



国际  
劳工  
组织

▶ GB.347/PFA/1

总干事

# ▶ 2024-2025 两年期 计划和预算草案



# 理 事 会

第 347 届会议，2023 年 3 月 13-23 日，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

计划、财务和行政管理分项

日期：2023 年 1 月 31 日

原文：英文

第一项议程

## 总干事

## 2024-2025 两年期

## 计划和预算草案

## ▶ 前言

---

我怀着强烈的责任感提交 2024-2025 两年期计划和预算草案，供理事会给予指导和批准。这是在我领导下编制的首份计划和预算草案。我相信，草案回应了劳工组织三方成员的一贯呼声，即呼吁劳工组织在追求其作为普遍持久和平基础的社会正义这一创始目标时，应当提高实效性、高效性和影响力。

新冠疫情的冲击、地缘政治动荡、高企的通胀及气候变化导致的自然灾害，正在加剧国家内部和国家之间的不平等现象和体面劳动赤字。不平等和贫困呈上升趋势。性别差距依然存在。全世界数十亿人继续面临高度非正规率、童工劳动和强迫劳动情况恶化、社会保护不足和侵犯劳工权利所带来的挑战。

与此同时，多边主义正处于十字路口。支离破碎的多边对策的风险日益显现。然而，各种危机已凸显了世界各地经济和社会之间的相互关联性和依存性，表明亟需在所有层面采取一致行动。

全社会都面临着重大机遇和挑战，劳动世界尤为如此。当前，劳工组织的使命比以往任何时候都更加重要，因此，它负有责任发挥更强有力的领导作用，继续带头采取行动，通过体面劳动实现社会正义。

在如此严峻的形势下，我的 2024-2025 两年期计划和预算草案旨在提供所需手段，制定适当的以人为本解决方案，应对工人和企业在劳动世界面临的新兴风险和机遇。本草案兼顾对本组织创始目标的持续承诺以及对我们的工作重点和工作方式的调整创新，以满足三方成员不断变化的需求。本草案提出了八项政策成果目标，支撑我们的雄心：实现劳工组织规范行动的现代化，加强社会对话和三方机制，创造体面就业机会和可持续企业，确保平等，向所有人提供保护，同时在成员国和全球层面加强政策协调及加大对社会正义和体面劳动的投资。

向理事会提交的草案中一个关键要素是建立全球社会正义联盟，通过加强全球团结、政策协调和广大利益攸关方的一致行动，促进强劲、可持续和包容性发展。提出了四项优先行动计划，旨在加强全劳工局的协调，并成为利用伙伴关系与合作来为联盟提供支持的切入点。

草案中包含三个经修订的保障因素，它们也体现了劳工组织对于巩固其作为与劳动世界相关的所有问题的全球知识、创新、倡导和外联卓越中心地位的承诺。其基础是注重持续完善本组织的治理和管理，符合我们的三方成员和捐助方所要求的绩效和问责水平。为此，草案中包括重新调配总额为 1,840 万美元的资金，这要归因于不断努力提高效率和重新配置现有职位。草案建议重新分配这些资源，通过保证标准审议机制三方工作组两次会议的充足资金、为四项优先行动计划分配适当资源、提高内部审计和监督领域的的能力来加强整个劳工局的能力，包括在各区域的能力。

身处不确定性之时代，我清醒地认识到，劳工组织许多成员国面临着公共财政拮据，尤其是在它们也正在应对多重危机冲击之际。执行 2024-2025 两年期计划的拟议经常预算按定值美元计算为 854,657,600 美元，与 2022-2023 两年期预算相比，按实值计算略有增长，增幅为 190 万美元，即 0.2%。另外，名义上需要增加 3,960 万美元，以保持 2022-2023 两年期预算的实际水平，反映出两年期间 4.6% 的费用增长率。

已尽一切努力来提出能够满足三方成员日益增长的需求且不影响提供资金价值、不影响进一步提高劳工组织业务效率的草案。鉴此，我坚信，为使劳工组织保持应对所面临挑战的能力，拟议预算是合理和必要的。

我谨呈交拟议计划和预算，供理事会批准并最终供国际劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过。

2023 年 1 月 31 日

吉尔伯特·洪博  
总干事

## ▶ 目录

	页次
前言.....	3
缩略语.....	7
一. 执行概要.....	9
一项全球社会正义计划.....	9
实现劳工组织规范体系现代化和加强社会对话与三方机制.....	10
体面劳动促进社会正义.....	11
全球社会正义联盟和加强政策协调.....	11
根据区域和国家优先事项实施计划.....	12
强化知识管理、创新和能力发展的方法.....	14
加强传播、发展合作、治理、监督和管理.....	15
资源分配.....	16
二. 政策成果目标.....	22
成果目标 1：促进社会正义的强有力、现代化的规范行动.....	22
成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员和有效的社会对话.....	26
成果目标 3：促进公正转型的充分生产性就业.....	31
成果目标 4：促进包容性增长和体面劳动的可持续企业.....	36
成果目标 5：性别平等和人人待遇与机会平等.....	41
成果目标 6：为所有工人提供劳动保护.....	43
成果目标 7：全民社会保护.....	47
成果目标 8：通过体面劳动促进社会正义的综合性政策和制度化措施.....	50
三. 保障因素.....	55
保障因素 A：加强旨在促进社会正义的知识、创新、合作和传播.....	55
保障因素 B：加强领导和治理.....	58
保障因素 C：高成效、高效率、注重成果和透明化的管理.....	60
四. 2024-2025 两年期支出和收入预算草案.....	63
决定草案.....	64

## 附录

一. 2024-2025 年成果框架 .....	65
二. 可持续发展目标具体目标与政策成果目标的关系概述 .....	81
三. 劳工组织战略风险登记册(2024-2025 年) .....	84

## 资料附件

1. 实施预算 .....	89
2. 费用增长的详细情况 .....	97
3. 经常预算技术合作资源汇总 .....	104
4. 按产出分列的各政策成果目标的经常预算 .....	105

## ▶ 缩略语

---

BRICS	巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非
DWCP	体面劳动国别计划
EBMOs	雇主和企业会员组织
EPIC	同工同酬国际联盟(同酬联盟)
HDPN	人道主义-发展-和平关系
ICLS	国际劳工统计学家大会
ILO-CINTERFOR	国际劳工组织美洲国家间职业培训知识发展中心
ILOSTAT	国际劳工组织劳工统计数据库
IRIS	综合资源信息系统
IT	信息技术
MSMEs	中小微企业
OECD	经济合作与发展组织(经合组织)
OSH	职业安全与卫生
RBSA	经常预算补充账户
RBTC	经常预算技术合作
SDG	可持续发展目标
SMEs	中小企业
SRM	标准审议机制
SRM TWG	标准审议机制三方工作组
SSE	社会互助经济
UN	联合国
UNAIDS	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)
UNDG	联合国发展集团
UNICEF	联合国儿童基金会(儿基会)
WTO	世界卫生组织(世卫组织)

## ► 一. 执行概要

---

1. 本文件介绍了总干事的 2024-2025 年计划和预算草案。在一种以特殊变革、动荡不安和不确定性为特征的形势下，本草案立足于《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》（《社会正义宣言》）、《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》和《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》（《全球行动呼吁》），旨在推进社会正义和体面劳动。总体目标是，支持劳工组织成员国制定有效的以人为本的解决方案，适应当前危机、技术进步、气候变化和人口变化给劳动世界带来的挑战和机遇，同时确保《2030 年可持续发展议程》（《2030 年议程》）取得进展。

2. 本计划和预算草案以国际劳工大会通过的相关结论和决议、理事会的决定、《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》以及从劳工组织以往工作中吸取的经验教训为指引。草案拟定工作还得益于理事会第 346 届会议<sup>1</sup> 审查预览时所提供的指导意见，以及随后与三方成员组进行的非正式协商。

3. 本执行概要概述了 2024-2025 年全球社会正义计划的关键内容。它包括关于如何在区域范围内实施本计划的具体信息，以及关于工作计划中包含的知识管理、创新和能力发展的强化方法和关于不同工作领域的拟议财政拨款等具体信息。

### 一项全球社会正义计划

4. 新冠疫情大流行、地缘政治紧张局势加剧、灾难性气候事件和生活成本飙升等全球性危机，加剧了劳动世界的失衡性、脆弱性和不平等性，从而威胁到社会经济进步，并导致一些领域发生了逆转。在许多国家，这严重损害了三方机制、社会对话、工作中的基本原则和权利以及国际劳工标准的实施工作。

5. 日新月异的技术进步、突飞猛进的数字化发展以及新近出现的生产和工作组织模式，既带来了劳工权利恶化的风险与挑战，也孕育着劳动世界发生根本性变革的机遇。然而，现有的劳动力市场和社会保护政策与体制不足以应对这些挑战、抓住这些机遇。

6. 联合国秘书长《我们的共同议程》的报告特别是通过“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”（“全球行动加速器”）倡议，将劳工组织的核心价值观置于中心位置，这是劳工组织的一次重大机遇。劳工组织应当对此倡议加以利用，以便化解多边体系应对社会问题时各自为政所带来的风险，而这些风险阻碍了通过体面劳动实现社会正义的努力。

7. 在此背景下，劳工组织将继续致力于将工作重点放在关键的政策成果目标上（见图 1），劳工组织 2024-2025 年计划和预算草案旨在：

- 更新、加强和传播劳工组织基于国际劳工标准、社会对话和三方机制的劳动世界善治模式，作为劳工组织的特有附加值（成果目标 1 和 2）。
- 支持三方成员制定和调整劳动政策和劳动制度，以实现以人为本的复苏，创造体面就业岗位，确保平等并向所有人提供社会保护（成果目标 3、4、5、6 和 7）。

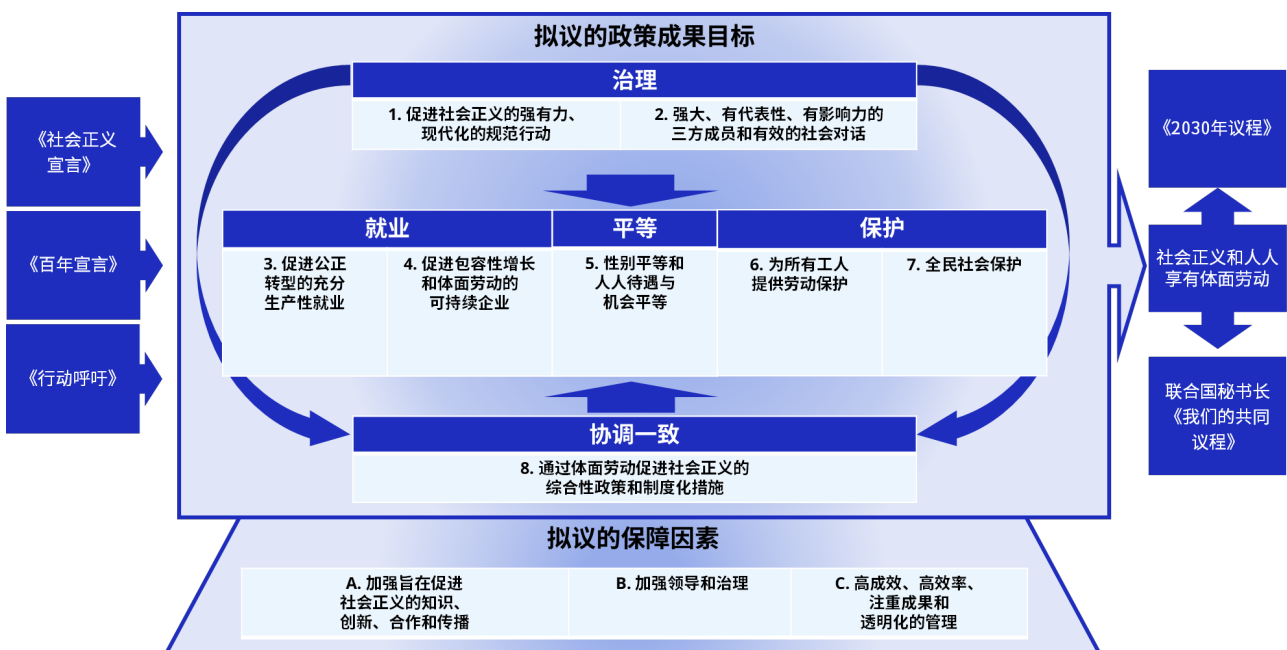
---

<sup>1</sup> 理事会文件 GB.346/PFA/1。



- 通过全球社会正义联盟和关键交叉领域的优先行动计划，在全球和各国加强社会正义和体面劳动领域的政策协调和加大相关的投资力度(成果目标 8)。
8. 所有政策成果目标在保持劳工组织工作连续性的同时，还包含为更好地应对成员国三方成员所面临的迫切需求和挑战而做出的改变。具体产出侧重于绿色经济和数字经济、正规化、平等和非歧视、供应链、社会互助经济、危机应对以及职业安全卫生。
9. 这些成果目标旨在推动制定跨学科、综合性和协同性的政策措施，这些政策措施利用劳工组织工作的不同技术领域的专门知识。这进而需要整个劳工局加强团队合作和协作，包括与重振活力的劳工组织国际培训中心(都灵中心)的协作。
10. 实施 2024-2025 年计划，有赖于劳工组织在劳动世界所涉知识领域保持全球卓越中心地位的能力，还有赖于劳工组织利用创新性政策和做法、扩大伙伴关系和发展合作、通过其治理机关发挥全球领导作用，并确保高成效、高效率、注重成果和透明化管理的能力。已将这些工作领域划分为三种具体的保障因素。

► 图 1. 2024-2025 年计划草案拟议内容摘要



## 实现劳工组织规范体系现代化和加强社会对话与三方机制

11. 劳工组织的国际劳工标准体系塑造了劳动法律，因此也塑造了劳动世界。为了跟上工作安排和工作场所的变化、数字化和自动化对劳动力市场的影响以及气候变化对就业和生计的冲击等趋势，成果目标 1 推进劳工组织规范体系的现代化。这包括对监督机构和标准审议机制的支持工作，并辅之以技术援助工作，目的在于：确保落实其所有建议；提高批约的数量；推动争议的解决；并促进各类标准的整合，其重点是工作中的基本原则和权利以及贸易、投资、发展规划，联合国可持续发展合作框架(合作框架)，体面劳动国别计划以及促进供应链中体面劳动的行业性文书。

12. 劳工组织对一项更新的社会契约采取的规范性方法，也立足于强有力的社会伙伴、行之有效的劳动行政管理和有影响力的社会对话，将尊重结社自由和有效承认集体谈判权作为必要的先决条件。成果目标 2 制定了一项战略，旨在通过提高劳工组织三方成员的能力和复原力来扩大其在经济、社会和环境政策方面的业务量和影

响力，支持他们成为劳动世界积极变化的关键行为体和推动者。这其中包含一项专门的计划，以充分发挥社会伙伴的潜力，使他们能够在追求可持续发展道路上发挥关键作用，同时打造参与联合国规划工作的能力，并与多边组织和国际金融机构开展互动。

## 体面劳动促进社会正义

**13.** 从影响劳动世界的多重危机中实现以人为本复苏方针，要求对体面劳动议程加以调整，以回应三方成员不断变化的需求，并惠及最需要帮助的群体。实现相关成果目标(3、4、5、6 和 7)的若干战略，旨在应对当前劳动世界的变革，特别是数字经济和绿色经济的扩张带来的挑战。一项重要的创新是，将制定就业政策框架的行动与加强劳动体制、技能发展和终身学习体系以及劳动力市场计划所需的行动结合起来，这些行动都是创造体面劳动所必不可少的。

**14.** 在所有这些成果目标中，人们更加关注最需要劳工组织的群体以及体面劳动和社会正义缺失最严重者的需求和愿望。这些群体包括那些在危机中往往遭受到最严重打击的妇女；非正规经济中的工人和微型企业主；自营职业者；强迫劳动和童工劳动受害者；未就业、未受教育或未接受培训的青年；移民工人和家政工人；平台工作者和其他面临掉队的高风险群体。

**15.** 实现性别平等和人人待遇与机会平等仍是本计划的基石，也是劳工组织解决劳动世界不平等问题的战略的重要组成部分。落实《百年宣言》和《全球行动呼吁》所要求的关于性别平等、非歧视和包容性变革议程的具体措施已纳入政策成果目标 5，并已纳入本计划的其他成果目标和产出的主流。

## 全球社会正义联盟和加强政策协调

**16.** 本计划草案的一个重大创新是，通过加强全球团结、政策协调和统一行动，打造一个促进强有力、可持续和包容性发展的全球社会正义联盟。该联盟将成为一个框架，将劳工组织三方成员、联合国实体、国际金融和贸易机构、发展伙伴、民间社会组织、私营部门和学术界汇聚在一起，确保社会正义和体面劳动在国家 and 全球决策、发展合作以及金融、贸易和投资协议中成为优先事项。该联盟还将通过对世界社会经济问题采取一致的多边对策，为落实《2030 年议程》提供助力。

**17.** 该联盟的运作模式将建立在每个参与组织、成员国或行为体的现有结构、伙伴关系和各项活动的基础上，并将促进制定新的联合计划，以加强在当地取得成果。理事会第 347 届会议(2023 年 3 月)<sup>2</sup>的指导和国际劳工大会第 111 届会议(2023 年 6 月)的讨论，将为 2024-2025 两年期全球社会正义联盟的运作提供指引。该联盟将加强劳工组织计划的影响力，并通过将社会正义的目标置于多边辩论和行动的首要位置，为实现这一共同目标调动力量和资源，推动在国家一级取得具体成果。它将有助于促进关于社会正义的知识生成与传播，增加交流和提高认识，并加强国家、区域和全球各级的对话与合作。

**18.** 在该联盟的框架内，成果目标 8 特别提到需要协调努力，在全球、区域和国家各级以及在劳工组织内部，促进社会正义政策的一致性。它提出了四个优先领域——从非正规经济向正规经济转型；向环境上可持续的经济和社会公正转型；供应链中的体面劳动；以及以体面劳动应对危机——以便在全劳工局范围内进行密切协调，并作为利用伙伴关系与合作支持该联盟的切入点。这些优先领域贯穿劳工组织所有实质性工作领域。为此，将设立四项优先行动计划。

---

<sup>2</sup> 理事会文件 GB.347/INS/4。

**19.** 每项优先行动计划将由一个小组协调，该小组的任务是力推综合办法和工作模式，汇集总部和外地的所有相关单位和工作人员，并包括相关的发展合作项目和人员。建议由经常预算资源为协调小组的核心职位供资，由发展伙伴提供的预算外资源，包括经常预算补充账户加以补充。

**20.** 在该两年期结束时，劳工局将对优先行动计划的运作情况进行审查，以确定 2026-2027 两年期是否以及如何继续采用这种实施方法。

## 根据区域和国家优先事项实施计划

**21.** 劳工组织在各区域的工作将以其 2024-2025 年全球计划中确定的总体目标和优先事项为指导，并为之做出贡献。本计划将考虑到各国的具体情况和三方成员的需求，并将利用跨区域式合作和专业知识。在工作计划的实施过程中，加强三方成员的能力，促进国际劳工标准的批准和实施，是所有区域的共同目标。全球社会正义联盟将有助于加强与区域政府间组织、区域经济共同体、区域开发银行和金融机构、联合国实体、发展伙伴、私人基金会、企业和其他利益攸关方的伙伴关系。将加强与区域和国家学术机构的伙伴关系，确保有关劳动世界挑战和政策创新方面的研究和证据为劳工组织及其三方成员的工作提供指引。将加倍努力，加大劳工组织及其三方成员在区域和国家层面对联合国进程的参与力度，利用制定联合计划的潜力来解决各区域的关键优先事项，包括人道主义-发展-和平之间的联系。

**22.** 在**非洲**，缓慢而有限的经济增长继续加剧结构性挑战和体面劳动赤字，对就业创造和劳动保护产生着不利影响。社会保护的覆盖率依然很低，在各国和各年龄段内部和彼此间存在差异。当前地缘政治和全球危机的后果正在影响复苏，导致整个非洲大陆的失业、就业不足和非正规化形势恶化，而妇女和年轻工人则首当其冲。

**23.** 劳工组织的非洲计划将侧重于：

- 扩大社会保护，实现到 2025 年覆盖 40%人口的目标，并在整个区域加强劳动保护和职业安全卫生，以非正规经济工人和移民工人为目标；
- 支持促进充分生产性就业的综合政策和计划，重点关注妇女、青年、残疾人以及非正规经济和农村经济中的群体，促进性别平等和无歧视、技能和终身学习，以及就业密集型投资方案；
- 推进构建有利于创业和可持续企业的环境，强调生产力增长、企业正规化、公正转型和数字化转型，以及生产力中心的振兴，支持文化、照护、蓝色、绿色和社会互助经济，以及供应链；
- 加强三方成员的体制能力和社会对话，推进社会正义，促进批准和执行国际劳工标准，打击强迫劳动和童工劳动现象。

**24.** 在**阿拉伯国家**，该地区实现可持续发展目标和人民参与政治进程的进展并不均衡。高收入国家制定了完善的国家发展计划，而其他国家则处于脆弱状态，遭受战争、气候变化和社会动荡的影响，政府无法在严重危机中向人民和劳动力市场提供基本服务。三方机制和社会对话以及国际劳工标准的批准和有效实施均处于掉队状态。

**25.** 劳工组织在该地区的工作将侧重于：

- 发展工人组织及雇主和企业会员组织向其会员提供相关服务的能力，加强三方社会对话，提升双方对话与合作，确保妇女、青年、移民工人和其他弱势群体在劳动力市场的发言权；

- 支持在数字经济和绿色经济中为工人创造体面劳动和发展技能，包括通过促进公正转型、生产力增长、供应链发展、负责任的商业行为和可持续企业的有利环境的综合政策框架；
- 在健全的融资和善治的基础上，向所有就业形态的工人提供社会保障，更好地整合缴费型和非缴费型计划，以便实现全覆盖、所有计划应享权利的可转移性，以及社会保护和就业促进之间的互补性；
- 推行国际劳工标准，特别是核心公约和议定书，重点是通过劳动监察和推出新的合规工具和战略来强化对国家法律的遵守。

**26. 在亚洲和太平洋地区**，新冠肺炎危机严重影响了许多国家的经济增长路径。新出现的经济、政治和环境挑战共同进一步加剧了体面劳动赤字——非正规就业、在职贫困、童工劳动和性别不平等。工人和企业的脆弱性部分源于本区域社会和就业保护的短板、劳动力市场体制羸弱和社会对话的欠缺。

**27. 劳工组织在亚洲和太平洋地区的工作将特别注重：**

- 通过《“正规化道路”区域行动计划》和“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议，建立支持向正规经济和体面劳动转型的体制框架，重点关注平台经济、农业、零售贸易、制造业和建筑业；
- 促进工作中基本原则和权利以及改善工作条件的社会对话，解决该区域核心公约和议定书批准率滞后的问题，以及在实施基本标准方面持续存在的挑战，焦点是结社自由、职业安全卫生、供应链和劳动行政管理；
- 支持三方成员制定和实施国家、区域和行业优先事项，包括通过体面劳动国别计划、联合国合作框架和发展合作计划；
- 加强多边主义以促进所有人享有体面劳动，加强劳工组织在该区域的发展合作组合，特别是在公正转型、粮食系统中的体面劳动、劳务移民和青年就业方面，加强基于国际劳工标准和三方机制的政策协调。

**28. 在欧洲和中亚**，新冠肺炎疫情下的不均衡复苏、乌克兰冲突、随后的粮食和能源危机以及持续的通货膨胀正在影响经济、企业和工人，加大了国家之间和国家内部的不平等。该区域最紧迫的政策挑战之一是，维持劳动收入的购买力和工人及其家庭的总体生活水平，特别是那些处于收入分配低端的人们，同时解决难民和收容社区的需求。东欧和中亚一些国家的政治不稳定和领土争端也造成移民流动的变化、汇款的减少和经济困难的加剧。

**29. 在这一具有挑战性的环境中**，劳工组织在该区域的计划将考虑各国的不同需求，重点是：

- 制定一致的政策应对措施，通过为可持续企业创造有利环境来扩大社会保护和创造体面劳动，解决不平等、非正规性、歧视和多种工作安排形态的增加，以及主要新兴经济部门劳动力短缺和妇女参与劳动力市场程度低下等问题；
- 在贸易和投资协定和供应链的框架内，促进国际劳工标准，特别是核心公约和议定书(包括职业安全卫生公约和议定书)的实施，同时考虑到欧洲联盟周边地区的近岸外包趋势；
- 通过加强劳动行政管理部门、工人组织和雇主和企业会员组织，强化程序和机制，确保有效的社会对话和三方机制；
- 积极参与乌克兰的恢复和重建进程——包括通过加强劳工组织在基辅的留守处——并解决其他国家冲突的后果，重点是社会保护差距和融资、技能和终身学习、劳务移民、职业安全卫生、劳动监察、社会对话和公正转型。

**30. 在拉丁美洲和加勒比地区**，新冠疫情后的经济和劳动力市场复苏有限，不足以保证大多数人拥有体面的工作条件。日益加剧的通货膨胀和全球金融状况的收紧正在影响财政空间，减少各国投资于数字经济和环境转型并从中受益的机会。企业和工人的非正规化程度正在攀升，生产率仍然很低。除其他因素外，这还对工作条件、工资、社会保护和遵守工作中基本原则和权利产生了负面影响。

**31. 劳工组织在拉丁美洲和加勒比地区的工作将特别关注：**

- 支持全面的政策和体制框架，以创造正规就业和可持续企业，重点关注公正转型、性别平等和包容、创业以及技能学习和终身学习，特别是对青年而言；
- 通过以下方式加强对所有人的保护：普及社会保护，实现国家社会保护底线与更强有力的缴费型社会保障计划的结合；收入保障措施，如与再培训和终身学习挂钩的失业待遇；将职业安全卫生纳入发展框架和行业协议；国家护理系统；移民和难民的社会经济融合；以及允许土著人民参与政策设计的体制框架；
- 推行国际劳工标准，特别是核心公约和议定书，重点是职业安全卫生、强迫劳动，特别是结社自由和集体谈判权，并支持拉丁美洲和加勒比地区无童工劳动区域倡议；
- 改善社会对话的条件以及提高社会伙伴组织和劳动行政管理机构的能力，重点关注劳动关系、劳动争议调处和劳动法改革，有效解决平台经济中远程工作、外包和体面劳动问题，并促进雇主和企业会员组织和工人组织参与国家可持续发展目标框架和联合国规划的进程。

## 强化知识管理、创新和能力发展的方法

**32. 劳工组织通过体面劳动实现社会正义并为《2030 年议程》做出贡献的战略方针的基础是：**知识的产生和传播，确定和推广创新解决方案、应对劳动世界新出现挑战的能力，以及三方成员确保体面劳动取得坚实和可持续进展之机构能力的不断发展。由劳工组织(包括三方成员)及其之外产生与社会公正和体面劳动有关的知识创新。劳工组织在这些领域的工作将基于 2019 年通过的全劳工组织机构能力发展战略<sup>3</sup>以及理事会在第 347 届会议(2023 年 3 月)上对劳工组织知识和创新战略的指导<sup>4</sup>。

**33. 发展一个关于劳动世界的强大知识库**，包括一个强大和扩容的统计数据库，将是该两年期的一个关键优先事项。根据最近的经验和 2020 年对劳工组织研究和知识管理职能的高级别评价，劳工组织还将加强体制框架、治理机制、传播战略、网络、伙伴关系和内部能力，以有效履行这些职能，提高知识和创新对社会正义和体面劳动的关注度和影响力。

**34. 劳工组织在知识和创新方面的工作遍及整个组织架构。**知识是通过不同的职能产生和传播的，包括研究、统计和评价，以及通过本组织在总部和外地的规范、政策和发展合作工作。其复杂性要求采取一种强化型和系统性的方法。劳工组织知识和创新战略的实施将巩固和协调劳工组织在这些领域现行和未来的工作。保障因素 A 和政策成果目标战略中包含关于知识和创新的更多信息。

**35. 为了在 2024-2025 两年期实施劳工组织知识和创新战略**，劳工局将评估总部、各区域和都灵中心现有的知识管理和创新举措，并根据该两年期的优先事项进行调整。这将包括通过简化和有效的出版政策以及旗舰报告的共同方法，优化现有的研究能力和研究产品。在现有预算范围内，将重新配置专门用于知识管理和创新的部分资源，以推进战略的实施。

<sup>3</sup> 理事会文件 GB.335/INS/9。

<sup>4</sup> 理事会文件 GB.347/PFA/4。

**36.** 劳工组织全系统机构能力发展战略的实施将考虑到 2022 年劳工组织新冠肺炎对策高级别独立评价的结论，其中建议调整能力建设模式，以满足疫情后世界中雇主组织和工人组织的需求，确保他们能够制定政策措施，并为其会员提供创新服务。评价还强调，需要考虑基本服务和手段的数字化，并在发展线上能力和面对面能力的方法之间找到适当的平衡。

**37.** 劳工组织将制定一项专门计划，加强雇主和企业会员组织和工人组织的机构能力，充分发挥其潜力，为经济、社会和可持续发展做出贡献，重点是宣传、知识管理和代表性的能力(更多信息，见政策成果目标 2)。该计划由雇主活动局和工人活动局管理，旨在巩固劳工组织对社会伙伴组织的支持，包括为此调动额外资源和加强与发展伙伴的联盟。经常预算补充账户将拨出资源启动这一计划。

**38.** 都灵中心将在其综合能力发展服务组合及其作为数字创新中心作用的基础上，继续试点和实施数字化增强型学习和协作应用程序和工具，包括在线平台。它还将与劳工组织各部门和外地办事处合作，促进新产品的设计和开发，成为劳工组织三方成员和工作人员利用新技术和新方法扩大创新的安全空间。

## 加强传播、发展合作、治理、监督和管理

**39.** 劳工组织将继续通过提高治理、监督和管理流程和做法的效率和效力，包括在传播和发展合作领域，不断改善组织绩效。本计划中的保障因素 A、B 和 C 详细介绍了这些领域的具体举措。

**40.** 本计划的保障因素 A 侧重于加强劳工组织在知识和创新方面的能力需要，如前一节所述，与加强发展合作和交流相一致。根据《2020-2025 年发展合作战略》及其实施计划，劳工局将加强与发展伙伴、联合国实体、国际金融机构、各国政府和私人基金会的联盟，实现其政策成果目标。劳工组织还将利用最新的技术进步和工具，有效宣传其活动和研究成果，从而提高其工作和成果的关注度。

**41.** 如保障因素 B 所述，将做出特别努力，巩固劳工组织在促进社会正义的国际和多边倡议中的领导地位，特别是通过全球联盟。劳工局将继续通过劳工组织理事会和国际劳工大会的工作，促进劳工组织成员国参与有效决策和优先事项的确定，同时加大支持力度，以达到《1986 年国际劳工组织章程修正文书》生效所需的批准要求。在国家一级，重点将是劳工组织及其三方成员有效参与联合国的规划进程和联合方案的实施，包括通过充分满足三方成员需求的体面劳动国别计划和更具综合性和影响力的发展合作项目。

**42.** 劳工组织将继续制定有效的风险管理和内部管控政策和程序，并加强其监督和调解能力，同时确保在所有工作领域实施劳工组织的环境和社会可持续性框架。根据更新的劳工组织评价战略，劳工局将进一步推广使用质量评价证据来促进组织改进和学习。

**43.** 新冠肺炎疫情、乌克兰冲突以及相关的粮食和能源危机等全球危机的交织，凸显了风险管理和业务连续性的重要性。在不确定性和波动性不断增加的背景下，2024-2025 两年期计划和预算将以灵活机动的方式加以实施。附录三概述了劳工组织面临的风险以及应对这些风险的缓解措施。

**44.** 劳工局还将继续制定制度和政策，以基于成果的管理方法和适应性方式，进一步优化委托给它的资源的使用，利用在新冠疫情期间吸取的经验教训和取得的进展，并确保财务问责制和透明度(保障因素 C)。这包括改善支持业务的数字环境和实体基础设施，改进与劳工组织工作人员有关的政策和流程，以及制定更强有力的政策和机制，以确保统筹管理所有可用的财政和人力资源，重点是各级三方成员实现相关成果目标。这些领域的工作将基于《2022-2025 年信息技术战略》、《2022-2025 年人力资源战略》和《2020-2025 年发展合作战略》及其实施计划。

45. 为确保实行有效的成果管理制，计划和预算草案包括一套完整的成果框架，其中列出了劳工组织打算为之做出贡献的成果目标链，从产出到影响，并附有衡量各级进展的关键绩效指标(附录一)。将为每项指标编写技术和方法说明，以支持劳工局的监测和报告进程。这些说明将详细说明定性标准，这些标准界定了与政策成果目标和保障因素相对应的计划和预算各项产出在国家一级的预期成果。

46. 根据截至 2022 年 12 月可获得的信息，成果框架包括关于基准和指标预期目标的初步数据(酌情按区域分列)。总体而言，据估计劳工组织将在 2024-2025 两年期在国家一级助力实现 1,004 项成果，通过所有政策成果目标的 50 项产出指标以及 115 项新批准的公约和议定书来衡量。<sup>5</sup> 这些信息将在 2023 年底加以必要的审查和更新，以反映体面劳动趋势方面的进展以及在实施劳工组织 2022-2023 两年期计划方面取得的成果。

## 资源分配

47. 2024-2025 两年期预算草案旨在最大限度地提高资金效益，同时认识到对劳工组织服务的需求不断增加，以及成员国作为摊款国和捐助方面面临的财政限制。已尽一切努力在现有预算水平内匀支支出，并通过提高整个劳工局业务的效力和效率，将资源重新配置给该两年期方案的最高优先事项。

## 经常预算

48. 如表 1 所示，2024-2025 两年期拟议战略性经常预算为 854 657 600 美元，按不变美元计算与 2022-2023 两年期预算相比，略增 190 万美元，即实际增长 0.2%。资料附件 1 提供了按组织单位分列的业务预算和资源的详细情况。

► 表 1. 按拨款项目划分的战略预算

	2022-2023 两年期 战略预算 (美元) <sup>1</sup>	2024-2025 两年期 战略预算 (按 2022-2023 两年期 不变美元计)	2024-2025 两年期 战略预算 (重计(美元))
<b>第一编. 普通预算</b>			
A. 政策制定机关 <sup>2</sup>	54 823 727	53 436 544	62 144 129
B. 政策成果目标	678 434 249	680 950 624	707 047 294
C. 管理服务 <sup>3</sup>	66 154 750	66 883 091	69 351 595
D. 其他预算拨款	46 448 882	46 488 749	48 724 117
人员更替调整金	-6 903 130	-6 903 130	-7 173 880
<b>第一编总计</b>	<b>838 958 478</b>	<b>840 855 878</b>	<b>880 093 255</b>

<sup>5</sup> 作为参考，由 54 项产出指标和 105 项新的批准书衡量，2022-2023 年的产出指标总目标是 854 项国家成果目标。

	2022-2023 两年期 战略预算 (美元) <sup>1</sup>	2024-2025 两年期 战略预算 (按 2022-2023 两年期 不变美元计)	2024-2025 两年期 战略预算 (重计(美元))
<b>第二编. 意外支出</b>			
意外支出	875 000	875 000	875 000
<b>第三编. 周转基金</b>			
周转基金			
<b>总计(第一编至第三编)</b>	<b>839 833 478</b>	<b>841 730 878</b>	<b>880 968 255</b>
<b>第四编. 机构投资和特别项目</b>			
机构投资和特别项目	12 926 722	12 926 722	13 291 577
<b>总计(第一编至第四编)</b>	<b>852 760 200</b>	<b>854 657 600</b>	<b>894 259 832</b>

<sup>1</sup> 为了便于与 2024-2025 两年期的数字进行比较，重载了 2022-2023 两年期预算，以反映按照 0.90 瑞士法郎兑 1 美元的预算汇率对重计的预算作出重估后，对总部和外地办事处不同级别的标准费用作出的调整。

<sup>2</sup> 政策制定机关战略预算草案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，这些部门直接支持治理活动。

<sup>3</sup> 管理事务包括：总干事办公室、道德操守职能、评价、独立监督咨询委员会、内部审计和监督、外部审计费用、助理总干事办公室机构事务、财务管理、人力资源开发以及战略规划和管理。

## 增效和拟议资源调动

**49.** 为编制经常预算，请总部和各区域的组织单位查明可能节省的领域，并根据工作计划的优先事项重新安排资源的优先次序，总的目的是提高劳工组织的能力，特别是在外地的能力，以便向劳工组织三方成员提供有关的技术和政策咨询。根据这项工作，确定了总额为 1840 万美元(相当于 2022-2023 两年期经常预算的 2.2%)的重新划拨资金，原因如下：

- 通过加强使用数字技术，减少差旅、会议、研讨会和一般业务费用；
- 通过查明不再强调的工作项目/产品并重新调整最高优先事项，改变计划重点；
- 利用截至 2025 年底的计划空缺和预期退休人员，加强对三方成员的分析和技术服务；
- 更加有效和高效地利用外部合作者和合同服务的编外人员费用；
- 重新分配在 2022-2023 两年期批准给予创新和知识管理科的资源，以支持该两年期的主要优先事项，包括实施劳工组织知识和创新战略。

**50.** 建议将这 1,840 万美元重新调配如下：

- 640 万美元，用于加强劳工组织的能力，通过设立和调整专业职位，增加非洲、美洲和亚洲及太平洋地区的技术专长，从而向各区域的三方成员提供有效和相关的服务和政策咨询；在理事会讨论之后，这将包括加强劳工组织驻乌克兰和委内瑞拉玻利瓦尔共和国的机构；
- 390 万美元，用于加强总部政策部门提供的技术服务，包括研究、统计、社会保障、实施促进公正转型的就业和社会保护全球加速器，以及改进技术产品和工具；



- 500 万美元，为四个优先行动计划提供充分的支持，并为改组劳工局的结构提供资金，以加强其向三方成员提供优质服务的能力；
- 190 万美元，用于提高劳工局在人力资源、法律服务和设施管理方面的能力，具体做法是重新安排职位、设立新的专业人员职位和划拨资源为改进程序提供资金；
- 120 万美元，用于加强实体安保和网络安全。

**51.** 在预算实际增长率为零的情况下，由于优先考虑调拨节余和增效成果，以满足上述重要领域的需要，因此无法在两个项目上提供足够的投资，而这两个项目对于改进本组织的有效运作和向三方成员提供优质服务至关重要。因此，建议预算增加 190 万美元，以便：

- 举行两次标准审查机制三方工作组会议，以加快对标准体系的审查工作，在 2028 年前完成工作(估计费用：93 万美元)；
- 通过设立一个新的专业职位和增加编外人员资源，加强内部审计和监督办公室的能力，并为调解职能提供 100%的资金(估计费用：97 万美元)。

## 机构投资

**52.** 根据理事会第 310 届会议(2011 年 3 月)核准的为劳工组织建筑物未来定期修缮和翻新供资的长期战略，已为建筑物和住宿基金提供约 800 万美元的资金。这笔经费占劳工组织建筑物保险价值的 1%。此外，还提议为以下关键项目提供资金，总额为 490 万美元：

- 更换将于 2024-2025 两年期达到使用寿命的总部接入网络交换机，因为这一基础设施对于为劳工局提供高效、稳定和safe的工作环境至关重要；
- 取代 15 年前开发的劳工组织综合资源信息系统的战略管理模块，因为该模块的技术正在迅速过时，而且与综合资源信息系统企业资源规划系统其他部分的兼容性越来越难以维持；
- 完成综合工作场所管理系统，该系统将合并多个遗留系统，以提供详细信息，便利管理劳工组织在世界各地拥有的资产和房地租赁安排；
- 在总部新的安保亭、外部区域、停车场和低层安装标识牌；以及
- 根据瑞士法律更换总部主楼的烟雾探测头。

## 成本增加

**53.** 除了第 51 段所解释的计划经费略有增加外，预算数额的确定还考虑到通货膨胀、汇率变动和其他因素的影响，目的是保持本组织执行工作计划的能力。这包括对驻外办事处费用趋势的具体分析，因为各区域和各国之间的通货膨胀差异很大。根据这一分析，需要名义上增加 3,960 万美元，才能保持 2022-2023 两年期预算的实际水平，即两年期内增加 4.6%。这一数字包括 700 万美元的一次性费用，用于资助 2024 年和 2025 年的两届国际劳工大会，因为万国宫的会议设施正在进行翻新改造而无法使用。如果不为劳工大会增加这笔额外费用，那么费用增加额为 3.8%。资料附件 2 中进一步描述了成本因素。

## 面向政策成果目标的综合预算编制

54. 2024-2025 两年期的工作计划将由核定的经常预算水平和发展伙伴的自愿供资提供资金。表 2 综合列出了着眼政策成果目标的拟议经常预算拨款和预算外支出估计数，包括来自经常预算补充账户的预算外支出估计数，并与新成果框架再现的 2022-2023 两年期资源估计数进行了比较。

► 表 2. 战略框架：2022-2023 两年期和 2024-2025 两年期资源总额(百万美元)

成果目标	订正经常预算 2022-2023 两年期 <sup>1</sup>	2022-2023 两年期估计 预算外支出	2022-2023 两年期估计 经常预算补 充账户支出	2024-2025 两年期 经常预算	2024-2025 两年期估计 预算外支出	2024-2025 两年期估计 经常预算补 充账户支出
<b>成果目标 1:</b> 促进社会正义的强有力、现代化的规范行动	97.0	119.2		98.1	127.1	1.5
<b>成果目标 2:</b> 强大、有代表性、有影响力的三方成员和有效的社会对话	109.8	20.8		111.2	27.0	2.0
<b>成果目标 3:</b> 促进公正转型的充分生产性就业	116.2	168.3		111.8	184.0	
<b>成果目标 4:</b> 促进包容性增长和体面劳动的可持续企业	50.1	52.3		52.0	61.6	
<b>成果目标 5:</b> 性别平等和人人待遇与机会平等	43.9	30.0		44.9	35.9	0.5
<b>成果目标 6:</b> 为所有工人提供劳动保护	61.3	60.5		62.4	84.9	0.9
<b>成果目标 7:</b> 全民社会保护	46.0	52.0		47.6	62.5	0.4
<b>成果目标 8:</b> 通过体面劳动促进社会正义的综合性政策和制度化措施	11.5	16.9		13.9	17.0	4.0
<b>待分配</b>						<b>25.7</b>
<b>政策成果目标小计</b>	<b>535.8</b>	<b>520.0</b>	<b>30.0</b>	<b>541.9</b>	<b>600.0</b>	<b>35.0</b>
支持服务 <sup>2</sup>	142.6			139.1		
<b>总计</b>	<b>678.4</b>	<b>520.0</b>	<b>30.0</b>	<b>681.0</b>	<b>600.0</b>	<b>35.0</b>

<sup>1</sup> 为了便于与 2024-2025 两年期的数字进行比较，对 2022-2023 两年期预算按成果目标进行了重新整理，以匹配拟议的新成果框架，并对其进行了修订，以反映按照 0.90 瑞士法郎兑 1 美元的预算汇率对重计的预算作出重估后，对总部和外地办事处不同级别的标准费用作出的调整。<sup>2</sup> 支持服务战略预算草案中包括来自以下部门的资源，用于支持实现政策成果目标：内部服务和行政管理司、信息技术管理司、官方会议、文件和关系司、传播和公共信息司以及采购局。2022-2023 年的数字还包括创新和知识管理科的资源。

**55.** 总体而言，战略框架反映了资源从行政和支持职能向一线技术支持的进一步转移。与 2022-2023 两年期相比，八项政策成果目标的经常预算拨款增加了 610 万美元，其中 310 万美元分配给五个区域方案，而管理和支持服务的拨款减少了 350 万美元。所有政策成果目标的经常预算拨款都有所增加，关于就业的成果目标 3 除外，其直接拨款减少了 440 万美元。这一变化是由于 2024-2025 两年期将资源转向其他成果目标，特别是成果目标 4 (可持续企业)和成果目标 8 (综合性政策和制度化措施)。

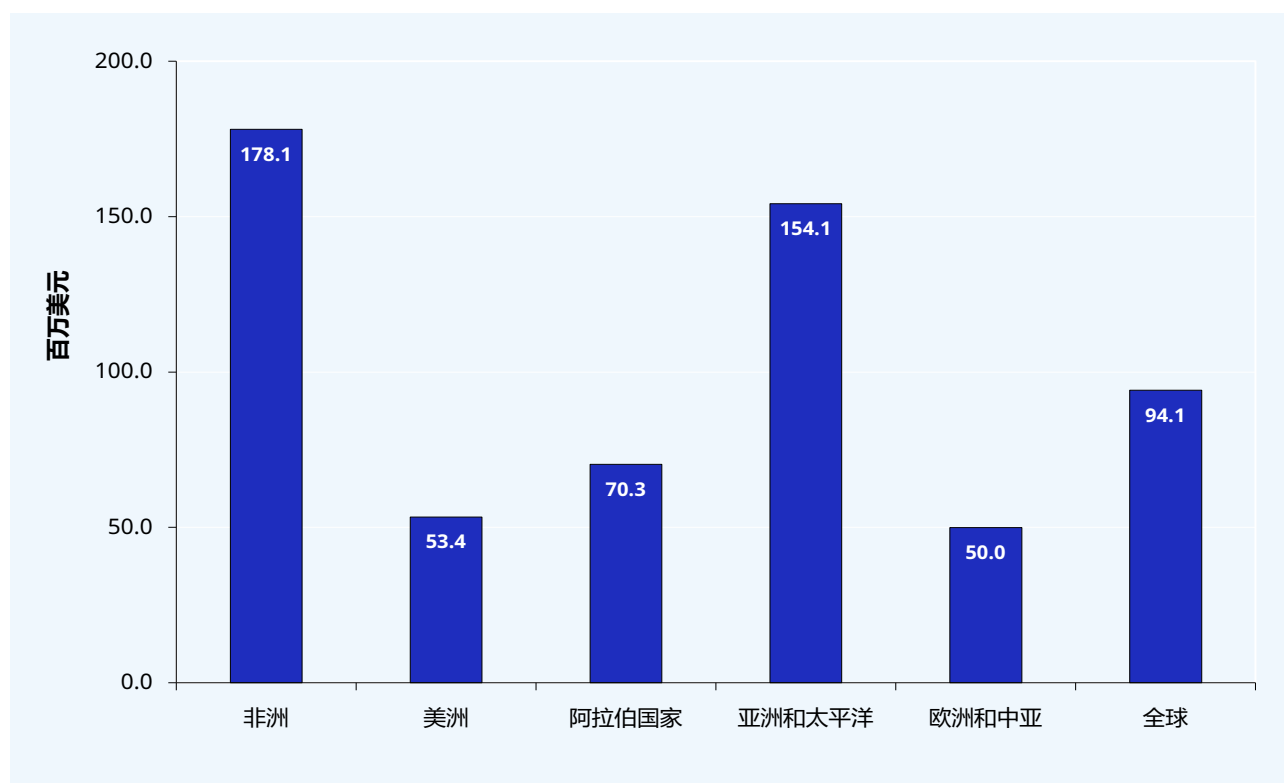
**56.** 八项政策成果目标中每一项的经常预算分配反映了所有部门和区域的投入，相当于这些单位可用的全部经常预算资源，包括经常预算技术合作。资料附件 3 列出了经常预算技术合作部门和地区的拟议资源分配情况。因此，战略预算中分配给具体成果目标的资源高于业务预算中分配给牵头技术单位的资源。资料附件 4 介绍了与政策成果目标相对应的产出的经常预算分配情况。

### 估计预算外支出

**57.** 总体而言，劳工组织预计 2024-2025 两年期将根据政策成果目标从预算外资源中提供约 6 亿美元(不包括经常预算补充账户)。与 2022-2023 两年期相比，估计将增加 8,000 万美元。这是基于以下预期：自愿捐款(近年来收到的)水平将继续上升；发展伙伴已确认对未来活动的捐款；以及预计将于 2024-2025 两年期可用的现行活动的留存余额。预计所有成果目标的预算外支出估计数都将增加，预计增幅最大的是成果目标 6 (劳动保护)、成果目标 3 (促进就业)和成果目标 7 (社会保护)。图 2 提供了按地区分列的估计预算外支出。

**58.** 劳工局将继续丰富和扩大其伙伴关系，以确保实现政策成果目标所需的资源，包括通过笼统指定用途和未指定用途的捐款，以及由多个伙伴资助的大型综合发展合作计划。优先行动计划以及“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”将成为利用宣传、政策和融资融合、为劳工组织援助供资以及多边合作的切入点——所有这些对于落实“全球社会正义联盟”倡议都至关重要。因此，劳工局将根据劳工组织《2020-2025 年发展合作战略》，继续推行一项前瞻性伙伴关系和筹资战略。

► 图 2. 按区域分列的 2024-2025 两年期估计预算外支出(百万美元)



## 经常预算补充账户

**59.** 作为一种基于自愿捐款的非专用资金来源，经常预算补充账户是劳工组织的一个非常宝贵的资金来源，可以促进在考虑到三方成员需要而确定的优先领域取得成果。经常预算补充账户的资源还可发挥催化作用，调动额外资金，综合应对各国复杂的体面劳动挑战。

**60.** 将从战略角度利用经常预算补充账户为计划和预算中确定的优先事项提供资金。总体而言，预计经常预算补充账户在 2024-2025 两年期的支出将增至 3,500 万美元。这将包括拨款 200 万美元启动支持雇主和企业会员组织和工人组织机构能力发展的计划，拨款 730 万美元资助 15 个关键专业职位，其中总部的 7 个职位用于支持优先行动计划和加强性别平等、职业安全卫生及社会保护方面的技术工作，以及外地的 8 个职位，包括 3 个支持美洲的劳动关系、劳动争议调处和社会对话。在整个两年期内，将以灵活和基于需求的方式分配额外资源，以围绕优先工作领域取得国家一级的成果，特别是性别平等和包容、正规化、公正转型、供应链中的体面劳动和危机情况下的体面劳动，预计额外支出总额为 2,570 万美元。

## ▶ 二. 政策成果目标

61. 本节介绍实现八项政策成果目标的战略，包括为此将交付的产出。附录一提供了完整的成果框架，包括指标、验证手段、目标和基线。附录二列出了政策成果目标与可持续发展目标之间的联系。

### 成果目标 1：促进社会正义的强有力、现代化的规范行动

#### 战略

62. 国际劳工标准以及为其实施和监督提供的技术支持，仍然是劳工组织支持保护工人、支撑可持续企业韧性以及实现工作中基本原则和权利的主要工具，而这些原则和权利捍卫以人为本构建劳动世界的方针，需要采取坚决行动促进社会正义和解决不平等问题。必须继续推进劳工组织规范行动的现代化，以充分发挥其作为新的社会契约蓝图的潜力。首先，为满足新的和不断发展的国际监管需求而加快对国际劳工标准以及标准制定活动的三方审查，将使劳工组织拥有一套明确、健全和最新的标准体系。其次，持续改进监督系统的工作方法和提高其法律确定性，将增强其权威性，同时减轻监督机构的报告负担和工作量。第三，劳工组织的能力建设和发展合作将旨在为各国执行国际劳工标准提供支持。

63. 吁请标准审议机制加倍努力，通过实施其各项建议，确保标准体系持续具有相关性。制定标准的目的是填补劳动世界不断变化的格局所产生的不断演变和新出现的监管空白。将加大对三方成员的援助力度，支持他们努力使标准的批准和实施与全体劳动者当前的保护需要结合起来，同时考虑到可持续企业的需求。

64. 一个具有权威性的监督系统是强有力的规范行动的基石。根据 2016 年加强监督系统的工作计划，将支持监督机构加大其现代化力度，并通过信息技术改进合规做法的交流工作。应确保标准解释的法律确定性。将在国家一级更好地协助三方成员参与调解有关标准实施的纠纷。

65. 在发展合作的支持下，并在汲取评估的经验教训的基础上，规范行动将侧重于工人和雇主、立法者和法律专业人员，以制定、促进或执行劳动和社会保障法；开展社会对话，包括基于尊重结社自由的集体谈判；培养防患于未然的安全和卫生文化。规范支持将影响可持续企业在社会和治理领域加强负责任的商业行为所采取的尽职调查。

66. 为确保整个多边体系采取协调一致的规范行动，劳工组织将巩固和扩大与其的伙伴关系：联合国人权倡议（如联合国秘书长的《人权行动呼吁》）和机制（如通过联合国人权事务高级专员办事处的联合国条约监督机构）；可持续发展目标联盟，包括目标 8.7 联盟和目标 8.5 同工同酬国际联盟（同酬联盟）；通过联合国发展集团人权主流化基金等举措，与联合国发展系统就《我们的共同议程》的规范层面开展合作；并与多边开发银行合作，根据国际劳工标准加强其社会保障政策。

67. 劳工组织在本两年期的工作还包括，针对中小企业的具体情况提供劳动和社会保障法领域的咨询服务，分享创新监管方法方面的比较经验，以改善中小企业的监管合规情况，并为主要受雇于小企业的妇女、青年和其他弱势工人提供适当的劳动保护。在劳工组织加强政策一致性倡议的更广泛框架内，发展合作将回应公共和私营部门三方成员日益增长的要求，即在环境、社会和治理倡议中适用国际劳工标准。援助将聚焦那些寻求落实贸易和投资安排中劳工条款以及加强供应链治理的国家。

## 2024-2025 年劳工组织的工作重点

### 产出 1.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力

**68.** 制定、促进、批准和监督国际劳工标准，对劳工组织具有根本的重要性。批准的目的是促进、正式确定和巩固承诺，以确保在法律和实践中有效实施国际劳工标准。该战略取决于成员国与社会伙伴协商，做出主权决定和努力，同步推进标准的批准和实施。基于以往和正在进行的批准活动中的经验教训，该工作将以支持三方成员为基础，并将与全球和地方利益攸关方合作展开。劳工组织将支持所有成员国努力批准和实施基本公约和治理公约，包括《1981 年职业安全与卫生公约》(第 155 号)和《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)，并与雇主组织和工人组织协商，定期考虑批准最新的技术标准，以逐步扩大体面劳动议程各项战略目标的覆盖面。

**69.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 加快落实标准审议机制三方工作组的建议；
- 对国家法律和实践进行差距分析和批准前审查，以支持早日有效实施；
- 为批准和有效实施做好准备，包括通过与其他成员国分享批准和实施经验，并就劳动和社会保障法律和法规草案提供批准前咨询意见；
- 对批准记录进行全面审查，以确保所承担的义务反映出对结社自由和集体谈判作为保障性权利的承诺；响应标准审议机制三方工作组的建议；覆盖体面劳动议程的四个战略目标；并保护工人，同时考虑到可持续企业的需要；
- 通过批准国际劳工标准和充分利用优惠贸易和投资安排，促进体面劳动和可持续发展。

**70.** 在全球一级，劳工组织将：

- 进一步完善现有标准审核机制服务台(包括专门的问答检查点、网站和网络研讨会)，以促进三方成员参与标准审议机制三方工作组，并在各级落实理事会批准的建议；
- 继续促进关于劳工组织标准政策的三方对话，以确定可能的新文书，这些文书可以更容易地适应劳动世界中不断变化的格局；
- 有针对性地促进批准与供应链中体面劳动有关的国际劳工标准，并在国家法律和实践中有有效执行这些标准，特别关注体现工作中所有五项基本原则和权利的标准以及治理公约；
- 扩大使用信息技术和远程学习的机会，以满足三方成员的需要，确保获得与批准和有效实施公约有关的实用和方便用户的信息；
- 通过加紧推动批准《1985 年劳工统计公约》(第 160 号)以及通过目标 8.7 联盟和可持续发展目标指标 8.8.2 收集数据，推广对规范行动采取分类数据驱动的方法，这对跟踪可持续发展目标的进展至关重要。

### 产出 1.2. 提高三方成员推动有效实施国际劳工标准的能力

**71.** 将进一步实现劳工组织监督系统的现代化，以确保对社会正义和体面劳动的规范性承诺得到有效落实，并推动取得可衡量的进展，包括通过现代化的定期报告制度和优先的劳工组织技术咨询服务，与联合国发展系统

合作，以协助成员国确定可行的备选方法，弥补劳工组织监督机构查明的规范方面的缺口，并防止出现与劳工标准有关的争议。

**72.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 研究和处理劳工组织监督机构关于国际劳工标准实施情况的审评意见，包括在联合国合作框架、体面劳动国别计划和发展战略范围内的审评意见；
- 根据要求，在比较劳动和社会保障法、国际劳工标准、联合国指南和促进性别平等的起草工作方面的专业知识基础上，审查监管文本草案，特别是劳工立法、海事劳工法规和国际劳务移民和社会保障协议；
- 获取关于劳工组织监督系统调查结果的信息和国别数据；
- 根据理事会作出的决定，作为《章程》第 24 条规定的申诉程序运作的一部分，为争议调解安排提供服务，以及提供技术咨询服务，通过解决与标准有关争议根源来加强对其的预防；
- 处理支持执行贸易和投资协议中劳工条款的请求。

**73.** 在全球一级，劳工组织将：

- 促进监督机构的工作，并在国家一级优先落实其建议；
- 促进监督机构就其工作方法进行讨论，以支持其不断作出改进；
- 逐步实现定期报告模式的现代化，通过向公众提供关于符合劳工标准的国家法律、法规和政策方面的信息，促进成员国的参与以及同行学习；
- 根据 2018 年第二十届国际劳动统计学家大会批准并经理事会核可的方法，继续每年报告关于劳工权利的可持续发展目标指标 8.8.2，并确保三方成员和劳工组织工作人员更好地理解可持续发展目标指标 8.8.2 的基本方法和编码；
- 继续与都灵中心合作，发展三方成员、司法机构成员、劳动争议调处机构工作人员和法律专业人员的能力。

### 产出 1.3. 提高三方成员、合作伙伴和利益攸关方参与规范行动的能力

**74.** 培育三方成员充分有效参与规范周期各个阶段的能力，对于确保标准在所有情况下以及对需要保护的所有劳动者产生影响至关重要。为了加强多边体系中的政策一致性，劳工组织还必须培育三方成员、合作伙伴和利益攸关方的能力，使他们能够在规划和制定国家恢复战略时拥有、使用和执行国际劳工标准，并实现可持续发展目标，重点是开展交流、共享知识和提高认识。

**75.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 就批准和实施建议进行三方协商，并发展社会伙伴的能力，使其有效参与其中并达成共识，特别是就标准审议机制三方工作组的建议达成共识；
- 参与制定标准的进程，包括职业安全与卫生标准；
- 根据《1976 年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)，促进就标准相关事项进行三方协商；
- 有效和及时参与监督系统，包括通过政府定期报告和社会伙伴提交材料；

- 与都灵中心合作，不断推动将国际劳工标准纳入联合国合作框架和体面劳动国别计划的主流，特别关注性别平等和工作中的所有五类基本原则和权利。

**76.** 在全球一级，劳工组织将：

- 加快标准审议机制三方工作组对现行标准体系的三方审查，包括通过制定一项可能的、有时限的计划，以便在 2028 年之前完成审查的方式；
- 无论是通过新的规范措施、修订现有措施，还是补充准则和工具，制定补充国际劳工标准体系举措的备选方案，以考虑到不断变化的劳动世界、跨境供应链的挑战、执行差距和各国国情；
- 继续加强与联合国系统、发展伙伴(包括南南合作和三角合作)和国际金融机构的伙伴关系和联盟，以支持三方成员努力落实各项标准，包括监督性评论意见，并特别关注工作中的所有五类基本原则和权利；
- 规划和分析监管举措和规范性措施及其对供应链中体面劳动的可能影响，以及监督机构在这方面提出的评论意见。

#### **产出 1.4. 提高三方成员、合作伙伴和利益攸关方尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利的能力**

**77.** 将安全与卫生的工作环境列为工作中的一项基本原则和权利，为在国家和国际两级以及在供应链中推行基于权利的劳工、贸易和投资政策提供了新的动力。劳工组织将抓住这一发展带来的机遇，重振经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》(《基本宣言》)的宣传、年度审查和实施工作。它将在整个工作计划中，特别是在成果目标 1、2、4、5 和 7 项下，执行多管齐下的战略，支持三方成员采取协调一致的行动，将知识拓展、能力建设、发展合作、利用创新、伙伴关系、宣传和交流以及调动资源结合起来，包括通过目标 8.7 加速器实验室倡议和诸如劳工组织的“公平招聘倡议”等其他倡议，解决工作中基本原则和权利方面的欠缺问题。

**78.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员，并特别关注供应链、非正规经济和农村经济以及危机局势中的弱势群体：

- 开展一场运动，争取实现结社自由和集体谈判，以此作为新的社会契约的基石；
- 采取主动行动，尊重、促进和实现所有相辅相成的工作中的基本原则和权利，特别注意安全和卫生的工作环境、无歧视、结社自由和集体谈判；
- 通过国际合作和经验分享等方式，加强三方成员的能力以及法律框架、数据和知识，以支持基于实据的决策，解决童工劳动和强迫劳动的根本原因，进而通过《消除童工劳动现象德班行动呼吁》、目标 8.7 联盟、区域倡议、消除童工劳动和强迫劳动国际计划和商业网络(特别是童工劳动问题平台和强迫劳动问题全球商业网络)，加快实现可持续发展目标 8.7 的进展。

**79.** 在全球一级，劳工组织将：

- 开展批约运动，推动批准所有基本标准，特别是《1948 年结社自由和保护组织权公约》(第 87 号)、《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)、第 155 号和第 187 号公约以及《1930 年强迫劳动公约》(第 29 号)及其《2014 年议定书》，并根据大会周期性讨论的结果(2024 年)，制定关于工作中的基本原则和权利的三方行动规划(2024-2030 年)；



- 开发全球知识、研究产品和最新的政策指引，以相互加强与工作中的基本原则和权利有关的干预措施；推出新的 2021-2025 年全球童工估计数和解决评估不足的工具，包括安全和卫生的工作环境和可持续发展目标 8.7 的信息库，作为《消除童工劳动现象德班行动呼吁》的后续行动；
- 通过目标 8.7 联盟、同酬联盟、工作中的基本原则和权利研修班、区域倡议和商业网络，巩固伙伴关系，产生创新和建设能力；
- 加大对《基本宣言》年度审查的支持，并更加优先重视成员国在年度报告中提出的技术援助请求。

### 产出 1.5. 提高三方成员、伙伴和利益攸关方实施行业国际劳工标准、业务守则、准则和工具的能力

**80.** 由于体面劳动的挑战和机会在不同行业有很大差异，劳工组织将协助三方成员更好地实施行业国际劳工标准、行为守则、准则和工具，以促进生产性就业和体面劳动，并提高具体经济部门的复原力。

**81.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 根据国家的经济和社会状况确定目标行业，例如受到各种危机打击的行业，以及那些有很大潜力扩大体面劳动机会的行业；
- 制定国家立法、政策和计划，执行劳工组织针对具体行业的标准和工具，如理事会核准的业务守则和准则，包括通过能力发展举措；
- 将具体行业的标准和工具纳入国家政策框架以及行业和工业规划和战略，包括联合国合作框架、体面劳动国别计划和旨在从危机中复苏的行动计划。

**82.** 在全球一级，劳工组织将：

- 推出新的行业行为守则、准则和其他工具，为劳工组织理事会核可的行业专家会议和技术会议提供便利，并确保其结论得到落实；
- 实施针对具体行业的能力发展计划，包括与都灵中心合作；
- 促进批准和应用具体行业的标准和工具，包括通过与联合国其他实体、多边组织和协调机制的伙伴关系；
- 传播关于在具体经济部门应用国际劳工标准和其他工具以应对危机、复苏和复原力的良好做法和经验教训的知识，并特别关注性别平等；
- 支持各区域分析不同经济部门的挑战和机遇，并确定各区域和国家的目标行业。

## 成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员和有效的社会对话

### 战略

**83.** 有效的劳动力市场治理需要强大、独立和民主的雇主和企业会员组织以及工人组织；以及建立在健全的劳动法律和社会对话基础之上的有成效、负责任和包容性的劳动行政管理体系。这些制度不仅仅影响到工作场所，因为它们还助力实现更广泛的经济、社会和环境进步，并推动构建和平、有复原力和包容性的社会。

**84.** 雇主和企业会员组织和工人组织是建设民主社会的基础，特别是在工作中的基本权利受到质疑的挑战性环境中。二者是为私营部门企业和工人权利采取协调行动的推动者，在维持有效的社会契约方面发挥着关键作用，使企业、政府、工人和社会能够开展合作、共同繁荣。

**85.** 劳动行政管理机构推动参与性立法进程，以应对劳动世界不断变化的需求，并确保守法合规。三方机制和社会对话，包括有效承认集体谈判权，助推可持续发展，是现代和包容性社会和经济的基本原则。

**86.** 强大的制度和有效的社会对话，加之规范性行动，是三方成员在所有成果目标中主导、执行和维持劳工组织计划的手段和基石。

**87.** 在一项专门计划的支持下，雇主组织和工人组织的机构能力将得到加强，以便为其现有和潜在会员提供价值，促进包容性和有效的工作管理，并制定社会经济政策。雇主和企业会员组织和工人组织将通过向其会员提供思想指导、洞察力和资讯来迎接变革；通过与政府、非国家行为者和其他决策者合作，塑造变革；并通过确保政策解决方案符合会员需求和整个社会来引领变革。

#### ► 一个雇主和企业会员组织和工人组织的专项计划

这一专项计划旨在充分发挥雇主和企业会员组织和工人组织的潜力，使它们能够确保实现经济、社会和可持续发展所需要的政策和制度环境。这一工作将特别侧重于：

- 促进各级雇主和企业会员组织和工人组织的行动，共同制定联合政策解决方案和措施，包括提高认识和开展宣传，旨在推进达成《2030 年议程》和可持续发展目标的进展；
- 通过雇主和企业会员组织在社会正义、气候变化、多样性、平等性和包容性、危机局面以及环境、社会和治理战略等方面与国家 and 全球行为体更多的接触和引导，增强私营部门对可持续发展的贡献；
- 扩大知识和资源库，以解决不利的政策和制度环境，并支持雇主和企业会员组织利用其作为劳动世界积极变化的关键贡献者和推动者的机构价值；
- 通过社会对话和集体谈判，解决技术、环境和公正转型问题，通过这方面的培训和教育，提高工人组织的有效性和代表力，增强其采用创新方法和增加会员多样化的能力；
- 加强工人组织的能力，制定、谈判和监测综合政策，并评估各级体面劳动和可持续发展行动和进程的有效性。

**88.** 将支持公共当局通过涵盖整个劳动力市场(包括非正规经济)的强有力和高效的劳动行政管理机构发挥具体作用，并确保制定和执行相关的政策和法律。

**89.** 将加强成员国的法律和制度能力，发展或加强有效的社会对话和劳动争议预防和调处制度，使所有人都能诉诸司法，并以此作为促进建立和谐劳动关系的手段。将社会对话的空间扩大到劳动、经济、社会和环境政策的制定、执行和监测领域。

**90.** 工作将包括评估三方成员的需求及其运作环境，以此作为制定机构能力发展长期目标的基础。

**91.** 将通过向雇主和企业会员组织、工人组织和劳动行政管理部门提供技术援助，包括劳动监察服务，促进更好地遵守符合国际劳工标准(包括工作中的基本原则和权利)的国家法律，同时，利用劳工局开发的诊断和能力建设工具，助力提升诉诸司法的机会。国际劳工标准、标准审议机制三方工作组的建议、指南和行为守则将纳入这项工作中。这类一揽子计划将为其他政策成果目标下的活动提供支持。将促进与具有相同工会价值观的民间社会组织、商业网络、多边系统、发展伙伴以及包括大学在内的研究和教育机构加强合作。

**92.** 为促进性别平等性和非歧视性，劳工组织将支持雇主和企业会员组织和工人组织提高妇女在管理和领导岗位上的代表性，并向成员国提供有关性别多样性、平等性和包容性方面的信息资源。在社会对话中，包括在集体谈判过程和代表权中，都将涉及到性别平等性和非歧视性问题。

**93.** 将通过全面性和定制化的能力建设一揽子计划，包括政策咨询、宣传和培训，以及全球知识产品和工具，支持三方成员和社会对话机构，帮助他们努力建立一个强化的三方机制和社会对话模式，促进包容和有效的劳动世界治理。还将做出进一步努力，确保三方成员有效地塑造和影响联合国和其他多边进程，尤其是与联合国国家工作队一道进行。

## 2024-2025 年劳工组织的工作重点

### 产出 2.1. 增强雇主和企业会员组织的机构能力，使其成为强大、独立和有代表性的组织

**94.** 雇主和企业会员组织是动员私营部门企业发声的核心，是经济增长、就业创造和体面劳动的主要来源，也是民主和包容性治理不可或缺的组成部分。在引领经济和社会变革以及倡导旨在促进构建有利于可持续企业和共同繁荣的环境方面政策上，雇主和企业会员组织发挥着重要作用。有效发挥这一作用，需要加强雇主和企业会员组织的独立性和善治；增加与其他有代表性的商业组织等志同道合伙伴的联盟；并扩大其会员，提高其代表性。雇主和企业会员组织需要增强能力，通过包容和透明的组织治理和职能表现并提供相关服务来满足会员的需求。增强数字化转型以及收集和分析经济和劳动力市场数据的能力，将使雇主和企业会员组织能够在包括劳动世界的挑战在内的一系列政策领域提出更具战略眼光的见解，并增强其相关性和影响力。

**95.** 在国家一级，劳工组织将与都灵中心协调，在以下方面支持雇主和企业会员组织：

- 提高它们的代表性和代表整个私营部门发声的能力；
- 倡导以证据为基础、以数据为导向的政策改革，并通过研究和交流，提出私营部门的优先事项，支持更广泛的发展议程，引领商业环境的改善和生产力的提高；
- 通过组织检视、能力评估和人力资源开发，成为高绩效、治理良好和有弹性的组织；
- 发展影响力大、以需求为导向的服务；培养企业的长期竞争力；应对环境、社会和治理方面的挑战；
- 通过促进将数据置于雇主和企业会员组织战略和决策中心的创新文化，成为数据驱动型组织；
- 参与和影响联合国发展进程，包括联合国合作框架和共同国家分析。

**96.** 在全球一级，劳工组织将：

- 开发那些适应当地情况并支持雇主和企业会员组织政策议程与服务提供的全球知识产品，特别关注促进企业和社会共同利益的主题，如微观和宏观层面的生产力增长、可持续企业的有利环境、正规化、社会保护、技能、供应链、向净零碳经济转型、工作场所关系、劳动力流动性、多样化就业形态、技术转型、多样性和包容性；
- 通过设计吸引中型、小型和微型企业(中小微企业)和整合新的企业或行业形态的模式，以及与志同道合的伙伴和非正规经济行为者建立联盟以实现共同目标的方法，打造资源以加强雇主和企业会员组织的代表性；
- 开发工具，加强雇主和企业会员组织的治理结构中的性别多样性和包容性，并保持其机构和业务的独立性；

- 作为《百年宣言》的后续行动，开展全球研究，探讨雇主通过在国家和国际两级倡导法治和善治在维护社会正义和民主方面的作用，以及他们在促进包容性增长和可持续发展方面的作用；
- 为劳工组织与私营部门的接触提供切入点，包括通过劳工组织强迫劳动问题全球商业网络等举措提供。

### 产出 2.2. 提高工人组织的机构、技术、代表性和政策影响力

**97.** 工人组织的发言权和代表性，对于努力实现一个更具包容性、更可持续性、更具复原力和更以人为本的社会至关重要。它们根据劳工组织第 87 号和第 98 号公约制定和实施关于代表性和政策影响的创新战略的能力将得到进一步加强和支持，以应对技术变革带来的机遇和挑战，其中包括平台就业的扩大。将在社会对话和集体谈判中并通过这两种方式促进机会平等和向上流动，特别是对妇女和青年。作为变革的推动者，工人组织将得到支持，以影响各级劳动、经济、社会和环境政策，包括通过联合国合作框架进程。将与都灵中心合作，开发若干套政策咨询、宣传、能力建设和培训材料以及全球知识产品和工具，支持工会参与两方和三方社会对话和集体谈判以及其他政策进程和机制。这些材料、产品和工具还将支持其他成果目标下的工作。在实现可持续发展和更新社会契约的过程中，工作还将注重建立伙伴关系和联盟——既包括工会本身之间的伙伴关系和联盟，也包括与各级政府、雇主和其他团体的伙伴关系和联盟。

**98.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持工人组织：

- 通过对性别和青年问题有敏感认识的视角，查明治理、机构/组织实力、服务提供和代表性方面的差距，并加强新的方法，包括通过数字手段和传播策略；
- 制定反映劳动力多样性的战略和行动计划，并处理诸如数字经济中不同形式的工作安排；
- 推出解决方案、行动计划和政策建议，同时考虑到相关国际劳工标准，以解决体面劳动赤字问题，特别是非正规经济、农村经济和供应链中工人面临的体面劳动赤字问题，重点关注妇女和青年；
- 提出和倡导综合政策建议，在各级政策辩论中履行代表职能，塑造公正转型和新的社会契约；
- 监测、评价和评估各层级政策和计划的参与情况和成果，包括在多边框架和国际金融机构层级，以落实《2030 年议程》。

**99.** 在全球一级，劳工组织将：

- 记录有关工人组织内部治理、组织模式和数字化参与的良好做法，包括宣传和沟通方面的良好做法；
- 开发和传播具体领域的全新和现存的成套知识产品和工具(例如政策简报、数字工具、培训手册和虚拟/混合培训课程，包括与都灵中心合作举办)；
- 开发和传播关于政策协调和一致性的具体知识产品和工具；
- 确定和实施关于优先政策领域的培训师培训计划，包括与都灵中心合作；
- 记录受各级工人组织影响的流程和政策结果。

### 产出 2.3. 增强成员国的能力，提高社会对话的影响力和劳动关系制度与进程的有效性

**100.** 一个成功的劳动世界善治模式和一份新的社会契约，取决于政府是否和如何有效地通过社会对话与雇主和企业会员组织和工人组织携手努力，制定和执行政策和法规，应对劳动世界当前和新出现的挑战和机会。在制定政策时，需要倾听所有雇主和工人的声音，并加以考虑，同时尊重他们的自主权。这些工人和雇主必须充

分享有结社自由权，并有效承认集体谈判权是社会对话的必要先决条件。还需要建立现代和公正的监管框架，为所有人提供必要的保护和诉诸司法的机会。因此，劳工组织在基于实证研究的支持下，将使成员国能够：(i) 加强各级社会对话(包括集体谈判)的包容性和有效性；(ii) 建立或加强预防和解决个人和集体劳动争议的制度。

**101.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 评估社会对话机构的包容性和有效性，并制定政策和计划以增强其影响力；
- 解决那些被排斥在外和代表性不足的雇主和工人团体所面临的制约因素，从而使雇主和企业会员组织和工人组织以及政府能够确保他们的诉求和利益在社会对话进程和机制中得到充分考虑；
- 促进结社自由权，加强和促进集体谈判进程和结果，以改善工作条件和实现公正转型；
- 促进工作场所合作，推动开展协商与对话，以及创建符合劳工组织标准的安全和生产性工作场所；
- 提供法律和政策咨询，制定或加强劳动关系管理框架及劳动争议预防和调处制度。

**102.** 在全球一级，劳工组织将：

- 主要通过不断更新劳工组织劳动关系数据库、跨界社会对话知识库和社会对话机构数据库，加强知识储备库，以支持社会对话和劳动关系方面的行动；
- 编写关于社会对话和其他知识产品的新版旗舰报告，包括关于有效预防和解决劳动争议的制度，以及关于社会对话和劳动关系的作用和包容性，以期在劳工组织计划涵盖的所有政策领域取得可持续成果；
- 与都灵中心和其他伙伴合作，实施关于社会对话、诉诸司法和健全劳动关系的能力发展计划；
- 开发宣传、政策和培训工具，以加强三方成员参与联合国进程的能力，并确保将社会对话和三方机制有效纳入劳工组织工作的所有政策领域、体面劳动国别计划和联合国合作框架的主流。

#### 产出 2.4. 提高劳动行政管理部门的机构能力

**103.** 有效的劳动行政管理及其监察制度，对于实现体面劳动和重续社会契约至关重要。这需要健全的劳动关系、实证性和参与性决策、恰当的监管框架以及遵守国家法律和集体谈判协议。劳工组织将通过一项多管齐下的战略——其中涵盖政策咨询、知识生成和传播以及能力建设，包括通过劳动监察开展合规方面的能力建设，助力强化劳动行政管理，使之成为劳动力市场善治和法治的关键践行者。还将与多边合作伙伴一道，推行以国际劳工标准为依据的协调一致的全球劳动行政管理方法。

**104.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 根据劳工组织的标准、准则和联合国原则，通过改进监管框架、结构、政策、规划和程序，评估和加强劳动行政管理机构；
- 确保将劳工组织与劳动行政管理有关的标准，包括劳动监察的标准，纳入其他多边伙伴推动的改革和协议的主流；
- 根据劳工组织的标准和比较做法，基于三方协商进程，在有效的劳动行政管理的推动下进行劳动法改革；
- 通过战略性合规措施、新方法论、工具、做法和技能，加强劳动监察机构的能力和效能。

**105.** 在全球一级，劳工组织将：

- 根据劳工组织公约和准则以及《联合国促进可持续发展的有效治理原则》的实际应用和使用评估，为加强劳动行政管理和劳动监察系统制定知识和宣传举措及开发相应产品；
- 领导宣传和多边行动，以促进国际金融机构的政策方针与劳工组织标准的一致性，并处理劳工组织监督机构的意见；
- 推出政策和能力建设工具，提升劳动行政管理，包括劳动监察在联合国国家工作队工作中的作用；
- 支持关于劳动行政管理和劳动监察的区域网络、平台、活动和同行交流，包括通过与都灵中心组织一同举办的研修班和培训班。

## 成果目标 3：促进公正转型的充分生产性就业

### 战略

**106.** 虽然许多国家继续从多重危机的破坏性社会经济影响及其对就业和劳动力市场，特别是对妇女和青年造成的空前损失中实现缓慢和不平衡的恢复，但新出现的地缘政治和经济风险，对劳工组织三方成员确保充分和生产性就业和体面劳动的能力提出了进一步挑战。这加剧了多种形式的平等，包括农村地区的不平等，从而影响到工人和企业，特别是中小微企业以及非正规经济和无保障工作形式的工人和企业。尤其是对这些群体和企业而言，转型变得愈加困难，对人民、经济和社会正义的长期发展产生了消极影响。

**107.** 为了帮助那些有可能在恢复和结构转型过程中掉队的群体，各国需要有促进性别平等、对气候敏感、适应性强、具有前瞻性、以权利为基础和以人为本的全面就业政策框架，并将社会保护、工作质量、技能发展和终身学习以及可持续企业等相关政策整合在一起。这些框架的制定和实施将加强包容性经济增长、体面劳动、正规化、工资、劳动保护、收入和生产力之间的联系。利用数字技术、促进生产力增长、管理包括移民在内的不同人口趋势、投资于涉及气候方面的公正转型和有潜力创造高质量就业机会的行业，将使各国能够为未来以包容性、可持续性和平等为特征的就业创造条件。通过正确的政策组合和顺序排列，这些政策的实施将为受多重危机影响最严重的工人、企业和行业，特别是青年、妇女、临时工和非正式工人提供支持，同时推进结构转型和向生产性、可持续、正规化和有韧性的经济长期转型。

**108.** 劳工组织的工作还将支持劳动力市场机制、技能和终身学习系统以及劳动力市场计划和政策，使其能够确保成功和可持续地执行就业政策框架，倡导有效的筹资战略并与之建立相关联系。

**109.** 劳工组织还将通过更新的方法和更有效的做法，支持三方成员获得更好的政策咨询，其重点是以人为本、就业密集型复苏、有利于就业的宏观经济政策和结构转型进程，且其基础是基于实据和最新的研究和分析(包括关于公正转型的研究和分析)。三方成员将能够通过创新式数据收集、就业诊断和影响评估以及其他分析方法，生成、分析和使用更多和更好的有关就业数量和质量的信息以及有据可依的政策制定数据。

**110.** 根据劳工组织宣言和最近的会议决议所载的指导意见，并借鉴 2022-2023 年开展的与应对疫情和以往危机的政策有关的工作经验教训，劳工组织将支持在政策、系统、行业和计划层面制定一套协调一致和相辅相成的干预措施。一方面，综合性政策框架将为劳工组织的工作提供支撑；另一方面，该战略将提高需求侧与供应侧干预措施的融合度，也将支持三方成员升级技能和终身学习战略，并为青年制定有效就业和体面劳动计划。在支持设计和实施综合政策框架时，将特别注意在社会伙伴的密切参与下采取一种“政府一盘棋”的方法，并推行旨在解决不平等问题和针对弱势群体的政策和计划，其中包括生活在农村地区和脆弱环境中的群体。为此，

劳工组织将利用其大量发展合作组合，重点是促进就业、技能发展和投资计划，包括利用数字技术的潜力。与成果目标 4 下的工作密切结合，将促进与可持续企业发展政策和计划形成合力。

**111.** 为了确保通过人人享有体面劳动实现社会正义的最终目标，将坚持国际劳工标准，特别是《1964 年就业政策公约》(第 122 号)、《1975 年人力资源开发公约》(第 142 号)、《1948 年就业服务公约》(第 88 号)和《1997 年私营职业介绍所公约》(第 181 号)。研究成果和知识生成(如《全球青年就业趋势》报告和《全球就业政策审评》报告)将被系统性地纳入能力发展工作，并支持有效的社会对话。将加强与国际金融机构、区域组织、联合国实体和其他相关多利益攸关方的合作和协作。“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”将继续作为加强综合方法的重要工具，特别是在技术和财政能力都有限的国家。

## 2024-2025 年劳工组织的工作重点

### 产出 3.1. 提高成员国制定和实施全面就业政策框架的能力

**112.** 为应对长期存在的挑战和多重危机的影响，劳工组织将通过促进性别平等和包容的全面就业政策框架，推进以人为本的复苏和结构转型。劳工组织将以第 122 号公约和其他相关国际劳工标准为指引，支持制定和执行这些框架，具体做法是制定独立的国家就业政策和/或视国情将体面劳动目标纳入国家发展或经济计划和行业战略的主流。

**113.** 在社会对话的基础上，政策性行动将侧重于促进一致的有利于就业的宏观经济、贸易、投资、工业和行业政策，以支持创造体面就业机会，包括在绿色、数字和照护经济中以及向正规经济转型过程中，同时通过获得社会保护等方式，努力提高就业质量，而这些问题可以通过综合方法更好地予以解决。这类政策将重点关注性别平等和非歧视，同时更广泛地促进平等和包容。

**114.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 开展就业诊断和影响评估，分析劳动力市场趋势、转型、不平等现象以及新出现的机遇和挑战，支持基于实据的政策，包括在冲突和脆弱环境中，重点关注妇女和青年；
- 评估转型对劳动力市场的影响，包括由数字化、人口变化和气候变化驱动的转型；
- 设计、执行、修订和审查促进性别平等的国家全面就业政策和/或将体面劳动纳入国家发展、宏观经济和行业战略的主流，包括在冲突和脆弱环境中；
- 将就业政策与包括国家综合筹资框架在内的筹资战略挂钩，同时支持将社会保护、正规化和公正转型纳入就业政策；
- 加强其能力和社会对话机构，重点是政策执行能力，同时促进部际协调。

**115.** 在全球一级，劳工组织将：

- 开展新的研究并丰富实据库，包括：就业政策的执行和筹资；就业政策在支持多重公正过渡方面的作用；有利于就业的宏观经济政策和工业政策之间的一致性；生产力与体面劳动之间的联系；贸易和投资；数字经济中的体面工作机会；以及劳动力市场的不平等问题；
- 改进与就业政策周期不同阶段有关的政策咨询、指导工具和其他知识产品，包括关于绿色、数字和照护经济的产品；

- 与都灵中心合作，通过培训和同行学习，包括在诊断和就业影响评估以及政策设计、执行和筹资方面的培训 and 交流，提高三方成员的机构能力；
- 支持“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议的执行战略；
- 构建伙伴关系，并宣传促进第 122 号公约、《2015 年关于从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号) 和《2017 年关于面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)。

### 产出 3.2. 提高成员国发展包容性、可持续和有复原力的技能和终身学习系统

**116.** 经济、社会和环境危机交织在一起，正在造成就业、技能与愿望不匹配和不平等现象的加剧。技能培训和终身学习有助于所有工人成为劳动力市场和社会的积极成员，发展职业、转入和适应新的岗位和任务，也有助于企业提高生产力和复原力，还有助于各国实现包容性结构转型和可持续发展。

**117.** 在 2021 年劳工大会关于技能和终身学习的若干结论、《国际劳工组织 2022-2030 年技能和终身学习战略》以及 2023 年劳工大会关于学徒制的标准制定讨论成果文件的指导下，劳工组织将促进包容性、可持续和有弹性的技能和终身学习系统，以加快创造充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动、提高生产力和实现可持续发展的步伐，同时满足市场需求和工人对个人和职业发展的需要和愿望。立足工作的学习和吸纳弱势群体，将是有效的技能发展系统的关键行动领域。劳工组织将与亚洲和非洲现有的区域和国家组织以及拉丁美洲和加勒比地区的美洲国家间职业培训知识发展中心合作，通过专题技能战略和工具、知识共享、资源调动和及时有效地执行发展合作项目和干预措施，发展职业技术教育与培训机构的能力。

**118.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 促进批准和实施与技能发展和终身学习有关的国际劳工标准，包括开展《1975 年人力资源开发公约》(第 142 号)的批准运动；
- 加强各国政府和社会伙伴的能力，以参与社会对话，包括就技能发展进行集体谈判，并监督技能和终身学习系统；
- 促进制定和实施与就业、社会保护和其他公共政策相一致的包容式国家技能和终身学习政策和战略；
- 促进在包容性、可持续和有弹性的技能和终身学习系统、基于能力的灵活培训、技能评估和认可方面增加供资量并实现其多样化，从而实现技能发展和职业途径的无缝衔接；
- 支持和推行高质量学徒制、立足工作的学习、职业和就业生涯辅导以及技能需求预测的创新制度；
- 推进技能学习和终身学习系统的数字化，以实现规模和效率，特别注重促进弱势群体获得更多机会，并加强核心工作技能；
- 促进灵活、包容、创新式的技能培养、技能再培训和技能提升措施，加强正规与非正规技能发展之间的联系，并使用数字技能认证工具。

**119.** 在全球一级，劳工组织将：

- 查明技能和终身学习方面的关键知识差距，并与三方成员一道开发、管理和分享创新知识产品，以便有效开展工人的技能培训、技能再培训和技能提升培训，重点关注技能预期；
- 对不断变化的技能学习和终身学习需求以及终身学习的筹资问题开展研究；



- 制定和实施技能开发举措，以促进贸易和经济多样化技能、公正过渡技能和绿色就业技能，以及非正规经济部门中的工人和处于弱势和危机局势中的人员的技能；
- 与都灵中心、劳工组织美洲国家间职业培训知识发展中心、区域和国家机构以及在线学习平台合作，促进扩大政府和社会伙伴及其他方面的能力发展措施的规模；
- 加强与发展伙伴的战略伙伴关系，包括联合国机构、国际金融机构、经济合作与发展组织(经合组织)、全球教育伙伴、非盟委员会、欧盟委员会和其他区域政府间组织。

### 产出 3.3. 提高成员国制定和执行在农村地区创造体面劳动政策和战略的能力

**120.** 农村经济在创造体面和生产性就业方面具有巨大潜力，但旷日持久的多重危机和冲突暴露了全球粮食系统的脆弱性，也暴露了农村地区缺乏体面劳动的问题。普遍的非正规、无保障的就业形态、生产力水平低、技能短缺和不匹配、缺乏社会保护以及易受气候变化影响等，都是重要挑战。解决这些问题是确保农村经济提供体面劳动的关键。

**121.** 劳工组织将加强三方成员的能力，以确保综合就业政策框架和发展战略有效促进农村地区的体面劳动，提高生产力，特别是青年和妇女的生产力，通过社区技能、终身学习和公正过渡，支持增强他们的经济权能，并提高他们应对未来危机的复原力，包括通过使用数字工具。将特别重视通过有利的商业环境和促进与执行相关的国际劳工标准，例如《1921年(农业)结社权利公约》(第11号)、《1975年农村工人组织公约》(第141号)和《2001年农业中的安全与卫生公约》(第184号)，促进农业生产力、农村技能培训以及农村创业和生计，扩大社会保护，加强农村工人和雇主，特别是妇女、青年和土著人民的集体声音。该战略要求通过伙伴关系利用资源和调整政策，重点放在相对优势上。

**122.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 根据相关国际劳工标准，将促进体面劳动和提高农村经济生产力纳入政策和战略之中，并特别关注青年、妇女和支持正规化；
- 制定和实施针对性措施，包括将社会保护扩大到农村人口、基于权利的就业密集型计划、立足社区的技能学习和终身学习，以促进农业食品行业和旅游业、采矿业、林业和渔业等农村其他经济部门的体面劳动；
- 包括通过提高农村工人和雇主的组织率和代表性以及开展有效的社会对话，加强他们参与制定和实施干预措施的能力。
- 支持农村地区经济的正规化，重点关注青年和妇女。

**123.** 在全球一级，劳工组织将：

- 加强伙伴关系，特别是与联合国粮食及农业组织和国际农业发展基金的伙伴关系，以促进农村经济和可持续的粮食系统中的体面劳动政策的一致性。
- 与都灵中心合作，制定促进农村经济体面就业的能力建设计划；
- 通过基于实据的研究，包括对农村经济中的就业和体面劳动进行诊断，加强知识，以便作出知情决策，并向三方成员提供指导。

### 产出 3.4. 提高成员国推出切实有效且高效的劳动力市场计划和服务支持过渡的能力

**124.** 劳工组织将支持三方成员和服务提供者制定、支持、实施和评价包容性劳动力市场计划、就业服务、就业密集型投资计划和公共就业计划，并更好地了解这些计划对就业的影响。这些将是确保向正规、数字、绿色和护理工作公正过渡的关键，包括在脆弱和应对危机的情况下。根据全面就业政策框架并以社会对话为基础，一套整合了这类计划且提高了一致性的一揽子方案，包括社会保护政策，将提高工人和企业的福利。

**125.** 劳工组织还将加强公共就业服务部门的能力，使其实现现代化，并提供以客户为中心的有效服务，重点是弱势群体、个人和中小企业，并支持他们的创新和复原能力。将继续加强国家政策和法律框架，特别是通过推动批准和实施第 88 号和第 181 号公约的运动。

**126.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定和实施包容性和综合性的劳动力市场计划和提供就业服务，以促进过渡和生计，其中包括为那些最有可能被劳动力市场排斥的人员提供服务；
- 加强公共就业服务机构的机构能力，使其服务现代化，包括通过创新、数字化、伙伴关系和更好地为地方实体和市政当局提供服务，并有效管理积极的劳动力市场计划、失业津贴和其他相关福利；
- 加强三方成员的能力，以便为私营就业提供者制定和执行有效和有利的政策和监管框架；
- 提高公共就业服务机构采集、分析和传播劳动力市场信息的能力；
- 加强了解、认识和能力，以采取有效和综合的就业密集型投资方法，并制定战略，加强公共投资计划(主要是在基础设施、社区和环境工程领域)对就业的影响；
- 与国家和国际伙伴合作，评估劳动力市场计划，包括公共就业计划；
- 推广就业密集型投资方法，以此作为推动性别平等和社会包容、公正转型、职业安全与卫生以及技能发展等跨领域问题的切入点。

**127.** 在全球一级，劳工组织将：

- 增加知识，丰富关于劳动力市场计划、就业密集型投资计划和就业服务的工具包和指南，以促进包容性过渡和实施创新方法；
- 开展全球宣传运动，促进更多国家批准和实施第 88 号和第 181 号公约；
- 评估劳动力市场计划的成果，并建立良好做法储存库；通过与世界公共就业服务协会、私营部门机构和联合国机构合作等方式，加强伙伴关系，以促进更有效和更一致的计划和服务，包括跨区域的就业密集型就业计划，并利用多利益攸关方倡议，让社会伙伴在与工作有关的政策事项上发挥更强有力和主要的作用；
- 与都灵中心和其他组织合作，加强国家公共和私营伙伴的能力；
- 开展研究，调整或制定方法、工具和程序，以增加公共投资对就业的(数量和质量)影响；加强和发展与国际金融机构、多边伙伴和捐助方的伙伴关系，以增加其计划和项目对就业的影响；
- 支持南南学习、知识开发和传播以及区域能力建设。

### 产出 3.5. 提高成员国促进青年体面就业的能力

**128.** 当今青年的新就业机会与数字化、脱碳化和人口趋势有关，需要采取复杂和综合的政策应对措施，既要为劳动力创造足够数量的优质就业机会，又要培养这类就业所需的技能。要利用这些机会，就需要有综合和协调一致的就业和技能计划，解决青年就业的需求侧和供给侧问题。在此背景下，劳工组织将通过制定方法、建设能力和支持三方成员实施综合计划，加快执行《2020-2030 年青年就业行动计划》。该战略将侧重于加强和试行一揽子综合干预措施，以降低未就业、未受教育、未培训青年(“尼特族”)的比例和青年非正规就业率，并增加青年的体面工作，尤其是在非洲等青年人口快速增长的地区。

**129.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 设计、实施、审查和监测青年就业和技能综合计划，包括重点关注绿色、数字、护理和其他新兴行业；
- 促进社会对话和青年参与这类进程；
- 诊断、预估和预测青年的就业需求和技能以及终身学习要求，包括在公正过渡的背景下，分析和报告可持续发展目标指标 8.5.1、8.5.2、8.6.1 和 8.b.1；
- 促进从学校到职场的平稳过渡和立足工作的学习解决方案，包括通过高质量的学徒制度；
- 通过就业服务、积极的劳动力市场计划(包括技能和创业干预措施)和青年就业保障举措，促进国家努力为青年创造体面就业，特别是为“尼特族”青年以及农村和非正规经济和脆弱环境中的青年创造体面就业。

**130.** 在全球一级，劳工组织将：

- 开发和采用一个综合咨询工具，以支持实施和监测青年综合就业计划，包括更好地获取颇具特色的知识内容和知识交流；
- 与都灵中心和劳工组织美洲国家间职业培训知识发展中心合作，为青年人精心制作关于青年就业和技能，以及针对青年的社会对话、社会保护、劳动保护和职业安全与卫生的知识产品，为这一综合方法提供依据，并在有组织的学习途径中支持线上和混合式能力建设；
- 与社会伙伴协作，促进与青年和为青年开展包容性社会对话，并开展促进青年参与和青年权利的区域运动；
- 通过“青年体面劳动”全球倡议和“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议，促进和利用全球伙伴关系，以推动采取综合解决办法，协助青年人在劳动力市场上进行转型。

## 成果目标 4：促进包容性增长和体面劳动的可持续企业

### 战略

**131.** 《百年宣言》和《全球行动呼吁》号召为创业和可持续企业，特别是中小微企业和社会互助经济实体创造有利环境。事实上，可持续企业是确保《2030 年议程》关键目标和具体目标取得进展的关键，如体面工作、就业和财富创造、向环境可持续性和包容性经济和社会的公正过渡，以及更可持续的生产和消费模式。从这个角度来看，可持续企业助力消除贫困。

**132.** 企业正在日益不确定的市场中前行，这带来了巨大的挑战。当前危机对中小微企业和非正规经营企业造成的消极影响更大。缺乏体面工作，对包括供应链中企业及其工人的关系、治理结构和活动均产生严重影响。为了实现可持续性并能够创造体面工作，许多企业需要更大的灵活性以适应新的机遇，包括在绿色经济和数字

经济中的机遇。一揽子复苏计划、行业 and 产业政策及投资将为三方成员创造新的机会，从而促进有利于可持续企业和商业模式的环境，创造体面就业机会和包容性增长。

**133.** 劳工组织采取行动，加强有利的政策和制度环境以及利用技术进步、技术创新和数字化转型潜力。其预期结果是，可持续企业和社会互助经济实体的数量将会增加，它们将更具有复原力，更多地由妇女领导，具有包容性、生产力和环境友好性，从而促进社会正义和创造体面就业，同时减少非正规性。

**134.** 劳工大会关于促进可持续企业的结论(2007 年)、关于体面劳动和社会互助经济的结论(2022 年)、《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)和劳工组织在供应链中实现体面劳动战略的基本原则，将为本战略的实施提供指引。这项工作将利用与其他成果目标的协同作用，特别是在就业(成果目标 3)、社会保护(成果目标 7)、工作权利(成果目标 1、5 和 6)方面，并将有助于加强三方成员在所有相关进程中的技术能力，包括通过社会对话(成果目标 2)。性别平等和非歧视性视角将会纳入咨询服务、知识产品和能力发展活动。

**135.** 促进可持续企业的工作将以劳工组织的规范框架和国际劳工标准为基石，并将以三方机制和社会对话为支撑。劳工组织将加大对《多国企业宣言》的宣传力度，并将继续促进负责任的商业行为和尊重国际劳工标准，特别是各企业工作中的基本原则和权利。

**136.** 劳工组织将侧重于根据具体国家、社会伙伴和经济部门的需要而制定的需求驱动的对策。通过研究和基于实据的解决方案积累知识，将有助于开发工具、方法和对话程序。将继续努力加强三方成员的能力，以利用绿色经济和数字经济的发展，创建和发展可持续企业，创造体面工作；支持青年和妇女创业；促进工人的权利和生产率；加强地方发展战略；采取措施提高企业正规化程度和复原力；鼓励负责任和可持续的商业和工作场所措施；促进创新商业模式；以及执行针对特定和边缘化群体的计划。

**137.** 将通过加强与联合国、其他多边、区域和次区域机构以及国际金融和贸易组织的伙伴关系来提供劳工组织的支持。劳工组织将与金融行业合作，努力支持生产性、可持续和有复原力的企业，创造体面就业机会，改善工作条件。

## 2024-2025 年劳工组织的工作重点

### 产出 4.1. 提高三方成员为创业、可持续企业、体面劳动和生产率增长创造有利环境的能力

**138.** 考虑到可持续发展的三个方面——经济、社会和环境——是相互依存和相辅相成的支柱，有利的环境是可持续企业的创建、成长和发展的关键。这种环境的基础是一套定义明确、表述清晰的政策，涵盖教育、创业、劳动力市场、公平竞争、法治和金融等领域。劳工组织将通过一种系统性方法扩大和整合其工作，加强三方成员的能力，为可持续企业，特别是中小微企业、妇女领导的企业和社会互助经济实体创造有利环境。

**139.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过社会对话对现行政策和监管框架进行评价和诊断，并根据国际劳工标准评估这些政策和监管框架与在企业整个生命周期内创建、支持和维持可持续企业的相关性；
- 识别和应对生产率提高、企业发展、创造体面就业、行使工人权利和企业家精神发展方面的基本机遇和挑战；
- 推行有利于所有企业获得融资的政策，包括妇女领导的企业和社会互助经济实体，并提高国家金融机构和企业发展服务供应商向企业提供有利于体面劳动的产品和服务的能力；

- 加强国家企业发展计划，特别是针对妇女的计划，以确保包容性和复原力，支持旨在促进高质量就业、生产性增长和工人权利的政策，特别是在照护经济、绿色经济和数字经济中。

**140.** 在全球一级，劳工组织将：

- 开展研究，包括促进性别平等的研究，加强关于可持续企业一揽子综合政策有效性的知识库，并找到利用数字化和推动向环境可持续性公正过渡的方法；
- 开发各种工具，包括促进性别平等的工具，以提高业务复原力，重点是职业安全与卫生、风险管理和业务连续性规划；
- 在规章和政策改革领域为三方成员制定能力发展举措，为创业、生产力增长、体面劳动和可持续企业创造有利环境；
- 与国际金融机构、气候基金及其他国际和区域组织合作，提供技术咨询服务，以改善实体基础设施、促进贸易和投资、可持续经济一体化以及采用新的绿色技术。

#### 产出 4.2. 提高三方成员在供应链中发展更具复原力、包容性和可持续性企业的能力，以及为体面劳动采取负责任的商业行为

**141.** 全球技术、环境和社会趋势，包括与负责任的商业行为有关的趋势，为企业以可持续方式经营带来了新机遇、新挑战。劳工组织将根据国际劳工标准并基于《多国企业宣言》，以符合劳工组织理事会于 2022 年 11 月通过的在供应链中实现体面劳动的基本原则的方式，提供有力和基于实据的技术和政策咨询意见，以加强三方成员支持企业按照这些现实调整其政策和做法的能力。此外，劳工组织将建议企业按照国际标准和原则采取负责任的商业行为。

**142.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员和企业：

- 促进体面劳动、工作中的基本原则和权利、生产力增长、正规化和负责任的商业行为，包括酌情考虑供应链尽职调查程序；
- 改进数据的收集和利用工作，制定关于供应链的基于实据的综合政策，支持包容性经济增长、更绿色的商业实践和体面劳动；
- 推进社会对话和集体谈判，以查明和解决供应链中侵犯劳工权利的根源，并促进获得补救的机会；
- 参与国家对话以及母国-东道国对话与合作，讨论跨国企业经营活动带来的机遇和挑战，包括通过加强国家社会对话机构和社会伙伴在各种形式的跨境社会对话方面的能力；
- 促进包括金融机构在内的公共和私营实体之间的合作，以促进供应链中的体面劳动，重点是尊重工作中的基本原则和权利。

**143.** 在全球一级，劳工组织将：

- 制作政策简报、行业工具包和实用工具，分享比较知识和良好做法；
- 打造一个权威性框架和数据来源，从三方成员、劳工组织和其他来源获得关于供应链中体面劳动的数据和统计资料；

- 研究和记录良好做法，为企业开发维护劳工组织标准和政策的工具，促进解决供应链中体面劳动问题的社会对话和集体行动，并在国家、国家以下各级、行业和全球一级预防和解决争议；
- 推广《多国企业宣言》及其所有业务工具，并加强与国际组织的伙伴关系，以确保在负责任商业行为方面向三方成员提供一致的指导和支持。

#### 产出 4.3. 加大对企业特别是中小微企业的支持力度，实现体面劳动和提高生产力

**144.** 实现可持续企业发展、创造体面工作，需要企业利用技术进步、数字化转型和绿色商业模式。劳工组织将支持三方成员加强企业的能力，以便采用技术、改善工作条件和环境可持续性，促进生产力增长和创造体面工作。工作的目的是促进生产力增长与体面工作之间的良性循环，以及工人特别是通过集体谈判与雇主分享生产力提高的收益。这将通过建设包括工人组织和雇主和企业会员组织在内的国家及国家以下各级机构的能力来实现。

**145.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 加强国家及国家以下各级机关和机构的能力，包括雇主和企业会员组织和工人组织，以促进改善职业安全与卫生以及企业一级的其他工作条件、包容性市场、终身学习和创业支持系统、企业复原力、保留和创造就业机会、生产力增长、技能发展以及包含可持续生产和消费的公正过渡；
- 促进关于体面劳动生产力生态系统的指导，扩大这些计划的规模，以覆盖足够数量的企业，并为规划生产力增长和创造体面就业机会制定国家一级基于实据的诊断方法；
- 促进、制定和实施各种计划，协助企业采用循环商业模式和更环保的技术以及节能和资源高效的做法；
- 改善中小微企业，包括妇女、青年和被迫流离失所者领导的中小微企业获得金融和企业发展的服务的机会，以便加强和更新管理技能，加大创新力度，参与数字化，改善工作条件，创造体面的生产性就业机会；
- 增强社会伙伴的能力，加强社会对话，尊重工作中的基本原则和权利，以此作为中小微企业找到提高生产力增长率、可持续性和创造体面就业机会之解决方案的重要手段，特别是通过促进第 189 号建议书和其他相关标准。

**146.** 在全球一级，劳工组织将：

- 从生产力和就业角度加强对市场体系的分析，同时适当考虑到体面劳动议程的战略目标以及性别平等和无歧视；
- 通过全球培训计划、同行审查以及相互学习和相互支持，打造劳工组织三方成员的能力，以刺激生产力增长、绿色企业发展和创新；
- 利用现有平台促进包容性企业发展，增强妇女经济权能，开创绿色企业家精神和绿色经济中的体面劳动；
- 开发和实施针对中小微企业和社会互助经济实体的简单数字工具，着眼于管理和职业安全与卫生做法、生产力增长、集体谈判、工作场所合作和工作条件的改善。

#### 产出 4.4. 提高三方成员促进企业向正规经济转型的能力

**147.** 企业正规化直接有助于体面劳动。这需要政府各部委和社会伙伴采取统筹协调的方法。需要围绕一套连贯的政策、战略、规章和辅助计划开展协作，使企业正规化更加容易、更具吸引力。劳工局将支持成员国设计

和实施促进体面劳动的企业正规化综合方法。这包括简化企业登记程序并加以数字化，制定有效的激励措施，实施宣传和培训计划，加强伙伴关系，以加强企业正规化生态系统各行为体之间的协调和协同作用。各项行动将与其他成果目标下的研究和其他知识产品挂钩，特别是涉及国际劳工标准、工作场所保护、社会保护和政策一致性的研究和其他知识产品。

**148.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 对企业及其工人正规化的障碍和驱动因素进行国家、区域或行业层面促进性别平等的诊断并加以验证；
- 通过、修订或实施政府、社会伙伴或企业正规化支持系统中其他相关行为体为促进企业及其工人向正规化转型而制定的政策、法规、计划、机构协调机制或行动计划；
- 协助非正规经营者及其支持系统建立或加强注册合作社或任何其他相关类型的社会互助经济组织，以确保其向正规化转型。

**149.** 在全球一级，劳工组织将：

- 记录干预模式和有希望的、促进性别平等和环境上可持续的做法，以期促进企业及其工人的正规化，并特别关注弱势群体和行业方法；
- 加强区域和全球层面三方成员和主要利益攸关方的能力，以促进非正规企业及其工人向正规化转型。

#### **产出 4.5. 提高三方成员的能力，建立强大、有韧性的社会互助经济，促进体面劳动**

**150.** 劳工组织将支持三方成员建立一个符合社会互助经济性质和多样性的有利环境，以充分发挥其实体的潜力，促进体面劳动、生产性就业和提高所有人的生活水平，并为可持续发展和可持续企业做出贡献。为此，劳工组织将实施经理事会第 346 届会议核可的《关于体面劳动与社会互助经济的战略和行动计划(2023-2029 年)》。

**151.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定或审查有关社会互助经济及其实体的政策和立法，并将对社会互助经济的支持纳入其他相关政策的主流；
- 通过与都灵中心和国家培训机构合作，开发和调整劳工组织的工具和培训计划，并通过南南合作和三角合作转让和推广当地技术和知识，加强三方成员和社会互助经济实体的能力；
- 促进社会互助经济网络与最具代表性的雇主组织和工人组织之间的伙伴关系；
- 制定和修订全面的国家战略和措施，以利用社会互助经济及其实体在应对紧迫挑战方面的积极影响，例如创造体面工作、促进向正规化转型、促进公平和包容性的绿色和数字化过渡以及社会创新。

**152.** 在全球一级，劳工组织将：

- 支持制定一个社会互助经济方法框架，以衡量其经济和社会贡献，收集可比、及时、可靠和统一的数据；开发一系列知识产品，促进分享良好做法，并与三方成员和利益攸关方开展有效的沟通和提高认识活动；
- 维持、加强和扩大同社会互助经济相关的伙伴关系，以更好地协调三方成员在政策指导和工具方面的努力，促进体面劳动，并加强和补充现有框架和协议；
- 通过联合国社会互助经济机构间工作队，加强其对社会互助经济促进体面劳动和可持续发展方面的领导作用；
- 加强将社会互助经济融入发展合作项目。

## 成果目标 5：性别平等和人人待遇与机会平等

### 战略

**153.** 由人口变化、技术进步和包括新冠肺炎疫情在内的复杂危机推动的劳动世界根本性变化，凸显了过去在有效实现妇女权利和易受国际劳工和人权标准所涵盖的各类歧视之群体的权利方面取得的成果出现了逆转，扩大了不平等现象，加剧了先前存在的体面劳动赤字。如果所有工人要在工作和社会中享有充分的保护和充分的包容，就必须拥有平等的待遇和机会。

**154.** 推进性别平等、非歧视和包容性变革议程，取决于消除阻碍妇女和弱势群体受益于充分保护的各种障碍，包括通过包容性政策和有针对性的措施，从交叉角度解决基于性别和其他理由的歧视问题。

**155.** 本成果目标下的工作将借鉴并促进其他成果目标下的工作，特别是以下方面的工作：确保更多数量和更高质量的就业以及包容性技能和终身学习系统(成果目标 3)；保证对所有人的保护(成果目标 6)；加强工人的收入保障并减少对社会保护的财政压力(成果目标 7)；以及在政策一致性、正规化和公正过渡方面取得进展(成果目标 8)。本战略还将与有关促进尊重工作中基本原则和权利(成果目标 1)和提高那些难以组织起来的工人代表权(成果目标 2)的工作形成合力。

**156.** 本战略旨在确保负有护理责任的工人能够更好地协调有偿工作和无偿护理工作，而护理行业的工人，包括家政工人，能够更好地行使他们的集体权利，并使其薪酬和工作条件得到改善。将在解决基于性别的职业隔离和就业机会歧视(包括交叉歧视)之顽疾方面取得进展，这些也是导致性别薪酬和养老金差距持续存在的原因。劳工组织的三方成员将更有能力处理与工作有关的、缘于歧视的暴力和骚扰问题，并拥有兼顾交叉歧视与暴力和骚扰之间关系的手段和指南。

**157.** 本战略将处理新兴领域的问题，如数字化、气候变化与歧视和排斥之间的相互作用，同时借鉴劳工组织在性别平等、非歧视和包容领域的广泛技术性和政策性工作，工作中性别平等的变革理论，以及在所有计划领域和劳工组织工作的所有领域推进性别平等和非歧视现有总体组织框架。通过在国家一级推出劳工组织关于护理的 5R 框架，将进一步推进性别平等和非歧视的变革议程。将通过与都灵中心的合作以及劳工组织全球性别网络和劳工组织残疾倡导者网络的有效运作，加强各种能力。

**158.** 包括在同工同酬方面通过同酬国际联盟以及在护理经济方面通过全球护理联盟，将促进和加强战略伙伴关系。将加强与联合国驻地协调员和国家工作队以及联合国机构的合作，包括通过促进公正过渡的就业和社会保护全球行动加速器、联合国种族歧视和保护少数群体网络、联合国残疾人权利委员会和联合国土著问题常设论坛等平台。将推进与包括世界银行、国际货币基金组织和区域开发银行在内的国际金融机构的建设性对话，并加强内部和外部协调。

### 2024-2025 年劳工组织的工作重点

#### 产出 5.1. 提高成员国设计和实施关于性别平等、非歧视和包容性的变革议程的能力

**159.** 深层结构性不平等和歧视继续影响着妇女和易受歧视群体的社会和经济机会及结果。要使变革议程成为所有人的现实，就需要劳工组织站在研究和了解新出现的歧视形式的最前沿，如数字化和技术带来的歧视，也需要解决持续存在的歧视表现，如性别薪酬差距以及纵向和横向职业隔离。为了行之有效，关于性别平等、非歧视和包容性的变革议程应考虑到多重和交叉形式歧视的复合影响。



**160.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 为批准和有效实施与平等和非歧视有关的国际劳工标准开展能力建设；
- 加强法律、政策和体制框架，通过采用交叉方法消除一切形式的歧视，包括那些由技术带来的歧视；
- 提供技术援助加强三方成员实施同工同酬措施的能力，特别是通过行业性方法和同酬国际联盟；
- 对妇女、残疾人、艾滋病毒感染者、土著和部落人民以及其他受歧视和排斥(包括基于种族、性取向和性别认同的歧视和排斥)影响的人口群体的劳动力市场状况进行基于国家的定性和定量研究；并实施有利于促进机会和待遇平等并提高他们在劳动力市场上相对地位的措施；
- 加强妇女和边缘化群体的能力，提高他们在各级决策过程中的代表性。

**161.** 在全球一级，劳工组织将：

- 积累关于人工智能和其他数字技术造成的新的歧视形式的知识和证据；
- 制定关于平等性、多样性和包容性的政策指导和工具，其中重点关注残疾人和易受种族歧视的群体；
- 积累和扩大有关基于性别的产业和行业职业隔离的根本原因和影响的知识，包括与同工同酬有关的知识；
- 建立关于气候变化、性别平等和包容以及公正过渡之间关系的知识和认识，特别关注土著人民的需求，包括农村地区的需求；
- 作为联合国艾滋病/艾滋病联合规划署(艾滋病署)的共同赞助方，推动施行劳工组织在实施全球艾滋病战略中的方法和标准，减少劳动世界中导致艾滋病病毒流行的不平等现象。

## 产出 5.2. 提高三方成员在照护经济中促进投资和体面劳动的能力

**162.** 精心设计和供资充分的护理政策、服务机构和基础设施可以改变基于社会性别的社会规范，同时支持生活和工作的过渡，以及妇女、移民、残疾人、艾滋病毒感染者、老年人、易受种族歧视的群体和其他边缘化群体的公平经济和社会包容。面对新冠疫情、地缘政治冲突以及气候紧急情况 and 灾难等危机时，强大、带来性别变革的护理系统对于提高复原力也至关重要。

**163.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 设计和实施一揽子护理政策，包括通过使用以国际劳工标准为基础的诊断和分析工具；
- 核算投资成本，为照护经济调动国内资源，并衡量这些投资对就业的影响；
- 评估和改善包括移民工人和家政工人在内的护理工作者的工作条件和代表性，并促进他们向正规化转型；
- 与都灵中心合作，提供家庭友好型工作场所政策和做法，包容易受排斥和歧视的工人，包括家政工人；
- 在实施劳动密集型计划的同时试行创新性儿童保育计划。

**164.** 在全球一级，劳工组织将：

- 推出关于照护经济的综合知识资源和培训计划，并加强对有家庭责任的工人的有效措施的了解；
- 促进知识发展，并就有效执行关于家政工作的劳动和社会保障法律制定政策建议；

- 扩大对重新评价护理工作和护理岗位的认识和宣传，包括克服有害的社会规范和陈腐观念，使护理技能专业化，并促进工会化；
- 扩大关于性别转换和包容性护理系统在气候适应战略中作用的研究和证据，并促进向绿色工作的公正转型；
- 加强宣传工作和伙伴关系，以增加对变革性护理政策组合的投资，包括通过促进政策的一致性和相关的国际劳工标准。

### 产出 5.3. 提高三方成员预防和解决工作中基于歧视的暴力和骚扰的能力

**165.** 工作中缘于歧视的暴力和骚扰，包括基于性别的暴力和骚扰，对妇女和其他处于弱势地位的群体的影响尤为严重。若不加以遏制，其影响会在这些人的生命周期中愈加严重，损害人的尊严、自我价值感和经济自主性和权能。基于性别的暴力和骚扰以及其他形式缘于歧视的暴力和骚扰是造成不平等、贫困和社会及经济排斥的根源。工作场所可以成为预防和解决这种祸害的有效切入点。因批准《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)的国家增多，劳工组织为了应对由此产生的越来越多的援助需求，将加强其三方成员的能力，防止、处理和消除工作中缘于歧视的暴力和骚扰。

**166.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 为批准和有效实施第 190 号公约开展能力建设；
- 加强法律、政策和体制框架，以消除所有形式的基于性别的暴力和骚扰以及其他形式的基于歧视的暴力和骚扰；
- 通过制定政策、行为准则、预防措施(包括通过职业安全和卫生)以及有效的报告和争议解决机制，促进建设没有缘于歧视的暴力和骚扰的工作场所和行业，特别是侧重于基于性别的暴力和骚扰；
- 与都灵中心合作，发展三方成员识别、预防和解决暴力和骚扰的能力，重点是基于歧视的暴力和骚扰。

**167.** 在全球一级，劳工组织将：

- 扩大证据和知识库，了解缘于歧视的暴力和骚扰的普遍性和形式，以及预防和解决此类行为的有效方法；
- 促进提高认识和宣传工作，旨在挑战陈规定型观念，建立一个对所有形式的缘于歧视的暴力和骚扰的零容忍环境，包括通过改变行为方式的科学；
- 推广有关劳动世界中缘于歧视的暴力和骚扰的成本计算方法和工具方面的知识。

## 成果目标 6：为所有工人提供劳动保护

### 战略

**168.** 为所有工人提供劳动保护，对其健康、福祉、安全和公平感至关重要。其还有助于提高劳动力的生产力和多样性，增强社会的凝聚力和平等性。然而，持续的危机正在扩大工人之间的不平等，加剧先前存在的脆弱性和歧视性。

**169.** 加强劳动保护，包括通过重申劳动关系的相关性和改善遵守情况，对于减少不平等和建设更具包容性和复原力的社会至关重要。根据这一成果目标开展的工作，加上在人人待遇和机会平等(成果目标 5)，创造更多更好的就业机会(成果目标 3)，政策一致性、正规化和公正过渡(成果目标 8)方面取得的进展，将最大限度地减

少劳动世界的不平等现象。本战略还将利用与其他成果目标的协同作用，特别是在促进工作中基本原则和权利方面(成果目标 1)；增加难以组织起来的工人的代表性(成果目标 2)；加强工人收入保障，减轻社会保护方面的财政压力(成果目标 7)。

**170.** 通过一系列补充行动，工人将有机会获得更好的收入保障和工作条件、适足的工资、适当的工作时长和工作时间安排。将调整劳动保护措施，加强职业安全和卫生基础设施和管理，以确保所有工人，无论其合同地位和工作安排、性别或其他特点如何，都得到更好的保护。移民工人特别是临时移民工人的权利、安全和工作条件将得到更好的尊重，包括通过加强劳务移民框架和提供更好的服务。

**171.** 劳工组织将加紧努力，支持批准和有效实施国际劳工标准，同时考虑到监督机构的评论意见。劳工组织还将加强三方成员的能力，以创建安全和卫生的工作环境，确定最低工资和开展工资谈判，做出工作安排和工时安排，制定劳务移民框架，并推进从非正规经济向正规经济的转型。不同层面的社会对话，包括跨境集体谈判，将是促进劳动保护的主要机制。下一版《全球工资报告》等关键知识产品将借鉴各国的经验，为指导政策行动提供投入。“人人享有安全+健康”旗舰计划及其“零伤亡愿景基金”、“公平招聘倡议”和劳务移民发展合作计划将有助于支持取得成果。

## 2024-2025 年劳工组织的工作重点

### 产出 6.1. 提高三方成员创建安全和卫生的工作环境的能力

**172.** 一个安全卫生的工作环境，对人们的福祉、企业的可持续发展、应急准备和公正过渡均至关重要。为了支持实现这一目标，劳工组织在将安全和卫生的工作环境作为一项新的工作中基本原则和权利的背景下将修订其全球战略，并将在全球开展宣传、提高认识和领导工作，以协调多边行动，并支持三方成员批准和有效执行第 155 号和第 187 号公约以及其他职业安全卫生标准，这些标准涵盖不同的危害因素和行业。干预措施将处理预防工作中的身心健康问题，同时考虑到职业安全卫生与工作中其他基本原则和权利的相辅相成性质。“人人享有安全+健康”计划及其“零伤亡愿景基金”将是向三方成员提供援助的重要载体。劳工组织的规范性框架将得到加强，以应对当前的职业安全卫生挑战，并弥补规范性差距。

**173.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 与公共卫生、社会保护和其他相关政策框架协调，制定促进性别平等的国家职业安全与卫生政策和计划；
- 制定战略和干预措施，以应对气候变化等具体危害和挑战，并将职业安全卫生保护扩大到非正规小微企业以及自营职业者；
- 加强国家职业安全卫生基础设施，特别是监管框架、合规机制、职业健康服务以及记录和通知系统，改善国家数据的可获得性，并促进根据可持续发展目标指标 8.8.1 作出报告；
- 与都灵中心合作，在各级和供应链的所有层面加强三方成员在职业安全卫生管理方面的能力，包括与暴力和骚扰有关的能力。

**174.** 在全球一级，劳工组织将：

- 落实国际劳工大会有关将安全和卫生的工作环境纳入工作中基本原则和权利框架决议的后续措施以及经审查的全球职业安全卫生战略，方法包括：促进批准和实施有关职业安全卫生方面的基本公约和其他职业安全卫生标准，以及使用劳工组织的准则和行为守则；加强职业安全卫生机构和网络之间的合作；为全球、区域和

国家政策对话提供依据；在联合国机构、区域机构、七国集团和二十国集团等多边伙伴内部，提高政策一致性，加强外联，以建立预防文化；

- 更新全球工伤和疾病估计数，并加强关于气候变化、技术、新就业形态和其他挑战的知识库；
- 记录和传播职业安全和卫生知识、数据和良好做法，并提高认识，包括通过“世界工作安全与健康日”、全球和区域其他活动和平台；
- 补充和更新劳工组织关于生物和化学危害的职业安全与卫生规范性框架，制定化学品危害指南，更新机械使用安全与健康业务守则。

### 产出 6.2. 提高成员国确定适当工资和推行体面工作时间的能力

**175.** 工资和工作时间是世界上 17 亿工薪阶层中的许多人、雇用他们的企业以及代表他们的工人组织优先考虑的问题。在数百万工人工资低、工作时间过长的情况下，劳工组织将加大努力，支持三方成员确定适当和有据可依的工资，并推行体面工作时间。

**176.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过社会对话改善工资制度，包括在最低工资、工资集体谈判、公共部门薪酬、工资保护和薪酬差距等领域进行对话，并在确定工资水平时考虑到工人及其家庭的需要以及经济因素；
- 更好地了解促使工资上涨的宏观因素和机制，并参与全国性和/或行业性的最低工资倡议；
- 加强关于工作时间限制和休息时间的法律、政策和措施及其实施工作；
- 制定国家法律、政策和其他类型的措施，促进平衡的工作时间和工作组织安排，如远程工作，从而提高工作与生活平衡性、性别平等性和生产力；
- 调整现行的工作时间法律和政策以及工作时间安排，以便在危机情况下保护就业和企业。

**177.** 在全球一级，劳工组织将：

- 编写和出版劳工组织新版《全球工资报告》；
- 通过对生活工资的概念和估计进行同行审查研究，更好地了解生活工资；
- 探讨最低生活收入的概念对至少有一人工作的家庭意味着什么；
- 扩大关于工资和工作时间谈判知识，以及这种谈判如何有助于公平分享生产力增长带来的收益；
- 扩大关于灵活工作时间和远程工作的知识库，以确保工作与生活平衡和性别平等，并尊重工作时间限制和对工人的保护。

### 产出 6.3. 提高成员国将劳动保护扩大到面临高度排斥风险的工人群体的能力

**178.** 劳动保护的核心方面如今仍然具有充分的现实意义，但最近的转型，特别是经济数字化，也需要新的保护类型，如保护工人的个人数据和隐私权，以及防止算法的不当使用。虽然被排除在保护之外是包括临时工、居家工作者和非正式工人在内的工作者面临的一个长期问题，但它也可能影响到不同就业形态的工人，包括平台工人。劳工组织将在这些方面开展工作，通过社会对话，特别是采用创新方法，加强三方成员的能力，确保所有工人都享有充分和有效的劳动保护，特别关注那些面临被排斥风险的工人。

**179.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 就监管和合规方面的差距形成共识，以及就确保平台工作和居家工作等新工作安排中的工人得到劳动保护的方法形成共识；
- 为所有工人，不论其合同地位如何，通过和实施适当的劳动保护政策、法规和措施，特别关注平台工人和居家工作的工人；
- 确保在正规企业从事非正规就业的工人通过向正规就业转型得到充分保护；
- 通过建设社会伙伴的能力加强社会对话的包容性，包括与都灵中心合作开展能力建设，以促进合规机制，并增强工人的代表性和为工人提供的服务，特别是那些从事平台工作和居家工作的工人。

**180.** 在全球一级，劳工组织将：

- 扩大关于在数字时代保护工人个人数据和隐私权以及确保对算法公平使用的知识；
- 研究和传播关于平台经济的信息，包括其趋势和对工人、公司和劳动力市场表现的影响，以及关于确保充分保护平台工人的做法和创新的信息；
- 扩大对劳动关系作为向工人提供确定性和法律保护手段的作用的认识；
- 研究工作安排的演变、平台经济的增长、新技术的发展和非常规性普遍存在之间的相互作用。

#### 产出 6.4. 提高成员国制定公平有效的劳务移民框架的能力

**181.** 移民若管理得当，就可以促进经济增长和移民工人及其家庭的福祉。然而，劳务移民治理以及移民工人和难民工人保护方面的现有差距，要求劳工组织加快支持实施基于权利的移民框架。基于劳工组织标准和指南的公平劳务移民框架包括各项政策和行动，它们应对性别问题以及青年和残疾人等弱势工人的需求，满足劳动力市场的需求，并促进移民、就业、劳动和社会保护政策、性别平等和无歧视之间的政策一致性。

**182.** 在国家、区域内和区域之间，劳工组织将酌情在以下方面支持三方成员：

- 批准和实施国际劳工标准，特别是《1949 年移民就业公约(修订本)》(第 97 号)和《1975 年移民工人(补充规定)公约》(第 143 号)，并通过有针对性的行业性方法、服务、能力建设和社会对话，包括集体谈判，解决非正规和非正常移民问题；
- 通过以下方式改善移民工人和难民工人的工作和生活条件：公平招聘、工资保障、获得社会保护、职业安全卫生和工人住宿标准、劳动监察和诉诸司法机制；
- 在社会伙伴的参与下，为移民工人的技能发展、认可和匹配提供支持；
- 执行有利于返回的移民工人和东道社区的劳动力市场融入和再融入计划；
- 通过制定和执行劳工组织的指南和工具，包括通过区域伙伴关系，加强对气候变化引起的劳动力流动和流离失所的适应战略。

**183.** 在区域和全球一级，劳工组织将：

- 加强领导，在“联合国移民网络”内以及与其他伙伴和论坛，特别是与《全球移民和难民契约》有关的论坛一起，提高劳工组织的标准和方法，包括社会伙伴的作用；

- 支持编制劳务移民统计数据，包括可持续发展目标指标 10.7.1 下的招聘成本计量；扩大国际劳工组织的劳务移民统计数据库；并根据国际劳工统计学家大会的准则，更新劳工组织关于移民工人，包括照护经济中的移民工人的全球和区域估计数；
- 加强倡导活动和伙伴关系，以立足权利的方法处理劳务移民问题，包括通过双边和多边劳务移民和社会保障协议、区域间对话和加大传播劳工组织的工具和指南，例如在“公平招聘倡议”及其全球知识中心下进行。

## 成果目标 7：全民社会保护

### 战略

**184.** 不断加剧的不稳定和系统性危机的风险证实，必须以国际劳工标准(成果目标 1)和社会对话(成果目标 2)为指导，制定可持续、以人为本和基于权利的社会保护战略和政策。全民社会保护制度，包括社保底线，提供充分和全面的保护，具有财政上的可持续性，并对于防止贫困，减少根深蒂固的不平等、社会排斥和不安全，并在工人度过生活和工作转型时期时维持收入和生活水平，提高生产力，并确保经济和社会转型具有包容性和社会公正性至关重要。

**185.** 非正规化和不平等程度较高，为社会保护供资的财政空间有限，机构分散化降低了效力和效率，以及卫生和社会经济危机、地缘政治紧张局势、技术变革、气候变化和人口结构变化导致优先事项不断变化，所有这些减缓了实现全民社会保护的步伐。新冠疫情暴露了社会保护体系的严重缺陷，但也促成了前所未有的社会保护政策反应，以保护人民的健康、收入和就业，确保业务的连续性，稳定总需求，促进社会凝聚力。

**186.** 然而，社会保护方面的投资要想取得成效，就必须超越一次性的危机应对措施，而成为更广泛和更长期政策的一部分，以防止贫困、减少不平等、促进就业创造(成果目标 3)、生产力增长、体面劳动和一个有利于可持续企业的环境(成果目标 4)。它还要求确保为公共社会支出提供充足和可持续的资金，包括创造财政空间和加强社会保障制度的治理，以确保其复原力和应对生命周期风险和共同变量冲击的能力。作为对推进平等性和包容性(成果目标 5)和为所有工人提供劳动保护(成果目标 6)的工作补充，改善获得适当社会保护的机会将确保所有就业类型的工人及其家庭享有更大的收入保障和获得更多的医疗保健机会。这将特别需要将覆盖面扩大到非正规经济和农村经济中的工人和企业、家政工人、平台工作者、移民和残疾人，并减少覆盖面和适足性方面的性别不平等。

**187.** 在《国际劳工组织百年宣言》、《国际劳工组织全球行动呼吁》和国际劳工大会《关于社会保护(社会保障)的第二次周期性讨论(2021 年)的决议》及其《2021-2025 年行动计划》的指引下，劳工组织将加大力度，支持批准和有效实施国际社会保护标准，同时考虑到监督机构的评论意见。劳工组织还将侧重于通过有效的社会对话和社会伙伴的参与，提高三方成员制定、执行、监测和评估社会保护政策和战略的能力，以及国家社会保护制度的治理和管理能力。将进一步加强关键知识产品，如监测和报告可持续发展目标指标 1.3.1 的主要来源的劳工组织世界社会保障数据库和相关的《世界社会保护报告》，以指导政策行动。

**188.** 政策的一致性、多方利益攸关方的参与，包括国际金融机构的参与，以及协调应对措施的伙伴关系，将是该战略的一个重要内容。劳工组织将利用“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议和“全球社会正义联盟”倡议(成果目标 8)创造的势头，支持各国建立和资助社会保护制度。“建立全民社会保护底线”旗舰计划将在支持向三方成员提供技术服务、促进战略伙伴关系和调动发展合作资源方面发挥关键作用。

## 2024-2025 年劳工组织的工作重点

### 产出 7.1. 提高成员国制定包容、促进性别平等和可持续的社会保护战略、政策和法律框架的能力

**189.** 为实现全民社会保护、减少不平等和实现可持续发展目标，劳工组织将支持制定社会保护政策和制度，包括社保底线；促进基于实据的创新推广战略，包括涉及非正规经济和农村经济中的企业和工人推广战略，其中涵盖移民和残疾人等弱势群体；加强缴费和非缴费计划的协调，以确保根据再分配和团结原则，全民都能获得可持续、全面和充分的社会保护，避免不适当地将金融风险转嫁给工人和雇主人。

**190.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 批准和实施最新的社会保障标准，包括第 102 号公约；
- 基于社会对话，并依据第 102 号公约、第 202 号建议书和其他相关标准为指导的法律框架，设计和实施促进性别平等和包容残疾人的社会保护政策和制度，包括社保底线；
- 加强三方成员充分和可持续地设计、执行和监测社会保护制度的能力，包括与都灵中心合作，并通过南南合作和三角合作以及多利益攸关方伙伴关系；
- 根据第 202 号和 204 号建议书，制定和执行政策，将社会保护扩大到非正规就业者，确保所有类型就业的工人都能获得全面和充分的社会保护，促进工人和企业，包括中小企业的正规化。

**191.** 在全球一级，劳工组织将：

- 促进批准第 102 号公约和其他最新的社会保障标准；
- 在考虑到结构转型和危机的情况下，为反应迅速和包容性强的社会保护制度，包括社保底线，制定政策指引；
- 对社会保护与就业之间的关系进行研究并制定政策指引，将缴费和税收筹资方法结合起来，建立一个保护所有就业类型工人的多层次制度；
- 重申劳工组织在多边体系中的社会保护任务、规范框架和领导作用，并通过战略伙伴关系，包括在联合国合作框架(社会保护问题机构间合作委员会)和多利益攸关方伙伴关系(“实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系”)内，促进政策一致性。

### 产出 7.2. 提高成员国加强社会保护制度并确保可持续和充足的资金和健全治理的能力

**192.** 要实现全民社会保护，就需要有设计恰当、管理妥当和供资持续的制度。劳工组织将支持三方成员国努力按照劳工组织的标准，在社会对话的基础上，通过政策改革和机构能力建设，加强社会保护制度的治理、行政管理和筹资。这包括编制费用估计数和确定国内资金来源，必要时由国际来源补充，包括通过可能的新的国际筹资机制。它还包括支持设计健全的政策、制度、财政、法律和合规框架、管理信息和交付系统、监测机制和跟踪进展情况的统计数据。

**193.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定适当和可持续的社会保护筹资战略，促进劳工组织三方成员参与同财政部的国家对话，包括与联合国国家工作队和国际金融机构的对话；

- 通过精算估值，财政空间分析，政策、法律、制度和监测框架，利用数字技术和新的服务提供模式等途径，提高社会保护制度和计划的治理、机构协调和管理能力；
- 加强收集和分析按性别分列的统计数据的能力，以及加强通过可持续发展目标指标 1.3.1，跟踪在实现全民社会保护方面所取得进展的能力。

**194.** 在全球一级，劳工组织将：

- 加强和更新提供国际可比社会保护统计数据的世界社会保护数据库，并出版《世界社会保护报告》；
- 与国际社会保障协会和其他伙伴合作，实施并进一步发展社会保障量化平台，用于社会保护制度的设计、推广、治理和可持续性评估；
- 考虑到劳动世界未来的趋势，提出证据，说明团结一致在为社会保护的可持续性筹资方面的重要性；
- 对符合社会保障原则的社会保护筹资的潜在创新来源进行研究；
- 加强与联合国机构和国际金融机构的合作，以提供协调一致的咨询服务，确保为社会保护提供充足和可持续的资金，并促进新的全球承诺。

### 产出 7.3. 提高成员国利用社会保护促进包容性和公正的生活和工作过渡及结构转型的能力

**195.** 在劳动世界不断变化和多重危机的形势下，劳工组织的支持将加强社会保护政策，与其他社会和经济政策(包括劳动保护)配合，促进生活和工作的过渡，并确保人们在一生中获得充分的社会保护。劳工组织将加强社会保护的作用，使劳动力市场能够运行良好，创造生产性和体面就业，并推进正规化。

**196.** 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 以促进性别平等的方式投资于儿童和家庭的社会保护，并促进消除童工现象；
- 与劳动力市场、技能、工资和职业安全和卫生政策相协调，加强失业保护、工伤保护、残疾津贴和其他措施，以确保收入保障和促进积极融入；
- 在劳动力流动的情况下，为移民等工人获得和维持社会保障权利提供便利；
- 加强社会健康保护，以实现健康保护全覆盖，确保生病和生育期间的收入保障，并满足长期护理服务的需求；
- 协调就业、社会保护和环境政策，并调整融资和投资优先事项，以实现体面就业、全民社会保护和公正过渡，包括在“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议的试点国家。

**197.** 在全球一级，劳工组织将：

- 研究社会保护对健康、贫困、不平等、劳动力市场、生产力、宏观经济稳定和经济增长的影响，以及对实现可持续发展目标，特别是目标 1.3 的影响；
- 就协调社会保护、就业和积极的劳动力市场政策开展研究并更新基于实证的指导，支持公正过渡；
- 与战略伙伴就社会保护在促进公正和包容性的生活和工作过渡方面的作用进行合作；
- 重申劳工组织在“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议框架和全球社会正义联盟内的任务，促进雇主组织和工人组织在各级参与社会保护政策问题。



## 成果目标 8：通过体面劳动促进社会正义的综合性政策和制度化措施

### 战略

**198.** 劳工组织是在其三方成员共同致力于社会正义的基础上成立的，其目标由《1919 年章程》和《1944 年费城宣言》作出规定，即通过对经济和社会目标采取平衡的方法实现社会正义，并在《社会正义宣言》和《百年宣言》中得到重申。劳工组织在当代劳动世界中追求的社会正义使命，在体面劳动议程中得到了明确阐述，并在深刻变革的背景下予以推进，而这些变革要求国际社会在对团结合作以实现和维持人类安全必要性的共同理解的基础上，强化对共同目标的承诺。

**199.** 将体面工作作为一项主要目标纳入《2030 年议程》，并在联合国秘书长的报告《我们的共同议程》中将其确认为新的社会契约的要素之一，这证明了国际社会致力于实现这一共同目标，特别是在就业和社会保护方面，也证明了社会对话在这方面的关键作用。然而，劳工组织、联合国和其他国际和区域组织之间需要加强政策一致性和更深入的合作，以进一步支持成员国努力将国际承诺转化为有效的政策和计划，在国家一级产生具体的体面工作成果。与此同时，在加强国际和区域组织之间的政策一致性的同时，还需要加强与国际金融机构之间以及国家一级职能部委之间以及劳工组织内部的一致性。

**200.** “全球社会正义联盟”倡议将作为一个就劳工组织和更广泛的全球政策议程在多边层面上协调政策的政治框架。它将加强劳工组织及其三方成员与更广泛的联合国发展系统、国际金融和贸易机构、区域开发银行、世界贸易组织、发展伙伴、民间社会组织、工商界和学术界之间的协调与合作。其他相关多边进程，如七国集团、二十国集团和金砖国家，也将成为增加实现社会正义和体面劳动目标的政治动力。<sup>6</sup> 该联盟可能成为联合国世界社会问题首脑会议及其后续行动中有关劳动世界问题的主要政策平台，从而帮助在 2030 年后发展议程中界定社会正义和体面劳动。“全球社会正义联盟”倡议将在“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议的基础上，加强多边协调，支持成员国执行和资助综合政策和战略，以创造体面就业、扩大社会保护和促进公正过渡。

**201.** 劳工组织要想成功地加强其在国际社会中的领导作用，就必须强化其内部的协调一致。作为这项工作的一部分，劳工组织将在关键政策领域制定四项优先行动计划，这些计划贯穿于全部政策成果目标，并为通过体面劳动促进社会正义带来重大挑战和机遇，特别是：(i) 从非正规经济向正规经济转型；(ii) 向环境上可持续的经济和社会正义过渡；(iii) 供应链、投资和贸易中的体面工作；(iv) 危机和危机后局势中的体面工作。行动计划的重点将是有效协调和整合劳工组织不同工作领域的政策和活动，并为三方成员提供综合支持。它们将作为围绕“全球社会正义联盟”倡议争取支持和合作的切入点，并将与“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议挂钩。

### 2024-2025 年劳工组织的工作重点

#### 产出 8.1. 对于通过体面劳动促进社会正义的综合对策的制定和资助，多边支持应更加协调一致

**202.** 将社会正义和体面劳动置于国家经济、金融、环境、贸易和社会政策以及国际合作的中心，对于促进包容性增长、提高生活水平和减少不平等至关重要。通过“全球社会正义联盟”倡议，劳工组织旨在提升整个多边体系相关政策中对社会正义和体面劳动的重视程度，并帮助增加可用于弥合差距的资金，以实现与体面劳动

<sup>6</sup> 巴西、俄罗斯、印度、中国和南非。

相关的可持续发展目标。这将涉及联合国各机构、国际金融机构、贸易和投资组织以及发展合作伙伴之间更密切的合作和协调，包括在“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议框架内。

**203.** 为加强多边协调，劳工组织将：

- 以社会对话和国际劳工标准为基础，支持综合、基于实据的和促进性别平等的国家自主战略，通过体面劳动实现社会正义，与“全球联盟”和“全球行动加速器”等倡议的多边伙伴以及联合国一级的其他网络、联合计划和机构间工作队进行协作，以“国际劳工组织一盘棋”方式提供咨询意见；
- 促进将体面劳动议程更有力地纳入联合国合作框架和联合国其他实体的活动，并提高其对联合国国家工作队的参与度；
- 支持各国三方成员为国家主导的综合方针制定公平和可持续的筹资战略；
- 通过与联合国伙伴合作开发的技术支持机制，促进对“全球行动加速器”倡议之“开拓者”国家的多边支持；
- 加强三方机构和协商进程，使社会伙伴、劳动部、社会保障部、财政部、计划部、发展部和其他政府机构，能够在国家和行业层面就体面劳动的政策整合和筹资战略进行定期对话；
- 为筹备相关全球论坛作出重大贡献，以促进将体面劳动议程纳入主流；
- 加强与国际货币基金组织、世界银行、世贸组织、七国集团、二十国集团、金砖国家、其他政府间进程、区域机构、多边和区域开发银行的合作，努力实现政策一致性，争取国家和国际来源为体面劳动、劳动保护和全民社会保障提供充足资金，并继续促进联合国机构间机构内部的政策一致性，例如联合国系统行政首长协调理事会(包括方案问题高级别委员会和管理问题高级别委员会)；联合国可持续发展集团和联合国其他机构，特别是联合国区域经济委员会。

## 产出 8.2. 加强支持和行动的协调，促进从非正规经济向正规经济的转型

**204.** 向正规经济转型可改善非正规经济中的人获得权利和保护的机会，并提高工人和企业促进和受益于包容性可持续发展的能力，这是减少贫困和不平等现象以及建设更具复原力的社会的条件。劳工组织将通过一项专门的优先行动计划，借助以下方式提高政策的一致性和有效性：(i) 在三方成员和多边系统之间，基于实据，就为什么和如何处理非正规性问题建立共同的理解；(ii) 加强三方成员执行综合一致的正规化战略的能力，并增强该领域不同政策干预措施之间的协调性、一体化和协同性；(iii) 与多边系统就向正规化转型制定联合倡议。

**205.** 具体而言，劳工组织将：

- 根据第 204 号建议书，发展关于非正规性、其后果、驱动因素和变革机会的证据库，包括统计数据，以促进三方成员之间和多边系统内，对采取行动实现正规化的综合和性别变革途径必要性的共同理解；
- 与联合国机构和国际金融机构联合，并通过社会对话，在国家或行业一级加强有助于向正规化转型的不同政策干预措施之间的一致性和协同效应，具体做法是：(i) 设计创新、综合和促进性别平等的战略；(ii) 发展协调机制和其他制度安排；
- 与都灵中心合作，包括通过各国和各区域之间的经验交流，提高三方成员对采取协调一致的综合方法向正规化转型好处的认识，并加强三方成员实施这些方法的能力；
- 开发工具和创新方法，包括通过使用数字技术实现正规化的综合方法；

- 汇编和传播研究报告、工具、数据和出版物，并支持关于非正规化、非正规化风险和正规化政策和措施的实践社区；
- 与联合国各机构和国际金融机构建立伙伴关系，并在三方成员的积极参与下，加强发展合作，制定联合政策举措，开展有关正规化转型的研究。

### 产出 8.3. 加强支持和行动的协调，促进向环境可持续的经济和社会公正过渡

**206.** 为实现公正过渡而实施的协调一致和有效的政策和筹资，对于在实现可持续性的道路上把握机遇和应对挑战至关重要。这些政策跨越不同领域，并将体面劳动和社会正义置于气候和环境行动的中心。劳工组织将通过一项优先行动计划，支持公正过渡的综合措施，并促进多边倡议的更大一致性。该战略将以劳工组织《关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的指导方针》为基础，并以 2023 年国际劳工大会的指导意见为依据。该战略将确保协调全劳工局的努力，利用与不同成果目标下工作形成的合力，并加强主流方法。将推动落实以公正过渡、气候行动和循环利用为核心的倡议，如“气候行动促进就业”倡议。

**207.** 具体而言，劳工组织将：

- 对气候和环境变化对就业、经济和社会的影响以及国家一级的政策和行业应对措施，作出包容性、促进性别平等和对行业敏感的评估；
- 通过社会对话、政策协调、在气候行动中促进体面工作、联合国系统参与、融资战略和技术援助，支持国家一级创造绿色就业机会和公正过渡到环境可持续性和循环利用的综合政策、措施和计划，特别关注弱势工人（包括移民和被迫流离失所者）以及中小企业的的需求；
- 加强三方成员制定政策、计划和方案的能力，以实现公正过渡；
- 就体面劳动与环境挑战之间的关系以及政策和融资对策提供全球研究、工具和知识共享；
- 促进劳工组织参与多边和区域进程和平台，如《联合国气候变化框架公约》、《联合国防治荒漠化公约》、《生物多样性公约》、七国集团、二十国集团、专题联盟、“绿色经济行动伙伴关系”和“加速循环经济平台”；
- 加强资源调动、发展合作和伙伴关系，包括与多边开发银行和全球环境基金的合作和伙伴关系，以便将就业、社会保护、技能培训、就业服务和企业发展服务分析、政策指导和投资纳入气候贷款计划和融资。

### 产出 8.4. 加强支持和行动的协调，推动实现供应链中体面劳动成果目标

**208.** 供应链、贸易和投资政策是促进体面劳动的重要切入点。根据三方工作组于 2022 年通过的“关于在供应链中实现体面劳动的全面战略的组成部分”，劳工组织将确保协调一致地交付一项协调、雄心勃勃、整体、全面的战略，其反映国家、国际、强制性和自愿性措施，包括通过贸易和投资政策，支持三方成员弥补其在供应链中促进体面劳动成果的能力差距。

**209.** 劳工组织将通过一项优先行动计划，与多边组织、国际金融机构和其他致力于供应链中体面劳动的相关伙伴，包括国际贸易架构内的伙伴积极合作，并确保在其中发挥主导作用。

**210. 具体而言，劳工组织将：**

- 根据劳工组织的三方结构和规范性议程，在供应链中体面劳动问题上实施“国际劳工组织一盘棋”的方针，支持三方成员解决选定行业的实施差距和优先事项，整合所有行动手段，如各种形式的社会对话、国际劳工标准、发展合作计划、研究和政策咨询；
- 实施关于供应链中体面劳动的综合研究战略，包括分析和研究各级体面劳动赤字挑战、最佳做法、根源和驱动因素；全球、区域和双边贸易对供应链中体面劳动的影响；获得补救、有效申诉机制和遵守国际劳工标准；
- 就贸易和投资协定中的劳工条款提供咨询意见，特别是支持在最不发达国家有效执行这些条款；
- 加强三方成员制定和执行创造体面劳动的贸易和投资政策的能力，并支持他们弥补治理差距；
- 为包括监管和非监管战略在内的战略构建经验可靠的证据基础，以利用贸易和投资激励措施促进供应链中的体面劳动；
- 参与由联合国秘书长和联合国贸易和发展会议召集的全球危机应对小组，加强与世贸组织和区域贸易安排的合作，倡导增加对促进体面劳动的国家机构的投资。

**产出 8.5. 加强支持和行动的协调，促进危机中和危机后局势中的体面劳动**

**211.** 在冲突、灾害和社会经济下滑的情况下以及在脆弱国家，支持三方成员和社会对话以促进体面劳动，对于解决危机的根源和开辟通往和平、稳定和具有复原力的社会的道路至关重要。劳工组织将通过一项优先行动计划，提高其应对危机、和平与复原力方法的一致性和有效性，并确保在人道主义-发展-和平关系的所有阶段实施由三方成员主导的干预措施，重点关注因危机而变得特别脆弱的人，包括被迫流离失所者。第 205 号建议书和《关于难民和其他被迫流离失所者进入劳动力市场的指导原则》将为该战略提供规范和政策框架。将加强关于体面劳动作为社会经济稳定、社会包容和凝聚力、和平与复原力的驱动因素的证据建设。

**212. 具体而言，劳工组织将：**

- 通过应对安全、业务和实施方面的挑战，加强预防、应对危机和从危机中恢复的内部能力，酌情采用适当的快速实施模式，确保劳工组织活动的业务连续性和对危机的即时反应；
- 通过与包括国际金融机构在内的相关国家、双边和多边行为体发展伙伴关系，确保三方成员及早参与应对危机；
- 与三方成员合作，促进体面劳动，以预防、防备和减轻危机，将体面劳动纳入应急计划，并将对冲突的敏锐觉察、和平应对能力、社会经济复原力和减少灾害风险纳入国家和地方政策、体面劳动国别计划和项目的主流；
- 以促进性别平等的非歧视方式，包括通过应用新的数字技术，支持在整个人道主义-发展-和平关系中开发与体面劳动有关的数据、监测和评估工具；
- 执行第 205 号建议书，将与劳动世界有关的问题和三方成员纳入多边、南南、国家、地方和行业战略和投资，使人道主义-发展-和平关系落到实处，特别是纳入联合国合作框架，以鼓励通过体面劳动开展防微杜渐和建设和平的文化；

- 促进知识、证据和能力的发展，使劳工组织工作人员和三方成员能够在人道主义-发展-和平关系中将体面劳动落到实处，同时考虑到从新冠疫情和其他危机中汲取的教训；
- 系统地更新和执行标准业务程序，并就体面劳动对社会经济稳定、社会凝聚力、和平和复原力的贡献编写定期报告。

### ▶ 三. 保障因素

#### 保障因素 A：加强旨在促进社会正义的知识、创新、合作和传播

**213.** 劳工组织在通过体面劳动促进社会正义方面的效力取决于其发展和管理权威知识库的能力，该知识库具有关于劳动世界所面临挑战和政策创新的定量和定性证据，以及关于劳工组织国际领导力的定量和定性证据。劳工局将继续加强劳工组织这些方面的工作，通过培训、政策咨询和政策评估，提高其服务于三方成员需求和优先事项的能力。利用劳工组织在这些领域工作的知名度和影响力，也有助于劳工组织打造牢固的伙伴关系和推动发展合作。

**214.** 为了加强对三方成员的支持，巩固伙伴关系和多边政策的一致性，并增加其传播和宣传工作的影响力，劳工组织将加强其作为全球卓越中心的地位，提供与劳动世界有关问题的数据和知识，重点是疫情后的恢复。劳工组织还将继续收集证据，说明哪些措施有助于加强劳动力市场的治理，以克服结构性挑战和增强复原力，并将支持确定和扩大创新解决方案，在不稳定的形势下通过体面劳动来促进社会正义。

**215.** “全球社会正义联盟”倡议将成为劳工组织伙伴关系战略的核心。该联盟将促进政策一致性和社会正义筹资，并将助力调动发展合作资源。通过该联盟并确保社会伙伴的积极和有意义的参与，劳工组织将建立国家一级的有针对性的伙伴关系，并深化与联合国各实体、国际金融机构、发展伙伴、私人基金会、政府机构、学术界和媒体的合作。将继续努力加强南南合作和三角合作，同时致力于开展战略伙伴合作和发展合作，支持三方成员的体制能力和实现政策成果目标，与劳工组织的发展合作战略及其实施计划进行对接。

#### 产出 A.1. 通过可靠的劳动力市场信息系统提供更多、更好的统计数据

**216.** 劳工组织将继续支持三方成员在国际劳工统计学家大会通过的健全的国际商定统计标准的基础上，使用创新方法，编制和分析高质量的统计数据，并加强其能力，以汇编和传播关于可持续发展目标指标和新出现的劳动统计领域的统一数据，其分类范围更广，特别侧重于性别、弱势群体和具体经济行业。将扩大通过能力建设和技术援助提供的重点支持，以加强劳动力市场信息系统，涵盖体面劳动议程的所有方面，并纳入新的数据来源和创新的分析方法，如建模和临近预报方法，譬如国际劳工组织最新监测报告中使用的方法。新的就业形态和相关特点的出现，以及最近通过的劳工组织公约，都要求劳工组织提供适当的统计定义和指导，以便最终由国际劳工统计学家大会通过，成为国际统计标准。

**217.** 两年期内的具体交付成果将包括：

- 一个能力建设和技术援助计划，支持成员国通过国际劳工统计学家大会采用关于工作、工作关系和非正规性等关键劳动力市场变量的最新统计标准，并编制和传播与劳工组织监管下的可持续发展目标指标以及与体面劳动相关的统计数据；
- 加大支持，发展纳入国家统计系统的劳动力市场信息系统，提高分析体面劳动趋势的能力，包括与都灵中心开展区域培训活动；
- 在更新和扩大的统一微观数据储存库的基础上，巩固和加强劳工组织劳工统计数据库；
- 就新的框架和工具开展新的分析工作，支持就尚不存在或急需关注的专题采用统计标准，如平台工作、远程工作、劳务移民、工作场所的暴力和骚扰、工作场所的职业安全卫生或劳动关系；

- 根据人工智能技术更新现有国际标准职业分类(ISCO-08)的订正程序, 该程序已被不同地区的许多成员国所使用。

### 产出 A.2. 基于实据的研究, 推行以人为本方针

**218.** 利用三方成员的经验和专业知识进行的多学科和基于实据的研究, 对于支持劳工组织的工作计划和获得加速所有政策领域行动的杠杆至关重要。劳工组织劳工统计数据库提供了大量尚未被充分利用的微观数据和信息, 在此基础上, 前沿的创新研究将侧重于分析劳工组织工作的理论和实践制度基础, 通过《百年宣言》提出的以人为本方针促进社会正义。

**219.** 将通过行业间协作开展研究, 特别关注三方成员确定的优先主题, 并与三方协商, 满足国家和区域两级确定的与新社会契约主要内容有关的需求, 以及生产力增长和体面劳动或最低生活收入等问题。内部协作将力求加强整个劳工局研究工作的互补性和协同作用, 并提高新项目规划的一致性和最近发表的成果的实际应用, 以惠及三方成员。研究将受益于与不同区域的三方成员、学术和研究机构、联合国、国际金融机构、其他多边组织和主要知识网络接触、协商和伙伴合作的扩大。

**220.** 两年期内的具体交付成果将包括:

- 全球旗舰报告, 分析劳动世界的主要趋势和世界社会正义状况, 纳入现有最新统计数据, 并使用最先进的模型, 每年提供主要劳动力变量的预期轨迹, 并轮流讨论与三方成员有关的劳动世界不断变化的挑战的特别主题(例如《全球工资报告》《世界社会保护报告》《社会对话报告》);
- 前沿研究报告、简报和工作文件, 以加强与发展中国家三方成员相关的劳动世界关键问题的知识库, 并查明需要加大支持力度的政策差距, 以便在国家一级实现以人为本的复苏, 同时积极将性别平等和无歧视纳入主流;
- 加强劳工组织关于劳动世界数字经济主要挑战和机遇的协调一致的研究议程, 使之成为三方成员就《百年宣言》中这一关键问题进行政策和社会对话的有力平台;
- 加强对三方成员的基于实据的决策培训, 以加强机构能力, 改进劳动世界公共政策的设计、评估和执行。

### 产出 A.3. 确定、推广和扩大通过体面劳动促进社会正义的创新方法

**221.** 根据 2023 年通过的劳工组织知识和创新战略以及理事会提供的指导, 劳工局将制定一个有针对性的方法, 以加强其在全球、区域和国家各级对三方成员在创新政策、产品和服务方面需求的回应。在可持续企业、技能、正规化、公正过渡、遵守劳动法以及工作中基本原则和权利等领域, 现有创新举措的关注度和影响力将得到增强。通过四项优先行动计划, 劳工局还将在干预模式和知识管理方面进行创新, 更好地回应三方成员在这些优先领域的需求。都灵中心将在创新促进能力发展方面发挥关键作用。

**222.** 劳工组织将加强其在联合国创新网络和其他论坛中的参与力度和领导作用, 并将推动发展伙伴积极参与和支持以创新方式实施四项行动计划和本计划和预算中确定的其他优先事项。为了创造一个开放和有利的创新环境, 劳工组织将建立一个机制, 协调和监测总部和各区域不同组织单位实施的创新举措, 包括创新挑战和呼吁, 以确定和支持三方成员和其他利益攸关方制定的新解决方案。该机制将是一个安全的实验场所, 它将培育一种支持创新的组织文化, 并将提升对劳工组织倡导的通过体面劳动促进社会正义之创新举措的宣传力度和关注度。

**223. 两年期内的交付成果将包括：**

- 创立一个系统和方法，确定、支持和扩大劳工组织及其三方成员所追求的创新解决方案，从而扩大通过体面劳动促进社会正义的政策和制度的影响力，重点是政策成果目标和优先行动计划中的优先领域；
- 创新组织和行为者网络，促进交流关于在促进社会正义方面有效和无效方法的知识；
- 改进劳工组织为三方成员提供的某些工具、方法和服务，扩大覆盖面和影响力，包括利用适当和可持续的技术；
- 实施全劳工局能力发展举措，改善内部和外部沟通，促进整个国际劳工组织的创新文化。

**产出 A.4. 扩大伙伴关系和发展合作以支持政策成果目标**

**224.** 劳工局将继续执行《2020-2025 年发展合作战略》，加强与包括“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议在内的广泛组织和倡议的合作，以利用能力、知识、专长以及资金来实现政策成果目标和《2030 年议程》，其目的是加强资源调动，支持成员国的三方成员。

**225.** 劳工局还将针对政策成果目标下的现有资金缺口开展协作。将通过南南合作和三角合作以及与都灵中心合作等方式，继续加强三方成员和其他伙伴之间的同行交流。公私伙伴关系将有助于劳工组织更好地实现商定的政策目标。将特别强调在改革后的联合国发展系统及其伙伴关系和供资模式的背景下，加强劳工组织获得自愿资金和资源的机会，并支持三方成员参与联合国国家一级的发展规划进程，从而加强劳工组织对《2030 年议程》的贡献。加强对资源使用和所取得成果方面的问责制、监测、报告和透明度仍将是优先事项。

**226. 两年期内的具体交付成果将包括：**

- 在全球、区域和针对具体国家提供技术支持，以加强与联合国实体、国际金融机构、区域开发银行、多边组织、联合国专题联盟、多利益攸关方伙伴关系以及南南合作和三角合作和公私伙伴关系的接触和伙伴关系；
- 在全球、区域和具体国家支持劳工组织三方成员参与联合国发展系统，从而在联合国合作框架内增加在国家一级获得资源的适当机会；
- 针对劳工组织关键优先领域的结构性伙伴关系和筹资对话，与三方成员就此进行广泛讨论，并让更多的伙伴参与进来；
- 制定伙伴关系、宣传和外联计划，为“全球社会正义联盟”倡议动员发展合作。

**产出 A.5. 加大交流力度，加强外联和宣传**

**227.** 劳工组织将利用最新的技术和工具，创建和推广宣传劳工组织研究、数据、影响力和宣传题材的内容，从而提高其工作和成果的知名度。这意味着将知识内容和人物故事进行包装，以劳工组织主要受众最有可能看到、理解和使用的方式开展宣传活动，包括通过社交媒体和大众传媒。重点将放在加强外联，与三方成员、多边系统和发展伙伴建立联系，同时确保传播工作也能惠及更广泛的受众。对劳工组织在各种平台和渠道上的传播效能进行受众研究和分析，将决定制作哪些内容以及如何分享。在数字通信和移动技术迅速发展的同时，将注意确保对每个受众和地点使用正确的方法。这包括以多种语言提供性别均衡、包容和可持续的内容，并确保残疾人能够无障碍访问这些内容。

**228.** 为确保对劳工组织的全球宣传工作加以协调，将为各办事处和司局配备指导方针、模板并提供培训。将特别强调跨区域的横向合作。将支持和利用适当的伙伴关系，进一步加强外联和宣传，包括与能够帮助扩大关于关键问题信息的组织和个人建立伙伴关系。



**229.** 两年期内的具体交付成果将包括：

- 以受众分析为基础的传播内容，在适当的地方为适当的受众提供适当类型的内容；
- 创新的传播平台，包括劳工组织新的全球网站，以改善用户体验，以现代和实用的方式展示劳工组织的内容，并突出劳工组织在体面劳动方面取得的进展；
- 全球横向协作和交流指导空间，以结合使用“SharePoint”和“Teams”软件，加强“国际劳工组织一盘棋”式的沟通交流工作；
- 与媒体和其他组织建立伙伴关系，以加强对“全球社会正义联盟”倡议的宣传。

## 保障因素 B：加强领导和治理

**230.** 劳工组织及其三方成员，通过其治理架构，在制定通过体面劳动实现社会正义的全球标准和政策方面发挥领导作用，体面劳动是包容性和生产性经济、有凝聚力的社会和善治的一个显著特征。在一个被多重危机困扰的世界里，这种领导职能尤为重要。“全球社会正义联盟”倡议将为劳工组织提供一个机会，以加强其领导作用，充分发挥《社会正义宣言》的潜力，加快落实《百年宣言》，包括落实《全球行动呼吁》，并实现《2030 年议程》中与体面工作相关的目标。

**231.** 为了推进有效治理，劳工局将继续为议程制定过程提供支持，为三方成员提供高质量、独立和及时的法律服务。劳工组织将利用在新冠疫情期间获得的经验，在会议服务和文件制作方面保留和发展可持续的创新解决方案，进一步促进建立共识的进程。劳工局将继续通过加强监督和评估职能，聚焦问责和学习，确保劳工组织切实有效地实现其目标。

**232.** 劳工局将继续在国家、区域和全球各级参与联合国机构和进程的活动，包括联合国行政首长协调理事会、联合检查组和联合国评价小组。在此过程中，劳工组织将从领导、治理、监督和评价方面的良好做法中受益，并将有机会在联合国系统内促进对劳工组织具体特点的理解，特别是国际劳工标准、三方机制和社会对话。

### 产出 B.1. 加强领导和战略引领，确保组织影响力

**233.** 劳工局将支持国际劳工大会和理事会为劳工组织的工作提供战略指导，并将落实理事会作出的决定。劳工组织将继续充分利用其三方结构和召集权，通过有效的三方决策和加强政治参与，领导和塑造以人为本的复苏。将特别致力于加强劳工组织在国家一级的领导作用，提供适当的技能和资源，使满足三方成员不同需要的国别计划与劳工组织的全球目标和联合国规划进程更加一致。

**234.** 两年期内的具体交付成果将包括：

- 国际劳工大会通过的权威性政策和规范性成果文件及文书，以使劳工组织在制定一项关于组建全球社会正义联盟的共同议程和落实《2030 年议程》方面发挥领导作用；为此，将在全球、区域和国家论坛上加强包容各方的政治参与和政策对话，并让其他国际组织和国际非政府组织的代表在大会框架内实现有意义的参与；
- 根据《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》，改进周期性讨论的运作，包括实施新的周期，以此作为手段，在更好地了解三方成员不同需求和能力以及评估劳工组织活动成果的基础上，为劳工组织战略优先任务的确定工作提供依据；

- 一个适应性强的国别计划规划管理程序和相关制度，以支持三方成员参与规划、监测和报告成果目标的进展情况，与体面劳动国别计划和联合国合作框架相联系，并在没有体面劳动国别计划的国家，更广泛地与劳工组织的业务相联系。

### 产出 B.2. 为治理机关决策提供有效和高效的支持

**235.** 劳工局对各治理机关的支持将旨在进一步改善其业务，提高包容性、透明度和效率。这将通过加强与三方成员就议程和进程的协商，以及及时提供高质量的正式文件来实现。劳工局将继续支持关于三方成员充分、平等和民主参与劳工组织三方治理的讨论，特别是加紧推动《1986 年国际劳工组织章程修正案》的生效。重点将放在借助电子手段和工具加强三方在政策制定和决策方面的合作与参与，同时利用在疫情期间获得的技术和经验。

**236.** 两年期内的具体交付成果将包括：

- 根据各治理机关的相关决定和指导，提出关于酌情继续支持三方成员对全面、平等和民主参与劳工组织三方治理问题进行讨论的若干建议；
- 通过继续支持三方成员参与相关进程，并根据及时开发的相关研究和循证知识产品以及在两年期内举行的 4 次协调小组会议，定期修订和共享劳工大会议程议题汇编；
- 在理事会例会和劳工大会之前，根据对三方成员不断变化的信息需要的反馈，就实质性和程序性问题举行定期情况介绍会和非正式协商会；
- 在文件制作过程中进一步利用计算机辅助翻译和术语工具的潜力，并作出专业验证，同时确保交付文件的高质量和及时性；
- 为多种形式的正式会议(根据三方成员的要求，面对面、混合和虚拟方式)提供有效和高效的支持，确保提高参会率和包容性，促进积极互动；
- 提供高质量、独立和及时的法律服务，重点是提高治理机关议事规则的法律确定性和便利性。

### 产出 B.3. 加强监督、评价和风险管理，确保透明度、问责制和学习

**237.** 劳工组织将继续采用联合国管理问题高级别委员会通过的“三条线”风险管理和内部控制模式。这包括以下职能：(a) 存有并管理风险和控制(“第一线——业务管理”)；(b) 监督风险和控制(“第二线——业务授权和控制监督”)；(c) 向理事会和高级管理层提供内部控制系统的效率和效能的独立保证，以及利用监督和评估的结果促进组织改进和组织学习(“第三线——独立保证”)。

**238.** 在劳工组织，以综合资源信息系统为基础的强有力的内部控制框架维持了前两条线。根据业务需要，在整个劳工局实行由管理层监测的基于风险的授权。关于第三条线，内部审计和监督办公室、评估办公室和独立监督咨询委员会提供总体绩效、合规和学习情况概览，并独立、直接向理事会报告。此外，外聘审计员还对劳工组织的年度财务报表提出审计意见，并根据风险控制方法向理事会报告劳工组织的总体绩效以及具体领域的绩效。本两年期的工作将旨在进一步植入这一模式。与此同时，劳工局将继续关注在劳工组织的所有工作领域实施劳工组织的环境和社会可持续性框架。

**239. 两年期内的具体交付成果将包括：**

- 调整风险评估流程和审计计划，确保广泛覆盖传统领域以及因新冠疫情而出现的不断变化的高风险领域，并进行后续审计，核实管理层是否在商定的时间范围内落实了建议；
- 通过年度区域和部门协商，加强基于标准的综合评价规划机制，其中更加注重学习需求和各监督职能的互补性；
- 在疫情期间，加速推进在评价方法方面的持续创新，使三方成员更多地参与进来，并为提高劳工组织的效率和改善组织学习提供高质量的评价证据；
- 继续投资于最先进的知识管理系统，以更好地获取一套评价产品，提高建议的实用性和采纳率；加强组织学习进程，包括加强与其他基于实据的知识产品的协同作用；
- 通过制定行动计划和报告机制，实施劳工组织的环境和社会可持续性框架。

**保障因素 C：高成效、高效率、注重成果和透明化的管理**

**240.** 执行 2024-2025 年工作计划，需要健全的资源管理系统，这些系统应能应对和适应不同的业务环境，同时在透明度、问责制和费效比方面达到所需的质量标准。在最近数个两年期中，劳工组织持续努力改进管理系统，实行改革以提高行政程序的效力和效率，并依照国际良好做法提高本身业务的灵敏性和反应力。本计划旨在巩固和扩大所有这些领域的进展，同时借鉴新冠疫情期间获得的数字化经验，并采用能够有效向三方成员提供综合支持的工作方法。

**241.** 本两年期的工作重点将是加强交付模式，提高劳工组织的覆盖面、影响力和可持续性。这将通过精简业务流程、利用数字技术、加强劳工组织工作人员和资产的安全保障以及在所有业务中，特别是在国家一级促进环境可持续性来实现。

**242.** 这将意味着，劳工局拥有强有力的政策和机制，确保在整个计划拟订周期内以综合和透明的方式分配和管理所有财政资源——经常预算摊款和自愿捐款——重点是在国家、区域和全球各级为三方成员取得有意义的成果，并加强反应力和问责制。还需要进一步改进对资金和伙伴关系需求的评估，以便根据劳工组织《2020-2025 年发展合作战略》实现全球和国家层面的成果目标。同样重要的是，吸引和培养一支能胜任、多样化、合格和积极性高的员工队伍，提高驻地技术专长的临界质量，并营造一种增强权能的环境，促进相互尊重和包容的工作场所以及支持变革和持续改进的组织文化。

**产出 C.1. 改善数字环境和实体基础设施，支持有效和高效的业务工作以及安全和可持续的工作场所**

**243.** 根据《国际劳工组织 2022-2025 年信息技术战略》，劳工局将加大力度实施和升级流程和应用程序，并使之自动化和标准化，以便在快速变化的数字环境中保持高效的新工作模式。重点将是简化内部业务流程并使之进一步数字化，通过提供更清晰、更高质量的服务来减少员工的工作量。

**244.** 继续努力改造工作场所，重点是提供安全和可持续的办公空间，充分适应劳工局的优先事项，并促进创新和协作工作。为应对日益不稳定的安全环境，劳工局将努力在总部和外地确保安保政策的实施和协调工作得到改进。

**245.** 劳工局将加大努力，改进数据和信息的管理和获取，以推动创新，并提供启示，支持决策、政策指导和保留机构知识。将继续向数字出版物的制作过渡。劳工局将提高出版物管理系统的使用率，并提升其数字资源的可及性。

**246.** 两年期内的具体交付成果将包括：

- 提前实施工作场所综合管理系统，优化办公空间的使用，提高办公空间管理的透明度，在总部和驻外办事处提高有形资产和建筑物出入管控和提供相关支持服务的效率；
- 实施技术、工具和应用程序，实现安全的实时通信，并在全劳工局内提供数字化学习和协作机会，支持全域参与，提高生产力，减少文书工作，降低劳工组织的碳足迹；
- 逐步过渡到可持续的办公空间，使其能够妥善支持各种活动，同时合理利用资源，避免造成污染；
- 更好地遵守安全问责框架和执行联合国安全风险管理体系，并减少劳工局基础设施(信息技术和楼房管理)易受网络攻击的脆弱性；
- 增加基于角色的信息安全培训材料和工具，提高网络复原力，并在风险和信息安全治理之间进行更紧密的整合；
- 进一步开发和实施经改进的系统，支持信息、数字出版物和通信的制作、传播和保留。

## 产出 C.2. 改进政策、机制和方法，促进综合资源管理取得成果

**247.** 劳工局将改进政策和机制，支持全劳工局战略规划拟订工作，并确保根据各国三方成员的优先事项以及计划和预算成果目标综合利用所有可用资源。将特别考虑调整各种资源分配机制，审查和精简相关决策程序，支持以更加一致、高效和有效的方式提供服务。

**248.** 将继续努力加强监测系统，确保根据国际透明度标准进行适应性管理，对成果和资源使用情况作出及时、准确和透明的报告。将特别重视加强对最终受益者的关注和问责。

**249.** 两年期内的具体交付成果将包括：

- 改进基于结果的工作规划程序和系统，促进有效和高效地向三方成员提供综合支持，同时利用外地增强的技术和人员能力以及在国家一级管理的扩大的发展合作组合；
- 加强战略预算编制和资源分配机制，在综合计划编制的基础上，促进劳工组织所有经常预算和自愿捐款资源及时交付，支持实现计划和预算中确定的成果目标；
- 改进支持资源分配决策权下放的程序，同时进一步加强问责框架；
- 改进监测系统，为所有资金来源以及工作人员和非工作人员费用提供准确的计划、评估和财务数据，以支持实时决策、改进报告和加强整个劳工局的问责文化；
- 在 2022-2023 年进展的基础上，加强系统和能力，及时编制和公布关于所取得成果和所使用资源的高质量信息，对接经合组织发展援助委员会(OECD-DAC)、“国际援助透明度倡议”和“联合国数据立方”的标准，并符合联合国信息系统的要求。

### 产出 C.3. 改进政策和程序，培养一支多样化、积极主动和绩效高的员工队伍

**250.** 劳工局将加强和扩大现有的政策和程序，造就一支多样化、积极主动和绩效高的员工队伍。一个强有力的员工队伍规划框架和修订后的招聘程序，将使劳工组织能够积极主动地解决人员配置需求，开展竞争性、择优录取和透明的选拔工作，并确保现在和将来都能获得完成任务所需的关键技能。将更加注重向三方成员提供服务，为获得实地经验提供新的机会，并确定在联合国改革背景下提高劳工组织存在感和影响力的方法，以及促进流动性的方法。将通过多种方式增加劳工组织在外地的存在感。

**251.** 根据劳工组织《2022-2025 年人力资源战略》、《性别平等行动计划》和《残疾人包容政策和战略》中概述的承诺，有针对性地推介劳工组织的员工价值主张，旨在实现合格候选人储备库的多样化。特别是对性剥削和性虐待、工作场所各种形式的暴力和骚扰以及任何其他形式的非专业行为的零容忍等政策和举措，均将对此予以支持，从而推动创建一个公平、包容和相互尊重的工作环境，使工作人员感到受到重视、激励并能够发挥其最佳水平。

**252.** 工作人员发展战略方针将对技能摸底工作和通用职务说明审查中出现的技能需求作出回应。工作人员的发展资源将集中于支持劳工组织计划的实施工作，同时考虑到劳工组织的需要以及个人和劳工局的共同利益。

**253.** 两年期内的具体交付成果将包括：

- 制定一个综合的员工队伍规划框架，其中改进了流程和工具，并纳入和嵌入组织规划周期；
- 有针对性的品牌推广、营销和外联活动，以吸引更多广泛的合格候选人，其目的是改善性别均衡性和地域多样性，并鼓励青年、残疾人和与劳工组织三方成员相关的不同背景的申请人员提出申请；
- 修订机制，以支持地域和岗位流动，为获得实地经验提供新机会，加强不同资金来源资助工作人员的待遇对接，并继续参与联合国驻地协调员改革进程；
- 采取战略性的工作人员发展方针，以满足不断变化的需求，包括管理混合团队的绩效、系统思维、沟通成果、数据分析和数字技能；与都灵中心开展创新性联合活动和创造性合作；并改进组织架构，以支持各司局弥补技术技能短板；
- 加强领导和问责机制，以支持新的工作方式，并加强政策和文化变革举措，以确保构建一个相互尊重、健康和包容的工作环境。

## ► 四. 2024-2025 两年期支出和收入预算草案

**254.** 2024-2025 两年期计划和预算草案，在计入费用变化后，按 2022-2023 两年期预算 0.9 瑞士法郎兑 1 美元的汇率计算，总额为 894,259,832 美元。按这一水平，2024-2025 两年期拟议预算在实际水平上较 2022-2023 两年期增长 0.2%。

**255.** 经详细分析总部和地方办事处的费用因素，本两年期费用增长的总体水平为 4.6%。有关费用因素变化的信息见资料附件 2。

**256.** 2024-2025 两年期预算汇率将在国际劳工大会第 111 届会议(2023 年 6 月)财务委员会审核预算时按当时的市场汇率确定。本预算草案按《2022-2023 两年期计划和预算》同样的预算汇率(0.9 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。

**257.** 但是，作为说明，2023 年年初起草预算草案时市场汇率为 0.92 瑞士法郎兑 1 美元。假如这一汇率在 2023 年 6 月仍然有效，建议的预算水平按美元计算将约为 8.83 亿美元，相应的成员国会费摊款额约为 8.13 亿瑞士法郎。

**258.** 因此，2024-2025 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。

**259.** 下表按供大会通过的格式列出了支出和收入预算草案，包括 2022-2023 两年期的相应数字。

### ► 预算草案

支出	2022-2023 两年期预算		2024-2025 两年期估算		收入			
	美元		美元		2022-2023 两年期预算		2024-2025 两年期估算	
	美元	美元	美元	美元	美元	瑞郎	美元	瑞郎
<b>第一编</b>								
普通预算	838 958 478	880 093 255	成员国缴纳的会费	852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849	
<b>第二编</b>								
意外开支	875 000	875 000						
<b>第三编</b>								
周转基金								
<b>第四编</b>								
机构投资和特别项目	12 926 722	13 291 577						
<b>预算总计</b>	<b>852 760 200</b>	<b>894 259 832</b>			<b>852 760 200</b>	<b>767 484 180</b>	<b>894 259 832</b>	<b>804 833 849</b>

**260.** 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 79 个财政周期(2024-2025 两年期)的计划和预算，以及 2024-2025 两年期在成员国之间的费用分摊。

## 决定草案

**261. 理事会向国际劳工大会第 111 届会议(2023 年 6 月)建议:**

(a) **批准暂定计划额为 894,259,832 美元(按 2022-2023 两年期预算 0.9 瑞士法郎兑 1 美元的汇率估算), 最终汇率以及相应的美元预算额及瑞士法郎分摊额将由大会决定;**

(b) **通过以下决议:**

国际劳工组织大会,

根据《财务条例》, 批准于 2025 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 79 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, 并决定将按照财务委员会建议的会费比额, 在成员国之间分摊以瑞士法郎计的收入预算。

## ► 附录一

### 2024-2025 年成果框架

1. 本附录介绍了劳工组织 2024-2025 年的成果框架。它包含与预期长期影响、8 项政策成果目标和 3 项保障因素有关的预期成果，以及相应的产出，并附有三个层面的指标：

- 4 个影响指标跟踪体面劳动议程和实现可持续发展目标方面的长期变化；
- 16 个成果指标衡量改进的政策和机构对劳动力市场和人民生活的影响，其中 10 个与可持续发展目标指标直接相关；<sup>1</sup>
- 58 项政策产出指标衡量劳工组织的能力发展工作对于改善体面劳动的政策、机构和条件的直接影响；
- 28 项产出指标衡量劳工组织在知识、领导力、影响力、治理和业务管理方面的改进和进展情况。

2. 与上一个两年期相似，成果框架包括由劳工组织监管的 14 个可持续发展目标指标，以跟踪影响和成果层面的进展。

3. 相对于 2022-2023 年，成果框架具有以下变化：

- 根据新的政策成果目标，对成果指标进行了重组。该框架还为成果目标 8(通过体面劳动促进社会正义的综合性政策和制度化措施)纳入了一个新的成果指标，并在成果目标 7(全民社会保护)下新增了一个成果指标。
- 政策成果目标和保障因素下的产出指标也根据新的框架进行了重组和修改。在关于社会互助经济和成果目标 8 的新产出下都增加了具体的产出指标。该框架还包括三个新的产出指标，以衡量劳工组织倡议的直接受益者数量(指标 3.2.4 用以衡量关于技能和终身学习服务的受益者数量；指标 3.4.2 用以衡量就业密集型投资计划的受益者数量；指标 5.2.3 关于照护人员的劳工权利和工作条件)。

4. 产出一级的进展衡量、监测和成果报告将基于劳工局为此目的编写的详细技术说明。这些说明将具体说明定性标准，这些标准界定了在劳工组织支持下将取得的预期成果，在所有情况下，这些标准都应基于与社会伙伴的协商和国际劳工标准。

5. 根据于 2022 年 12 月可获得的信息，本附录中的表格列出了关于基线和指标预期目标的初步数据。基线是 2022-2023 年或截至 2023 年底的指标预期值，而目标是将于 2025 年底实现的预期成果。因此，在现阶段应将这一信息视为指示性信息，并将在 2023 年底前对其进行必要的审查和更新，以反映 2022-2023 两年期在体面劳动趋势和劳工组织计划的实施方面取得的进展。

<sup>1</sup>目前，三方尚未就成果目标 2(强大、有代表性、有影响力的三方成员和有效的社会对话)的成果目标层面指标达成共识。劳工局仍致力于通过与三方成员共同合作在未来确定此指标。



► 表 I.1. 长期影响

通过体面劳动促进社会正义：一个公平、包容和安全的劳动世界未来，使人人享有充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动			
影响指标	检验方法	基线	目标
国际贫困线以下就业人口比例，按性别、年龄组和地理位置(城市/农村)分列(工作贫困率，可持续发展目标指标 1.1.1 的分项)。	劳工组织劳工统计数据库。	6.7% (2021 年) 6.4% (2022 年)	在全球所有人口中消除极端贫困(可持续发展目标具体目标 1.1)。
职工月平均实际收入年增长率(与可持续发展目标指标 8.5.1 相关)。	《全球工资报告》	-0.9% (2022 年) *	所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面劳动，并做到同工同酬(可持续发展目标具体目标 8.5)。
失业率，按性别、年龄组和残疾人分列(可持续发展目标指标 8.5.2)。	劳工组织劳工统计数据库。	6.9% (2020 年) 6.2% (2021 年) 5.8% (2022 年)	
劳动收入占国内生产总值的份额(可持续发展目标指标 10.4.1)。	劳工组织劳工统计数据库。	52.6% (2019 年)	采取政策，特别是财政、工资和社会保护政策，逐步实现更大的平等(可持续发展目标具体目标 10.4)。

\* 《全球工资报告》涵盖了 2022 年上半年的估计数。

► 表 I.2. 政策成果目标

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>1. 促进社会正义的强有力、现代化的规范行动</b>			
依据劳工组织文书来源和国家立法的国家遵守劳工权利(结社自由和集体谈判)的程度，按性别和移民身份分列(可持续发展目标指标 8.8.2)。	劳工组织劳工统计数据库。	2019 年和 2020 年的全球总分在 0 到 10 的范围内分别为 5.1 和 5.0 (0 为最佳，10 为最差)。	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(可持续发展目标具体目标 8.8)。
5-17 岁从事童工劳动的儿童比例和人数，按性别和年龄分列(可持续发展目标指标 8.7.1)。	《国际劳工组织童工劳动全球估计》	9.6%，相当于 1.6 亿儿童，其中 6,300 万是女孩(2020 年)。	立即采取有效措施，根除强制劳动、现代奴役和贩卖人口，禁止和消除最恶劣形式的使用童工，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动(可持续发展目标具体目标 8.7)。
强迫劳动比例。	《国际劳工组织现代奴役全球估计：强迫劳动和强迫婚姻》	3.5‰，相当于 2,760 万人，其中 1,180 万是妇女和女童(2021 年)。	

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 1.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力</b>			
1.1.1. 关于以下类型文书的批准数： (a) 基本及治理公约/议定书； (b) 最新技术公约。	国际劳工组织的国际劳工标准信息系统(国际劳工标准数据库)。	(a) 2,061 份 (2022 年 12 月) (b) 2,415 份 (2022 年 12 月)	(a) 新增 35 份批准书(非洲 9 份、美洲 5 份、阿拉伯国家 2 份、亚洲和太平洋 15 份、欧洲和中亚 4 份)。 (b) 新增 80 份批准书(非洲 20 份、美洲 15 份、阿拉伯国家 5 份、亚洲和太平洋 25 份、欧洲和中亚 15 份)。
<b>产出 1.2. 提高三方成员推动有效实施国际劳工标准的能力</b>			
1.2.1. 监督机构已满意地注意在适用已批准公约方面取得进展的事例数量。	国际劳工标准数据库汇编的劳工组织监督机构的报告。	50 个取得进展的事例。	50 个取得进展的事例。
1.2.2. 包括针对劳工组织监督机构提出的问题的问题的应对措施在内的新的联合国合作框架的百分比。	联合国合作框架文件； 联合国发展协调办公室。	10%	10%
<b>产出 1.3. 提高三方成员、合作伙伴和利益攸关方参与规范行动的能力</b>			
1.3.1. 及时收到的应于 9 月 1 日前提交的关于实施已批准公约的报告的百分比，其中包括对监督机构意见的答复。	国际劳工标准数据库。	40%	2024 年达到 40%。 2025 年达到 40%。
1.3.2. 具有能让三方成员有效投入到将国际劳工标准在国家层面实施的三方机制(包括向监督机构汇报的机制)的成员国数量。	劳工组织监督机构的官方国家文件和报告。	20 个成员国(非洲 5 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 4 个)。	25 个成员国(非洲 5 个、美洲 9 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 3 个)。
<b>产出 1.4. 提高三方成员、合作伙伴和利益攸关方尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利的能力</b>			
1.4.1. 具有新的或完善的政策和计划以应对两个或多个工作中基本原则和权利相辅相成性质的成员国的数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	23 个成员国(非洲 6 个、美洲 10 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 2 个)。
1.4.2. 对童工劳动、强迫劳动或人口贩运采取了行动的“联盟 8.7”开拓者国家的数量。	“联盟 8.7”信息平台和劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告。	不适用(新指标)。	18 个成员国(非洲 8 个、美洲 5 个、亚洲和太平洋 4 个、欧洲和中亚 1 个)。

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 1.5. 提高三方成员、伙伴和利益攸关方实行业国际劳工标准、业务守则、准则和工具的能力</b>			
1.5.1. 采取新举措或改进举措以应用劳工组织部门标准和理事会认可的行业业务守则和准则的成员国数量。	国家文件和报告, 包括经劳工组织部门协调机制汇编、来自雇主和企业会员组织以及工人组织的报告; 劳工组织监督机构的报告。	15 个成员国(非洲 6 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 6 个)。	18 个成员国(非洲 9 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个)。
<b>2. 强大、有代表性、有影响力的三方成员和有效的社会对话</b>			
<b>产出 2.1. 增强雇主和企业会员组织的机构能力, 使其成为强大、独立和有代表性的组织</b>			
2.1.1. 扩大代表性的治理体系和战略得到改进、服务提供能力得到加强的雇主组织和企业会员组织的数量。	报告、会议记录、服务/培训记录、指南/使用手册、雇主和企业会员组织运行计划/战略; 伙伴关系协议; 媒体报道; 以及其他官方文件。	24 个组织(非洲 7 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 3 个)。	36 个组织(非洲 10 个、美洲 13 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 8 个、欧洲和中亚 4 个)。
2.1.2. 分析不断变化的营商环境, 开展对决策有影响力的宣传活动的雇主组织和企业会员组织的数量。		21 个组织(非洲 7 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 3 个)。	24 个组织(非洲 9 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 3 个)。
<b>产出 2.2. 提高工人组织的机构、技术、代表性和政策影响力</b>			
2.2.1. 具有吸引新的工人群体和/或改善其服务的创新战略的国家工人组织的数量。	大会或工人组织的年度报告; 集体谈判协议; 官方报告及出版物; 媒体; 国家、地区和多边政策、法律以及规定; 贸易协议; 劳工组织监督机构的报告和评述。	37 个组织(非洲 13 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 4 个、亚洲和太平洋 10 个、欧洲和中亚 2 个)。	38 个组织(非洲 13 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 4 个、亚洲和太平洋 10 个、欧洲和中亚 3 个)。
2.2.2. 提出建议, 供参与制定政策的社会对话机制参考的工人组织的数量。		36 个组织(非洲 12 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 10 个、欧洲和中亚 3 个)。	38 个组织(非洲 15 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 10 个、欧洲和中亚 2 个)。
<b>产出 2.3. 增强成员国的能力, 提高社会对话的影响力和劳动关系制度与进程的有效性</b>			
2.3.1. 新近建立或加强了社会对话机制和进程的成员国数量。	官方国家文件和报告, 包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告, 以及劳工组织监督机构的报告。	29 个成员国(非洲 9 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 10 个、欧洲和中亚 3 个)。	28 个成员国(非洲 14 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 3 个)。

影响指标	检验方法	基线	目标
2.3.2. 存在新制定或加强的政策或做法以促进下列方面工作的成员国数量： (a) 集体谈判； (b) 工作场所合作。	官方国家文件和报告，包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告，以及劳工组织监督机构的报告。	19 个成员国(非洲 4 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 10 个、欧洲和中亚 1 个)。	(a) 集体谈判： 20 个成员国(非洲 9 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 4 个)。 (b) 工作场所合作： 11 个成员国(美洲 3 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 1 个)。
2.3.3. 为有效预防和处理劳动争议，新近建立或改革了相关管理或机制框架的成员国数量。	官方国家文件和报告，包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告，以及劳工组织监督机构的报告。	不适用(新指标)。	22 个成员国(非洲 7 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 7 个、欧洲和中亚 5 个)。

#### 产出 2.4. 提高劳动行政管理部门的机构能力

2.4.1. 通过劳动法改革等方式改善劳动行政管理政策和框架的成员国数量。	官方国家文件和报告，包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告，以及劳工组织监督机构的报告。	25 个成员国(非洲 5 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 5 个)。	21 个成员国(非洲 6 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 4 个、欧洲和中亚 3 个)。
2.4.2. 强化政策、战略和劳动监察部门，以改善对国家劳动法律的遵守情况的成员国数量。	官方国家文件和报告，包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告，以及劳工组织监督机构的报告。	13 个成员国(非洲 4 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 4 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。	32 个成员国(非洲 12 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 7 个、欧洲和中亚 3 个)。

### 3. 促进公正转型的充分生产性就业

非正规就业在总就业机会中的比例，按性别分列(可持续发展目标指标 8.3.1)。	劳工组织劳工统计数据库。	女性：	55.2%	推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、创造就业、创业精神、创造力和创新；鼓励中小微型企业通过获取金融服务等方式实现正规化并成长壮大(可持续发展目标具体目标 8.3)。
			(2019 年)	
			55.0%	
			(2022 年)	
		男性：	60.2%	
			(2019 年)	
	60.6%			
	(2022 年)			
	总计：	58.2%		
		(2019 年)		
		58.4%		
		(2022 年)		

影响指标	检验方法	基线	目标
就业人口比(15岁及以上)。	劳工组织劳工统计数据库。	女性: 45.0% (2019年) 44.7% (2022年) 男性: 68.8% (2019年) 68.2% (2022年) 总计: 56.9% (2019年) 56.4% (2022年)	在所有区域实现适龄劳动人口在就业人口中的更高份额, 缩小就业率性别差距。
未受教育和未就业或培训青年人(15-24岁)比例(可持续发展目标指标8.6.1)。	劳工组织劳工统计数据库。	总计: 22.9% (2019年) 23.5% (2022年)	大幅减少未就业和未受教育或培训青年人比例(基于可持续发展目标具体目标8.6)。
作为一项独特战略或作为国家就业战略一部分(根据可持续发展目标的指标8.b.1)制定并实施了国家青年就业战略的成员数量。	官方国家文件和报告。	43个成员国制定并实施了青年就业战略(2021年)。 <sup>1</sup> 在2019年共有39个成员国。	
<b>产出 3.1. 提高成员国制定和实施全面就业政策框架的能力</b>			
3.1.1. 拥有全面就业政策框架的成员数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	32个成员国(非洲12个、美洲4个、阿拉伯国家3个、亚洲和太平洋8个、欧洲和中亚5个)。	24个成员国(非洲9个、美洲3个、阿拉伯国家2个、亚洲和太平洋6个、欧洲和中亚4个)。
3.1.2. 在劳工组织支持下进行的就业影响评估的基础上, 为创造更多更好的就业岗位而做出投资决定和制定投资政策的成员数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	8个成员国(非洲4个、美洲1个、亚洲和太平洋1个、欧洲和中亚2个)。
<b>产出 3.2. 提高成员国发展包容性、可持续和有复原力的技能和终身学习系统</b>			
3.2.1. 拥有更具包容性技能和终身学习的政策、战略、系统和治理机制的成员数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	10个成员国(非洲1个、阿拉伯国家4个、亚洲和太平洋3个、欧洲和中亚2个)。	14个成员国(非洲4个、美洲4个、阿拉伯国家2个、亚洲和太平洋4个)。
3.2.2. 在下列方面已提高机构能力的成员数量: (a) 技能需求预测和匹配; (b) 技能和终身学习治理。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	28个成员国(非洲15个、美洲1个、阿拉伯国家3个、亚洲和太平洋8个、欧洲和中亚1个)。	31个成员国(非洲19个、美洲5个、阿拉伯国家2个、亚洲和太平洋4个、欧洲和中亚1个)。

影响指标	检验方法	基线	目标
3.2.3. 拥有创新、灵活和包容性技能计划、技能认定、学徒制和以工作为基础的学习的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	40 个成员国(非洲 19 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 13 个、欧洲和中亚 1 个)。	38 个成员国(非洲 19 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 9 个、欧洲和中亚 1 个)。
3.2.4. 在劳工组织的支持下, 从技能和终身学习服务中受益的人数。	劳工组织“技能追踪器”倡议。	不适用(新指标)。	70 万人(非洲 40 万人、美洲 6 万人、阿拉伯国家 2 万人、亚洲和太平洋 6 万人、欧洲和中亚 16 万人)。

### 产出 3.3. 提高成员国制定和执行在农村地区创造体面劳动政策和战略的能力

3.3.1. 在农村地区采取体面劳动措施的成员国内数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	15 个成员国(非洲 4 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 2 个)。	16 个成员国(非洲 4 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 2 个)。
------------------------------	-------------------------	--	--

### 产出 3.4. 提高成员国推出切实有效且高效的劳动力市场计划和服务支持过渡的能力

3.4.1. 出台了强化和有效的就业服务和劳动力市场计划以支持向体面劳动过渡的成员国内数量, 包括为妇女、青年人和老年人提供支持。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	22 个成员国(非洲 7 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 1 个、欧洲和中亚 7 个)。	18 个成员国(非洲 6 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 4 个)。
3.4.2. 在劳工组织的支持下, 通过包容性就业密集型投资计划创造更多更好的就业岗位而产生的工作日数量。	劳工组织战略管理系统汇编的项目信息。	不适用(新指标)。	至少 100 万个工作日。

### 产出 3.5. 提高成员国促进青年体面就业的能力

3.5.1. 制定了青年就业和技能综合计划, 包括重点关注绿色、数字、护理和其他新兴行业的成员国内数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	10 个成员国(非洲 4 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
--	-------------------------	-----------	--

## 4. 促进包容性增长和体面劳动的可持续企业

就业人员实际人均国内生产总值年增长率(可持续发展目标指标 8.2.1)。	劳工组织劳工统计数据库。	2.5% (2021 年) 0.8% (2022 年)	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(可持续发展目标具体目标 8.2)。
--------------------------------------	--------------	--------------------------------	---

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 4.1. 提高三方成员为创业、可持续企业、体面劳动和生产力增长创造有利环境的能力</b>			
4.1.1. 具有改善可持续企业创建和发展有利环境的战略和/或行动计划的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	14 个成员国(非洲 7 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 2 个)。	14 个成员国(非洲 7 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 3 个)。
<b>产出 4.2. 提高三方成员在供应链中发展更具复原力、包容性和可持续性企业的能力，以及为体面劳动采取负责任的行为</b>			
4.2.1. 根据劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》的指导，制定了政策和措施，以包括在供应链中促进为体面劳动采取负责任的行为的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	13 个成员国(非洲 4 个、美洲 6 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。	23 个成员国(非洲 9 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 4 个、欧洲和中亚 1 个)。
<b>产出 4.3. 加大对企业特别是中小微企业的支持力度，实现体面劳动和提高生产力</b>			
4.3.1. 采取有效干预措施支持生产力、创业精神和绿色商业模式的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	28 个成员国(非洲 8 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 11 个、欧洲和中亚 1 个)。	38 个成员国(非洲 21 个、美洲 9 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 4 个、欧洲和中亚 1 个)。
<b>产出 4.4. 提高三方成员促进企业向正规经济转型的能力</b>			
4.4.1. 已采取措施促进企业及其雇用的工人向正规化转型的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	17 个成员国(非洲 7 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 2 个)。	17 个成员国(非洲 10 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个)。
<b>产出 4.5. 提高三方成员的能力，建立强大、有韧性的社会互助经济，促进体面劳动</b>			
4.5.1. 在新出台的或现有的政策或立法中纳入了社会互助经济要素的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	7 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 1 个、欧洲和中亚 1 个)。

## 5. 性别平等和人人待遇与机会平等

妇女在管理岗位任职的比例(可持续发展目标指标 5.5.2)。	劳工组织劳工统计数据数据库。	27.9% (2019 年) 28.1% (2021 年)	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(可持续发展目标具体目标 5.5)。
妇女非正式就业比例。	劳工组织劳工统计数据数据库。	55.2% (2019 年) 55.0% (2022 年)	大量增加妇女从事正规就业。

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 5.1. 提高成员国设计和实施关于性别平等、非歧视和包容性的变革议程的能力</b>			
5.1.1. 具有新订立的或改善的政策和立法, 以包含促进劳动世界男女机会和待遇平等的措施的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	将于 2023 年底前确定。	6 个成员国(美洲 4 个、阿拉伯国家 1 个、欧洲和中亚 1 个)。
5.1.2. 已采取措施促进残疾人或下列至少一个群体机会和待遇平等的成员国数量: 土著或部落民族、艾滋病毒携带者或因种族或性取向和性别认同而面临歧视的人。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	18 个成员国(非洲 6 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 1 个、欧洲和中亚 4 个)。	19 个成员国(非洲 10 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
<b>产出 5.2. 提高三方成员在照护经济中促进投资和体面劳动的能力</b>			
5.2.1. 具有为扩大与照护有关的基础设施、社会保障、公共照护服务或一揽子护理政策提供资金, 支持体面就业、促进性别平等的宏观经济政策或战略的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	9 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 2 个)。	9 个成员国(非洲 1 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。
5.2.2. 具有法律、政策和措施以改善包括家政工人在内的护理工作者的劳动权利和工作条件的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	11 个成员国(非洲 6 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 2 个)。	11 个成员国(非洲 1 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 2 个)。
5.2.3. 旨在改善劳动权利和工作条件的措施所覆盖的护理工作者比例。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	将于 2023 年底前确定。
5.2.4. 采取措施促使男女之间更均衡地分担家庭责任的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	7 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、亚洲和太平洋 1 个、欧洲和中亚 2 个)。	10 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、欧洲和中亚 5 个)。
<b>产出 5.3. 提高三方成员预防和解决工作中基于歧视的暴力和骚扰的能力</b>			
5.3.1. 已采取措施批准并实施第 190 号公约和第 206 号建议书的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	18 个成员国(非洲 6 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 1 个、欧洲和中亚 4 个)。	32 个成员国(非洲 11 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 7 个)。

## 6. 为所有工人提供劳动保护

致命和非致命工伤事故频发率, 按性别和移民身份分列(可持续发展目标指标 8.8.1)。	劳工组织劳工统计数据数据库。	大约 71 个国家的数据(2015 年以后)。	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(可持续发展目标具体目标 8.8)。
---	----------------	-------------------------	--



影响指标	检验方法	基线	目标
工作时间过长的工人的比例。	劳工组织劳工统计数据库。	144 个国家的数据 (2015 年以后)。	降低工作时间过长的工人的比例。
雇员承担的招聘成本占目的地月收入的比例(可持续发展目标指标 10.7.1)。	待确定。	待确定。	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(可持续发展目标具体目标 10.7)。
<b>产出 6.1. 提高三方成员创建安全和工作环境的能力</b>			
6.1.1. 通过新制定的政策、计划或加强机构改善职业安全卫生治理的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	将于 2023 年底前确定。	29 个成员国(非洲 15 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 2 个)。
6.1.2. 具有国家记录和通知系统,可根据可持续发展目标指标 8.8.1 定期报告的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	12 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 5 个、亚洲和太平洋 1 个、欧洲和中亚 2 个)。	7 个成员国(非洲 2 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 2 个)。
<b>产出 6.2. 提高成员国确定适当工资和推行体面工作时间的能力</b>			
6.2.1. 三方成员已采取基于证据的工资政策或措施,包括适当的法定或议定最低工资的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	14 个成员国(非洲 3 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 1 个)。	15 个成员国(非洲 6 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 7 个)。
6.2.2. 三方成员针对工作时间、工作间安排或工作组织安排采取政策、法规或其他措施以满足工人和雇主需求的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	8 个成员国(美洲 4 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。	6 个成员国(美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
<b>产出 6.3. 提高成员国将劳动保护扩大到面临高度排斥风险的工人群体的能力</b>			
6.3.1. 具有有效诊断和/或条例、政策或合规机制,将劳动保护扩大到因工作安排而面临高度排斥风险的工人的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	7 个成员国(非洲 1 个、美洲 4 个、欧洲和中亚 2 个)。	9 个成员国(美洲 5 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
6.3.2. 对非正规经济和/或支持正规企业或家庭中非正规工人向正规工人转型的政策、条例或合规机制进行有效诊断的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	14 个成员国(非洲 6 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。	9 个成员国(非洲 1 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 3 个)。

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 6.4. 提高成员国制定公平有效的劳务移民框架的能力</b>			
6.4.1. 为保护移民工人和难民的劳动权利以及促进与就业、技能、社会保护和其他相关政策的一致性而建立了劳务移民框架或制度化机制的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	19 个成员国(非洲 6 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 6 个)。	19 个成员国(非洲 5 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 4 个、欧洲和中亚 1 个)。
6.4.2. 具有新的或已改进保护移民工人和难民劳动权利的服务的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	22 个成员国(非洲 5 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 8 个、欧洲和中亚 1 个)。	19 个成员国(非洲 9 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 4 个、欧洲和中亚 1 个)。
6.4.3. 具有为保护移民工人和难民劳动权利而设立的监测和审查机制的双边或区域劳务移民框架的数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	9 个框架(非洲 4 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 3 个)。	14 个框架(非洲 3 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 2 个)。

## 7. 全民社会保护

社会保障底线/制度覆盖的人口比例,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(可持续发展目标指标 1.3.1)。	《国际劳工组织世界社会保护报告》	46.9% (2020 年)	执行适合本国国情的全民社会保障制度和措施,包括社会保障底线,到 2030 年在较大程度上覆盖穷人和弱势群体(可持续发展目标具体目标 1.3)。
在劳工组织支持下,受益于社会保护法律覆盖或合法享有更适足待遇的人数。	劳工组织社会保护成果监测工具以及劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	至少有 1,000 万人 (50%为女性)。

### 产出 7.1. 提高成员国制定包容、促进性别平等和可持续的社会保护战略、政策和法律框架的能力

7.1.1. 为扩大覆盖面、加强全面性和/或提高待遇的适足性已制定新的或已经修订国家社会保护政策的成员国数量。	劳工组织社会保护成果监测工具以及劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	33 个成员国(非洲 15 个、美洲 9 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 3 个)。	37 个成员国(非洲 19 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 4 个)。
---	---	---	---

### 产出 7.2. 提高成员国加强社会保护制度并确保可持续和充足的资金和健全治理的能力

7.2.1. 为加强社会保护制度的治理和/或筹资,使其可持续并提供适足待遇而采取新的或经修订政策措施的成员国数量。	劳工组织社会保护成果监测工具以及劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	26 个成员国(非洲 12 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 1 个)。	34 个成员国(非洲 16 个、美洲 9 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 1 个)。
---	---	---	---

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 7.3. 提高成员国利用社会保护促进包容性和公正的生活和工作过渡及结构转型的能力</b>			
7.3.1. 采取新的或经修订的综合应对政策的成员国数量，包括在工人和雇主生活和工作转型期间为其提供支持和保护的社会保护。	劳工组织社会保护成果监测工具以及劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	12 个成员国(非洲 6 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 2 个)。	16 个成员国(非洲 10 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 1 个、欧洲和中亚 1 个)。
<b>8. 通过体面劳动促进社会正义的综合性政策和制度化措施</b>			
用于体面劳动的国际资金流比例。	经济合作与发展组织发展援助委员会和贷方报告制度。	捐款国以促进体面劳动为目的向发展中国家支付的官方发展援助和其他官方资金流量的 0.9% (2019 年)。多边机构以促进体面劳动为目的向发展中国家支付的官方发展援助和其他官方资金流量的 3.6% (2019 年)。	筹集额外财政资源用于发展中国家，以通过体面劳动实现社会正义。
<b>产出 8.1. 对于通过体面劳动促进社会正义的综合对策的制定和资助，多边支持应更加协调一致</b>			
8.1.1. 其三方成员参与劳工组织能力建设倡议而本身参与制定联合国合作框架的成员国数量。 <sup>2</sup>	培训和评估报告；联合国合作框架纪要及相关文件。	15 个成员国。	15 个成员国。
8.1.2. 具有在“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议定义下开拓者地位的成员国数量。	“全球行动加速器”倡议实施进展情况报告。	将于 2023 年底前确定。	25 个成员国。
8.1.3. 加入“全球社会正义联盟”倡议的伙伴数量。	“全球社会正义联盟”倡议实施进展情况报告。	不适用(新指标)。	25 个伙伴。
<b>产出 8.2. 加强支持和行动的协调，促进从非正规经济向正规经济的转型</b>			
8.2.1. 实施有关正规化的综合战略/方法的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	11 个成员国(非洲 4 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 4 个)。
<b>产出 8.3. 加强支持和行动的协调，促进向环境可持续的经济和社会公正过渡</b>			
8.3.1. 采取综合政策措施促进通过体面劳动向环境可持续经济和社会公正过渡的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	18 个成员国(非洲 8 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。	18 个成员国(非洲 4 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。

影响指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 8.4. 加强支持和行动的协调，推动实现供应链中体面劳动成果目标</b>			
8.4.1. 根据劳工组织战略对供应链体面劳动采取综合方法的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	9 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。
<b>产出 8.5. 加强支持和行动的协调，促进危机中和危机后局势中的体面劳动</b>			
8.5.1. 为加强国家行为者在危机预防、准备、应对和恢复方面的能力制定了体面劳动政策和计划的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用(新指标)。	13 个成员国(非洲 4 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。

<sup>1</sup> 截至 2022 年 2 月的数据，共有 137 个成员国。 <sup>2</sup> 与《国际劳工组织 2020-2025 年发展合作战略》相对应的指标。

► **表 I.3. 保障因素**

指标	检验方法	基线	目标
<b>A. 加强旨在促进社会正义的知识、创新、合作和传播</b>			
<b>产出 A.1. 通过可靠的劳动力市场信息系统提供更多、更好的统计数据</b>			
A.1.1. 根据改进的统计调查和使用其他统计来源，劳动力市场统计、标准和信息系统得到加强的成员国数量。	劳工组织劳工统计数据仓库、微缩数据文件、调查问卷和国家合作伙伴网站。	15 个成员国。	15 个成员国。
A.1.2. 向联合国报告的劳工组织负责监管的可持续发展目标指标年度数据的百分比增长。	劳工组织劳工统计数据仓库、劳工组织向联合国提交的可持续发展目标数据年度报告。	2020 年和 2021 年的数据点于 2023 年向联合国可持续发展目标指标全球数据库报告。	比基线增加 5%。
<b>产出 A.2. 基于实据的研究，推行以人为本方针</b>			
A.2.1. 与联合国实体、国际金融机构和领先的学术机构合作开展的研究成果的数量，其侧重点是以人为本的方针构建劳动世界的未来。	劳工组织和伙伴机构的出版物、平台、数据库和网页。	将于 2023 年底前确定。	比基线增加 10%。
A.2.2. 劳工组织研究和知识产品在以下方面的参考资料： (a) 全球论坛的宣言和成果文件，包括联合国大会、二十国集团、七国集团和金砖五国； (b) 联合国实体和国际金融机构报告； (c) 同行评审的学术期刊； (d) 三方成员组织； (e) 媒体。	全球论坛、联合国实体和国际金融机构网页及出版物；劳工组织引文跟踪系统；劳工组织媒体跟踪系统和网页分析，包括文件下载。	将于 2023 年底前确定。	每一类均比基线增加了 5%。

指标	检验方法	基线	目标
<b>产出 A.3. 确定、推广和扩大通过体面劳动促进社会正义的创新方法</b>			
A.3.1. 关于知识管理和创新的活跃网络和实践社区的数量。	关于国际劳工组织知识和创新战略实施进展情况的报告。	不适用(新指标)。	5 个。
<b>产出 A.4. 扩大伙伴关系和发展合作以支持政策成果目标</b>			
A.4.1. 自愿捐款的份额和构成。 <sup>1</sup>	劳工组织财务报表。	自愿捐款占可用资源的 46% (2020-2021 年)。  未指定用途(经常预算补充账户)和稍加指定用途的自愿捐款占自愿捐款的 13% (2020-2021 年)。  联合国供资(多伙伴信托基金和联合国实体供资)占自愿捐款的 12% (2020-2021 年)。	50%  15%  15%
A.4.2. 与联合国实体、国际金融机构和多边机构或多利益攸关方伙伴关系联盟建立或延续的伙伴关系的数量，包括南南协定。 <sup>1</sup>	谅解备忘录、意向书、路线图或其他正式协议。	5 组伙伴关系。	6 组新的伙伴关系。
<b>产出 A.5. 加大交流力度，加强外联和宣传</b>			
A.5.1. 劳工组织全球主要公共在线渠道的受众规模的扩大。	使用谷歌分析和其他手段从社交媒体和网络渠道收集数据。	将于 2023 年底前确定。	劳工组织受众规模总体扩大 10%。
A.5.2. 为扩大劳工组织受众覆盖面而建立的传播伙伴关系数量。	通过伙伴的渠道获取关于伙伴关系和受众覆盖面的数据。	将于 2023 年底前确定。	4 组新的传播伙伴关系。
<b>B. 加强领导和治理</b>			
<b>产出 B.1. 加强领导和战略引领，确保组织影响力</b>			
B.1.1. 劳工组织治理机关的权威性政策指导，以确保在根据劳工组织《百年宣言》推动以以人为本方针促进社会正义和体面劳动方面发挥组织领导作用。	劳工组织治理机关的正式记录；联合国大会；联合国和其他多边实体的理事会；与合作伙伴的谅解备忘录和协议。	将于 2023 年底前确定。	国际劳工大会根据议程通过的所有与政策相关的成果文件。联合国、多边组织和发展伙伴支持国际劳工大会和区域会议通过的政策相关成果文件达到或超过基线。

指标	检验方法	基线	目标
B.1.2. 两年期内制定的符合劳工组织全球目标和成果框架、由三方指导委员会监督并源自联合国合作框架的体面劳动国别计划的百分比。 <sup>1</sup>	体面劳动国别计划文件和驻地协调员办公室报告，以及体面劳动国别计划指导委员会会议记录。	100%	100%
<b>产出 B.2. 为治理机关决策提供有效和高效的支持</b>			
B.2.1. 在规定期限内发布的官方文件的百分比。	于各自官方会议网页上发布的报告。	100%的官方文件均按时以电子方式发布。	100%的官方文件均按时以电子方式发布。
B.2.2. 缩短载有大会各委员会会议纪要的报告长度的百分比。	于国际劳工大会网页上发布的报告。	将于 2023 年底前确定。	缩短了 20%。
B.2.3. 缩短为理事会会议编写的文件长度的百分比。	于理事会网页上发布的文件。	将于 2023 年底前确定。	缩短了 5%。
<b>产出 B.3. 加强监督、评价和风险管理，确保透明度、问责制和学习</b>			
B.3.1. 外聘审计师对综合财务报表及相关披露及程序的满意程度。	外聘审计师的审计意见。	多年来均出具无保留审计意见。	外聘审计师继续出具无保留审计意见。
B.3.2. 及时有效地执行审计建议。	劳工局跟踪审计建议的在线数据库。	2020-2021 年，提供行动计划的平均时间为 8.2 个月(受新冠肺炎疫情影响)，2022 年平均时间为 2.4 个月。  2020-2021 年，管理层接受的审计建议中有 73.6%得到充分执行，2022 年为 73.7%。	负责执行监督建议的所有单位在审计报告发布后 3 个月内提供行动计划。  管理层接受的 95%的审计建议在报告日期后 6 个月内得到令人满意的处理。
B.3.3. 根据联合国评价小组质量标准和劳工组织特定学习需要及时完成的强制性评估和机构评估的百分比。	评估发现数据。	93%的独立评估及时完成(截至 2021 年底)。	95% (根据业务部门的变化保持或超过)。
B.3.4. 在评价完成后 12 个月内全部或部分落实的可采取行动建议的百分比。	自动化的管理响应系统。	70.5%的建议得到充分或部分落实(截至 2021 年底)。	95%
B.3.5. 已根据机构要求更新风险登记册并包含相关风险的法定单位和职能的百分比。	劳工组织风险平台。	100% (2022 年)	100%
B.3.6. 经查明已开发出适用劳工组织环境和社会可持续发展框架的工具的劳工组织业务流程和技术领域的百分比。	有关业务主管单位和技术部门的网页内容。	将于 2023 年底前确定。	50%

指标	检验方法	基线	目标
<b>C. 高成效、高效率、注重成果和透明化的管理</b>			
<b>产出 C.1. 改善数字环境和实体基础设施，支持有效和高效的业务工作以及安全和可持续的工作场所</b>			
C.1.1. 劳工组织的航空旅行碳足迹。	年度环境清单。	19,057 吨二氧化碳 (2018-2019 年)。	与 2018-2019 年的基线相比减少 10%。
C.1.2. 现有应用程序迁移到新的综合工作场所管理系统的数量。	应用软件数据库；开发新系统的项目进度报告。	50% 的应用程序已迁移。	100% 的应用程序已迁移。
C.1.3. 通过数字出版制作平台制作的出版物类型数量。	总部出版物制作服务部的业绩报告。	已确定要迁移到数字出版的出版物中，有 30% 进行了转换。	已确定要迁移到数字出版的出版物中，有 40% 进行了转换。
C.1.4. 按照最低可访问性标准制作的旗舰总部出版物的百分比。 <sup>2</sup>	总部出版物制作服务部的业绩报告。	100% 的旗舰报告至少按照最低可访问性标准制作。	100% 的旗舰报告至少按照最低可访问性标准制作。
<b>产出 C.2. 改进政策、机制和方法，促进综合资源管理取得成果</b>			
C.2.1. 劳工组织数据符合经济合作与发展组织发展援助委员会、“国际援助透明度倡议”和“联合国数据立方体”标准的程度。 <sup>1</sup>	“国际援助透明度倡议”门户网站、经济合作与发展组织发展援助委员会和联合国报告。	90% (2022 年)	劳工组织的“国际援助透明度倡议”出版物中涵盖了劳工组织 90% 的财务数据。
	劳工组织数据质量评估机制。	将于 2023 年底前确定。	数据质量问题数量减少 70%。
C.2.2. 通过统筹使用资金取得成果的百分比。	劳工组织计划实施情况报告和体面劳动成果汇总表。	将于 2023 年底前确定。	在所有地区至少达到 80%。
<b>产出 C.3. 改进政策和程序，培养一支多样化、积极主动和绩效高的员工队伍</b>			
C.3.1. 轮换岗位或工作地点达一年以上的经常预算岗位职员的人数。 <sup>3</sup>	劳工组织综合资源信息系统的职员数据。	将于 2023 年底前确定。	比基线增加 5%。
C.3.2. 表明其管理人员促进了安全的工作环境、健康的工作与生活平衡及个人福祉的职员的百分比。 <sup>3</sup>	劳工组织人才管理系统的绩效管理模块。	将于 2023 年底前确定。	比基线增加 5%。
<sup>1</sup> 与《国际劳工组织 2020-2025 年发展合作战略》相对应的指标。 <sup>2</sup> 与《国际劳工组织 2020-2023 年残疾包容政策和战略》相对应的指标。 <sup>3</sup> 与《国际劳工组织 2020-2025 年人力资源战略》相对应的指标。			

## ▶ 附录二

### 可持续发展目标具体目标与政策成果目标的关系概述

6. 体面劳动议程与《2030 年可持续发展议程》关系密切。在就业、工作中的权利、社会保护和社会对话与三方机制方面的进展是实现可持续发展的关键，与体面劳动相关的要素贯穿于所有《可持续发展目标》及其大多数具体目标。

7. 下表包括国际劳工组织将在 2024-2025 两年期内通过国际劳工组织政策成果目标直接推动的主要可持续发展目标具体目标。它还包括已纳入国际劳工组织成果框架(附录一)的 14 项可持续发展目标指标，这些指标用于跟踪与国际劳工组织议程相关的可持续发展目标具体目标在体面劳动方面的进展情况。

▶ 表 II.1. 可持续发展目标与国际劳工组织政策成果目标的联系

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	可持续发展目标指标	国际劳工组织政策成果目标
 <p>1 无贫穷</p>	1.1. 到 2030 年，在全球所有人口中消除极端贫困，极端贫困目前的衡量标准是每人每日生活费不足 1.25 美元。	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。	所有成果目标
	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. 社会保护底线/制度覆盖的人口比例，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。	成果目标 7
	3.8. 实现全民健康保障，包括提供金融风险保护，人人享有优质的基本保健服务，人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗。		成果目标 7
 <p>3 良好健康与福祉</p>			
	 <p>4 优质教育</p>	4.3. 到 2030 年，确保所有男女平等获得负担得起的优质技术、职业和高等教育，包括大学教育。	成果目标 3 成果目标 5
		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量。	成果目标 3 成果目标 4
	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。		成果目标 3 成果目标 5



可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	可持续发展目标指标	国际劳工组织政策成果目标
 <p>5 性别平等</p>	5.1. 在全球消除对妇女和女童一切形式的歧视。		所有成果目标
	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。		成果目标 1 成果目标 5
	5.4. 认可和尊重无偿照护和家务，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。		成果目标 5 成果目标 6 成果目标 7
	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。	成果目标 2 成果目标 5
 <p>8 体面劳动和经济增长</p>	8.2. 通过多样化经营、技术升级和创新，包括重点发展高附加值和劳动密集型行业，实现更高水平的经济生产力。	8.2.1. 就业人员实际人均国内生产总值年增长率。	成果目标 3 成果目标 4
	8.3. 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、创造就业、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. 非正规就业在非农业就业机会中的比例，按性别分列。	成果目标 2 成果目标 3 成果目标 4 成果目标 8
	8.4. 直到 2030 年逐步改善消费和生产中的全球能源效率，按照可持续消费和生产十年方案框架，由发达国家带头，努力使经济增长与环境退化脱钩。		成果目标 3 成果目标 4 成果目标 8
	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，有体面劳动，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、年龄和残疾人分列。	所有成果目标
	8.6. 到 2020 年，未参加就业和接受教育或培训的青年的比例大幅减少。	8.6.1. 青年(15 至 24 岁)中未在受教育、未参加就业或培训的人数比例。	成果目标 3
	8.7. 立即采取有效措施，根除强迫劳动、现代奴隶制和贩运人口，禁止和消除最恶劣形式的童工劳动，包括招募和使用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动。	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。	成果目标 1
	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发率，按性别和移民身份分列。 8.8.2. 国家遵守基于国际劳工组织文本来源和国家法律的劳工权利(结社自由和集体谈判)的水平，按性别和移民身份分列。	成果目标 1 成果目标 2 成果目标 6

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	可持续发展目标指标	国际劳工组织政策成果目标
	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. 有已制订并实施的青年就业战略，作为一个单独的战略或作为国家就业战略的一部分。	成果目标 3
	9.3. 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》。		成果目标 4
	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、经济地位或其他状况。		所有成果目标
	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。		成果目标 1 成果目标 5 成果目标 6
	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. 包括工资和社会保障转移在内的劳动收入占国内生产总值的份额。	所有成果目标
	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月收入的比例。	成果目标 6
	16.3. 在国家 and 国际层面促进法治，确保所有人都有平等诉诸司法的机会。		成果目标 1
	16.6. 在各级建立有效、负责和透明的机构。		成果目标 1 成果目标 2
	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。		成果目标 2
	17.14. 加强可持续发展政策的一致性。		成果目标 8
	17.18. 到 2020 年，加强向发展中国家，包括最不发达国家和小岛屿发展中国家提供的能力建设支持，大幅增加获得按收入、性别、年龄、种族、民族、移徙情况、残疾情况、地理位置及与各国国情相关的其他特征分类的高质量、及时和可靠的数据。		所有成果目标

## 附录三

### 劳工组织战略风险登记册(2024-2025 年)

风险事件	潜在后果	评注	劳工局的拟议答复
1. 理事会或国际劳工大会未能就关键问题达成一致意见。	暂停劳工组织的活动和劳工组织治理机关的无效运作。有影响力的合作伙伴对劳工组织的运作模式失去信任，这影响了政治和财政支持的水平。	劳工组织治理架构的广泛基础赋予其独特的力量，但它需要在取得共识后才能有效开展工作。这种共识容易受到日益复杂、多极、多概念的权力中心对多边体系造成的压力的影响。保护主义、民族主义和对全球化不平衡影响的担忧也促使各国寻求双边而非多边解决方案。	劳工组织将继续就发展中问题与三方成员进行定期透明的沟通和对话。它将提前采取行动，找出、防止和/或缓和潜在的机构间矛盾，通过其规范职能、案例研究和经验数据，尽可能使问题非政治化。
2. 三方成员和捐助方修改了其对社会正义和体面劳动的承诺。	在通过体面劳动促进社会正义方面所取得的进展被抵消，或者预算外捐款水平降低，商定的产出和成果的实现率下降。成员国或有影响力的外部伙伴撤回对劳工组织的支持。	在国家一级实现体面劳动的可持续改善，需要多年的协同努力、政治资源和财政资本，也需要一个支持工作中基本原则和权利以及结社自由的有利环境。然而，对这种持续承诺的惯常威胁(例如部长和其他官员的更替)，又因新推出的政策优先事项而加剧，新的政策优先事项则源于地缘政治紧张局势、通货膨胀、债务高筑、对经济衰退的恐惧、社会紧张和不平等以及日益受到经济、社会、环境、卫生和技术冲击。	本计划和预算旨在应对这些威胁。劳工组织将利用为新冠疫情建立的适应系统，监测事态发展，并根据需要作出反应，方法是：(i) 运用其统计和政策监测工具和网络来提醒政府和社会伙伴注意不断变化的环境；(ii) 根据需要快速调整计划，以满足新的要求，并通过结果和影响证明物有所值；(iii) 发布研究成果并开展宣传活动，以展示对投资于支持体面劳动的相关性及其社会和经济回报；(iv) 建立新的战略伙伴关系，并巩固现有的战略伙伴关系，特别是借助国际和国家政策论坛。  劳工组织将率先推动“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议，并构建全球社会正义联盟，推进政策协调和伙伴关系，从而确保社会正义和体面劳动在国家及全球决策中得到优先考虑。
3. 对劳工组织支持需求的增加量，超出了其现有资源的承载力。	利益攸关方对劳工组织支持力度的不满损害了其信誉、影响力、建立战略联盟的能力以及获得资金的机会。	同许多专门机构一样，劳工组织也面临着既要扩大其工作范围以应对不断变化的优先事项，又要不降低在其他领域工作的优先地位的呼吁。这在外地尤其是一个挑战，因为经常预算供资模式和发展合作预算编制做法使得外地办事处应对新挑战的能力捉襟见肘。	劳工组织将继续将各种资源从总部转移到外地，并加强其交付模式，让外地办事处在综合利用资源方面具有更大的灵活性和敏捷性，同时强化问责制。

风险事件	潜在后果	评注	劳工局的拟议答复
4. 劳工组织关于其业务和实现有效、持久和可持续成果的管理信息和数据不足或难以令人信服。	决策基于错误的假设，导致资金使用效率低下，无法交付计划和预算或预算外项目中商定的产出和成果，这降低了利益攸关方的信心以及经常预算和预算外资金的流动。	劳工组织《百年宣言》、《2022-2025 年战略规划》和《2020-2025 年发展合作战略》在这方面提供了战略指引。劳工组织在 2019 年推出了一个创新性的成果框架，在影响、成果和产出层面都设有指标。根据应对新冠肺炎疫情的经验和从评价中吸取的教训，特别是在国家一级统筹资源分配的成果管理进程方面，这一框架得到了进一步完善。	劳工组织将继续加强其成果管理方式、透明度和问责制，从而改进所有资源的规划、监测和统筹利用工作。劳工组织出台了四项优先行动计划，以此作为切入点，确保在关键的跨领域优先事项上的政策一致性、协调性、协同作用和团队合作。
5. 项目或计划遭受重大舞弊或腐败行为。	对劳工组织的管理失去信心会影响战略伙伴关系的参与以及正常预算和预算外资金的流动。	劳工组织的反舞弊管控措施已经成熟，目前正在测试进一步的反舞弊手段。然而，由于劳工组织的业务发生在容易发生舞弊和腐败的地理区域和职能领域(如采购、招聘、使用执行伙伴)，因此需要继续保持警惕。	到两年期结束时，劳工组织将更新其反舞弊管控措施，并将推出新一代反舞弊手段。
6. 对劳工组织系统的网络攻击破坏了其运营或更改/泄露了机密信息。	延迟交付商定成果，招致财务损失，对个人造成伤害，对劳工组织的声誉造成损害。	最近对劳工组织网络安全框架(理事会文件 GB.346/PFA/3)的审查发现，与其他联合国组织相比，该框架是强有力的。然而，网络攻击的频率和行动效果都在提高。有理由认为，网络攻击迟早会穿透劳工组织的防线。	劳工组织不断审视新出现的威胁，减轻潜在的漏洞，并采取适当的纠正行动。在本两年期内，劳工组织将更新其应对勒索软件和相关协议，以纳入当前的最佳做法，并将加强遵守网络安全信息技术标准的问责制。
7. 不可抗力事件(例如自然或人为灾难)使人员受到伤害或使劳工组织的房舍或资产受到损坏。	运营中断，财务损失，士气和员工敬业度下降。	虽然劳工组织已落地实施各种措施应对新冠疫情的再次爆发，但其业务活动仍面临武装冲突、社会政治冲突和极端天气事件(此类事件的数量和严重程度都在增加)，以及有可能出现新的疫情的风险。随着劳工组织扩大其在脆弱国家的存在，这种脆弱性可能会随之增加。	劳工组织的危机管理架构和业务连续性规程，提供了准备和应对重大事件的机制。这些将根据从应对新冠疫情和其他事件中吸取的经验教训得到进一步的加强和更新。劳工组织应对危机优先行动计划将在这方面发挥重要作用。

## ▶ 资料附件

---

1. 实施预算
2. 费用增长的详细情况
3. 经常预算技术合作资源汇总
4. 按产出分列的各政策成果目标的经常预算

## ► 1. 实施预算

1. 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他预算经费的第一编“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“机构投资和特别项目”的第四编。

### 第一编：普通预算

#### 治理机关

2. 国际劳工大会和理事会的资金列出了召开两届大会和六届理事会的直接成本(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)。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关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。

3. 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、成员资格、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。

#### ► 2024-2025 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)				美元	美元	美元
<b>第一编</b>							
<b>治理机关</b>							
国际劳工大会	30	/ 8	42	/ 9	25 716 552	3 693 656	29 410 208
理事会	31	/ 8	37	/ 11	17 083 714	2 972 246	20 055 960
法律顾问办公室	15	/ 1	0	/ 0	3 812 600	157 776	3 970 376
	<b>77</b>	<b>/ 5</b>	<b>80</b>	<b>/ 8</b>	<b>46 612 866</b>	<b>6 823 678</b>	<b>53 436 544</b>
<b>优先行动计划、研究与统计</b>							
副总干事办公室	4	/ 0	4	/ 0	2 171 803	235 783	2 407 586
优先行动计划	24	/ 0	0	/ 0	6 139 200	494 832	6 634 032
研究与出版	72	/ 10	18	/ 0	20 402 109	1 214 554	21 616 663
统计	53	/ 10	10	/ 2	14 195 195	1 355 668	15 550 863
国际劳工组织国际培训中心	0	/ 0	0	/ 0		9 539 873	9 539 873
技术会议储备金	0	/ 0	0	/ 0	572 416	1 012 349	1 584 765
	<b>154</b>	<b>/ 8</b>	<b>32</b>	<b>/ 2</b>	<b>43 480 723</b>	<b>13 853 059</b>	<b>57 333 782</b>

	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)		美元	美元	美元
<b>治理、权利与对话</b>					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 006	1 817 421
国际劳工标准	86 / 3	25 / 7	25 600 304	3 317 311	28 917 615
治理与三方机制	96 / 0	16 / 0	25 914 610	4 068 792	29 983 402
工作条件和平等	71 / 5	19 / 7	21 042 444	3 447 731	24 490 175
行业政策	38 / 0	11 / 0	11 473 728	3 132 219	14 605 947
	<b>295 / 8</b>	<b>74 / 2</b>	<b>85 691 501</b>	<b>14 123 059</b>	<b>99 814 560</b>
<b>就业与社会保护</b>					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 006	1 817 421
就业政策、就业创造与民生	60 / 6	19 / 0	18 898 205	3 470 512	22 368 717
全民社会保护	46 / 0	7 / 0	11 929 631	1 337 744	13 267 375
可持续企业、生产力与公正过渡	44 / 0	15 / 0	13 440 240	3 441 527	16 881 767
	<b>154 / 6</b>	<b>43 / 0</b>	<b>45 928 491</b>	<b>8 406 789</b>	<b>54 335 280</b>
<b>外地办事机构</b>					
非洲计划	243 / 0	248 / 11	56 745 499	26 221 370	82 966 869
美洲计划	188 / 8	149 / 11	48 660 178	17 843 953	66 504 131
阿拉伯国家计划	51 / 0	34 / 0	14 786 528	5 169 776	19 956 304
亚洲和太平洋计划	245 / 11	240 / 6	56 607 589	18 587 183	75 194 772
欧洲和中亚计划	104 / 11	60 / 11	22 869 639	4 858 991	27 728 630
联合国可持续发展集团联合国驻地协调员系统	0 / 0	0 / 0		8 712 339	8 712 339
南南合作和三角合作	0 / 0	0 / 0		1 865 315	1 865 315
	<b>833 / 6</b>	<b>734 / 3</b>	<b>199 669 433</b>	<b>83 258 927</b>	<b>282 928 360</b>
<b>雇主组织和工人组织</b>					
雇主活动	25 / 7	5 / 6	7 553 557	3 430 722	10 984 279
工人活动	44 / 0	14 / 0	13 719 120	8 764 379	22 483 499
	<b>69 / 7</b>	<b>19 / 6</b>	<b>21 272 677</b>	<b>12 195 101</b>	<b>33 467 778</b>

	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)		美元	美元	美元
<b>对外关系与企业关系</b>					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 005	1 817 420
传播和公共信息	43 / 0	12 / 0	11 983 584	1 747 250	13 730 834
多边伙伴关系与发展合作	35 / 5	9 / 10	10 349 689	1 804 912	12 154 601
官方会议、文件和关系	23 / 4	27 / 4	14 766 087	2 355 230	17 121 317
	<b>105 / 9</b>	<b>51 / 2</b>	<b>38 759 775</b>	<b>6 064 397</b>	<b>44 824 172</b>
<b>企业服务</b>					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 005	1 817 420
财务管理	43 / 6	35 / 10	16 499 065	361 934	16 860 999
人力资源开发	47 / 5	56 / 7	21 079 380	4 778 157	25 857 537
内部服务和行政管理	41 / 7	93 / 9	24 184 305	25 342 994	49 527 299
战略规划和管理	15 / 0	4 / 0	4 635 840	121 794	4 757 634
采购	12 / 10	0 / 0	2 988 645	82 513	3 071 158
信息和技术管理	120 / 2	58 / 11	36 583 660	19 064 575	55 648 235
	<b>284 / 6</b>	<b>251 / 2</b>	<b>107 631 310</b>	<b>49 908 972</b>	<b>157 540 282</b>
<b>总干事办公室</b>	10 / 0	14 / 5	6 086 773	1 438 742	7 525 515
<b>监督和评估</b>					
道德操守职能	2 / 0	0 / 3	581 400	139 749	721 149
评估	8 / 0	2 / 0	2 436 000	810 997	3 246 997
独立监督咨询委员会	1 / 0	0 / 2	363 608	305 080	668 688
内部审计和监督	12 / 4	3 / 9	3 968 710	359 735	4 328 445
外部审计费用	0 / 0	0 / 0		1 098 707	1 098 707
	<b>23 / 4</b>	<b>6 / 2</b>	<b>7 349 718</b>	<b>2 714 268</b>	<b>10 063 986</b>
<b>其他预算拨款</b>	9 / 0	9 / 10	4 153 563	42 335 186	46 488 749
<b>人员更替调整金</b>	0 / 0	0 / 0	-6 903 130		-6 903 130
<b>第一编. 合计</b>	<b>2 017 / 11</b>	<b>1 316 / 7</b>	<b>599 733 700</b>	<b>241 122 178</b>	<b>840 855 878</b>



	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)		美元	美元	美元
第二编. 意外支出	0 / 0	0 / 0		875 000	875 000
第三编. 周转基金	0 / 0	0 / 0			
第四编. 机构投资和特别项目	0 / 0	0 / 0		12 926 722	12 926 722
<b>合计(第一编至第四编)</b>	<b>2 017 / 11</b>	<b>1 316 / 7</b>	<b>599 733 700</b>	<b>254 923 900</b>	<b>854 657 600</b>

## 优先行动计划、研究与统计

**4. 优先行动计划：**负责在全劳工局范围内进行协调工作，并利用四个优先领域的伙伴关系与合作：从非正规经济向正规经济转型；向环境上可持续的经济和社会公正过渡；供应链中的体面劳动；以及以体面劳动应对危机。

**5. 研究与出版：**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。

**6. 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。

**7. 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。拨款是对该中心实施费用的直接拨款。

**8. 技术会议储备金**包括为根据经修正的《2006 年海事劳工公约》设立的三方专门委员会第五次会议和标准审议机制三方工作组的两次会议提供的资金。

## 治理、权利与对话

**9. 国际劳工标准：**标准制订和监督职能并对标准政策进行评审。

**10. 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和政策咨询，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。

**11. 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、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。

**12. 行业政策：**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 全球层面就行业指导方针、政策和战略开展对话。

## 就业与社会保护

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

**14. 全民社会保护：**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。

**15. 可持续企业、生产力与公正过渡：**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。

## 外地办事机构

**16. 用于五个区域计划的资源**将提高国际劳工组织在各地区活动的效率、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。

**17. 联合国可持续发展集团联合国驻地协调员系统：**国际劳工组织对支持联合国驻地协调员系统的全系统费用分担安排的缴费。驻地协调员系统确保所有负责发展业务活动的联合国组织的协调工作，无论它们在该国是否有正式驻在机构，以提高国家一级业务活动的效力和效率。

**18. 南南合作和三角合作：**分享知识、同行经验、专门技能和良好做法方面的资源，以便有时在发达国家的参与下，在南半球三方成员之间通过体面劳动促进社会正义。

## 雇主组织和工人组织

**19. 雇主活动局和工人活动局**负责协调国际劳工局与雇主组织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组织和工人组织参与国际劳工组织的活动。它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。

## 对外关系与企业关系

**20. 传播和公共信息：**联系媒体、制定公共信息举措以及管理国际劳工组织公共和内部网站。

**21. 多边伙伴关系与发展合作：**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，全面管理国际劳工组织发展合作计划以及与众多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。

**22. 官方会议、文件和关系：**为治理机关和本组织其他官方会议、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服务)提供支持。

## 企业服务

**23. 财务管理：**财务管理以及保证有效和高效地履行财务职责和义务，并符合财务条例和细则。

**24. 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，以及牵头与职员代表之间的关系。

**25. 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。

**26. 战略规划和管理：**负责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。

**27. 采购：**管理采购程序、设备和服务采购以及分包。

**28. 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。

## 监督和评估

- 29. 道德操守职能：**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。其拨款体现了配置额外资源，为一个全职道德干事职位提供资金。
- 30. 评估：**负责向国际劳工组织提供独立、高质量的评估服务。该部门直接向总干事报告。
- 31. 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总干事提供咨询意见。
- 32. 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。该单位直接向总干事报告。
- 33. 外部审计：**为对所有由总干事负责保管的基金(经常预算、开发署项目、信托基金、预算外账户和其他所有账户)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准则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。

## 其他预算拨款

- 34.** 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他部分的拨款。
- 35. 国际劳工组织大楼贷款的年偿付金：**为在 2024 年和 2025 年两次各支付 3,702,300 瑞士法郎(本两年期相当于 8,227,000 美元)做出了拨款，以偿还瑞士国际组织财产基金(FIPOI)给国际劳工组织总部大楼原始建设的贷款。这笔贷款将在 2025 年全部偿清。
- 36. 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 324,000 美元)。
- 37. 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前一个两年期保持同样水平，即约 232,000 瑞士法郎(约 258,000 美元)。
- 38. 职员医疗保险基金：**用于退休人员的保险缴费：拨款约为 3,010 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。2024-2025 两年期用于退休职员的数额实际水平与前一个两年期持平。
- 39. 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年期约 407,000 瑞士法郎(约 452,000 美元)。本计划和预算第四编“机构投资”项下拨款约 800 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组织大楼的费用。
- 40. 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 140 万美元，与前一个两年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。
- 41. 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，提供一系列医疗服务和咨询意见。实际拨款水平与前一个两年期持平(约 220 万美元)。
- 42. 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他业务费用的分摊额。其他业务费用包括助理书记员、办事员、出差费、翻译工作、行政法庭判例法计算机数据库的维护、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年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)与前一个两年期持平。

**43. 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。同以往两年期一样，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 150 万美元。

**44. 托儿设施：**总拨款达 573,000 瑞士法郎(约 637,000 美元)，与前一个两年期实际价值持平。

**45. 积欠债务：**拨款 2,000 美元用于 2024-2025 两年期支付不宜在其他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

**46.** 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，或者出于其他原因，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。

**47.** 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他目的。

**48.** 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
2010-2011	808 930
2012-2013	1 796 400
2014-2015	1 895 200
2016-2017	3 381 250
2018-2019	5 216 301
2020-2021	0

**49.** 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

**50.** 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) 在收到会费或其他收入之前，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。

**51. 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。

**52. 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 2024-2025 两年期不必为此进行拨款。

## 第四编：机构投资和特别项目

**53.** 此项拨款用于支付预算第一编没有为此划拨资源的机构投资。

**54.** 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，为大楼和办公设施基金融资拨款约 800 万美元，用于国际劳工组织办公大楼今后的定期装修和翻新。本拨款占国际劳工组织大楼保险价值的 1%。

**55.** 此外，建议为以下关键项目提供资金，费用总额为 490 万美元：

- (a) 更换将在下一个两年期达到使用期限的总部接入网络交换机。由于这一基础设施对于为劳工局提供一个高效、稳定和safe的工作环境至关重要，因此必须用下一代设备进行替换；
- (b) 更换国际劳工组织的综合资源信息系统(IRIS)的战略管理模块。该模块于 15 年前设计和开发，是综合资源信息系统中使用最广泛的应用。该模块的技术正在迅速过时，其与综合资源信息系统中企业资源规划的其他部分的兼容性也越来越难以维持；
- (c) 完成工作场所综合管理系统，该系统将合并多个老旧版本系统，以提供详细信息，便于对国际劳工组织分布于世界各地的资产和房舍租赁安排进行管理；
- (d) 在总部新的安检亭、外部区域、停车场和较低楼层安装品牌标志；
- (e) 根据瑞士法律，更换总部主楼的烟雾探测头。

## ► 2. 费用增长的详细情况

	2024-2025 两年期 费用增加 估算(按 2022-2023 两年期不变美元计)		2024 2025 两年期		占总预算	
	美元	美元	%	美元	%	
<b>第一编. 普通预算</b>						
<b>治理机关</b>						
国际劳工大会	29 410 208	7 962 734	27.1	37 372 942	4.2	
理事会	20 055 960	597 195	3.0	20 653 155	2.3	
法律顾问办公室	3 970 376	147 656	3.7	4 118 032	0.5	
	<b>53 436 544</b>	<b>8 707 585</b>	<b>16.3</b>	<b>62 144 129</b>	<b>6.9</b>	
<b>优先行动计划、研究与统计</b>						
副总干事办公室	2 407 586	103 875	4.3	2 511 461	0.3	
优先行动计划	6 634 032	244 362	3.7	6 878 394	0.8	
研究与出版	21 616 663	868 609	4.0	22 485 272	2.5	
统计	15 550 863	632 452	4.1	16 183 315	1.8	
国际劳工组织国际培训中心	9 539 873	67 361	0.7	9 607 234	1.1	
技术会议储备金	1 584 765	-2 315	-0.1	1 582 450	0.2	
	<b>57 333 782</b>	<b>1 914 344</b>	<b>3.3</b>	<b>59 248 126</b>	<b>6.6</b>	
<b>治理、权利与对话</b>						
助理总干事办公室	1 817 421	88 006	4.8	1 905 427	0.2	
国际劳工标准	28 917 615	1 176 769	4.1	30 094 384	3.4	
治理与三方机制	29 983 402	1 074 046	3.6	31 057 448	3.5	
工作条件和平等	24 490 175	847 296	3.5	25 337 471	2.8	
行业政策	14 605 947	469 421	3.2	15 075 368	1.7	
	<b>99 814 560</b>	<b>3 655 538</b>	<b>3.7</b>	<b>103 470 098</b>	<b>11.6</b>	
<b>就业与社会保护</b>						
助理总干事办公室	1 817 421	88 006	4.8	1 905 427	0.2	
就业政策、就业创造与民生	22 368 717	681 906	3.0	23 050 623	2.6	
全民社会保护	13 267 375	556 665	4.2	13 824 040	1.5	
可持续企业、生产力与公正过渡	16 881 767	548 042	3.2	17 429 809	1.9	
	<b>54 335 280</b>	<b>1 874 619</b>	<b>3.5</b>	<b>56 209 899</b>	<b>6.3</b>	

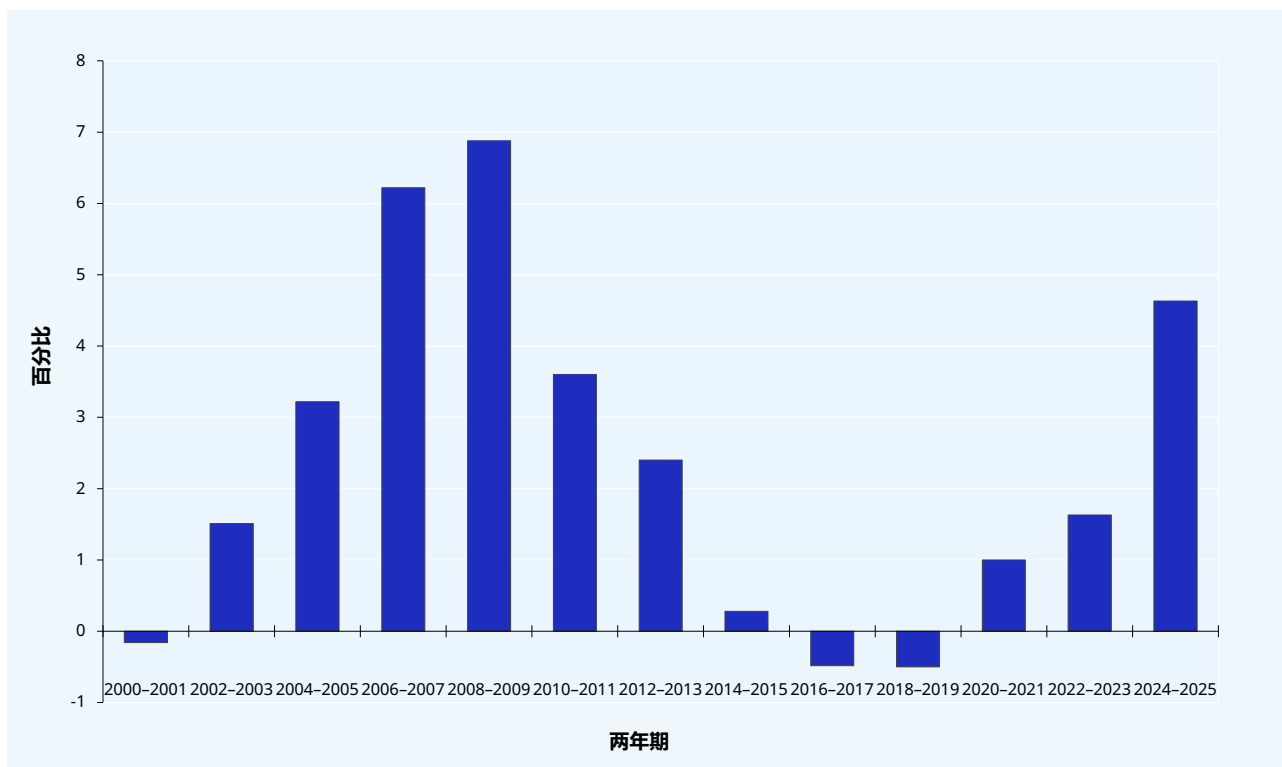
	2024-2025 两年期 费用增加 估算(按 2022-2023 (减少) 两年期不变美元计)		2024 2025 两年期		占总预算	
	美元	美元	%	美元	%	
<b>外地办事机构</b>						
非洲计划	82 966 869	2 318 913	2.8	85 285 782	9.5	
美洲计划	66 504 131	1 327 724	2.0	67 831 855	7.6	
阿拉伯国家计划	19 956 304	866 134	4.3	20 822 438	2.3	
亚洲和太平洋计划	75 194 772	124 208	0.2	75 318 980	8.4	
欧洲和中亚计划	27 728 630	673 559	2.4	28 402 189	3.2	
联合国可持续发展集团联合国驻地 协调员系统	8 712 339	0	0.0	8 712 339	1.0	
南南合作和三角合作	1 865 315	43 540	2.3	1 908 855	0.2	
	<b>282 928 360</b>	<b>5 354 078</b>	<b>1.9</b>	<b>288 282 438</b>	<b>32.2</b>	
<b>雇主组织和工人组织</b>						
雇主活动	10 984 279	312 362	2.8	11 296 641	1.3	
工人活动	22 483 499	619 534	2.8	23 103 033	2.6	
	<b>33 467 778</b>	<b>931 896</b>	<b>2.8</b>	<b>34 399 674</b>	<b>3.8</b>	
<b>对外关系与企业关系</b>						
助理总干事办公室	1 817 420	88 006	4.8	1 905 426	0.2	
传播和公共信息	13 730 834	573 782	4.2	14 304 616	1.6	
多边伙伴关系与发展合作	12 154 601	631 481	5.2	12 786 082	1.4	
官方会议、文件和关系	17 121 317	572 210	3.3	17 693 527	2.0	
	<b>44 824 172</b>	<b>1 865 479</b>	<b>4.2</b>	<b>46 689 651</b>	<b>5.2</b>	
<b>企业服务</b>						
助理总干事办公室	1 817 420	86 448	4.8	1 903 868	0.2	
财务管理	16 860 999	699 063	4.1	17 560 062	2.0	
人力资源开发	25 857 537	945 683	3.7	26 803 220	3.0	
内部服务和行政管理	49 527 299	8 168 586	16.5	57 695 885	6.5	
战略规划和管理	4 757 634	154 909	3.3	4 912 543	0.5	
采购	3 071 158	142 532	4.6	3 213 690	0.4	
信息和技术管理	55 648 235	2 189 598	3.9	57 837 833	6.5	
	<b>157 540 282</b>	<b>12 386 819</b>	<b>7.9</b>	<b>169 927 101</b>	<b>19.0</b>	

	2024-2025 两年期 费用增加 估算(按 2022-2023 两年期不变美元计)		2024 2025 两年期		占总预算	
	美元	美元	%	美元	%	
<b>总干事办公室</b>	7 525 515	312 043	4.1	7 837 558	0.9	
<b>监督和评估</b>						
道德操守职能	721 149	17 006	2.4	738 155	0.1	
评估	3 246 997	101 062	3.1	3 348 059	0.4	
独立监督咨询委员会	668 688	6 805	1.0	675 493	0.1	
内部审计和监督	4 328 445	145 485	3.4	4 473 930	0.5	
外部审计费用	1 098 707	0	0.0	1 098 707	0.1	
	<b>10 063 986</b>	<b>270 358</b>	<b>2.7</b>	<b>10 334 344</b>	<b>1.2</b>	
<b>其他预算拨款</b>	46 488 749	2 235 368	4.8	48 724 117	5.4	
<b>人员更替调整金</b>	-6 903 130	-270 750	3.9	-7 173 880	-0.8	
<b>第一编. 合计</b>	<b>840 855 878</b>	<b>39 237 377</b>	<b>4.7</b>	<b>880 093 255</b>	<b>98.4</b>	
<b>第二编. 意外支出</b>	875 000	0	0.0	875 000	0.1	
<b>第三编. 周转基金</b>	0	0	0.0	0	0.0	
<b>第四编. 机构投资和特别项目</b>	12 926 722	364 855	2.8	13 291 577	1.5	
<b>合计(第一编至第四编)</b>	<b>854 657 600</b>	<b>39 602 232</b>	<b>4.6</b>	<b>894 259 832</b>	<b>100.0</b>	

56. 此资料附件提供了计算 2024-2025 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不变美元预算进行调整(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

**57.** 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费用水平编制，以便使已批准的 2022-2023 两年期预算与 2024-2025 两年期预算具备可比性。

**58.** 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 2024-2025 两年期预算的每一相应的开支项目和地点适用了预期百分比增长。

**59.** 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、国际货币基金组织以及各国央行。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 2024-2025 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。

**60.** 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 2023 年、2024 年和 2025 年年均通货膨胀预测，分别为 2.4%、1.8% 和 2.0%。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 2023-2025 年的费用增长。

**61.** 对各地通货膨胀情况进行估计的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 2022 年的最新费用进行了调整，计入了 2023 年、2024 年和 2025 年的估计通货膨胀率，并且考虑了当地货币与美元之间汇率的变化。区域之间和区域内的年度费用增长率差异相当大。表 A2-1 显示了每个区域按美元计算的平均年度通货膨胀率。

► 表 A2-1. 2024-2025 两年期各区域预期年均通货膨胀率

区域	年均通货膨胀率(%)
非洲	6.6
美洲	1.5
阿拉伯国家	45.4
亚洲和太平洋	5.5
欧洲	5.6

62. 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。在适当情况下，因《2022-2023 两年期计划和预算》所列的任何低于预期的通货膨胀率而对 2023 年、2024 年和 2025 年的预测通货膨胀率进行了抵消。

63. 表 A2-2 概括了 2024-2025 两年期劳工局按支出用途分类的费用调整情况。费用调整为净增 3,960 万美元，相当于 2024-2025 两年期的平均增长率为 4.6%。

► 表 A2-2. 2024-2025 两年期按支出用途分类的费用调整(2022-2023 两年期美元)

支出用途	预算(按不变美元计)	费用调整	两年期调整率(%)
人员费用	599 733 700	18 202 273	3.0
公务差旅费	12 350 236	-271 169	-2.2
合同事务*	39 764 759	8 051 929	20.2
一般日常开支	56 562 371	8 703 210	15.4
办公用品和材料	2 829 494	417 319	14.7
家具和设备	4 631 958	43 817	0.9
总部大楼贷款摊还	8 227 333	0	0.0
奖学金、赠款和经常预算技术合作	88 018 827	2 325 657	2.6
其他费用	42 538 922	2 129 197	5.0
<b>总计</b>	<b>854 657 600</b>	<b>39 602 232</b>	<b>4.6</b>

\* 包括用于将国际劳工大会会议迁往备用地点而额外增加的 700 万美元支出。

## 人员费用

64. 人员费用占预算总支出的大约 70%，其费用增长了 1,820 万美元(3.0%)，为绝对额的最大变化。2024-2025 两年期人员费用的增长反映了按当前水平重订的人员费用基数。

#### 65. 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

66. 标准费用要素的变化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决定。

67. 2024-2025 两年期标准费用的基础是零基预算编制方法，适当估计了通货膨胀趋势、适用的工作地点差价调整、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 2024-2025 两年期标准费用将提高 3.1%。

68. 专业职类：专业人员薪金的变化部分是由于汇率波动和由国际公务员制度委员会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工作地点差价调整数的增加做了拨款。外地办事处的工作地点差价调整数也是由国际公务员制度委员会决定的，体现了相关的生活费用调整数及当地货币与美元之间的关系。

69. 一般性事务职类：第 60 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。

70. 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

71. 在机票费用和按美元计算的生活津贴额方面计入了净减额，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。

### 合同事务

72. 国际劳工大会利用国际劳工组织大楼和万国宫的设施为其全体会议以及委员会会议提供额外空间。劳工局已从联合国日内瓦办事处获悉，由于万国宫正在进行翻修工程，会议设施将无法于 2024 年和 2025 年使用。这不仅会影响国际劳工大会，也会影响世界卫生大会。

73. 劳工局和世界卫生组织一直在与东道国反复评估具有足够规模和可用性的备用场所，以便将该两年期内举行的大会会议迁至此处。已经确定了一个合适的地点，即日内瓦的 PALEXPO 中心，该中心将有足够的可用空间来举办每年 6 月的全体会议和委员会会议。

74. 每届会议的租金、视听设备、安保、交通和其他项目的额外费用将达到约 350 万美元。因此，本节额外列入了该两年期的 700 万美元费用增长。由于万国宫的翻修工程预计将于 2026 年完成，在 2024-2025 两年期后将不再需要这一费用增长。劳工局建议在决策机关的预算部分圈定这一资金数额，所列数额的任何节余将在财政期末归还。

## 一般日常开支

**75. 公用事业：**能源价格仍然波动剧烈且前景不确定，相较《2022-2023 两年期计划和预算》的预期金额，当前价格高出 300%以上。根据目前的合同和预测情况，已在 2024-2025 年两年期预算概算中包括 50%至 100% 的资金涨幅。

**76. 租金：**预算中已拨经费，用于支付合同性租金上涨。

## 办公用品和材料

**77. 纸张：**由于纸张价格平均增长了 40%，对该方面也增加了拨款。

**78. 车辆燃油：**预算中已拨经费，以支付相较于 2022-2023 年价格估计增加 56%的费用。

## 奖学金、赠款和经常预算技术合作

**79. 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 2.3%。根据以美元计算的乌拉圭当地工资和物价的上涨情况，对美洲职培中心的拨款增加了约 37.5 万美元。根据对以美元计算的意大利通货膨胀的预测，本两年期对都灵中心的拨款年均增长 0.5%。

## 其他非人员费用

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

## 其他预算项目

**81.** 其他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、联合国系统行政首长协调委员会、联合国联合检查组和联合国驻地协调员系统)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。预算中已为退休官员的职员医疗保险缴费拨付了经费，预计将有 5%的费率增长。

### ▶ 3. 经常预算技术合作资源汇总

	2024-2025 两年期	2024-2025 两年期
	(按 2022-2023 两年期 不变美元计)	(经重计(美元))
总部技术部门	6 784 925	6 943 300
非洲计划	9 494 271	9 715 886
美洲计划	5 785 977	5 921 033
阿拉伯国家计划	2 625 544	2 686 829
亚洲和太平洋计划	6 836 449	6 996 026
欧洲和中亚计划	1 731 994	1 772 422
南南合作和三角合作	1 865 315	1 908 855
雇主活动	2 887 167	2 954 559
工人活动	6 042 336	6 183 376
<b>总计</b>	<b>44 053 978</b>	<b>45 082 286</b>

## ► 4. 按产出分列的各政策成果目标的经常预算

	2024-2025 两年期 经常预算(百万美元)	%
<b>成果目标 1: 促进社会正义的强有力、现代化的规范行动</b>	<b>98.1</b>	<b>100.0</b>
产出 1.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力	17.4	17.7
产出 1.2. 提高三方成员推动有效实施国际劳工标准的能力	20.5	20.9
产出 1.3. 提高三方成员、合作伙伴和利益攸关方参与规范行动的能力	16.1	16.4
产出 1.4. 提高三方成员、合作伙伴和利益攸关方尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利的能力	29.3	29.9
产出 1.5. 提高三方成员、伙伴和利益攸关方实施行业国际劳工标准、业务守则、准则和工具的能力	14.9	15.1
<b>成果目标 2: 强大、有代表性、有影响力的三方成员和有效的社会对话</b>	<b>111.2</b>	<b>100.0</b>
产出 2.1. 增强雇主和企业会员组织的机构能力, 使其成为强大、独立和有代表性的组织	33.1	29.8
产出 2.2. 提高工人组织的机构、技术、代表性和政策影响力	35.9	32.3
产出 2.3. 增强成员国的能力, 提高社会对话的影响力和劳动关系制度与进程的有效性	23.1	20.7
产出 2.4. 提高劳动行政管理部门的机构能力	19.1	17.2
<b>成果目标 3: 促进公正转型的充分生产性就业</b>	<b>111.8</b>	<b>100.0</b>
产出 3.1. 提高成员国制定和实施全面就业政策框架的能力	26.5	23.7
产出 3.2. 提高成员国发展包容性、可持续和有复原力的技能和终身学习系统	41.3	37.0
产出 3.3. 提高成员国制定和执行在农村地区创造体面劳动政策和战略的能力	16.1	14.5
产出 3.4. 提高成员国推出切实有效且高效的劳动力市场计划和服务支持过渡的能力	16.9	15.1
产出 3.5. 提高成员国促进青年体面就业的能力	10.8	9.7
<b>成果目标 4: 促进包容性增长和体面劳动的可持续企业</b>	<b>52.0</b>	<b>100.0</b>
产出 4.1. 提高三方成员为创业、可持续企业、体面劳动和生产力增长创造有利环境的能力	13.5	25.9
产出 4.2. 提高三方成员在供应链中发展更具复原力、包容性和可持续性企业的能力, 以及为体面劳动采取负责任的商业行为	11.4	22.0
产出 4.3. 加大对企业特别是中小微企业的支持力度, 实现体面劳动和提高生产力	11.5	22.2
产出 4.4. 提高三方成员促进企业向正规经济转型的能力	9.4	18.1
产出 4.5. 提高三方成员的能力, 建立强大、有韧性的社会互助经济, 促进体面劳动	6.2	11.8

	2024-2025 两年期 经常预算(百万美元)	%
<b>成果目标 5: 性别平等和人人待遇与机会平等</b>	<b>44.9</b>	<b>100.0</b>
产出 5.1. 提高成员国设计和实施关于性别平等、非歧视和包容性的变革议程的能力	26.7	59.5
产出 5.2. 提高三方成员在照护经济中促进投资和体面劳动的能力	9.1	20.2
产出 5.3. 提高三方成员预防和解决工作中基于歧视的暴力和骚扰的能力	9.1	20.3
<b>成果目标 6: 为所有工人提供劳动保护</b>	<b>62.4</b>	<b>100.0</b>
产出 6.1. 提高三方成员创建安全和卫生的工作环境的能力	20.0	32.1
产出 6.2. 提高成员国确定适当工资和推行体面工作时间的能力	14.4	23.0
产出 6.3. 提高成员国将劳动保护扩大到面临高度排斥风险的工人群体的能力	9.2	14.7
产出 6.4. 提高成员国制定公平有效的劳务移民框架的能力	18.8	30.2
<b>成果目标 7: 全民社会保护</b>	<b>47.6</b>	<b>100.0</b>
产出 7.1. 提高成员国制定包容、促进性别平等和可持续的社会保护战略、政策和法律框架的能力	15.6	32.8
产出 7.2. 提高成员国加强社会保护制度并确保可持续和充足的资金和健全治理的能力	15.1	31.7
产出 7.3. 提高成员国利用社会保护促进包容性和公正的生活和工作过渡及结构转型的能力	16.9	35.5
<b>成果目标 8: 通过体面劳动促进社会正义的综合性政策和制度化措施</b>	<b>13.9</b>	<b>100.0</b>
产出 8.1. 对于通过体面劳动促进社会正义的综合对策的制定和资助, 多边支持应更加协调一致	4.2	30.4
产出 8.2. 加强支持和行动的协调, 促进从非正规经济向正规经济的转型	2.5	17.8
产出 8.3. 加强支持和行动的协调, 促进向环境可持续的经济和社会公正过渡	2.8	20.4
产出 8.4. 加强支持和行动的协调, 推动实现供应链中体面劳动成果目标	2.5	18.1
产出 8.5. 加强支持和行动的协调, 促进危机中和危机后局势中的体面劳动	1.8	13.3