



理 事 会

第 356 届会议，2026 年 3 月 23 日至 4 月 2 日，日内瓦

政策制定部分

POL

发展合作分项

日期：2026 年 2 月 26 日

原文：英文

第四项议程

国际劳工组织 2026-2029 年发展合作战略

文件目的

本文件介绍《国际劳工组织 2026-2029 年发展合作战略》。本战略提出了一个愿景，即在一个充满不确定性和重大变革的时代，推进更有效性、创新性和敏捷性的发展合作，以促进履行劳工组织的核心职责使命，并回应三方成员的多种需要。本文件原定于在理事会第 355 届会议(2025 年 11 月)上予以讨论，但为了确保与理事会文件 GB.356/INS/7 保持一致，后被推迟至在第 356 届会议(2026 年 3 月至 4 月)上加以审议(见决定草案，第 63 段)。

相关战略目标：全部。

主要相关成果目标：全部。

政策影响：无。

法律影响：无。

财政影响：无。

需采取的后续行动：待定。

作者单位：多边伙伴关系与发展合作司(PARTNERSHIPS)。

相关文件：理事会文件 GB.356/INS/7；GB.355/INS/7；GB.353/PFA/1；GB.353/PFA/1(Add.1)(Rev.1)；ILC.113/FIN；GB.352/PFA/9；GB.340/POL/6。

► 背景：发展合作面临的严峻环境

1. 发展合作是对国际劳工组织经常预算资源的重要补充，对于在全球范围内落实本组织核心职责使命并实现可持续成果至关重要。发展合作涵盖供资模式和非供资模式，包括：向国际劳工组织经常预算补充账户提供捐款；对特定活动提供双边和多边捐助；国内供资；南南合作和三角合作；联合国双边供资、集合供资及多伙伴信托供资；以及与国际金融机构、私营部门和其他非国家实体及地方政府开展合作。发展合作还包括知识伙伴关系和人员借调。这些方式增强了国际劳工组织根据《体面劳动国别计划》、区域框架和全球方案所确定的体面劳动优先事项，支持其三方成员履行承诺的能力。
2. 《国际劳工组织 2026–2029 年发展合作战略》将支持落实《国际劳工组织 2026–2029 年战略规划》以及未来四年各两年期计划和预算确定的成果目标。此外，该战略回应了劳工组织面临的不断变化的财政和预算挑战，并为正在推进的劳工局改革关键举措作出贡献。¹ 在 2030 年之前，该战略将是最后一项有助于实现联合国可持续发展目标的国际劳工组织发展合作战略。
3. 本战略是在复杂的国际政治背景下制定的，其特点是国际发展供资大幅下降。这一全球性下降导致国际劳工组织发展合作可获得的经常预算和预算外资源减少，并增加了未来数年的不确定性。经济合作与发展组织(经合组织)估计，其发展援助委员会成员在 2025 年提供的官方发展援助至少下降了 9%。²
4. 在过去两个两年期内，劳工局可用于专项预算外发展合作的资源已从 2022–2023 年创纪录的 9.34 亿美元下降至 2024–2025 年估计的 7.67 亿美元。同期，经常预算补充账户资金水平相对稳定，2024–2025 年约为 3,500 万美元。国际劳工组织在联合供资和联合国集合供资方面的参与在过去三个两年期内亦保持稳定。
5. 虽然劳工局从部分长期合作伙伴获得的资金有所减少，但包括南南合作和三角合作、国内信托基金、公私伙伴关系以及与国际金融机构的合作在内的其他伙伴关系形式有所加强。这些伙伴关系在知识转移、鼓励创新解决方案、促进政策变革、增强三方成员的机构能力以及最大限度提高发展合作对就业成果的影响方面日益具有战略意义。
6. 发展合作的开展方式也在发生变化。各国政府加强了对外援使用情况的审查和监督。³ 无论在全球层面还是在国家层面，资源筹措环境均日益竞争激烈。⁴ 伙伴国家在确定优先事项以及在(技术)援助的设计、实施、监测和可持续性方面的主导作用有所增强。发展合作的形式亦不断演

¹ 见理事会文件 GB.356/INS/7。

² 2025 年 11 月的估计数，以美元计(按 2023 年不变价格计算)。见经合组织，“[官方发展援助](#)”。

³ 联合检查组，《[由捐助方主导对联合国系统各组织进行的评估以及捐助方在供资协定和联合国单一审计原则背景下提出的其他与监督有关要求的审查](#)》，JIU/REP/2025/3，2025 年。

⁴ 联合国，《[联合国支持可持续发展目标的供资契约](#)》，2024 年 5 月。

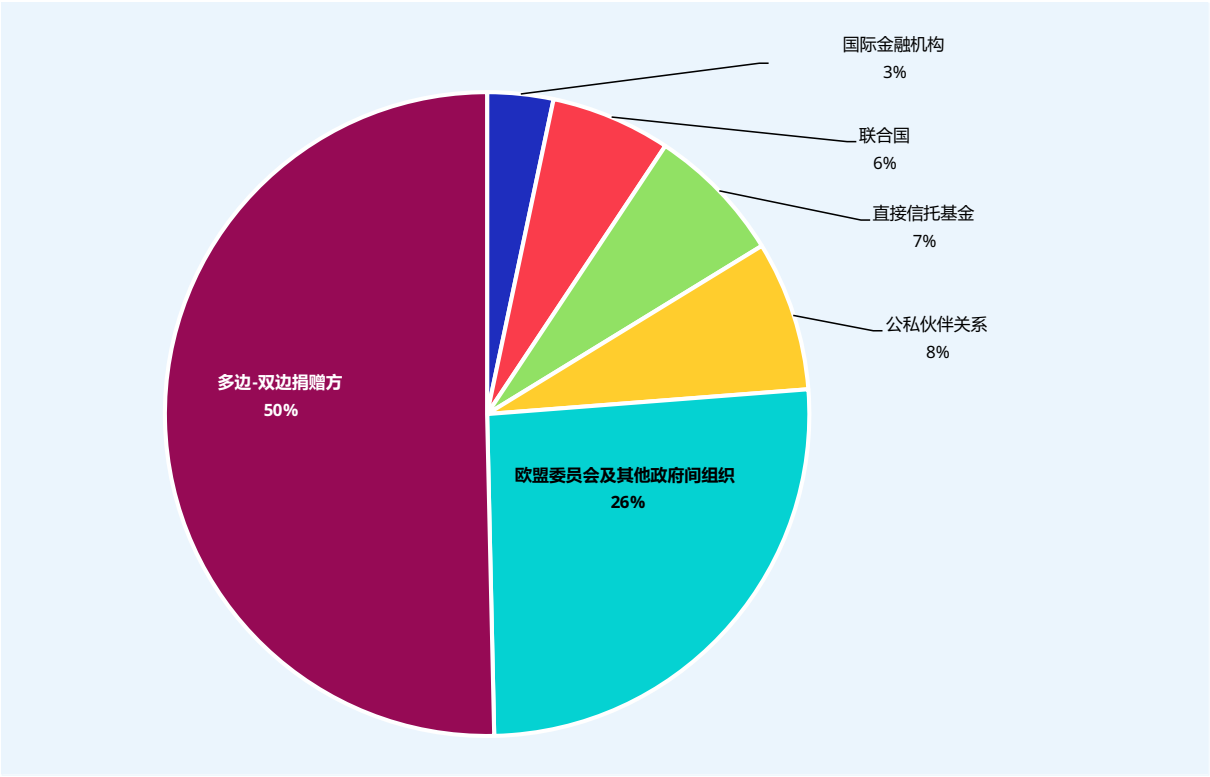
变，更加注重包容性方法，并强调多方利益攸关方之间的协作，包括通过联合国全球基金和联合国方案开展合作，以及开展非资金合作、知识转移、同伴学习、公私伙伴关系和南南合作。

7. 对发展融资的关注亦有所增强。2025 年通过的第四次发展筹资问题国际会议成果文件《塞维利亚承诺》在外援减少的背景下，强调加强国内资源筹措。⁵ 然而，许多发展中国家的财政空间仍然有限。正在推进的国际金融架构改革应使多边开发银行能够大幅扩大融资规模。《塞维利亚承诺》提及南南合作和三角合作，指出其作为对南北合作的补充性发展合作模式，并承诺提高此类合作的影响力和可见度。
8. 2025 年 3 月，联合国秘书长启动“联合国 80 周年倡议”，以提高内部效率，审查任务授权的执行方式，并探讨在联合国系统内进行结构性调整的可能性。其报告《转变模式：团结一致交付成果》⁶ 提出了具体建议和经验教训，其中包括：需要审查过时和重叠的任务授权，以确保资源充分配置于优先事项；强调透明度以及与会员国磋商的重要性；以及考虑通过结构整合和职能迁移应对预算约束的潜力。报告呼吁再次努力简化并强化对核心供资和集合供资机制的激励，使其成为联合国供资伙伴最具吸引力的选择。“联合国 80 周年倡议”为国际劳工组织提供了契机，使其得以重申自身在联合国系统内作为体面劳动议程守护者以及促进社会正义和包容性增长关键贡献者的核心作用。
9. 鉴于上述趋势，未来四年国际劳工组织发展合作的总体构成可能发生变化。下图列示了 2024–2025 年按资金来源划分的核准情况。本战略旨在使国际劳工组织能够成功适应这些新现实，并把握未来机遇。

⁵ 联合国大会，第 79/323 号决议，《塞维利亚承诺》，A/RES/79/323，2025 年。

⁶ 联合国大会，《转变模式：团结一致交付成果——秘书长的报告》，A/80/392，2025 年。

► 图：2024–2025 年按资金来源划分的核准情况



资料来源：国际劳工组织，2025 年。

► 愿景、价值主张和范围

10. 国际劳工组织的核心职责使命体现在《体面劳动议程》的四大支柱之中。在当前不平等加剧、经济不安全感上升以及不确定性增加的背景下，这一核心职责使命尤为重要。许多国家正通过增加就业、改善生计、促进机会均等以及加强社会保护和劳动保护来回应社会不满情绪。
11. 本战略呼吁推进更有效性、创新性和敏捷性的发展合作，以促进履行国际劳工组织核心职责使命，并在深刻变革和资源大幅减少的背景下，回应劳动世界三方成员不断变化的需求和优先事项。本战略旨在增强国际劳工组织在不断变化的多边环境中的地位，使其成为交付可衡量、具有战略意义的体面劳动成果以及塑造以人为本的未来劳动世界的可信赖伙伴。
12. 国际劳工组织的价值主张和比较优势源于其规范和标准制订职责使命、其三方结构以及其在加强劳动制度和机构能力建设方面的技术专长，从而改善长期就业成果并推动实质性政策变革。在努力体现资金效益的同时，国际劳工组织的发展合作始终意味着为价值而投入资金，这些价值植根于国际劳工标准、三方机制以及对社会正义的不懈追求。
13. 为实现这一愿景，本战略将围绕三项总体目标开展工作。第一，深化、拓展并充分利用与供资和非供资伙伴之间的伙伴关系，以弘扬国际劳工组织的价值理念，使其与劳工组织核心职责使命保持一致性，并彰显战略相关性。第二，转向更加方案化的方法，在三方成员优先事项基础上并与劳工组织改革保持一致，以形成行动规模并实现规模效益。第三，通过加强项目设计与

质量保证、实施与监测、更加精准地聚焦三方成员需求以及强化成果实现的共同责任，提升发展合作的效能、效率和影响。实现上述目标的路径有赖于总部各部门、各区域以及作为进程所有者的三方成员的共同努力。

14. 其他战略文件对本战略形成补充，并构成当前改革的重要组成部分。拟于理事会第 356 届会议(2026 年 3 月至 4 月)讨论的《国际劳工组织 2026-2029 年人力资源战略》将涵盖与发展合作项目职员相关的人力资源事项。新的《2026-2029 年全球传播战略》将强化传播和倡导工作，向现有及未来伙伴展示国际劳工组织在国家、区域和全球层面交付体面劳动成果方面的比较优势。此外，国际劳工组织的评估战略将促进更深入的问责，推动学习和基于证据的洞见，为战略决策提供指引，提升影响并确保成效。
15. 本战略还回应了对《国际劳工组织 2020-2025 年发展合作战略》开展的高级别独立评估，该评估已在理事会第 352 届会议(2024 年 10 月至 11 月)上加以讨论。⁷ 理事会要求总干事在实施过程中考虑评估提出的建议，并确保适当予以落实。根据评估所确定的若干结论和经验教训，评估建议劳工局：采取“国际劳工组织一盘棋”的整体方法，在各部门、总部和区域之间建立成果相互问责机制；加强国家主导权和三方成员在发展合作规划中的参与度；扩大方案化方法的应用。评估还建议，通过加强成果传播和突出国际劳工组织的比较优势，提高发展合作项目的效能和效率。评估的若干建议进一步强化了 2021 年多边组织绩效评估网络(MOPAN)评估报告⁸ 中的建议，尤其是在加强“劳工组织一盘棋”的方法、提升问责机制和干预措施监测以及精简业务流程方面。在制订定本战略时亦参考了外聘审计员向理事会提交的报告所提出的建议。⁹
16. 本战略以国际劳工组织以往的发展合作战略为基础，在多个方面实现了深化和提升，并通过与相关供资和非供资伙伴开展战略合作，引入创新方式支持三方成员。本战略进一步强化了国际劳工组织对方案化优先事项、三方成员作用、沟通传播、知识管理以及参与联合国联合和集合供资机制的关注。新增内容包括：
 - 成效衡量和问责措施；
 - 在项目周期各阶段运用创新工具，如数字化工具；
 - 加强对知识伙伴关系的关注；
 - 精简项目评审和核准程序；
 - 建立监测和问责框架；
 - 拓展与私营部门和慈善机构的伙伴关系；
 - 推进改革，提高效率，并加强三方成员在项目周期各环节的参与。

⁷ 理事会文件 GB.352/PFA/9。

⁸ 多边组织绩效评估网络，《MOPAN 评估报告：国际劳工组织——2020 年评估周期》，2021 年。

⁹ 劳工组织，《截至 2024 年 12 月 31 日止年度财务报告及经审计合并财务报表和外聘审计员报告》，大会文件 ILC.113/FIN，2025 年。

17. 本战略是在劳工局范围内开展透明、协作进程的基础上制定的，该进程包括内部和外部访谈、同行评审、协商以及来自广泛利益攸关方的信息源，其中包括三方成员、主要供资伙伴、总部各部门、区域和国别办事处以及发展合作从业人员。

► 目标 1. 在深化长期伙伴关系的同时拓展伙伴类型并充分利用新型伙伴关系形式

18. 《国际劳工组织 2026–2029 年战略规划》指出，国际劳工组织的影响力日益取决于其拓展和深化战略伙伴关系的能力。国际劳工组织在多种全球伙伴关系中的引领作用，例如“全球社会正义联盟”、“促进公正转型的就业和社会保护全球加速器”（“全球行动加速器”）以及打击童工劳动和强迫劳动的“8.7 联盟”，是推动政策协调的一支重要力量。同时，国际劳工组织在区域和跨区域层面的召集能力，有助于围绕共同议程凝聚利益攸关方，并提升其可见度和影响力。
19. 未来数年，面对发展资源趋紧的形势，劳工局需要作出相应调整，加强与现有伙伴的高质量合作，并积极与新伙伴和新兴伙伴开展合作。下文所列成果阐述了劳工局如何在战略层面深化现有合作方式，并在新型合作形式方面进行创新。按照国际劳工组织改革的设想，区域办事处和体面劳动国家工作队将在伙伴接洽、资源筹措、项目交付以及找准国家层面国际劳工组织伙伴框架最具潜力切入点方面发挥更为重要的作用。

成果 1.1 深化长期伙伴关系并把握新机遇

20. 尽管呈现下降趋势，官方发展援助仍将继续是国际劳工组织各项方案和项目自愿供资的最主要来源。提供官方发展援助的伙伴对国际劳工组织仍然至关重要，劳工局承诺继续投入资源巩固这些高质量伙伴关系。这些伙伴关系完全符合有效发展合作的四项原则，即国家主导、注重成果、包容性伙伴关系以及透明度和相互问责。¹⁰ 围绕伙伴关系开展政策对话和年度盘点工作仍然至关重要，以肯定成果、表达关切并探讨未来战略机遇。劳工局将与长期供资伙伴一道，在应对劳动世界不断演变的挑战方面把握新的创新性机遇，其中包括官方发展援助伙伴的发展融资机构以及欧盟委员会“全球门户”倡议。

成果 1.2 拓展南南合作和三角合作伙伴关系

21. 自 2012 年以来，国际劳工组织在多边体系中推动南南合作和三角合作方面的领导地位已得到充分确立。这包括调动新兴伙伴的资金、专长和经验，促进同伴学习、能力建设和知识共享，传播良好做法，以及推动来自全球南方的创新发展解决方案的转移。
22. 三角合作通过发挥不同伙伴的比较优势，提升南南合作干预措施的规模和成效，使新兴伙伴能够通过“南南北”合作方式与传统伙伴携手合作。在多边层面，金砖国家集团及其融资机制的

¹⁰ 这些原则最初载于《有效发展合作釜山伙伴关系协定》（2011 年）。

扩展已成为推动包容性多边主义的重要动力，为南南合作和三角合作创造了新的机遇，并为参与七十七国集团进程以及经合组织发起的“有效三角合作全球伙伴倡议”提供了契机。

23. 本战略旨在将这些新兴合作方式作为推动成果实现的战略驱动力加以拓展，在资金和实物方面支持国际劳工组织三方成员以及区域、跨区域和城市间合作，并推动落实第二次联合国南南合作高级别会议成果文件(BAPA+40)。¹¹ 南南合作和三角合作将通过明确的机制、区域主导的平台以及以成果为导向的关键绩效指标加以实施，重点关注制度和政策变革、国家主导、长期可持续性以及充足资金保障。
24. 国际劳工组织将以战略方式吸纳新兴伙伴作为发展解决方案的共同创造者，以推进其规范性职责并实现可持续成果。在体面劳动国别计划所明确的需求基础上，国际劳工组织将发挥中等收入国家、区域机构、开发银行以及相关卓越中心的比较优势，促进同伴学习和政策转移，并扩大经验验证有效的劳动力市场制度、社会保护制度和社会对话做法的规模。

成果 1.3 加强国际劳工组织参与联合国联合和联合资金机制

25. 《转变模式：团结一致交付成果》报告呼吁根据 2024 年修订的《联合国供资契约》，在联合国发展系统实体中重新努力优先安排核心供资和集合供资。当前，正根据“联合国 80 周年倡议”行动计划 18 号工作包，对集合供资进行审查并对集合基金组合加以优化。联合国将通过强化激励措施和建立与集体优先事项直接挂钩的简化架构，使这些融资机制成为伙伴最具吸引力和成本效益的选择。
26. 国际劳工组织参与联合规划以及加入联合国多伙伴专题信托基金——如建设和平基金、可持续发展目标联合基金、移民多伙伴信托基金和全球残疾基金——表明这些机制能够吸引关键资源以支持国际劳工组织的战略目标。经修订的《联合国供资契约》鼓励联合国会员国通过机构间集合基金提供更多无指定用途资金，以换取联合国实体在效率、透明度和问责方面的改进。国际劳工组织已加强就联合供资和集合供资机遇开展宣传并与供资伙伴(包括新兴伙伴)进行接触。例如，在支持落实“全球行动加速器”倡议的可持续发展目标联合基金筹资轮次中，国际劳工组织在设定项目遴选参数方面发挥了领导作用，从而确保项目与其职责使命完全一致。
27. 劳工局将在不断演变的联合国国别协调背景下，借鉴积极经验和良好做法，扩大联合规划的规模。正在推进的改革强调技术能力下放，这为在国家层面加强联合供资和项目管理提供了机遇。劳工局还将通过加强数据管理，改进联合项目的监测和实施，并通过国际劳工组织发展合作仪表板以及联合国国家工作队共同预算框架，提高对供资伙伴的关注度。

成果 1.4 与国际金融机构建立更具针对性和战略性的伙伴关系

28. 与国际金融机构建立伙伴关系能够产生强大的网络效应，将这些机构与三方成员联系起来，同时使国际劳工组织与关键经济决策者建立联系。许多国际金融机构在其战略中将社会保护以及就业和岗位创造置于优先地位，例如世界银行集团近期发布的《就业：通向繁荣之路》战略。

¹¹ 联合国大会第 73/291 号决议，《第二次联合国南南合作高级别会议布宜诺斯艾利斯成果文件》，A/RES/73/291，2019 年。

基于职责互补和比较优势的这种战略对接，可为合作创造重要切入点，从而通过国际金融机构的投资项目更加系统地创造体面就业。与国际金融机构在保障框架方面开展合作已产生乘数效应，持续提升体面劳动原则在其贷款业务中的可见度和采纳率。

29. “全球行动加速器”亦为加强合作搭建了平台。旨在落实“全球行动加速器”倡议的多利益攸关方参与机制以及世界银行“社会保护和就业指南针”倡议(M-GA 倡议)，通过提供结构化的融资和协调平台，加强了这些合作切入点，使世界银行与国际劳工组织能够在国家层面开展联合行动，并进一步推动国际金融机构与联合国之间的合作。
30. 国际金融机构日益成为发展合作供资的重要来源。相关捐款稳步增长，在 2024–2025 两年期达到 2,600 万美元(占核准总额的 3%)，而 2022–2023 两年期和 2020–2021 两年期分别约为 1,500 万美元和 1,000 万美元，其中包括来自国际农业发展基金、非洲开发银行和世界银行集团的供资。然而，与国际金融机构对其他主要联合国机构的捐款相比，这些数额仍然有限。
31. 国际劳工组织将通过续签并落实现有合作协定，并在适当情况下缔结新的框架安排，以促进资源筹措，从而增加来自国际金融机构的供资，这些安排将与《国际劳工组织战略规划》以及相关计划和预算成果目标保持一致。¹² 劳工局还可在存在明确合作和融资空间的情况下，与选定的国际金融机构开展有针对性的合作。

成果 1.5 拓展与私营部门和其他非国家行为体的多元伙伴关系¹³

32. 私营部门和其他非国家行为体的供资核准额稳步增长，从 2020–2021 两年期的 3,800 万美元增至 2022–2023 两年期的 4,300 万美元，并在 2024–2025 两年期达到约 5,800 万美元。这类捐款在自愿供资总额中的占比亦由 2020–2021 两年期的约 5%提高至 2024–2025 两年期的 8%。
33. 在借鉴内部成功经验的基础上，国际劳工组织将扩大与私营部门和其他非国家行为体的伙伴关系，充分发挥各自经验、专长、创新和资源等互补优势，以推进落实《体面劳动议程》。这些伙伴关系有助于落实国际劳工组织职责使命和战略优先事项，促进相互学习，并共同创造可规模化的解决方案，以推动包容和可持续的劳动力市场成果。此类合作将遵循国际劳工组织的尽职调查程序，并接受监督和问责，以确保取得成果和实现合规。通过透明和负责任的合作，国际劳工组织及其伙伴将在政策、商业实践和供应链中嵌入体面劳动原则，同时维护社会对话和三方进程。
34. 劳工局将制定并推进针对基金会及更广泛慈善领域的有针对性的合作方式。此外，还将加强对国际劳工组织职员的能力建设，以进一步提升其与潜在私营部门及其他伙伴开展合作的能力。

¹² 例如，与非洲开发银行和欧洲投资银行续签或更新合作协定；与美洲开发银行、拉丁美洲和加勒比开发银行、亚洲开发银行以及欧洲复兴开发银行建立更加具有操作性的框架协定；并在适当情况下推动与金砖国家设立的新开发银行开展合作。

¹³ 就本战略而言，非国家行为体伙伴关系是指与国际劳工组织签订资助协定的公司、基金会、学术和研究机构以及其他非国家实体。

成果 1.6 增加用于发展合作的国内资源

35. 向更强国家主导发展的趋势体现在各国——尤其是中等收入国家——通过国内信托基金及其他成本分担安排，为本国发展提供(共同)融资的努力不断增强。这一做法使国际劳工组织能够提供技术援助，加强机构能力建设，并支持知识交流，从而促进制定宏观经济政策和开展公共投资，并推动劳动法改革，使其更好地服务于体面劳动议程。
36. 2024–2025 两年期，来自国内来源的核准供资占国际劳工组织预算外供资总额的 7%(5,400 万美元)。在认识到部分国家财政空间收窄以及需要严格尽职调查和监督的同时，劳工局将努力进一步提高国内供资占比，包括在新的《体面劳动国别计划》中争取政府作出财政承诺，并发挥其在社会保护和就业等领域的经验优势。

成果 1.7 加强知识伙伴关系以促进政策协调一致

37. 知识伙伴关系是指国际劳工组织通过与外部组织开展战略合作，分享其以技术工具和经验证方法形式体现的专业知识，同时从合作伙伴的专长和创新中受益。这类伙伴关系在更广泛或不同环境中利用并扩大国际劳工组织的知识资源，从而增强其影响力并更有效地支持三方成员。在因组织结构、资源紧张或运作模式限制而无法直接实施大型或更大规模干预的情况下，这类伙伴关系尤为重要。劳工局将通过建立更具结构性和战略性的方式推进知识伙伴关系，旨在扩大国际劳工组织价值理念和技术专长的覆盖面并提升其影响力。该方式将重点支持其他组织获取、使用并调整国际劳工组织开发的知识工具，同时强调横向同伴学习与合作的价值，尤其是通过南南合作进行协作。
38. 此外，在“联合国 80 周年倡议”行动计划框架下，国际劳工组织将通过 8 号工作包进一步加强在联合国系统内的知识伙伴关系。该工作包旨在建立结构化机制，使各机构，特别是专门机构，能够按需向会员国、联合国国家工作队以及联合国系统内部机构提供专业知识。这种双向交流将促进创新，并在国家层面扩大国际劳工组织知识和方法的影响范围。

► 目标 2. 加强对国际劳工组织方案化优先事项的聚焦

39. 为最大限度利用现有资金，劳工局将强化其发展合作的方案化方法，以确保规模效益和影响力，并与总干事重新确定优先事项框架保持一致，重点发展具有战略相关性和成本效益的伙伴关系与联盟。2018 年，国际劳工大会确认了发展合作采取长期化、方案化方法的重要性；这一点亦在对《国际劳工组织 2020–2025 年发展合作战略》开展的高级别独立评估建议中得到强调。评估呼吁制定一项新的发展合作战略，在增长、多元化与聚焦之间实现平衡，并取得数量更少但质量更优的成果。在此背景下，自愿供资的筹措将集中于劳工组织核心职责使命以及在重新确定优先事项工作中界定的修订后优先事项，确保三方成员的优先事项始终处于发展合作活动的核心位置。其他标准包括供资伙伴的强烈需求、规模化潜力以及国际劳工组织的比较优势。上述方案化聚焦亦将有助于制定区域和跨国倡议，以应对关键优先事项、共同的劳动力市场挑战以及不同发展水平国家的具体需求。

成果 2.1 通过强化方案化方法实现更大影响和可持续成果

40. 国际劳工组织在实施多种大型多利益攸关方方案方面积累了坚实经验，其中包括“更好的工作”旗舰计划、“全球行动加速器”、改善被迫流离失所者和接收社区前景的伙伴关系(“前景”伙伴关系)、绿色经济行动伙伴关系(PAGE)以及“8.7 联盟”等。在此基础上，国际劳工组织将提升其机构能力，推动全劳工局范围内更加方案化的资源筹措方法，以实现更具可持续性的成果并对人民产生更大影响。该方法可以采取不同形式，并不限于大型方案。关键在于确保方案之间的协调一致和分阶段配置，使多个供资伙伴能够在不同背景下围绕共同的变革理论、成果框架和学习议程作出贡献。定制化方法有助于促进资源多元化，并减少对单一供资伙伴的依赖，以实现既定成果目标。按照《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》的要求，性别平等将继续贯穿于所有国际劳工组织干预措施之中。

成果 2.2 落实优先行动方案审查建议

41. 劳工局正在对优先行动方案开展审查。这些方案的设立旨在协调向三方成员提供综合支持，加强倡导和传播工作，并围绕优先主题整合伙伴关系。优先行动方案在推动国际劳工组织参与多边体系关键政策讨论方面发挥了创新作用，并在围绕优先主题、突出影响和讲好成果故事方面，加强了对发展合作成果的有效传播。劳工局将确保通过审查确定的经验教训(包括良好实践)为本战略所设想的修订程序和行动提供依据，特别是在资源筹措方案化方法、知识伙伴关系以及与国际金融机构合作方面。

► 目标 3. 推动更加有效、高效、可持续和以影响为导向的发展合作

42. 高级别独立评估强调，劳工局需要改进与发展合作相关的流程，尤其是在项目评审与实施、实时监测、成果问责以及项目绩效可见度方面。评估建议加强对承担资源筹措职责的国际劳工组织职员的能力建设，以更好地向潜在供资伙伴宣传国际劳工组织的附加值。评估还鼓励劳工局建立更完善的框架，确保三方成员在发展合作项目周期各阶段的参与。最近一次 MOPAN 评估报告亦指出了在方案和项目设计与管理实践方面需要改进的领域，并就加强创新提出了具体建议。本目标旨在回应上述差距与机遇，同时确保学习、创新和知识共享有助于加强项目设计与实施。
43. 与国际劳工组织改革保持一致，劳工局致力于通过提高自动化和数字化水平，简化程序、规范工作流程并减少定制化和手工操作流程，以提升支持全球发展合作流程的速度和效率。根据改革设想将发展合作项目和资源进一步下放至区域层面，为加强区域和国家主导权提供了契机，并通过严格的评审、监测和问责机制加以巩固。设立全球服务中心亦将对发展合作活动的高效交付产生积极影响。
44. 国际劳工组织改革还呼吁加强绩效管理，确保对技术领导层以及国家和区域管理层的明确问责；建立灵活的临时跨地域团队，以交付全球和区域产品；并建设共享的工作和知识数字平台，以便利规划、实施、监测和传播。
45. 本目标下各项成果旨在与改革进程中正在开展的工作相衔接并形成互补。

成果 3.1 加强项目设计和质量保证

46. 劳工局将加强项目设计、审查和评估流程，以更好体现三方成员的优先事项以及国际劳工组织的核心职责使命和价值主张，并推动从以项目为基础的方法向更加注重制度性变革和长期成果的方案化方法转变。在国家层面，发展合作干预措施将支持现有《体面劳动国别计划》优先事项的落实。这些流程将系统性地促进同伴交流，并借鉴以往和正在实施的干预措施中的良好做法、经验教训和评估成果，以提升质量、协调性、灵活性、问责性以及重新确定优先事项框架的一致性。将更加重视国际劳工标准、三方机制和社会对话，并通过相关标识系统持续推进性别平等和残疾人包容的主流化。
47. 此外，作为推动创新文化更广泛努力的一部分，劳工局正在将创新引入发展合作项目。已引入多种创新工具，包括由人工智能(AI)驱动的工具，例如近期推出的 i-eval 人工智能助手，以便利利用国际劳工组织超过 1,700 项评估和 5,000 份相关文件构成的数据库，促进经验教训、良好实践和建议在项目设计中的应用。作为补充措施，劳工局还在试点运用由人工智能驱动的项目设计助手工具，以提升提交给资金伙伴项目的质量，支持符合实际情况且切实可行的规划，并提高职员时间使用效率。
48. 虽然国际劳工组织项目开发的筛选程序已较为完善，但评估流程将进一步加以精简和强化，以提升灵活性，并与更加聚焦的方案化方法保持一致；在优先支持多年期大型方案的同时，简化对小型项目的要求。评估流程还将得到加强，以确保经常预算和预算外资源的使用更加协调，从而实现更具可持续性的成果。

成果 3.2 更加有效和及时地交付项目以实现高质量成果

49. 劳工局将加强其能力，以有效、高效并按期交付发展合作项目，同时继续严格执行反欺诈政策和程序。根据高级别评估及其他相关审查提出的建议，目前正开展业务流程审查，以解决瓶颈问题并改进行政、财务和采购系统，使其更加灵活并更好地回应不断变化的需求。
50. 此外，通过《国际劳工组织 2026–2029 年人力资源战略》，劳工局将强化现有程序，加快发展合作职员的遴选和招聘流程，提高对现行机制的认识，并探索使用任用资格名单。劳工局还将努力查明弥补项目阶段之间资金缺口的筹资安排。将加强对发展合作从业人员的入职培训和能力建设，以支持项目的有效实施。

成果 3.3 改进监测和影响评估

51. 高级别独立评估和 2021 年 MOPAN 评估均强调，需要加强风险管理和以成果为导向的项目监测，以改进项目交付并迅速解决绩效薄弱问题。劳工局在这方面已作出若干改进，包括制定资源分配监测指南、收集基线数据、加强报告工作、开展追踪研究和可评估性评估。国际劳工组织综合资源信息系统(IRIS)新增的战略管理模块将发展合作项目产出与国别计划成果相衔接，从而便利后续跟踪，并提高发展合作干预措施对更高层级成果贡献的可见度。然而，仍存在改进空间，需要采取更加协调的监测和问责方法，在精简监测和评估系统的同时，为项目特定需求保留必要的灵活性。

52. 监测将嵌入整体方案化方法之中，以确保发展合作干预措施在存在《体面劳动国别计划》的情况下与其保持一致，并支持适应性学习和持续改进监测与评估系统，以更好地反映制度层面和机构层面的成果。将优先纳入变革理论和基线数据，特别是在大型方案中。利用数字工具开展项目层面的数据收集和监测，将提高实现成果进展的可见度。
53. 在总结发展合作方案和项目经验教训的基础上，劳工局将进一步加强并投入资源开展影响评估，更好展示国际劳工组织干预措施所带来的社会和经济效果、长期发展影响以及结构性变革。将使用并进一步完善内部开发的现有衡量工具，从数量和质量两个方面评估就业成果，适用于国际劳工组织及其他发展伙伴的政策干预和投资运作。

成果 3.4 为社会正义和体面劳动开展战略传播

54. 高级别独立评估指出，在发展合作的背景下，劳工局需要更有针对性地将倡导和传播工作聚焦于特定受众。《国际劳工组织 2026–2029 年全球传播战略》将优先向现有和潜在伙伴展示国际劳工组织独特的专业能力和比较优势如何在国家层面交付切实成果，并推动促进体面劳动和社会正义的制度性变革。围绕具有影响力成果开展有针对性的传播，对于确保国际劳工组织的价值主张吸引伙伴关系和发展合作兴趣，并强化与国际劳工组织开展合作的理由至关重要。
55. 国际劳工组织将运用案例叙述、数据可视化和影响叙事等方式，传播其独特的三方性方法和规范性职责。这些案例和影响数据将通过数字平台和重要全球活动加以推广，以展示其附加值、公信力和成果。此外，所有发展合作项目都将列明最低传播要求清单，并根据项目规模有所区分。国际劳工组织专家的职位说明书将纳入倡导和传播职责。劳工局还将围绕共同关注的主题领域，与供资伙伴进一步制定联合宣传计划。

成果 3.5 加强三方成员在项目设计、实施、监测和问责中的主导权和作用

56. 自《体面劳动国别计划》设立以来，各国政府以及工人组织和雇主组织参与其制定一直是关键原则，以确保国际劳工组织的技术援助建立在国家主导和三方成员优先事项基础之上。在近期联合国发展系统改革过程中，劳工局通过雇主活动局和工人活动局，并与国际雇主组织和国际工会联合会合作，在确保社会伙伴参与联合国规划进程方面取得进展，特别是在制定联合国可持续发展合作框架方面。这些框架通过反映国家优先事项的共同目标，与《体面劳动国别计划》的制定相衔接。高级别独立评估确认，近年来在深化参与和增强三方成员参与《体面劳动国别计划》制定和治理能力方面已取得进展，包括通过《体面劳动国别计划》指导委员会架构以及在南南合作机制中的参与。然而，评估也指出仍有进一步改进空间，尤其是在项目设计、实施和监测方面的参与。
57. 劳工局将通过加强三方成员的主导权，在整个项目周期内推行更具参与性和包容性的方法，促进其及时参与发展合作干预措施的共同构想和共同设计，并支持其参与实施、监测和问责进程。此外，在相关情况下并在可能范围内，还将在项目周期不同阶段征求受干预影响的最终受益人的意见。

58. 为落实上述方法，劳工局将出台正式机制、指导意见和流程，以确保国际劳工组织三方成员的体面劳动优先事项得到体现，使联合工作的具体主导权制度化，并建立联合实施和相互问责机制。正在考虑的其他措施包括进一步加强能力建设、开展年度盘点以及对特定指标落实问责。

► 实施与监测

59. 将在理事会第 356 届会议(2026 年 3 月至 4 月)之后最终确定实施计划和成果矩阵，其中包括关键绩效指标、时间表以及问责安排，以确保与就国际劳工组织改革及《国际劳工组织 2026–2029 年人力资源战略》所作决定保持一致。¹⁴
60. 将于 2028 年对本战略开展中期审查。

► 假设与风险

61. 理事会就作为国际劳工组织改革组成部分的重组和重新确定优先事项所作的未来决定，将对本战略产生重大影响。不可预见事件、人员裁减以及进一步的预算短缺，均可能影响本战略目标的实现。重大多边倡议，如“联合国 80 周年倡议”，将对国际劳工组织发展合作产生影响，并可能因此需要对本战略作出调整。总体而言，官方发展援助的趋势很可能在未来几年影响国际劳工组织发展合作的总体供资规模和方向。
62. 《2026–2027 两年期计划和预算》所列国际劳工组织战略风险登记册中阐述的风险，同样适用于发展合作，特别是风险 2，即三方成员和供资伙伴对社会正义和体面劳动承诺发生变化的风险；风险 3，即对国际劳工组织支持的需求超过可用资源的危险；以及风险 4，即国际劳工组织在业务运作和成果方面管理信息和数据不足的风险。劳工局针对上述风险采取的应对措施以及对风险登记册的任何进一步修订，亦将适用于本战略。

► 决定草案

63. 理事会核可其文件 GB.356/POL/4 所提出的《国际劳工组织 2026–2029 年发展合作战略》，并要求总干事在实施本战略时考虑其指导意见。

¹⁴ 见理事会文件 GB.356/INS/7 和 GB.356/PFA/9。