织三方成员参加在都灵中心和各地区每年举办的就业政策培训班; 三方会议报告; 正式报告和出版物; 国别研究; 评估报告; 和平与复原旗舰工作岗位计划报告。</p> <p>基 线 42个成员国(非洲25个、美洲7个、阿拉伯国家3个、亚太4个、欧洲-中亚3个)</p>

指标 1.5: 制定或通过了改善劳动关系、劳动力市场制度和工作条件的政策、方案或其他措施的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项： 1.5.1 与社会伙伴协商，制定或通过了促进性别平等的政策和立法，在工资、工作时间、合同和就业保护中的至少一个领域改善工作条件。 1.5.2 已采取措施或政策加强劳动关系，通过集体协议改善工作和雇佣条件，并将覆盖面扩大到以前未涵盖的群体。	目 标 22个成员国(非洲8个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太6个、欧洲 - 中亚5个)
	检验方法 / 数据来源 劳动部出台的政策和报告；法律法规；就业服务报告。
	基 线 41个成员国(非洲11个、美洲10个、阿拉伯国家2个、亚太8个、欧洲 - 中亚10个)
指标 1.6: 业已审查监管框架或采取措施以增强就业服务和积极劳动力市场政策的有效性和包容性的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项： 1.6.1 政府采取法律或政策措施，包括批准劳工组织第88号和第181号公约，或加强执行和实施这些措施的能力，以保障有效、包容和性别平等的就业服务。 1.6.2 三方成员基于实据监测积极劳动力市场政策的有效性，并采取措施提高其有效性和包容性。	目 标 15个成员国(非洲5个、美洲1个、阿拉伯国家1个、亚太3个、欧洲 - 中亚5个)
	检验方法 / 数据来源 批准文书；被采用实施的法律和政策文件；国家报告；国际劳工组织报告和评估报告。
	基 线 28个成员国(非洲9个、美洲4个、阿拉伯国家1个、亚太4个、欧洲 - 中亚10个)

战略预算

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	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	104 107 437	131 000 000

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，通过三方成员致力于批准和实施国际劳工标准，在劳动世界中实现包容性可持续发展。

需应对的挑战

61. 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：

- 批准程度参差不齐：除了 1930 年《强迫劳动公约》(第 29 号)的 2014 年议定书之外，还需要 48 个成员国的 133 个批准书，才能实现普遍批准国际劳工组织八项基本公约。
- 标准的有效实施存在差距，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。

62. 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将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

63. 国际劳工组织监督机构注意到越来越多的国家批准并应用国际劳工标准，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主导权，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。

预期变化

64. 预期的主要变化是：

- 通过更广泛的批准，扩大国际劳工标准的影响范围；

- 推动三方成员以及国家层面其他参与者采取行动，通过国家和多边规划框架的支持，例如 DWCPs 和联合国发展援助框架(UNDAFs)，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主导权。

65. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 8.5, 8.8 和 16.3。国际劳工组织将通过在其监管下制定的全球指标框架中的指标 8.8.2，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

66. 国际劳工组织的工作重点是：

- 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“标准倡议”背景下，让三方成员参与到国际劳工标准的采纳、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“工作中的妇女计划”，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与审查工作。

67. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 根据监督机构的意见、根据 1998 年《宣言》制定的年度审查机制以及 2017 年有关工作中基本原则和权利周期性讨论的结论，为特定国家提供政策建议和咨询服务；

- 筹备工作文件，为国际劳工组织监督机构报告和已出版报告的有针对性的传播做准备；
- 《工作中的妇女倡议报告》，在有关劳动世界中的性别平等工作上为国际劳工组织制定以权利为基础的新议程；
- 技术备忘录，用以起草劳动法、进行需求评估和有关国际劳工标准的法律及实践差异分析，包括有关被抛在最后面的特定人群；
- 研究、分析性文件和知识共享倡议，以使三方成员积极参与国际劳工组织的标准制订活动，包括对标准审议机制(SRM)三方工作组及其建议的后续措施进行讨论；
- 基于 NORMLEX 和 NATLEX 数据库、都灵中心的法院判决在线纲要以及有关国际劳工标准和性别平等的都灵中心培训学院，进行培训和知识共享工具的更新。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

68. 推进实施国际劳工标准本身是一个跨域政策驱动因素，对于使所有政策成果产生实质性结果至关重要。标准审查机制三方工作组的后续措施将涉及跨所有政策成果的工作，以便促进更新的标准。此外，只有通过其他成果覆盖的政策领域所提供的支持，才能使国际劳工标准融入“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，以及努力克服歧视和改善特别是残障人员、土著居民及 HIV 携带者的工作条件。这包括：为农村有效实施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)；制定合规政策和制度，包括对全球价值链(成果 7)；改进有关工作中的基本原则和

权利的规定(成果 8)；加强工人和雇主组织的行动(成果 10)。

69. 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在全球和国家层面对有关标准的过程，包括为了就监督体系的评价开展后续工作。提升具体工具和手段，以解决国家层面的不平等和歧视。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、土著居民和农村工人的工具。

外部伙伴关系

70. 国际劳工组织将进一步加强与联合国其他机构，尤其是联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)以及其他发展机构、国际金融机构和包括区域经济组织在内的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

71. 主要风险有：

- 持续疲弱的经济复苏使国家优先处理事项偏离发展以权利为基的经济和社会政策以及批准和实施国际劳工标准；
- 未说服政府将充足的财政和政治资本用于批准八项基本公约和其他国际劳工组织的标准或用于将其系统地加以实施。

72. 应对这些风险，国际劳工组织将利用三方成员和其他合作伙伴的影响，开展宣传活动、建立伙伴关系和增强知识基础，由此就国际劳工标准在可持续发展中的作用建立共识。

指 标

指标 2.1: 在完全批准基本和治理公约方面取得进展的成员国数目	
结果标准 以下两项均须符合： 2.1.1 已批准一项或多项基本和治理公约及相关议定书。 2.1.2 三方成员在批准过程中的有效参与。	目 标 22个成员国(非洲3个、美洲4个、阿拉伯国家3个、亚太12个)
	检验方法 / 数据来源 交存国际劳工局的批准书；批准公约的国家政府提供的相关资料。
	基 线 150个成员国(非洲50个、美洲30个、阿拉伯国家12个、亚太35个、欧洲 - 中亚23个)
指标 2.2: 已采取行动适用(特别是在回应监督机构提出的问题后)国际劳工标准的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项： 2.2.1 在国家层面建立或加强了预防和解决与劳工标准相关冲突的三方机制。 2.2.2 国内法院在其决定中使用国际劳工标准。 2.2.3 在已批准公约的适用方面取得进展，包括采用、监测和执行法律法规以及获得补救措施，并获得监督机构的认可。 2.2.4 体面劳动国别计划，联合国发展援助框架或同等规划框架解决监督机构提出的问题。	目 标 60个成员国(非洲25个、美洲13个、阿拉伯国家4个、亚太11个、欧洲 - 中亚7个)
	检验方法 / 数据来源 国际劳工组织监督机构的报告；国际劳工组织针对国家司法决定和监督机构意见维护的数据库；在战略计划期间正在实施的现有体面劳动国别计划或其草案中确定的优先领域。
	基 线 119个成员国(非洲39个、美洲22个、阿拉伯国家11个、亚太21个、欧洲 - 中亚26个)
指标 2.3: 三方成员为国际劳工标准的起草准备工作和定期报告提供及时反馈的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项： 2.3.1 国家级的三方成员参与填写关于标准草案的调查问卷。 2.3.2 每年9月1日收到关于第22条和第23条的报告，包括通过电子报告的形式。	目 标 25个成员国(非洲9个、美洲6个、阿拉伯国家1个、亚太6个、欧洲 - 中亚3个)
	检验方法 / 数据来源 国际劳工组织收集对第22条的报告和对第23条评论意见的数据库；国际劳工大会对标准草案问卷所征集的答复的报告；国际劳工组织监督机构的报告。
	基 线 160个成员国(非洲51个、美洲30个、阿拉伯国家10个、亚太31个、欧洲 - 中亚38个)

战略预算

成果 2: 国际劳工标准的批准和实施	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	57 865 112	16 800 000

成果 3：建立和扩大社会保护底线

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

73. 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 3/4 缺乏足够的社会保护。必须处理好这一挑战，以保护人口、抗击贫困与不平等、解决老龄化趋势、扩大可持续发展体系和促进社会经济进步。

从以往工作中获得的经验教训

74. 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。

预期变化

75. 预期的主要变化是：

- 在促进性别平等、非歧视和包容残疾人群的社会对话、劳工标准与原则的指导下，改进国家社会保护战略并使其现代化、政策或法律框架，扩大覆盖范围或增强效益；
- 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障体系，包括对可持续发展目标的监测。

76. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 1.3, 3.8, 5.4, 8.5 和 10.4。国际劳工组织将通过在其监管下制定的全球指标框架中的指标 1.3.1, 8.b.1 和 10.4.1 以及 1.a.2(涉及到的机构)，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

77. 国际劳工组织的工作重点是：

- 设计、计算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障体系，包括社会保护最低标准；
- 增强社会保障体系的治理，包括金融管理、协调、交付机制，以及推动最新社会保护标准的批准；
- 建立知识库，维持国际劳工组织在社会保护方面的领军地位；
- 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、综合的以及根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、非正规就业形式的工人、移民工人、在家工作者以及其他人士，如艾滋病病毒携带者、残疾人和土著居民等，有机会享受社会保护服务；
- 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；
- 实现人人享有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；
- 实施国际劳工组织的“全民社会保护底线旗舰计划”。

78. 劳工局两年期计划有待交付的最重要的成果将包括：

- 根据“体面劳动国别计划”、“联合国发展援助框架”和区域计划，提供具有国家针对性的咨询服务，扩大、改革和加强经济上可持续的社会保护体系，从而为全民提供适当的社会保护，这将得到“全民社会保护底线旗舰计划”的支持；

- 国家和全球监督框架，与监督涉及社会保护的可持续发展指标挂钩；
- 政策产品，包括国家经验和经过验证的良好的实践指南，支持成员国调整社会保护体系以有效应对劳动世界发生的重大变化，特别是推动“消除贫困和工作的未来倡议”；
- 反映趋势与挑战的最新更新的培训与学习服务，特别是与都灵培训中心合作的有关社会保护的培训学院、量身定制的具有国家针对性的课程和免费开放的在线课程；
- 领导作用、伙伴关系和将国际劳工组织有关社会保护的原则纳入机构间合作工作的各种工具，包括社会保护问题机构间合作委员会(SPIAC-B)、联合国-国际劳工组织社会保护底线倡议、联合国发展集团、二十国集团、国际社会保障协会(ISSA)和其他组织框架中的工具；
- 为区域组织提供技术咨询服务，例如非洲联盟、欧盟、东南亚国家联盟(ASEAN)、金砖国家及其他区域组织。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

79. 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，通过应对国家就业政策、人口挑战带来的影响、失业和积极劳动力市场政策，包括通过公共就业计划(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)；建设社会伙伴的能力，影响社会保护的政策决策(成果 10)。

80. 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，重点是基于三方成员有效的社会对话和协商，授权他们制定社会上有效、经济上高效和财政上负

担起的政策，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，扩大生育保护以及儿童保育和其他福利和服务。干预措施将考虑到，其他可持续发展政策和旨在实现更加绿色经济的结构变革给社会保障体系带来的影响。

外部伙伴关系

81. 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)与国际劳工组织和联合国的“社会保护底线倡议”。加强与联合国的其他机构、世界银行、地区银行、二十国集团和国际社会保障协会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，寻求扩大社会保障的范围，包括列入全球、区域和国家议程首位的社会保护底线。继续国际劳工组织在联合国艾滋病规划署跨部门工作小组关于对 HIV 敏感人群社会保护的工作。将通过南南合作和合作框架，与诸如金砖国家，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

82. 主要风险是由于紧缩和财政整合压力，各国可能进行急剧的改革，这将给覆盖面和充足性带来负面影响，从而对社会造成不利影响。

83. 回应这些风险，国际劳工组织将建立并运用伙伴关系，发动倡议，在基于实据的基础上，强调针对工人和弱势群体的社会保护政策发挥积极的社会和经济效益，能够在更广泛的国家优先工作以及国家经济和财政能力的范围内执行。

指 标

指标 3.1: 业已通过新的或修订的国家社会保护战略、政策或法律框架以扩大覆盖面或增强给付充足性的成员国数目	
结果标准 以下各项均须符合:	目 标 25个成员国(非洲8个、美洲4个、阿拉伯国家3个、亚太8个、欧洲-中亚2个)
3.1.1 与社会伙伴协商制定了战略、政策或法律框架。	检验方法 / 数据来源 出版的政府报告; 官方公报; 部委政策和报告; 国际劳工组织内部报告; 批准书; 三方声明; 联合机构间报告。
3.1.2 战略、政策或法律框架以相关国际劳工标准为指导。	
3.1.3 战略、政策或法律框架基于性别平等和非歧视的原则。	
3.1.4 战略、政策或法律框架在相关时考虑到环境可持续或气候变化。	
	基 线 49个成员国(非洲16个、美洲12个、阿拉伯国家5个、亚太13个、欧洲-中亚3个)
指标 3.2: 改善其体制政策或监管框架, 加强治理、财务管理或可持续性以提供社会保护的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项:	目 标 22个成员国(非洲8个、美洲5个、阿拉伯国家2个、亚太7个)
3.2.1 政府与社会伙伴协商, 改进了制度政策或监管框架以加强社会保障计划的治理、财务管理和可持续性。	检验方法 / 数据来源 出版的政府报告; 官方公报; 部委政策和报告; 国际劳工组织内部报告; 社会保障项目监测和评价报告; 社会保障查询数据库。
3.2.2 加强或运作支持关于社会保护的全国对话的国家协调机制或机构。	
3.2.3 三方成员赞同实施社会保护的建议。	
3.2.4 社会保障机构已经改进了其组织计划、信息系统或办公基础设施, 以提高服务效率。	
3.2.5 政府批准了“1952年社会保障(最低标准)公约”(第102号)或另一项更新社会保障标准。	
	基 线 47个成员国(非洲19个、美洲9个、阿拉伯国家4个、亚太9个、欧洲-中亚6个)
指标 3.3: 三方成员为国际劳工标准的起草准备工作和定期报告提供及时反馈的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项:	目 标 14个成员国(非洲7个、美洲3个、阿拉伯国家1个、亚太3个)
3.3.1 政府设计或更新统计数据库或监测和评价系统, 以衡量与社会保护相关的可持续发展目标的实现情况, 为政策设计有据可依或改善社会保护的管理和可持续性。	检验方法 / 数据来源 出版的政府报告; 官方公报; 部委政策和报告; 国际劳工组织内部报告; 社会保障项目监测和评价报告。
3.3.2 三方成员使用国际劳工组织或社会保障机构间合作委员会的知识产品, 设计、管理或提供社会保护体系。	
3.3.3 三方成员制定和实施旨在增强社会保护教育和意识的措施。	
3.3.4 社会保障机构通过出版关于社会保护运作、绩效和可持续性的信息及统计指标来提高透明度。	
	基 线 30个成员国(非洲13个、美洲5个、阿拉伯国家1个、亚太7个、欧洲-中亚4个)

战略预算

成果 3: 建立和扩大社会保护底线	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	39 961 856	23 700 000

成果 4：促进可持续企业

成果表述：成员国推动可持续的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

84. 企业在通过大规模、可持续的努力以促成有成效的体面就业上面临着挑战。这些挑战包括无益于有利政策环境、生产力较低、缺乏创新精神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，无法获得适当的金融服务而且有时劳资关系环境艰难。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。

从以往工作中获得的经验教训

85. 单个企业发展举措很难产生一定规模的可持续影响，这需要综合、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，以及通过小规模计划的具体干预措施，把重点从直接交付转到依据哪些行得通、哪些行不通的实据促进变革上来，以通过采用更广泛的、综合的、相互依存的干预措施促进可持续发展企业，进而推动体面劳动。

预期变化

86. 预期的主要变化有：

- 通过推动可持续企业，对商业环境进行有效改革，增强可持续发展企业的创造性并促进其成长，从而提供体面劳动，使企业多样化，并提高其经济、社会和环境效益，加强其融资和投资渠道，促进其正规化，推进合理的劳资关系和集体谈判；
- 有效干预措施直接帮助企业和潜在企业家，促进包括合作企业和社会企业在内的可持续发展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、工伤社会保障规定下的有效覆盖、更高的生产率和更清洁的生产。

87. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 8.3, 8.4, 8.10 和 9.3。国际劳工组织将通过在其监管条例 8.3.1 下制定的全球指标框架指标，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

88. 国际劳工组织的工作重点是：

- 创造有利的政策环境，促进可持续企业；
- 通过促进可持续企业，完善市场和部门运行；这将通过综合、系统的价值链发展而实现，该价值链的发展符合国际劳工组织保护劳工权利的权责；
- 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，例如中小企业、合作社、社会与团结经济企业、社会融资、绿色就业、妇女与青年企业家以及那些身有残疾的妇女和青年企业家；
- 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——如“更好工作”计划——的协同效应，改善工作条件和社会保护；
- 使企业与社会保障挂钩，推进社会保护底线；
- 使用“小额贷款工作套件”和“影响保险服务”工具，提高获取金融服务的机会，提高社会和环境对银行和投资资金的安全保护；通过国家层面的支持和商业工具，包括国际劳工组织商业帮助台，为就国际劳工标准寻求指导的企业提供一站式服务，促进《多国企业和社会政策三方原则宣言》的原则；
- 通过使用“企业和绿色倡议”，提高企业的参与度，加强 2030 年议程设定并已被全球接受的原则的牢固地位。

- 夯实知识基础，并为完善社会企业提供技术援助，作为企业发展的有效工具。

89. 劳工局在两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 对有利环境和优先采取的行动进行评估，监测所建议的变革计划和改革建议；
- 对监察与评估在可持续企业发展和金融包容方面什么可行提供技术支持，包括有关这方面新出现证据的政策简报和知识共享倡议；
- 对市场、部门或包括全球供应链在内的价值链升级，提供分析和干预设计；
- 为企业以及潜在企业家提供培训和咨询套件；为提高中介机构的相关网络能力提供工具，包括国际劳工组织三方成员、当地培训机构和金融机构；
- 为三方成员国提供包括培训在内的技术援助，以实施修订后的多国企业宣言原则，按照已建立的全球伙伴关系加强与国际组织在国家层面的合作，以协调活动步伐、防止重复建设，探索联合倡议。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

90. 干预措施将利用与其他成果的协同效应，特别是关于政策和过程的成果 1、3、6 和 7，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，例如改善企业和社会保障机构之间的关系(成果 3)、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)；加强工人组织和雇主组织的能力，参与政策改革对话，并为企业提供服务(成果 10)。

91. 该战略基于相关国际劳工标准而制定，将包括促进和宣传“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，而企业层面的干预，在适当情况下将把具体、有针对性的焦点放在女性企业家身上。通过在企业层面支持在清洁技术和产品方面实现更加清洁、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，来促进环境可持续性。

外部伙伴关系

92. 国际劳工组织将寻求建立新的伙伴关系、扩大和利用现有伙伴关系，在体面劳动国别计划和联合国计划框架或相应的计划框架背景下，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。

93. 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)、联合国气候变化框架公约(UNFCCC)秘书处、联合国全球契约、国际合作社联盟、小额保险网络、气候脆弱性论坛、绿色经济行动合作伙伴关系(PAGE)、经济合作与发展组织、联合国贸易和发展会议(UNCTAD)、国际社会保障协会(ISSA)、国际精算协会和世界银行集团，以及在企业倡议背景下的个体企业。

风险评估

94. 主要风险有：

- 政策支持不会带来预期变化，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。
- 主要政策制定者不了解国际劳工组织在这一领域的工作成果，或不以系统且可持续的方式执行国际劳工组织的建议。

95. 为了回应这些风险，国际劳工组织将鼓励并支持三方成员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。它还将生成和宣传有关企业一级干预措施的成本与效益的信息，还将关注三方成员的能力建设，以及为提供实现可持续发展企业所需的服务，政府从国家预算中提供补贴，在这点上为政府发挥适当的作用提供建议。

指 标

指标 4.1: 业已制定或实施有助于企业可持续发展的商业环境改革的成员国数目	
结果标准 以下各项均须符合： 4.1.1 改革以对执行国际劳工组织方法的有利环境开展的系统评估为基础。 4.1.2 改革基于与三方成员的对话和磋商，并反映他们的意见。 4.1.3 改革注重性别平等，致力于促进平等和非歧视。	目 标 24个成员国(非洲12个、美洲2个、阿拉伯国家3个、亚太6个、欧洲-中亚1个)
	检验方法 / 数据来源 正式文件和报告；国际劳工组织报告。
	基 线 37个成员国(非洲15个、美洲6个、阿拉伯国家2个、亚太8个、欧洲-中亚6个)
指标 4.2: 业已设计和实施了有效干预以直接帮助可持续企业发展并培养潜在企业家的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项： 4.2.1 使用国际劳工组织的产品为金融和非金融企业支持服务，设计和实施促进创造就业和体面劳动的具体企业一级干预。 4.2.2 在企业层面设计和支持干预，以保障在工伤情况下工人获得补偿和保护权。 4.2.3 干预措施旨在减轻企业的负面环境影响，提高其环境可持续性，并特别关注气候变化。 4.2.4 成员国承诺投入额外资源；政府、社会伙伴或其他国家实体使用国际劳工组织产品扩大具体企业一级的干预。	目 标 31个成员国(非洲10个、美洲6个、阿拉伯国家6个、亚太9个)
	检验方法 / 数据来源 正式文件和报告。
	基 线 67个成员国(非洲33个、美洲11个、阿拉伯国家7个、亚太11个、欧洲-中亚5个)
指标 4.3: 设计和实施关于负责任商业做法或有效方案的对话平台的成员国数目，以改善市场、部门和价值链(包括全球供应链)的运作，促进体面劳动	
结果标准 至少符合以下一项： 4.3.1 业已建立有政府和社会伙伴参与的对话平台，探讨可持续并对环境负责的商业惯例。 4.3.2 根据2016年国际劳工大会关于全球供应链中体面劳动的结论，设计并实施了具体计划。	目 标 21个成员国(非洲14个、美洲2个、亚太5个)
	检验方法 / 数据来源 正式文件和报告。
	基 线 29个成员国(非洲15个、美洲5个、亚太6个、欧洲-中亚3个)

战略预算

成果 4: 促进可持续企业	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	46 406 540	61 800 000

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，增加农村经济中的富有成效的就业机会和体面劳动。

需应对的挑战

96. 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 80% 的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，必须对此加以解决，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

97. 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。如果干预措施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，它们可能产生更大影响和可持续性。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。加强农村工人和雇主的集体发言权，赋予妇女和土著社区的权力成为关键。

预期变化

98. 预期的主要变化有：

- 在社会对话的基础上，并根据研究工作和提供及时可靠的劳动力统计数据，提供新的或修订的战略或政策，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。

99. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 1.2, 2.3 和 8.2。国际劳工组织将通过全球指标

框架制定的指标(涉及机构 1.1.1)，支持各国监督在实现这些目标的过程中取得的进展。

行动手段和对三方成员的支持

100. 国际劳工组织的工作重点是：

- 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文书，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和体面劳动指标(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，并增强妇女和土著居民的权能。

101. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 各种政策和战略，它们优先考虑生产性就业和农村中的体面劳动，并且包括为实现性别平等和非歧视而采取的行动，以及公正地向环境可持续性过渡；
- 特别关注农村企业可持续发展和合作促销的特定行业的方案；金融和商业发展服务；提高生产力的技能、农村基础设施、社会保护和职业安全与卫生(OSH)；
- 诊断研究和具有国家针对性的种植园行业中的干预措施，以提高工作条件，并完善工作中的基本原则和权利；
- 以政策为导向的研究，包括农产品供应链对体面劳动和权利的影响，正如 2016 年第 105 届

国际劳工大会关于全球供应链中的体面劳动讨论结论所要求的；

- 根据城市/农村地区、人口亚群和能力建设与技术援助分类的就业和劳动力统计数据库，以提高劳动力统计和体面劳动指标；
- 与都灵中心合作制定的针对三方成员的能力建设和知识共享倡议。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

102. 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)。

103. 特别关注解决对妇女和女童的歧视问题，对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，包括残疾人在内；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

104. 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，加强与以下发展伙伴的关系，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

105. 主要风险是公共政策和投资持续偏向城市地区，导致农村地区资源不足，公共政策对农业和农村发展的重视不够且不协调，由此严重损害农村地区的就业、工资和社会保护。

106. 回应这些风险，国际劳工组织使用以实据为基础的研究和倡导，强调农村经济中的体面劳动是 2030 年议程的中心，证明计划和政策在利用农村地区的潜力这一增长引擎和就业与发展的来源方面的作用。

指 标

指标 5.1: 制定或通过以农村地区就业和体面劳动为目标的战略或政策的成员国数目	
<p>结果标准</p> <p>以下各项均须符合：</p> <p>5.1.1 在就业和体面劳动层面上的战略/政策针对农村地区最容易受到歧视和排斥以及其他体面劳动赤字的群体。</p> <p>5.1.2 在就业和体面劳动层面上的战略/政策基于三方成员的磋商。</p> <p>5.1.3 在就业和体面劳动层面上的战略/政策以研究和农村地区可靠、及时并按性别及年龄分列的劳动统计数据为基础。</p>	<p>目 标</p> <p>12个成员国(非洲9个、美洲2个、亚太1个)</p> <p>检验方法 / 数据来源</p> <p>政府政策和报告；官方公报；批准书；国际劳工组织和机构间报告；国际劳工组织统计数据库；劳动力调查。</p> <p>基 线</p> <p>18个成员国(非洲11个、美洲2个、阿拉伯国家2个、亚太3个)</p>

指标 5.2: 业已采取具体步骤在农村地区促进就业和体面劳动的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项： 5.2.1 与社会伙伴协商并考虑到相关国际劳工标准，改进了促进农村地区就业和体面劳动的监管框架。 5.2.2 有选择性地在包括种植园在内的一些部门和行业实行改善就业和体面劳动的方案，同时考虑到环境问题。	目 标 23个成员国(非洲14个、美洲4个、亚太5个)
	检验方法 / 数据来源 政府文件；社会伙伴官方文件和报告；国际劳工组织报告；法案；法律法规。
	基 线 27个成员国(非洲18个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太6个)
指标 5.3: 在农村经济中建立或加强了协商和社会对话机制的成员国数目	
结果标准 以下两项均须符合： 5.3.1 将农村雇主、工人及其组织纳入协商和社会对话机制。 5.3.2 确保协商和社会对话机制具有真正而积极的代表性和参与度。	目 标 11个成员国(非洲8个、美洲2个、亚太1个)
	检验方法 / 数据来源 国际劳工组织工业关系数据库；(部门)会议报告；政策；项目报告。
	基 线 18个成员国(非洲12个、美洲4个、亚太2个)

战略预算

成果 5: 农村经济中的体面劳动	经常预算建议 2018–19 (美元)	预算外支出估算 2018–19 (美元)
	27 936 354	12 000 000

成果 6：非正规经济正规化

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

107. 世界劳动力队伍中有近一半是在非正规经济中运作。非正规经济的性质和程度因不同的国家而有很大的差异，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，却带明显带有贫困高发、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

108. 经济增长，虽然是一个必要的条件，但对降低非正规性是不够的；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。

预期变化

109. 预期的主要变化是：

- 强化非正规经济的规模、特征和驱动因素方面的知识库，使行动有利于朝着正规化方向发展并监察进展；
- 根据国情，改进和协调立法、政策和合规机制，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。

110. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 1.4, 8.3, 5.a, 10.2。国际劳工组织将通过在其监管条例 8.3.1 下制定的全球指标框架中的

指标，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

111. 国际劳工组织的工作重点是：

- 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部门生成按性别分类的数据，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；
- 发展和改革立法和政策，促进向正规性的转变，包括通过以下方式：(1) 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；(2) 扩大立法，纳入新形式的就业；(3) 制定措施并设计创新的伙伴关系，以促进微小和小型企业的正规化；(4) 修订国家就业政策框架，使创造正式工作成为中心目标；(5) 扩大社会保障范围，包括安全与卫生，以及儿童保育与其他护理服务；(6) 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。

112. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 2015 年关于《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)的宣传材料，向“体面劳动国别计划”中正规经济主流化转型的指南、国家就业政策和发展战略；

- 进行非正规经济诊断、根据可持续发展目标指标 8.3.1 收集非正规经济数据和建立用以监测走向正规化进展的体制的各种方法；统计概况；
- 涉及以下内容的政策资源套件：雇主组织和工人组织为正规化进程所做的努力；小微企业的正规化；创造正规就业；将社会保护、职业安全与卫生以及其他劳动保护措施扩大至非正规经济部门的工人；包括家庭工人在内的脆弱群体的正规化；合规战略与正规化；
- 就全球供应链有助于实现正规性的条件所开展的最新研究；环境恶化、冲突或灾难过后环境中的非正规性；未来工作中非正规性的形式；各机构间协调安排以促进转型；非正规经济中工人集体谈判的权利，包括更加平等；亚太地区非正规化的驱动因素；拉丁美洲和加勒比海地区转型实践大全；欧洲-中亚地区关于正规化量身定制的干预模式；
- 国际知识和经验共享；与都灵中心合作建立的关于正规化的学院。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

113. 促进所有成果间的协同效应，这些成果所涉问题是诸如在更广泛的战略中创造正式就业机会与保证工作的质量，而这些战略则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)；建立正式的可持续发展企业，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(成果 7)；推动移民工人正规化(成果 9)，以及将雇主组织和工人组

织的会员身份和服务扩大到非正规经济中的工人和经济体(成果 10)。

114. 干预措施将寻求保证实施相关的国际劳工标准，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文件。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最容易面临体面劳动赤字的群体的需求，帮助他们获取和过渡到正式就业。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

115. 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

116. 主要风险有：

- 在非正规性原因及其解决的优先顺序上存在的不同意见未协调一致，导致自相矛盾的解决方法或缺乏重点；
- 政治格局的变化或不断恶化的经济形势在一些经济体制造阻碍进步的因素。

117. 为回应这些风险，国际劳工组织将强化有关非正规经济的知识库，推进研究和评估结果的宣传，促进综合性战略、伙伴关系和有效的社会对话。

指 标

指标 6.1: 为促进正规化进程, 三方成员已达成共识并发展了监测非正规性的基础的成员国数目	
结果标准 以下两项均须符合: 6.1.1 共识基于对非正规性的适当诊断及其在国家一级的发生率, 并由政府与社会伙伴协商确立。 6.1.2 建立了促进性别平等的监测系统, 以评估正规化的进展, 包括最容易受体面劳动赤字影响的人群。	目 标 33个成员国(非洲15个、美洲9个、阿拉伯国家3个、亚太4个、欧洲-中亚2个)
	检验方法 / 数据来源 官方公报; 政府机构年度报告; 政府间官方文件; 三方协议; 官方诊断报告; 其他出版文件。
	基 线 42个成员国(非洲19个、美洲9个、阿拉伯国家3个、亚太4个、欧洲-中亚7个)
指标 6.2: 业已制定或修订综合政策、立法或合规机制以促进向正规化转型(涵盖特定工人群体或经济单位)的成员国数目	
结果标准 以下各项均须符合: 6.2.1 新出台或修订的政策、立法或合规战略在法律和实践中扩大覆盖面, 包括那些最容易受到体面劳动赤字影响的人群。 6.2.2 新出台或修订的政策、立法或合规战略基于促进性别平等和非歧视原则。 6.2.3 新出台或修订的政策、立法或合规战略经与社会伙伴协商制定。	目 标 26个成员国(非洲8个、美洲9个、亚太6个、欧洲-中亚3个)
	检验方法 / 数据来源 官方公报; 政府机构年度报告; 政府间官方文件; 三方协议; 监督机构报告; 其他出版文件。
	基 线 45个成员国(非洲18个、美洲15个、亚太8个、欧洲-中亚4个)
指标 6.3: 雇主或工人组织向非正规经济中的工人和经济单位提供支持以帮助其向正规经济转型的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项: 6.3.1 雇主或工人组织将其成员扩大到非正规经济中的工人和经济单位中。 6.3.2 雇主或工人组织向非正规经济中的工人和经济单位提供新的或改进的服务, 以促进转型。 6.3.3 雇主组织制定政策倡导议程, 以促进非正规企业向正规化转型。 6.3.4 工人组织制定将非正规经济中的工人纳入社会对话的战略。	目 标 19个成员国(非洲10个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太5个、欧洲-中亚1个)
	检验方法 / 数据来源 工人组织报告; 雇主组织报告; 其他出版的报告及文件。
	基 线 31个成员国(非洲12个、美洲6个、阿拉伯国家1个、亚太7个、欧洲-中亚5个)

战略预算

成果 6: 非正规经济正规化	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	33 493 762	3 900 000

成果 7：促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性

成果表述：有关职业安全与卫生以及工作场所合规性的法律框架、政策、制度和规定，包括在全球供应链中，得到更好的发展、宣传、遵守和执行，重点放在劳动监察上。

需应对的挑战

118. 不安全的工作和不充分遵守有关法律法定，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。由于缺乏制度支持和雇主组织、工人组织及劳动行政部门的能力不足，社会对话和业已改善的产业关系在处理不平等和加强工作场所合规性方面的巨大潜在利益往往未实现。鉴于其规模和完整性，以及所采用的商业模式类型，全球供应链带来了更多挑战，但也创造了在国家司法管辖区促进安全工作和工作场所合规的机会。

从以往工作中获得的经验教训

119. 诸如“更好工作”计划、“国际消除童工劳动计划”和 SCORE 项目等一些计划表明，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，需要采取努力以促进正规化；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。

预期变化

120. 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并扩大的知识库，改进职业安全与卫生(OSH)遵守的政策、制度、计划和法律框架，包括集体协议和推进协议实施。
- 推进工作场所遵守的政策、制度、计划和法律框架并加强其实施，这通过加强劳动行政部门、

劳动监察部门和其他负责任的国家机关在预防、执行、纠正和解决争端方面的国家能力来实现。

- 建立或强化产业关系和集体谈判的机构，以应对不平等并增强工作场所的合规性，包括在全球供应链中。

121. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 8.8, 3.9 和 16.6。国际劳工组织将主要通过在其监管条例 8.8.1 下制定的全球指标框架中的指标，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

122. 国际劳工组织的工作重点是：

- 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，包括那些利用全球供应链提供更多资源和机会的战略；
- 建立或加强劳动管理部门、合规性以及执行机构与制度，特别是劳动监察部门和劳动申诉与争议解决机制，以及进行补救的机会，根据国际劳工标准，包括性别平等和非歧视；
- 通过国家和跨国社会对话以及集体谈判的机构和机制，加强社会合作伙伴和政府的能力，以解决男女工人的工作安全和合规问题；
- 提高职业安全与卫生和工作场所的合规性，通过特定部门关注性别平等的研究、倡导能力建设，包括全球价值链，特别是通过国际劳工组织的“更好工作”旗舰计划和“预防职业安全与卫生全球行动”旗舰计划。

123. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 提供包括有关职业安全与卫生与工作场所法律框架在内的政策和技术建议，特别要适用于中小企业和全球供应链优先部门的非正规经济(包括出口加工区(EPZs))
- 用以分析和传播信息的知识工具，这些信息包括强大的、按性别分类的职业安全与卫生相关

的数据和关于工作场所合规性以及预防和解决劳动纠纷的良好实践；

- 作为包括跨境社会对话在内的有关社会对话和产业关系的分析政策和培训工具，以创造安全的生产性工作场所，这些工作场所尊重工作中的基本原则和权利，并对劳资关系和集体谈判机构的趋势和未来前景进行研究；
- 提供关于工作场所合规性的能力建设工具和资源，特别是关于劳动监察策略和方法以及职业安全与卫生，以提高企业在供应链优先部门实施可持续补救措施的能力，包括对由于新的工作和生产形式、气候变化和资源短缺带来的职业卫生风险进行评估；
- 进行培训，包括与都灵中心合作的关于工作合规性的学院在内，通过与全球供应链内外的生产实际相关的方式，以加强职业安全与卫生、劳动管理和监察体系以及工人有机会利用有效预防、投诉和补救机制；
- 召集当地、地区及全球层面的全球供应链中的劳动管理部门、社会合作伙伴和其他相关行动者的平台，以生成知识并保证有效合作和实践，在解决治理差距时团结公共和私人的力量，为优先部门提供一致的、可持续的解决方案。

成果和跨域政策驱动因素之间的协同效应

124. 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)，扩大社会保护覆盖面(成果 3)，发展可持续企业(成果 4)，较低层次的全球供应链中企业和工人的提升与正规化(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)。

125. 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；《1930 年强迫劳动公约的 2014 年附加议定书》；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)；1985 年《职业卫生服务公约》(第 161 号)；2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)；1976 年《三方协商促进国际劳工标准公约》(第 144 号)。

126. 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，在促进安全工作和符合相关规定上的作用与有效性。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有关的 OSH 风险，将会得到解决。按性别分类的数据也将可能解决安全工作上的结构障碍，特别是对大量从事非标准就业形式的妇女而言。

外部伙伴关系

127. 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

128. 主要风险有：

- 政府未给予职业安全与卫生与工作场所合规性以足够优先，特别是在用以加强全国框架和支持外部发展合作的预算资源方面；
- 雇主和工人组织未在内部能力建设上取得充分进展；
- 错失了通过开拓全球供应链以提升职业安全与卫生合规性的机会。

129. 回应这些风险，国际劳工组织将加强倡导与拓展以在国家层面提高意识，特别是通过以实据为基础的知识和以问题为基础的联盟。

指 标

指标 7.1: 业已制定或修订政策、方案或法律框架, 或加强了机构、制度或机制建设, 以改善职业安全与卫生的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项: 7.1.1 通过批准一项或多项与职业安全与卫生相关的公约, 或以国际劳工标准为指导(包括关于性别平等、非歧视、以及与社会伙伴协商的原则), 制定新的或修订有关法律框架、战略、政策或方案。 7.1.2 建立或加强相关机构和制度, 以便在社会对话的基础上改善国际、国家、部门或企业层面的职业安全与卫生状况。 7.1.3 三方成员在国家、部门或企业层面制定和实施预防、执法和合规的职业安全与卫生机制, 如职业安全与卫生管理系统和职业安全与卫生委员会, 并考虑到气候变化或其他环境因素造成的风险。 7.1.4 政府和/或社会伙伴加强报告和通知系统或通过其他方式提高收集和利用职业安全与卫生相关数据的能力。	目 标 31个成员国(非洲13个、美洲5个、阿拉伯国家3个、亚太8个、欧洲-中亚2个)
	检验方法 / 数据来源 官方公报; 部委报告; 实施公约和建议书专家委员会的报告; 国家(职业安全与卫生)简介; 国家/部门职业安全与卫生政策; 国家/部门职业安全与卫生项目; 统计机构和部委的报告; 项目报告; 雇主和工人组织报告; 国家社会对话机构的报告。
	基 线 75个成员国(非洲29个、美洲13个、阿拉伯国家6个、亚太18个、欧洲-中亚9个)
指标 7.2: 业已制定或修订法律、法规、政策或战略, 或加强机构和体系能力以确保工作场所遵守国家劳动法和集体协议的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项: 7.2.1 以国际劳工标准(包括关于性别平等、非歧视、以及与社会伙伴协商的原则)为指导, 制定或修订法律法规、政策或战略, 以改进工作场所的执法及合规情况。 7.2.2 完善的组织结构, 增加的财政和人力资源, 改进的培训、工具或设备可用于劳动监察, 争端预防和解决, 补救措施或其他劳动行政管理机构和系统。 7.2.3 政府和/或社会伙伴提高收集和分析数据(包括按性别分列的数据和统计数据)的能力, 并提出促进工作场所合规的基于实据的干预措施。	目 标 28个成员国(非洲13个、美洲5个、阿拉伯国家3个、亚太6个、欧洲-中亚1个)
	检验方法 / 数据来源 官方公报; 劳动监察报告; 劳动部的报告; 实施公约和建议书专家委员会的报告; 项目报告; 影响评估报告; 雇主和工人组织报告; 国家社会对话机构的报告。
	基 线 75个成员国(非洲28个、美洲16个、阿拉伯国家9个、亚太14个、欧洲-中亚8个)

指标 7.3: 业已建立或加强集体谈判和劳资关系机构以解决不平等并加强工作场所合规性, 包括全球供应链在内的成员国数目	
结果标准 至少符合以下两项: 7.3.1 在不同层次建立、激活或改革集体谈判的机制或程序。 7.3.2 制定政策或程序指导方针以促进雇主和工人组织(在缺乏工人组织的情况下由工人代表代替)之间的磋商与合作, 并指导审查企业一级的申诉。 7.3.3 建立劳资关系机构或为之注入活力, 使其更有效地发挥作用以解决不平等现象并提高工作场所的合规性, 包括全球供应链在内。 7.3.4 三方成员建立或加强在集体谈判和劳资关系领域收集、分析并提供按性别分列的数据和统计的信息系统。	目标 27个成员国(非洲12个、美洲3个、阿拉伯国家2个、亚太6个、欧洲-中亚4个)
	检验方法 / 数据来源 劳动力调查; 实施公约和建议书专家委员会的报告; 有关集体谈判覆盖面的国家及国际数据; 国际框架协议及其他跨国公司协议的数据及报告; 全国社会对话机构报告; 雇主和工人组织的报告; 已采纳的关于社会对话和劳资关系的新的或修订的国家法律或条例; 项目报告; 劳动监察机构的报告。
	基线 62个成员国(非洲27个、美洲9个、阿拉伯国家3个、亚太13个、欧洲-中亚10个)

战略预算

成果 7: 促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	55 310 104	77 500 000

成果 8：使工人免于从事不可接受形式的工作

成果说明：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，以保护男女工人免于从事不可接受形式的工作。

需应对的挑战

130. 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。不可接受形式的工作问题很难解决，因为它们经常发生在几乎没有任何监管的高危行业，工人缺乏组织且属于弱势群体，并且数据的有效性也存在问题。低层次全球供应链中这种工作的隐形，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

131. 就免于从事不可接受形式的工作持续取得进展需要综合方法，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形式的工作发展趋势和根源的理解，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、技术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。利用与关键机构的联盟施加影响。

预期变化

132. 预期的主要变化是：

- 一个强化的知识库可以使更有效的政策和法规有据可依。该知识库涉及不同部门、职业和群体的不可接受形式工作的范围和形式。这些群体包括移民、土著居民、艾滋病病毒携带者和残疾人群；
- 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；促进同工同酬，特别关注女性占主导的低薪职业中的女性；保护工人免遭威胁到其生命与健康的工作条件的危害，包括骚扰和暴力行为；促进更易从事不可接受形式劳动的工人的结社自由与集体谈判；

- 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，特别是消除强迫劳动和童工劳动，促进同工同酬，特别关注女性占主导的低薪职业中的女性，以及预防和保护男女工人免遭工作相关的暴力和骚扰。

133. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标，特别是 5.2, 8.5, 8.7, 8.8 和 10.3。国际劳工组织将主要通过在其监管条例 5.5.2, 8.5.1, 8.5.2 和 8.8.2 下制定的全球指标框架中的指标，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展，并且与联合国基金会(UNICEF)一起支持实现目标 8.7.1。

行动手段与对三方成员的支持

134. 国际劳工组织的工作重点是：

- 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、家庭工作以及土著和部落人群的劳工标准；为大会委员会提供服务，拟定任何关于劳动世界中针对男女职工的暴力问题的新标准；
- 努力拉近在消除最恶劣形式的强迫劳动与童工劳动之间的差距，具体是通过与国际、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消除童工和强迫劳动的旗舰计划(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、种族和移民身份等标准；
- 支持实施多方利益相关者全球同酬倡议，包括国际劳工组织社会伙伴在内，采取具体步骤，在工资分配底层实现男女同工同酬，并减少性别工资差距；

- 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形式的工作的危害，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增强未组织起来的工人以及脆弱环境中工人的权能。

135. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 作为第 4 届世界持续消除童工劳动大会(阿根廷, 2017)的后续措施，启动联盟 8.7 的知识和共同体实践平台以及五个区域磋商会议，以制定区域和针对具体国家的干预措施；
- 报告和政策简报，以通告可能制定的新文书的准备和谈判情况，该文书涉及针对劳动世界女性和男性的暴力和骚扰行为并作为对工作中的妇女倡议的贡献；与社会伙伴共同开展的信息宣传活动；
- 编辑关于劳动权利指标的信息(8.8.2)，传播即将在 2017 年发布的全球关于强迫劳动和童工劳动的评估；
- 作为 2017 年启动“全球同工同酬联盟”的后续，是对“工作中的妇女倡议”的一大贡献，还作为知识共享平台，充当工具库、出版物和报告的资源库，并将根据不同国情为不同国家提供相应干预措施，特别是加大对女性占主导的低薪工作中的女性的关注，这些措施又扩充该资源库；
- 结合各三方成员需求的以证据为基础的政策简报、报告、实践指南和培训材料，关于：预防和消除童工、强迫劳动和歧视；预防选定的高危行业的职业病和其他不可接受的工作条件；推进同工同酬，包括通过集体谈判解决工资歧视问题；
- 有关以下内容影响的研究：(1)还由于新技术的使用，劳动世界中出现的变化，对按部门、职业和社会群体分类的不可接受工作形式的规模和普遍程度的影响，作为对“工作的未来倡议”的一大贡献；(2)国际劳工组织的干预措施，以

保护工人免遭不可接受工作形式的危害，包括应对选定国家的监管机构中长期存在的问题。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

136. 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大量工人从事不可接受形式的工作(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)。

137. 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形式的工作的政策和战略有效社会对话(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，考虑到可能需要不同的战略，根据年龄、性别、民族或种族背景、健康状况和能力等特点而定。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

138. 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，并与联合国儿童基金会建立合作伙伴关系，消除最恶劣的童工劳动形式。国际劳工组织与联合国妇女署共同领导同工同酬联盟，旨在执行可持续发展目标 8.5。认识到家庭暴力对工作场所的影响，国际劳工组织还将与诸如加拿大西部大学的工作中的家庭暴力网络联手，就这一问题展开研究并调动知识和行动，扩大国际劳工组织成员国之外的影响范围。

风险评估

139. 主要风险有：

- 在国家一级没有足够且持续的政治承诺来实现预期的结果；
- 政府缺乏证据引导政策举措的方向或协调利益相关群体的贡献；
- 不可接受的工作形式普遍存在，有效的解决方案更难设计，因为日益严重的不平等、脆弱性

和对全球化的抵制侵蚀着对那些关于非歧视和平等的原则和权利以及结社自由和集体谈判的政治承诺。

140. 回应这些风险，国际劳工组织将使用倡导和以实据为基础的研究促进政治承诺的产生。作为补充，它将通过扩大目标国家，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。

指 标

指标 8.1： 业已制定或修订法律或政策，以保护在高风险部门劳动的男女工人，尤其在弱势状态下，免于从事不可接受形式的工作的成员国数目	
<p>结果标准</p> <p>以下各项均须符合：</p> <p>8.1.1 新出台或修订的法律或政策以国际劳工标准为基础。这些标准涉及工作中的基本原则和权利，职业安全与卫生，以及包括工资在内的工作条件。</p> <p>8.1.2 新出台或修订的法律或政策基于与社会伙伴的磋商。</p> <p>8.1.3 新出台或修订的法律或政策遵循促进性别平等和非歧视的原则。</p> <p>8.1.4 新出台或修订的法律或政策基于实证，并将弱势群体纳入覆盖体系。</p>	<p>目 标</p> <p>27个成员国(非洲10个、美洲5个、阿拉伯国家2个、亚太9个、欧洲-中亚1个)</p> <p>检验方法 / 数据来源</p> <p>官方公报；政府报告；三方机构报告；三方协议；国际劳工大会报告；监督机构报告；国际劳工组织内部报告。</p> <p>基 线</p> <p>40个成员国(非洲16个、美洲7个、阿拉伯国家2个、亚太9个、欧洲-中亚6个)</p>

指标 8.2: 三方成员加强了机构能力建设以保护工人，特别是弱势群体或在弱势状态下，免于从事不可接受形式的工作的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项： 8.2.1 雇主或工人组织向成员提供指导或服务，以有效解决并防止出现不可接受形式的工作。 8.2.2 国家或部门机构采取措施，协调并监测保护工人免于从事不可接受形式工作(若相关，包括受环境退化或灾害影响的工作)的行动。 8.2.3 国家相关机构采取具体措施，执行政策和条例，以保护在最危险条件下劳动的工人。 8.2.4 国家相关机构收集并分发关于强迫劳动、童工劳动和工资的按性别和其他适当变量分列的统计数据。	目 标 38个成员国(非洲18个、美洲8个、阿拉伯国家3个、亚太8个、欧洲-中亚1个)
	检验方法 / 数据来源 政府机构报告；政府间官方文件；三方协议；工人组织报告；雇主组织报告；监督机构报告；其他出版的报告及文件；国际劳工组织统计数据库。
	基 线 61个成员国(非洲32个、美洲11个、阿拉伯国家4个、亚太10个、欧洲-中亚4个)
指标 8.3: 三方成员发展伙伴关系，包括将其他利益攸关方纳入其中，以有效保护工人，特别是那些处于最弱势境况的工人，免于从事不可接受形式的工作的成员国数目	
结果标准 至少符合以下两项： 8.3.1 三方成员与民间社会和非政府组织合作，推动认识提升方面的措施，应对特定行业中不可接受形式的工作。 8.3.2 三方成员与多边组织开展合作，促成采取措施，以推动批准或实施有关保护工人免于从事不可接受形式的工作的国际劳工标准。 8.3.3 通过认识提升举措或政策辩论促进维护基本工作原则和权利的综合手段，以加强它们之间的协同作用，并最大限度地产生全面影响。	目 标 25个成员国(非洲10个、美洲6个、阿拉伯国家1个、亚太5个、欧洲-中亚3个)
	检验方法 / 数据来源 国际劳工组织报告；多边组织报告；其他出版的报告。
	基 线 46个成员国(非洲17个、美洲13个、阿拉伯国家2个、亚太7个、欧洲-中亚7个)

战略预算

成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	42 620 373	82 100 000

成果 9：公平、有效的国际劳务移民与流动

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。

需应对的挑战

141. 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，从而导致了非正常移民、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给予支持。

从以往工作中获得的经验教训

142. 国际劳工组织可以利用实施国际劳工标准和政策指导，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，努力改变公共政策和态度将会更富成效。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。

预期变化

143. 预期的主要变化有：

- 根据国际劳工标准，完善公平、有效和关注性别平等、包容残疾人的国家立法、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工市场的运转；
- 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。

144. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 8.8 和 10.7。国际劳工组织将主要通过在其监管条例 10.7.1 下制定的全球指标框架中的指标，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

145. 国际劳工组织的工作重点是：

- 具有国家针对性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，家政经济、建设、渔业和农业)；
- 国家、区域、次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和落实；
- 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讨论以及对移民工人和难民流动的应对措施中，这包含在 2018 年将通过的“联合国难民与移民问题全球协定”中，并成为移民和发展进程全球论坛(GFMD)的议题。

146. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 试点实施国际劳工组织公平招聘指南，至少在三个迁徙走廊上保护处于风险中的移民工人，并将该指南纳入得到支持的两个地区间的区域间对话中；
- 为女性移民工人制定实用指南和宣传工具并加以实施，重点放在家政经济上；
- 对实现有效劳动力市场一体化的就业和劳务移民政策，以及为移民和其他新成员提供的体面

劳动展开研究，从而提高政策的连贯性和改善劳动力市场的运转提供建议；

- 国际劳工组织关于难民和其他被迫流离失所者有机会进入劳动力市场的指导原则，由联合国难民事务高级专员办事处在一个接收大量难民的地区进行试点实施；
- 关于劳务移民的概念、定义和方法的国际统计标准全球指南，将在第 20 届国际劳工统计学家大会上通过，以及衡量可持续发展目标 10.7 关于招聘成本指标的方法，由世界银行在两个地区进行试点，以支持政策制定和可持续发展目标的实施。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

147. 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建立联系，特别是考虑到技能的认可和劳动力市场一体化(成果 1)；将社会保障的范围扩大到移民工人、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不可接受的工作形式、歧视和不平等(成果 8)；并在移民政策制定、倡导和会员服务领域，加强雇主组织和工人组织的能力(成果 10)。

148. 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 年劳务移民文书的一般性调查，以及 2017 年国际劳工组织对劳务移民一般性讨论的结论。加强国家、区域和次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“工作中的妇女倡议”，性别平等和非歧视的工作，将解决以下问题，如家政经济中移民妇女的状况，针对女性移民的暴力、负面的健康结果和剥削，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

149. 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，包括借鉴在“联合国发展援助框架”中实施新的容纳移民和难民指南说明，包括实施或相应的计划框架，加强与国际移民组织(IOM)的合作，致力于支持全球移徙与发展论坛(GFMD)，包括其商业机制。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署的理解备忘录，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

150. 主要风险有：

- 在国家、地区和全球层面，各成员国采取基于安全的而不是基于证据和基于权利的移民政策，增加对农村工人的不平等和歧视。
- 成员国未给该领域分配足够的资源或未建立有效或适当的工具以执行现有政策。

151. 回应这些风险，国际劳工组织将收集数据进而增加以证据为基础的政策知识，并将促进双边和区域对话。

指 标

指标 9.1: 业已制定或实施公平的劳务移民政策、立法、双边或多边协定以加强对移民工人和在国外工作的其他劳动者的保护, 强化劳动力市场运作的成员国数目	
结果标准 以下各项均须符合: 9.1.1 政策、立法或协议以相关国际劳工标准和国际劳工组织指导文件为导向。以上标准和文件同时酌情适用于批准行动。 9.1.2 政策、立法或协议基于实据, 并与就业战略或政策相关。 9.1.3 政策、立法或协议遵循促进性别平等和非歧视的原则。 9.1.4 政策、立法或协议是与社会伙伴协商制定的。	目 标 22个成员国(非洲8个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太10个、欧洲-中亚1个)
	检验方法 / 数据来源 官方文件(包括行政记录); 双边和多边协议。
	基 线 37个成员国(非洲17个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太16个、欧洲-中亚1个)
指标 9.2: 通过或修订针对劳务移民或流动性的(次)区域治理框架或安排的区域和次区域机构数目	
结果标准 以下各项均须符合: 9.2.1 治理框架或安排以相关国际劳工标准为指导。 9.2.2 治理框架或安排基于对比较数据的分析, 或对劳务移民或流动性的评估。 9.2.3 治理框架或安排遵循促进性别平等和非歧视的原则 9.2.4 治理框架或安排是与社会伙伴协商制定的。	目 标 亚太: 东南亚国家联盟、南亚区域合作联盟。 非洲: 非洲联盟委员会、西非经济共同体、南部非洲发展共同体。
	检验方法 / 数据来源 三方协商机构的报告; 国际劳工组织报告。
	基 线 亚太: 东南亚国家联盟、南亚区域合作联盟。 非洲: 非洲联盟委员会、西非经济共同体、东非共同体、南部非洲发展共同体
指标 9.3: 业已建立或加强制度化机制以实施和监测劳务移民治理框架的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项: 9.3.1 制度化机制定期监测执行情况并与社会伙伴协商。 9.3.2 政府相关机构提供包容且非歧视性的服务, 以促进劳务移民、难民和其他被迫流离失所者从事体面劳动。 9.3.3 雇主和工人组织向成员提供新服务, 以促进劳务移民的体面劳动, 或向劳务移民提供支持服务。	目 标 19个成员国(非洲5个、美洲4个、阿拉伯国家1个、亚太8个、欧洲-中亚1个)
	检验方法 / 数据来源 国际劳工组织报告; 劳务移民统计数据库。
	基 线 32个成员国(非洲12个、美洲7个、阿拉伯国家1个、亚太9个、欧洲-中亚3个)

战略预算

成果 9: 公平、有效的国际劳务移民与流动	经常预算建议 2018-19 (美元)	预算外支出估算 2018-19 (美元)
	28 970 930	32 300 000

成果 10：强大和有代表性的雇主组织和工人组织

152. 本成果下的工作包括雇主组织和工人组织的能力建设，加强其知识基础，对其在追求其他政策成果方面的前景予以反映，着眼于能使他们有效反映其成员的需要，实现可持续发展。

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，并有效地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机会，促进可持续发展。

需应对的挑战

153. 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。作为私营部门的心声，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，更多的组织越来越多地解决经济和环境问题。

从以往工作中获得的经验教训

154. 经验表明，从长远来看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三方成员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。这些计划还需要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。

预期变化

155. 雇主组织和企业成员组织预期发生的主要变化有：

- 增加代表性和财务可持续性，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界的领导力，并增强有效参与社会对话的能力。

156. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 5.5 8.2, 8.3, 8.5, 9.3, 9.5 和 16.6。国际劳工组织将主要通过在其监管条例 5.5.2 和 8.8.2 下制定的全球指标框架中的指标，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展。

行动手段与对三方成员的支持

157. 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，开发好用的全球资源和工具，并发展雇主组织领导人实践社区；
- 改进对成员需求的分析，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，以增加留用和招聘率；
- 通过利用国际劳工组织的“对可持续发展企业的有利环境”(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三方成员，以开发相关会员服务；
- 扩大并有效管理国家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。

158. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 雇主组织的制度能力建设，以应对其会员协会和企业的需求并影响决策；
- 对国际劳工组织的不同管理和政策制定机构的雇主成员提供技术支持；
- 提供政策建议和指导，反映企业和雇主成员在国际劳工组织工作的各个领域中的优先政策事项；
- 通过企业的切入点和关系管理，为有关国际劳工组织参与企业管理提供技术咨询支持和投入；
- 与学术合作伙伴网络一起对商业表现不断变化的性质展开研究。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

159. 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发展企业的结论，本战略将利用并支持成果 4。

160. 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“工作中的妇女倡议”，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-劳工组织-国际雇主组织-国际工会联盟联合发布“绿色就业倡议”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

161. 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制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长与知识建设，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

162. 主要风险有：

- 国家经济或政治环境的重要变化，对努力为企业提供有利政策环境产生影响；
- 一个组织的领导层发生变化破坏已取得的进展，或者减少全面实施商定战略的承诺；
- 成员期望雇主组织和企业成员组织参与的领域扩展以至于超出了其组织的能力。

163. 回应这些风险，国际劳工组织将继续其与雇主组织和企业成员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离

指 标

指标 10.1: 成功优化自身的组织结构、治理和管理实践，以增加会员并增强财务可持续性的雇主和企业成员组织的数目	
结果标准 至少符合以下一项： 10.1.1 该组织的战略计划获得批准并实施。 10.1.2 调整组织结构以改善治理和财务可持续性。 10.1.3 增加了会员，包括因地域或行业范围扩展或企业会员数目增长而增加的会员。	目 标 10个成员国(非洲2个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太3个、欧洲 - 中亚2个)
	检验方法 / 数据来源 董事会或同类机构的已记录归档的工作记录；其他正式文件。
	基 线 28个成员国(非洲7个、美洲2个、阿拉伯国家4个、亚太5个、欧洲 - 中亚10个)
指标 10.2: 已成功创建、加强和提供服务，以回应现有和潜在会员需求的雇主和企业成员组织的数目	
结果标准 以下两项均须符合： 10.2.1 制定并实施可持续发展计划以改进或提供新型服务。 10.2.2 成员更多地使用这些改进的或新型的服务。	目 标 18个成员国(非洲5个、美洲5个、阿拉伯国家1个、亚太5个、欧洲 - 中亚2个)
	检验方法 / 数据来源 服务记录；已记录归档的关于服务可持续性的商业计划；其他正式文件。
	基 线 130个成员国(非洲49个、美洲30个、阿拉伯国家5个、亚太28个、欧洲 - 中亚18个)
指标 10.3: 已成功提高对商业环境的分析能力，在政策问题上发挥领导作用并影响政策制定的雇主和企业成员组织的数目	
结果标准 以下两项均须符合： 10.3.1 该组织根据会员需要制定倡导战略或制定精心研究的政策立场或倡导材料。 10.3.2 该组织与政府和其他主要参与方互动，建立伙伴关系或开展倡导活动，以影响基于会员需要的政策。	目 标 17个成员国(非洲5个、美洲4个、阿拉伯国家1个、亚太5个、欧洲 - 中亚2个)
	检验方法 / 数据来源 正式报告和文件，包括战略合作伙伴协议及媒体报道实例。
	基 线 128个成员国(非洲46个、美洲31个、阿拉伯国家5个、亚太28个、欧洲 - 中亚18个)

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，提高工人权利，包括结社自由和集体谈判的权利以及建设公正、包容的社会。

需应对的挑战

164. 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、非正规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

165. 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，来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。

166. 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，提高这些组织在就社会优先事项进行三方协商和政策制定中的效力，例如在区域一体化过程中。

预期变化

167. 预期的主要变化有：

- 工人组织的能力得到加强，从而：
 - 组织新成员，发展回应成员需求的运作良好的组织；
 - 影响有关工人权利与工作条件的政策议程；
 - 在各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。

168. 这些变化将可以推动成员国实现可持续发展目标 8.5, 8.8, 16.7 和 16.10。。国际劳工组织将主要

通过在其监管条例 8.8.2 下制定的全球指标框架中的指标，支持各国监督在实现这些目标过程中取得的进展，以及 16.10.1 中涉及到的机构。

行动手段与对三方成员的支持

169. 结果处理了国际劳工组织的章程相关权责和 2016 年关于通过体面劳动促进社会正义的决议，该决议强调需要改进国际劳工标准的实施和批准，并通过社会对话促进政策的一致性。

170. 通过政策论坛、公共辩论、与都灵培训中心合作开展的研究与培训课程、信息技术 (IT) 和社会媒体，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“工作的未来倡议”，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；
- 确认和解决在批约问题上的差距并监测已批公约的实施情况；
- 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。

171. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 提供全球战略和计划，以支持工人组织参与“工作的未来倡议”，重点放在讨论和战略上，以更好地吸引、整合和代表多样化的员工队伍，包括与进步团体接触并与其建立联盟；
- 提供全球战略和计划，以支持工人组织促进国际劳工标准，重点特别放在结社自由和集体谈

判(包括信息、咨询、调停、仲裁和调解)以及国际劳工组织标准监督机制上;

- 一项全球战略和计划, 涉及五个优先领域的制度建设和政策影响, 分别是就业、收入保障与技能; 劳务移民; 全球供应链和出口加工区 (EPZ); 工作中的社会心理风险; 以及朝向环境可持续经济和社会的公正过渡。

成果与跨域政策驱动因素之间的协同效应

172. 国际劳工组织的干预措施将促进所有成果的协同效应, 重点是批准与实施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)。

173. 基于工作中的妇女倡议以及对 2017 年劳动世界妇女的地位与现状的评估, 组织活动和代表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。

指 标

指标 10.4: 国家工人组织在不同层面增强了组织力度的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项: 10.4.1 工人组织向其成员提供新式服务, 并正在组织新的工人团体和/或扩大集体谈判的覆盖面。 10.4.2 工人组织实施协调一致的促进性别平等战略计划, 以加强区域或次区域一级的工会结构。	目 标 31个成员国(非洲12个、美洲6个、阿拉伯国家6个、亚太7个)
	检验方法 / 数据来源 工人组织年度报告; 集体谈判协议; 正式报告和出版物; 媒体。
	基 线 60个成员国(非洲25个、美洲16个、阿拉伯国家7个、亚太7个、欧洲 - 中亚5个)

外部伙伴关系

174. 将通过确保尊重国际劳工标准以及工人组织在机构间倡议中更强有力的治理和参与, 特别是在有关 2030 年议程方面, 促进多边体系之间的更大连贯性。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切, 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建立研究伙伴关系, 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

175. 主要风险有:

- 一些因素诸如经济中日益增加的结构转变、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, 被工人组织视为进一步限制并削弱了其吸引、留用成员并为其提供服务的能力;
- 随着政府政治议程的变化扰乱了社会对话, 工人组织对政策制定的影响已经降低。

176. 回应这些风险, 国际劳工组织将更重视国家工会平台, 更加重视由三方商定决议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中的规定所支持的不间断协作。

指标 10.5: 工人组织在不同层面影响政策议程的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项: 10.5.1 工人组织提出社会、经济或环境政策方案, 包括在劳动法改革背景下, 并反映在国家政策和法律中。 10.5.2 工人组织提交协调一致的社会、经济或环境政策方案, 以在区域或次区域层面发挥影响。 10.5.3 工人组织向多边框架或机构提交政策方案, 以影响关于社会、经济或环境问题的谈判。	目 标 24个成员国(非洲10个、美洲7个、阿拉伯国家1个、亚太4个、欧洲-中亚2个)
	检验方法 / 数据来源 工人组织年度报告; 国家、区域和多边政策及法律法规; 正式报告和出版物; 媒体。
	基 线 44个成员国(非洲18个、美洲14个、阿拉伯国家1个、亚太4个、欧洲-中亚7个)
指标 10.6: 工人组织利用国际劳工标准在不同层面促进结社自由、集体谈判和社会正义的成员国数目	
结果标准 至少符合以下一项: 10.6.1 工人组织支持使用信息、咨询、调停、仲裁及和解机制解决劳资纠纷。 10.6.2 工人组织通过贸易协定中有关劳工条款的立场文件, 并提交这些文件以在谈判过程中加以考虑。 10.6.3 工人组织向国际劳工组织常规和特别监督机构提交意见, 或采取措施跟进这些机构的意见和建议。	目 标 23个成员国(非洲9个、美洲4个、阿拉伯国家4个、亚太3个、欧洲-中亚3个)
	检验方法 / 数据来源 工人组织年度报告; 贸易协议; 实施公约和建议书专家委员会的意见和报告; 正式报告和出版物; 媒体。
	基 线 35个成员国(非洲14个、美洲10个、阿拉伯国家4个、亚太3个、欧洲-中亚4个)

战略预算

成果 10: 强大和有代表性的雇主组织和工人组织	经常预算建议 2018–19 (美元)	预算外支出估算 2018–19 (美元)
	68 093 599	8 900 000

跨域政策驱动因素

177. 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由于迫切需要管理向环境可持续的劳动世界公正过渡，包括在 2030 年议程背景下。

国际劳工标准

178. 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，同时也是实现其他政策成果的方式。“通过体面劳动推进社会正义”的决议重申了国际劳工标准在连贯的、综合框架内的中心地位，包含着“体面劳动议程”的四个方面。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，在国际劳动组织独特的监督体系支持下，为体面劳动议程提供规范基础。在这方面，国际劳动标准是国际劳工组织为实现 2030 年议程而带来的一个重要附加值。

179. 在全球层面上，国际劳工标准倡议和国际劳工标准审议机制，通过满足当代劳动世界需求的一套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，将馈入标准审议机制的工作中。

180. 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。此外，标准审议机制(SRM)的后续将产生协同效应，并使所有政策成果密切协作，以成功推广最新标准。最后，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，以充分利用对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的支持。

社会对话

181. 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。

182. 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且意义深远的转变。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。

183. 根据政策成果，国际劳工组织对社会对话的支持将侧重于：**(1)**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；**(2)**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；**(3)**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；**(4)**促进雇主组织和工人组织有效参与国际劳工组织的计划。

184. 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对主要问题和倾向的数据收集和分析，包括跨域层面。

性别平等与非歧视

185. 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。这些原则同样还是保证在 2030 年议程的实施中没人掉队的关键。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、残疾融入、工作中的基本原则和权利、艾滋病毒携带者，以及土著和部落居民的行动计划和战略指导在这些方面的工作。

186. 本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对这类群体的包容，即由于特别受到不断变化和日益两极分化的劳动力市场以及人口变化的影响，及这些因素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

将促进男女机会均等和待遇平等，以及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，怀孕妇女和负有护理责任的工人，女同性恋、男同性恋和变性工人，以及残疾人或艾滋病毒携带者。

187. 有关性别平等和非歧视的工作将以工作中的妇女倡议为指导，这将继续成为探索并呈现新的创新方式以解决由来已久的性别平等障碍的关键途径，为国际劳工组织完成其使命提供工作动力，推动全面、持久的性别平等和非歧视。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，更好地理解男女工人的工作 — 有偿和无偿 — 是如何测量和评估的，以及在工资和其他工作条件方面的差异所带来的影响，将生育保障、育儿和其他保健服务扩展到非正规经济中的工人；平衡保健与就业及创收；预防并处理工作中的歧视、暴力和骚扰。这些问题还将与工作的未来倡议有关，反对根深蒂固的歧视性做法、结构性不平等和歧视。一份探索劳动世界中结构变化所带来的影响和国际劳工组织三方成员的未来之路的综合报告将使国际劳工组织性别平等的未来议程有据可依。

区域背景概述

192. 以下各节简要概述国际劳工组织在各地区的计划。它们应与每个地区特定的国家目标一起阅读，并在每个政策成果下的结果表格中呈现出来。

193. 每个地区的工作都会在 2030 年议程的范围内展开，特别关注特定国家的背景和体面劳动挑战。国际劳工组织的反应将与政策成果保持一致，并反映所描述的国家层面的需求，主要是体面劳动国别计划(DWCPs)和区域会议结论中的要求。加强三方成员的能力以及国际劳工标准的批准和实施，将是所有区域的共同目标。将强烈关注支持三方成员实施国家可持续发展战略，以及报告可持续发展全球指标监督框架和地区与国家层面上加强在联合国发展集团机制内的参与情况。

向环境可持续性的公正过渡

188. 有关向环境可持续性公正过渡的跨域驱动政策，非常有助于 2030 年议程的实施，还有助于在 2016 年通过体面劳动推动社会正义的决议中就环境的迅速变化及其对劳动世界的影响所表达的关注。

189. 环境可持续性是可可持续发展、体面劳动和社会正义的先决条件。实现人人享有体面劳动的可持续发展目标，需要社会迈向可持续消费和生产模式，并保护自然环境。

190. 绿色倡议将环境可持续性纳入国际劳工组织工作的各个方面，推动两年期工作的战略方向。它对人口变化尤其是人口增长和城市化、产业结构调整和技术转型背景下经济增长的重要影响做出直接反应。

191. 在其权责指导下，国际劳工组织将重点扩大研究和分析，以使基于证据的政策建议有据可依，三方成员进而可以制定连贯、有效的就业和社会政策，实施《巴黎气候变化协议》，推动全民的公正过渡。国际劳工组织将利用和加强与联合国机构和其他机构的合作伙伴关系，在体面劳动的背景下，提高减缓和适应气候变化和融资政策的连贯性，包括通过绿色气候基金。

非洲

194. 非洲增长相对强劲，很大程度上依靠自然资源出口。然而，这种增长在整个非洲大陆并非均衡，而且总体而言对贫穷和不平等影响有限，这表明增长不具包容性。失业率仍然很高，尤其是青年人，社会保障的覆盖面仍然很低。大多数人在非正规经济工作，其特点是体面劳动赤字明显，包括承受不充分和不安全的工作条件、培训机会不充分、工资低、工作时间长、很少或根本没有社会保护。鉴于就业和经济前景不佳，劳务移民在许多国家都是一个普遍的现象，并采取了区域内和区域间迁移的形式。在一些国家，政治不稳定、武装冲突和社会动荡继续阻碍社会 and 经济发展。

195. 根据 2015 年第 13 届非洲区域会议决定和体面劳动国别计划(DWCPS)优先事项, 并按照有关就业、消除贫困和包容性发展非洲联盟宣言和行动计划(瓦加杜古+10), 以及非洲联盟 2063 年议程, 国际劳工组织的两年期工作将特别注意三个优先领域: (1)针对青年人、妇女、农村和非正规经济中的工人, 创造连贯的、综合性就业机会, 并推动创业和企业发展; (2)基于 2012 年社会保护底线建议书(第 202 号)加强社会保护; (3)按照国际劳工组织公平移民议程, 有效治理劳务移民, 以使移民公平。

196. 针对国际劳工组织三方成员能力建设的首要任务是, 加强社会对话和实施国际劳工标准, 以实现地区体面劳动目标。经过与三方成员协商, 国际劳工组织将帮助加强他们的机构能力, 将可持续发展目标 8 和其他体面劳动相关的目标, 转换成国家可持续发展计划和方案。基于以前两年期发展合作干预的经验教训, 重点将放在扩大区域计划的范围上, 同时确保非洲在百年倡议和有关的全球旗舰计划中处于中心位置, 尤其是“面向和平与复原力的就业旗舰计划”。

197. 利用通过与非洲联盟、区域经济共同体、非洲发展银行、双边合作伙伴和联合国的合作伙伴关系所产生的影响和成果, 在促进体面劳动和知识管理上继续发挥重要作用。此外, 将促进与大学、研究机构和私营部门发展更强的伙伴关系, 同时加强南南合作和公私合作伙伴关系。

198. 预计将有 11 个国家在两年期中更新体面劳动国别计划。根据采用的国别计划审查建议, 重点将放在通过支持加强三方成员与负责财政和发展计划的部委之间的合作, 为国家体面劳动国别计划更有效地提供资源, 以及更好地融入国家发展计划。

阿拉伯国家

199. 该地区的特点是高失业率, 尤其是在年轻人中, 日益拉大的不平等程度以及非常低的妇女的劳动力市场参与度。整个地区存在严重的体面劳动赤字。非正规就业和童工人数正在上升。一些国家旷日持久的战争和 Related 的人道主义危机引发了前所未有的难民潮, 对东道国的稀缺资源造成压力、带来额外的就业竞争和对脆弱求职者剥削的风险。另一方面, 海湾合作委员会国家(GCC)遭受石油收入减少的后果, 正采取措施使它们的经济和劳动力市场多样化。

而劳务移民继续成为海湾合作委员会国家的一个中心问题, 被迫移民和国内民众流离失所已影响到发生冲突的国家和临近国家。移民工人, 尤其是非正规经济中的低技能劳动者, 是特别脆弱的群体。在体面劳动条件下保护他们的权利将成为国际劳工组织在该地区的根本目标。

200. 为了与 2016 年第 16 届亚太区域会议通过的《巴厘宣言》保持一致, 国际劳工组织的工作重点将是: (1)创造就业, 尤其关注为青年人提供体面劳动和国家就业政策; (2)制定和扩大社会保护底线; (3)促进公平、有效的劳动力流动和移民政策; (4)批准和实施国际劳工标准, 侧重于工作中的基本原则和权利, 以及加强工人组织和雇主组织与社会对话。知识交流和实证分析将继续成为三方成员能力建设工作中一个不可分割的部分。该地区许多国家需要更强大的数据和研究能力, 2030 年议程为国际劳工组织加强国家统计服务能力提供了机会, 以统计和分析重要的劳动力市场数据。更广泛地说, 国际劳工组织将积极寻求联合国体系内部区域一体化, 以有助于充分实现可持续发展目标。工作的未来倡议将为急需的有关未来几年阿拉伯劳动世界的状态开展的国家辩论提供平台, 进而发展连贯、有效的劳动力市场战略。

201. 在叙利亚危机和难民救援的背景下, 国际劳工组织成为通过就业密集型投资计划(EIIP)创造就业机会的主要行动者, 因为愈发意识到为难民和东道社区创造体面劳动机会的必要性, 将之作为和平与发展的稳定因素。黎巴嫩和约旦大规模的就业密集型投资计划有望能够扩大和延伸到其他国家。受危机影响国家的其他优先领域将是打击童工劳动和改善社会保护。

202. 在本两年期间, 预计该地区将制定或更新五个体面劳动国别计划。这也将有助于加强努力实现 2030 年议程, 进一步促进整个经济和社会发展进程中的体面劳动。

亚太地区

203. 该地区面临的挑战是促进可持续和包容性经济增长与创造优质的就业机会, 同时还要解决不断上升的收入不平等和持续的脆弱性。尽管该地区贫困人口减少, 但仍有数以百万计的工人生活在极度贫困之中。大部分劳动穷人是在农业部门中。最容易

遭受体面劳动赤字且非正规性仍保持相对较高的程度，收入和社会不平等现象依然存在，包括城市与农村地区、移民与当地居民，以及青年人、年长工人与其他成人。该地区共同存在的一个不足是劳动力市场治理疲软，特别是劳工权利和标准的实施和执行。该地区一直积极促进更深层次的区域一体化，预计这将创造更多的就业机会，虽然它也可能导致参与国之间不平等现象的增加。为缓解这种情况，需要做更多工作以促进更好的工作条件和劳动标准，包括全球供应链。

204. 为了与 2016 年第 16 届亚太区域会议通过的《巴厘宣言》保持一致，国际劳工组织将优先开展工作事项是：(1)为环境可持续、且包容性和就业岗位富集型经济增长创造有利条件；(2)强化劳动力市场机构以扭转日益拉大的不平等现象和低报酬工作的发生率；(3)完善劳动力市场管理体系，确保更好的协调、汇报、监察和争端解决机制，并加强独立有代表性的雇主组织和工人组织；(4)加强全球化时代国际劳工标准的合规性。

205. 关于第一优先领域，国际劳工组织的干预措施将侧重于数据驱动和以证据为基础的政策分析，以使平衡的劳动力和就业政策的制定有据可依，包括与工作的未来相关的问题。有关三方成员的能力建设将包括帮助他们参与制定和实施充分、生产性就业的政策，包括技能发展，特别关注在获得体面劳动上面临障碍的青年人、妇女和其他群体。还将重新重视为可持续企业创造更加有利的环境，包括全球供应链中的中小企业，以及与建立和运行对环境负责任企业相关的能力建设

206. 扭转日益拉大的不平等现象和低报酬工作的发生率，需要投资战略来消除不可接受的工作形式、强化劳动力市场制度和机制，例如最低工资、非歧视、集体谈判以及包括底线在内的社会保护。推动包括农村经济在内的非正规向正规经济转变，是一个重要的工作领域。

207. 关于第三个优先领域，国际劳工组织将致力于加强劳动力市场治理机制，以支持工作质量的改善，并且开发强大的行政和司法系统，以保护独立、有代表性的工人组织和雇主组织。促进安全工作和工作场所合规性将再次成为焦点。将继续进行关于加强劳动监察体系的工作，包括建立和完善信息系统。国际劳工组织将支持社会伙伴与各国政府、区域组

织的秘书处系统合作的能力，并有效地在区域和次区域层面上运作。通过为雇主组织和工人组织发起宣传运动和综合能力建设，更加有力地促进国际劳工标准的批准和实施。

208. 2017 年国际劳工大会关于全球供应链中的体面劳动的讨论成果、2016 年关于通过体面劳动促进社会正义的大会决议以及本地区工作的未来对话，将在区域和全球一体化(第四项优先领域)的背景下指导有关国际劳工标准的工作。将通过支持实施 ASEAN 和 SAARC 框架，推动公平的国际劳务移民，这些框架旨在保护移民工人、编制来自整个亚洲的劳务移民统计、推进公平的招聘倡议，以及开发包括跨域倡议在内的技能认证模式。

209. 体面劳动国别计划将成为在该地区提供国际劳工组织计划的主要框架。经过与社会合作伙伴协商，制定并实施体面劳动国别计划，它们将成为把体面劳动议程纳入 2030 年国家战略的基础。为了加强监测与汇报，国际劳工组织支持国际统计能力以便就体面劳动指标和可持续发展目标作出报告。预计两年期内体面劳动国别计划将在五个国家得到更新。

欧洲与中亚

210. 该地区因其政治地理位置和经济环境复杂多变而极为千差万别。许多国家仍在努力平衡紧缩与刺激措施，以影响总需求，促进经济增长和就业。人口发展 — 包括不断下降的青年人口、人口老龄化以及移民和难民数量的增加 — 为就业和社会保护政策带来额外的挑战。尽管一些国家经历了适度的经济增长，这种增长的收益通常分布不均匀。大多数成员国继续努力应对青年人高失业率的挑战，同时继续见证非正规性、未申报工作和非标准形式就业的上升。尽管该地区所有成员国已经批准了国际劳工组织所有八个基本公约，但它们的有效应用和实施仍然是一个挑战。与这个挑战密切相关的是需要通过更加有效的劳动力市场治理，并借鉴强劲的劳动监察系统、三方机制和社会对话，来加强工作场所的合规性。

211. 国际劳工组织在两年期对成员国的支持，将结合短期、中期和长期技术援助，以应对主要优先事项，正如三方成员所确认的和国家政策框架所界定的那样。将在社会正义宣言的框架下继续展开工作，

借鉴第 9 届欧洲区域会议奥斯陆宣言落实方面的成就以及根据工作的未来倡议展开的国家对话成果，其中该地区 51 个成员国中的 40 个国家和欧盟机构到 2016 年底已参与过。

212. 根据 2017 年第 10 届欧洲区域会议成果，国际劳工组织将侧重于：(1)推动更多、更好的工作机会，以实现包容性增长，特别是改善青年人就业前景以及支持移民和难民有机会进入劳动力市场；(2)为可持续发展企业营造有利环境，并加强制度建设能力以实施积极的劳动力市场政策；(3)加强劳动管理，提高工作场所合规性，保护从事不可接受工作形式的工人，包括通过劳动监察和更好的职业安全与卫生合规性；(4)制定、改革和扩大社会保护底线，具体作法是保证其覆盖范围和金融可持续性。完善国际劳工标准、三方代表机制和社会对话将成为实施这些优先事项的驱动力。

213. 大力寻求与联合国及其他国际发展伙伴的战略性伙伴关系，利用这种支持推进体面劳动议程的关键要素，并推进 2030 年议程在国家、次区域和区域层面上的实施。为此，国际劳工组织将继续领导联合国在该地区基于问题的联盟，特别是涉及有关强迫劳动的社会保护底线、可持续发展目标 8 和联盟 8.7。将优先开展加强统计系统收集和和生产数据能力的工作，以使基于证据的体面劳动政策有据可依，并报告体面劳动和 2030 年议程相关目标的进展情况。

214. 体面劳动国别计划将继续成为确定国际劳工组织在联合国发展援助框架或国家层面相应计划框架中的定位的主要机制，并且是推动实现可持续发展目标的主要工具。预计至少有四个体面劳动国别计划将会在两年期计划中得到更新。通过一些措施，继续寻求体面劳动国别计划的相关性和影响力，这些措施诸如与国家三方成员进一步开展战略性计划工作；改善治理、监督和报告机制；加强与联合国及联合国国家小组国家层面规划工作展开互动。

拉丁美洲和加勒比地区

215. 经过几年的经济减速以及政治和体制的不稳定，拉丁美洲和加勒比大多数国家期待将在两年期有更好的增长途径。然而，该地区继续受到存在已久的不平等和非正规性较高、生产力水平低下和生产力缺乏多样化的挑战，除其他因素外，这些挑战来自

微小企业和自主经营占优势地位以及教育和职业培养质量的不足。由经济减速导致的实际工资增长放缓，可能削弱减少贫困和不平等的持续进展，并可能导致需要加强社会保护制度，以维持工人的生活水平。

216. 基于 2016-17 两年期的实施战略，并根据定于 2018 年举行的第 19 届美洲区域会议，国际劳工组织在本两年期计划中的工作将集中在三个优先领域：(1)根据 2030 年议程可持续发展目标 8，制定富有成效的发展政策，以实现包容性经济增长，提供更多、更好工作；(2)推动正规化；(3)尊重并遵守国际劳工标准。

217. 关于第一项优先领域，能力建设、政策建议和发展合作项目将依据更好地查明什么可行以及在政策干预和工具方面哪些可以扩大规模，并在以下三个主要领域通过社会对话改进政策制定过程：(1)促进可持续企业；(2)发展技能，完善职业培训制度，特别关注青年人；(3)加强机构、合作和治理机制，形成富有成效的发展政策，包括那些能将体面劳动融入全球供应链和集群发展政策的内容。

218. 根据 2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书(第 204 号)及其行动计划，联合国提高拉丁美洲和加勒比地区正规化的区域计划(FORLAC)将继续重视知识基础，以支持正规化。更多的工作重点将放在通过国家层面的综合战略，扩大社会保护并为特定弱势工人群体提供援助，特别是独立工作的、家庭、移民和农村工人。加强国家统计能力工作，以报告可持续发展指标框架，尤其是关于非农业就业中的非正规就业比例问题(可持续指标 8.3.1)。

219. 国际劳工组织支持三方成员促进工作中的基本原则和权利，特别是结社自由和集体谈判的权利，同时加强劳动监察和创新机制，以预防和解决冲突。它还将采取行动，基于更强大的工人组织和雇主组织，发展更加强有力的社会对话文化。巩固联盟 8.7 框架中的拉丁美洲和加勒比地区无童工劳动倡议、增加对土著居民和用以解决劳务移民的综合方法的关注，也还将成为该优先领域的重要因素。

220. 这些优先领域的工作将支持交付体面劳动国别计划，并使国际劳工组织的合作伙伴关系和资源调动战略有据可依，这将建立在南南合作和地区联盟的基础上。这也将成为国际劳工组织参加联合国发

展小组—拉丁美洲和加勒比地区(UNDG-LAC)和联合国国家小组及其支持三方成员实施国家可持续发展计划的基础。预计将至少有六个新的体面劳动国

别计划在两年期内得以制订。国际劳工组织将为三方成员和职员提供基于成果的强化培训，以加强体面劳动国别计划的质量和相关性。

研究、统计和能力发展

研究和统计

□ 首要战略

221. 国际劳工组织研究和统计战略旨在生成知识和信息，以解决劳动世界中目前和将来面临的挑战。这种知识和信息将从全球、区域和国家层面上指导国际劳工组织提供的政策建议，包括在多边体系中。

222. 2016 年通过体面劳动推进社会正义的决议重申了从事以政策为导向和以证据为基础的研究的重要性。该决议还强调，生成和使用可靠、全面的统计数据在实现国际劳工组织战略目标上的重要性。

223. 所有政策成果均强调研究和统计的战略重要性。关于有效知识管理推动体面劳动的有利成果 1，将有助于确保国际劳工组织产生和传播高质量、及时、相关的研究和统计，巩固政策建议，从而使成员国和三方成员拥有推动体面劳动议程的知识工具。

224. 特别努力加强研究司、总部技术部门和国际劳工组织办事处之间的技术联系，尤其是通过全球技术研究小组。该小组将继续促进重点研究领域的共同合作。

225. 研究司将继续从研究评审小组获益，后者从多学科角度提供洞察力和指导，并对证据的力量和研究工作方法进行评估。

226. 统计司将重点加强国际劳工组织劳动统计数据库(ILOSTAT)作为世界上体面劳动统计的主要资源库。数据范围将及时扩大并提供使用，采用国际可比指标，基于国家官方报告并通过直接的方式，提供合理的区域和全球估计。它还将增加整个劳工局使用方法的协调性，以保证数据符合联合国大会批准的《官方统计基本原则》的质量框架。

□ 优先领域

227. 尽管每个政策成果都将生成专题研究和数据收集，但国际劳工组织将集中在两个优先领域 — 工作的未来和可持续发展目标 — 因为它们对国际劳工组织的总体权责和方向至关重要。

工作的未来

228. 国际劳工组织有关工作的未来的研究将按照“百年对话”组织展开：**(1)**工作与社会；**(2)**人人享有体面劳动；**(3)**工作与生产的组织；**(4)**工作的治理。将特别关注“与转变劳动世界的趋势与驱动因素相关的挑战和机遇”，正如 2016 年“通过体面劳动实现社会正义的决议”所要求的那样。2019 年，国际劳工组织将出版工作的未来高级别全球委员会的报告，该报告有助于制定国际劳工组织中长期议程。

229. 国际劳工组织还将与 2018 年国际劳工统计学家大会紧密合作，通过修订国际就业状态分类，支持“工作的未来”倡议。

可持续发展目标

230. 将开展全面、综合研究以支持可持续发展目标，特别关注可持续发展目标 8(体面劳动和经济增长)。这是建立在强调政策评估及“什么可行”的国际劳工组织研究的基础上，在宏观经济学、就业和劳动力市场、收入分配、社会保护、可持续企业、工作中的权利、工作条件和社会对话方面为体面劳动开发有利的政策。它也将有助于国际劳工组织在全球和国家政策辩论上愈发强有力的政策宣传。

231. 鉴于加强三方成员监测与体面劳动相关的可持续发展目标的能力具有至关重要的作用，国际劳工组织劳动统计数据库(ILOSTAT)将根据国际劳工组织的职责，扩大至包括所有可持续发展全球指标的数据。国际劳工组织还将努力加强成员国的统计能

力及其劳动力市场信息系统，以实现 2030 议程目标 17 中的小目标。

232. 这将反过来要求加强国际劳工组织内部能力，从各国收集相关数据，并支持三方成员在国家、地区和全球层面生成相关指标。

□ 旗舰报告和《国际劳工评论》

233. 《世界就业和社会展望》(WESO)将继续充当国际劳工组织旗舰报告。该专题报告在国际劳工大会之前出版，将解决具有全球重要意义的新兴研究和政策问题。WESO 的“趋势”版将于每年 1 月出版，并确定劳动力市场和社会指标的趋势并做出预测，在整个两年期将发行特别版关注特定群体，例如，青年人和妇女。两年期内将及时发布时事短评和研究简报，以突出强调体面劳动有利政策的重要领域。

234. 另外两个旗舰报告——《2018-19 全球工资报告》与《2018 全球社会保护报告》，也将特别重视应对这个两个优先领域。

235. 《国际劳工评论》将继续提供与学术界的重要联系，激发新的思路和创新的政策方案。该评论还将高度关注优先领域，特别是鼓励对“工作的未来倡议”做出贡献。

□ 合作伙伴关系

236. 国际劳工组织将继续在 20 国集团和金砖国家小组论坛上，以高质量的政策研究和可靠的统计数据为指导，继续深化其在全球政策讨论中的宣传和影响力。继续加强和扩大与其他国际机构的战略伙伴关系，特别是世界银行、国际货币基金组织和经济合作与发展组织，这已经对包容性经济增长和体面劳动的重要性引起更多重视。继续与都灵中心的密切合作，特别是有关三方成员的能力建设方面。

与都灵中心合作的能力发展

237. 国际劳工组织将继续加强都灵国际培训中心在能力发展中的重要作用。为此，该中心将调整其培训计划，以适应国际劳工组织 2018-21 年战略计划

界定的战略方向以及 2018-19 两年期计划与预算制定的成果。对于每一个成果，都灵中心作为一个全球知识中心的比较优势，将通过与区域和国家服务提供商的合作，与当地的专业知识相结合。

238. 该中心将进一步完善其培训组合，以满足不同国家情况产生的不同学习需要。这个过程将包括推出综合的、IT 主导的学习方法，以及增加该中心的语言能力和专题知识。

239. 要特别注重建立内部创新功能，在未来的工作倡议负责组织的条件下，在国际劳工组织加快学习的步伐。通过该创新功能，都灵中心将提供与本倡议的主题优先事项有关的知识管理支援服务和培训活动。还会做出特别努力，以加强国际劳工组织的三方成员和工作人员在 2030 议程关键领域的的能力。这将包括支持该议程的实施以及与国际劳工组织的任务最相关的可持续发展目标。还将针对技术和统计能力建设提供支持，以及基于国际劳工组织职责的可持续发展目标，对监督和报告进展的能力提供支持。在这个过程中，将特别关注国家体面劳动国别计划如何可以作为实施 2030 议程的主要工具。

240. 该中心提供的服务将包括：

- 便利的学习活动，包括研讨会、会议、专题讨论会和务虚会；
- 培训课程的落实，包括面对面的培训、远程学习和混合式培训活动；
- 有关培训战略发展和培训项目设计的咨询服务；
- 知识管理支持，包括在线资源平台和数字图书馆的开发和运作。

241. 该中心将进一步注重为国际劳工组织的工作人员和各三方成员设计多步骤“学习之旅”，结合对学习活动和培训和知识管理的支持。它将促进与国际劳工组织合作开发项目开展更紧密的合作，而且是从项目的设计阶段开始，以将这些多步骤学习之旅嵌入项目干预策略，并随后与当地合作伙伴实施培训活动。

有利成果

242. 这三个有利成果促使或促进国际劳工组织按照其章程、规则和程序高效、有效地运行。每个成果包括一个战略文本和相应的性能指标和两年期目标。这些有利成果通过提供必要的支持服务为交付十个政策成果准备了条件。

243. 促进体面劳动的有效知识管理(成果 A)解决了巩固卓越水平的基本条件，国际劳工组织要想交付其任务，这是其分析和技术工作必须达到的。该战略简要描述了采用的方法，使国际劳工组织成为更

好的创造者、编辑者、经纪人以及研究成果、体面劳动统计数据 and 信息的传播者。

244. 涵盖人力和财政资源、信息技术和设施(成果 C)，还涵盖了国际劳工组织有效而高效的治理，涉及治理机关和监督(成果 B)，其中包括 2018-19 年国际劳工组织的风险登记。这两个成果极其重要，并影响国际劳工组织的改革议程以及致力于完善的不懈努力，还影响到劳工组织高效而有效地利用可以获得的所有资源。

在 2018–19 两年期将要取得的成果

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

245. 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倡议，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家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) 提高成员国生产、使用和宣传劳动统计的能力，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经验教训

246. 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”所开展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共享以及其全球知识产

品与三方成员生成数据和进行跨域分析能力之间的良性循环，这些将使国家和地区层面的体面劳动政策有据可依。

247. 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时，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。与三方成员、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。

248. 成员国在衡量体面劳动上取得了重大进展。然而，在体面劳动的有些方面和地区间还存在差距。最近劳工局就工作方法的调试所进行的测试表明，跟以前相比，更加有效地填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。

预期变化

249. 预期的主要变化:

- 增强国际劳工组织生产、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统计系统的能力，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。

行动手段

250. 国际劳工组织的工作重点是:

- 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倡议的良好实践和主要领域，以帮助三方成员实现“社会正义宣言”的目标；
- 深化国际劳工组织对大学和智库建设的参与，以扩大获得体面劳动和应对工作的未来挑战所需的全球专门知识；
- 交流以证据为基础的有影响力的信息，这些信息涉及劳动世界的问题、挑战和变化，并通过使用适当的渠道和平台锁定目标听众；
- 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系统的数据，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的目标 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 年议程与体面劳动相关的目标，以及工作的未来倡议之目标；

- 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，并提供其倡导技巧，进而参与国家可持续发展战略和相关的联合国发展援助框架或相应的计划框架。

最重要的成果

251. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括:

- 强调体面劳动作用的权威全球旗舰报告、出版物和简报，可以满足三方成员在全球、地区和国家层面的需要；
- 为使体面劳动在国家和区域规划过程中成为主流逐步推出一系列的专题讨论会和研讨会；
- 建立关于“工作的未来”知识平台，包括技术研究纪要和为工作的未来高级别全球委员会提供服务；
- 组织 2018 年 10 月召开的第 20 届国际劳工统计学家大会(ICLS)，该会议旨在通过一项关于就业身份国际分类的修订案决议，并讨论其他统计标准；
- 扩大并巩固国际劳工组织劳动力统计数据库(ILOSTAT)，包括国际劳工组织监管下的所有可持续发展目标指标，以使全球年度报告得以进行；
- 高质量、及时通讯产品，推动国际劳工组织研究、数据和政策分析，支持国际劳工组织倡导的目标，这些目标通过最有效的途径针对重要受众；
- 知识共享实践和支持工具，例如改进的网关、加强国际劳工组织知识管理认知和实践，并提高内容连贯性及三方成员和工作人员的能力建设(与都灵中心合作)。

外部伙伴关系

- 252. 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合作伙伴关系，包括世界银行、国际货币基金组织、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、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。

指 标

指标A1：国际劳工组织及时制作具有高质量标准的知识产品		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件：		
及时制作和传播有关劳动世界问题的权威知识产品。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 为未来工作高层委员会提供的100%的知识产品按时交付，并使委员会成员满意。 ▪ 所有旗舰报告和主要报告均及时完成，并配有同行评审程序和固定出版指南。 	<p>不适用</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 旗舰报告，8个主要报告
国际劳工组织的知识产品被广泛参考。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 所有旗舰报告出现在至少10个国家、地区和国际顶级媒体上。 ▪ 国际劳工组织的报告被多边机构、国际论坛、智库、国际民间社会组织和学术界引用。 ▪ 三方成员及其他发展合作伙伴，包括民间社会和地方政府在其针对可持续发展目标和体面劳动的宣传运动中使用国际劳工组织的讯息、研究和数据。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 每个地区一个主要新闻点，一个国际新闻媒体 ▪ 2016年(拟制定的方法) ▪ 每个地区一个主要的宣传运动
有机会获得具有国际可比性的体面劳动相关数据。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 在劳工局内协调和巩固满足质量标准的不同组织单位的统计数据制作。 ▪ 与三方成员协商制定的新出现和新议题的统计框架，包括可持续发展目标指标。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 不同组织单位的数据制作并非总是协调 ▪ 缺乏有关新出现主题的统计标准

指标A2: 成员国使用国际统计标准加强劳动力市场统计和信息系统, 并报告可持续发展目标全球指标框架		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
通过改进统计调查和使用其他统计来源, 国家劳动力市场统计、标准和信息系统得以加强。	20个成员国	96个成员国无法提供劳动力市场的基本统计数据(基于2014-15的数据)
国家可持续发展战略利用国际劳工组织最新研究、统计和分析成果, 并在国际劳工组织三方成员的参与下制定。	15个成员国	0 (2016)
针对至少一半的一级和二级指标收集和报告国家数据。国际劳工组织在可持续发展目标的全球指标框架中作为监管方。	20个成员国	73个成员国(基于2014-15的数据)
在国际劳工组织的建议和支持下, 制定了用于监测和报告与体面劳动相关可持续发展目标的相关国家指标。	10个成员国	0 (指标框架根据具体国家而特定, 并由每个国家加以制定和决定)
指标A3: 国际劳工组织三方成员、多边和区域组织以及发展伙伴以有效和协调的方式提倡将体面劳动问题纳入国家可持续发展计划和方案, 以及国际议定的全球和区域一级的成果		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
联合国发展援助框架或同类规划框架至少包括体面劳动议程的两个支柱。	90%	2016-17年制定的联合国发展援助框架或同类规划框架中有一定的百分比至少包括体面劳动议程的两个支柱
多利益攸关方伙伴关系, 包括南南和三角伙伴关系, 为实现可持续发展目标倡导体面劳动。	增长10%	在2016-17年为实施可持续发展目标而新建立的多利益攸关方伙伴关系的数量
国际劳工组织三方成员和发展伙伴, 通过国际劳工组织能力建设或其他支持机制, 能够参与国家多利益攸关方进程以实施可持续发展目标。	增长10%	2016-17年三方成员参与国家可持续发展目标进程的国家数目
国际劳工组织三方成员通过将体面劳动纳入多边和区域机构的成果文件、宣言和决议以倡导体面劳动政策。	增长5%	2016-17年通过的促进体面劳动的成果文件、宣言和决议的数量

成果 B：本组织的有效和高效管理

成果表述：国际劳工组织根据其章程、规则和条例以及管理机构的决议，有效、高效的发挥其职能。

需解决的问题

253. 本成果旨在确保国际劳工组织的管理机构发挥最佳职能，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，以及提高对三方成员服务交付。

从以往工作中获得的经验教训

254. 理事会和国际劳工大会的改革以及后者对 2016 年《社会正义宣言》影响的评估，已经产生重要的有益成果，包括及时交付简明、优质的文件以及有效的会议准备和管理，这对成果效率和有效治理十分重要。在迅速实施监督机构所提的建议上，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学习。

预期变化

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

256. 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，改善主要管理机构的职能运行；
- 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，从而使国际劳工组织管理机构的决策和管理计划实施有据可依。

行动手段

□ 管理机构

257. 劳工局将继续支持落实侧重于区域会议的作用和职能运行的“治理倡议”和 2016 年“通过体面劳动促进社会正义的决议”，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；继续实施文件制作政策，以及时提供高质量且言简意赅的文件；及继续强化智能纸模式。

258. 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

259. 劳工局将继续实施监督机构提出的建议，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 (IPSAS)，它将侧重监测进展情况和适应新修订的标准，随着这些标准得到颁布。将继续监测和调整内部程序，以优化效率并保证充分的资源问责。

260. 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 (见表 3)，还将开发基于信息技术的风险管理数据库，以帮助管理人员维护其单位的风险登记。

表 3：2018-19 年风险登记

风险	认定的根本原因	补救行动	风险责任人
1. 三方成员和捐赠者减少对体面劳动议程以及计划与项目资助的投入	国际劳工组织未能将其技术能力、资源、流程和技术同战略重点协调起来。资源动员没有将重点放在交付相关性，影响力和可持续性均可实现的领域。计划和项目交付进度的规划、监督和报告不够充分。捐赠者的评论揭示出落空的期待。	加强项目规划、设计和评估过程与程序。资源集中在通过战略规划、计划和预算、“体面劳动国别计划”和基于成果的工作计划确定的优先事项上，还集中在以政策为导向的健全的相关计划上，这些计划有一定的关键数量以实现较大的影响。加强监测、评估和报告。	局长 副局长
2. 重点发展合作(DC)计划和项目的交付受到破坏，危及国际劳工组织的声誉和将来对发展合作的资助	在设计 and 评估计划或项目时，国际劳工组织/总部和外地办事处之间的协调是无效的。在设计过程中，没有充分确定和应对关键的制度、环境、操作和程序风险。	计划和项目评估确保遵守国际劳工组织企业风险管理框架，以保证识别并适当考虑关键风险，然后再决定接受项目建议书。关于计划和项目对任务和能力承诺的定位，要阐明并加强角色、当局和问责。实施监督程序确保协调程度适当。	地方业务和伙伴 关系副局长 政策副局长
3. 危机事件对重要活动的开展或业务的连续性产生负面影响	针对遭受政治暴力场所的接触增加。恐怖袭击、自然灾害或重大健康或安全相关事件的影响，在国际劳工组织/总部和外地办事处的业务连续性计划中没有得到充分解决。早期发生的危机事件带来的经验教训，没有在业务连续性规划中共享或得以整合。危机管理不太有效。在国际劳工组织办公地点的安全和在旅行时或项目地点之外的安全问题，不等于遭受风险。	风险管理框架提供了机制，在参与之前提高对风险的考虑。国际劳工组织/总部和驻外办事处准备和保持组织弹性管理(ORM)计划。在国际劳工组织/总部和区域办事处建立危机管理团队和常规 ORM。进行维护、操练与评论。加强安全指南和培训。	副总干事和 区域主任
4. 一个或多个成员国或捐助者的财政义务未得到履行。因此，国际劳工组织遭受资金短缺，必须停止活动	成员国自身预算约束导致延期支付评估会费。减少成员国和/或捐助者对国际劳工组织体面劳动议程的承诺。	定期监测现金流量。ILO 暂时提请营运资金。非优先计划、项目及活动要加以识别、延期或取消。按照要求向管理机构寻求指南。	司库和财务 审计，高级 管理团队

风险	认定的根本原因	补救行动	风险责任人
5. 国际劳工组织的主要合作银行进入破产接管。因此，国际劳工组织遭受财务损失、业务中断和声誉受损。	国际劳工组织旨在监测银行合作伙伴的偿付能力或欺诈可能性的内部控制系统。未与银行业务风险的整个范围保持一致。	实行严格的银行选择，考虑信用评级、债务互换安排、交易对手的多元化和投资的持续时间。独立的行业专家审查和担保投资策略和交易对手选择。	司库和财务审计
6. 不可预见的经济因素降低了国际劳工组织经常预算的能力。因此，资源不足，难以保证国际劳工组织的预算工作计划的全面交付	全球金融动荡导致不可预见的汇率波动和通货膨胀。	两年期中对美元的需求为远期购买合同提供了基础，保证了按照预算汇率将瑞郎兑换为美元。对国际劳工组织持有的货币进行监控，以限制汇率风险。由独立、声誉良好的来源提供的通胀预测，会纳入计划和预算过程。按照要求，从管理机构寻求指导。	司库和财务审计
7. 利益冲突或欺诈行为导致国际劳工组织的重大财政损失并使国际劳工组织声誉受损	旨在避免利益冲突和限制诈骗机会的尽职调查政策和做法，以及旨在侦查诈骗的内部控制系统，不够强大。	道德操守和零容忍的政策与作业模式在总部和外地办事处正在有效实施。管理人员进行尽职调查和预防方面的培训。保证检举人受到保护。内部控制机制确保职责分离或采取其他减少风险的控制措施。已出台对执行代理进行金融监控的现金支付准则与程序。内部审计和监督办公室有专门的专业调查单位。	司库和财务审计
8. 集中式 IT 解决方案被认为不适合实现目标。不受监督的、分散的 IT 解决方案激增，这将重要数据置于受损坏、违反保密规定，或复制解决方案的危险之中。	国际劳工组织内大量定制的系统妨碍了定期吸收技术的进步。资源限制使 IT 范围无法扩展，以适应一体化，更新和维护特定单位的解决方案。	IT 治理确保分散的、独立操作的解决方案得到分类和进行优先处理安排，并确保支持特定单位的重要 IT 需求。定期审查并相应调整 IT 策略、规划及预算。	管理与改革副局长

风险	认定的根本原因	补救行动	风险责任人
9. 对国际劳工组织数据中心或其他 IT 基础设施的损坏，或电源故障，导致重要信息的丢失，并无法获得必要的应用程序	安全和安保措施不能有效地保护国际劳工组织的数据免受高温和火灾、洪水、停电、移动及侧坍或侵入的危害。在维修或翻新工程中，重要的布线受到损坏。	实施异地数据复制和关键应用程序托管，并且使灾难恢复程序到位。加强数据中心结构和周边环境，升级空调系统，安装报警和检测系统以及冗余电力系统。限制和控制数据中心访问。对国际劳工组织/总部翻修工作的风险登记对关键布线的损坏风险予以解决。	管理与改革 副局长
10. 人力资源能力不足难以履行国际劳工组织的核心任务，并实现其三方成员制定的具体目标。因此，国际劳工组织的声誉受到损害，计划和项目资助受到危害	在人力资源规划、招聘和选拔、绩效管理和员工发展方面的政策和做法不够充分。	使用员工档案工具。改进人力资源规划，特别是继任计划，并使之系统化。调整招聘和选拔程序。实施修订合同和员工流动政策。员工发展专注核心能力要求并得到提升。加强遵守绩效管理程序。	人力资源发展 司司长
11. 通讯方式与目标不契合。国际劳工组织就涉及其权责而言作为参考机构的地位受到损害。	与国际劳工组织的任务和定位相关的通讯缺乏重点和协调性。狭隘的沟通观导致对所有重要的利益相关者缺乏影响或者影响有限。宣传和通讯对重点计划和项目的交付强调不够。对当地通讯需求的支持不够。关于重要事件的通讯不够活跃。	发展通讯战略，旨在加强国际劳工组织机构的可见性，以及提高国际劳工组织的技术能力，以交付相关性、影响力和可持续性。该战略结合当地通讯需求，并利用当地报纸和社会媒体的报道，面向所有重要的利益相关者。流程已落实到位，以监督该战略的实施，并提供反馈，从而进行相应的修改。	管理与改革 副局长； 通讯与新闻 司司长

风险	认定的根本原因	补救行动	风险责任人
12. 国际劳工组织/总部大楼翻新工作的延迟和中断，导致超支、业务中断和损害国际劳工组织的声誉。	翻新工作的范围和复杂程度对承包商或在合同中展现不充分。承包商不履行有关工作或期限的合同义务。安全或安保相关的事件阻止进入总部大楼。天气相关的事件妨碍施工。项目管理因职位空缺或长期不在位而受阻。	维护全面风险登记，并监控风险管理。有效的项目管理和治理结构已落实到位，并正有效运作，包括定期内部审计，确保对发现的问题进行早期预警，并得到及时处理。要求的建议和合同文本的措辞由外部专家进行审查，以保证其准确性和完整性，并融入处罚规定。允许承包商到现场进行诊断。招聘职业安全与卫生官员。编制翻新工作所要求的特定安全与安保风险登记册，并实施减灾策略。将天气条件考虑到规划工作中。将业务连续性计划落实到位。国际劳工组织的风险管理准备措施结合建筑翻新相关的风险管理措施。	管理与改革 副局长
13. 国际劳工组织会议或管理机构无法提供某些法定职能，破坏组织的运作并损害其声誉	三方成员分组之间不可调和的分歧，在有限时间框架内无法克服。存在的问题带来不可调和的分歧，问题复杂性却被低估了。	与三方成员在有关发展问题上进行定期沟通和对话。 劳工局长采取措施预防和/或化解任何机构危机。	局长高级管理 团队

□ 评估

261. 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 年的评估战略提供依据，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为落实 2030 年议程所作的贡献。

最重要的成果

262. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 对有关国际劳工组织管理机构进行的改革进程所带来的影响进行综述；

- 高效和方便使用的纸张智能模型，针对所有官方文件和会议；
- 未修改的外部审计意见与内部控制声明的继续发布；
- 六个高层次评估，两个年度评估报告，80 个项目评估和 10 个影响研究或元研究；
- 风险管理数据库；
- 对内部审计和监督办公室进行外部质量保证审查。

外部伙伴关系

263. 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、联合国系统首席执行官委员会、联合检查组、国际公务员制度委员会和联合国评估小组 (UNEG)。

指 标

指标B1：国际劳工组织机构的治理和政策制定职能的有效性		
结果标准 可报告的结果须满足以下条件：	目 标	基 线
有效执行商定的改革措施。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 精简、进一步简化、现代化并统一管理机构和官方会议的规则和程序。 ▪ 改进会前规划和关于标准制订议题的磋商。 	对截至2017年底的试行方案进行审议后而产生的适当程序和规则的执行程度。
通过体面劳动执行关于促进社会正义的决议在国际劳工组织的治理和管理决策中得到反映。	按时完成以2019年底为截止日期的工作计划中的所有要素。	2017年3月理事会将通过的工作计划。
针对国际劳工组织机构的决定落实监督机制。	采用就决定定期报告和遵守后续行动计划的程序。	缺少正式的监督程序。
指标B2：国际劳工大会、理事会和区域会议的规划、筹备和管理效率		
结果标准 可报告的结果须满足以下条件：	目 标	基 线
及时为所有正式会议提供电子版本的简明正式文件(执行节纸型模式)。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100%的官方文件均按时以电子形式发布。 ▪ 25%的会前官方文件仅以电子形式发布。 ▪ 50%的会议期间正式文件仅以电子形式发布。 ▪ 所有会后正式文件均仅以电子形式发布。 ▪ 处理的文字总量不增加。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 95%的官方文件按时以电子形式发布。 ▪ 0%仅以电子方式出版的官方文件。 ▪ 1800万字(2016-17年目标：在2014 - 15年处理的2000万字的基础上再减少10% - 2014 - 15年处理的文字总量已照上一个两年期减少了15%)。
节纸型官方通信。	85%的官方通讯仅以电子格式发送。	14%的官方通讯仅以电子格式发送(2014-15年)。
有效并高效地管理正式会议的会议。	与最初商定的会议工作计划最多相差10%。	基线百分比将根据2016年和2017年理事会、2017年国际劳工大会以及2017年部门会议的结果确定。
指标B3：为高效的机构运作提供高质量的法律服务		
结果标准 可报告的结果须满足以下条件：	目 标	基 线
提供及时且高质量的法律服务。	向本组织和劳工局提供高质量且及时的法律咨询，以有效维护其地位和利益。	在应对法律挑战和风险方面的持续改善。
批准《联合国专门机构特权和豁免公约》。	《联合国专门机构特权和豁免公约》获得三个最新批准。	62个成员国不是《1947年特权和豁免公约》的缔约国(2016年)。

指标B4: 履行监督、问责和风险管理职能的质量		
结果标准	目标	基线
可报告的结果须满足以下条件:		
外聘审计员对合并财务报表的满意度。	外部审计意见未经修改且完全遵守公共部门会计准则。	2015年外部审计意见未经修改且完全遵守公共部门会计准则。
有效实施审计建议所需的时间。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 负责执行监督建议的单位在审计报告发布后的三个月内提供其行动计划。 ▪ 管理层接受的所有审计建议在报告发布后的六个月内执行。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2014-15年劳工局对内部审计报告的平均回复时间为5.9个月。 ▪ 2014-15年, 在六个月的的目标期限内全面执行的内部审计建议的百分比为68.8%。
在后续审计中确定的未执行的内部审计建议的百分比。	17%的建议未被执行。	在2014-15两年期间, 约23%的建议在后续审计中被确认未执行。
全组织风险管理框架的执行水平。	风险管理框架得到充分实施和维护。	2015年建立的风险管理框架。
工作人员对国际劳工组织关于行为和举报道德标准的管理文件的认知水平。	工作人员对有关治理文件的认识提高50%。	2017年员工职业道德调查结果。
指标B5: 国际劳工组织管理层和理事会在决策中使用独立评价结果和建议的充分性		
结果标准	目标	基线
可报告的结果须满足以下条件:		
改进了三方成员和管理层对评价结果的使用以完善治理。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 评估咨询委员会继续为高级别评估建议的后续工作提供实质性投入。 ▪ 项目建议的后续行动至少达到90%。 ▪ 评估办公室75%的建议完全或部分反映在2020-21两年期计划和预算中提供的战略指导中。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 审查并清算2017年评价咨询委员会所做决定的投入水平。 ▪ 2015年-16年度为84%至89%。 ▪ 根据2015年进行的清算行动, 2010 - 2015年度为40%至50%。
参照经合组织和联合国评估小组的标准确立的良好实践开展的高级别评估和项目评估的质量。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 外部评价证实, 85%的项目评估符合经合组织和联合国评估小组的质量标准。 ▪ 保持高级别评估的可接受质量。 ▪ 由于符合评估办公室的指导, 技术部门和国际劳工组织办事处的影响评估得以改进。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 2014-2015年的外部评价显示, 约70%的项目评估符合质量标准。 ▪ 在2013年进行的独立审查确认了质量达标, 2016年外部独立评估将确认或建立新的基线。 ▪ 如2014年评估办公室的影响评估清算报告所示, 影响评估的质量既非最佳, 也非统一。
改进了国际劳工组织工作人员和三方成员的评估能力和实践。	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 至少75个成员接受了评估培训, 国际劳工组织50名工作人员被认证为评估经理或内部评估员。 ▪ 除强制性评估外, 国际劳工组织各部门和区域单独的评估活动增加80%。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 在2017年年度评估报告中报告的培训人数。 ▪ 根据2016-2017年开展的评估计划将确定的人数。

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

264. 随着劳动世界的挑战变得日益复杂以及效果责任制和金钱的价值外部审查的增加，三方成员对优质服务的需求正在稳步增长。有效、高效地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保障措施。

从以往工作中获得的主要经验教训

265. 管理改革特别是企业经营过程审查表明，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，还表明高级管理和不间断的内部交流是必不可少的。必须以包容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。

预期变化

266. 预期的主要变化是：

- 通过更加有效的经营管理体系和实践以及劳工局内部的团队，在不断改进服务支持过程中改善金钱的价值；
- 加强计划框架和资源配置机制，提高基于结果的管理在劳工局的广泛应用；
- 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。

行动手段

□ 业务改进

267. 总部和办事处开展的工作将继续提高效率、服务水平和有效风险管理中决策的速度。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，指导经理和员工。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。

268. 这些努力的结果能够使劳工局提供优质、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

269. 劳工局将继续把基于结果的管理方法运用到其规划程序和工具中去。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

270. 劳工局还将努力增加提供给“体面劳动国别计划”的资源，让这些资源与新生成的联合国发展援助框架或相应国家层面的规划框架、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方，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

271. 国际劳工组织将寻求增加支持其议程的自助捐赠水平，侧重于和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。通过与联合国常驻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

272. 基于以往人力资源改革的结果，劳工局将继续扩大和多样化职业发展计划的投资组合，更好地量身定制学习举措。对业务管理进行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。

273. 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；新举措将提高招聘，包括发展合作项目和加强职业发展；宣传和推广将增强功能和地理流动性，包括跨部门。

□ 劳工局办公设施

274. 如果严格控制成本和时间，国际劳工组织总部大楼翻新工程将得以完成。翻新工程将帮助减少劳工局的能源消耗，提高维护和废物管理。

275. 基于 2016-17 年达到的结果，通过合算的切实可行的措施，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。扩大 2016-17 年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“安全运行最低标准”，并按照规定要求进行更新。

最重要的成果

276. 劳工局在本两年期有待交付的最重要的成果将包括：

- 基于适当 IT 系统支持的更加高效的行政管理程序；
- 改善战略预算的管理工具和流程，具有基于成果的完善的财务报告；
- 根据“四年期全面政策审查”建议书，进一步整合资源动员的努力和多方利益相关者在所有具体可持续发展目标上的作用；
- 单位层面上更加有效的管理工具和实践；
- 完成总部办公大楼的修缮工作；
- 增强国际劳工组织员工和资产的安全和治安。

外部伙伴关系

277. 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常驻协调员、共同的安全服务和安全实施和联合采购。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门知识。

指 标

指标C1：国际劳工组织支持服务的效率和有效性		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件：		
全面遵守2018 - 2019两年期绩效管理框架。	80%	2016-17年度绩效(来自理事会文件)
使用综合资源信息系统充分管理其业务的国际劳工组织驻外办事处的百分比。	100%的体面劳动团队和国家局	截至2017年12月的预计结果： <ul style="list-style-type: none"> ■ 100%的地区办事处 ■ 38%的体面劳动工作队和国家局
对国际劳工组织支持服务有效性给予积极评价的用户百分比。	增长10%	2017年调查结果

指标C2: 国家层面规划的有效性		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
参照2016年关于通过体面劳动推进社会正义的决议之后修订的既定指导,符合质量标准的体面劳动国别计划文件的百分比。	本两年期内制定的体面劳动国别计划的100%	不适用(截至2016年年底)
由三方指导委员会监测的体面劳动国别计划所占百分比。	本两年期内在执行的体面劳动国别计划的100%	在执行的体面劳动国别计划(截至2016年年底)79%
指标C3: 来自各类发展伙伴的预算外自愿捐款的充足度和灵活性。		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
预算外技术合作项目和经常预算补充帐户的份额占劳工局可用资源总额的百分比。	45%	39%
未指定用途和少量指定用途资源的份额占自愿捐款总额的百分比。	15%	12%
指标C4: 人才和领导力的有效发展		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
更换职位或工作地点时间在一年或以上的工作人员人数。	增长10%	2016-17年度更换职位或工作地点的工作人员人数
被其员工认可为变革的积极推动力,并帮助他人了解变革益处的管理者的百分比。	75%	2016-17年度绩效
指标C5: 对设施的有效管理		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
总部建筑设施的环境效能得以改善。	到2019年底,能源年消耗量下降16%	2015年能源消耗量(2290兆瓦时)
安装用水管理技术。	翻新后的办公建筑100%配备了用水管理技术。	不适用
改进国际劳工组织拥有的办事处内的废物管理实践。	国际劳工组织所拥有办事处的100%	2016 - 2017年度国际劳工组织所拥有办事处的45%

附件 1

按政策成果划分的对可持续发展目标具体目标的贡献和与可持续发展具体指标的联系：概要

政策成果	相关可持续发展目标具体指标	可持续发展指标 (国际劳工组织作为托管机构或参与)
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	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。	
	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。	
	4.4. 到 2030 年，大幅增加掌握就业、体面工作和创业所需相关技能，包括技术性和职业性技能的青年和成年人数。	
	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	
	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。	8.2.1 就业人员实际人均国内生产总值年增长率
	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。	
	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。	8.5.1 男女雇员平均每小时收入，按职业、年龄和残疾人分列 8.5.2 失业率，按性别、年龄组和残疾人分列
	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。	8.6.1 15 至 24 岁青年中未在受教育、未参加就业或培训的人数比例

政策成果	相关可持续发展目标具体指标	可持续发展指标 (国际劳工组织作为托管机构或参与)
	8.8. 保护劳工权利，推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境。	
	8.b. 到 2020 年，拟定和实施青年就业全球战略，并执行国际劳工组织的《全球就业契约》。	8.b.1 已制订或执行国家青年就业政策，作为一个单独战略或国家就业战略的一部分
	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。	
2. 国际劳工标准的批准和实施	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。	
	8.8. 保护劳工权利，推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境。	8.8.2 根据国际劳工组织(劳工组织)案文来源和国家立法增强国家遵守劳动权利(结社自由和集体谈判)的程度，按性别和移民身份分列
	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。	
3. 建立和扩大社会保护底线	1.3. 执行适合本国国情的全民社会保障制度和措施，包括最低标准，到 2030 年在较大程度上覆盖穷人和弱势群体。	1.3.1 社会保护最低标准/系统覆盖的人口比例，按性别分列并区分儿童、失业者、老年人、残疾人、孕妇、新生儿、工伤受害者、穷人和弱势者
		1.a.2 用于基本服务(教育、保健和社会保护)的开支在政府总开支中的比例
	3.8. 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。	
	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。	
	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。	8.b.1 已制订或执行国家青年就业政策，作为一个单独战略或国家就业战略的一部分

政策成果	相关可持续发展目标具体指标	可持续发展指标 (国际劳工组织作为托管机构或参与)
	10.4. 采取政策，特别是财政、薪资和社会保障政策，逐步实现更大的平等。	10.4.1 劳动力占国内生产总值的份额，包括工资和社会保障转移
4. 促进可持续发展企业发展	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。	8.3.1 按性别分列，非正规就业在非农业就业机会中的比例
	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。	
	8.10. 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。	
	9.3. 增加小型工业和其他企业，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。	
5. 农村经济中的体面劳动	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。	1.1.1 低于国际贫穷线人口的比例，按性别、年龄、就业状况、地理位置(城市/农村)分列
	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。	
	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。	
6. 非正规经济正规化	1.4. 到 2030 年，确保所有男女，特别是穷人和弱势群体，享有平等获取经济资源的权利，享有基本服务，获得对土地和其他形式财产的所有权和控制权，继承遗产，获取自然资源、适当的新技术和包括小额信贷在内的金融服务。	
	5.a 根据各国法律进行改革，给予妇女平等获取经济资源的权利，以及享有对土地和其他形式财产的所有权和控制权，获取金融服务、遗产和自然资源。	

政策成果	相关可持续发展目标具体指标	可持续发展指标 (国际劳工组织作为托管机构或参与)
	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。	8.3.1 按性别分列，非正规就业在非农业就业机会中的比例
	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。	
7. 促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性	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。	
	8.8. 保护劳工权利，推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境。	8.8.1 致命和非致命工伤事故频率，按性别和移民身份分列
	16.6.在各级建立有效、负责和透明的机构。	
8. 使工人免于从事不可接受形式的工作	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。	5.5.2 妇女在管理岗位任职的比例
	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。	8.5.1 男女雇员平均每小时收入，按职业、年龄和残疾人分列
		8.5.2 失业率，按性别、年龄组和残疾人分列
	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，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工。	8.7.1 5 至 17 岁儿童中从事童工劳动的比例和人数，按性别和年龄分列
	8.8. 保护劳工权利，推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境。	8.8.2 根据国际劳工组织(劳工组织)案文来源和国家立法增强国家遵守劳动权利(结社自由和集体谈判)的程度，按性别和移民身份分列
	10.3.确保机会均等，减少结果不平等现象，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。	

政策成果	相关可持续发展目标具体指标	可持续发展指标 (国际劳工组织作为托管机构或参与)
9. 公平、有效的国际劳务移民与流动	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，包括执行合理规划和管理完善的移民政策。	10.7.1 由雇员承担的招聘费用占其在目的地国年收入的比例
10.强大和有代表性的雇主组织和工人组织		
雇主组织和企业成员组织	5.5. 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策，并享有进入以上各级决策领导层的平等机会。	5.5.2 妇女在管理岗位任职的比例
	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。	8.8.2 根据国际劳工组织(劳工组织)案文来源和国家立法增强国家遵守劳动权利(结社自由和集体谈判)的程度，按性别和移民身份分列
	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。	
	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。	
	9.3. 增加小型工业和其他企业，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。	
	9.5. 在所有国家，特别是发展中国家，加强科学研究，提升工业部门的技术能力，包括到 2030 年，鼓励创新，大幅增加每 100 万人口中的研发人员数量，并增加公共和私人研发支出。	
	16.6.在各级建立有效、负责和透明的机构。	

政策成果	相关可持续发展目标具体指标	可持续发展指标 (国际劳工组织作为托管机构或参与)
工人组织	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬。	
	8.8. 保护劳工权利，推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的人创造安全和有保障的工作环境。	8.8.2 根据国际劳工组织(劳工组织)案文来源和国家立法增强国家遵守劳动权利(结社自由和集体谈判)的程度，按性别和移民身份分列
	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。	
	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。	16.10.1 过去 12 个月内记者、相关媒体人员、工会会员和人权倡导者被杀害、绑架、强迫失踪、任意拘留和施以酷刑的经核实案件数目

附件 2

2018-19 两年期支出与收入预算草案

278. 2018-19 两年期计划预算草案，在计入费用变化后，按 2016-17 两年期预算 0.95 瑞士法郎兑 1 美元的汇率计算，总额为 793,331,474 美元。按这一水平，2018-19 两年期拟议预算在实际水平上与前一个两年期持平。

279. 经详细分析总部和地方办事处的费用因素，本两年期费用下降的总体水平为 0.5%。有关费用因素变化的信息见资料附件 2。

280. 2018-19 两年期预算汇率将在第 106 届国际劳工大会(2017 年 6 月)财务委员会政府代表审核预算时按当时的市场汇率确定。本预算草案按 2016-17 两年期计划预算同样的预算汇率(0.95 瑞士法郎兑 1 美元)计算，这样既便于比较，也因为按美元和瑞士

法郎计算的费用会继续随着汇率变化而变化，直到最后确定预算。

281. 但是，作为说明，2017 年年初起草预算草案时市场汇率为 1.00 瑞士法郎兑 1 美元。假如这一汇率在 2017 年 6 月仍然有效，建议的预算水平按美元计算将约为 7.71 亿美元，相应的成员国会费摊款额约为 7.71 亿瑞士法郎。

282. 因此，2018-19 两年期成员国缴纳的会费将取决于总体预算水平、最后确定的预算汇率以及大会通过的会费分摊比额。

283. 下表为按供大会通过格式列出的支出和预算草案，包括 2016-17 两年期的相应数字。

预算草案

支 出	2016-17 两年期预算		2018-19 两年期估算		收 入				
	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	瑞 郎	美 元	瑞 郎	
第一编									
经常预算	793 061 135	788 963 645			成员国会费的会费	797 390 000	757 520 500	793 331 474	753 664 900
第二编									
意外开支	875 000	875 000							
第三编									
周转基金	-	-							
第四编									
机构投资与额外项目	3 453 865	3 492 829							
预算总计	797 390 000	793 331 474				797 390 000	757 520 500	793 331 474	753 664 900

284. 在结束审议本文件中提出的估算草案之后，理事会将希望向国际劳工大会提交一份决议草案，以通过第 76 个财政周期(2018-19 两年期)的计划预算，以及 2018-19 两年期在成员国之间的费用分摊。该决议草案拟议文本如下：

国际劳工大会，

根据财务条例，批准于 2019 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 76 个财政周期的支出预算.....美元和收入预算.....美元，按.....瑞士法郎折合 1 美元的预算汇率合计为.....瑞士法郎，并决定以瑞士法郎计的收入预算，将按照政府代表组成的财务委员会建议的会费比额，在成员国之间分摊。

资料附件

1. 实施预算
2. 费用增长的详细情况
3. 按项目和支出目的分列的拟议实施预算
4. 经常预算技术合作资源汇总

实施预算

285. 本资料附件提供了有关国际劳工组织实施预算的进一步信息，由下列四个部分组成：有关国际劳工组织计划的主要职能和资源及有关其它预算经费的第一编“普通预算”，有关“意外支出”的第二

编；有关“周转基金”的第三编；和有关“机构投资与额外项目”的第四编。

286. 正如在执行概要中所描述的，拟议预算分配的重大变化体现在将资源从行政管理和支持职能调拨到总部和地区的一线分析和技术服务工作。

第一编：普通预算

治理机构

287. **国际劳工大会、理事会和区域会议**的资金列出了召开以下会议的直接成本(例如口译、编写和印刷报告、租用设备、理事会理事的差旅费和一些人员费用)：两届大会、六届理事会以及在这一两年期所召开的两次地区会议：2018 年第 19 届美洲区域会议和 2019 年期间的第 14 届非洲区域会议。官

方会议、文件和关系司以及内部服务和行政管理司为这些治理机构提供支持工作所需的某些费用也被列入这一项下，从而提供关于这些会议的更加完整的费用估算。

288. **法律顾问办公室**负责为本组织提供法律咨询和其他法律服务，包括与国际劳工组织章程、会员资格、规则和活动相关的法律意见。它还提供有关人事问题、商业或技术问题和合同的专门法律知识。

2018-19 两年期实施预算

	专业人员	一般性服务	人员费用	非人员费用	总资源
	(工作-年/月)				
第一编					
治理机构					
国际劳工大会	26 / 6	36 / 0	22 772 578	5 054 864	27 827 442
理事会	23 / 4	34 / 11	14 613 731	4 419 255	19 032 986
主要区域会议	2 / 6	3 / 9	1 835 912	808 274	2 644 186
法律顾问办公室	13 / 4	2 / 0	3 640 586	121 895	3 762 481
	65 / 8	76 / 8	42 862 807	10 404 288	53 267 095
政策部门					
国际劳工标准	87 / 3	25 / 7	23 922 226	2 046 301	25 968 527
就业政策	64 / 3	21 / 0	18 833 612	3 250 698	22 084 310
企业	50 / 0	15 / 0	13 941 960	2 968 900	16 910 860
部门政策	36 / 0	11 / 0	10 472 560	2 832 344	13 304 904
治理和三方机制	88 / 0	28 / 0	25 489 624	3 770 190	29 259 814
工作条件和平等	73 / 2	20 / 0	20 360 834	2 290 779	22 651 613
社会保护	44 / 0	7 / 0	10 942 692	310 972	11 253 664
研究和知识	70 / 0	19 / 0	18 788 651	1 539 132	20 327 783
统计	46 / 0	16 / 0	12 786 665	1 180 900	13 967 565
技术会议储备金	0 / 0	0 / 0	0	637 642	637 642
副局长办公室	10 / 0	2 / 0	3 170 017	298 290	3 468 307
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0	0	6 444 736	6 444 736
	568 / 8	164 / 7	158 708 841	27 570 884	186 279 725
外地办事机构和伙伴关系					
多边合作	20 / 0	8 / 0	6 293 525	1 666 183	7 959 708
伙伴关系和外地支持	15 / 6	7 / 5	5 094 620	305 205	5 399 825
非洲地区计划	233 / 1	258 / 0	53 310 312	27 283 943	80 594 255
美洲地区计划	186 / 2	147 / 0	45 347 362	19 258 291	64 605 653
阿拉伯国家计划	48 / 0	37 / 3	13 686 222	5 125 116	18 811 338
亚洲和太平洋地区计划	229 / 7	246 / 0	51 124 112	19 913 155	71 037 267
欧洲和中亚地区计划	93 / 11	66 / 0	20 486 612	5 152 459	25 639 071
国际劳工组织国际培训中心，都灵	0 / 0	0 / 0	0	8 240 286	8 240 286
南南和三角型合作	0 / 0	0 / 0	0	1 771 790	1 771 790
副局长办公室	6 / 4	3 / 5	2 346 290	167 278	2 513 568
	832 / 7	773 / 1	197 689 055	88 883 706	286 572 761
雇主和工人组织					
雇主活动	25 / 0	5 / 6	7 032 395	3 402 669	10 435 064
工人活动	46 / 0	14 / 0	13 446 960	8 031 557	21 478 517
	71 / 0	19 / 6	20 479 355	11 434 226	31 913 581

	专业人员	一般性服务	人员费用	非人员费用	总资源
	(工作-年/月)				
管理和改革					
支持性服务部门					
内部服务和行政管理	33 / 8	136 / 2	26 796 115	21 476 250	48 272 365
信息和技术管理	87 / 0	62 / 1	28 059 470	19 822 667	47 882 137
官方会议, 文件和关系	36 / 5	45 / 9	17 175 451	1 172 954	18 348 405
交流和公共信息	41 / 0	20 / 0	12 641 353	1 674 276	14 315 629
采 购	10 / 3	3 / 5	2 797 412	124 082	2 921 494
	208 / 4	267 / 5	87 469 801	44 270 229	131 740 030
管理服务部门					
人力资源开发	44 / 4	59 / 0	19 721 396	4 913 581	24 634 977
财务管理	42 / 10	38 / 10	15 438 336	509 838	15 948 174
战略规划和管理	15 / 5	6 / 0	4 679 550	126 977	4 806 527
副局长办公室	6 / 0	2 / 0	2 171 742	292 714	2 464 456
	108 / 7	105 / 10	42 011 024	5 843 110	47 854 134
局长办公室					
	10 / 0	16 / 0	5 743 825	1 449 043	7 192 868
监督和评估					
内部审计和监督	8 / 3	3 / 0	2 848 735	252 923	3 101 658
独立监督咨询委员会	1 / 0	0 / 2	319 139	319 623	638 762
外部审计费用	0 / 0	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400
道德职能	0 / 6	0 / 3	162 450	142 537	304 987
评 估	8 / 0	2 / 0	2 313 600	770 701	3 084 301
	17 / 9	5 / 5	5 643 924	2 553 184	8 197 108
其他预算拨款					
	9 / 0	9 / 10	3 895 519	42 671 440	46 566 959
人员更替调整金					
	0 / 0	0 / 0	-6 523 126	0	-6 523 126
第一编合计	1 891 / 7	1 438 / 4	557 981 025	235 080 110	793 061 135
第二编意外支出	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
第三编周转基金	0 / 0	0 / 0	0	0	0
第四编机构投资和特别项目	0 / 0	0 / 0	0	3 453 865	3 453 865
合计(第一至第四编)	1 891 / 7	1 438 / 4	557 981 025	239 408 975	797 390 000

政策部门

289. 政策部门的资源将强化国际劳工组织在开发和提供优质、相关和有用的政策咨询、倡导和发展合作方面的能力。在拟议的费用分配中增设了 14 个技术岗位。各司局的主要职能如下:

290. 国际劳工标准: 标准制订和监督职能并对标准政策进行审评。

291. 就业政策: 关于一体化的就业、发展和技能政策的分析和政策咨询, 这些政策将经济发展和投资的就业影响最大化, 以促进包容性和可持续的发展。

292. 企业：促进可持续企业，包括合作社和多国企业的分析和政策咨询。

293. 部门政策：对一系列经济部门的新兴就业和劳动趋势进行分析，在国家 and 全球层面就部门指导方针、政策和战略开展对话。

294. 治理和三方机制：关于劳动法律和实现基本劳工权利的分析 and 政策咨询，以及对劳动主管部门和劳动监察部门的技术支持和能力建设，包括职业安全卫生和工作场所合规。

295. 工作条件和平等：对工资、工时、集体谈判、工作保障、工作条件、性别平等和非歧视、以及国际劳务移民和流动、艾滋病毒/艾滋病、残疾和土著居民等方面进行分析和提供政策咨询。

296. 社会保护：就建立和扩大社会保护底线和社会保障政策进行分析和政策咨询。

297. 研究：建立一个国际劳工组织研究计划，应对劳动世界当前和未来的挑战，国际劳工组织必须就此形成可信、权威和以实证为基础的立场。

298. 统计：统一管理和协调国际劳工组织有关体面劳动的统计信息，包括与可持续发展目标的具体目标相关的统计信息的汇编、质量控制和发布。

299. 技术会议储备金将为第 20 届国际劳工统计学家大会和 2006 年海事劳工公约特别三方委员会第三次会议提供资金。

外地办事机构和伙伴关系

300. 外地办事机构和伙伴关系的资源将提高国际劳工组织在各地活动的效率、效果和影响，加强国际劳工组织三方成员的能力并支持其成员国实施 2030 年议程，发展和支持外部伙伴关系以及协调与联合国和多边体系的关系。主要职能是：

301. 多边合作：促进和协调国际劳工组织与联合国、国际金融机构和其他多边组织之间的合作。

302. 伙伴关系和外地支持：全面管理国际劳工组织发展合作计划以及与众组织和机构的伙伴关系，包括公共私营伙伴关系和南南及三角型合作计划。

303. 对地区计划的拟议拨款体现了在 5 个地区增设 10 个技术岗位并增加技术合作经常预算。

304. 国际劳工组织国际培训中心(都灵中心)负责开发和提供与国际劳工组织和三方伙伴的工作重点相符的培训计划。培训计划在中心、地区以及通过远程学习来进行。国际劳工组织计划与由该中心提供的培训计划之间保持密切联系。拟议拨款是对该中心实施费用的直接拨款。

雇主和工人组织

305. 雇主活动局和工人活动局负责协调国际劳工局与雇主和工人组织之间在总部和地方的关系。它们还负责促进雇主和工人组织参与国际劳工组织的活动，他们还确保国际劳工组织战略和计划能够回应这些组织和其成员的关切和优先事项，并使三方机制和社会对话在国际劳工组织的技术工作中主流化。在拟议拨款中体现了增设 2.5 个技术职位并增加技术合作经常预算。

管理和改革

306. 管理和改革资源将强化有效果和有效率地提供国际劳工组织的支持性工作，特别是在管理和行政管理实践方面。各司局的主要职能如下：

307. 内部事务和行政管理：综合管理设施、财产和物品；安全和安保；印刷、出版和分发；外交特权；差旅和运输；公共区域的使用；和一般性内部事务。

308. 信息和技术管理：所有的信息技术和信息管理及制定和实施信息管理战略。

309. 官方会议、文件和关系：为治理机构和本组织其它官方会议，与三方成员的官方关系，官方文件(翻译、审校、编辑和排版事务)和会议服务(包括口译服务、计划、会议规划和技术支持性服务)提供支持。

310. 交流和公共信息：国际劳工组织与媒体的交流，公共信息举措及管理国际劳工组织公共和内部网站。

311. 人力资源开发：人力资源政策和业务，职员发展和医疗保险管理，以及与职员代表之间的关系。

312. 财务管理：财务管理以及保证有效果和有效率并符合财务条例和规则地履行财务职责和义务。

313. 采购：管理采购程序，设备和服务采购以及分包。

314. 战略规划和管理：向理事会和国际劳工大会提供确定国际劳工组织的工作计划所需的必要分析和建议，并提交实施报告。

监督和评估

315. 监督和评估方面的资源将进一步强化在使用国际劳工组织资源方面的有效监测和监督，以及国际劳工局在交付其计划方面的充分问责。拟议拨款中在监督方面有所增加。主要职能如下：

316. 内部审计和监督：负责根据劳工局财务规定第十四章履行内部审计职能。该单位直接向局长报告。

317. 独立咨询监督委员会：就内部管控、财务管理和报告、风险管理和内部、外部审计结果向理事会和局长提供咨询意见。

318. 外部审计：为对所有由局长负责保管的基金(经常预算，联合国开发计划署项目，信托基金，预算外账户和其它所有账户)进行审计所需的费用作出了拨款。另外，还包括根据国际公共部门会计标准(IPSAS)对土地和办公大楼以及退休后医疗保险义务进行独立评估所需的费用。

319. 道德职能：确保本组织所有职员支持并遵守道德行为标准并保持正直诚实。

320. 评估：负责向国际劳工组织提供独立、高质量的评估服务。该部门直接向局长报告。

其他预算拨款

321. 本项目包括用于缴纳国际劳工组织各种基金和联合国共同系统及机构间组织款项的预算拨款，还包括不适合列入计划和预算其它部分的拨款。

322. 国际劳工局大楼贷款的年偿付金：为在 2018 年和 2019 年两次各支付 3,702,300 瑞士法郎(本两期相当于 7,794,000 美元)做出了拨款，以偿还瑞士国际组织财产基金(FIPOI)给国际劳工局总部大楼原始建设的贷款。这笔贷款将在 2025 年全部偿清。

323. 国际劳工组织职员养恤基金：为支付该基金现有受益人的费用，拨款的实际价值保持了同一水平(约 308,000 美元)。

324. 特别支付基金：本基金的目的是根据理事会批准的标准，向原职员或其配偶定期支付惠给金。经常预算向该基金拨款的实际价值与上一个两期保

持同样水平，即约 232,000 瑞士法郎(约 244,000 美元)。

325. 职员医疗保险基金(SHIF)：用于退休人员的保险缴费：拨款约为 3,090 万美元，用于承担国际劳工组织就退休人员、残疾抚恤金领取者、遗属和孤儿的保险而向职员医疗保险基金(SHIF)支付的款项。2018-19 两期用于退休职员的数额实际水平与前一个两期持平。

326. 大楼和办公设施基金缴款：该项目下经常预算的拨款是每两期约 393,000 瑞士法郎(约 414,000 美元)。本计划预算第四编“机构性投资”项下拨款约 343 万美元给该项基金，用于解决将来定期装修和翻新国际劳工局大楼的费用。

327. 向联合国共同系统各机构和各机构间委员会的缴费：总共拨款约 160 万美元，与前一个两期实际水平保持一致，用于支付国际劳工组织向联合国共同系统各实体的缴费，包括联合检查组、行政首长协调委员会、共同采购活动小组、国际公务员委员会、联合国系统职员学院以及工资调查活动。

328. 医疗服务：国际劳工局设一个职业安全与卫生小组，作为劳工局的内在组成部分，提供医疗服务和咨询意见。实际拨款水平与前一个两期持平(约 210 万美元)。

329. 行政法庭：本项目下的资源用于支付行政法庭书记员、非全日制秘书支持和其它业务费用的分摊额。其它业务费用包括助理书记员、办事员、出差费、翻译工作、行政法庭判例法数据库的维护、法官收费和旅行开支。该拨款按照国际劳工组织职员占接受行政法庭裁判的各组织的职员总数比例，以及涉及国际劳工组织的案例占该两期期间提交行政法庭的案例总数的比例分摊。实际拨款水平(约 140 万美元)与上一个两期持平。

330. 职员代表：根据《职员条例》第十条第一款，允许职员工会委员会委员占用工作时间代表劳工局职员处理工作条件和就业条款问题。同以往两期一样，列出了 4/00 专业职类和 1/00 一般事务职类工作年的拨款，用于部分支付职员工会委员会委员所在工作部门雇用替代人员的部分费用。另外，为

职员工会一名秘书提供 2/00 一般事务职类工作年的经费。职员代表项下总拨款约为 140 万美元。

331. 托儿设施：总拨款达 568,000 瑞士法郎(约 598,000 美元)，与上一个两年期实际价值持平。

332. 积欠债务：拨款 2,000 美元用于 2018-19 两年期支付不宜在其它预算项下支付的前几年遗留下来的交易欠款。这项拨款是《财务条例》第十七条所要求的。

第二编：意外支出

333. 在本项目下，为意外和特殊开支作出了拨款，比如，在预算通过后因理事会所做的决定而产生的费用，或者出于其它原因，批准的预算额度不够实现预期目的；或者，理事会同意一项工作或活动，但预算中并未拨款。

334. 根据《财务条例》第十五条，除非事先得到理事会的具体授权，本项目下的资金不得用于其它目的。

335. 理事会在最近几个财政期批准的追加开支授权总额如下：

财政期	美元
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400
2014-15	1 895 200

336. 通常情况下，这类授权规定开支应首先尽可能从预算节余中解决，如不可能，再动用本项资金。本项资金用完后，则从周转基金中提款。

第三编：周转基金

337. 根据《财务条例》第十九条第一款，设立周转基金的目的如下：

- (a) 在收到会费或其它收入之前，为预算开支垫付资金；以及
- (b) 在特殊情况下，经理事会事先授权，为意外和紧急开支提供预付款。

338. 周转基金水平：国际劳工大会第 80 届会议(1993 年 6 月)于 1993 年 1 月 1 日确定周转基金水平为 3,500 万瑞士法郎。

339. 提款的偿还：根据《财务条例》第二十一条第二款规定，在收到会费前从周转基金中提款垫付预算开支的，都应从收到的拖欠会费中报销。不过，如果提款是用于支付理事会事先授权的处理意外事件或紧急事件的费用，应从成员国额外摊款中报销。预计 2018-19 两年期不必为此进行拨款。

第四编：机构性投资和特别项目

340. 此项拨款涵盖预算第一编没有为此划拨资源的机构性投资。

341. 根据理事会在其第 310 届会议(2011 年 3 月)批准

的为国际劳工组织办公大楼今后的定期装修和翻新融资的长期战略，为大楼和办公设备基金融资拨款约 340 万美元。

费用增长的详细情况

	2016-17 两年期	2018-19 两年期 2016-17 两年期 定价美元估算	计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2018-19 两年期	占总预算 的百分比
	美 元	美 元	美 元	%	美 元	%	美 元	%
第一编 普通预算								
治理机构								
国际劳工大会	28 703 343	27 827 442	-875 901	-3.1%	162 410	0.6%	27 989 852	3.5%
理事会	19 882 761	19 032 986	-849 775	-4.3%	-53 375	-0.3%	18 979 611	2.4%
主要区域会议	2 408 573	2 644 186	235 613	9.8%	-3 486	-0.1%	2 640 700	0.3%
法律顾问办公室	3 762 601	3 762 481	-120	0.0%	-18 549	-0.5%	3 743 932	0.5%
	54 757 278	53 267 095	-1 490 183	-2.7%	87 000	0.2%	53 354 095	6.7%
政策部门								
国际劳工标准	25 578 578	25 968 527	389 949	1.5%	166 735	0.6%	26 135 262	3.3%
就业政策	22 012 485	22 084 310	71 825	0.3%	-152 953	-0.7%	21 931 357	2.8%
企 业	16 815 269	16 910 860	95 591	0.6%	-32 493	-0.2%	16 878 367	2.1%
部门政策	12 895 395	13 304 904	409 509	3.2%	-63 758	-0.5%	13 241 146	1.7%
治理和三方机制	29 120 803	29 259 814	139 011	0.5%	-217 878	-0.7%	29 041 936	3.7%
工作条件和平等	22 592 470	22 651 613	59 143	0.3%	-63 509	-0.3%	22 588 104	2.8%
社会保护	11 051 155	11 253 664	202 509	1.8%	-3 575	0.0%	11 250 089	1.4%
研究和知识	19 641 522	20 327 783	686 261	3.5%	52 079	0.3%	20 379 862	2.6%
统 计	13 315 322	13 967 565	652 243	4.9%	87 952	0.6%	14 055 517	1.8%
技术会议储备金	398 642	637 642	239 000	60.0%	-43 094	-6.8%	594 548	0.1%
副局长办公室	3 467 987	3 468 307	320	0.0%	-15 445	-0.4%	3 452 862	0.4%
经常预算技术合作	6 444 736	6 444 736	0	0.0%	51 108	0.8%	6 495 844	0.8%
	183 334 364	186 279 725	2 945 361	1.6%	-234 831	-0.1%	186 044 894	23.5%

	2016-17	2018-19 两年期	计划增加		费用增加		2018-19	占总预算
	两年期	2016-17 两年期	(减少)		(减少)		两年期	的百分比
	美 元	美 元	美 元	%	美 元	%	美 元	%
外地办事机构和伙伴关系								
多边合作	8 377 252	7 959 708	-417 544	-5.0%	-196 694	-2.5%	7 763 014	1.0%
伙伴关系和外地支持	5 653 933	5 399 825	-254 108	-4.5%	-38 354	-0.7%	5 361 471	0.7%
非洲地区计划	80 234 346	80 594 255	359 909	0.4%	-2 603 081	-3.2%	77 991 174	9.8%
美洲地区计划	64 466 157	64 605 653	139 496	0.2%	-535 480	-0.8%	64 070 173	8.1%
阿拉伯国家计划	18 682 864	18 811 338	128 474	0.7%	-147 804	-0.8%	18 663 534	2.4%
亚洲和太平洋地区计划	70 793 922	71 037 267	243 345	0.3%	-549 978	-0.8%	70 487 289	8.9%
欧洲和中亚地区计划	25 080 002	25 639 071	559 069	2.2%	-917 737	-3.6%	24 721 334	3.1%
国际劳工组织国际培训中心, 都灵	8 240 286	8 240 286	0	0.0%	190 079	2.3%	8 430 365	1.1%
南南和三角型合作	1 771 790	1 771 790	0	0.0%	14 051	0.8%	1 785 841	0.2%
副局长办公室	2 197 168	2 513 568	316 400	14.4%	10 909	0.4%	2 524 477	0.3%
	285 497 720	286 572 761	1 075 041	0.4%	-4 774 089	-1.7%	281 798 672	35.5%
雇主和工作组织								
雇主活动	9 435 064	10 435 064	1 000 000	10.6%	-61 413	-0.6%	10 373 651	1.3%
工人活动	21 478 517	21 478 517	0	0.0%	-118 548	-0.6%	21 359 969	2.7%
	30 913 581	31 913 581	1 000 000	3.2%	-179 961	-0.6%	31 733 620	4.0%
管理和改革								
支持性服务部门								
内部服务和行政管理	49 625 017	48 272 365	-1 352 652	-2.7%	464 195	1.0%	48 736 560	6.1%
信息和技术管理	47 879 466	47 882 137	2 671	0.0%	551 427	1.2%	48 433 564	6.1%
官方会议, 文件和关系	18 761 176	18 348 405	-412 771	-2.2%	146 118	0.8%	18 494 523	2.3%
交流和公共信息	15 896 359	14 315 629	-1 580 730	-9.9%	109 022	0.8%	14 424 651	1.8%
采 购	2 921 130	2 921 494	364	0.0%	19 691	0.7%	2 941 185	0.4%
	135 083 148	131 740 030	-3 343 118	-2.5%	1 290 453	1.0%	133 030 483	16.8%

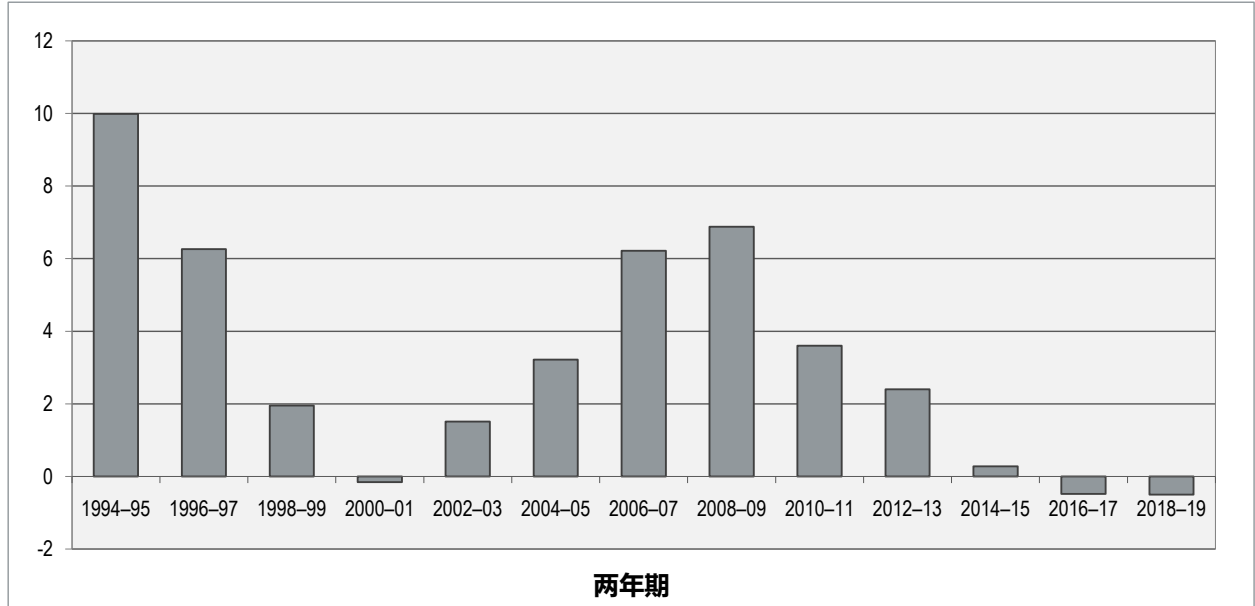
	2016-17	2018-19 两年期	计划增加		费用增加		2018-19	占总预算
	两年期	2016-17 两年期	(减少)		(减少)		两年期	的百分比
	美 元	美 元	美 元	%	美 元	%	美 元	%
管理服务部门								
人力资源开发	24 163 112	24 634 977	471 865	2.0%	147 339	0.6%	24 782 316	3.1%
财务管理	16 745 039	15 948 174	-796 865	-4.8%	228 777	1.4%	16 176 951	2.0%
战略规划和管理	4 874 183	4 806 527	-67 656	-1.4%	2 914	0.1%	4 809 441	0.6%
副局长办公室	2 464 242	2 464 456	214	0.0%	-8 898	-0.4%	2 455 558	0.3%
	48 246 576	47 854 134	-392 442	-0.8%	370 132	0.8%	48 224 266	6.1%
局长办公室	7 192 173	7 192 868	695	0.0%	-48 142	-0.7%	7 144 726	0.9%
监督和评估								
内部审计和监督	2 783 755	3 101 658	317 903	11.4%	-18 025	-0.6%	3 083 633	0.4%
独立监督咨询委员会	514 707	638 762	124 055	24.1%	-16 468	-2.6%	622 294	0.1%
外部审计费用	1 385 000	1 067 400	-317 600	-22.9%	0	0.0%	1 067 400	0.1%
道德职能	224 968	304 987	80 019	35.6%	-1 797	-0.6%	303 190	0.0%
评 估	3 084 032	3 084 301	269	0.0%	-34 326	-1.1%	3 049 975	0.4%
	7 992 462	8 197 108	204 646	2.6%	-70 616	-0.9%	8 126 492	1.0%
其他预算拨款	46 566 959	46 566 959	0	0.0%	-550 824	-1.2%	46 016 135	5.8%
人员更替调整金	-6 523 126	-6 523 126	0	0.0%	13 388	-0.2%	-6 509 738	-0.8%
第一编合计	793 061 135	793 061 135	0	0.0%	-4 097 490	-0.5%	788 963 645	99.4%

	2016-17	2018-19 两年期	计划增加		费用增加		2018-19	占总预算
	两年期	2016-17 两年期	(减少)		(减少)		两年期	的百分比
	美 元	美 元	美 元	%	美 元	%	美 元	%
第二编意外支出								
意外支出	875 000	875 000	0	0.0%	0	0.0%	875 000	0.1%
第三编周转基金								
周转基金	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
合计(第一至第三编)	793 936 135	793 936 135	0	0.0%	-4 097 490	-0.5%	789 838 645	99.6%
第四编机构投资和特别项目								
办公设施	3 453 865	3 453 865	0	0.0%	38 964	1.1%	3 492 829	0.4%
第四编合计	3 453 865	3 453 865	0	0.0%	38 964	1.1%	3 492 829	0.4%
合计(第一至第四编)	797 390 000	797 390 000	0	0.0%	-4 058 526	-0.5%	793 331 474	100.0%

342. 此资料附件提供了计算 2018-19 两年期费用增长所采用的方法的细节。在批准连续的计划和预算的过程中，国际劳工大会已认识到有必要对定值美

元预算进行调整(包括增加和减少)，以确保提供足够的资金，维持为三方成员服务的水平。图 A2-1 概括了最近几个两年期所批准的费用增长百分比。

图 A2-1. 列入两年期预算的费用增长百分比



费用增长的计算基础

343. 在每一预算周期内，国际劳工组织采用一个零预算基础，以确定未来两年预计所有实施费用的基线。战略和实施预算首先按不变成本水平编制，以便使已批准的 2016-17 两年期预算与 2018-19 两年期预算具备可比性。

344. 对当前两年期发生的支出的费用构成进行了分析，包括对以前预测的费用增长、费用结构和费用动因的预期变化进行的评审。与此同时，由于国际劳工组织开展业务的各地区内部和地区之间的通货膨胀率差异较大，对目前的支出和预期的未来支出的地域分布情况进行了分析。针对 2018-19 两年期的每一相应的开支项目和地点适用了预期百分比增长。

345. 对预算的预测大量运用了对消费物价指数的可核实独立预测数据和权威机构公布的数据，如国际公务员制度委员会(ICSC)，国际货币基金(IMF)以

及各国央行。在已有通货膨胀预测不涵盖整个预算期的情况下，则用现有最新数据和各经济机构所预测的趋势推测出 2018-19 两年期情况。此外，进行了审评，以确定以美元计价的费用和上次预算通过后当地货币价格的变动。

346. 对于在瑞士的支出项目，国际劳工组织采用由瑞士国家银行发布的 2017 年、2018 年和 2019 年年均通货膨胀预测，分别为 0.1%、0.5%和 1.25%。除非发布另外的数据，将采用上述年均通货膨胀率计算有关 2017-19 年的费用增长。

347. 对各地通货膨胀情况进行估计主要信息来源为国际货币基金组织提供的数据。对于这些地方，对 2016 年的最新费用进行了调整，计入了 2017 年、2018 年和 2019 年的估计通货膨胀率，并且考虑了当地货币与美元之间兑换率的变化。地区之间和地区内的费用增长率差异相当大。表 A2-1 显示了每个地区按美元计算的平均年度通货膨胀率。

**表 A2-1. 2018-19 两年期各地区预期
年均通货膨胀率**

地 区	年均通货膨胀率%
非 洲	2.4
美 洲	2.9
阿拉伯国家	3.5
亚洲与太平洋	2.4
欧 洲	1.9

348. 费用增长方面采用零基预算，将以前预测的费用增长与实际支出进行比较。这重新调整了新的周期内每一地点和支出类别的预算。总体而言，鉴于 2016-17 两年期的通货膨胀率低于计划和预算所预测的通货膨胀率，从而有可能抵消 2017 年、2018 年和 2019 年的预测通货膨胀率。

349. 表 A2-2 概括了 2018-19 两年期劳工局按支出用途分类的费用调整情况。费用调整为净减 410 万美元，相当于 2018-19 两年期的平均增长率为-0.5%。

表 A2-2. 2018-19 两年期按支出用途分类的费用调整(美元)

支出用途	预算 (按定价美元)	费用调整	两年期调整率 %
人员费用	557 981 025	-4 205 626	-0.8
公务差旅费	17 050 818	-1 276 877	-7.5
合同事务	29 061 956	149 821	0.5
一般日常开支	63 795 300	1 125 002	1.8
供应品和材料	2 999 767	-42 475	-1.4
家具和设备	4 350 428	19 604	0.5
总部大楼贷款摊还	7 794 316	0	0.0
奖学金、赠款和经常预算技术合作	75 794 091	560 807	0.7
其它费用	38 562 299	-388 782	-1.0
总 计	797 390 000	-4 058 526	-0.5

人员费用

350. 人员费用占预算总支出的大约 71%，其费用下降了 420 万美元(-0.8%)，为绝对额的最大变化。2018-19 两年期人员费用的下降反映了按当前水平重订的人员费用基数。

351. 人员费用构成：

- 按不同标准费用列入预算的所有职员的费用，下文做了更全面的描述；以及
- 口译人员、委员会秘书及大会短期工作人员，对他们费用增长的拨款，是按照总部专业人员和一般性事务人员的拨款，以及按照与国际会议口译联合会的协议安排的。

按标准费用计算的人员费用

352. 标准费用要素的增长依据是最新工资政策和联合国大会根据国际公务员制度委员会的建议所做出

的面向联合国共同系统的决定。鉴于国际劳工组织参加了联合国共同工资和福利系统，劳工局有义务实施法定的费用增长。

353. 2018-19 两年期标准费用的基础是 2016 年每一职员实际发生的费用，适当估计了通货膨胀趋势、职员应享待遇的变化、人员流动及人员整体构成变化等因素。平均而言，预计 2018-19 两年期标准费用将下降 0.8%。

354. 专业职类：正如此前向理事会所报告的，劳工局实施了联合国大会批准的专业人员一揽子改革方案，导致费用下降。专业人员薪金的变化部分是由于兑换率的波动和由国际公务员制度委员会(ICSC)所确定的生活费用变化(工作地点差价调整)造成的。根据一般通货膨胀率，为在日内瓦工作人员的地区差价调整数的增加做了拨款。地区办事处的地区差价调整数也是由国际公务员制度委员会决定的，并

反映出相关的生活费用调整数及当地货币与美元之间的关系。

355. 一般性事务职类：第 346 段所提及的日内瓦通货膨胀估算已包括在一般性事务职类人员工资预测之内。尽管 2015-16 年通货膨胀很低，对法定调整的拨款估计不足。

356. 对于在地方的一般事务人员，每个地点都使用最新的工资表，考虑到按美元计算的预计通货膨胀因素，对费用进行了安排和调整。

非人员费用

公务差旅费

357. 在机票费用和按美元计算的生活津贴额方面作了净减，以反映常飞路线机票价格的变化和国际公务员制度委员会所颁布的在国际劳工组织所开展业务的不同地区的每日生活津贴额的变化。

一般日常开支

358. 公用事业：虽然油价仍然波动剧烈且前景不确定，2018-19 两年期预算概算中已包括减少 24% 的油费。在日内瓦，在预算中纳入了预计水费增长 1.3%，电费降低 9%。在各地方办事处，水电费将根据国际货币基金组织预测的当地通货膨胀率进行上调。

359. 租金：预算中已拨付经费，用于支付合同性租金上涨和由于安全原因搬迁办公地点增加的费用。

办公用品和材料

360. 书籍、期刊和其它订阅品经费平均年增长 0.6%。

奖学金、赠款和经常预算技术合作

361. 经常预算技术合作涵盖外地和总部两部分。根据当地预期通货膨胀率，这项费用预计增长 0.8%。根据按美元计算的乌拉圭当地通货膨胀预测，对美洲职业培训研究和文献中心(CINTERFOR)的拨款年均增加 9%。根据对以美元计算的意大利通货膨胀的预测，本两年期对都灵国际培训中心的拨款年均增长 1.53%。

其它非人员费用

362. 根据适用于相关地理区域的年平均通货膨胀率对所有其它非人员费用进行了调整。

其它预算项目

363. 其它预算项目主要包括联合国系统内联合行政活动的缴费(如国际公务员制度委员会、高级管理委员会、行政首长协调委员会、联合国联合检查组和联合国常驻协调员制度)以及离职后医疗保险。预算估计数以各机构提供的最新信息和其所在地的总体预期通货膨胀率为基础，并根据各参与机构的费用分摊基数的变化而调整。

按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	合 计
		人员费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
第一编 普通预算											
治理机构											
国际劳工大会	2016-17	23 572 334	57 292	1 630 493	3 280 232	75 579	77 097	-	10 316	-	28 703 343
	2018-19	22 772 578	57 292	1 363 595	3 530 122	82 207	11 332	-	10 316	-	27 827 442
理事会	2016-17	15 389 632	2 734 573	615 638	1 040 976	27 145	74 797	-	-	-	19 882 761
	2018-19	14 613 731	2 734 573	356 701	1 283 411	33 575	10 995	-	-	-	19 032 986
主要区域会议	2016-17	1 732 145	217 576	229 202	219 044	2 825	7 781	-	-	-	2 408 573
	2018-19	1 835 912	352 576	203 490	247 462	3 575	1 171	-	-	-	2 644 186
法律顾问办公室	2016-17	3 700 705	11 154	1 830	-	-	-	-	48 912	-	3 762 601
	2018-19	3 640 586	21 154	48 949	3 000	-	-	-	48 792	-	3 762 481
治理机构合计	2016-17	44 394 816	3 020 595	2 477 163	4 540 252	105 549	159 675	-	59 228	-	54 757 278
	2018-19	42 862 807	3 165 595	1 972 735	5 063 995	119 357	23 498	-	59 108	-	53 267 095
政策部门											
国际劳工标准	2016-17	23 456 136	716 315	1 033 107	1 856	-	22 348	-	348 816	-	25 578 578
	2018-19	23 922 226	685 521	901 451	1 856	-	22 348	-	435 125	-	25 968 527
就业政策	2016-17	18 968 892	565 750	1 893 717	78 704	18 355	62 317	-	424 750	-	22 012 485
	2018-19	18 833 612	608 435	1 627 581	85 704	19 854	68 418	-	840 706	-	22 084 310
企业	2016-17	13 601 160	545 652	2 469 139	-	-	1 074	-	198 244	-	16 815 269
	2018-19	13 941 960	555 648	1 975 903	-	-	1 074	-	436 275	-	16 910 860
部门政策	2016-17	9 484 800	152 385	440 675	2 675 931	-	-	-	141 604	-	12 895 395
	2018-19	10 472 560	87 385	572 632	36 174	-	-	-	2 136 153	-	13 304 904
治理和三方机制	2016-17	25 173 669	841 101	1 857 064	95 622	39 348	72 495	-	1 041 504	-	29 120 803
	2018-19	25 489 624	1 361 168	1 164 390	116 579	39 268	72 495	-	1 016 290	-	29 259 814

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	合 计
		人员费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
工作条件和平等	2016-17	20 259 234	431 342	1 209 895	26 762	14 972	16 416	-	633 849	-	22 592 470
	2018-19	20 360 834	403 661	1 050 288	30 970	16 507	14 420	-	774 933	-	22 651 613
社会保护	2016-17	10 747 752	41 790	82 378	-	-	-	-	179 235	-	11 051 155
	2018-19	10 942 692	41 790	82 606	-	-	-	-	186 576	-	11 253 664
研究和知识	2016-17	18 131 271	266 049	643 961	29 317	129 303	64 776	-	376 845	-	19 641 522
	2018-19	18 788 651	266 049	660 501	29 317	129 303	64 776	-	389 186	-	20 327 783
统计	2016-17	11 861 885	508 883	446 006	16 784	7 498	30 000	-	444 266	-	13 315 322
	2018-19	12 786 665	344 097	334 011	16 784	7 498	20 000	-	458 510	-	13 967 565
技术会议储备金	2016-17	-	394 769	3 873	-	-	-	-	-	-	398 642
	2018-19	-	633 769	3 873	-	-	-	-	-	-	637 642
副局长办公室	2016-17	3 181 753	110 164	35 845	5 691	6 169	34 460	-	93 905	-	3 467 987
	2018-19	3 170 017	195 000	30 000	13 000	2 000	8 341	-	49 949	-	3 468 307
经常预算技术合作	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	6 444 736	-	6 444 736
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	6 444 736	-	6 444 736
政策部门合计	2016-17	154 866 552	4 574 200	10 115 660	2 930 667	215 645	303 886	-	10 327 754	-	183 334 364
	2018-19	158 708 841	5 182 523	8 403 236	330 384	214 430	271 872	-	13 168 439	-	186 279 725
外地办事机构和伙伴关系											
多边合作	2016-17	6 693 358	195 577	324 920	857 102	15 368	14 242	-	276 685	-	8 377 252
	2018-19	6 293 525	204 728	304 916	857 102	15 368	14 242	-	269 827	-	7 959 708
伙伴关系和外地支持	2016-17	5 241 554	116 598	165 795	15 118	-	5 647	-	109 221	-	5 653 933
	2018-19	5 094 620	70 480	90 000	15 000	-	12 000	-	117 725	-	5 399 825
非洲地区计划	2016-17	52 360 156	1 552 184	1 465 954	12 358 687	368 343	576 238	-	10 009 111	1 543 673	80 234 346
	2018-19	53 310 312	1 576 051	1 668 796	11 261 755	361 434	497 917	-	10 282 188	1 635 802	80 594 255
美洲地区计划	2016-17	44 865 342	1 876 652	891 827	6 888 901	191 390	184 615	-	8 838 389	729 041	64 466 157
	2018-19	45 347 362	1 657 564	1 191 192	6 348 278	203 772	208 005	-	8 920 439	729 041	64 605 653

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	合 计
		人员费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
阿拉伯国家计划	2016-17	13 278 462	416 924	356 990	1 366 405	188 525	74 488	-	2 720 670	280 400	18 682 864
	2018-19	13 686 222	380 436	274 175	1 246 336	112 400	33 400	-	2 797 969	280 400	18 811 338
亚洲和太平洋地区计划	2016-17	50 870 652	1 074 038	1 816 382	7 486 203	562 872	612 264	-	7 670 510	701 001	70 793 922
	2018-19	51 124 112	1 358 426	1 938 908	7 654 987	297 478	175 664	-	7 786 691	701 001	71 037 267
欧洲和中亚地区计划	2016-17	20 008 112	324 974	314 760	1 371 915	-	25 460	-	2 305 740	729 041	25 080 002
	2018-19	20 486 612	353 470	294 693	1 490 475	-	43 651	-	2 241 129	729 041	25 639 071
国际劳工组织国际培训中心, 都灵	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286
南南和三角型合作	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	1 771 790	-	1 771 790
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	1 771 790	-	1 771 790
副局长办公室	2016-17	2 034 870	97 698	12 524	16 103	3 012	7 000	-	25 961	-	2 197 168
	2018-19	2 346 290	97 698	12 525	16 103	3 011	7 000	-	30 941	-	2 513 568
外地办事机构和伙伴关系合计	2016-17	195 352 506	5 654 645	5 349 152	30 360 434	1 329 510	1 499 954	-	41 968 363	3 983 156	285 497 720
	2018-19	197 689 055	5 698 853	5 775 205	28 890 036	993 463	991 879	-	42 458 985	4 075 285	286 572 761
雇主和工作组织											
雇主活动	2016-17	6 651 755	308 627	94 499	-	-	11 106	-	2 369 077	-	9 435 064
	2018-19	7 032 395	308 627	94 499	-	-	11 106	-	2 988 437	-	10 435 064
工人活动	2016-17	13 423 960	747 662	569 878	-	-	4 251	-	6 732 766	-	21 478 517
	2018-19	13 446 960	747 662	546 878	-	-	4 251	-	6 732 766	-	21 478 517
雇主和工人组织合计	2016-17	20 075 715	1 056 289	664 377	-	-	15 357	-	9 101 843	-	30 913 581
	2018-19	20 479 355	1 056 289	641 377	-	-	15 357	-	9 721 203	-	31 913 581

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		人员费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	合计
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
管理和改革											
支持性服务部门											
内部服务和行政管理	2016-17	27 464 310	192 250	808 963	19 845 014	341 250	127 473	-	845 757	-	49 625 017
	2018-19	26 796 115	191 997	1 495 521	18 402 516	525 602	114 588	-	746 026	-	48 272 365
信息和技术管理	2016-17	28 137 018	280 000	5 156 462	8 796 656	930 976	4 057 760	-	520 594	-	47 879 466
	2018-19	28 059 470	240 000	6 166 647	9 153 837	936 000	2 823 073	-	503 110	-	47 882 137
官方会议，文件和关系	2016-17	17 547 246	19 352	444 092	7 618	8 965	55 432	-	678 471	-	18 761 176
	2018-19	17 175 451	40 000	436 813	84 343	2 178	6 531	-	603 089	-	18 348 405
交流和公共信息	2016-17	14 140 613	219 072	1 044 997	93 978	118 335	57 727	-	221 637	-	15 896 359
	2018-19	12 641 353	210 594	997 854	88 978	118 335	57 727	-	200 788	-	14 315 629
采购	2016-17	2 797 412	23 895	-	14 509	-	3 626	-	81 688	-	2 921 130
	2018-19	2 797 412	23 895	-	14 508	-	3 626	-	82 053	-	2 921 494
支持性服务部门合计	2016-17	90 086 599	734 569	7 454 514	28 757 775	1 399 526	4 302 018	-	2 348 147	-	135 083 148
	2018-19	87 469 801	706 486	9 096 835	27 744 182	1 582 115	3 005 545	-	2 135 066	-	131 740 030
管理服务部门											
人力资源开发	2016-17	19 175 877	162 656	645 538	957 797	7 615	8 767	-	3 204 862	-	24 163 112
	2018-19	19 721 396	162 656	556 538	957 796	7 615	8 767	-	3 220 209	-	24 634 977
财务管理	2016-17	16 231 926	74 955	112 366	62 583	403	-	-	262 806	-	16 745 039
	2018-19	15 438 336	74 955	112 996	62 583	403	-	-	258 901	-	15 948 174
战略规划和管理	2016-17	4 694 516	46 744	26 335	11 029	-	27 904	-	67 655	-	4 874 183
	2018-19	4 679 550	31 744	16 335	3 029	-	7 904	-	67 965	-	4 806 527
副局长办公室	2016-17	2 171 742	117 203	136 033	14 090	-	-	-	25 174	-	2 464 242
	2018-19	2 171 742	117 203	136 033	14 090	-	-	-	25 388	-	2 464 456
管理服务部门合计	2016-17	42 274 061	401 558	920 272	1 045 499	8 018	36 671	-	3 560 497	-	48 246 576
	2018-19	42 011 024	386 558	821 902	1 037 498	8 018	16 671	-	3 572 463	-	47 854 134

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	合 计
		人员费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品 和材料	家具和设备	总部大楼 贷款偿还	奖学金、赠 款和经常预 算技术合作	其它预算 项目	
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
局长办公室	2016-17	5 941 585	375 545	59 011	698 315	18 721	17 181	-	81 815	-	7 192 173
	2018-19	5 743 825	573 305	59 010	698 315	18 721	17 182	-	82 510	-	7 192 868
监督和评估											
内部审议和监督	2016-17	2 531 135	33 169	149 054	26 441	-	8 424	-	35 532	-	2 783 755
	2018-19	2 848 735	33 169	149 055	26 441	-	8 424	-	35 834	-	3 101 658
独立监督咨询委员会	2016-17	351 148	147 064	16 495	-	-	-	-	-	-	514 707
	2018-19	319 139	167 936	147 879	-	-	-	-	3 808	-	638 762
外部审计费用	2016-17	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	-	1 385 000
	2018-19	-	-	1 067 400	-	-	-	-	-	-	1 067 400
道德职能	2016-17	162 450	-	60 158	-	-	-	-	2 360	-	224 968
	2018-19	162 450	-	140 158	-	-	-	-	2 379	-	304 987
评估	2016-17	2 313 600	75 000	663 965	-	-	-	-	31 467	-	3 084 032
	2018-19	2 313 600	75 000	663 966	-	-	-	-	31 735	-	3 084 301
监督和评估部门合计	2016-17	5 358 333	255 233	2 274 672	26 441	-	8 424	-	69 359	-	7 992 462
	2018-19	5 643 924	276 105	2 168 458	26 441	-	8 424	-	73 756	-	8 197 108
其他预算拨款	2016-17	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	-	7 794 316	1 068 696	33 612 014	46 566 959
	2018-19	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	-	7 794 316	1 068 696	33 612 014	46 566 959
人员更替调整金	2016-17	-6 523 126	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 523 126
	2018-19	-6 523 126	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 523 126
第一编合计	2016-17	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	68 585 702	37 595 170	793 061 135
	2018-19	557 981 025	17 050 818	29 061 956	63 795 300	2 999 767	4 350 428	7 794 316	72 340 226	37 687 299	793 061 135

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		人员费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	合计
		US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$	US\$
第二编意外支出											
意外支出	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
第三编周转基金											
周转基金	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合计(第一至第三编)	2016-17	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	68 585 702	38 470 170	793 936 135
	2018-19	557 981 025	17 050 818	29 061 956	63 795 300	2 999 767	4 350 428	7 794 316	72 340 226	38 562 299	793 936 135
第四编机构投资和特别项目											
办公设施	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
第四编合计	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
合计(第一至第四编)	2016-17	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	72 039 567	38 470 170	797 390 000
	2018-19	557 981 025	17 050 818	29 061 956	63 795 300	2 999 767	4 350 428	7 794 316	75 794 091	38 562 299	797 390 000
	Recosted	553 775 399	15 773 941	29 211 777	64 920 302	2 957 292	4 370 032	7 794 316	76 354 898	38 173 517	793 331 474

经常预算技术合作资源汇总

	2018-19 两年期	2018-19 两年期
	(按 2016-17 两年期定价美元)	(按重新计算美元)
政 策	6 444 736	6 495 844
非洲地区计划	9 018 240	9 089 758
美洲地区计划	5 495 875	5 539 459
阿拉伯国家地区计划	2 493 902	2 513 679
亚洲和太平洋地区计划	6 493 678	6 545 175
欧洲和中亚地区计划	1 645 153	1 658 200
南南合作和三角形合作	1 771 790	1 785 841
雇主活动	2 896 705	2 919 677
工人活动	5 739 381	5 784 896
	41 999 460	42 332 529