



国际
劳工
组织

► 2026-2027 年 计划和预算

国 际 劳 工 组 织

► 2026-2027 两年期 计划和预算

国 际 劳 工 局，日 内 瓦

© 国际劳工组织 2026 年
第一次出版于 2026 年



知识共享署名 4.0 国际许可协议 (CC BY 4.0)

本作品依照《知识共享署名 4.0 国际许可协议》(CC BY 4.0) 获得许可。请访问以下网址了解具体信息：
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>。如许可协议所述，使用者可以重复使用、分享(复制和再发行)和
改编(二次加工、转换原作以及基于原作进行创作)作品。使用者必须清晰标注国际劳工组织为材料的来源，并说明是
否对原始内容做了改动。不允许在翻译、改编或其他衍生作品中使用国际劳工组织的会徽、名称和标志。

署名 – 使用者必须说明是否对原作做了改动，并必须按如下方式加以引用：国际劳工组织，《2026-2027 两年期计
划和预算》，日内瓦：国际劳工局，2026 年，© 国际劳工组织。

翻译 – 如翻译本作品，则必须在注明署名的同时添加以下免责声明：本作品是对国际劳工组织版权作品的翻译。
本翻译作品未经国际劳工组织编制、审定或认可，因此不应被视为国际劳工组织的官方翻译作品。国际劳工
组织对其内容和准确性不承担任何责任。责任完全由翻译作者自负。

改编 – 如改编本作品，则必须在注明署名的同时添加以下免责声明：本作品是对国际劳工组织版权作品的改编。
本改编作品未经国际劳工组织编制、审定或认可，因此不应被视为国际劳工组织的官方改编作品。国际劳工
组织对其内容和准确性不承担任何责任。责任完全由改编作者自负。

第三方材料 – CC BY 4.0 许可协议不适用于本出版物中非国际劳工组织版权的材料。如果材料归属于第三方，则材料
的使用者独自负责与权利人进行版权清算，并对任何侵权索赔独自负责。

因本许可协议而产生的任何争议如不能加以友好解决，则必须根据《联合国国际贸易法委员会仲裁规则》提交仲
裁。各当事方必须服从因此类仲裁而作出的任何仲裁裁决，作为此类争议的最终裁决。

有关版权和许可的问题，请发电子邮件至：rights@ilo.org。有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，可访问以
下网址：www.ilo.org/publns。

ISBN 978-92-2-043261-7 (print); ISBN 978-92-2-043262-4 (Web PDF)

另有以下语言版本：

阿拉伯文： ISBN 978-92-2-043253-2 (print), ISBN 978-92-2-043254-9 (Web PDF);
英文： ISBN 978-92-2-043261-7 (print), ISBN 978-92-2-043262-4 (Web PDF);
法文： ISBN 978-92-2-043259-4 (print), ISBN 978-92-2-043260-0 (Web PDF);
德文： ISBN 978-92-2-043255-6 (print), ISBN 978-92-2-043256-3 (Web PDF);
俄文： ISBN 978-92-2-043263-1 (print), ISBN 978-92-2-043264-8 (Web PDF);
西班牙文： ISBN 978-92-2-043257-0 (print), ISBN 978-92-2-043258-7 (Web PDF)。

国际劳工组织出版物和数据库中所用名称符合联合国习惯用法，出版物中材料的编排方式不代表国际劳工组织对
任何国家、地区或领土或其当局的法律地位，以及其边境或边界的划定表达任何意见。详细信息请访问：
www.ilo.org/disclaimer。

本出版物中表达的意见和观点是作者本人的意见和观点，不一定反映国际劳工组织的意见、观点或政策。

提及的企业、商业产品和流程的名称不意味其为国际劳工组织所认可，而未提及的某一特定企业、商业产品或流程
也并非意味着其不被认可。

► 原序

本文件介绍了《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》，以供理事会给予指导和批准。这是我领导下编制的第二份计划和预算草案，也是在经 2024 年 11 月理事会核可的《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》框架下制定的第一份计划和预算草案。草案从 2024 年 11 月理事会对预览的讨论以及随后的非正式协商中受益匪浅，体现并落实了劳工组织坚定不移地推进社会正义和人人享有体面劳动的承诺。

我们正处于一个关键时刻，世界比以往任何时候都更需要使社会正义成为持久和平、共同繁荣、机会平等和公平过渡的基础。当今的全球形势凸显了我们使命的紧迫性。《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》为未来几年劳工组织履行章程赋予的社会正义使命规划了路径，其中新社会契约以《体面劳动议程》为基础，以“全球社会正义联盟”为支撑。《战略规划》呼吁重新构想一种基于以人为本方针的可持续发展范式。

我的《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》制定工作，是以《战略规划》为指引，以下列总体目标为牵引：为三方成员提供有效支持，应对其面临的诸多挑战，不仅考虑到新的机遇，还考虑到长期存在和新出现的体面劳动赤字，特别是考虑到技术进步、人口结构变化和气候变化对劳动世界的影响。草案将继续致力于在对本组织使命至关重要的政策领域取得进展，同时持续提升我们预测、创新和适应以及不断改进工作方法的能力。草案架构包括：八项政策成果目标、一项政策一致性成果目标和三项保障性成果目标。

提请理事会审议的草案的一个主要特点是纳入了一项新政策成果目标，该成果目标旨在巩固劳工组织对三方成员的支持工作，确保世界各地的数字化转型具有公平性和包容性，并为所有人创造体面劳动机会。通过加大这一领域的工作力度，劳工组织还将为落实 2024 年 9 月联合国未来峰会上通过的《全球数字契约》作出重大贡献。

草案还证明，劳工组织坚定不移地致力于成为追求全球、区域和国家层面的政策一致性以促进社会正义的有影响力的参与者。这一承诺尤其体现在政策一致性成果目标中。草案旨在通过全球社会正义联盟、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”，推动内外形成合力，应对系统性挑战并提升劳工组织工作的影响力。

我想强调指出，在编制计划和预算草案时，我们充分认识到许多成员国的公共财政有限，而此时对劳工组织支助的需求又很高，而且还在增加，因此，劳工局有责任认真关注费用问题，并相应地设定预算水平。建议重新分配的资金总额为 1660 万美元，这得益于持续努力增效，以及将资源从后勤行政服务转至一线分析和技术工作。这笔资金包括用于加强区域能力的资源，包括设立两个新的国家办事处(一个在非洲，一个在阿拉伯国家)，举办两次区域会议，以及加强总部技术和行政部门提供的服务。在计划实施过程中，将尽可能寻求更多机会将资源从总部重新配置到各区域，其中包括经常预算职位和发展合作项目资源。

按不变美元计算，用于实施 2026-2027 两年期计划的拟议经常预算总额为 883,296,800 美元，与 2024-2025 两年期预算相比，实际略增 0.4%。这一增长对于加强监督能力和巩固优先行动计划方面的关键专门知识非常必要。此外，为了维持经常预算的实际水平，还需要名义增加 1520 万美元(两年期增长 1.7%)。

最后，在两年期战略预算中，还预计用于支持政策成果目标的预算外资源支出将增长 4%。这证明了我们的发展伙伴对本组织的持续信任，以及加大通过全球社会正义联盟等途径调动发展合作资源的预期效果。

我坚信，如果劳工组织要保持和扩大其能力，确保在实现社会正义和人人享有体面劳动的集体愿望方面取得进展，那么这项预算是合理的，也是必要的。

我建议理事会批准以下计划和预算草案。

2025 年 1 月 27 日

吉尔伯特·F·洪博
总干事

▶ 目 录

	页 次
原 序	3
缩略语	7
通过 2026-2027 两年期预算	9
一、执行概要	10
新社会契约愿景	10
通过体面劳动加速向社会正义迈进的计划	10
知识管理、创新和能力发展	14
根据区域和国家优先事项调整计划	15
资源分配	18
二、政策成果目标	24
成果目标 1：促进社会正义的强有力现代化规范行动	24
成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员，有成效的社会对话 和劳动力市场的良好治理	28
成果目标 3：使充分的生产性就业成为实现社会正义的途径	32
成果目标 4：以可持续企业、竞争力和生产力增长带动体面劳动	36
成果目标 5：性别平等和所有人的机会与待遇平等	39
成果目标 6：为所有人提供劳动保护	42
成果目标 7：全民社会保护	46
成果目标 8：用数字化促进体面劳动和社会正义	49
三、政策一致性成果目标	52
成果目标 9：加强政策一致性并扩大行动范围，通过体面劳动实现社会正义	52
四、保障性成果目标	57
保障性成果目标 A：加强知识、传播、伙伴关系和平台，促进创新和能力发展	57
保障性成果目标 B：改善治理和监督	60
保障性成果目标 C：高成效、高效率、注重成果且透明的管理	61

附 录

一、劳工组织战略风险登记册(2026-2027 年) 65

二、2026-2027 年成果框架 68

三、政策成果目标和政策一致性成果目标对可持续发展目标具体目标的贡献 86

资料附件

1. 实施预算..... 93

2. 费用增长的详细情况 100

3. 经常预算技术合作资源汇总..... 109

4. 按产出分列的各政策成果目标及政策一致性 成果目标的经常预算..... 110

► 缩略语

AI	人工智能
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
GCC	海湾阿拉伯国家合作委员会
GDP	国内生产总值
IATI	国际援助透明度倡议
ICLS	国际劳工统计学家大会
ICSC	国际公务员制度委员会
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
IMF	国际货币基金组织
ITU	国际电信联盟
《多国企业宣言》	经 20022 年修正的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》
MSMEs	中小微企业
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
SPA	特别计划帐户
SPIAC-B	社会保护机构间合作委员会
SRM TWG	标准审议机制三方工作组
STEM	科学、技术、工程和数学
UN	联合国
UNESCO	联合国教科文组织
USP2030	旨在实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系

► 通过 2026-2027 两年期预算

国际劳工组织大会，

忆及国际劳工组织有义务并承诺反对基于任何理由的任何形式的歧视和排斥；

认识到理事会在“生理性别取向”和“社会性别认同”术语使用方面存在不同观点；

注意到理事会在第 353 届会议(2025 年 3 月)上决定，将一项议题列入其第 355 届会议(2025 年 11 月)政策制定部分的议程，以讨论在劳动世界落实非歧视原则所面临的挑战，包括不同观点及应对之策；

申明劳工局提供的国别技术援助应基于请求，并充分考虑各国国情和具体状况；

根据《财务条例》，通过了国际劳工组织截至 2027 年 12 月 31 日的第 80 个财务期内的支出预算为 930,500,000 美元，收入预算为 930,500,000 美元，以 0.82 瑞士法郎兑 1 美元的预算汇率计算，相当于 763,010,000 瑞士法郎，并决定以瑞士法郎标价的收入预算，将根据财务委员会建议的会费比额在成员国之间加以分摊。

► 2026-2027 两年期支出和收入预算

支出			收入			
	2024-2025 两年期预算	2026-2027 两年期估算		2024-2025 两年期预算		2026-2027 两年期估算
	美元	美元		美元	瑞郎	美元 瑞郎
第一编						
普通预算	865 764 878	915 296 548	成员国缴纳的会费	879 800 000	800 618 000	930 500 000 763 010 000
第二编						
意外开支	875 000	875 000				
第三编						
周转基金	-	-				
第四编						
机构投资和特别项目	13 160 122	14 328 452				
预算总计	879 800 000	930 500 000		879 800 000	800 618 000	930 500 000 763 010 000

► 一、执行概要

新社会契约愿景

1. 《2026-2027 两年期计划和预算》旨在加速促进社会正义的变革行动，推动生产性就业，确保在一个既呈现惊人进步又蕴含持久挑战的世界中使人人享有体面劳动。在全球范围内，劳动力市场和就业率已经回升至新冠疫情之前的水平，但仍有数十亿人，特别是在发展中国家，在为获得适足的生计和体面的劳动条件而奋斗。

2. 不断变化的全球化格局、地缘政治角逐、技术进步、气候变化和人口结构的改变，既带来了前所未有的增长和创新机遇，也蕴藏着不平等加剧的风险。这些变革要么改善人们的生活，要么加剧贫困、歧视和排斥。全球到 2030 年实现可持续发展目标的承诺仍然坚定不移，而进展却裹足不前。如今，加快行动步伐比以往任何时候都更加迫切。追求社会正义是人类的普遍愿望，全球社会正义联盟（“联盟”）捍卫社会正义，将多边体系中各个国家和合作伙伴汇聚在一起。实现这一愿望，对于恢复公众对全球和各国机构的信心、确保人人享有公平和可持续的发展至关重要。

3. 本计划和预算是根据经理事会第 352 届会议（2024 年 10 月至 11 月）核可的《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》¹ 制定的，旨在将其付诸实施。《战略规划》以《国际劳工组织章程》和四项具有里程碑意义的宣言² 为基础，为劳工组织迈向 2030 年这一关键的里程碑规划了路径，确定了以《体面劳动议程》为基础、在全球社会正义联盟支持下更新社会契约的愿景，在下列方面增强三方成员和合作伙伴的能力：

- 在国际劳工标准、社会对话和三方机制的基础上，加强包容和有效的劳动治理机制；

- 加强促进充分、生产性和自由选择的就业以及促进体面劳动的可持续企业的战略；

- 加强工作中的平等和保护；

- 确保劳动世界的结构性转型期间的政策协调和公平过渡。

4. 《战略规划》强调了在这些优先事项方面取得进展所需的变革杠杆力量，包括加强劳工组织在社会正义和体面劳动方面的领导地位和伙伴关系；加强知识管理、外联和能力发展；以及改善资源管理以取得最大成果。

5. 本计划和预算以劳工大会和理事会通过的决议和决定中的承诺为框架，实现了与《战略规划》的对接。其中纳入了将在 2026-2027 两年期持续开展的与生物危害和平台经济有关的标准制定进程，考虑了对以往计划实施情况的评估建议和其中的经验教训。另外，本计划和预算反映了一种强有力的发展合作方法，而发展合作对于根据三方成员的需求和优先事项为其提供支持是不可或缺的。

6. 计划和预算旨在确保劳工组织有能力发挥领导作用，落实主要全球峰会的成果，特别是将于 2025 年举行的第二次社会发展问题世界首脑会议的成果，以及与劳动世界有关的其他政府间进程的成果。透过全球社会正义联盟，劳工组织旨在展示这种领导力，以期加快达成可持续发展目标的进展，确保政策的一致性，并通过体面劳动扩大全球社会正义的势头，从而加强国际合作和对三方成员的支持。

通过体面劳动加速向社会正义迈进的计划

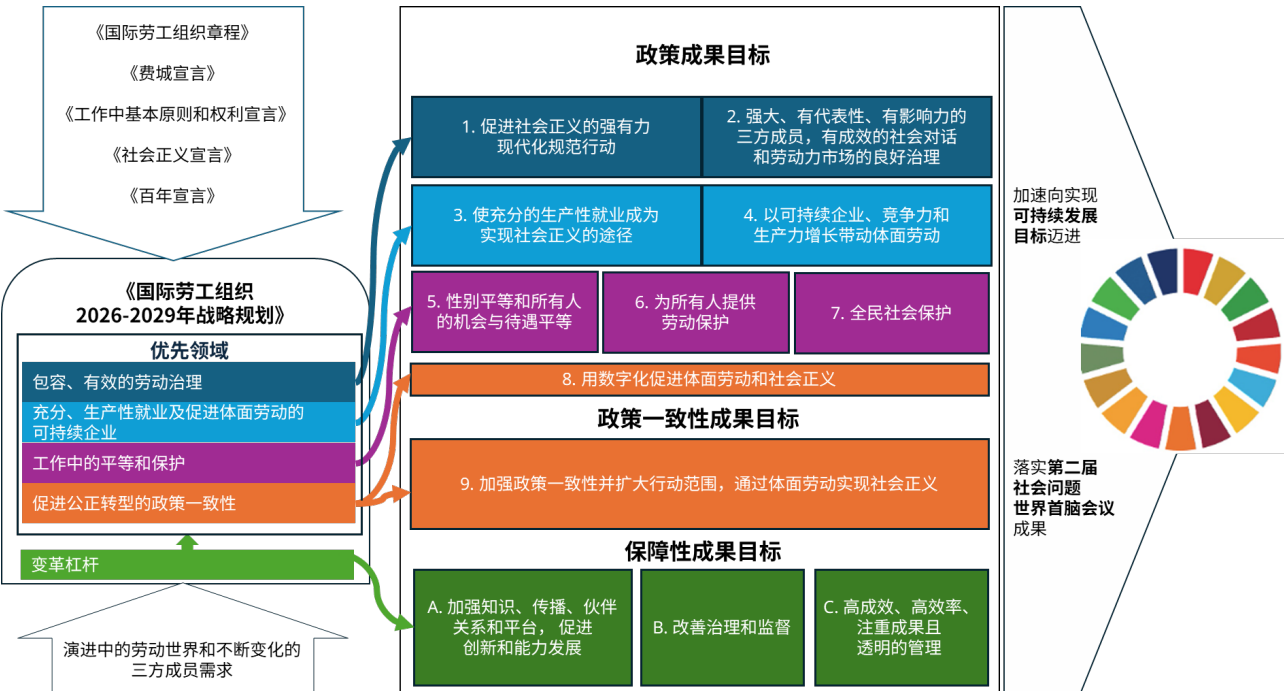
7. 《战略规划》的四个优先领域体现了新社会契约的宏伟愿景。这些优先事项为一项由八项政策成果

¹ 理事会文件 GB.352/PFA/1。

² 《关于国际劳工组织的目标和宗旨的宣言》（即《费城宣言》）（1944 年）、经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》、经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》以及《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》。

目标、一项政策一致性成果目标和三项保障性成果目标构成的综合计划奠定了基础(见图 1)。

► 图 1. 《2026-2027 两年期计划》框架



巩固和调整

8. 在批准《2024-2025 两年期计划和预算》的过程中，理事会为确定该两年期政策成果目标的方向、范围和内容提供了广泛的指导。这些成果目标在 2026-2027 两年期仍然具有现实意义。因此，计划和预算在迄今为止取得的进展的基础上，并根据采取果断和紧急行动的需要做出了调整，以推动追求社会正义，应对新出现的挑战，增强劳工组织的影响力并取得影响范围更大的成果。特别是，计划和预算加快了劳工组织对所有成员国的支持步伐，以响应劳工组织《关于劳动世界的未来百年宣言》(2019 年)中“应对以工作数字化转型相关的劳动世界中的挑战和机遇”的呼吁。

9. 在实施《2024-2025 两年期计划》所产生势头的基础上，政策成果目标 1-7 旨在支持三方成员制定和调整政策，以促进社会正义和创造体面劳动，并应对与《体面劳动议程》相关的长期存在和新出现的挑战。

10. 实现这些成果目标的战略已纳入近几届劳工大会通过的结论的后续行动中，特别是关于工作中基本原则和权利、照护经济、向环境可持续的经济社会公正过渡、高质量学徒制、劳动保护以及工作场所的暴力和骚扰等问题的结论。该战略还强化了制定有利于生产力增长和创造体面劳动的可持续企业的全面就业政策框架的行动。所有这些成果目标的核心是采取有针对性的措施，促进性别平等，满足弱势群体的独特需求，这一群体往往面临原因多重和相互交叉的排斥和歧视。

更加重视数字化

11. 技术变革，特别是数字化，正在重塑劳动世界，创造新的企业和工作岗位，但也对工作质量和就业关系产生影响，有可能使部分劳动力落在后面。由于认识到加强劳工组织在这一主题领域工作的紧迫需求，计划和预算包括了一项新的政策成果目标 8，其目的在于确保数字化转型不仅具有公平性和包容性，而且成为一支为所有人创造体面劳动的强大力量。

12. 实现这一成果目标的战略旨在加强劳工组织在数字化转型方面的知识库，增强劳工组织的内部能力，向三方成员提供协调的服务和有力的支持，帮助它们应对劳动世界中迅速发展的数字化和技术进步形势。在中低收入国家采取有针对性的举措，确保每个人，无论其社会经济地位如何，都能获得数字经济提供的机会，将解决数字鸿沟问题。该战略基于以往两年期启动的研究和倡议，并考虑到正在进行的规范性和政策性进程，包括劳工大会关于平台经济体面劳动的讨论。它将巩固和提升劳工组织在这一领域工作的知名度，促进伙伴关系，特别是在 2024 年 9 月未来峰会通过的《全球数字契约》框架内。

加强政策一致性以实现成果

13. 若要在基于社会正义和体面劳动的新社会契约方面取得可持续进展，就需要加强对多边主义的信任，增进团结，以加快实施《2030 年可持续发展议程》(《2030 年议程》)，并有效落实与劳动世界有关的全球峰会成果。还需要制定连贯一致的政策方针，以应对劳动世界的主要挑战。

14. 政策一致性成果目标(成果目标 9)旨在加强多边组织之间和劳工组织内部的政策一致性，以促进协

同增效，并在全球、区域和国家层面产生更有影响力和更可持续的效果。

15. 劳工组织在该领域的行动对于通过以下方式推进实现所有政策成果目标至关重要，并将着眼于：

- 促进对社会正义和体面劳动在更新社会契约和实现可持续发展领域的重要作用的理解，推动多边体系内的一致行动，并通过全球社会正义联盟以及全球论坛和“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”(“全球加速器”)等主要多利益攸关方倡议中的战略宣传，加强对三方成员优先事项的支持。
- 在正规化、公正过渡、供应链和危机应对等方面，向三方成员提供协调、综合、循证和多维度的支持，包括通过巩固 2024-2025 两年期确定的优先行动计划。

16. 实现这一成果目标的战略借鉴了在执行《2024-2025 两年期计划和预算》中汲取的经验教训，包括具体的可交付成果。这些成果将进一步提高劳工组织在以下方面所作努力的知名度、协调性和影响力：通过推进新社会契约，利用全球社会正义联盟(见下列专栏)并推动“全球加速器”向前发展，加快实现可持续发展目标的进程，并对接第二次社会发展问题世界首脑会议的成果。

利用全球社会正义联盟加强政策一致性并创造体面劳动成果

全球社会正义联盟的有效运作，对于确保社会正义和体面劳动在全球政策辩论和包括金融机构在内的主要国际组织的议程中占据重要地位，以及对于支持根据以下专题优先事项进行政策和体制变革至关重要：(i) 解决不平等、歧视和排斥问题；(ii) 实现作为人权的劳工权利，确保人的尊严并满足基本需求；(iii) 拓展获得生产性和自由选择的就业以及可持续企业的机会和能力；(iv) 提供保护，增强韧性；(v) 加强公正过渡以及可持续发展、贸易和投资的社会维度；(vi) 强化社会对话机制。

合作伙伴根据这些优先事项采取和资助的可行举措，将有助于实现劳工组织政策成果目标下的成果，特别是在以下方面：应用国际劳工标准，促进所有工作中基本原则和权利；创造体面工作岗位，特别是为年轻人创造体面工作岗位，发展相关技能和终身学习体系；促进可持续企业、生产力生态系统和负责任的商业行为；消除劳动世界中的不平等和歧视；加强可持续和包容性的社会保护体系。该联盟还将助力调集资源，为劳工组织的各项举措提供支撑。

加强领导力、发展合作、治理、监督和管理

17. 劳工组织将努力巩固其在推动社会正义作为全球目标方面的领导地位，扩大其在全球和国家层面的权威性和影响力，并加强其有效服务于三方成员的能力。重点将是将劳工组织定位于劳动世界各类问题的知识和宣传卓越中心，同时提升发展合作、治理、监督和管理流程和做法的效率和效力。在以往战略的基础上，并借鉴“联合国 2.0”倡议，³ 目标是将劳工组织转变为一个更加敏捷、更加多元、更有响应力与影响力的组织。这些领域的具体举措包含在保障性成果目标 A、B 和 C 项下。

18. 保障性成果目标 A 强调必须利用前沿研究、统计数据和创新，提出可行的见解，并加强伙伴关系，以促进社会正义和体面劳动。劳工局将重点开发促进性别平等的研究产品，提升劳工组织旗舰报告的可及性和影响力，培育能力建设和信息传播方面的创新型数字平台，并加强发展合作伙伴关系，为实现政策成果目标提供支持。

19. 发展合作将继续在响应三方成员追求体面劳动目标的需求方面发挥重要作用，并作为实地实现体面劳动成果的重要手段。劳工局将加大力度，支持三方成员建立适当和可持续的国家体面劳动筹资框架，同时加强伙伴关系以进行资源调集。重点将放在有效落实对劳工组织《2020-2025 年发展合作战略》开展的独立高级别评估的结果和建议上，着重通过改进关于设计、评估、监测和报告事项的程序和指导，加强成果交付，使发展合作计划和项目更好地与计划和预算优先事项对接。

20. 同时，劳工局将向各区域进一步下放包括工作人员在内的发展合作资源，使其专业知识更贴近三方成员。为此，将重新审视将目前设在总部的员额调至国家办事处和体面劳动技术援助工作队的方案，并强化当前新发展合作项目和计划的权力下放政策。

劳工组织 2026-2029 年发展合作和伙伴关系战略将包括具体的措施和目标，以实现这一目标。

21. 保障性成果目标 B 旨在改善治理和监督，并确保透明度、问责制和稳健决策。劳工局将继续支持为确保充分、平等和民主地参与劳工组织三方治理以及治理机关的有效运作而作出的努力。加强监督机制并进一步融入联合国系统进程，将进一步加强劳工组织在制定全球劳工政策方面的领导地位。在数字工具和人工智能的支持下，强化评估和风险管理实践，将为循证的组织学习和持续改进方法提供支撑。

22. 劳工组织计划的有效执行和成果的取得，取决于劳工局预测和管理潜在威胁的能力。地缘政治极化、国内不稳定、贸易紧张局势和对多边主义支持的减弱，是 2026-2027 年可能妨碍实现社会正义和人人享有体面劳动的一些主要风险因素。附录一总结了劳工组织面临的主要风险以及劳工局为应对这些风险将采取的措施。

23. 如保障性成果目标 C 所详述，劳工局将继续努力提高其业务的效率、有效性和敏捷性，包括通过简化行政程序并使之标准化，同时确保问责制、透明度和性价比。这将包括利用远程工作提供的机会，采取措施修订空间管理政策，节省办公空间并减少劳工组织办事处的总体碳足迹。在劳工组织拥有办公楼产权的地点，特别是在总部，将努力寻找合适的租户与劳工组织合用办公楼。在采取任何改革和改进程序的举措的同时，将加强相关工作人员的能力建设。

24. 通过由新的《2026-2029 年人力资源战略》支持的现代化数字和实体环境，劳工局将提升工作场所的效率和可持续性，同时促进多样性、公平性和包容性。将优先采取综合措施预防和应对性剥削、性虐待和性骚扰，营造安全、尊重和包容的工作环境。通过利用人工智能和数据驱动的意见，劳工局将优

³ “联合国 2.0”是联合国秘书长于 2021 年发起的“我们的共同议程”框架内提出的一项倡议，旨在通过引入前瞻性文化并赋予工作人员适应二十一世纪需要的尖端技能，实现联合国系统的现代化和振兴。这些技能被称为“变革五重奏”，包括数据能力、创新能力、数字专长、战略远见和行为科学专长。

化资源管理，增强员工能力，并培育创新型、包容性文化。

25. 劳工组织将不懈努力，继续强化其外地能力。为此将采取多项措施，包括在发布每个空缺职位公告之前，评估将经常预算空缺职位从总部重新配置到国家办事处的可行性。新的《2026-2029 年人力资源战略》将在这方面提出具体措施和目标。

改进对成果和对可持续发展目标的贡献的衡量

26. 为确保有效的成果管理制，计划和预算包括一个完整的两年期成果框架，其中有产出、成果和影响层面的绩效指标。如附录二所示，与 2024-2025 年框架相比，2026-2027 年框架新增加了 3 个成果目标指标和 12 个产出指标，这将使劳工局能够更好地跟踪社会对话和三方机制、数字化对劳动世界的影响以及政策一致性方面取得的进展。劳工局将于 2026 年初发布该框架的更新版本，包括修订后的基准值和目标值，以及技术和方法论说明，明确规定那些界定在劳工组织支持下实现预期成果的定性标准。劳工局将继续完善这一框架，开发一套系统，以衡量劳工组织在所有政策成果目标下所开展工作的直接和间接受益者，以期加强关于劳工组织对人民生活影响的报告工作。

27. 如附录三所示，政策成果目标和政策一致性成果目标下的预期成果直接助力实现选定的可持续发展目标。此项贡献响应了联大的呼吁，即联合国所有实体在其战略规划文件中继续将可持续发展目标主流化，并以承认各实体的具体权责、角色和比较优势的方式进行。⁴

知识管理、创新和能力发展

28. 要通过体面劳动实现社会公正，就必须采取持续行动，在全球和国家层面加强劳工组织的知识库。劳工局将继续采取战略性和系统性的方法，推动知识管理、创新和能力发展，使三方成员能够应对正在改变劳动世界的新问题，抓住未来的机遇，并应

对他们面临的持续挑战。因此，劳工局将开发研究和知识产品，协助提供用于政策设计的高质量劳动统计数据，确定并扩大创新解决方案，并传播知识，以此支持和增强三方成员能力。

29. 这一方法的核心在于不断开展前沿研究，以建立知识库，并为政策成果目标以及诸如气候变化和包括人工智能在内的数字技术对劳动世界的影响等新出现的问题提供新的见解。此类研究将为全方位推进社会正义提供证据。实施工作将以 2020 年对劳工组织研究和知识管理战略和方法的独立高级别评估的结果和建议为指导。将特别注意通过无障碍格式和产品加强知识传播。劳工局将在知识发展进程之初就加强与劳工组织国际培训中心(都灵中心)的合作，从而确保知识能力在全球范围内得到最大程度的利用。

30. 为了提高劳工组织出版物的知名度和政策影响力，劳工局将改进其旗舰报告的规划、排序、制作和品牌推广工作，并辅之以更有针对性的知识产品，包括问题简报、信息看板和其他数字平台。此方法将考虑三方成员的知识需求和优先事项，预计有助于最大限度地利用劳工局的能力和资源。

31. 研究、知识和出版物将以高质量的劳动统计数据为基础，这一方法需要持续投资于提高三方成员为政策设计提供劳动统计数据的能力。该方法将侧重于制定和完善统计的定义、方法论和指导方针，同时帮助成员国改进标准的应用，以更好地收集和提供数据。这将反映 2023 年 10 月举行的第 21 届国际劳工统计学家大会通过并经理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)核可的决议和指导方针中概述的优先事项，以及 2024 年对劳工组织编制和使用劳动统计数据的战略和方法(2018-2023 年)的独立高级别评估的结果和建议。

32. 根据劳工组织关于知识和创新的最新战略，以及其理事会在第 352 届会议(2024 年 10 月至 11 月)上提供的相关指导意见，并考虑到将于 2025 年底进行的实施情况审查工作，劳工局将强化其为三方成员提供创新解决方案的能力，包括通过都灵培训中

⁴ 见联合国大会第 79/226 号决议，联合国系统发展方面业务活动四年度全面政策审查，联大文件 [A/RES/79/226](#)(2024)。

心实施的活动，提出、确定并推广创新解决方案。最先进的工具、方法论和方法将依据联合国 2.0 “变革五重奏”的指导原则加以运用，并在适当情况下利用数字化方法、战略前瞻方法和行为科学。劳工组织将通过参与包括联合国创新网络在内的全球创新网络，并通过加强伙伴关系，推动前沿问题上的同行学习和知识交流，提升其作为创新领导者的知名度。

33. 全劳工组织范围内的机构能力发展战略将聚焦于每项政策成果目标下优先考虑的专题领域。该战略将包括与都灵中心合作实施的具体举措，以利用数字技术采取行动，实现社会正义和体面劳动。特别强调将加强雇主和企业会员组织以及工人组织的机构能力建设，以提升其政策影响力、改善服务供给的质量、增强组织绩效和可持续性，并发展其分析能力，以参与循证决策。除常规培训外，能力发展还将包括促进同行学习的举措。劳工局将在可能的情况下利用信息技术支持开展远程学习，以满足三方成员的需求，提供实用且用户友好的信息，包括国际劳工标准的批准、报告和有效应用等方面的信息。

根据区域和国家优先事项调整计划

34. 这一全球工作计划将根据区域和国家的优先事项进行调整。区域计划的实施将考虑三方成员在劳工组织区域会议和其他相关论坛上表达的需求和意见。在国家层面，行动将基于商定的优先事项和纳入国家规划文书的预期成果目标，特别是《体面劳动国别计划》和《联合国可持续发展合作框架》（《联合国合作框架》）。劳工组织将根据各国国情调整其支持战略，同时考虑最不发达国家、小岛屿发展中国家和脆弱局势的具体需求。全球社会正义联盟将在所有区域发挥重要作用，加强与支持社会正义和体面劳动取得进展的主要国际、区域和国家组织(包括国际金融机构)的伙伴关系和联盟。

非洲地区

35. 尽管总体而言，非洲经济已从新冠疫情危机中复苏，但由于持续存在的结构性挑战，经济增长尚未转化为大量创造就业机会。失业率和未就业、未

接受教育或培训的青年人数量居高不下。预计到 2050 年，劳动力的增长将进一步加大就业市场的压力。同时，超过 80% 的劳动力——尤其是妇女和农村人口——仍然处于非正规经济中。技能不匹配和性别不平等现象依然存在。气候变化对经济增长、就业、职业安全卫生以及生产力构成威胁。社会保护覆盖率仍然较低。此外，亟需采取紧急干预措施应对最近童工增加的问题。

36. 根据 2019 年第 14 届非洲区域会议通过的《阿比让宣言》，并且待计划于 2026 年举行的第 15 届非洲区域会议成果目标得到明确前，劳工组织 2026-2027 年的优先事项将包括：

- 在正规经济中创造体面的就业岗位，特别是为妇女、年轻人和残疾人创造体面的就业岗位，通过实施包容性的就业促进政策推动经济和结构转型，为可持续企业营造有利环境，开展技能开发，支持中小微企业以及社会互助经济，推动就业密集型投资，加强劳动力市场信息系统，并采取弥合数字鸿沟的举措；
- 扩大社会保护并改善工作条件，重点聚焦非正规经济和农村经济，特别关注职业安全卫生问题；
- 加强三方成员的机构能力，改善社会对话和工人权利，重点是结社自由和切实承认集体谈判权、诉诸劳动司法、性别平等和非歧视、消除工作中的暴力和骚扰，以及保护移民工人；
- 支持绿色转型和数字转型的政策，应对气候变化和环境退化、技术变革和人口结构变化带来的社会和经济影响，包括通过推广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（“公正过渡指导方针”）和经 2022 年修正的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》（《多国企业宣言》）来实现目标。

37. 为了增强在该区域的作用和影响力，劳工组织将加强与非洲联盟、非洲开发银行和联合国非洲经济委员会的伙伴关系。劳工组织将利用非洲大陆自由贸易区促进投资机会，并刺激就业富集型经济增长。将加强关键的供资合作伙伴关系，以支持特定区域和特定国家的优先事项，并扩大发展合作计划的投资组合。

阿拉伯地区

38. 阿拉伯国家既包括拥有先进发展议程的高收入国家，也包括高度依赖国际援助、资源匮乏且经济多样化程度有限的脆弱经济体。处境脆弱的国家尤其受到武装冲突、气候变化和自然灾害的影响。在劳动力市场上，性别不平等、女性劳动力参与率低和收入不平等现象顽固存在。青年失业率依然居高不下，移民工人在劳动人口中的占比大，但面临严重的体面劳动赤字，包括遭受剥削的风险。国际劳工标准的实施和社会对话的开展都较薄弱。

39. 劳工组织在该区域的工作将与 2022 年在第 17 届亚太区域会议上通过的《新加坡声明》保持一致，并将针对海湾阿拉伯国家合作委员会(海合会)成员以及脆弱或受冲突影响国家的不同需求开展工作。劳工组织 2026-2027 年的优先事项将包括：

- 将国际劳动标准作为区域和国家发展议程的组成部分加以推广，特别是在建筑和农业等行业；
- 与其他联合国实体和国际组织合作，通过倡导促进社会正义和体面劳动的政策，增强劳动世界中的妇女、青年和移民以及处于弱势处境的其他工人的权能并给予其保护；
- 在新兴行业创造体面就业机会，重点关注数字经济、照护经济和绿色经济领域的技能发展，支持公正转型战略，同时加强劳动力市场信息系统，为有效决策提供支持；
- 促进就业和体面劳动，以促进冲突和灾害引发的危机局势中的预防、恢复、韧性与和平；
- 扩大可持续社会保护体系的覆盖范围，在脆弱环境中推动从现金援助计划向全民社会保护的过渡，同时将移民工人纳入社会保护框架。

40. 劳工组织将加强与阿拉伯劳工组织、海湾合作委员会劳工部长理事会执行局和社会事务部长理事会等区域机构和利益攸关方的合作，利用专业知识，并扩大阿拉伯语资源和工具。劳工组织还将在联合国系统内建立战略联盟，并与伊斯兰开发银行和联合国西亚经济社会委员会等国际金融机构和区域利益攸关方建立战略联盟。劳工组织将通过加强国家

和区域层面的宣传工作，促进成员国参与社会正义和体面劳动的全球倡议和区域网络。

亚太地区

41. 在过去十年中，亚太地区的技术能力和基础设施得到了发展和深化。然而，不同次区域和国家的经济前景差异显著。南亚和太平洋次区域报告了强劲增长，而东亚次区域的经济受人口老龄化和生产力限制的影响正在放缓。在整个区域，持续的体面劳动赤字问题依然存在，如非正规就业率高、工资低和性别不平等严重。非正规经济工人，尤其是妇女和青年，面临恶劣的工作条件，许多中小微企业艰难求存。不断扩张的平台经济监管薄弱。气候变化、地缘政治紧张局势和频繁发生的自然灾害，对就业和复原力造成进一步压力。此外，针对非正规工人和家政工人的社会保护、照护基础设施和支持系统的不足，加剧了人口和经济挑战。

42. 根据《新加坡声明》，劳工组织 2026-2027 年的优先事项将包括：

- 推动批准国际劳工标准，并为其实施提供技术援助，特别是在结社自由、切实承认集体谈判权、社会对话和职业安全卫生方面，重点是与促进供应链中体面劳动有关的标准，以及加强劳动监察和争议解决机制，以确保合规和对工人的保护；
- 推进就业优先的政策框架和可持续企业，重点是数字经济和绿色经济、正规化、青年人的体面劳动、妇女参与、创业和危机后复苏，并促进终身学习、职业培训和高增长行业的技能发展；
- 促进性别平等和对受排斥风险高的工人的劳动保护，包括在平台经济中，特别强调公平移民、工作条件以及被迫流离失所工人诉诸劳动司法的机会；
- 发展具有可持续筹资和治理能力的社会保护体系，应对人口结构变化挑战和经济挑战，重点是基本收入和健康保护，尤其是对非正规经济工人、移民工人和平台工人的基本收入和健康保护。

43. 劳工组织将加强与联合国亚洲及太平洋经济社会委员会、太平洋岛屿论坛秘书处和东南亚国家联盟(东盟)秘书处等多边组织、双边发展合作伙伴和

区域实体的联盟，推进可持续发展目标，并确保为社会正义目标提供资金。通过提高区域数据生成和分析的能力，劳工组织将支持各国政府开展关于技术和气候变化对就业影响的劳动力市场研究。南南合作和三角合作将推动知识交流和知识创新，为整个区域的社会正义努力提供支持。

欧洲和中亚地区

44. 尽管总体而言，欧洲和中亚的经济有望增长，但社会经济发展和劳动力市场继续受到经济冲击、武装冲突和自然灾害的影响。这些因素导致区域内移民增加，加剧了生活成本危机和气候变化的负面影响。该区域面临的挑战多种多样。东欧的人口正在老龄化和减少，而中亚的人口却在增加。整个区域的数字鸿沟也很明显，60%的中亚地区和 40%的高加索地区没有互联网接入。中亚是全球气候脆弱性最高的地区之一，其中数个国家被列入前 20 大温室气体排放国之列。

45. 在计划于 2027 年举行的第 11 届欧洲区域会议成果目标得到明确前，劳工组织 2026-2027 年的优先事项将包括：

- 促进劳动善治、劳动法改革和国际劳工标准的实施，重点是职业安全卫生、结社自由、切实承认集体谈判权以及工作中的暴力和骚扰，为成员国加入欧盟进程提供有针对性的支持；
- 制定包容性、促进性别平等的就业和劳动政策，应对人口老龄化问题，促进向低碳经济公正转型，重点是就业创造、技能发展、绿色技术和气候韧性；
- 协助三方成员管理数字和人工智能驱动的转型，应对其对劳动力的影响、技能要求和数字包容问题，并缩小整个区域的数字鸿沟；
- 扩大社会保护和正规化范围，应对多重和交叉形式的歧视，特别强调性别平等和残疾人包容；
- 支持可持续和包容性的供应链发展，特别是在受冲突影响的情况下，采取措施提高生产力，增强企业韧性。

46. 劳工组织将根据其监督机构的意见，加强其实施国际劳工标准的区域宣传战略，并将加强针对特

定区域和国家的研究、知识产品、交流和培训举措。将特别强调加强与联合国欧洲经济委员会、欧洲委员会以及欧洲复兴开发银行、欧洲投资银行和欧洲委员会开发银行等区域金融机构的伙伴关系，并加强劳工组织在国家层面的存在感。

拉丁美洲和加勒比地区

47. 拉丁美洲和加勒比地区的经济增长有限，仍不足以应对劳动力市场的结构性挑战、贫困和不平等问题。约半数劳动力仍处于非正规经济中，这一现象与生产力低下(尤其是中小微企业)以及执法不力有关。由于非正规性程度高，人口压力大，这其中包括日益增长的老年人口缺乏养老金且需要更多医疗保健，因此扩大社会保护具有挑战性。为应对不断变化的工作模式(如远程工作和外包)以及平台经济的扩张，劳动法改革势在必行。气候变化对加勒比地区的小岛屿发展中国家构成重大风险，这些国家面临极端天气和移民压力。

48. 基于将于 2025 年 10 月举行的第 20 届拉丁美洲和加勒比区域会议的成果目标，劳工组织 2026-2027 年的优先事项将包括：

- 在国际劳工组织美洲国家间职业培训知识发展中心(劳工组织美洲职培中心)的支持下，协助三方成员努力促进从非正规经济向正规经济转型，重点是促进可持续企业、生产力、数字转型和绿色转型、社会互助经济以及技能发展和终身学习；
- 通过推行有效的劳动争议预防和解决制度和遵守国际劳工标准，特别强调结社自由和切实承认集体谈判权，并通过加强对雇主组织和工人组织的支持，使其能够参与国家可持续发展目标框架，来加强社会对话和三方机制，并改善劳动治理；
- 扩大对平台工人等面临高度被排斥风险的工人的社会保护体系和社会保护底线，加强职业安全卫生体系和规程，特别是存在生物危害的行业，促进对照护经济的投资，包括对照护工作者的保护；
- 促进公平招聘，支持移民工人和难民融入劳动力市场，建立土著人民参与政策设计的框架，以确保发展和公正过渡举措的包容性，并应对劳动世界中的暴力和骚扰问题。

49. 劳工组织将加强与美洲国家组织、伊比利亚美洲总秘书处、拉丁美洲和加勒比开发银行、联合国拉丁美洲和加勒比经济委员会、中美洲一体化体系和加勒比共同体等区域和次区域伙伴的合作。劳工组织将实施一项以社会正义为重点的资源调集战略，并将继续领导多利益攸关方伙伴关系，如“拉丁美洲和加勒比无童工劳动区域倡议”和改善照护和家庭工作的路线图。劳工组织将继续落实《2024-2030 年拉丁美洲和加勒比区域正规化促进战略》(FORLAC 2.0)，以及关于劳务移民和人员流动、社会对话和劳资关系的区域战略，通过知识共享、能力发展和创新应对长期存在的挑战。

资源分配

50. 2026-2027 两年期预算旨在支持落实上述优先事项，同时考虑到对劳工组织服务的需求有望增加以

及大量成员国持续面临的公共财政拮据问题。已作出巨大努力，以最大限度地提升资金效益，包括在现有预算水平内吸收支出，以及将资源重新配置给优先领域和一线技术和分析职能。特别强调加强劳工组织在外地的能力，以期使劳工局的工作更贴近国家层面三方成员的需求。

经常预算

51. 如表 1 所示，2026-2027 两年期战略性经常预算按不变美元计算为 876,027,011 美元，与按不变美元计算的 2024-2025 两年期预算相比，实际缩减了 3,772,989 美元或 0.4%。按组织单位分列的业务预算和资源详情，见资料附件 1。

► 表 1. 按拨款项目划分的战略预算

	2024-2025 两年期战略预算 ¹ (美元)	2026-2027 两年期战略预算 (按 2024-2025 两年期 不变美元计)	2026-2027 两年期战略预算 (重计(美元))	2026-2027 两年期战略预算 (经重计和重估 (美元))
第一编. 普通预算				
A. 政策制定机关 ²	56 061 088	50 662 111	51 502 305	55 913 071
B. 政策成果目标	699 743 617	705 471 828	711 896 856	750 320 440
C. 管理服务	68 634 834	69 199 201	69 841 943	74 991 019
D. 其他预算拨款	48 436 822	48 436 021	44 323 411	46 877 210
人员更替调整金	-7 111 483	-11 777 272	-11 932 192	-12 805 192
第一编总计	865 764 878	861 991 889	865 632 323	915 296 548
第二编. 意外支出				
意外支出	875 000	875 000	875 000	875 000
第三编. 周转基金				
周转基金				
总计(第一编至第三编)	866 639 878	862 866 889	866 507 323	916 171 548
第四编. 机构投资和特别项目				
机构投资和特别项目	13 160 122	13 160 122	13 292 677	14 328 452
总计(第一编至第四编)	879 800 000	876 027 011	879 800 000	930 500 000

¹ 为了便于与 2026-2027 年的数字进行比较，重载了 2024-2025 年预算，以反映按照 0.91 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。² 政策制定机关战略预算中包括来自官方关系、会议和语言服务司以及内部服务和行政管理司的资源，这些部门直接支持管理活动。

增效和资源重新配置

52. 在编制经常预算草案时，要求总部和各区域的组织单位尽一切努力查明对资源用途予以调整以配置给 2026-2027 年计划优先事项的机会。根据这项工作，重新调配了总额为 1660 万美元的资金，相当于 2024-2025 年经常预算的 1.9%，原因如下：

- 通过加强使用数字技术，减少差旅费以及与会议、研讨会和一般业务有关的费用；
- 利用截至 2027 年底的预期退休人员，加强对三方成员的分析和技术服务；

- 通过查明不再强调或可以不同方式交付的工作项目或产品，改变计划重点和工作方法；
- 更加有效和高效地利用与外部合作者和合同服务有关的编外人员资源；
- 劳工组织总部新的空间管理措施。

53. 这 1660 万美元重新调配如下：

- 600 万美元，用于加强劳工组织向各区域三方成员提供有效和相关服务及政策咨询的能力，方法是通过调整和设立专业人员职位来加强技术专长；

这包括加强劳工组织驻安哥拉和卡塔尔的机构，⁵并在日内瓦之外的地点举办两次区域会议；

- 110 万美元，用于设立全球社会正义联盟秘书处，以进一步协调和促进集体努力，提高在全球和各区域推进社会正义的行动和倡议的关注度；
- 440 万美元，用于加强总部政策部门提供的技术服务，包括社会对话、劳动关系和劳动治理、社会保护、统计和中小微企业方面的技术服务；
- 510 万美元，用于提高劳工局在法律服务、官方会议、设施管理和人力资源方面的能力，具体做法是重新调整职位、设立新的专业人员岗位和划拨资源为改进程序提供资金。

54. 总体而言，预算反映了资源从行政管理和服务进一步转向一线分析和技术服务，共计调拨 300 万美元用于总部新设立的 9 个专业人员职位。同样，2024-2025 年由经常预算补充账户供资的 15 个专业人员职位中的 10 个职位的职能，包括设在各区域的全部 7 个职位，均被列入经常预算或预计的预算外资源。

55. 此外，在 2025 年 3 月理事会就预算草案开展讨论后，对资源进行了重新配置，、用于：

- 通过设立一个新的取证和调查专业人员职位，加强劳工局内部审计和监督办公室的能力(估算费用：405,600 美元)；
- 通过设立一个新的专业人员职位，加强劳工局预防和应对性剥削和性虐待的能力(估算费用：487,200 美元)。

机构投资

56. 根据理事会第 310 届会议(2011 年 3 月)核准的为劳工组织办公大楼未来定期修缮和翻新供资的长期战略，已为大楼和办公室设施基金提供约 820 万美元的资金。这笔经费占劳工组织大楼保险价值的 1%。此外，预算还包括为以下关键基础设施项目提供的总额为 500 万美元的资金：

- 对会议管理系统进行现代化升级，用于对劳工大会和理事会会议期间收到和讨论的修正案进行实时处理，实时显示发言者提出的修正建议，以及管理会议人员配备和加班工作问题；
- 更换现有的业务情报与分析框架并使之现代化；这项技术提供了所需的基础系统，以便利对用于决策、比较分析、预测、风险管理以及数据科学方法应用的关键数据集的实时报告；
- 部署应用生成式人工智能，并为新的人工智能解决方案配置基础设施；
- 维修和更换总部大楼外部污水系统；
- 翻新总部大楼停车场地面；
- 根据瑞士法律更换总部大楼的烟雾探测头。

成本增加

57. 预算数额的确定考虑到通货膨胀、汇率变动和其他因素的影响，目的是保持劳工组织执行工作计划的能力。这一过程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 380 万美元，即在两年期间增加 0.4%。为使 2026-2027 两年期预算在名义上与 2024-2025 两年期预算保持在同一水平，按 2024-2025 两年期不变美元计算的 2026-2027 两年期预算作出了相同金额的缩减。资料附件 2 中进一步描述了成本因素。

基于结果的综合预算编制

58. 工作计划的实施将由经常预算，以及来自发展合作项目及经常预算补充账户渠道的自愿捐款提供资金来源。对这些资源加以统筹管理，以提高效力、效率和影响力。总体而言，预计劳工局本两年期内在政策和政策一致性成果目标方面的支出将超过 13 亿美元，其中 52%来自经常预算，48%来自自愿捐款(表 2)。

⁵ 理事会文件 GB.352/PFA/INF/4。

► 表 2. 战略框架：2024-2025 两年期和 2026-2027 两年期资源总额，按成果目标划分(百万美元)

成果目标	订正经常预算 2024-2025 两年期 ¹	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	2026-2027 两年期 经常预算	2026-2027 两年期估计 预算外支出	2026-2027 两年期估计 经常预算补 充账户支出
政策成果目标 1： 促进社会正义的强有力 现代化规范行动	98.5	127.1	1.5	99.1	131.6	
政策成果目标 2： 强大、有代表性、有影 响力的三方成员，有成 效的社会对话和劳动力 市场的良好 治理	113.3	27.0	2.0	113.5	29.6	
政策成果目标 3： 使充分的生产性就业成 为实现社会正义的途径	107.1	177.7		104.3	186.5	
政策成果目标 4： 以可持续企业、竞争力 和生产力增长带动体面 劳动	51.6	61.6		52.3	75.0	
政策成果目标 5： 性别平等和所有人的机 会与待遇平等	45.1	35.9	0.5	45.4	20.3	
政策成果目标 6： 为所有人提供劳动 保护	61.7	83.9	0.9	62.6	88.2	
政策成果目标 7： 全民社会保护	48.1	62.5	0.4	48.4	63.0	
政策成果目标 8： 用数字化促进体面 劳动和社会正义	13.5	7.3		16.5	11.5	
政策一致性 成果目标 9： 加强政策一致性并扩大 行动范围，通过体面劳 动实现社会正义	14.3	17.0	4.0	12.6	17.3	
待分配			25.7			35.0
政策成果目标和政策一 致性成果目标小计	553.2	600.0	35.0	554.7	623.0	35.0
支持服务 ²	146.5			150.8		
总计	699.7	600.0	35.0	705.5	623.0	35.0

¹ 为了便于与 2026-2027 两年期的数字进行比较，对 2024-2025 两年期预算按成果目标进行了梳理，以匹配新的成果框架，并对其进行了修订，以反映按照 0.91 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。 ² 支持服务的战略预算包括为以下部门提供的有助于实现政策成果目标的资源：内部服务和行政管理司，信息技术管理司，官方关系、会议和语言服务司，传播和公共信息司以及采购局。

59. 与 2024-2025 两年期相比, 2026-2027 两年期用于政策成果目标和政策一致性成果目标的经常预算拨款按不变美元计算增加了 150 万美元。除成果目标 3 外, 所有成果目标都获得了更多的资源。这是因为对资源进行了重新调整, 以巩固劳工组织在数字经济方面的工作, 特别是新成果目标 8 下与技能、终身学习和就业服务有关的工作。政策一致性成果目标 9 下的经常预算拨款用于优先行动计划、全球社会正义联盟和其他主要政策一致性倡议的协调工作。这些倡议所涵盖的专题领域行动的资源列入政策成果目标项下。

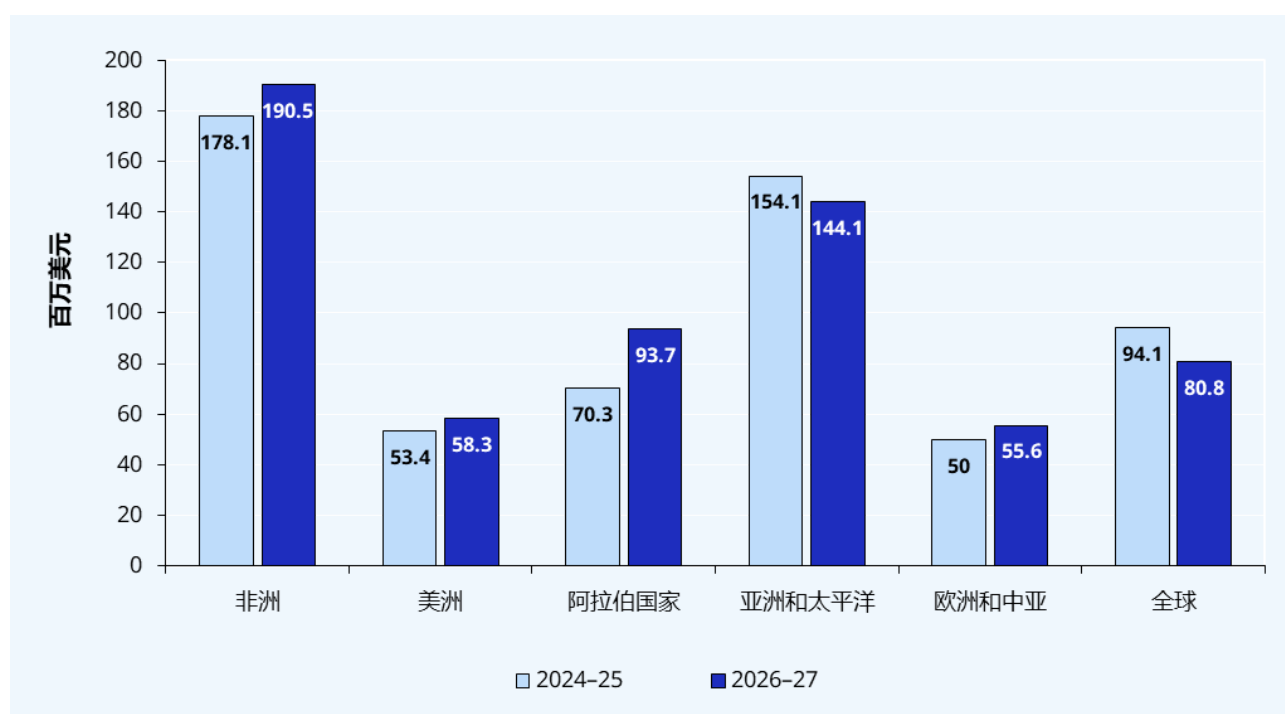
60. 分配给每项成果目标的经常预算反映了总部和各区域所有相关组织单位的投入, 并基于资料附件 1 所列的其业务预算总额, 包括经常预算技术合作资源。因此, 战略预算中分配给具体成果目标的资源高于业务预算中分配给相关牵头技术单位的资源。经常预算技术合作资源的分配情况, 见资料附件 3。关于为政策成果目标和政策一致性成果目标下的产出分配经常预算资源的更详细信息, 载于资料附件 4。

估计预算外支出, 包括经常预算补充账户

61. 表 2 所载的估计预算外支出数额基于劳工局最近几个两年期的轨迹以及继续为政策成果目标和政策一致性成果目标调动资源(包括通过全球社会正义联盟调动资源)的雄心。根据趋势和预测, 劳工局预计所有成果目标的自愿捐款下的支出都将增加, 但关于性别平等和非歧视的成果目标 5 除外。对这一成果目标的估计反映出近期的资源调动工作成效有限。尽管如此, 劳工局仍致力于制定可能吸引发展伙伴支持的举措。

62. 图 2 显示, 大部分预算外资源将用于资助非洲和亚太区域的计划和项目。劳工局预计, 除亚太区域外, 所有区域可用的发展合作资金都将增加。虽然资源有望大幅增加, 特别是非洲和阿拉伯国家, 但亚太区域的资源调动更具挑战性, 这是因为随着该区域越来越多的国家正在迈向中等收入国家行列, 从而丧失了获得某些类型的发展援助的资格。考虑到目前正努力在国家层面增加对三方成员的直接支持, 并将发展合作的管理权下放到各区域, 预计用于全球项目的资源也会减少。

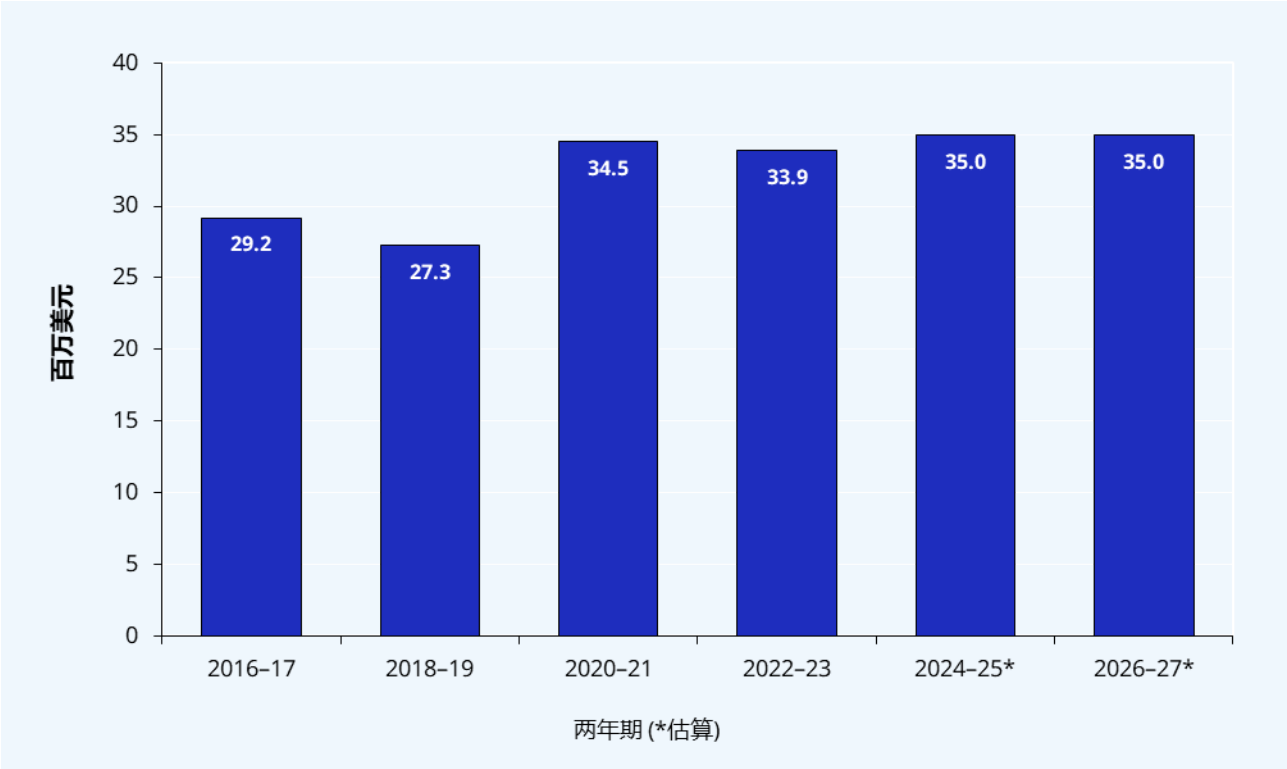
► 图 2. 按区域分列的 2024-2025 年和 2026-2027 年估计预算外支出(百万美元)



63. 预计经常预算补充账户支出为 3500 万美元，与 2024-2025 年持平。劳工局将继续从战略角度利用经常预算补充账户资源，为计划和预算中确定的优先事项提供资金，并利用其他资源来实现更具影响力的国别成果。将继续把重点放在需要采取综合干

预措施的交叉领域，促进加强各层面的协同、协调和政策一致性。图 3 显示的是劳工组织在过去的几个两年期可用的经常预算补充账户资源的演变情况，以及 2024-2025 年和 2026-2027 年的估计数额。

► 图 3. 按两年期分列的可用经常预算补充账户资源(百万美元)



► 二、政策成果目标

成果目标 1：促进社会正义的强有力现代化规范行动

战略

64. 制定、宣传、批准和监督国际劳工标准依然是劳工组织的基本使命。劳工组织的规范性行动是通过以人为本方式借助体面劳动促进社会正义的基础，因此也是新社会契约愿景的核心。

65. 为了加快可持续发展的步伐，劳工组织将使三方成员能够全面遵守所有促进和保护工作中人权的文书。根据劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于工作中基本原则和权利第三次周期性讨论的结论，并根据经 2022 年修正的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》后续行动下审查年度报告所获得的国家信息，劳工组织将向三方成员提供支持，以应对结社自由和集体谈判所面临的威胁，这些威胁损害了健全的劳资关系，加剧了童工劳动、强迫劳动、歧视和危险工作条件的风险。劳工组织将努力提高人们对工作中基本原则和权利在提高生产力、包容性增长、创造就业和向正规化转型方面的核心作用的认识。

66. 为确保国际劳工标准继续顺应各国政府、工人和雇主目前所面临的形势，劳工组织将继续支持标准审议机制三方工作组正在开展的工作，并将加强对三方成员的支持，将理事会的所有决定纳入国家、地区或行业战略以及合作框架中确定的发展优先事项。

67. 一个权威的监督系统将推动对国际劳工标准的遵守。劳工组织将推动完成理事会关于加强监督系统的工作计划，并为现代化报告制定简化安排。在国家一级，劳工组织将继续提供援助，支持根据监

督机构的意见有效实施标准，包括在行业层面，以及通过加强社会对话机制解决规范性纠纷。

68. 劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过的《关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的决议》的后续措施 6 以及劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于工作中基本原则和权利的第三次周期性讨论的决议及关于体面劳动和照护经济的决议的后续措施 7，将指导可能的规范行动，支持人口、环境和数字转型，促进体面劳动和社会正义，包括通过旨在为所有人提供更有效的劳动保护和社会保障的改革。将特别关注性别平等和促进国际劳工技术标准的实施，以保护弱势群体和面临排斥和歧视的人们，尤其是非正规经济部门的劳动者、面临暴力和骚扰风险的劳动者、残疾人、照护工作者(包括移民工人和家政工人)、土著人民以及渔民和海员。

69. 如果关于预防生物危害因素和平台经济体面劳动的新标准获得通过，将积极予以推行。将进一步探索规范性和非规范性备选方案，以利用技术进步或全球经济治理带来的好处并应对可能出现的挑战，包括作为于 2024 年举行的未来峰会和将于 2025 年举行的第二次社会发展问题世界首脑会议成果的后续行动。劳工组织还将继续支持三方成员甄选列入劳工大会议程的标准制定项目。

70. 在维护劳工组织三方合作做法的同时，将扩大与联合国发展系统和人权机制、其他多边组织、寻求加强劳动保护和社会保障政策的国际金融机构、支持贸易促进可持续发展的发展伙伴(特别关注从“最不发达国家”地位毕业的成员国)以及区域或国家人权机构的伙伴关系。根据监督机构等的意见，将利用南南合作与三角合作支持三方成员努力落实

⁶ 理事会文件 GB.349/INS/3/3。

⁷ 理事会文件 GB.352/INS/3/1 和 GB.352/INS/3/2。

各项标准，其中特别关注五项工作中的基本原则和权利，尤其是在全球社会正义联盟优先专题领域的框架内。以《联合国工商业与人权指导原则》和《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《多国企业宣言》)为基础，劳工组织还将提供支持，将相关劳工权利纳入企业一级的尽职调查政策和实践。

2026-2027 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

71. 劳工组织将继续支持成员国在政府与社会合作伙伴协商的基础上，在考虑到可持续企业的需要和充分尊重主权决定的情况下，推动批准保护工人的国际劳工标准。还在考虑到各国国情和发展优先事项的情况下，该战略旨在根据劳工组织治理机关确定的战略方向和机构优先事项，提高三方成员作出和履行与标准有关的承诺的能力。这包括所有成员国承诺在普遍批准和实施基本公约和治理公约方面取得进展，并与雇主组织和工人组织协商，定期考虑批准与《体面劳动议程》四项战略目标有关的最新技术标准。

72. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 推动普遍批准所有基本文书和治理公约，包括批准数量最少的基本文书(《1981 年职业安全与卫生公约》(第 155 号)、《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)和《<1930 年强迫劳动公约>2014 年议定书》)，以及批准最新的技术公约；
- 制定规范性战略，对长期批准工作进行规划，充分利用国家可持续发展优先事项、根据劳动世界不断变化的模式批准和实施国际劳工标准的全球运动、促进性别平等的变革议程、区域经济一体化以及优惠贸易和投资安排；
- 根据要求提供技术咨询服务(与其他政策成果目标下提供的技术咨询服务相关)的请求，对国家法律和实践进行差距分析；

- 扩大机构能力，就与批准有关的事项进行三方协商，包括分享其他成员国的经验，并就劳动和社会保障法律法规草案提供批准前咨询意见；
- 调动资源，促进国际劳工标准的批准和实施。

73. 在全球一级，劳工组织将：

- 继续促进三方成员在各层面参与通过和实施经理事会批准的标准审议机制三方工作组建议；
- 开展有针对性的促进活动，支持成员国考虑采取措施，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加以实施，特别关注体现所有五项工作中基本原则和权利的文书以及治理公约；
- 与都灵中心合作，扩大利用信息技术和远程学习的机会，以满足三方成员的需求，确保获得实用和方便用户的信息，并开展与批准、报告和有效实施相关的能力建设；
- 加强宣传与新社会契约和全球社会正义联盟优先专题领域特别相关的国际劳工标准，包括《1952 年社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)。

产出 1.2. 提高三方成员推动成员国有效实施国际劳工标准的能力

74. 国际劳工标准的有效实施取决于三方成员有效参与监督过程的能力。监督系统要具有权威性，就必须继续应对不断变化的社会现实和挑战。劳工组织将继续推进监督系统的现代化工作，以期落实理事会通过的各项决定，从而有效履行对社会正义和体面劳动的规范性承诺，并通过现代化的定期报告制度和发展合作，尤其是与联合国发展系统其他实体的发展合作，推动取得可衡量的进展。劳工组织将继续协助成员国确定可行的备选方案，以弥补劳工组织监督机构查明的规范差距，并解决与适用国际劳工标准有关的纠纷。

75. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 跟进监督机构就国际劳工标准实施情况提出的意见，包括在体面劳动国别计划、联合国合作框架和国家发展战略背景下提出的意见；

- 根据对劳工组织提出的技术援助请求，审查监管文本草案，特别是劳动保护和社会保障立法、海事劳工法规以及国际劳务移民和社会保障协定，以便使这些文本与国际劳工标准保持一致，包括根据监督机构的意见，同时考虑到比较劳动法、联合国指南和在起草工作中纳入性别平等视角的需要；
- 将国际劳工标准与监督意见的跟进措施纳入国家发展框架，特别关注性别平等和体现五类工作中基本原则和权利的标准；
- 根据理事会做出的关于通过解决争议根源问题加强与标准有关争议预防工作的决定，有效参与正常监督过程以及所有特别程序，包括各方同意的自愿和解特别程序，作为《国际劳工组织章程》第 24 条规定的申诉程序的一部分；
- 审议和实施贸易和投资协定中的劳工条款。

76. 在全球一级，劳工组织将：

- 促进监督机构的工作，确保其建议得到落实；
- 应要求为监督机构与联合国人权机制的接触提供便利；
- 促进监督机构不断审查其工作方法，支持其不断改进监督工作；
- 完成关于加强监督系统工作计划的实施工作，按照理事会的决定，实现定期报告方式的现代化，并向公众提供有关法规和政策的信息；
- 加强和促进利用分类数据来指导规范性行动的方法，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，同时确保三方成员和劳工组织工作人员更好地了解该指标的基本方法和编码。

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

77. 培养三方成员充分有效地参与标准制定周期的各个阶段(包括标准制定阶段)的能力，对于最大限度地发挥标准对人民生活的影响至为关键，包括通过有效跟进标准审议机制三方工作组的建议。为了加强多边系统的政策一致性，劳工组织还必须促进各成员国对国际劳工标准的主导权，并打造三方成员、合作伙伴和其他利益攸关方的能力，尤其是通

过技术咨询、传播、知识共享和提高认识，使其在管理多重危机和复杂过渡的背景下利用和实施国际劳工标准，同时努力实现可持续发展目标。

78. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 根据《1976 年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)，就所有与标准有关的事项定期开展有效的三方协商，包括落实理事会关于标准审议机制的决定；
- 积极参与标准制定过程，特别是对有关劳工大会议程项目的调查问卷做出答复，并对劳工大会将讨论的拟议文本提出意见；
- 根据要求，就所有与标准有关的问题促进地区磋商和知识共享；
- 通过政府定期报告和社会合作伙伴提交报告等方式，有效、及时地参与监督系统；
- 对批准记录进行全面审查，以确保所承担的义务反映出对各项工作中基本原则和权利，特别是对结社自由和集体谈判的承诺；充分支持性别平等的变革议程；落实理事会关于标准审议机制的建议；覆盖《体面劳动议程》的四个战略目标；以及涵盖需要保护的工人，同时考虑到可持续企业的需求。

79. 在全球一级，劳工组织将：

- 推动标准审议机制三方工作组对现有标准体系的三方审查，以期在 2028 年之前完成审查工作；
- 考虑到不断变化的劳动世界、跨境供应链的挑战、实施方面的差距和国情，继续促进关于国际劳工标准政策的三方对话，并为补充标准体系制定可能的举措选项，无论是通过新的规范措施、修订现有措施，还是通过补充准则和工具实现；
- 促进三方成员交流为解决供应链中体面劳动问题而采用的监管和非监管机制方面的良好做法及其可能产生的影响，以及监管机构在这方面提出的评论意见；
- 与都灵中心协作，继续发展三方成员、司法机构成员、劳动监察部门、劳动争议调处机构、法律专业人员和利益攸关方，如发展伙伴、联合

国发展系统的其他实体和国际金融机构，参与规范体系的能力。

产出 1.4. 提高三方成员推动切实尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的能力

80. 劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于工作中基本原则和权利的第三次周期性讨论的结论重申，工作中基本原则和权利是人类尊严和福祉的关键，也是包容和公正社会的基础。为了应对阻碍推进工作中基本原则和权利的复杂而持久的挑战，特别是对结社自由和切实承认集体谈判权的威胁，劳工组织将实施一项修订战略，重点关注所有基本原则，因为它们具有不可分割、相互关联和相辅相成的性质。该战略将以关于工作中基本原则和权利的行动计划(2024-2030 年)为基础，⁸ 在以下四个重点领域，将与标准有关的行动、研究和能力发展、知识共享、伙伴关系、资源调动和发展合作结合起来：加强治理；结社自由和包括集体谈判在内的社会对话；正规化和可持续企业；平等和包容。

81. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 实施促进两性平等的综合政策、战略和计划，解决阻碍有效尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的根本原因，以及监督机构查明的执行差距，特别是《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)的执行差距；
- 在消除童工劳动和强迫劳动国际计划(IPEC+)和其他劳工组织旗舰计划的框架内，制定、资助和实施促进性别平等的战略、政策、立法、计划和机制，以解决童工劳动和强迫劳动问题及其根源。

82. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发和试行各种工具、准则和衡量技术，必要时利用人工智能，对工作中的所有基本原则和权利进行定性和定量研究，包括对其相辅相成的性质进行研究；

- 促进关于工作中基本原则和权利的全球政策的一致性，加强参与全球和地区伙伴关系，包括“联盟 8.7”、“拉丁美洲和加勒比无童工劳动地区倡议”、“公平招聘倡议”和全球商业网络；
- 支持举办第六年全球消除童工劳动现象大会(2026 年)；
- 编制关于强迫劳动和现代奴隶制的全球估计；
- 支持为所有工作中基本原则和权利调动资源，作为为具体原则调动资源工作的补充。

产出 1.5. 提高三方成员执行行业国际劳工标准、业务守则、准则和工具的能力

83. 针对具体行业的广泛挑战要求在行业层面开展规范、政策和规划工作。因此，推动体面劳动和可持续企业的行业方法仍然是实现社会正义的关键。劳工组织将协助三方成员实施与具体经济行业相关的行业国际劳工标准和工具，应对人口、环境和技术变化等根本性影响，并确保最大限度地发挥体面劳动的潜力。

84. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 实施并有效推广行业国际劳工标准，包括通过业务守则、指导方针和工具；推广行业三方会议通过并经理事会批准的结论，制定政策、计划和其他举措，应对通过社会对话发现的行业体面劳动挑战和机遇；
- 在政府优先事项和相关国际劳工标准的指导下，在社会合作伙伴的参与下，实施促进性别平等的行业政策；
- 将针对具体行业的标准和工具纳入国家发展计划、体面劳动国别计划、联合国合作框架和发展合作项目，特别关注最危险的行业，并促进安全 and 卫生的工作环境。

85. 在全球一级，劳工组织将：

⁸ 理事会文件 GB.352/INS/3/1。

- 通过按照理事会要求召开的专家会议和技术会议，制定行业业务守则、指导方针和工具，使三方成员能够应对行业变革，促进行业社会对话；
- 支持和组织实施能力发展计划，包括与都灵中心协作实施与行业情况相关的国际劳工标准，关注性别平等和无歧视；
- 与其他联合国实体和多边组织协调，加强行业政策的协调一致，特别是根据理事会的决定，加强与联合国秘书长教师职业问题高级别小组的建议有关的标准方面的后续行动；
- 通过研究和进一步开发基于网络的行业数据接口，加强行业知识库，以用于提高三方成员的能力和基于实据的决策。

成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员，有成效的社会对话和劳动力市场的良好治理

战略

86. 劳动力市场的良好治理需要强大、独立和具有代表性的雇主和企业会员组织和工人组织，以及资源充足和有效的劳动行政管理系统，包括劳动监察机构。三方成员应能够推动参与性和包容性进程，以促进工作场所民主。保障社会合作伙伴的自主权和各级参与是三方机制、有效的社会对话和劳动力市场善治的基础。

87. 雇主和企业会员组织以及工人组织在社会中发挥着广泛作用，支持生产性体面劳动以及经济增长和社会进步。同样，劳动行政管理系统，包括劳动监察机构，是可持续发展的关键，因为它们通过推动政策和劳动法改革、改善工作场所合规情况以及支持社会对话机构和进程，应对不断变化的劳动世界中的机遇和挑战。充分发挥这些作用最终会带来更加和平、更有韧性和更具包容性的社会。

88. 考虑到劳工指标的变化速度加快，加上全球经济的不确定性和脆弱性，必须利用三方成员的独特优势，确保通过社会对话持续应对劳动世界的挑战，不让任何人掉队。同样，劳工组织计划的实施和可持续性需要有影响力和有效的三方机制和社会对话，以确保三方成员的积极参与和自主权，从而实现所有成果目标。

89. 2026-2027 两年期战略的重点是加强三方成员的体制建设，使其能够更有效地满足雇主和工人不断变化的需求。在保证社会合作伙伴参与的情况下，三方成员可有效和实质性参与各种形式的社会对话，

特别是当他们通过培训和知识产品获得支持时。这包括获得全面、优质和最新的劳动力市场数据和信息，以及利用这些数据和信息的能力。

90. 作为具有代表性的民主机构，社会合作伙伴将得到机构能力发展倡议和工具的支持，以加强其在社会和劳动力市场中的作用，并有效适应和影响其周围发生的根本性变化。将加强雇主和企业会员组织和工人组织的领导作用和前瞻能力，以应对劳动力市场和工作安排方面的主要挑战，并回应有效的社会对话、劳动力市场的良好治理和工作场所民主所面临的威胁。这些领域的工作将建立在由 2024-2025 两年期经常预算补充账户供资的雇主和企业会员组织和工人组织专项计划所取得成果的基础上。

91. 将提高包括劳动监察机构在内的劳动行政管理系统法律和机构能力，开展或加强社会对话，为所有人获得劳动司法救助提供便利，从而建立并维持良好的劳动关系。这将包括支持充分利用通过技术或其他手段获得的数据和知识，并以 2024 年关于不断变化的劳动世界中劳动行政管理的普查结论为依据。根据订于 2025 年 2 月举行的三方技术会议的成果，将加大在加强争议预防和调处制度以及促进人人享有劳动司法方面的工作力度。

92. 承认三方成员缘于其特定环境的具体需求将成为制定机构能力发展长期目标的基础。劳工组织将提供政策指导和培训，以及获取知识、工具和以证据为基础、以行动为导向的研究的机会。这一方法将优先考虑机构实力所需的基础内容，同时强调应对气候变化、环境退化、人口结构变化、技术进步

或新出现的危机所带来的劳动世界变革所蕴含的挑战和机遇。

93. 重点将放在促进工作中基本原则和权利以及所有相关的国际劳工标准上。为促进性别平等和包容，劳工组织将支持雇主和企业会员组织、工人组织和劳动行政管理部门增强妇女对管理、领导岗位和社会对话论坛的参与度。将提高社会合作伙伴组织的能力，使其成员掌握有关性别平等性、多样性和包容性的工具和信息。

94. 此外，还将提供支持，使三方成员能够在制定和实施涉及国家发展战略、联合国合作框架和体面劳动国别计划的社会、经济和环境方面的有关政策中发挥关键作用。伙伴关系和合作进程，包括与都灵中心的伙伴关系和合作进程，将加强劳工组织在国家层面干预行动的成效。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 2.1. 提高雇主和企业会员组织的机构能力，使其强大、独立并具有代表性

95. 代表私营部门企业的雇主和企业会员组织在实现可持续发展、推动体面劳动、生产性就业和创造岗位、倡导为可持续企业营造有利环境的政策以及创造共同的经济繁荣和社会正义方面发挥着至关重要的作用。雇主和企业会员组织的力量取决于其独立性和代表性，以及在技术、人口、社会经济、政治和环境变化中通过有效的政策宣传和服务满足三方成员需求的能力。这需要在保持和增强独立性的同时，通过良好治理、战略性人力资源管理和提高代表性来加强机构的有效性。雇主和企业会员组织还需要加强其领导作用、灵活性和应变能力，将数据作为一种战略资产，为决策、服务供给和基于实据的政策建议提供真知灼见。

96. 在国家层面，包括与都灵中心一道，劳工组织将在以下方面支持雇主和企业会员组织：

- 参与基于实据的政策宣传，为可持续企业创造有利环境，加强私营部门在劳动和社会问题上的领导作用，使雇主和企业会员组织成为社会稳定和繁荣的主要参与者；

- 加强政策影响力，包括通过建立战略联盟和伙伴关系、改善宣传工作以及加大参与联合国领导的发展进程；
- 发展可持续的创新服务，改进服务供给，包括在就业关系、性别平等和无歧视、劳务移民、公正过渡、生产力、技能以及环境、社会和治理问题方面；
- 通过实施战略性人力资源管理与提高组织健康度和复原力，加强治理和财务可持续性；通过对代表性不足或新兴的行业和地理区域开展外联活动，依托保住会员、促进会员参与和增长，优先考虑代表性问题；
- 提高数据能力，创造一种创新文化，使人们认识到数据对雇主和企业会员组织战略和决策的重要性。

97. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发知识产品，加强雇主和企业会员组织在应对劳动世界变革方面的领军作用，包括应对多种形式的工作安排以及技术和人口趋势对工作场所的影响；
- 通过有关善治、性别平等和无歧视的研究和工具，促进雇主和企业会员组织之间的学习和联系，驾驭各种转型、早期恢复以及危机后局面，重点是提高生产力、技能和加强负责任的经营行为；
- 就能使独立的雇主和企业会员组织代表其会员并促进打造有利的商业环境所需的条件开展研究；
- 就加速技术变革对雇主和企业会员组织本身的影响开展研究，并辅之以推进数字化转型进程的工具。

产出 2.2. 提高工人组织的机构、技术、代表能力及其政策影响能力

98. 强大和有影响力的工人组织对于实现社会、经济和环境目标、倡导民主和参与民主决策至关重要。劳工组织将支持和加强工人组织解决公正过渡、职业安全与卫生和技术变革等问题。将特别关注解决劳动世界中的不平等问题，尤其是对妇女、年轻人、非正规经济和农村经济中的工人以及其他处于弱势的工人而言，重点是工资制定、社会对话和集体谈

判，以及相关国际劳工标准的实施。提高工人组织影响和商定各级综合政策框架的能力，包括体面劳动国别计划和联合国合作框架，以及倡导加强政策一致性以实现可持续发展的能力，也是至关重要的。将通过政策建议、能力发展倡议以及知识产品和工具，包括通过都灵中心提供支持。

99. 在国家一级，劳工组织将支持工人组织：

- 制定战略和政策，加强工人组织的代表性、治理、可持续性和内部民主，因而增强其能力，更好地代表、支持和服务于各种工作安排形式的工人，包括非正规经济部门的工人、妇女和年轻人；
- 建立或加强工会平台，以开展和促进在共同政策立场和行动方面的合作；
- 实施转型战略和政策，以解决不平等、工资、有利于就业的宏观经济政策、社会保护覆盖差距、公正过渡、职业安全与卫生以及技术变革等问题；
- 为社会对话和集体谈判进程制定全面的立场；
- 加强各种劳动机制和进程，如体面劳动国别计划和联合国合作框架、“全球加速器”倡议、《2030 年议程》及其后续文件；参与政策辩论，如关于新社会契约的辩论，并参与对结果的监测和评估；
- 提高传播和数据能力，增强对工人组织的承认及其对政策和决策的影响。

100. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过需求、机遇和挑战评估以及举办会议、学术研讨会和培训活动，制定综合干预模式，以支持创新性的工会发展议程；
- 通过研究和讲习班等方式，促进工会合作平台和网络，以期制定共同政策立场和开展联合行动；
- 制定综合政策计划，包括通过知识产品、工具、需求评估和关于国家确定的政策优先事项的研讨会；
- 制定能力发展计划，包括政策简介、指导方针、讲习班、专题讨论会和案例研究，加强社会对话和集体谈判进程，以及工人组织的能力，以便改善劳动机构的能力及其对后《2030 年议程》和政策辩论的影响力；

- 制定一项关于创新传播和数据能力的计划，加强对工人组织的承认及其对可持续发展政策的影响力。

产出 2.3. 提高成员国的能力，使社会对话更具有影响力，使劳资关系和劳动司法机构和程序更有成效

101. 劳工组织将促进和协助其三方成员制定与开展有效、包容和促进性别平等方面的框架和行动，以便对劳动世界进行合理的管理，促进对机构的信任，减少不平等现象，确保对所有工人的保护。重点将放在以国际劳工标准为基础的全球宣传、知识创造和直接国家支持方面，通过社会对话，提高各国政府、雇主组织和工人组织顺应劳动世界正在发生的变革的机构能力，以及改善司法和非司法争议解决制度，促进为所有人伸张劳动正义。有关集体谈判的行动将以劳工局理事会第 349 届会议(2023 年 10 月至 11 月)通过的促进和落实集体谈判权的综合战略为指导。

102. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 建立和(或)加强国家三方和两方社会对话机构的有效性和包容性，将其作为制定可持续政策、促进公正过渡、更新社会契约和促进社会正义的重要平台；
- 促进结社自由权，加强和促进基于实据的集体谈判进程和成果，以改善工作条件和实现公正过渡；
- 增强社会对话和集体谈判进程的包容性，包括支持从非正规经济向正规经济转型，并满足代表性不足的各类雇主和工人的需求；
- 加强监管和体制框架，建立有效和包容的劳动争议预防和调处制度，包括申诉处理制度，以确保所有人都能获得劳动司法保护；
- 根据劳工组织的原则和标准，促进社会对话，包括集体谈判、工作场所协商与合作，以创造安全、卫生、包容和富有成效的工作场所。

103. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过三方协商，制定劳资关系指标统计标准建议，供第 22 届国际劳工统计学家大会审议，并扩大研究规模，确保继续收集有关社会对话和劳资关系的数据，以支持促进社会对话和健全的劳资关系(包括集体谈判)的基于实据的政策；
- 就各级社会对话(包括集体谈判)、劳资关系、劳动司法和协调的劳动争议预防和调处(包括申诉处理)制度制定综合政策指导，并加强宣传和能力建设活动；
- 编写新版社会对话旗舰报告，并为劳工大会第 114 届会议(2026 年)就社会对话和三方机制的第三次周期性讨论准备报告(须由理事会第 353 届会议(2025 年 3 月)审查周期性讨论的方式)；并落实将于 2025 年举行的人人均能诉诸劳动法律三方技术会议(须经理事会批准)的成果文件；
- 实施一项全劳工局范围的资源调动行动计划，以支持可持续发展目标关于劳工权利的具体目标 8.8，重点是结社自由和有效承认集体谈判权；
- 开展研究、外联和宣传活动，包括批约运动，宣传结社自由权和切实承认集体谈判权的益处，它们是实现体面劳动的保障性权利。

产出 2.4. 提高劳动行政管理和劳动监察系统的机构能力，加强国家监管框架，促进劳动世界的良好治理

104. 作为为有效和包容的社会对话和健全的劳资关系打造和促进有利环境、规范工作条件和确保执行国家劳动法的国家职能部门，劳动行政管理和劳动监察系统在促进劳动世界善治方面发挥着关键作用。劳工组织将加大力度，支持成员国加强劳动行政管理和劳动监察系统的能力，制定基于实据的政策、立法、战略和程序，加强国家监管框架，促进工作场所的守法合规。

105. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 通过评估和通过提供政策和技术咨询以及培训，加强劳动行政管理系统的机构能力，使其能够根据劳工组织标准和原则，包括劳工大会第 112 届会议(2024 年)对关于不断变化的劳动世界中劳动行政管理的普遍调查的讨论结果，以及联合国可持续发展有效治理原则履行其管理职能；
- 根据要求并在社会对话的基础上，按照国际劳工标准和比较做法，修订劳动法并扩大法律覆盖面，为确保工人的正确分类等建立保障性监管框架并维护法治；
- 通过基于实据的规划和流程改进、加强与社会合作伙伴和相关公共当局的合作、有针对性的培训计划 and 战略合规方法，加强劳动监察机构的机构能力，以促进工作场所遵守国家法律法规和集体协议。

106. 在全球一级，劳工组织将：

- 收集数据并开发针对劳动行政管理系统基于实据的研究、政策指导和工具，以支持它们的行动，从而加强其在根据劳工组织标准制定和实施国家劳动政策方面的作用和职能；
- 开展研究并出台劳动法政策指导和工具，以支持成员国根据国际劳工标准和法律与实践方面的比较信息进行改革；
- 开发政策指南、宣传材料和其他工具，促进落实《国际劳工组织关于劳动监察一般原则的指导方针》，以期扩大劳动监察在促进遵守劳动法和推动创建安全、卫生、包容和富有成效的工作场所方面的作用；
- 通过南南合作等方式，加强与伙伴机构的合作，支持区域和全球网络成为劳动行政管理和劳动监察系统相互学习和建设能力的平台。

成果目标 3：使充分的生产性就业成为实现社会正义的途径

战略

107. 在地缘政治风险和经济不确定性的影响下，全球就业从新冠疫情危机中逐渐恢复。许多国家的就业增长已重回疫情之前的轨迹，一些国家面临严重的技能和劳动力短缺问题。然而，在许多发展中经济体，特别是非洲和亚洲的低收入国家，复苏乏力，非正规就业、在业贫困(特别是在农村地区)和不平等现象持续存在。获得优质学习的机会少且不公平，加之教育和培训系统对快速变化的技能需求和学习者的愿望反应迟缓，这些因素继续阻碍尤其是妇女和年轻人的就业能力、生产力以及成功的劳动力市场参与和状态转换。

108. 充分的生产性就业对于加快和维持体面劳动和社会正义方面的进展至关重要。有强有力的全球共识和证据表明，宏观经济、产业、行业和贸易政策，以及与可持续企业、技能发展和终身学习、劳动力市场和社会保护相关的政策需要协调一致，以创造体面就业岗位，作为全面就业政策框架的一部分。体面就业也是实现更可持续的经济、社会和环境发展的关键。然而，主要因为机构能力缺失和财政空间有限，许多国家仍在竭力试图将这一宏大抱负转化为有效行动。

109. 为了利用环境、数字和人口结构转型带来的机遇并应对其带来的挑战，劳工组织将通过社会对话，支持三方成员制定和实施全面的和促进性别平等的就业政策框架，将供需两侧的干预措施结合起来。这类框架包括宏观经济、产业、行业、环境、贸易、技能以及公共和私人投资政策，它们旨在促进包容性结构转型，提高中小微企业的生产力，以期推动对经济和社会基础设施以及创造体面劳动岗位的战略行业的投资，特别是对绿色、蓝色、数字和照护经济的投资，并解决收入不平等问题。综合就业框架是劳工大会第 109 届会议(2021 年)通过的关于不平等和劳动世界的结论中确定的减少不平等积极议程的重要组成部分。

110. 劳工组织的咨询服务和发展合作组合将支持改善妇女、年轻人和处境脆弱的群体的就业成果，特别是那些受转型、危机和冲突影响的人，如果缺少专门的支持，包括通过社会保护，他们最有可能被抛在后面。重点将放在增加妇女的体面劳动机会上，特别是在农村地区，以减少就业中的性别不平等。

111. 劳工组织将提供需求驱动的政策咨询和能力发展支持，并将进一步加强其全球分析和研究工作，包括通过创新式数据收集和就业影响评估。在此过程中，劳工组织还将加强就业统计工作，包括按城乡地区分类，加强国家监测进程，衡量影响并确定新趋势，为政策制定提供依据。

112. 将高度重视支持三方成员推进包容性结构转型、产业对接和生产力提高，以促进体面劳动和社会正义，为此将在财政、工业、贸易等部委和中央银行的参与下，开展基础广泛、促进性别平等和知情的政策对话，以期推动经济和社会政策向充分的生产性就业协同发力。这将包括采用技能发展和终身学习的行业方法，着眼于适合年轻人和老龄人口的绿色、蓝色、数字和照护经济的技能发展，评估对企业(包括中小微企业)的生产力影响，并且加强技能、企业与社会保护之间的衔接。

113. 劳工组织的规范性框架将指导这一成果目标下的所有行动，包括在推动性别平等、无歧视、优质学徒制、改善工作质量和解决不平等方面，特别强调宣传《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 年职业介绍设施公约》(第 88 号)和《1997 年私营职业介绍所公约》(第 181 号)，以及针对农村地区的相关标准，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)。

114. 将寻求通过南南合作和三角合作建立伙伴关系的机会。“全球加速器”倡议将有助于制定就业和社会保护综合政策，支持有利于就业的宏观和行业政策，扩大财政空间，促进投资的就业和社会成果。

全球社会正义联盟将支持在“拓展获得生产性和自由选择的就业以及可持续企业的机会和能力”这一优先主题下创造体面劳动的具体举措。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 3.1. 提高成员国制定和执行全面就业政策框架以及将就业纳入经济和投资政策主流的能力

115. 劳工组织将提供支持，以社会对话为基础，制定和实施针对具体国家的包容、一致和促进性别平等的全面就业政策框架，促进充分和生产性就业。这将通过国家就业政策以及将体面就业目标纳入国家或国家以下各级经济计划以及投资、产业和发展政策加以实现。工作重点将是解决就业结果不平等问题和提高就业质量，特别是通过增加包括妇女、年轻人和年长工人在内的所有人获得社会保护的机会，确保收入高于贫困水平，并促进向正规经济转型。

116. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定、实施和修订具有包容性和促进性别平等的就业政策，考虑气候变化和环境退化、技术转型和人口结构变化的社会和经济影响，将体面劳动原则和目标纳入经济、投资、贸易和社会发展政策和计划，包括受危机影响地区和国家以下各级的政策和计划；
- 在国家或国家以下各级加强机构能力，推进部际协调，以制定政策，促进就业富集型、可持续性和包容性增长，同时解决基于性别的行业和职业隔离问题；
- 开展全面和促进性别平等的就业诊断和评估，包括对技术和人口变化以及气候变化影响的诊断和评估；
- 通过就业影响评估，评估宏观经济、投资和行业政策对就业数量和质量的效应，包括对脆弱经济的影响，并将其作为创造正规就业的驱动力；
- 将就业目标纳入政府支出的主流，包括通过有利于就业的预算。

117. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过对就业政策框架开展证据驱动的研究，并通过编制更准确的失业和劳动力利用不足方面的数据，充实知识库；
- 加强与就业政策周期所有阶段相关的政策指导和工具；
- 与都灵中心协作，就综合就业政策框架问题，为三方成员和其他主要利益攸关方组织开展培训和同行互学活动；
- 促进批准和有效实施与就业有关的国际劳工标准，包括第 122 号公约。

产出 3.2. 提高成员国发展包容性、可持续和有韧性的技能和终身学习系统的能力

118. 在劳工组织《2030 年技能和终身学习战略》和《2023 年高质量学徒制建议书》(第 208 号)的指导下，劳工组织将继续促进包容、优质和有韧性的技能和终身学习政策和系统，以满足劳动力市场和企业的需求以及学习者的愿望。2026-2027 年的行动将强调：提高就业能力的关键保障因素、生产力和国内企业(特别是中小微企业和供应链)的学习需求、融资机制多样化以及技能和终身学习系统的包容性数字化。

119. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定和实施与发展战略、社会和经济政策相一致的包容性国家技能和终身学习政策、系统和计划，支持公正过渡和性别平等；
- 在社会对话和劳动力市场信息的基础上，摸清当前和未来的技能需求、技能错配现象和人们对获取技能的愿望；
- 在制定和实施技能开发政策和计划的过程中，促进社会对话和三方治理；
- 促进公共与私营部门在打造技能开发和终身学习基础设施、政策和计划(包括通过推动数字化)方面的伙伴关系；
- 在治理、筹资、技能情报(skills intelligence)、行业技能机构、基于工作的学习(包括优质学徒制)、微型证书、核心技能、职业指导以及承认先前的学习方面实施创新和包容的方法，特别是针

对妇女(包括在从事科学、技术、工程和数学(STEM)类职业方面)、老龄人口、残疾人、移民工人,以及家政企业、非正规经济和处境脆弱国家中的工人;

- 支持技能和终身学习系统和计划的包容性数字化和绿色转型,其中特别关注绿色、蓝色、数字和照护经济,包括通过扩大灵活的技能提升和再培训途径,同时考虑到环境和数字转型计划中出现的技能需求,以及在“全球加速器”倡议等范围内将这些系统和计划与社会保护计划挂钩。

120. 在全球一级,劳工组织将:

- 就当前和未来的全球技能需求和技能错配、技能治理、对终身学习的资金和非资金支持、微型证书、技能与劳动力流动、数字化、企业中有助于提高生产力的包容性终身学习、基于工作的学习和技能交付机制等问题开展基于实据的研究;
- 在制定和实施与社会保护相关的有效技能和终身学习政策与计划方面,加强对三方成员的政策指导,重点关注绿色经济、蓝色经济、数字经济和照护经济,以及向正规经济的转型;
- 与劳工组织都灵中心和美洲国家职业培训知识发展中协作,扩大知识共享和三方成员能力培养工作;
- 加强在技能和终身学习方面的战略伙伴关系,特别是与国际移民组织、国际电信联盟、联合国教科文组织、联合国工业发展组织、联合国儿童基金会、各区域开发银行和世界银行的伙伴关系。

产出 3.3. 提高成员国制定和实施在农村地区创造体面劳动的政策和战略能力

121. 劳工组织将利用其比较优势,加强农村地区的政策和机构,促进可持续企业、生产力增长、体面岗位创造和社会保护,特别是面向农业食品行业,包括渔业和水产养殖业、林业和其他农村部门的妇女、年轻人、移民和土著人民。其中包括支持宏观层面(政策)、中间层面(机构)和微观层面(社区、中小微企业和民众)的举措,以促进农村经济和供应链中的体面劳动,重点关注新出现的趋势,如农村工人使用数字化和适应气候变化,以及可再生能源等新兴产业。

122. 在国家层面,劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持:

- 加强社会对话,促进有效的农村劳动力市场治理,包括通过加强农村地区雇主组织和工人组织的组建工作和代表性;
- 制定并实施综合政策和地方干预措施,涉及创造体面就业、社会保护、技能发展、可持续企业、职业安全与卫生、生产力增长和正规化,同时促进农业的气候适应性做法并减少温室气体排放;
- 通过批准和有效执行保护农村工人的基本公约和最新标准,以及利用劳工组织关于农业食品行业的指导方针和其他相关工具,维护和实现工作中的权利;
- 在农村基础设施投资方案中制定和实施就业密集型投资方法和做法,以改善农村资产和自然环境。

123. 在全球一级,劳工组织将:

- 在整个联合国系统加强促进农村经济中体面劳动的宣传和外联举措,并强化其他战略伙伴关系和劳工组织牵头的若干倡议,如“全球加速器”倡议;
- 与都灵中心协作,通过培训和同行学习,加强农村地区三方成员的能力,重点是行业性举措;
- 研究在农村经济和相关供应链中促进体面劳动的有效方法,重点关注变化的驱动因素,包括人口结构变化、气候和环境变化的影响、技能、正规化和生产力、权利和工作条件。

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(包括就业密集型投资计划)和服务支持过渡的能力

124. 劳工组织将支持三方成员在社会对话和工作中基本原则和权利的基础上,制定和实施积极包容性的劳动力市场计划、公共就业服务和就业密集型投资计划。重点将放在为妇女、年轻人、年长工人和在劳动力市场上处境脆弱的群体,特别是残疾人、移民、难民和非正规就业工人,提供积极有效的一揽子综合劳动力市场计划和收入支持。这类一揽子计划和方案将解决个人在融入劳动力市场时面临的

多重不利因素，利用社会保护措施缓解贫困和不平等，解决灾害和冲突造成的失业等问题。

125. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 建设机构能力，制定和实施促进性别平等的积极劳动力市场政策和计划，这些政策和计划应与现有的社会保护政策实现对接，并且在“全球加速器”倡议等的框架下，支持创业和可持续企业；
- 通过促进创新、数字化和伙伴关系，实现公共就业服务的现代化并加强其能力；
- 根据第 181 号公约加强私营就业提供者的政策和法律框架；
- 根据《1949 年(公共合同)劳动条款公约》(第 94 号)，加强针对和评估基础设施和公共采购领域公共投资的就业内容的机制；
- 设计、实施和推广就业密集型投资方法，包括在危机局势恢复过程中，促进性别平等、社会包容、难民融入、公正过渡、职业安全与卫生以及技能发展。

126. 在全球一级，劳工组织将：

- 为积极的劳动力市场计划、就业服务和公共就业计划编制和实施指南和工具，以促进包容性过渡和创新方法的实施，其中包括针对年长工人的方法；
- 扩大第 88 号和第 181 号公约的批准运动规模；
- 扩大“就业政策门户网站”，将发展中国家的积极劳动力市场计划纳入其中；
- 通过全球和区域机构、私营部门机构、其他联合国实体和国际金融机构等途径，加强伙伴关系，促进推出协调一致的就业服务和方案；
- 与都灵中心协作，提高国家公私合作伙伴设计、实施、监测和评估劳动力市场政策、公共就业服务和公共就业计划的能力。

产出 3.5. 提高成员国促进青年体面劳动的能力

127. 在劳工组织《2020-2030 年青年就业行动计划》的指导下，劳工组织将提供支持，为年轻人制定和

实施综合、有针对性和可扩展的政策和计划，重点是那些未就业、未接受教育或未受培训的年轻人。根据各国的具体情况，这种综合战略可能包括：有利于就业的宏观经济和行业政策(特别是在绿色、蓝色、数字和照护经济领域)、通过针对劳动力市场的优质技能开发举措(包括学徒制)提高弱势青年的就业能力、年轻人向正规化的过渡、促进年轻人在工作中的权利、提高就业质量(包括工资水平)，以及年轻人有意义的参与，包括参与社会对话。将重点关注性别平等和技能发展，同时考虑到年轻人存在的多样性和异质性。

128. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定、加强和实施促进性别平等的青年计划和政策，包括通过“全球加速器”倡议，这些计划和政策以事实为依据，考虑到代际团结互济的各个方面，以社会对话为基础，并致力应对数字、人口和绿色转型带来的挑战和机遇；
- 制定、加强和实施以行动为导向的青年就业促进计划；
- 建立或加强部际协调机构，以实施促进青年就业的干预措施，并促进青年参与进整个政策周期和决策过程；
- 加强报告、监测和评估系统，以衡量青年就业成果，包括在可持续发展目标的青年就业相关指标方面；
- 促进性别平等的教育和职业发展支持系统，以利于年轻人更有效地应对一生中的过渡；
- 有的放矢地实施并调整促进年轻人体面劳动的全球和地区战略，包括非洲联盟-劳工组织非洲青年就业战略。

129. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过更新及开发工具和指导方针加强知识，以解决与青年就业有关的新问题，特别是在青年参与、技术进步、气候变化、环境退化、人口结构变化(包括劳务移民和被迫流离失所)、向正规化过渡、在农村经济中促进青年体面就业，以及从童工劳动向青年体面就业过渡方面；

- 通过与都灵中心协作等方式，加强三方成员制定和实施促进性别平等的年轻人就业综合政策和计划的能力；
- 在联合国系统以及与其他战略伙伴建立和加强年轻人就业伙伴关系，以提高全球政策的一致性，包括通过领导“全球青年体面就业倡议”；
- 尤其是与其他联合国机构和多边机构合作，加强关于年轻人体面劳动和在社会对话进程内外让年轻人有意义地参与方面的宣传工作和提高相关认识。

成果目标 4：以可持续企业、竞争力和生产力增长带动体面劳动

战略

130. 要促进企业的可持续性、竞争力和生产力的增长，以促进体面劳动，就必须协调社会、环境、经济和产业政策。还需要考虑到各国的具体情况，包括发展水平、资源和机构能力，以及金融体系服务实体经济的能力和企业类型与规模的多样性——无论是全部或部分国有还是私有。政府充当可持续企业的监管者、推动者和促进者，包括通过自己运营可持续企业，特别是作为雇主以及货物和服务的采购方。公共部门的企业雇员占到了全球就业人数的十分之一以上。中小微企业约占全世界企业总数的90%，就业人数的三分之二，国内生产总值的一半。80%以上的企业属于非正规企业，雇用了全球约一半的劳动力，提供了重要的生计，但往往生产率低、工作质量差。跨国企业及其附属企业占全球产出的三分之一，包括全球贸易的三分之二，在打造供应链方面发挥着重要作用。社会互助经济提供了立足于当地的包容性和可持续的商业模式，仅合作社在全球就有超过 10 亿的成员。

131. 劳工组织将通过综合方法支持三方成员，促进可持续企业、竞争力和生产力的增长，以促进体面劳动，推动实现工人权利以及所有人的需求、愿望和权利。这种方法将营造有利于可持续企业的环境，重点是有利的政策框架、金融和企业支持系统，以及促进基于创新、资源效率、劳动和环境标准的包容性和可持续企业模式和做法。将特别关注非正规企业向正规经济的转型、社会互助经济实体的重要性，以及确保公正过渡的重要性。该方法以国际劳工标准为基础，强调各级和各种形式的社会对话(包括集体谈判)以及工作场所合作的重要性。它认识到，

要获得可持续的竞争力，即获得为今世后代促进社会正义的能力，就需要可持续的生产力增长，以保持进步并确保公平分配利益。

132. 支持将涉及关键领域，包括体面劳动的生产力生态系统、中小微企业的正规化、包容性和可持续的商业模式、可持续金融、负责任的商业行为以及企业绿色化。干预措施旨在促进企业之间的互利联系；降低资金、市场、知识和技术的获取难度；促进社会、环境和经济可持续性之间的协同作用；以及改进衡量方法。将针对具体情况、行业或供应链提供有的放矢的支持，并将考虑到各国的国情和优先事项。

133. 该战略还将在企业一级促进就业和职业方面的性别平等以及机会和待遇平等，并将考虑到多种相互交织的歧视形式。将特别关注妇女、年轻人和弱势群体，包括残疾人、老年人、土著人、部落居民和少数民族、移民和被迫流离失所者，尤其是农村地区和非正规经济中的妇女、年轻人和弱势群体。将促进他们在推动公正过渡等背景下的就业、就业能力和创业精神。

134. 在劳工组织使命任务的指引下，该战略对接并落实劳工大会和理事会批准的相关结论、决定和决议，例如劳工大会第 96 届会议(2007 年)通过的关于促进可持续企业的结论、劳工大会第 97 届会议(2008 年)通过的关于提高生产力技能的结论、劳工大会第 104 届会议(2015 年)通过的关于中小型企业及体面及创造生产性就业的结论、劳工大会第 110 届会议(2022 年)通过的关于体面劳动与社会互助经济的结论，以及理事会第 346 届会议(2022 年 11 月)通过的关于促进生产力生态系统以实现体面劳动的决

定。劳工组织将充分利用《多国企业宣言》，继续促进所有类型 and 规模的企业遵守工作中基本原则和权利、其他人权以及相关的国际劳工标准。

135. 劳工组织将加强其关于企业可持续性、竞争力和生产力增长的政策咨询、技术援助、研究、统计和知识共享，并将与都灵中心协作，加强其针对三方成员和其他利益攸关方的能力发展举措。此外，劳工组织将扩大其发展合作组合，促进南南合作和三角合作，并与多边和双边发展和筹资伙伴，包括私营部门和非国家行为者重新构建联盟。

136. 体面劳动和社会正义蕴含在企业的可持续性、竞争力和生产力增长之中。因此，实现这一成果目标需要并有助于在其他数个政策领域取得进展，特别是在就业、劳动和社会保护以及公正过渡领域，因为可持续企业提供了经济中的大部分就业机会，它们还可以确保工作场所安全高效和体面的工作条件，通过税收和缴费加强社会保护制度，并实施环保做法。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 4.1. 提高三方成员设计、执行和监测综合政策框架的能力，为可持续企业创造有利环境

137. 通过鼓励社会对话(包括集体谈判)和工作场所合作的技术援助，劳工组织将促进三方成员参与设计、实施和监测综合政策框架，为可持续企业、竞争力和生产力增长创造有利环境，促进体面劳动。这包括促进政策一致性，并在充分尊重工作中的基本原则和权利以及国际劳工标准的基础上，将劳工组织促进可持续企业的方法纳入国家和行业发展框架及相关政策的主流。这些框架和政策将涉及照护、就业、地方经济发展、中小微企业、生产和产业发展、技能、社会保护、可持续金融、技术、工资和青年就业等关键领域。支持的重点是三方成员努力推动包容性结构转型，以实现公正过渡，包括通过贸易和投资框架以及供应链，同时加强企业和工人的复原力及其面对转型的适应能力。

138. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 通过关于可持续企业的社会对话，开展促进性别平等和基于实据的政策审查，包括关于以可持续金融和生产力增长促进体面劳动的政策审查；
- 设计、实施和监测综合、协调和平衡的政策框架，为可持续企业创造有利环境；
- 在国家和国家以下各级促进部际协调和决策，制定为可持续企业打造有利环境的政策。

139. 在全球一级，劳工组织将：

- 就促进可持续企业和生产力增长以带动体面劳动的有效政策框架，以及衡量生产力的方法，开展促进性别平等的研究、能力培养和知识共享活动；
- 通过开发适合国情的基于实据的干预模式，扩大体面劳动生产力生态系统计划的实施规模；
- 与包括公共开发银行在内的金融机构及其网络合作，制定并实施促进体面劳动的可持续融资框架。

产出 4.2. 提高三方成员的能力，以促进和支持负责任的商业行为，推动包括供应链在内的可持续企业和体面劳动

140. 促进负责任的商业行为的倡议为各种类型和规模的企业提供了机遇和挑战，以保持可持续性，提高竞争力和生产力，并创造体面劳动。劳工组织将以国际劳工标准、工作中的基本原则和权利、《多国企业宣言》和劳工组织“公正过渡指导方针”为基础，提供基于实据的技术和政策建议，加强三方成员促进负责任的商业行为的能力。其中包括协助企业(包括供应链中的企业)应对转型的影响，确定、预防和减轻其经营活动的不利影响，促进包容性增长、公正转型和社会正义。

141. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 根据《多国企业宣言》的指导原则和操作工具，制定基于实据的政策和其他措施，促进负责任的商业行为，以实现包容性发展、公正转型和体面劳动；
- 就负责任的商业行为开展本国和母国-东道国对话，并为对话做出贡献，以解决体面劳动赤字问题，促进体面劳动机会，包括供应链中的体面劳动；

- 加强其在投资和贸易安排中利用负责任的商业行为的能力，采取“政府一盘棋”的方法，并在社会合作伙伴的参与下，推进国家发展和体面劳动优先事项。

142. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发工具、培训活动和简报，促进良好做法方面的知识共享，通过负责任的商业行为，包括供应链中的良好做法，推动体面劳动，促进国家和跨境社会对话和集体行动；
- 推广《多国企业宣言》的业务工具，进一步扩大劳工组织国际劳工标准企业服务台，为开展尽职调查的企业提供相关信息；
- 在《多国企业宣言》和《联合国工商业与人权指导原则》的指导下，加强国际和地区伙伴关系，提高政策的连贯性，为负责任的商业行为提供指导；
- 加强经济、社会和治理标准及其他企业可持续性倡议和框架的社会维度。

产出 4.3. 提高三方成员促进企业获得商业发展和金融服务的能力，增强其可持续性和竞争力，促进体面劳动

143. 劳工组织将支持三方成员为企业及其工人开发有效的服务基础设施，并让公共和私营企业发展机构和金融服务提供者参与其中，以此促进体面劳动和公正过渡。这种支持行动将促进创业，推动追求包容性和可持续的商业模式，增强企业在转型时期的应变能力和适应能力。它还将促进中小微企业的增长和获得产业集群、供应链、市场、技术和技能等的机会。促进性别平等和针对具体情况的干预措施可侧重特定的地理区域、供应链或行业，包括保护经济。

144. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 分析和解决在获得资金、市场和供应链方面存在的根本制约因素，适当考虑企业及其工人，包括弱势群体的具体需求；

- 加强促进创新型企业发展 and 金融服务模式的能力，同时适当关注妇女、年轻人、被迫流离失所者和处境脆弱者；
- 提高企业的可持续竞争力，培养创业精神(尤其是妇女创业精神)，利用数字机遇，提高生产力和复原力，推广环保型商业做法。

145. 在全球一级，劳工组织将：

- 促进支持企业适应和减轻数字、环境和人口变化影响的服务，重点是增强其复原力和改善体面劳动成果；
- 通过加强企业对人工智能和数字工具的使用等方式，促进注重性别平等的企业竞争力和生产力增长方法，以促进体面劳动。

产出 4.4. 提高三方成员促进企业向正规经济转型的能力

146. 作为劳工组织促进从非正规经济向正规经济转型的综合战略的一个重要组成部分，并作为劳工大会第 113 届会议(2025 年)就解决非正规化问题和促进向正规化转型以促进体面劳动的创新方法开展一般性讨论的后续行动，劳工组织将通过旨在解决体面劳动赤字、支持可持续竞争力和生产力增长、加强企业和工人的应变能力以及促进公正过渡的创新和适应方法，促进非正规企业及其工人的正规化。重点将放在劳动和社会保护、技能发展和认可、生产力增长、数字和金融扫盲与包容，以及社会和技术创新，包括数字工资支付。此外，劳工组织将加强有关非正规企业及其正规化的统计和知识库。

147. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 在社会对话的基础上，对非正规企业及其工人正规化的障碍和驱动因素加以诊断和验证，并利用最新的国际统计标准加强相关统计；
- 推动、制定和实施促进性别平等的战略和措施，通过促进注册、获得融资和遵守相关法律法规以及提高生产率和改善工作条件，促进非正规企业及其工人的正规化，包括供应链、农村地区和特定行业的非正规企业及其工人；

- 协助非正规经营者及其支持系统建立或加强社会互助经济实体，以促进向正规经济转型，包括更好地获得资金和进入市场，以及改善工作条件和提高生产率。

148. 在全球一级，劳工组织将：

- 促进国际经验交流和培训活动，加强包括金融服务提供者在内的三方成员和主要利益相关方的能力，推动促进性别平等的企业正规化；
- 通过南南合作和“全球加速器”等方式，加强伙伴关系和知识共享，推广良好做法和创新方法，促进具有包容性和促进性别平等的非正规企业及其工人的正规化。

产出 4.5. 提高三方成员的能力，为促进体面劳动推动发展强大和有韧性的社会互助经济

149. 劳工组织将进一步落实劳工大会第 110 届会议(2022 年)通过的关于体面劳动及社会互助经济的结论，以及理事会第 346 届会议(2022 年 10 月至 11 月)批准的行动计划，为三方成员提供基于权利、促进性别平等和针对具体情况的支持，以利用社会互助经济的潜力，促进包容性和可持续的经济。在此过程中，劳工组织将促进社会经济包容，特别是对妇女、年轻人、土著和部落民族、被迫流离失所者和处境脆弱的群体。特别是劳工组织将促进公平获得照护、就业、金融、市场和社会保护，解决可持续发展目标的本地化、正规化和公正过渡问题，包括在危机和危机后局势中。支持措施将包括促进社会创新、技能发展、创业精神、生产力、复原力和

协作。劳工组织还将继续加强关于社会互助经济的知识库，包括为其统计衡量提供指导，以便更好地为相关政策和方案提供决策依据。

150. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定和实施有关社会互助经济及其实体的政策和计划，并将其纳入其他政策和计划，包括有关工作中基本原则和权利、可持续金融、正规化、危机应对和农村经济的政策和计划；
- 参与关于社会互助经济的社会对话，推进其实体的纵向、横向和横跨组织工作，并发展与其网络的伙伴关系；
- 促进社会互助经济实体的发展，重点是提高生产力、复原力、服务供给和社会经济贡献。

151. 在全球一级，劳工组织将：

- 提高研究、统计和知识管理能力，包括在社会互助经济融资方面，并为在第 22 届国际劳工统计学家大会上制定社会互助经济的衡量方法做好准备；
- 加强战略伙伴关系，在社会互助经济中并通过社会互助经济促进体面劳动和可持续发展，尤其是与联合国社会互助经济机构间工作队、促进和推动合作社委员会、国际合作社联盟以及“非正规就业中的妇女：全球化与组织化”(WIEGO 组织)；
- 提高对社会互助经济在促进包容性和可持续经济方面作用的认识，特别是与全球社会正义联盟的合作伙伴一道开展工作。

成果目标 5：性别平等和所有人的机会与待遇平等

战略

152. 性别平等和所有人的机会均等与待遇平等是一项基本原则和权利以及一项普世人权，是社会正义的内在要求，也是新社会契约的核心。如果存在歧视，人类发展自身能力、追求职业和个人抱负的自由就会受到限制。结果，人才被浪费，工作回报不公正，造成群体之间就业结果的不平等，加剧了纵向和横向的不平等。消除结构性、体制性和个体化

歧视对于减贫、社会包容以及公平、可持续的经济发展是必不可少的。因此，劳工组织将继续加强法律和政策框架，消除所有工人面临的就业和职业歧视以及基于一切受国际劳工标准和人权标准保护理由的歧视。

153. 数字化和技术进步、环境改变和人口结构变化为创造就业和解决不平等问题提供了新的机遇，但也可能导致影响妇女和弱势群体的现有歧视和排斥

做法的再现或深化，以及暴力和骚扰行为的加剧。如果所有人都想平等地从这些发展可能带来的潜力中获益，就需要增加知识、齐心协力，以减轻风险并最大限度地利用这些发展带来的机遇。

154. 非歧视和平等原则不容讨价还价。然而，对歧视的理解、歧视的表现形式及歧视的影响会随着时间的推移而不断演变。消除歧视需要针对不同国家的国情采取变革性的立法和政策行动，还需要改变心态和行为。实现这一原则的过程因国家而异。

155. 劳工组织在这一政策领域的工作将以《百年宣言》和性别平等变革议程为指导。它将以国际标准以及促进性别平等、无歧视和包容的基本原则和工作权利为基础。在这些领域以及在预防和消除工作场所暴力和骚扰方面取得的进展，将改善妇女、有家庭责任的工人、残疾人、艾滋病毒携带者、土著和部落人民和其他因歧视(包括基于多重和交叉理由的歧视)而处于不利地位群体的对劳动力市场的参与和结果。因此，它有助于实现充分的生产性就业、正规化、企业的可持续性、对所有人的劳动保护以及普遍的社会保护。

156. 劳工组织将加强三方成员的能力，以更好地确定和消除性别平等和机会与待遇平等的制度性障碍，包括通过探究体面劳动的机会和获取问题、根除职业隔离、促进同工同酬(包括缩小养老金方面的性别差距)、减少通常由妇女承担的无报酬照护工作的不平等分配以及解决暴力和骚扰问题。除其他外，劳工组织将支持三方成员消除妇女在决策、社会对话和领导职位中的代表权和参与障碍，同时促进其职业发展，推动在职业安全和卫生框架下将妇女纳入科学、技术、工程和数学类职业。在这方面，该战略旨在加强劳动力市场机制的能力，包括三方社会对话、集体谈判和劳动监察，以促进平等、无歧视和包容。

157. 实施工作将通过创新的研究、工具、指导方针和统计衡量方法，加强三方成员制定有据可依的政策和决策的能力，这些研究、工具、指导方针和统计衡量方法能够反映交叉层面的情况，并扩展到非正规经济和农村经济等层面。政府、雇主组织和工人组织在促进工作场所性别平等性、多样性和包容

性方面发挥着至关重要的作用。将收集和传播在促进性别平等和所有人的机会与待遇平等方面的良好做法，包括通过社会伙伴的举措产生的良好做法，同时关注针对特别容易受到歧视和排斥的人口群体的措施。

158. 劳工组织将利用全球社会正义联盟及其关于解决不平等、歧视和排斥问题的优先专题，建立促进政策协调和资源调动的伙伴关系，以期扩大其在这一领域的工作。劳工组织还将加强现有的战略联盟，如同酬国际联盟和“全球加速器”倡议。将加强与联合国国家工作队和联合国各机构的协作，包括通过有关性别平等、种族歧视、残疾人平等、艾滋病毒和艾滋病、土著问题、气候变化和人工智能等问题的网络 and 平台。与都灵中心和劳工组织美洲职培中心的协作对于制定综合能力发展计划，特别是关于照护经济的计划非常重要。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 5.1. 提高成员国制定和实施性别平等、无歧视和包容变革议程的能力

159. 要在消除就业和职业领域一切形式的歧视、促进性别平等和人人机会平等方面取得进展，劳工组织必须向三方成员提供综合支持，以加强相关的立法、政策和机制框架。这些框架必须确保歧视受害者能够通过便捷的投诉程序诉诸司法并获得补救。此外，这些框架必须不限于为个人提供不受歧视的法律保护，而且还须解决结构性歧视问题。针对各国的具体需求和优先事项，劳工组织将支持采取针对性措施，帮助处境脆弱、面临排斥和歧视的妇女和人口群体，这些排斥和歧视往往基于多重交叉理由。

160. 在国家一级，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 推动批准和有效实施与性别平等、无歧视和包容有关的国际劳工标准，利用社会对话；
- 培养能力，加强旨在消除就业和职业歧视、不平等薪酬和职业隔离的立法、政策和其他措施，包括将性别条款纳入集体谈判协议；

- 使劳动力市场体制、社会保护体系和社会对话机制更加包容妇女、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,其依据是定量和定性研究;
- 实施针对性措施和计划,以帮助更容易面临体面劳动赤字,尤其是面临工作中基本原则和权利方面赤字的群体;
- 增加妇女和被边缘化群体在领导岗位和决策过程中的代表性;
- 制定和实施措施,推动批准和有效执行《1989 年土著和部落人民公约》(第 169 号)。

161. 在全球一级,劳工组织将:

- 开发知识、方法和工具,以衡量就业和职业中基于各种理由歧视的普遍程度,并开发实用工具,促进同工同酬,包括通过解决职业隔离和加强同酬国际联盟;
- 了解如何消除特别容易受到歧视的工人在结社自由和集体谈判方面遇到的障碍,促进他们参与社会对话;
- 包括通过劳工组织全球商业与残疾网络,开展和传播关于促进残疾者融入劳动世界的有效措施的研究工作;
- 就技术变革带来的机遇、在此背景下出现的歧视表现形式以及通过公正过渡政策促进性别平等和社会包容问题开展研究工作和传播研究结果,并开发知识和能力;
- 作为联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)的共同赞助方,推进劳工组织的方法和标准,包括《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)和《2010 年艾滋病建议书》(第 200 号),以实施旨在 2030 年之前消除工作场所艾滋病毒流行的全球艾滋病战略。

产出 5.2. 提高三方成员在照护经济中和通过照护经济促进体面劳动的能力

162. 如何组织实施照护工作,对于促进劳动世界的性别平等性、无歧视和包容性至关重要。运行良好的照护经济可助力打造一支现在和未来更加健康的

劳动力队伍,创造就业机会,支持可持续企业,提高生产力,并建立抵御危机的能力。实现体面劳动包括通过和有效实施精心设计的照护假政策和公平获得服务的机会,以及将照护纳入相关公共政策的主流,其中包括就业、技能、宏观经济、社会和保护、移民和环境政策。优质照护也有助于照护工作者获得体面劳动。“体面照护工作 5R 框架”(它呼吁承认、减少和重新分配无薪酬照护,奖励照护工作和代表照护工作者)可指导设计和实施国家确定的照护经济统筹协调战略,促进体面劳动,增加获得照护服务的机会。劳工组织在这一领域的干预措施将以劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于体面劳动和照护经济的结论为指导,并将与其他政策成果目标下的相关工作保持一致。

163. 在国家层面,劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持:

- 倡导和促进照护经济的发展,以此推动相关国际劳工标准,包括所有基本公约的批准和有效实施;
- 推出国家照护政策和制度,促进对照护经济的投资,以确保普及照护服务、支持技能开发和实现照护工作的专业化和正规化,并提高照护工作者(包括家政工人和移民工人)以及照护对象的质量、安全和健康标准;
- 通过衡量无偿和有偿照护工作、提高认识和消除性别方面的陈旧观念,包括有关男性在照护中作用的陈旧观念,促进更加平等地分担照护责任;
- 在相关人员的参与下,试行适合于不同发展水平经济体、面向土著和部落人民以及残疾人等的创新照护解决方案和支持体系;
- 通过与都灵中心协作,通过加强能力建设等方式推行更好地兼顾工作与生活平衡和有利于家庭的工作场所政策和做法。

164. 在全球一级,劳工组织将:

- 评估劳工组织有关陪产假、育儿假和其他照护假的国际劳工标准是否存在空白,并展开适当的规范性和(或)非规范性行动;

- 在处于不同发展水平的经济体中，加强关于体面劳动和照护经济的研究，并改进其传播和交流工作，包括通过南南平台促进体面照护工作；
- 开发有关气候变化和技术变革对照护工作(包括无偿照护工作)影响的知识，以协助考虑与新出现的劳动力市场治理问题以及适应和减缓气候变化的政策和行动有关的照护问题；
- 根据第 21 届国际劳工统计学家大会的要求，牵头开展全球磋商，为衡量有偿和无偿照护工作制定新的国际统计标准。

产出 5.3. 提高三方成员预防和解决工作场所暴力和骚扰问题的能力

165. 劳工组织的工作将借助于大量国家批准《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)所创造的势头，以及在制定和实施各项措施以实现人人享有一个没有暴力和骚扰的劳动世界方面所汲取的经验和教训。工作场所中的暴力和骚扰继续对妇女和弱势群体造成极大的影响。工作场所中的暴力和骚扰是一种根深蒂固的歧视形式，也是不平等、贫困和社会经济排斥的结构性决定因素，它损害了人们的尊严、安全、机会和自主权，以及在工作中享有基本原则和权利，包括享有安全和卫生的工作环境的权利。它还影响企业的可持续性。劳工组织的干预措施将加强三方成员预防和处理基于性别和其他歧视的暴力和骚扰(包括在非正规经济中)的能力，利用与其他政策成果目标下相关干预措施的协同作用，并考虑那些特别受其影响者的声音和观点。

166. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 制定和实施措施，推动第 190 号公约的批准和有效实施；
- 提高能力，加强与消除工作场所暴力和骚扰有关的法律、政策和机制框架，包括社会对话机制、劳动监察和其他执法机制；
- 将暴力和骚扰问题纳入平等和无歧视以及职业安全与卫生框架并加以解决；
- 通过制定政策、行为准则、集体谈判协议、预防措施以及有效的报告和纠纷解决机制，促进工作场所、企业和行业远离暴力和骚扰；
- 监测为预防、处理和消除工作场所基于歧视的暴力和骚扰而采取的措施的实施进展情况，解决政策和实施方面的差距。

167. 在全球一级，劳工组织将：

- 就预防和解决工作场所暴力和骚扰问题的有效方法开展比较经验和政策教训研究，包括利用行为科学；
- 通过交流、宣传和开发支持第 190 号公约实施的工具，包括在工作场所和行业一级，促进第 190 号公约的批准和有效实施；
- 在非正规性、供应链、危机应对以及考虑到技术发展的背景下，开发解决暴力和骚扰问题的知识和方法；
- 扩大有关暴力和骚扰的普遍性、形式及其影响的证据和知识库，包括易受交叉形式歧视的人所经历的暴力和骚扰；
- 推进方法制定工作，以制定衡量工作场所暴力和骚扰的国际统计标准和业务指南。

成果目标 6：为所有人提供劳动保护

战略

168. 为所有工人提供充分有效的劳动保护，对于确保公平分享进步和生产力增长的成果、减少和防止不平等现象以及增强复原力至关重要。此外，通过提供公平的竞争环境，劳动保护有助于企业可持续发展以及经济和社会发展。

169. 近年来，与工作有关的死亡和疾病的发生率呈下降趋势，但数量依然庞大。与此同时，环境和技术变革正在增加安全和卫生问题，包括热应力风险、社会心理风险和心理健康风险。虽然技术进步促进了工作形式的发展，如平台工作可促进创造就业，远程工作等多样化形式的工作安排可加强工作与生活平衡，但全球三分之一工人的工作时间仍很长，

劳动力市场治理方面也出现了短板。虽然近几十年来平均工资有所增长，但工资不平等、性别薪酬差距和底薪工人数量仍然高企，许多国家的劳动收入份额有所下降。缺乏体面的工作机会、缺乏基于权利的劳务移民途径、冲突、气候和环境变化以及人口结构的变化加剧了不安全的迁移和被迫流离失所。

170. 在此背景下，在劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过的关于劳动保护问题第二次周期性讨论的结论及其后续行动的指导下，并以工作中基本原则和权利为基础，劳工组织将在自由、独立、强大和具有代表性的雇主和企业会员组织和工人组织的支持下，通过社会对话支持制定劳动保护的綜合政策方针。重点将是那些面临被排除在劳动保护之外风险更高的工人，包括由于法律框架不健全而被排除在外的工人，如移民、难民(包括境内流离失所者)、残疾人、非正规经济部门的工人、中小微企业中的工人、特定职业群体和行业的工人，包括家政工人(domestic workers)、社区卫生和照护人员、家庭工人(home workers)以及临时就业和各种工作安排形式的工人。

171. 劳工组织将推动批准和有效实施相关的国际劳工标准，将其作为有效保护所有工人的指导框架。在过去的工作和现有三方指导的基础上，劳工组织将提供政策咨询，在与都灵中心等协作下发展三方成员的能力。将编制相关的最新和有针对性的知识产品，作为政策倡议的基础。其中包括两年一次的《全球工资报告》和相关数据库、关于劳动收入份额的研究、工具和分析研究论文，内容涉及安全 and 卫生的工作环境、公平和充足的工资(包括生活工资)、平衡灵活的工作时间和工作安排、对特定工作安排和非正规经济中的高危职业工人群体的充分保护以及公平的劳务移民。“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”以及关于工资政策和劳务移民的发展合作项目将在支持各国取得成果方面发挥关键作用。

172. 该战略将更加重视劳动力市场机制的现代化，以确保在多重危机和不断变化的劳动世界中为所有人提供保护：

- 根据理事会的指导意见，推进有关生活工资的工作，将其作为工资政策大框架内一个新的工作流程；
- 调整国家职业安全与卫生框架，以应对新出现和重新出现的风险，包括与生物、化学和社会心理危害有关的风险，以及气候、环境和技术变化对工作安全和健康的影响，包括将职业安全与卫生纳入其他相关公共政策的主流；
- 调整政策建议和技术援助，以反映许多国家不断变化的移民现实和更加复杂的移民和难民流动，承认这些群体在劳工权利方面面临的共同挑战及其特殊性；
- 加强对远程工作等灵活工作时间安排政策和立法的支持，考虑其对劳动保护的影响。

173. 要取得这一成果，需要与所有其他政策领域的倡议形成强大合力，并加强与其他联合国实体、区域组织和国际金融机构的联盟，特别是在全球社会正义联盟的支持下。这包括促进预防性工作安全和健康文化的伙伴关系、包括生活工资在内的工资政策倡议以及保护家政工人联盟。此外，还将通过双边和多边协定、区域间对话以及劳工组织在联合国移民网络中的宣传，推进以权利为基础的劳务移民方法。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 6.1. 提高三方成员有效创造安全卫生的工作环境的能力

174. 劳工组织将积极利用把安全与卫生的工作环境提升为一项工作中基本原则和权利所带来的机遇，并加强劳工局的能力，影响全球应对传统性、新出现和重新出现的职业安全与卫生挑战的努力，其中包括技术、气候和环境变化带来的挑战。在劳工组织《2024-2030 年全球职业安全与卫生战略》及其实施行动计划的指导下，该战略将努力加强向三方成员提供有关国家职业安全与卫生框架和工作场所风险管理的知识和援助，并将促进职业安全与卫生机构和专门网络之间的合作。

175. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 评估和解决国家职业安全与卫生框架在准备批准和有效执行劳工组织基本职业安全与卫生公约，即第 155 号和第 187 号公约方面的差距，并将这些标准纳入其他联合国实体、国际金融机构和其他相关伙伴工作的主流；
- 在社会对话的支持下，制定包容、基于实据、促进性别平等和协调的职业安全与卫生政策，与其他公共政策(包括与其他工作中基本原则和权利、卫生和环境有关的政策)保持一致并得到其加强；
- 建立健全的国家职业安全与卫生体系，制定适当的法律框架、政策和计划，其中涉及资格要求、获取最新全面的伤害和疾病数据的必要性以及可持续的融资方案等内容；
- 加强职业安全与卫生机构、雇主和企业会员组织、工人组织和三方咨询机构的能力，以应对不同类别危害和风险的特殊性，重点是预防生物、化学和社会心理危害；
- 调整干预措施，以满足特定职业、工人团体、行业和企业的需求，特别关注中小微企业、社会互助经济实体、供应链、公共行政管理和非正规经济的特殊性。

176. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发知识、政策和技术工具，促进诸项职业安全与卫生公约及其有效实施；
- 编写报告并组织职业安全卫生与极端天气事件专家会议，另根据理事会的要求就其他专题组织三方协商，组织将于 2027 年开始的有关化学危害因素的标准制订议题讨论，并开展与人体工程学和机械安全有关的筹备研究；
- 出版一份三年一次的全球报告，介绍致命和非致命职业伤害和疾病的最新估计和趋势、各国职业安全与卫生框架的发展情况以及新出现和重新出现的风险；
- 为筹备第 22 届国际劳工统计学家大会，制定国际统计准则和能力建设工具以及职业安全与卫生数据指导战略；
- 促进和领导劳工组织三方成员与专门的职业安全与卫生机构和专家之间的交流，包括通过全球知识平台进行交流，组织职业安全与卫生科学和技

术方面的会议，以及全球和地区宣传活动和运动，包括工作中的职业安全与卫生世界日和每三年一次的世界职业安全与卫生大会。

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

177. 全世界正规和非正规经济部门数百万工人的工资仍然很低，工作时间过长。劳工组织将加大力度支持三方成员制定适当的工资，减少工资不平等，包括性别工资差距。还将支持三方成员努力减少过长的工作时间，采用平衡灵活的工作时间和工作安排，这些有助于改善工作生活平衡和福祉，促进性别平等和生产力。劳工局还将落实理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)通过的工资政策(包括生活工资)专家会议的结论。

178. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 通过社会对话，提高工资的适足性并改进工资制定制度，包括法定最低工资或谈判达成的最低工资、公共部门薪酬、工资集体谈判和缩小差距，同时考虑到工人及其家庭的需要以及包括生产率在内的经济因素；
- 根据劳工组织的原则估算和实施生活工资概念；
- 制定和调整国家法律、政策和其他措施，并进行集体谈判，以限制工作时间，包括加班时间，确保充足的休息时间；
- 通过法律、集体协议及其他措施，实施灵活平衡的工作时间和工作安排，包括远程工作，以保护工人和提高生产率。

179. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定工资设定评估框架和工资政策资料库；
- 促进和落实工资政策(包括生活工资)专家会议的结论；
- 出版新的《全球工资报告》；
- 扩大有关灵活平衡的工作时间和工作安排(包括远程工作)及其对劳动保护(尤其是对工人健康、工作与生活平衡、性别平等和在数字时代保护工人的断联权)和生产率的影响的知识库。

产出 6.3. 提高成员国向极有可能得不到适当保护的工人提供劳动保护的能力

180. 某些行业和工作安排中特定职业群体的工人，包括家政工人、社区医疗保健工作者，以及中小微企业的工人，被排除在劳动保护之外的风险较大，尤其是在法律保护不足和治理薄弱的地方。非正规性仍然是实现充分劳动保护的主要障碍。劳工组织将在全球、国家和行业一级开展工作，加强三方成员的能力，制定和实施有针对性的、促进性别平等的包容性措施，确保所有工人享有充分和有效的劳动保护，并特别关注那些因其工作特点而面临更大被排斥风险和直面危机的工人，或处于后危机境况中的工人。干预措施将解决正规企业和家庭中的非正规性问题，补充产出 4.4 下关于非正规企业正规化的工作，并将与《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)保持一致。

181. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 开展促进性别平等的诊断，以更好地了解被排除在劳动保护之外的根本原因，确定改进的机会，并为相关政策和监管行动提供依据，以促进所有工人的融入；
- 制定和实施政策和立法及合规措施，加强对工人的劳动保护，尤其是对那些面临排斥风险高的工人的保护；
- 制定创新方法，解决正规企业和家庭中的非正规问题，防止正规工作非正规化；
- 加强社会合作伙伴的能力，在关于劳动保护的社会对话中考虑面临排斥风险高的工人的状况和意见。

182. 在全球一级，劳工组织将：

- 考虑到劳动保护与《体面劳动议程》战略目标之间的相互依存关系，就如何保护面临更大受排斥风险的工人开展研究；
- 通过促进从非正规经济向正规经济成功转型和从无保障工作向有保障工作成功过渡的战略，扩大有关获得劳动保护的知识；

- 就采用结社自由和集体谈判方式以及工作场所合作等其他工具促进劳动保护，开发认知和知识产品；
- 依照劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于体面劳动和照护经济结论确定的指导意见，制定和记录改变社会规范和改善对家政工人保护的方法，包括通过行为科学，以及提高对社区医疗保健工作者的认可和保护。

产出 6.4. 提高成员国加强和实施公平有效的劳务移民管理框架的能力

183. 尽管劳务移民仍然是世界人口流动的主要形式，但人口和技术的变化，以及气候、环境和政治等因素，正在推动混合移民潮持续高涨。劳工组织将支持三方成员适应这些新变化，加强有效和一致的应对措施，以确保劳动力市场的包容性和良好运作，并根据不同移民群体的不同需求和情况调整干预措施。为满足关键行业的需求，扩大正常劳务移民途径的兴趣日益浓厚，这就需要加强基于权利和促进性别平等的劳务移民治理，以保护移民工人和难民工人，最大限度地扩大和分享移民带来的惠益，并解决人才外流对原籍国的影响。

184. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 准备批准和实施与移民工人有关的国际劳工标准，宣传相关的指导原则，包括《关于公平招聘的一般性原则和业务指南》以及《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》，以便通过有针对性的行业性方法、服务和社会对话，包括集体谈判和分享有关消除非正常移民现象的良好做法，解决非正规就业和非正常移民问题，同时考虑到移民工人和难民工人的看法；
- 促进平等待遇和无歧视、安全和工作环境、工资保护、利用劳动司法机制和补救措施，以及将社会保护扩大到移民、难民及其家人；
- 加强对移民和难民工人技能和资质的开发、认可和匹配，加强和实施有针对性的劳动力市场融合、重返社会和创业计划；

- 考虑数字化对招聘工作的影响，在企业、地方和行业范围内调整和实施全球公平招聘指南；
- 加强适应战略，应对气候变化、环境变化、冲突和灾害引起的劳务移民和流离失所问题。

185. 在区域、区域间和全球层面，劳工组织将：

- 宣传相关的国际劳工标准，提升社会合作伙伴在联合国移民网络和其他论坛中的重要作用，包括在《安全、有序和正常移民全球契约》和《难民问题全球契约》的框架内；
- 支持编制劳务移民统计资料，扩大劳工组织劳务移民统计数据库，更新对移民工人的估计，并对

劳务移民、难民工人以及与新趋势的联系进行分析；

- 加强宣传工作、伙伴合作和资源调动，促进采用以权利为基础的方法处理劳务移民和流动问题，特别是通过双边和多边劳动和社会保障协定、区域间对话、企业倡议、关于移民和混合流动(包括被迫流离失所者)的现行计划和项目，以及传播劳工组织的工具和指南等方式。

成果目标 7：全民社会保护

战略

186. 社会保护可以预防和减少贫困与不平等，有助于建设更加公正和更加公平的社会。全面、可持续的社会保护制度只有与宏观经济、产业、就业和社会政策相结合，扩大体面劳动和优质服务供给，才能最有效地发挥作用。以经济增长、充分的生产性就业以及全民社会保护为目标的平衡战略，对于确保所有人都能获得体面工作至关重要，而体面工作不仅是使人们摆脱贫困的关键因素，也对预防贫困和排斥现象至关重要。增加对社会保护的投资可为经济转型、充分和生产性就业、创造体面劳动、正规化、生产力增长和可持续企业创造有利环境，而这反过来又会扩大税收和社会缴款基础。此外，提高社会保护透明度和服务质量的措施以及促进社会对话的措施有助于加强对国家机构的信任。

187. 尽管近年来取得了进展，但世界上仍有超过 47% 的人口无法获得任何形式的社会保护。中低收入国家实现全民社会保护的资金缺口平均每年占国内生产总值的 3.3%。扩大覆盖面所面临的长期挑战，包括财政制约和持续的非正规性，因人口结构改变(包括人口老龄化以及年轻人和妇女的体面劳动赤字)、正在发生的气候危机以及正在改变劳动世界的新技术进步而变得更加复杂。

188. 劳工组织将继续支持三方成员加快逐步建立和加强普遍社会保护制度(包括社保兜底线)的步伐，促进体面劳动，将覆盖面扩大到所有就业类型和所有规模企业的工人，并在危机时期保持持续性、复原力和适应性，以支持那些面临更大困难风险的人，从而促进向更可持续和更具包容性的经济和社会公正过渡。

189. 以相关的国际劳工标准为指导，以有效的社会对话为基础，行动的重点将是扩大社会保护的覆盖面，使那些在获得社会保护方面面临特殊障碍的群体也能享受到社会保护，这些群体包括非正规经济、农村经济和照护经济中的工人；自营职业者、家政工、临时工和兼职工人、移民、难民及其家庭、妇女、年轻人和残疾人。

190. 劳工组织将支持三方成员逐步建立和加强可持续、全面和充分的社会保护体系，这类体系应与其他政策相协调，适应各国的国情和环境。劳工组织将促进社会保护体系解决脆弱性问题，促进适应，保护人口，增强抵御气候变化相关影响的能力，如健康不佳或收入损失风险增加。这将包括支持提供与积极的劳动力市场政策相关联的失业保护和社会援助，以补偿气候变化减缓政策造成的工作和生计损失。失业保障等社会保护措施提供了必要的收入保障，而积极的劳动力市场政策——如就业服务、培

训、技能开发和技能再培训，以及其他劳动力市场干预措施——除其他益处外，将能提高受影响工人的就业能力。劳工组织还将促进在危机情况下采用基于权利的社会保护，以加强国家社保体系，作为可持续恢复的基础。

191. 随着越来越多的国家努力应对人口老龄化问题，还将特别关注解决社会健康保护方面的差距，扩大全部有需要的人获得长期照护的机会，并确保老年人收入有保障。政策支持将优先考虑扩大覆盖面，使那些缴费能力不足的人也能享受社会保险，特别是女工，由于无偿照护责任分配不均，她们的职业中断时间往往更长、更频繁。各项活动还将侧重于支持养老金制度的可持续性，推行统一协调的就业、劳动力市场、社会和照护政策，包括针对年轻人的政策。

192. 劳工组织将为改进国家社会保护法律、政策和机构框架提供规范和政策方面的咨询。劳工组织将加强社会保护政策制定者和管理者以及工人和雇主代表的能力，包括与都灵中心协作，设计、资助、实施和监测社会保护制度，同时促进社会对话。劳工组织还将支持制定和实施行业间政策和其他综合措施，以缩小在覆盖面和充足性方面长期存在的差距，促进向更可持续的经济和社会的公平过渡。还将促进在合理的财政空间和成本分析的基础上，为社会保护体系制定可持续的筹资战略。社会保护旗舰计划“建立全民社会保护底线”将继续发挥关键作用，支持向三方成员提供技术服务，包括在“全球加速器”倡议的范围内提供技术服务。

193. 将利用战略伙伴关系扩大劳工组织工作的覆盖面和影响力，并加强其在多边系统中确保与国际劳工标准相一致的社会保护政策一致性领域的领导作用，包括通过“全球加速器”、全球社会正义联盟、“实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系”(USP2030)和社会保护机构间合作委员会(SPIAC-B)。劳工组织将为当前有关社会保护筹资的政策辩论做出贡献，并支持在全球、区域和国家层面落实相关成果。劳工组织将借鉴与国际货币基金组织合作的经验教训，加强与国际金融机构的接触，以创造财政空间，并与多边体系中的其他伙伴合作，在为社会保护筹资方面加强全球团结。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 7.1. 提高成员国制定可持续、有效、包容和促进性别平等的社会保护政策、战略和法律框架的能力

194. 劳工组织将支持制定符合国际劳工标准的包容性社会保护战略、政策和基于权利的国家制度，同时努力创造体面就业和促进可持续企业。这涉及促进基于实据的创新战略，将覆盖面扩大到企业以及在获得社会保护方面面临障碍的工人和个人。工作重点还包括加强缴费和非缴费计划之间的协调，以确保为所有人提供可持续、全面和充分的社会保护。这一方法的核心是通过风险分担实现公平和团结的原则，目的是防止工人和雇主个人承受过重的经济负担。劳工组织将促进政策和行政方面的改进，确保工人的权利和应享待遇可以在不同的就业形式中转换，以确保他们在整个生命周期都能获得社会保护，并增强劳动力市场的流动性。

195. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 以社会对话为基础，依托以最新的国际社会保障标准(包括第 102 号公约和《2012 年社会保护底线建议书》(第 202 号))为指导的法律框架，发展和加强设计和实施促进性别平等和兼顾残疾问题的可持续、全面和充分的社会保护制度(包括社保兜底线)的能力；
- 设计和实施创新战略，实现全民社会保护，特别注重将社会保护的覆盖面扩大到非正规经济和各种形式就业的工人，包括自雇工人、数字平台上的工人和农村工人及其家庭；以及不同类型和规模的企业；
- 通过生育、疾病、养老金、失业、工伤、残疾和其他社会保护计划，制定和实施全民医保和收入保障的政策和筹资机制，同时认识到人口结构的转型，并以最新的社会保障标准为指导，确保福利的充足性和可预测性。

196. 在全球一级，劳工组织将：

- 倡导批准和实施第 102 号公约和其他最新的社会保障标准；

- 就社会保护与就业之间的关系开展研究并制定政策指导，将缴费和税收筹资方法结合起来，建立一个多层次的制度，保护所有类型就业中的工人；
- 利用战略伙伴关系，包括社会保障机构间合作委员会、“实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系”和“社会卫生保护网络”(P4H)，根据国际劳工标准，在国际和国家层面将社会保护纳入主流。

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

197. 要实现全民社会保护，就必须按照国际劳工标准，建立设计完善、管理有效、资金可持续的制度。为此，劳工组织将协助三方成员改进社会保护制度的治理和管理，重点是实现公共行政管理的现代化和数字化，以优化资源利用，提高福利的有效供给。工作重点将是通过定期精算审查、成本核算工作和财政空间分析，加强社会保护计划的可持续性，以提出改革方案，并确定扩大计划的国内资金来源，必要时辅以国际融资。将通过“全球加速器”倡议和社会保护旗舰计划等方式提供支持。此外，这种支持还将涉及开发和加强用于跟踪实现国家和全球社会保护目标进展情况的统计和监测工具。

198. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 根据国家目标和国际劳工标准，与各国财政部和国际金融机构协商，制定稳健、公平和可持续的社会保护筹资战略，确保为社会保护提供充足的财政空间；
- 提高国家统计局收集和分析相关社会保护数据的能力，以改进计划和方案的管理及影响，为政策辩论提供依据，监测和报告实现国家和全球目标的进展情况；
- 改善社会保护机构的治理、机构协调和管理，包括根据国际劳工标准进行精算估值，以及社会保护系统的数字化和互操作性。

199. 在全球一级，劳工组织将：

- 支持收集和分析有关社会保护制度各个方面的国家级深入统计数据的能力，包括作为指标 1.3.1 的监管机构监测可持续发展目标，并出版《世界社会保护报告》以指导政策行动；
- 支持“数字融合倡议”就社会保护系统的互操作性制定数字标准，以提高国家社会保护系统的效率和成果；
- 在加强社会保障检查机制和改善所有就业类型的合规性方面，收集证据并开发指南和良好做法；
- 扩大社会保护政策筹资的证据基础和政策协调，包括第四次发展筹资问题国际会议的后续行动；
- 在人口老龄化和其他大趋势的背景下，开展研究并制定政策指导，包括通过养老金改革，改善社会保障计划的财务管理以及财政和经济可持续性。

产出 7.3. 提高成员国统筹施策利用社会保护促进包容性的生活和工作过渡及结构转型的能力

200. 在迅速变化的劳动世界中，劳工组织将支持加强社会保护政策和制度，同时采取其他社会、就业、财政和经济措施，包括劳动保护措施，以促进个人生活和工作的过渡，并应对结构性转型，如人口结构转变、气候变化、数字化和其他大趋势，以及人道主义危机。为应对人口老龄化，工作重点采取统筹办法，扩大照护工作者和年轻人获得医疗保健和长期照护服务以及体面劳动的机会，从而扩大公共养老金计划的缴费基础，确保社保体系的可持续性。工作重点还将是把社会保护政策与实施与其他政策(包括卫生和社会照护、就业、积极的劳动力市场、企业和税收政策)联系起来，助力实现就业和企业的正规化，推进公正转型。

201. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 根据第 204 号建议书，包括通过“全球加速器”倡议，对就业、社会保护、卫生和社会照护以及环境政策采取统筹办法，作为正规化等战略的一部分；
- 根据第 102 号公约和相关的建议书，扩大社会健康保护的覆盖面，满足对长期照护服务的需求，

并根据劳工大会第 112 届会议(2024 年)通过的关于体面劳动和照护经济的结论,使社会保护与照护政策相一致,为所有类型就业中的照护人员提供充分保护,并承认无偿照护工作,包括通过社会保险中的照护积分;

- 扩大失业保护的覆盖面,同时提高有关体面劳动和终身学习以及技能提升和技能再培训计划的积极劳动力市场政策的可及性,将社会保护计划实施和就业服务供给联系起来,包括在与气候有关的适应和减缓措施方面;
- 根据国际劳工标准,即《2017 年面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号),在危机情况下加强以权利为基础的社会保护制度,作为恢复、和平建设和可持续发展的基础。

202. 在全球一级,劳工组织将:

- 开展研究并制定指南,保护民众免受气候危机的不利影响,降低脆弱性并加强复原力,从而通过社会保护促进公正过渡;
- 根据国际劳工标准,开展研究,支持数据收集,更新、传播和实施关于向移民工人、难民及其家属提供社会保护和社保待遇可转随性方面的指南;
- 开展有关社会健康保护的研究并制定相关指南,以满足对优质长期照护服务日益增长的需求,并改善照护经济领域的工作条件;
- 与其他联合国实体、国际金融机构和其他合作伙伴,包括气候基金,共同探讨社会保护在促进公正和包容性转型中的作用。

成果目标 8: 用数字化促进体面劳动和社会正义

战略

203. 劳动世界正受到包括人工智能、物联网、机器人和区块链技术在内的新数字技术浪潮的影响。各国政府、雇主组织和工人组织应发挥关键作用,确保这类技术以人为本,促进体面劳动和社会正义。认识到发展中国家的具体制约因素,还需要努力确保这些技术不会加剧数字鸿沟,而是有助于减少国家内部和国家之间的不平等,同时支持在实现可持续发展目标方面取得进展。

204. 要想创造新的体面劳动机会,吸纳失业工人,就必须通过社会对话制定适当的政策,而围绕人工智能的道德和隐私问题则需要强有力的治理框架,以确保人工智能的部署能够尊重工作中基本原则和权利,以及在涉及工人个人数据时的隐私权。数字平台可以帮助企业进入全球市场、简化运营并提供劳动力管理的灵活性。然而,关键是要确保这些平台提供的机会能够提供体面的工作,无论这些工作发生在世界何处。

205. 实现这一成果目标的工作将以国际劳工组织《百年宣言》为指导,并以理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)期间高层部分关于全球化的社会影响工作组讨论的结果、劳工大会第 113 届会议(2025 年)

和劳工大会第 114 届会议(2026 年)平台经济中体面劳动标准制定进程的结果,以及劳工大会关于最充分地利用技术潜力的一般性讨论为依据。现有的国际劳工标准为技术和体面劳动领域的新工作提供了重要的参考点。例如,这包括《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)第四部分。

206. 通过统一行动,劳工组织将开发和传播知识,提高三方成员利用包括人工智能在内的数字技术促进体面劳动的能力。具体的诊断工具和评估将支持国家一级的政策和监管进程,同时将促进社会对话,以确保实现可持续和包容性的成果目标。劳工组织将特别重视协助三方成员满足那些最容易受到数字鸿沟影响的人的需求,包括妇女、年轻人和年长工人、农村工人、移民和难民、中小微企业工人以及非正规经济中的工人和企业。

207. 劳工组织还将根据国际劳工标准,通过制定包容和有效的政策和法规,加强三方成员管理日益数字化的劳动世界的能力。此外,劳工组织将与都灵中心协作实施机构能力发展倡议,利用数字技术改善劳动行政管理和服务,如就业服务、企业发展服务、社会保护和劳动监察服务,提高成果的有效性和包容性。劳工组织数字经济中的人工智能和工作

观察站将成为一个重要的全球平台，用于知识共享、学习以及与三方成员和其他合作伙伴的接触。

208. 将在全球、区域和国家层面加强战略伙伴关系，以利用专门知识和协同增效作用，尤其是与联合国秘书长技术问题特使、国际电联、教科文组织、联合国开发计划署和联合国系统其他实体，以及相关的国际金融机构、区域组织、学术机构和智库加强战略伙伴关系。加强发展合作将是成功实施该战略的关键。将为那些将数字化转型作为优先事项的“全球加速器”倡议开拓者国家提供支持。

209. 2024 年联合国未来峰会的成果，包括《全球数字契约》，以及 2025 年第二次社会发展问题世界首脑会议的成果，将为制定劳工组织在这一领域的战略提供全球参数。还会将相关的区域框架(例如，非洲联盟的《非洲数字契约》)纳入考量。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 8.1. 提高成员国制定在数字经济中创造体面就业机会的综合政策和战略的能力

210. 数字化和人工智能给劳动力市场带来了挑战和机遇，导致新工作岗位的产生和其他工作岗位的淘汰，以及现有职业构成和技能需求的变化。这些变化可能会影响数以百万计的企业和工人，使技能提升和再培训成为适应数字能力或过渡到新角色的关键。快速的变革也可能导致技能不匹配，而在获取基础设施、数字技能不足和缺乏融资方面的差距意味着某些企业，特别是中小微企业，在将人工智能和其他新技术整合到其工作流程中时面临着更大的限制，尤其是在非正规性盛行的发展中国家。

211. 在国家一级，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 对数字技术对不同行业、工作岗位(数量和质量)、企业和技能(要求)的影响进行诊断和评估，包括建模；
- 在制定和实施国家和行业数字化和人工智能政策和战略时，纳入创造就业和体面就业岗位的内容，包括可持续企业的技能要求和先决条件；

- 参与国家和行业层面关于数字化转型政策和战略的社会对话，最大限度地发挥其促进创造就业和体面劳动岗位的潜力，包括建立和加强劳动部与负责数字化转型的部委以及社会伙伴之间的协调机制，并为社会伙伴的有效参与创造条件。

212. 在全球一级，劳工组织将：

- 就数字化和人工智能政策和战略对不同行业、工作、技能和企业类型的影响，以及解决数字鸿沟和对企业和工人的不同影响的方法，加强研究并制定政策指导，包括通过利用三方成员的经验，以及劳工组织“人工智能与数字经济中的工作观察站”；
- 与都灵中心协作，提高三方成员的能力，以评估数字化和人工智能对劳动世界的影响，以及对综合数字化和人工智能政策和战略的影响；
- 开发一个由人工智能驱动的系统，通过分析在线门户网站的职位空缺数据、从最新的职业标准中识别新角色并跟踪工作趋势，实现国际标准职业分类(ISCO)修订工作的现代化。

产出 8.2. 提高成员国和社会合作伙伴的能力，促进包容和有效的数字经济治理

213. 世界各地的数字化转型需要努力确保——并利用新机遇确保——对劳动世界的包容有效治理。数字技术可能带来挑战，如新的职业安全与卫生风险，或因使用算法而产生的潜在歧视性结果。与此同时，数字化也可能带来新的机遇，将工人纳入现有的劳动保护范围(促进向正规经济转型)，并改善对法律法规的遵守(例如，改善工资保护)。可能需要加强劳动和社会保护，如保护工人的个人数据，确保算法使用的透明度，或制定新的监管原则(例如，要求对影响工作保障和工作条件的决策进行人为监督)。包括集体谈判在内的社会对话对于确保在数字时代对劳动力市场进行包容和有效的治理至关重要。

214. 在国家一级，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 监测数字技术以及相关法律法规对工人保护和工作质量的影响，评估潜在的监管漏洞，并提供指导，以促进所有受影响工人的体面劳动；

- 确保对劳动世界进行包容和有效的治理，以便从数字化可能给其带来的机遇中获益并应对任何挑战；
- 倘若获准，推动批准和实施一项或多项关于平台经济中体面劳动的国际劳工标准；
- 以人为本，促进体面劳动，就各行业和工作场所采用和部署数字技术开展社会对话，促进集体谈判。

215. 在全球一级，劳工组织将：

- 研究数字化对劳动世界治理的影响，汇编和传播促进体面劳动的现有治理做法，包括在劳工组织人工智能与数字经济中的工作观察站下开展的活动；
- 支持在劳工大会在第 114 届会议(2026 年)上就平台经济中体面劳动问题进行第二次讨论；
- 为数字时代保护工人个人数据专家会议提供技术支持；
- 在全球数字化和人工智能治理倡议中促进多边一致性并优先考虑体面劳动问题，包括支持落实《全球数字契约》及其他相关框架中商定的承诺。

产出 8.3. 提高成员国和社会合作伙伴利用数字化服务促进体面劳动的能力

216. 包括人工智能在内的数字技术已越来越多地融入劳动机构，如劳动行政管理和劳动监察系统、公共就业服务机构和社会保障管理部门。数字技术和相关数据可有助于这些机构提高服务效率和效力，同时通过减少准入障碍支持包容性。数字化可以支持向正规化转型，特别是通过提供解决非正规性多

种原因的工具，包括企业或工人注册障碍或合规薄弱状况。此外，雇主和企业会员组织和工人组织正在利用数字化加强对其会员的服务以及外联、数据收集和数据传播工作。

217. 在国家层面，劳工组织将在以下方面为三方成员提供支持：

- 记录和传播数字技术和人工智能的创新应用，以提高体面劳动服务的效率，例如在劳动行政管理系统、社会保障管理部门和公共就业服务机构中的创新应用；
- 使各机构能够帮助中小微企业消除数字鸿沟，利用新的机遇，包括通过业务发展和提供金融服务；
- 与都灵中心和其他组织合作，促进、设计和实施数字服务和工具，如数字工资支付和电子案件管理系统，以支持劳动监察服务。

218. 在全球一级，劳工组织将：

- 在应用数字技术(包括数字金融技术、数字工资支付和电子政务平台)支持向正规化转型方面，加强知识创建和伙伴合作，并传播良好实践和创新方法；
- 加强关于通过服务数字化缩小数字鸿沟的知识和全球证据，包括通过劳工组织人工智能与数字经济中的工作观察站传播良好做法；
- 为整合多机构劳动力市场数据以及数据和信息系统的互操作性提供指导，并发展相关能力，以便加强劳动力市场情报工作、劳动力市场中介服务、社会保护落地实施以及劳动监察机构开展的对有效合规情况的监测工作。

► 三、政策一致性成果目标

成果目标 9：加强政策一致性并扩大行动范围，通过体面劳动实现社会正义

战略

219. 劳工组织促进社会正义和体面劳动的使命任务、其三方结构及其规范性方法和行动，使之具有独特的优势，能够领导、重振和塑造多边努力，支持各国解决相互竞争的经济、社会和环境政策之间的潜在利弊权衡问题。从经济衰退到气候变化，从社会不平等到人口结构变化，各种危机和转型交织在一起，全球形势瞬息万变，迫切需要加强政策的一致性，扩大行动范围，在重振社会契约的基础上，加快实现可持续发展目标，并为 2030 年后的全球议程奠定基础。

220. 这一领导地位应促成在联合国系统内以及与国际金融机构和其他全球、区域和国家组织进行更深入和更有影响力的合作。未来峰会、第二次社会发展问题世界首脑会议和第四次发展筹资问题国际会议的成果为解决近期全球危机带来的直接社会、经济和劳动领域影响，同时推动对可持续发展至关重要的根本性变革，提供了一个机遇窗口。劳工组织应继续在七国集团、二十国集团、金砖国家⁹和联合国气候变化大会等相关多边论坛上倡导这些目标，以期将国际承诺转化为创造体面劳动和增强社会正义的有效行动。

221. 全球社会正义联盟将成为劳工组织加强政策一致性和扩大所有政策成果目标行动的核心。它将作为一个充满活力的平台，动员各方作出政治承诺，促进战略伙伴关系，并确保必要的投资，以便在全球和区域范围和国家一级促进社会正义和体面劳动。它将促使合作伙伴采取具体行动支持国家优先事项，并通过协调多边合作扩大这些行动的影响力。劳工组织将利用其作为联盟召集人和秘书处所在地的地

位，在该联盟的专题发展中发挥领导作用，确保其努力方向与劳工组织的价值观和战略优先事项保持一致。劳工组织还将与联盟伙伴合作，落实第二次社会发展问题世界首脑会议的成果，进一步将社会正义和就业目标纳入政策议程。

222. “全球加速器”倡议是联合国加速实现可持续发展目标的高影响力倡议之一，也是全球社会正义联盟的重点干预举措之一，它将加强合作和政策一致性，以创造体面就业机会并扩大社会保护。该倡议将协助劳工组织三方成员制定基于权利和促进性别平等的综合就业和社会保护政策和计划，并协助其筹集相关资金，从而加强政策成果目标的成效。通过扩大联合国各实体、发展伙伴和金融机构之间的合作，“全球加速器”将支持探路者国家的三方成员利用高级别政治承诺和政府一盘棋方法带来的机遇，增加在就业和社会保护政策和计划方面的国内资源投入，推动具有社会效益的投资，以此产生强大的社会和经济倍增效应，同时坚持体面劳动原则。“全球加速器”指导小组将支持全球和区域联合宣传倡议和政策对话，劳工组织领导的技术支持机制及其专门知识中心将继续提供咨询服务，增加筹资和融资机会，并为国家指导委员会和联合国国家工作队提供能力支持，通过社会对话实现国家路线图的目标。

223. 应对全球性变革带来的挑战还需要加强劳工局各部门之间的合作，支持以一种统筹协调的方式制定和实施贯穿于不同政策成果目标的政策。这种方式将促成持续和协调的行动，以提高在国家一级的影响力，并加强劳工组织在四个专题领域的全球地位，即：(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公正过渡；(iii) 供应链、

⁹ 巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非。

投资和贸易中的体面劳动；(iv) 危机和危机后局势中的体面劳动。通过《2024-2025 年计划和预算》确定的优先行动计划，劳工组织将继续在这四个专题领域及其相互之间加强协调，促进跨部门统筹行动。这将需要协调技术咨询，支持综合政策和措施的设计，包括通过行业性方法，促进创新和适应性。2026 年对优先行动计划执行情况的中期审查将为未来安排的决策提供依据。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 9.1. 在制定和资助通过体面劳动实现社会正义的综合对策方面，提高多边支持的一致性

224. 要实现新社会契约的愿景，使社会正义成为持久和平、共同繁荣和机会平等的基石，就需要采取全面协调的方法，包括在各级作出更有力的政策和制度响应。这一愿景的紧迫性突出表现在需要应对日益加剧的全球压力，加快实现可持续发展目标的步伐，同时利用好近期政治承诺带来的势头，并为制定将社会正义置于优先地位的后 2030 发展框架做好准备。

225. 劳工组织将战略性地利用其在高级别政治论坛中的地位 and 参与机会，支持三方成员应对全球挑战，并扩大和加强自身工作，确保其以人为本的方针在全球政策议程中得到体现和有效执行。全球社会正义联盟将成为加强行动、宣传和知识管理，以及在各级动员政治承诺、合作和投资以促进社会正义的主要载体。在这一框架内，“全球加速器”倡议将发挥关键作用，推动合作并支持制定和资助综合政策应对措施，以创造体面就业机会并扩大社会保护范围。

226. 劳工组织将：

- 通过开发知识产品和能力建设倡议，支持三方成员在各级努力打造新社会契约，从而推动落实联合国相关峰会确立的体面劳动相关成果，并为后 2030 议程的制定进程做出贡献；
- 加强与七国集团、二十国集团、金砖国家、国际和区域金融机构和网络（如“Finance in

Common” 共同融资网络)以及其他政府间进程的接触，以实现社会正义和体面劳动领域的政策一致性，提供事前事后影响评估以及高级别的规范性、政策性和技术性投入；

- 支持三方成员努力将《体面劳动议程》纳入联合国合作框架和国家发展战略，参与实施体面劳动国别计划，并参与由全球社会正义联盟伙伴牵头实施的具体倡议，以促进社会正义和体面劳动；
- 进一步发展全球社会正义联盟，重点是实施满足三方成员需求的关键干预措施，并在行动、宣传和知识传播方面动员集体力量，以支持实现劳工组织的政策成果目标；
- 与全球社会正义联盟伙伴一道开拓更多更好的合作机会，在实地取得切实显著成果，以支持促进优先专题领域、社会对话和三方合作的主流化以及劳工组织的规范框架；
- 继续领导“全球加速器”倡议，推动实施促进性别平等、统筹兼顾、连贯一致的就业、企业和社会保护政策和计划，促进对高影响力行业的投资，以及充分可持续的国家融资框架和国内资源调动；通过技术援助、创新方法、量身定制的工具以及就设计和实施就业、企业和社会保护方面的综合政策开展培训，以相关国际劳工标准为基础，支持转型进程，提高三方成员落实国家路线图的能力，增加资金并取得契合可持续发展目标的可持续成果；
- 积累全球社会正义联盟和“全球加速器”的影响力证据，记录良好做法，开展研究并监测成果进展。

产出 9.2. 提高支持和行动的一致性，促进从非正规经济向正规经济转型

227. 根据第 204 号建议书，加快向正规化转型的进展，对于解决体面劳动赤字、贫困和不平等的根源以及满足对社会正义的渴望至关重要。通过有效协调和整合促进向正规化转型的政策和支持，劳工组织将借助以下方式为实现人人享有体面劳动做出贡献：(i) 在三方成员之间和多边系统内部，基于实据，就处理非正规性问题形成共识；(ii) 加强三方成员在有效协调机制和社会对话的基础上制定、实施和监

测包容性综合战略的能力；(iii) 在多边系统内发展战略伙伴关系。

228. 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：

- 在国家一级构建非正规性问题的实证基础，包括支持实施第 21 届国际劳工统计学家大会关于非正规经济的标准，以提高三方成员、多边体系和其他主要利益攸关方对正规化的途径和防止非正规化措施的认识，并支持通过社会对话确定和落实的途径和措施；
- 设计并协调实施有关促进性别平等的综合正规化战略的能力发展活动，支持国家和行业层面不同政策干预之间的一致性与协同作用，特别关注社会合作伙伴在具体落实第 204 号建议书方面的作用；
- 通过全劳工局各部门的一致行动与合作，协调实施根据劳工大会第 113 届会议(2025 年)就解决非正规化问题和推动向正规化转型以促进体面劳动的创新方法进行一般性讨论的结论制定的劳工组织战略；
- 扩大和传播关于促进向正规经济转型的综合有效方法的知识，确立行之有效的证据，推进向正规经济转型；
- 开发创新方法、工具和干预模式，包括通过数字技术和行为科学，以减少体面劳动赤字，提高非正规经济的生产力，支持向正规化转型；
- 在国家一级(包括通过联合国国家工作队)和多边体系内，通过支持国家和地区之间的经验交流，以及酌情涵盖优先行动计划涉及的四大领域的合作干预模式，促进向正规化转型的综合方法；
- 与其他联合国实体和国际机构一道制定联合政策倡议并开展有关向正规化转型问题的研究工作，以期加强劳工组织在政策辩论中的作用，并促进该领域的发展合作。

产出 9.3. 加强支持和行动的一致性，促进所有人向环境可持续的经济和社会公正过渡

229. 采取行动应对气候变化、污染和生物多样性丧失，使所有人都能实现公正过渡，对于实现社会正

义和体面劳动至关重要。在社会伙伴的积极参与下，通过社会对话制定的、跨越不同领域和行业的综合政策和筹资对于应对环境挑战和利用经济和社会机遇至关重要。将确保全劳工局范围内协调实施该战略和行动计划，以落实劳工大会第 111 届会议(2023 年)通过的关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的决议，并将劳工组织《公正过渡指导方针》定位为决策的核心参考。将考虑与工作场所热应激有关的发展，利用关键能源转型矿物建设可再生能源技术的需要，塑料污染防治，绿色、蓝色和循环经济，土地和生态系统修复，以及将公正过渡纳入《巴黎协定》下的国家自主贡献战略和其他气候战略。

230. 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：

- 加强公正过渡的数据和知识库，开展促进性别平等的行业、供应链和就业评估，衡量气候和环境变化对经济和社会的影响，以及政策应对措施对创造就业的影响；
- 以劳工组织的《公正过渡指导方针》为基础，通过社会对话、部际协调和社会伙伴的积极参与，支持综合政策，并将公正过渡纳入气候战略，关注经济和社会影响、中小微企业、处于弱势或危机局势中的工人、非正规经济、土著和部落人民的需求，特别注意最不发达国家和小岛屿发展中国家的工人和经济单位；
- 设计并协调实施有关公正过渡政策和计划的能力发展活动，关注性别平等、青年就业、残疾人融入和移民问题；
- 就与三方成员相关的公正过渡问题开展综合研究；
- 支持就跨政策成果目标和优先行动计划所涉领域的公正过渡采取协调一致的统筹方法，为“气候行动促就业”倡议以及联合国-劳工组织共同开展的其他促进公正过渡计划提供投入，并发挥它们的杠杆作用；
- 促进三方成员参与多边和区域环境进程和平台，包括联合国环境大会、《联合国气候变化框架公约》缔约方大会、易受气候影响脆弱国家论坛的脆弱二十国财长会议以及联合国专题联盟；

- 加强资源调动和伙伴关系，包括与多边开发银行和气候基金的伙伴关系，将公正过渡纳入气候、生物多样性和其他环境相关融资。

产出 9.4. 加强支持和行动的一致性，促进供应链中的体面劳动成果目标

231. 供应链是促进社会正义、体面劳动和社会经济发展的关键杠杆。通过适当的政策和法规组合，三方成员可以解决供应链中体面劳动不足的根本原因和驱动因素，包括在遵守国家法律和尊重国际劳工标准以及工作中基本原则和权利方面。劳工组织根据其《供应链中的体面劳动战略(2023-2027 年)》，将采用所有现有行动手段，实现供应链中的体面劳动，并促进整个联合国系统以及其他多边组织、国际金融机构和其他相关伙伴(包括国际贸易架构内的伙伴)在这方面的政策一致性。

232. 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：

- 在劳工局各部门的协调配合下实施国别综合举措，利用供应链促进可持续企业，增加就业，提高生产率，转让技能，推进正规化，实现公正过渡，获得社会保护，实现平等待遇和包容弱势工人群体；
- 了解如何有效实施与供应链相关的国际劳工标准，特别关注五项工作中的基本原则和权利，以及如何处理监督机构提出的评论意见；
- 部署和协调能力发展活动的实施工作，提高国家法律的遵守程度，在不断变化的供应链相关监管和政策环境下支持对体面劳动的尽职调查，并为在企业运营中权利受到侵犯的工人提供获得有效补救的途径；
- 就贸易和投资政策(包括贸易和投资安排中的劳工条款)在实现可持续增长和创造体面劳动方面的作用，部署和协调能力发展活动的实施工作；
- 开展和传播关于供应链中体面劳动基于实据的研究工作，并提出可操作性建议；
- 促进伙伴关系，以推动全球和国家层面的多边合作和政策协调，并调动资源实施供应链战略；

- 推动各项努力，确保供应链以及贸易和投资政策支持社会经济发展、正规化、可持续企业、公正过渡和社保扩面。

产出 9.5. 加强支持和行动的一致性，在危机中、危机后和脆弱的情况下，通过体面劳动和社会正义，促进包容、和平、稳定和具有复原力的社会

233. 冲突、灾害和脆弱状况阻碍了体面劳动和社会正义的实现。劳工组织根据第 205 号建议书，在危机响应的各个阶段促进一致性，深化一体化，并利用内部和外部资源，在人道主义-发展-和平纽带中加强三方成员的参与并支持其践行和平、复原力和体面劳动原则，这将从中长期视角补充人道主义行动方的应对措施。将利用创新数据来源和分析能力扩大数据收集工作，以弥补知识差距，应对危机对劳动力市场和社会保护的影响。将在危机响应中开展宣传、知识交流和沟通工作，以支持资源调动、管控声誉风险并提高劳工组织三方成员和合作伙伴的认识。

234. 为了加强国家和全球层面在这一领域的协调和政策一致性，劳工组织将：

- 通过加强宣传、知识交流以及与国家、双边和多边行动方(包括国际金融机构和人道主义组织)的伙伴关系，确保三方成员尽早参与危机预防、准备和应对机制；
- 通过符合第 205 号建议书的战略方法，在人道主义-发展-和平纽带中促进保护工作中的基本原则和权利并促进国际劳工标准；
- 将对冲突敏锐性、性别敏感性、残疾包容性、和平应对力、减少灾害风险和备灾规划纳入体面劳动国别计划和相关国家发展框架的主流；
- 通过既有和创新的数据源，开发促进性别平等的工具和分析方法，促进评估危机对体面劳动的影响，以便在各政策领域制定有针对性的预防、缓解和恢复应对措施；
- 与联合国各实体，包括通过联合国秘书长建设和平基金资助的实体密切协调，应对安全、业务和

执行方面的挑战，采用有效的危机响应规程，从而加强劳工组织应对危机的能力；

- 部署并协调能力发展活动的实施工作，应对相互关联的各类危机，如环境灾害、被迫流离失所和

移民潮导致的非正规性重新抬头，以及供应链中断对劳动力市场的影响；

- 在劳工大会第 114 届会议(2026 年)关于第 205 号建议书的普遍调查报告讨论的基础上，加强知识和能力发展举措。

► 四、保障性成果目标

保障性成果目标 A：加强知识、传播、伙伴关系和平台，促进创新和能力发展

战略

235. 在从理事会第 347 届会议(2023 年 3 月)批准的劳工组织知识和创新战略实施中吸取的经验教训基础上，劳工局将继续加强创造和传播知识的能力，包括收集和编制准确及时的统计数据、开展前沿研究和改进传播工作，以促进劳动领域的社会正义。劳工局还将利用 2024 年对《2020-2025 年发展合作战略》高级别评估的结果加强在发展合作伙伴关系上的方法，并将在都灵中心的支持下促进能力发展和服务供给创新。根据联合国 2.0 “变革五要素”的指导原则，劳工组织的知识管理产品和服务将愈来愈多地依靠数据驱动，具备创新性和数字化，并酌情在能力发展倡议和提供政策建议方面利用战略展望方法和行为科学。

236. 在 2026-2027 年期间，统计工作将与第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年 10 月)通过的决议和准则中概述的优先事项保持一致，这些结论于 2024 年 3 月得到了理事会的核可，并将纳入 2024 年对劳工组织制定和使用劳工统计战略和方法(2018-2023 年)的独立高级别评估的结果和建议。第 21 届国际劳工统计学家大会为劳工局今后在关键劳工统计方面的工作勾画出一幅宏大路线图，重点是与三方成员一起制定和完善统计的定义、方法和准则，并协助成员国完善和实施标准，以便更好地收集和编制数据。

237. 为了更有效地回应劳工组织三方成员的知识需求，加强其在全球、区域和国家各级的影响力，劳工组织将继续提供现有知识，并就体面劳动问题开展跨领域、促进性别平等的研究，提供明确可操作的政策建议。工作重点将是确保三方成员和全球研究界和学术界使用劳工组织的旗舰报告、研究简报和知识产品。2020 年对劳工组织研究和知识管理战

略和方法的独立高级别评估的结果和建议将推动改进这一领域的工作。

238. 劳工局将利用最新的传播技术和创新工具，帮助提高劳工组织作为全球劳动世界的参考点、知识领导者和有效发展伙伴的声誉。劳工局将创建和传播具有影响力、包容性和性别平衡的内容，突出劳工组织在体面劳动和社会正义方面的研究、数据、宣传和政策建议及全球影响力。这包括宣传劳工组织的使命任务、三方结构、国际劳工标准、发展伙伴关系以及三方成员和合作伙伴取得的成就。

239. 为了扩大、巩固和保证发展合作的重要性，劳工局将以劳工组织的全球、区域和国家优先事项以及三方成员的需求为遵循，并考虑 2024 年开展的高级别评估的建议，加强有针对性的供资和非供资伙伴关系及合作协议。合作伙伴将包括劳工组织三方成员、联合国实体、国际金融机构、其他发展伙伴、私人基金会、企业、学术界、媒体、地方和地区政府以及民间社会组织。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 A.1. 在国际统计标准和可靠的劳动力市场信息系统的支持下加强劳动统计

240. 劳工局将通过在国家 and 区域层面提供直接技术援助，并通过全球培训计划，支持实施第 19 届、20 届和 21 届国际劳工统计学家大会提出的主要劳动统计标准。劳工局将支持三方成员提高能力，利用最新的国际统计标准，编制和使用高质量的劳动力市场统计数据，用于政策设计。劳工局将继续汇编数据，以加强 ILOSTAT 劳动统计数据库，包括其负责的可持续发展目标指标，并将支持各国改进其劳动力市场信息系统，纳入新的数据来源和创新的分析方法。将加强数据收集和建模估算方面的创新，在

可能的情况下将大数据、人工智能、行政数据和其他来源与传统来源结合起来，以提高数据的可靠性和及时性。

241. 在该两年期内的具体成果目标包括：

- 与三方成员协商制定统计标准，提交第 22 届国际劳工统计学家大会，其中包括修订国际标准职业分类(ISCO)，并解决关键主题的衡量问题，如照护工作、数字平台就业、劳务移民、劳资关系以及与工作有关的暴力和骚扰；
- 采用一项在编制国家、区域和全球估计、旗舰出版物和其他主要出版物以及劳工局制作的模型时，加强劳动统计协调机制的战略；
- 扩大统一微观数据储存库，除劳动力调查外，增加其他来源，包括机构调查和家庭收支调查；
- 通过劳工组织统计数据库，加强劳动统计数据的传播，并辅以可访问的博客、人工智能工具、统计简报和统计更新，使数据能够按性别、年龄、残疾情况和其他方面分类；
- 开发通过使用国家行政管理数据和其他来源，加强劳动力市场信息系统的工具。

产出 A.2. 开展跨领域引领性研究，通过体面生产性劳动促进社会正义

242. 劳工局将利用三方成员的专业知识，并考虑到他们的需求以及国际劳工大会和三方会议的结论，开展基于实据的前沿研究。研究工作将重点关注影响社会正义的因素、数字经济的就业动能和工作质量挑战、自动化和人工智能对工作的影响，以及管理部门适应这些变化的方式。研究将涉及全球不平等、贫困、有效劳动制度的作用、包容性经济增长对减少在职贫困的影响、技能和终身学习、社会对话以及社会保护体系对平等的影响。此外，劳工局还将探索体面劳动、可持续发展和气候变化影响之间的交叉点，强调将体面劳动纳入气候政策，以实现公正过渡。研究出版物将利用先进的数据分析和数字工具，提供实时见解和前瞻性方案，帮助决策者预测新趋势。这些出版物将简明扼要，以最大限度地提高其相关性和可及性。

243. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 通过方便获取的格式和渠道，及时传播针对三方成员需求的全球和区域研究成果，包括旗舰报告和其他主要报告、工作文件、研究简报以及其他有关社会正义和劳动世界未来的简报；
- 开展跨领域、促进性别平等的全球、区域、行业和国别研究项目，解决三方成员的关切，重点是数字经济、可持续发展、气候行动、全球不平等、不断变化的工作转型等领域；
- 推出创新工具和多媒体产品，如社交媒体内容、视频、信息图表和博客，以促进三方成员、相关外部网络和发展伙伴传播和利用研究成果；
- 通过研究类研修班、南南合作等举措，以及通过支持体面劳动国别计划，加强对三方成员的循证决策培训和能力发展。

产出 A.3. 通过有影响力的传播，增强社会正义

244. 劳工局将不断评估和进一步开发创新性传播工具和平台，包括社交媒体、劳工组织网站、内联网和劳工组织直播频道，以最大限度地扩大覆盖面和影响力。分析和受众数据将指导战略决策，将负责任地将选定的人工智能工具用于加强传播工作。此种方法旨在通过将针对性内容有效推送给三方成员和其他关键受众，改善媒体关系，提高对发展伙伴的认知度。此外，还将大力强调内部沟通，确保工作人员了解、参与并融入劳工组织的使命任务。工作将包括加强传播能力、战略规划以及总部和外地之间的协调，重点是数字传播和以“劳工组织一盘棋”方式进行传播。

245. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 创造性、有影响力、以人为本、性别平衡和包容性的传播内容、与政策成果目标和保障性成果目标有关的成套方案和活动，在重点受众中加强劳工组织作为劳动世界领导机构的声誉；
- 加强外部和内部数字平台，回应反馈意见，改善用户体验，并以有影响力的方式介绍劳工组织的工作，确保以最有效的方式针对主要受众，包括劳工组织网站、劳工组织内联网和劳工组织直播平台；

- 就现有和新的传播方式，包括在进行编辑审核的情况下负责任地使用生成式人工智能进行传播，提供一整套指导、传播数据和技能培养实验室，以确保劳工组织所有工作人员了解他们作为传播者的责任，并掌握有效传播所需的技能；
- 与一个经过甄选的宣传劳动世界问题的组织或选定的全球媒体公司建立战略传播伙伴关系，以进一步加强和扩大劳工组织的受众范围。

产出 A.4. 加强发展合作伙伴关系和联盟

246. 劳工局将加强发展合作领域的伙伴关系和联盟，以提高三方成员的能力，制定契合劳工组织政策成果目标和本国优先事项并适合具体社会经济和文化背景的切实有效的举措。该战略将促进调动技术和财政资源，在设计、实施和评估各环节加强三方成员对满足其需要的发展合作计划和项目的参与度，从而增强各国的自主性。将继续努力推广已取得成功的计划并促进南南合作和三角合作。改进问责制、规划、监测、报告以及资源利用和所取得成果的透明度仍是优先事项。

247. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 通过发展合作伙伴关系，继续为劳工组织的优先事项调动技术、知识和财政资源，包括国内信托基金，同时考虑到官方发展援助的发展情况并保持劳工局在实施其战略优先事项上的自主性；
- 根据三方成员的优先事项和资金需求，有效协调各项成果目标的资源筹集工作，促进各项成果目标之间的知识共享，以取得更好的成果；
- 加强和创新伙伴关系，为体面劳动和社会正义扩大行动范围，筹集资金；
- 加强并有针对性地支持劳工组织工作人员和三方成员积极主动参与同其他联合国实体、政府间组织、国际金融机构、多利益攸关方平台和全球社会正义联盟的伙伴关系，特别侧重于全球社会正

义联盟、“全球加速器”、南南合作和三角合作行为体、私营部门、基金会、非政府组织以及学术、研究和培训机构。

产出 A.5. 以创新能力发展方式加快积极变革

248. 在劳工组织《2023 年知识和创新战略》的基础上，劳工局将把重点放在设计和加强创新能力发展进程和工具方面。重点将放在四个领域：(i) 加强内部创新管理能力；(ii) 为劳工组织三方成员制定更有效的创新解决方案；(iii) 打造更强大的组织创新文化；(iv) 确保劳工组织更好地融入全球创新生态系统。

249. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 加强内部创新能力，包括提高内部能力的举措，使劳工组织外地办事处能够在数字化和人工智能领域向三方成员提供咨询服务，并甄选和推广创新解决方案；
- 推出创新解决方案，使劳工组织三方成员能够通过设计竞赛、创新挑战和未来展望活动来建设其能力，这些活动旨在作为安全空间，探索如何利用人工智能、量子计算和合成生物学等底层技术来促进体面劳动和社会正义，同时将数字包容作为一项贯穿各领域的目标；其中还将包括推广其他创新学习形式，如为劳动世界未来领袖开设的南南大学；
- 开展全劳工局范围的年度创新日活动以及交流和宣传活动，提高劳工组织三方成员和合作伙伴对创新活动的认识，并争取他们的支持，从而加强一种支持创新、变革和成长的组织文化；
- 通过都灵中心参与包括联合国全系统创新网络在内的全球创新网络，以及通过召集联合国全系统利益攸关方开展活动，探讨底层技术对劳动世界的潜在影响，提高劳工组织作为创新领导者的声誉。

保障性成果目标 B：改善治理和监督

战略

250. 善治和监督对于确保劳工组织以及三方成员在制定推进社会正义、促进生产性就业和人人享有体面劳动的政策和标准方面发挥领导作用至关重要，对于确保最高水平的问责制和透明度作为增强对劳动组织的信心和信任的手段也不可或缺。

251. 为实现有效治理，劳工局将继续对议程制定过程给予支持，为三方成员提供高质量、独立和及时的法律服务。劳工局将继续加强和推行那些满足会议服务和文件制作需求的可持续创新解决方案，支持治理机关的运作，并将通过接受技术进步并将其顺利融入工作流程来促进数字化治理。劳工局将通过加强监督和评估职能，继续保证劳工组织切实有效地实现其各项目标，重点是问责和学习。

252. 劳工局将继续在国家、区域和全球各级与其他联合国实体和进程合作，其中包括联合国行政首长协调会、联合检查组和联合国评价小组。在此过程中，劳工组织将利用领导、治理、监督和评估方面的良好做法。一种强有力的基于实据的学习和问责文化，使得劳工组织有机会在更广泛的联合国系统内，宣传其独特工作的方方面面，包括国际劳工标准、三方合作和社会对话。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 B.1. 加强领导和战略指引，确保组织影响力

253. 劳工局将支持劳工大会、理事会及其附属委员会为劳工组织的工作提供战略指引，并确保治理机关做出的决定得到及时执行。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，引领和重构全球新社会契约。将做出特别努力，以适当的技能和资源加大劳工组织在国家一级的领导力度。为此，将使劳工组织工作人员具备洞察新趋势、预测潜在变化和积极加以应对的能力。劳工局将支持整个联合国系统致力于培养

前瞻性文化，加强长期思维、战略规划和为各种可能的未来做好准备。

254. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 劳工大会通过的权威性政策和规范性成果文件及文书，使其能够在为全球社会正义联盟制定一项共同议程和落实《2030 年议程》方面发挥领军作用，包括作为第二次社会发展问题世界首脑会议成果的后续行动；将通过在全球、区域和国家论坛上加强包容各方的政治参与和政策对话，以及通过其他国际组织和国际非政府组织的代表在劳工大会框架内和在新会期制区域会议上实现有意义的参与来达成这一目标；
- 依照理事会关于审查周期性讨论方式的决定，改进根据经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》后续措施开展的周期性讨论的实施工作，以便在评估证据的基础上加强劳工组织战略优先事项的确定工作；
- 采用需求和数据驱动的适应性战略规划编制平台和能力发展倡议，以支持三方成员参与国家计划的规划、监测、报告和评估，特别是利用数字技术参与体面劳动国别计划和联合国合作框架。

产出 B.2. 为治理机关的决策提供切实有效的支持

255. 劳工局将继续向理事会提供支持，以进一步改进其运作，提高包容性、透明度和效率。劳工局将参考理事会目前关于审查其运作情况的讨论，并确定劳工局可能改进的其他领域，以支持工作计划和实现政策成果目标。劳工局将继续支持关于全面、平等和民主参与劳工组织三方治理的讨论，包括采取持续和具体的必要措施，加快《1986 年劳工组织章程修正案》的生效步伐。重点将放在加强三方成员在电子手段和工具的协助下，对决策和决定的投入和参与，同时利用新技术。

256. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 根据治理机关的相关决定和指导，继续酌情支持三方成员就全面、平等和民主参与劳工组织三方治理问题开展讨论；
- 基于相关研究和及时开发的具有实据的知识产品，以及两年期内的四次协调小组会议，分享并定期更新劳工大会的一系列战略性议题，以支持三方成员参与相关进程；
- 通过实施一套新会议管理系统，改善代表们的参会体验，而这套新会议系统旨在实现会议和三方成员管理程序的现代化，并支持劳工大会、理事会、区域会议和经修正的《2006 年海事劳工公约》特别三方委员会会议；
- 在文件制作过程中更广泛使用经过专业验证的计算机辅助翻译和术语工具，兼顾高质量和及时交付文件的需要；
- 有效和更好地利用总部新翻修的会议设施，扩大外联和包容性；
- 提供优质、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、评估和风险管理，确保透明度、问责制和学习

257. 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风险管理和内部控制的“三道防线”模式。第一道防线涉及业务管理，具备拥有并管理风险和控制职能；第二道防线涉及业务赋能，具备对风险的监控职能；第三道防线涵盖的职能为：向理事会和高级管理层独立保证内部控制系统的效率和效力，并将监督和评估结果用于组织改进和学习。

258. 在劳工组织，一个以综合资源信息系统(IRIS)为基础的强有力的内部控制框架负责维护前两条线。根据业务需要，在整个劳工局实行由管理层监督的基于风险的授权。在第三条线，内部审计和监督办公室、评价办公室和独立监督咨询委员会对总体业绩、合规情况和学习情况进行全面审查，并独立和直接向理事会报告。此外，外聘审计员对劳工组织的年度财务报表提出审计意见，并根据风险方法，就劳工组织的总体绩效以及具体领域的绩效向理事会提交报告。与此同时，劳工局将继续注重在劳工组织所有工作领域更新和实施其环境和社会可持续性框架，确保按照联合国其他实体的做法，加强劳工组织对其受益人的问责制。

259. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 制定风险评估程序和审计计划，以确保覆盖劳工组织所有重要的业务领域；
- 进行后续审计，以核实管理层是否在商定的时间范围内实施建议；
- 更新评估方法，其实施将使更多的三方成员和受益者参与，为事后评估提供灵活的资金，并采用分组技术，与其他基于实据的知识产品保持一致，提供高质量的结论和可行的建议；
- 升级“i-eval Discovery”系统并全面投入使用，加强对评估过程的数字跟踪、数据分析和访问便捷度，通过有针对性的传播和人工智能驱动的方法促进评估证据的使用；
- 更新劳工组织的《环境与社会可持续发展框架》，并通过重新引入支持整个劳工局任务团队和业务流程的既定协调职能来实施保障措施。

保障性成果目标 C：高成效、高效率、注重成果且透明的管理

战略

260. 实施《2026-2027 两年期工作计划》，需要有健全的资源管理系统，这些系统应能对不同的业务环境作出反应和调整。根据上一个两年期内取得的进展情况和汲取的经验教训，劳工局将做出重大努力，加强透明度和问责制，促进行政程序的精简和统一。这些举措的目的是提高资源的利用率和可持

续性，确保劳工组织能够取得实实在在的成果，增强其总体影响力。将做出重大努力，保持近年做出的重大资本投资，以维护对支持有效运作至关重要的有形资产和数字资产。

261. “联合国 2.0”的原则尤其适用于劳工组织提高敏捷性、多样性、响应力和影响力的举措。劳工组织将加大力度，实现数据收集、治理、整合、共

享、分析和使用的现代化，以便做出更好的决策、加强思想领导力、提高效率、增加透明度，并为三方成员提供更好的支持。通过利用数据专业知识、创新能力、数字化、人工智能、战略远见和行为科学，劳工组织将使其业务与现代成果管理制相一致。这一“变革五要素”以及劳工组织工作人员技能摸底工作的结果，将推动工作人员发展和持续学习战略的优先事项，这些战略将巩固劳工组织近年来培养的不断成长心态。

262. 促进多样性、公平性和包容性以及营造一个健康、相互尊重的有利环境将继续成为人力资源议程的核心，政策制定、宣传和行为改变举措将与劳工组织和整个联合国关于地域多样性、性别平等性、残疾包容性、心理健康和福祉、预防和应对工作场所的性剥削和性虐待以及任何形式的暴力和骚扰的战略和承诺保持一致。

2026-2027 年劳工组织的工作重点

产出 C.1.改善数字和物理环境，支持高成效、高效率的运作以及安全和可持续的工作场所

263. 按照促进前瞻性文化所需的敏捷方法，劳工局将创建新的数字解决方案和技能，以改善利益攸关方的协作和决策，并提高时间紧迫的修正案处理效率，从而提高劳工大会期间所开展的重要工作的成效。通过将人工智能工具纳入工作场所的主流，促进文件、电子邮件、会议记录和发言的起草和总结，以及出版物和宣传材料的制作，将进一步提高效率。

264. 劳工局将继续改造工作场所，提供安全和可持续的办公空间，以便开展创新和协作式工作。将利用远程办公提供的机会，采取措施修订空间管理政策，节省办公空间，减少劳工组织办公设施的总体碳足迹。为应对日益不稳定的安全环境，劳工局将在总部和外地站点加强其安全政策的执行和协调。鉴于气候行动的紧迫性，劳工局将减少其生态足迹，推广可持续做法，并与当地利益攸关方合作，将可持续性纳入其组织结构。

265. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 对商业智能和分析解决方案进行全面调整，重点是运行一个云生态系统，以促进不同数据源之间的数据共享，并开发一套治理模型，使工作人员能够实时分析数据并根据需要创建报告；
- 用现代适用技术取代传统的修正软件，使团队能够并行工作，消除处理瓶颈，减少对广泛技术支持的需求；
- 部署人工智能工具，在整个员工队伍中提高效率和生产力；
- 提高数据管理和治理的一致性，从劳工组织的数据资产中创造更大的价值；
- 加强报告和分析，提升办公空间的使用率及其管理的透明度，提高对项目办公室有形资产的管控效率；
- 进一步开发和应用综合系统，支持制作、传播和保留与出版有关的信息和程序；
- 加强劳工组织安全政策的实施和协调，特别是在外地站点，具体做法是加强外地安全管理能力并使其更加贴近实地情况，改进通信工具、合规监测以及工作人员的培训和认识。

产出 C.2. 完善政策、机制和方法，促进综合资源管理以取得成果

266. 劳工组织将继续制定和完善内部政策、程序和制度，支持战略规划、计划编制和管理。其中包括促进成果预算编制，利用数字工具，探索在从工作规划到监测和报告的整个计划周期内利用人工智能加强和促进管理和决策的各种方案。

267. 这些努力旨在提高透明度，加强与三方成员和合作伙伴，特别是其他联合国实体的信息共享，同时确保更有成效和高效的工作方法。通过采用先进的方法和业务程序，劳工组织将加强其取得有影响力的成果的能力，并营造一个更易协作和知情的工作环境。

268. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 进一步整合全球、国家和项目层面取得成果的进展信息，促进向三方成员提供有成效和高效的支持，并改进内部和外部报告工作；

- 优化与重编内部财务管理政策文件和相关用户手册，以进一步统一和精简行政程序和工具；
- 制定一项变革管理和能力发展倡议，使劳工组织的管理人员和工作人员能够充分利用其改进后的战略管理框架和相关工具，简化行政程序和文件，并利用数据和生成式人工智能工具进行战略分析；
- 改进战略预算编制和注重成果的资源分配机制，并将其下放至适当级别，以进一步促进经常预算和自愿捐款资源的综合利用，从而加快取得成果和产生影响的步伐；
- 按照经合组织发展援助委员会、国际援助透明化倡议、联合国信息和通信网¹⁰和联合国数据立方体标准制定的要求，整合系统、看板和能力，以便及时编制和发布有关成果和资源的高质量信息。

产出 C.3. 采取变革性举措，培养一支敏捷、多样化、有影响力的员工队伍，使其掌握尖端技能，并在包容和尊重他人的工作环境中开展工作

269. 劳工局将加强劳工组织领导人的能力，以便更好地规划和做出与人力资源管理有关的关键决策。在新的商业智能和分析解决方案以及人工智能工具的支持下，劳工局将继续重视员工队伍规划，持续关注预测技能差距和技能需求，并确定重新配置总部机关包括员工在内资源的机会，以支持外地办事处的一线分析和技术能力。将更好地通过数据驱动的洞见、指导和建议，为知情人力资源决策提供支持。重点将放在确保管理人员更好地掌握所需的人员管理技能，以解决快速变化的工作环境中出现的日常问题。劳工组织将进一步采用新的工作方式，积极推介其员工价值主张，以吸引、招聘和留住更加多样化的员工，培育充满活力和具有前瞻性思维的组织文化，支持工作与生活的融合。

270. 实行有效的人员管理在很大程度上依赖于强有力的征聘、绩效管理和职业发展政策和程序。劳工局将继续审查和提高征聘和业绩管理方面的效率和效力。实行经修订的流动政策和加大对有益职业发展的岗位委任和岗位交流的支持，是助力建立一支敏捷、流动和胜任的员工队伍的进一步因素。

271. 该两年期内的具体成果目标包括：

- 根据劳工组织和全系统的相关行动计划，出台一整套协调一致的举措，推动构建一种充满活力的文化，在安全、健康和相互尊重的工作环境中促进多样性、公平性和包容性，使劳工组织成为首选雇主；
- 采取措施，加强管理层和工作人员在预防和应对性剥削和性虐待方面的承诺和责任；
- 实施《国际劳工组织 2024-2026 年职业心理健康与福祉行动计划》及各项促进性别平等和残疾人融入的举措并评估其成效，以改进今后在这些领域的工作；
- 实施面向未来的工作人员发展和持续学习战略，解决主要技能差距，并使工作人员掌握最前沿的技能，包括“变革五要素”（数据专业知识、创新能力、数字化、战略远见和行为科学）技能；
- 在员工队伍规划活动和人工智能生成的数据分析和衡量标准的支持下，为管理人员提供战略洞察力和指导，以建设领导能力，推动劳工组织完成其使命和优先任务，特别是在外地办事处；
- 不断完善招聘和绩效管理政策和流程，提高效率和效能，推动建立一支敏捷、流动和胜任的员工队伍。

¹⁰ 联合国信息和通信网是联合国国家工作队用来提高发展协调透明度和问责制的数字平台，由联合国发展协调办公室管理。

► 附录一

劳工组织战略风险登记册(2026-2027 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。 同时，2025 年第二次社会发展问题世界首脑会议及其成果文件将为劳工组织通过体面劳动推进社会正义提供更多机会。	本计划和预算以及国家一级的计划编制旨在应对并利用这些压力。为此，劳工组织将监测事态发展，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；(v) 利用发展合作资金和适应性项目管理技术，调整项目交付战略，以反映不断变化的优先事项。 劳工组织将通过全球社会正义联盟和“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”倡议，不遗余力地落实第二次社会发展问题世界首脑会议成果文件中预见的后续行动，增进政策协调和伙伴合作，从而确保社会正义和体面劳动在国家和全球决策中得到优先考虑。

风险事件	潜在后果	评 注	劳工局的拟议答复
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。	劳工组织将进一步加强其成果管理领域的政策与实践，实现预算外发展合作资源与计划和预算所列出的优先事项之间更好的对接。劳工组织继续将更多经常预算和预算外发展合作资源从总部调拨至外地，并将加强其交付模式，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。
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》、《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》和即将出台的《2026-2029 年伙伴关系与发展合作战略》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、成果目标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和成果的成果管理进程方面，这一框架得到了进一步完善。	劳工组织将寻求时机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经常预算和预算外资金的流动。	劳工组织于 2024 年在全组织范围内完成了一次舞弊风险评估，该评估指明了可用于加强反舞弊管控措施和提高对舞弊的认识的各种机会。在 2024 年间陆续推出了若干相应的改进措施。	劳工组织将继续监测其在舞弊和腐败方面所面临的风险，并将采取必要行动，尤其是针对在极易发生此类事件的地理区域和职能领域开展的业务(如执行协议和采购)采取行动。
6. 劳工组织职员或劳工组织援助的受益者遭受劳工组织职员或与劳工组织签订合同的第三方的性剥削或性虐待。	对受害者造成严重的生理、心理、社会和声誉伤害。劳工组织获得的信任受到严重侵蚀且其声誉受损，导致各方不愿与劳工组织在财政或计划方面开展合作。	性剥削和性虐待是联合国系统内的一个重大关切领域。虽然在劳工组织内部，此类指控的数量很少，但国家局一级的风险登记册表明，人们愈发意识到该领域存在潜在薄弱环节。 为应对这一挑战，劳工组织成立了一个多部门工作组，并设立了一个有关预防和应对性剥削和性虐待的专职岗位(预防和应对性剥削和性虐待官员)，该官员直接向总干事报告。由预防和应对性剥削和性虐待官员及工作组牵头，劳工组织努力加强各办事处、项目和活动中的相关预防和应对措施，并将其纳入主流。	劳工组织将设立预防和应对性剥削和性虐待官员一职。在 2026 至 2027 年期间，劳工局将继续注重提高认识、培养畅所欲言的文化、完善报告程序和尽职调查、协调劳工组织所有办事处的预防活动，包括通过确定、制定和推行补充措施，加强对性剥削和性虐待的预防与应对。

风险事件	潜在后果	评 注	劳工局的拟议答复
7. 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。	针对劳工组织网络安全框架的审查(理事会文件GB.346/PFA/3)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。	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事件协议,以纳入当前的最佳做法。
8. 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。	劳工组织的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上升),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。随着在由组织复原力管理系统创建的更加整体的事件和危机管理办法中纳入业务连续性架构,将于 2026 至 2027 年期间对上述机制予以进一步强化和更新。

► 附录二

2026-2027 年成果框架

1. 本附录介绍了劳工组织 2026-2027 年成果框架。它包含与预期长期影响、八项政策成果目标、政策一致性成果目标和三项保障性成果目标有关的预期成果，以及相应的产出，并附有三个层面的指标。

2. 本框架包括**四项影响指标**，用于跟踪与《体面劳动议程》有关的长期变化，且均来自《2030 年议程》各项可持续发展目标和具体目标全球指标框架。劳工组织负责监管上述可持续发展目标指标的信息来源和方法，且劳工组织劳工统计数据库对数据予以定期更新，从而为监测和报告工作提供便利。基于现有的相关统计数据确定了上述指标的基线，而“目标”一栏则是与可持续发展目标具体目标相对应的期望陈述。

3. 为衡量改善政策和机制对劳动力市场和人民生活产生的影响，本框架还**针对八项政策成果目标和政策一致性成果目标提出了 18 项指标**，其中 13 项指标与可持续发展目标指标相关联。相较于 2024-2025 年框架，本框架指标中新增了三项指标：

- 政策成果目标 2 涉及强大、有代表性、有影响力的三方成员，有成效的社会对话和劳动力市场的良好治理，拟议指标是在结社自由和集体谈判方面取得进展的成员国数量(按在可持续发展目标指标 8.8.2 领域评分有所提高的国家予以衡量)，以及认为决策具有包容性和响应性的人口比例(可持续发展目标指标 16.7.2)；¹
- 政策成果目标 8 涉及用数字化促进体面劳动和社会正义，拟议指标是掌握信息和通信技术技能的青年和成年人比例(可持续发展目标指标 4.4.1)。

4. 此外，本框架还载有 **91 项产出指标**，其中 52 项指标旨在衡量劳工组织在专题政策领域为三方成员提供支持产生的直接影响(政策成果目标)，11 项指标旨在衡量在关键的交叉工作领域和多边体系中采取行动改善政策一致性和内部协调性的直接影响(政策一致性成果目标)，28 项指标旨在衡量劳工组织在知识、传播和伙伴关系、治理和监督以及管理方面的改善和进展情况(保障性成果目标)。在本框架中，每项产出指标都配有一个基线²和一个目标，且后者与将于 2027 年年底实现的预期成果相对应。

5. 相较于 2024-2025 年成果框架，政策成果目标 8 项下新增了 5 项指标，政策一致性成果目标项下新增了 7 项指标。此外，对 16 项产出指标予以审查或合并，促进其适应战略变革，并提高所衡量成果的明确度。

6. 劳工局将于 2026 至 2027 年间实施一项创新制度，旨在对所有政策成果目标项下劳工组织举措的**直接和间接受益者**数据进行监测和报告。上述制度以其他联合国实体的良好做法为基础，关于在 2024-2025 年成果框架中纳入的两个分别用于衡量技能发展和照护举措直接受益者人数的指标的应用经验同样为该制度提供了依据。这一创新不仅对包括多边组织业绩评估网 2021 年对劳工组织所作评估在内的各项评估产生的结论和建议予以响应，而且将对大多数产出指标所衡量的政策和机构成果信息加以补充，同时将提高在联合国有关国家一级和全球层面所取得成果的联合报告中劳工组织成果的质量和知晓度。

¹ 应 2023 年第 21 届国际劳工统计学家大会的要求，拟议将上述成果目标指标作为一项过渡措施，且有待劳工局取得工作成果，其涉及 2028 年第 22 届国际劳工统计学家大会就酌情通过劳资关系数据国际统计标准开展讨论。

² 基线与将于 2025 年年底围绕每个指标(目标)取得的预期成果相对应，上述预期成果载于劳工组织，《2024-2025 年计划和预算：最新成果和衡量框架》，2024 年 1 月。

7. 2026 年 3 月，劳工局将发布最新的 2026-2027 年成果和衡量框架，为监测和报告该两年期内所取得的成果提供依据。该文件将载有：

- 根据 2024 至 2025 年所取得的成果和预计 2026 至 2027 年可用于实施工作的最新预算外资源估计数，更新产出指标的基线和目标数据；

- 为政策成果目标和政策一致性成果目标的产出指标编写详细的方法说明，并制定定性标准，用于界定将在劳工组织支持下取得的预期成果。

► 表 II.1. 长期影响

更新社会契约，确保一个公平、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			
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	6.9% (2019 年) 7.5% (2021 年) 6.9% (2024 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)。	劳工组织劳工统计数据库	1.9% (2019 年) 1.8% (2021 年) 2.7% (2024 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	5.6% (2019 年) 6.1% (2021 年) 5.0% (2024 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	52.9% (2019 年) 52.8% (2021 年) 52.3% (2024 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)。

► 表 II.2. 政策成果目标和政策一致性成果目标

指 标	检验方法	基 线	目 标
政策成果目标 1. 促进社会正义的强有力现代化规范行动			
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	2022 年和 2021 年的全球总分在 0 到 10 的范围内(0 为最佳，10 为最差)分别为 4.8 和 4.5。	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)。	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 万是女童(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，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。	劳工组织强迫劳动全球估计	3.5‰，相当于 2,760 万人，其中 1,180 万是妇女和女童(2021 年)。	

指 标	检 验 方 法	基 线	目 标
产出 1.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力			
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。	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) 2,078 份 (2023 年 12 月) (b) 2,389 份 (2023 年 12 月)	(a) 新增 40 份批准书 (非洲 12 份、 美洲 4 份、 阿拉伯国家 2 份、 亚洲和太平洋 14 份、 欧洲和中亚 8 份)。 (b) 新增 70 份批准书 (非洲 19 份、 美洲 12 份、 阿拉伯国家 3 份、 亚洲和太平洋 19 份、 欧洲和中亚 17 份)。
产出 1.2. 提高三方成员推动成员国有效实施国际劳工标准的能力			
1.2.1. 监督机构已满意地注意到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监督机构报告。	50 个取得进展的事例。	50 个取得进展的事例。
1.2.2. 包括针对监督机构提出的问题的应对措施在内的新的联合国合作框架数量。	联合国合作框架文件； 联合国发展协调办公室。	11 个联合国合作框架 (2022 年至 2023 年)	14 个联合国合作框架 (非洲 4 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)。
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			
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比例，其中包括对监督机构意见的答复。	国际劳工标准数据库	40%	2026 年达到 40% 2027 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。	监督机构的官方国家文件和报告。	14 个成员国 (非洲 5 个、美洲 3 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 4 个、 欧洲和中亚 1 个)。	24 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 7 个、 欧洲和中亚 1 个)。
产出 1.4. 提高三方成员推动切实尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的能力			
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数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	20 个成员国 (非洲 5 个、美洲 8 个、 亚洲和太平洋 6 个、 欧洲和中亚 1 个)。	18 个成员国 (非洲 10 个、美洲 6 个、 阿拉伯国家 3 个、 亚洲和太平洋 4 个、 欧洲和中亚 1 个)。
1.4.2. 对童工劳动、强迫劳动或人口贩运采取了行动的国家数量。	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 4 个、 亚洲和太平洋 5 个、 欧洲和中亚 1 个)。	34 个成员国 (非洲 10 个、美洲 11 个、 阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 10 个、 欧洲和中亚 1 个)。

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 1.5. 提高三方成员执行行业国际劳工标准、业务守则、准则和工具的能力			
1.5.1. 通过采用劳工组织行业标准和行业业务守则、准则和工具，推进运用行业性方法促进体面劳动的成员国数量。	国家文件和报告，包括雇主和企业会员组织以及工人组织的文件和报告；监督机构的报告。	13 个成员国 (非洲 4 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 5 个)。	11 个成员国 (非洲 4 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲 1 个)。
政策成果目标 2. 强大、有代表性、有影响力的三方成员，有成效的社会对话和劳动力市场的良好治理			
在结社自由和集体谈判方面取得进展的成员 国数量(按在可持续发展目标指标 8.8.2 领域评分有所提高的国家予以衡量)。	劳工组织劳工统计数据库	待确定。	改善对第 87 号公约和第 98 号公约的遵守情况。
认为决策具有包容性和响应性的人口比 例，按性别、年龄、残疾状况和人口群体 分列(可持续发展目标指标 16.7.2)。	联合国全球可持续发展目标指标数据库	待确定。	确保各级的决策反应迅速，具有包容性、参与性和代表性(可持续发展目标 16.7)。
产出 2.1. 增强雇主和企业会员组织的机构能力，使其强大、独立并具有代表性			
2.1.1. 扩大代表性的治理体系和战略得到 改进以及/或者服务提供能力得到加强的雇 主和企业会员组织数量。	报告、文件、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；其他官方文件和媒体报道。	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)。	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和企业会 员组织数量。		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)。	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)。
产出 2.2. 提高工人组织的机构、技术、代表能力及其政策影响能力			
2.2.1. 为吸纳新的工人团体和/或改善工 人组织提供的服务，其工人组织制定了成 功的创新工会战略的成员国数量。	工人组织的大会或年度报告；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；监督机构的评论和报告。	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)。	20 个成员国 (非洲 7 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 2 个)。
2.2.2. 其工人组织提出了成功的创新工会 政策建议，且在以政策制定为目的的社会 对话机制中对该建议予以审议的成员国数 量。		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)。	20 个成员国 (非洲 7 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 2 个)。
产出 2.3. 提高成员国的能力，使社会对话更具有影响力，使劳资关系和劳动司法机构和程序更有成效			
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	34 个成员国 (非洲 13 个、	36 个成员国 (非洲 13 个、美洲 8 个、

指 标	检验方法	基 线	目 标
	织的官方文件和报告，以及监督机构的报告。	美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 10 个、欧洲和中亚 4 个)。	阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 10 个、欧洲和中亚 3 个)。
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，以及监督机构的报告。	(a) 集体谈判： 19 个成员国 (非洲 8 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 3 个)。 (b) 工作场所合作： 8 个成员国 (美洲 3 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 3 个)。	(a) 集体谈判： 18 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 8 个、欧洲和中亚 1 个)。 (b) 工作场所合作： 6 个成员国 (美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 4 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，以及监督机构的报告。	19 个成员国 (非洲 6 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 3 个)。	15 个成员国 (非洲 3 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 1 个)。
产出 2.4. 提高劳动行政管理和劳动监察系统的机构能力，加强国家监管框架，促进劳动世界的良好治理			
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，以及监督机构的报告。	20 个成员国 (非洲 6 个、美洲 6 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 2 个)。	30 个成员国 (非洲 10 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 5 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，以及监督机构的报告。	36 个成员国 (非洲 13 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 4 个、亚洲和太平洋 8 个、欧洲和中亚 3 个)。	29 个成员国 (非洲 8 个、美洲 9 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 5 个)。

政策成果目标 3. 使充分的生产性就业成为实现社会正义的途径

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: 54.9%(2019 年) 55.6%(2021 年) 55.2%(2024 年) 男性: 59.6%(2019 年) 60.8%(2021 年) 59.6%(2024 年) 总计: 57.8%(2019 年) 58.7%(2021 年) 57.8%(2024 年)	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)。
---	-------------	---	---

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: 45.6%(2019 年) 45.1%(2021 年) 46.4%(2024 年) 男性: 69.7%(2019 年) 68.6%(2021 年) 69.5%(2024 年) 总计: 57.7%(2019 年) 56.8%(2021 年) 57.9%(2024 年)	在所有区域实现劳动适龄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的青年人(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: 21.4%(2019 年) 21.8%(2021 年) 20.4%(2024 年)	大幅减少未就业和未受教育或培训的青年人比例(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指标 8.b.1)制定并实施了国家青年就业战略的成员国有数量。	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)。	

产出 3.1. 提高成员国制定和执行全面就业政策框架以及将就业纳入经济和投资政策主流的能力

3.1.1. 拥有现行有效的全面就业政策框架的成员国有数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	29 个成员国 (非洲 13 个、 美洲 3 个、 阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 10 个、 欧洲和中亚 1 个)。	27 个成员国 (非洲 12 个、美洲 2 个、 阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 7 个、 欧洲和中亚 4 个)。
3.1.2. 基于在劳工组织支持下进行的就业影响评估, 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国有数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家、区域或行业报告和其他文献。劳工组织及其三方成员发布的官方文件和报告。	9 个成员国 (非洲 6 个、 亚洲和太平洋 3 个)。	16 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 3 个)。

产出 3.2. 提高成员国发展包容性、可持续和有韧性的技能和终身学习系统的能力

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国有数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	16 个成员国 (非洲 4 个、美洲 4 个、 阿拉伯国家 3 个、 亚洲和太平洋 5 个)。	16 个成员国 (非洲 7 个、美洲 1 个、 阿拉伯国家 3 个、 亚洲和太平洋 3 个、 欧洲和中亚 2 个)。
3.2.2. 在下列方面已提高机构能力的成员国有数量: (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。	23 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 6 个、 欧洲和中亚 1 个)。	25 个成员国 (非洲 13 个、美洲 5 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 4 个、 欧洲和中亚 2 个)。

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。	24 个成员国 (非洲 8 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 9 个、欧洲和中亚 3 个)。	30 个成员国 (非洲 15 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 2 个)。

产出 3.3. 提高成员国制定和施在农村地区创造体面劳动的政策和战略能力

3.3.1. 在农村地区采取体面劳动措施的成员数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	21 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 5 个、欧洲和中亚 2 个)。	25 个成员国 (非洲 9 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 5 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(包括就业密集型投资计划)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。	18 个成员国 (非洲 4 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 4 个)。	27 个成员国 (非洲 6 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 8 个、欧洲和中亚 7 个)。
3.4.2. 制定、实施或评估了包容性就业密集型投资计划，从而在危机局势等情况下，能够创造更多更好的就业岗位并改善生计的成员数量。	劳工组织战略管理系统汇编的就业密集型投资计划所涉官方国家报告和文献、媒体报道、劳工组织项目文件、进展报告、实施协议以及合同。	不适用。	22 个成员国 (非洲 10 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 4 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 2 个)。

产出 3.5. 提高成员国促进青年体面劳动的能力

3.5.1. 已制定和/或实施青年就业战略或行动计划的成员数量。	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 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)。	23 个成员国 (非洲 9 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 3 个)。
----------------------------------	-------------------------	--	--

政策成果目标 4. 以可持续企业、竞争力和生产力增长带动体面劳动

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	1.5% (2019 年) 3.3% (2021 年) 1.9% (2024 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)。
--------------------------------------	-------------	---	---

产出 4.1. 提高三方成员设计、执行和监测综合政策框架的能力，为可持续企业创造有利环境

4.1.1. 已采取措施促进实施有利于可持续企业、竞争力和生产力增长的政策框架，从而推进体面劳动的成员数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	11 个成员国 (非洲 5 个、美洲 2 个、欧洲和中亚 4 个)。	20 个成员国 (非洲 7 个、美洲 2 个、欧洲和中亚 11 个)。
--	-------------------------	---------------------------------------	--

指 标	检验方法	基 线	目 标
		阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 2 个)。	阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 9 个)。
产出 4.2. 提高三方成员的能力，以促进和支持负责任的商业行为，推动包括供应链在内的可持续企业和体面劳动			
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，制定了政策或其他措施，以包括在供应链中促进为实现体面劳动采取负责任的商业行为的成员国数量。	劳工组织战略管理系统 汇编的官方国家报告和 文献。	22 个成员国 (非洲 6 个、美洲 7 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 7 个、 欧洲和中亚 1 个)。	18 个成员国 (非洲 2 个、美洲 9 个、 阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 4 个、 欧洲和中亚 1 个)。
产出 4.3. 提高三方成员促进企业获得商业发展和金融服务的能力，增强其可持续性和竞争力，促进体面劳动			
4.3.1. 采取有效干预措施，在重点关注中小微企业的情况下，支持商业发展服务和金融服务，促进创新的包容性商业模式、生产力、竞争力、创业精神和公正转型的成员国数量。	劳工组织战略管理系统 汇编的官方国家报告和 文献。	36 个成员国 (非洲 17 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 2 个)。	36 个成员国 (非洲 18 个、美洲 6 个、 阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 9 个、 欧洲和中亚 1 个)。
产出 4.4. 提高三方成员促进企业向正规经济转型的能力			
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 8 个、美洲 4 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 4 个)。	24 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 5 个、 欧洲和中亚 4 个)。
产出 4.5. 提高三方成员的能力，为促进体面劳动推动发展强大和有韧性的社会互助经济			
4.5.1. 已采取措施促进社会互助经济企业、组织和其他实体发展的成员国数量。	劳工组织战略管理系统 汇编的官方国家报告和 文献。	6 个成员国 (非洲 1 个、美洲 3 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 1 个)。	16 个成员国 (非洲 3 个、美洲 8 个、 阿拉伯国家 4 个、 亚洲和太平洋 1 个)。
政策成果目标 5. 性别平等和所有人的机会与待遇平等			
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 数据库	32.2% (2019 年) 34.2% (2021 年) 35.4% (2023 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)。
妇女非正规就业率。	劳工组织劳工统计 数据库	54.9% (2019 年) 55.6% (2021 年) 55.2% (2024 年)	大幅提高妇女的正规就业率。
产出 5.1. 提高成员国制定和实施性别平等、无歧视和包容变革议程的能力			
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。	21 个成员国 (非洲 5 个、美洲 4 个、 阿拉伯国家 2 个、	20 个成员国 (非洲 7 个、美洲 4 个、 阿拉伯国家 2 个、

指 标	检验方法	基 线	目 标
		亚洲和太平洋 5 个、 欧洲和中亚 5 个)。	亚洲和太平洋 4 个、 欧洲和中亚 3 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：土著和部落民族、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。	22 个成员国 (非洲 9 个、美洲 4 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 6 个、 欧洲和中亚 2 个)。	19 个成员国 (非洲 9 个、美洲 5 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 4 个)。
产出 5.2. 提高三方成员在照护经济中和通过照护经济促进体面劳动的能力			
5.2.1. 以国际劳工标准和社会对话为基础，确立了协调一致的政策和/或国家照护体系的成员国数量。	劳工组织战略管理系统 汇编的官方国家报告和 文献。	10 个成员国 (非洲 1 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 2 个)。	22 个成员国 (非洲 3 个、美洲 1 个、 阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 10 个、 欧洲和中亚 6 个)。
5.2.2. 已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。	6 个成员国 (非洲 1 个、美洲 1 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 1 个、 欧洲和中亚 2 个)。	13 个成员国 (非洲 4 个、美洲 2 个、 阿拉伯国家 2 个、 欧洲和中亚 5 个)。
产出 5.3. 提高三方成员预防和解决工作场所暴力和骚扰问题的能力			
5.3.1. 已采取措施推进批准并实施第 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。	29 个成员国 (非洲 10 个、美洲 3 个、 阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 10 个、 欧洲和中亚 5 个)。	26 个成员国 (非洲 8 个、美洲 2 个、 阿拉伯国家 2 个、 亚洲和太平洋 7 个、 欧洲和中亚 7 个)。

政策成果目标 6. 为所有人提供劳动保护

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 数据库	大约 99 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)。
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国月收入的 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)。

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 6.1. 提高三方成员有效创造安全卫生的工作环境的能力			
6.1.1. 具有国家职业安全与卫生框架的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	38 个成员国 (非洲 19 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 9 个、欧洲和中亚 2 个)。	41 个成员国 (非洲 13 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚洲和太平洋 16 个、欧洲和中亚 5 个)。
6.1.2. 已对记录和通知系统以及职业健康服务予以加强的成员国数量。	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 (非洲 2 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。	16 个成员国 (非洲 5 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 3 个)。
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			
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。	15 个成员国 (非洲 5 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 5 个、欧洲和中亚 1 个)。	14 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 5 个、欧洲和中亚 2 个)。
6.2.2. 三方成员针对工作时间、工作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。	6 个成员国 (非洲 1 个、美洲 2 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。	6 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 1 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 6.3. 提高成员国向极有可能得不到适当保护的工人提供劳动保护的能力			
6.3.1. 具有有效诊断和/或条例、政策或合规机制，向极有可能无法获得充分保护的工人提供劳动保护，并支持正规企业或家庭中非正规工人向正规工人转型的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	10 个成员国 (非洲 2 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。	13 个成员国 (非洲 4 个、美洲 4 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 3 个)。
产出 6.4. 提高成员国加强和实施公平有效的劳务移民管理框架的能力			
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。	23 个成员国 (非洲 7 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 7 个)。	23 个成员国 (非洲 5 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 9 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。	28 个成员国 (非洲 7 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 7 个)。	24 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 9 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。	12 个框架 (非洲 4 个、美洲 2 个、欧洲和中亚 1 个)。	14 个框架 (非洲 6 个、美洲 2 个、欧洲和中亚 1 个)。

指 标	检验方法	基 线	目 标
		亚洲和太平洋 5 个、 欧洲和中亚 1 个)。	阿拉伯国家 1 个、 亚洲和太平洋 5 个)。
政策成果目标 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、穷人和弱势群体(可持续发展目标指标 1.3.1)。	劳工组织《世界社会保障报告》	48.1% (2020 年) 52.4% (2023 年)	执行适合本国国情的全民社会保障制度和措施，包括社会保护底线，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)。
产出 7.1. 提高成员国制定可持续、有效、包容和促进性别平等的社会保护政策、战略和法律框架的能力			
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。	36 个成员国 (非洲 12 个、美洲 9 个、 阿拉伯国家 3 个、 亚洲和太平洋 9 个、 欧洲和中亚 3 个)。	34 个成员国 (非洲 13 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 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。	31 个成员国 (非洲 16 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)。	23 个成员国 (非洲 9 个、美洲 6 个、 阿拉伯国家 3 个、 亚洲和太平洋 2 个、 欧洲和中亚 3 个)。
产出 7.3. 提高成员国统筹施策利用社会保护促进包容性的生活和工作过渡及结构转型的能力			
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。	13 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、 欧洲和中亚 2 个)。	10 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 2 个、 欧洲和中亚 1 个)。
政策成果目标 8. 用数字化促进体面劳动和社会正义			
掌握信息和通信技术技能的青年和成年人比例(可持续发展目标指标 4.4.1)。	联合国全球可持续发展目标指标数据库	待确定。	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人数(可持续发展目标具体目标 4.4)。
产出 8.1. 提高成员国制定在数字经济中创造体面就业机会的综合政策和战略的能力			
8.1.1. 已就数字化对就业、企业和/或技能的影响进行评估并经三方成员确认的成员国数量。	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。	12 个成员国 (非洲 3 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)。

指 标	检验方法	基 线	目 标
8.1.2. 将就业、技能和体面就业岗位创造纳入国家或行业数字经济政策的成员国数量。	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。	9 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)。
产出 8.2. 提高成员国和社会合作伙伴的能力，促进包容和有效的数字经济治理			
8.2.1. 已查明在技术对工人保护或工作质量的影响方面存在政策差距和监管缺口，且已采取措施加以解决的成员国数量。	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。	8 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 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 8.3. 提高成员国和社会合作伙伴利用数字化服务促进体面劳动的能力			
8.3.1. 采用、记录和/或分享关于使用数字技术提供服务以促进体面劳动的良好做法和创新做法的成员国数量。	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。	9 个成员国 (非洲 1 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 2 个、欧洲和中亚 1 个)。

政策一致性成果目标 9. 加强政策一致性并扩大行动范围，通过体面劳动实现社会正义

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(经合组织发援会)，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 1.1% (2022 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 5.0% (2022 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。
-----------------	-----------------------------------	---	--------------------------------

产出 9.1. 在制定和资助通过体面劳动实现社会正义的综合对策方面，提高多边支持的一致性

9.1.1. 全球社会正义联盟合作伙伴为促进社会正义和体面劳动而实施或资助的联合倡议数量。	全球社会正义联盟报告	不适用。	待确定。
9.1.2. 在劳工组织三方成员和合作伙伴的参与下，在国家层面制定并实施了执行“促进公正转型的就业和社会保护全球行动加速器”路线图的数量，该路线图载有促进公正转型的就业和社会保护综合干预措施。	“全球加速器”倡议监测系统和报告。	不适用。	待确定。
9.1.3. 为支持实施“全球加速器”路线图而筹集的资金数额。	“全球加速器”倡议监测系统和报告。	不适用。	待确定。

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 9.2. 提高支持和行动的一致性，促进从非正规经济向正规经济转型			
9.2.1. 为推动采取关于促进从非正规经济向正规经济转型的统筹协调行动，劳工组织在全球、区域或国家各级实施的跨部门倡议数量。	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。	待确定。
9.2.2. 已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。	10 个成员国 (非洲 3 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、欧洲和中亚 1 个)。	16 个成员国 (非洲 5 个、美洲 1 个、亚洲和太平洋 9 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 9.3. 加强支持和行动的一致性，促进所有人向环境可持续的经济和社会公正过渡			
9.3.1. 为推动针对向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡采取统筹协调行动，劳工组织在全球、区域或国家各级实施的跨部门倡议数量。	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。	待确定。
9.3.2. 采取综合政策措施促进通过体面劳动向环境可持续的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)。	27 个成员国 (非洲 11 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 2 个、亚洲和太平洋 6 个、欧洲和中亚 2 个)。
产出 9.4. 加强支持和行动的一致性，促进供应链中的体面劳动成果目标			
9.4.1. 为推动采取关于促进供应链中体面劳动成果目标的统筹协调行动，劳工组织在全球、区域或国家各级实施的跨部门倡议数量。	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。	待确定。
9.4.2. 根据《劳工组织供应链体面劳动战略(2023-2027 年)》对供应链中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。	11 个成员国 (非洲 2 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 1 个、亚洲和太平洋 3 个、欧洲和中亚 1 个)。	11 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 4 个)。
产出 9.5. 加强支持和行动的一致性，在危机中、危机后和脆弱的情况下，通过体面劳动和社会正义，促进包容、和平、稳定和有复原力的社会			
9.5.1. 为推动采取相关统筹协调行动，在危机中、危机后和脆弱局势下，通过体面劳动和社会正义，推进构建包容、和平、稳定和有复原力的社会，劳工组织在全球、区域或国家各级实施的跨部门倡议数量。	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。	待确定。
9.5.2. 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或计划的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	20 个成员国 (非洲 5 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、	13 个成员国 (非洲 4 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 3 个、

指 标	检验方法	基 线	目 标
		亚洲和太平洋 6 个、 欧洲和中亚 2 个)。	亚洲和太平洋 4 个、 欧洲和中亚 1 个)。

► 表 II.3. 保障性成果目标

指 标	检验方法	基 线	目 标
A. 加强知识、传播、伙伴关系和平台，促进创新和能力发展			
产出 A.1. 在国际统计标准和可靠的劳动力市场信息系统的支持下加强劳动统计			
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 库、微缩数据文件、 调查问卷和国家合作伙伴 网站。	28 个成员国。	25 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 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。	将于 2025 年向联合国 全球可持续发展目标指 标数据库报告 2022 年和 2023 年的数据点。	比基线增加 5%
产出 A.2. 开展跨领域引领性研究，通过体面生产性劳动促进社会正义			
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。	2024 至 2025 年的报告 数据。	比基线增加 10%
A.2.2. 劳工组织的研究和知识产品在以下领域的引用情况： (a) 全球论坛的宣言和成果文件，包括联合国大会以及二十国集团、七国集团和金砖国家峰会； (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。	2024 至 2025 年的报告 数据。	每一类均比基线增加 5%
产出 A.3. 通过有影响力的传播，增强社会正义			
A.3.1. 劳工组织全球社交媒体渠道和网站的受众规模。	从全球社交媒体渠道和 网站收集的数据。	2024 至 2025 年的报告 数据。	劳工组织受众规模总体扩大 10%
A.3.2. 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。	2024 至 2025 年的报告 数据。	至少与一个全球性组织建立 伙伴关系。
产出 A.4. 加强发展合作伙伴关系和联盟			
A.4.1. 自愿捐款的份额和构成。	劳工组织财务报表。	自愿捐款占可用资源的 48.9%(2022-2023 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 19.7%(2022-2023 年)	50% 20%

指 标	检 验 方 法	基 线	目 标
		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 6.4% (2022-2023 年)	10%
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(包括南南协定)建立或延续的伙伴关系数量。	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。
产出 A.5. 以创新能力发展方式加快积极变革			
A.5.1. 关于知识管理和创新的活跃网络和实践社区的数量。	关于劳工组织知识和创新战略实施进展情况的报告。	2024 至 2025 年的报告数据。	至少 5 个。

B. 改善治理和监督

产出 B.1. 加强领导和战略指引，确保组织影响力

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《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；联合国大会以及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 2025 年年底前确定。	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。其他联合国实体、多边组织和发展伙伴对国际劳工大会通过的政策相关成果文件的支持 – 达到或超过基线。
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。	体面劳动国别计划文件、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。	将于 2025 年年底前确定。	100%

产出 B.2. 为治理机关的决策提供切实有效的支持

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. 载有大会各委员会会议纪要的报告长度。	于国际劳工大会网页上发布的报告。	将于 2025 年年底前确定。	缩短 20%
B.2.3. 为理事会会议编写的文件长度。	于理事会网页上发布的文件。	将于 2025 年年底前确定。	缩短 5%

产出 B.3. 加强监督、评估和风险管理，确保透明度、问责制和学习

B.3.1. 外聘审计师对综合财务报表和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。	通过个别内部审计报告和咨询说明的实施报告提交行动计划的平均时	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。

指 标	检 验 方 法	基 线	目 标
		间为 3.6 个月(2022-2023 年)。	
		管理层接受的审计建议中有 99.2%在报告日期后 6 个月内得到妥善处理(2022-2023 年)。	管理层接受的 100%的审计建议在报告日期后 6 个月内得到妥善处理。
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。	评估报告存储库 i-eval Discovery 数据。	97%的独立评估已及时完成(2022-2023 年)。 98.5%的强制性评估获得“满意”或“比较满意”质量评分(2022-2023 年)。	评分得以保持或提高。
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。	71%的建议得到充分或部分落实(2022-2023 年)。	80%
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 部门的百分比。	劳工组织风险平台。	100%(2022-2023 年)	100%
B.3.6. 经查明已开发出适用劳工组织 环境和社会可持续性框架的工具的劳 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。	为劳工组织职员编制关于解决项目设计中环境和社会风险及可持续性问题的清单和指导说明。 发布关于促进就业密集型投资项目的环境和社会保障指南。	50%

C. 高成效、高效率、注重成果且透明的管理

产出 C.1. 改善数字和物理环境，支持高成效、高效率的运作以及安全和可持续的工作场所

C.1.1. 劳工组织的航空旅行碳足迹。	年度环境清单。	7,386 吨二氧化碳 (2023 年)。	进一步减少 10%
C.1.2. 已建立安全风险措施实施 情况合规监测系统的办事处数量。	旨在加强安全风险管理的合规管理工具。	待确定。	100%的劳工组织办事处建立了合规监测系统。
C.1.3. 按照最低可访问性标准制作的 出版物的数量。	总部出版物制作服务部的 业绩报告。	7 份旗舰报告 (2024 年)。	100%的旗舰报告和主要出版物，以及 50%的所有其他出版物。
C.1.4. 利用安全的人工智能工具更高 效地执行日常工作任务的职员百分 比。	信息技术管理司的业绩 报告。	不适用。	25%的职员。

指 标	检验方法	基 线	目 标
产出 C.2. 完善政策、机制和方法，促进综合资源管理以取得成果			
C.2.1. 劳工组织数据符合经合组织发 援会、“国际援助透明度倡议”和 “联合国数据立方体”标准的程度。	“国际援助透明度倡 议”门户网站、经合组 织发援会和联合国的报 告。	自 2023 年起，劳工组 织每月均于“国际援助 透明度倡议”出版物刊 载最新数据。 劳工组织持续向经合组 织发援会和联合国提交 年度报告。	“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。
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。	74% (2022-2023 年)	在所有地区至少达到 80%
产出 C.3. 采取变革性举措，培养一支敏捷、多样化、有影响力的员工队伍，使其掌握尖端技能，并在包容和尊重他人的 工作环境中开展工作			
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百分比。	劳工组织综合资源信息 系统中的职员数据。	将于 2025 年年底前 确定。	待确定。
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。	劳工组织人才管理系统 的绩效管理模块。	将于 2025 年年底前 确定。	待确定。

► 附录三

政策成果目标和政策一致性成果目标
对可持续发展目标具体目标的贡献

1. 通过体面劳动追求社会正义与《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，与劳工组织职责使命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。

2. 下表包括国际劳工组织将在 2026-2027 两年期内通过政策成果目标和政策一致性成果目标直接推动的主要可持续发展目标具体目标。它还包括已纳入劳工组织成果框架(附录二)的 14 项可持续发展目标指标，这些指标用于跟踪与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 III.1. 可持续发展目标与劳工组织成果目标的联系

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入劳工组织成果框架的可持续发展目标指标	劳工组织成果目标
	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 5 成果目标 7 成果目标 9
	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 成果目标 9
	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 成果目标 8
	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。		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 成果目标 6

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入劳工组织成果框架的可持续发展目标指标	劳工组织成果目标
5 性别平等 	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 4 成果目标 5
	5.c. 采用和加强稳健的政策和可执行的法律，促进性别平等，在各级增强妇女和女童权能。		成果目标 5
8 体面劳动和经济增长 	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 8
	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 成果目标 9
	8.4. 到 2030 年，逐步改善全球消费和生产的资源使用效率，按照《可持续消费和生产模式十年方案框架》，努力使经济增长和环境退化脱钩，发达国家应在上述工作中做出表率。		成果目标 4 成果目标 9
	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，大幅减少未就业和未受教育或培训的青年人比例。	8.6.1. 未受教育和未就业或培训的青年人(15-24 岁)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

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入劳工组织成果框架的可持续发展目标指标	劳工组织成果目标
	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
	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. 增加小规模工业企业和其他企业，特别是发展中国家的这些企业获得金融服务、包括负担得起的信贷的机会，并提高上述企业与价值链和市场融合度。		成果目标 4 成果目标 9
	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
	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支付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
	12.6. 鼓励各个公司，特别是大公司和跨国公司，采用可持续的做法，并将可持续性信息纳入各自报告周期。		成果目标 4
	16.3. 在国家和国际层面促进法治，确保所有人都有平等诉诸司法的机会。		成果目标 1 成果目标 2
	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



17.1. 通过向发展中国家提供国际支持等方式，加强筹集国内资源，以改善国内征税和提高财政收入的能力。	成果目标 9
17.14. 加强可持续发展政策的一致性。	成果目标 9
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

► 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及政策一致性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. 划拨给治理机关的资金显示出了在本两年期内召开两届大会和六届理事会以及两届区域会议(2026年举行的第 15 届非洲区域会议和 2027 年举行的第 11 届欧洲区域会议)的直接成本(例如口译、编写和印刷报告、租用设备、理事会理事的差旅费和一些人员费用)。官方关系、会议和语言服务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。在 2024-2025 两年期，这两个部门利用工作人员退休的机会，将部分职能专业化，精简业务，提高服务效率。它们用于支持治理机关运行的费用因此预计会减少。

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。

► 2026-2027 两年期实施预算

	专业人员	一般性事务	人员费用	非人员费用	总资源
	(工作·年/月)		美元	美元	美元
第一编					
治理机关					
国际劳工大会	25 / 0	20 / 10	22 196 130	5 744 002	27 940 132
理事会	33 / 7	30 / 3	17 100 821	3 217 346	20 318 167
区域会议	6 / 9	4 / 10	2 946 492	312 024	3 258 516
法律顾问办公室	14 / 11	0 / 0	4 299 297	96 959	4 396 256
	80 / 3	55 / 11	46 542 740	9 370 331	55 913 071
优先行动计划、研究与统计					
副总干事办公室	2 / 0	2 / 0	1 277 136	259 150	1 536 286
优先行动计划	18 / 0	0 / 0	5 335 344	537 117	5 872 461
研究与出版	74 / 10	16 / 0	22 832 832	1 169 703	24 002 535
统计	54 / 0	10 / 0	15 898 466	1 337 719	17 236 185
国际劳工组织国际培训中心	0 / 0	0 / 0	-	9 709 919	9 709 919
技术会议储备金	0 / 0	0 / 0	613 430	1 092 575	1 706 005

	专业人员	一般性事务	人员费用	非人员费用	总资源
	(工作-年/月)		美元	美元	美元
	148 / 10	28 / 0	45 957 208	14 106 183	60 063 391
治理、权利与对话					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 822 209	171 927	1 994 136
国际劳工标准	85 / 0	25 / 7	28 740 102	3 297 206	32 037 308
治理与三方机制	96 / 0	18 / 0	29 308 009	4 331 591	33 639 600
工作条件和平等	69 / 6	19 / 7	22 790 993	3 595 390	26 386 383
行业政策	38 / 0	11 / 0	12 783 743	3 395 686	16 179 429
	292 / 6	76 / 2	95 445 056	14 791 800	110 236 856
就业与社会保护					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 822 208	171 854	1 994 062
就业政策、就业创造与民生	64 / 6	19 / 0	21 993 674	3 532 852	25 526 526
全民社会保护	46 / 0	7 / 0	13 373 759	1 406 697	14 780 456
可持续企业、生产力与公正过渡	44 / 0	15 / 0	14 987 627	3 633 004	18 620 631
	158 / 6	43 / 0	52 177 268	8 744 407	60 921 675
外地办事机构					
非洲计划	245 / 0	264 / 1	62 323 890	27 220 924	89 544 814
美洲计划	189 / 11	150 / 6	51 576 245	19 212 543	70 788 788
阿拉伯国家计划	53 / 6	32 / 6	17 093 489	5 087 243	22 180 732
亚洲和太平洋计划	249 / 4	235 / 6	59 067 143	19 681 118	78 748 261
欧洲和中亚计划	104 / 8	59 / 0	24 259 038	5 331 510	29 590 548
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	-	1 958 333	1 958 333
	842 / 5	741 / 7	214 319 805	87 204 010	301 523 815
雇主组织和工人组织					
雇主活动	26 / 0	4 / 11	8 387 295	3 623 218	12 010 513
工人活动	46 / 0	12 / 0	15 363 209	9 018 656	24 381 865
	72 / 0	16 / 11	23 750 504	12 641 874	36 392 378
对外关系与企业关系					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 822 209	175 783	1 997 992

	专业人员	一般性事务	人员费用	非人员费用	总资源
	(工作-年/月)		美元	美元	美元
全球社会正义联盟秘书处	4 / 0	2 / 0	1 653 167	221 689	1 874 856
传播和公共信息	41 / 0	8 / 0	11 775 489	1 756 486	13 531 975
多边伙伴关系与发展合作	35 / 5	9 / 10	11 275 314	2 227 659	13 502 973
官方关系、会议和语言服务	22 / 0	22 / 6	17 844 087	3 195 234	21 039 321
	106 / 5	44 / 4	44 370 266	7 576 851	51 947 117
机构内部服务					
助理总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 822 208	168 123	1 990 331
财务管理	45 / 9	32 / 12	18 561 246	392 593	18 953 839
人力资源开发	50 / 11	51 / 1	23 430 257	5 233 792	28 664 049
内部服务和行政管理	49 / 0	108 / 8	33 278 507	30 243 540	63 522 047
战略规划和管理	15 / 0	4 / 0	5 167 014	121 371	5 288 385
采 购	13 / 0	0 / 5	3 383 925	62 366	3 446 291
信息和技术管理	123 / 2	56 / 1	41 409 587	20 857 283	62 266 870
	300 / 10	255 / 3	127 052 744	57 079 068	184 131 812
总干事办公室	10 / 0	14 / 5	6 735 167	1 618 363	8 353 530
监督和评估					
道德操守职能	2 / 0	0 / 3	637 823	148 553	786 376
预防和应对性剥削和性虐待	2 / 0	0 / 0	522 433	5 232	527 665
评 估	8 / 0	2 / 0	2 687 497	867 083	3 554 580
独立监督咨询委员会	1 / 0	0 / 2	400 989	338 650	739 639
内部审计和监督	13 / 10	3 / 9	4 720 440	364 319	5 084 759
外部审计费用	0 / 0	0 / 0	–	1 047 866	1 047 866
	26 / 10	6 / 2	8 969 182	2 771 703	11 740 885
其他预算拨款	9 / 0	9 / 10	4 652 412	42 224 798	46 877 210
人员更替调整金	0 / 0	0 / 0	-12 805 192	–	-12 805 192
第一编. 合计	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	258 129 388	915 296 548

	专业人员	一般性事务	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	-	14 328 452	14 328 452
合计(第一编至第四编)	2 047 / 7	1 291 / 7	657 167 160	273 332 840	930 500 000

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. 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六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审评。

10. 治理与三方机制：关于劳动法律和基本劳工权利落实、集体谈判和劳动关系的分析和政策咨询，

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、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. 全球社会正义联盟秘书处：负责制定联盟的活动计划，支持组织协调小组会议和论坛等重要活动；促进合作伙伴的参与；有效开展传播和宣传工作；建立良好做法资料库并报告取得的进展。

21. 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。

22. 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。

23. 官方关系、会议和语言服务：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。

机构内部服务

24. 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。

25. 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。

26. 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。

27. 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。

28. 采购：管理采购程序、设备和服务采购以及分包。

29. 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

30. 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。

31. 预防和应对性剥削和性虐待：负责促进劳工组织工作人员和第三方恪守最高道德操守标准，以预防和应对性剥削和性虐待。拨款体现了配置额外资源，为一个负责预防和应对性剥削和性虐待事务的专职岗位提供资金。

32. 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。

33. 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。

34. 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。

35. 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

36. 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。

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 283,000 瑞士法郎(约 255,000 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 3790 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。2026-2027 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 422,000 瑞士法郎(约 515,000 美元)。本计划和预算第四编“机构投资”项下拨款约 920 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 250 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 150 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 170 万美元。

44. 托儿设施：总拨款达 607,000 瑞士法郎(约 740,000 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 2026-2027 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
2012-2013	1 796 400
2014-2015	1 895 200
2016-2017	3 381 250
2018-2019	5 216 301
2020-2021	0
2022-2023	966 984

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，为意外和紧急开支拨付预付款。

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 2026-2027 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 920 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，费用总额约为 510 万美元：

- (a) 对会议管理系统进行现代化升级，用于对劳工大会和理事会会议期间收到和讨论的修正案进

- 行实时处理，实时显示发言者的修正建议，以及管理会议人员配备和加班工作问题；
- (b) 更换现有的业务情报与分析框架，使之现代化；这项技术提供了所需的基础系统，以便利对用于决策、比较分析、预测、风险管理和数据科学方法应用的关键数据集的实时报告；
- (c) 部署应用生成式人工智能，并为新的人工智能解决方案配置基础设施；
- (d) 维修和更换总部大楼外部污水系统；
- (e) 翻新总部大楼停车场地面；
- (f) 根据瑞士法律更换总部大楼的烟雾探测头。

► 2. 费用增长的详细情况

	2026-2027 年估算 (按 2024-2025 年 不变美元计)	费用增加(减少)		调整汇率， 由 0.91 调至 0.82 (瑞士法郎兑美元)		2026-2027 年	占总预算的 百分比
	美元	美元	%	美元	%	美元	%
第一编. 普通预算							
治理机关							
国际劳工大会	25 279 183	251 749	1.0	2 409 200	9.4	27 940 132	3.0
理事会	18 292 492	500 342	2.7	1 525 333	8.1	20 318 167	2.2
区域会议	3 002 750	47 545	1.6	208 221	6.8	3 258 516	0.4
法律顾问办公室	4 087 686	40 558	1.0	268 012	6.5	4 396 256	0.5
	50 662 111	840 194	1.7	4 410 766	8.6	55 913 071	6.0
优先行动计划、研究与统计							
副总干事办公室	1 464 370	-33 764	-2.3	105 680	7.4	1 536 286	0.2
优先行动计划	5 535 697	3 553	0.1	333 211	6.0	5 872 461	0.6
研究与出版	22 178 265	310 401	1.4	1 513 869	6.7	24 002 535	2.6
统 计	15 891 104	248 624	1.6	1 096 457	6.8	17 236 185	1.9
国际劳工组织国际培训中心	9 554 447	-349 668	-3.7	505 140	5.5	9 709 919	1.0
技术会议储备金	1 565 660	69 236	4.4	71 109	4.3	1 706 005	0.2
	56 189 543	248 382	0.4	3 625 466	6.4	60 063 391	6.5

	2026-2027 年估算 (按 2024-2025 年 不变美元计)	费用增加(减少)		调整汇率， 由 0.91 调至 0.82 (瑞士法郎兑美元)		2026-2027 年	占总预算的 百分比
	美元	美元	%	美元	%	美元	%
治理、权利与对话							
助理总干事办公室	1 908 111	-46 893	-2.5	132 918	7.1	1 994 136	0.2
国际劳工标准	29 549 836	532 035	1.8	1 955 437	6.5	32 037 308	3.4
治理与三方机制	31 262 886	365 671	1.2	2 011 043	6.4	33 639 600	3.6
工作条件和平等	24 557 906	233 007	0.9	1 595 470	6.4	26 386 383	2.8
行业政策	14 968 595	291 328	1.9	919 506	6.0	16 179 429	1.7
	102 247 334	1 375 148	1.3	6 614 374	6.4	110 236 856	11.8
就业与社会保护							
助理总干事办公室	1 908 111	-46 973	-2.5	132 924	7.1	1 994 062	0.2
就业政策、就业创造与民生	23 871 669	114 110	0.5	1 540 747	6.4	25 526 526	2.7
全民社会保护	13 641 199	274 117	2.0	865 140	6.2	14 780 456	1.6
可持续企业、生产力与公正过渡	17 257 468	259 668	1.5	1 103 495	6.3	18 620 631	2.0
	56 678 447	600 922	1.1	3 642 306	6.4	60 921 675	6.5
外地办事机构							
非洲计划	85 715 822	1 018 802	1.2	2 810 190	3.2	89 544 814	9.6
美洲计划	67 799 733	692 947	1.0	2 296 108	3.4	70 788 788	7.6
阿拉伯国家计划	20 688 296	699 274	3.4	793 162	3.7	22 180 732	2.4
亚洲和太平洋计划	75 438 443	809 112	1.1	2 500 706	3.3	78 748 261	8.5

	2026-2027 年估算 (按 2024-2025 年 不变美元计)	费用增加(减少)		调整汇率， 由 0.91 调至 0.82 (瑞士法郎兑美元)		2026-2027 年	占总预算的 百分比
	美元	美元	%	美元	%	美元	%
欧洲和中亚计划	28 727 923	-223 617	-0.8	1 086 242	3.8	29 590 548	3.2
联合国驻地协调员系统	8 712 339	-	0.0	-	0.0	8 712 339	0.9
南南合作和三角合作	1 908 855	36 666	1.9	12 812	0.7	1 958 333	0.2
	288 991 411	3 033 184	1.0	9 499 220	3.3	301 523 815	32.4
雇主组织和工人组织							
雇主活动	11 314 587	112 599	1.0	583 327	5.1	12 010 513	1.3
工人活动	23 126 158	157 664	0.7	1 098 043	4.7	24 381 865	2.6
	34 440 745	270 263	0.8	1 681 370	4.8	36 392 378	3.9
对外关系与企业关系							
助理总干事办公室	1 908 110	-45 041	-2.4	134 923	7.2	1 997 992	0.2
全球社会正义联盟秘书处	1 753 344	2 010	0.1	119 502	6.8	1 874 856	0.2
传播和公共信息	12 422 968	274 545	2.2	834 462	6.6	13 531 975	1.5
多边伙伴关系与发展合作	12 479 486	275 793	2.2	747 694	5.9	13 502 973	1.5
官方关系、会议和语言服务	19 226 742	245 714	1.3	1 566 865	8.0	21 039 321	2.3
	47 790 650	753 021	1.6	3 403 446	7.0	51 947 117	5.6

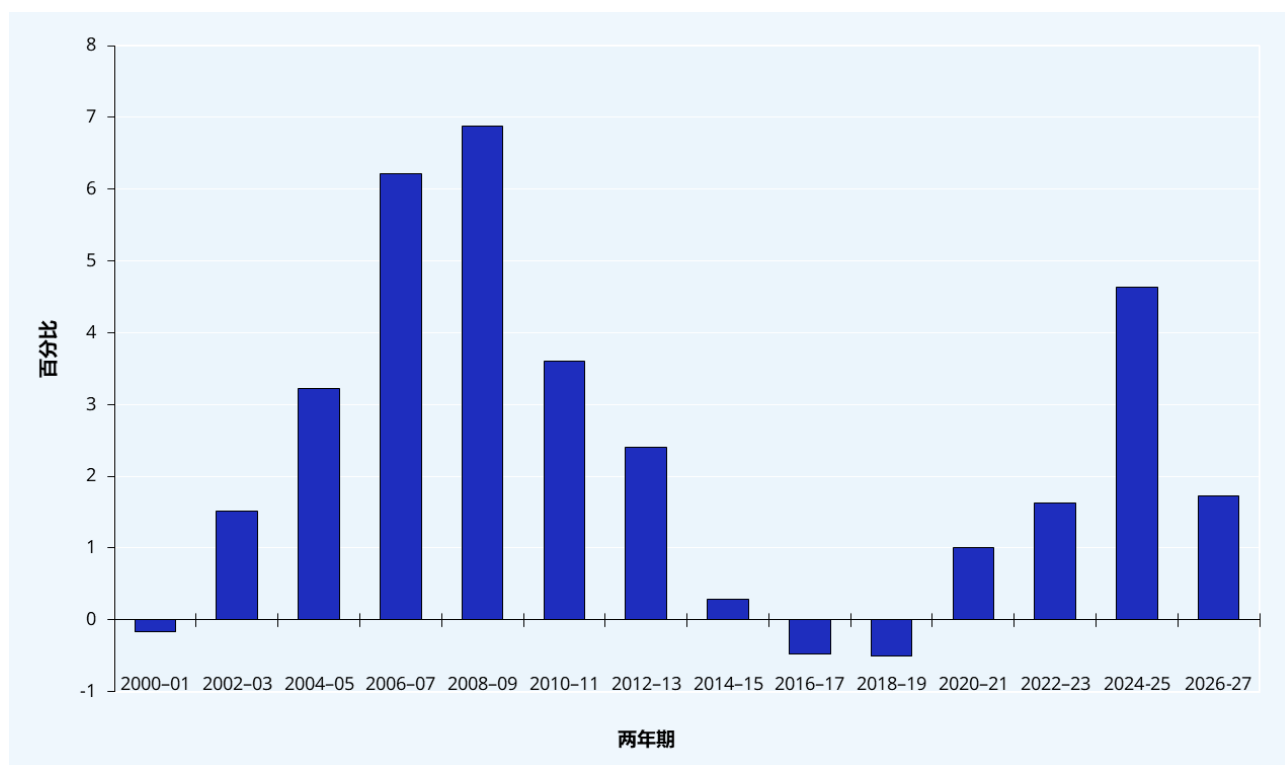
	2026-2027 年估算 (按 2024-2025 年 不变美元计)	费用增加(减少)		调整汇率， 由 0.91 调至 0.82 (瑞士法郎兑美元)		2026-2027 年	占总预算的 百分比
	美元	美元	%	美元	%	美元	%
企业服务							
助理总干事办公室	1 907 009	-48 135	-2.5	131 457	7.1	1 990 331	0.2
财务管理	17 394 019	201 321	1.2	1 358 499	7.7	18 953 839	2.0
人力资源开发	26 234 528	397 909	1.5	2 031 612	7.6	28 664 049	3.1
内部服务和行政管理	59 266 411	-1 354 030	-2.3	5 609 666	9.7	63 522 047	6.8
战略规划和管理	4 906 731	31 292	0.6	350 362	7.1	5 288 385	0.6
采 购	3 159 096	81 744	2.6	205 451	6.3	3 446 291	0.4
信息和技术管理	56 708 191	1 416 394	2.5	4 142 285	7.1	62 266 870	6.7
	169 575 985	726 495	0.4	13 829 332	8.1	184 131 812	19.8
总干事办公室							
	7 699 418	33 894	0.4	620 218	8.0	8 353 530	0.9
监督和评估							
道德操守职能	748 650	-5 920	-0.8	43 646	5.9	786 376	0.1
预防和应对性剥削和性虐待	492 181	4 786	1.0	30 698	6.2	527 665	0.1
评 估	3 335 585	15 539	0.5	203 456	6.1	3 554 580	0.4
独立监督咨询委员会	679 872	10 207	1.5	49 560	7.2	739 639	0.1
内部审计和监督	4 702 501	52 690	1.1	329 568	6.9	5 084 759	0.5
外部审计费用	1 098 707	-50 841	-4.6	0	0.0	1 047 866	0.1

	2026-2027 年估算 (按 2024-2025 年 不变美元计)	费用增加(减少)		调整汇率， 由 0.91 调至 0.82 (瑞士法郎兑美元)		2026-2027 年	占总预算的 百分比
	美元	美元	%	美元	%	美元	%
	11 057 496	26 461	0.2	656 928	5.9	11 740 885	1.3
其他预算拨款	48 436 021	-4 112 610	-8.5	2 553 799	5.8	46 877 210	5.0
人员更替调整金	-11 777 272	-154 920	1.3	-873 000	7.3	-12 805 192	-1.4
第一编. 合计	861 991 889	3 640 434	0.4	49 664 225	5.7	915 296 548	98.4
第二编. 意外支出	875 000	0	0.0	0	0.0	875 000	0.1
第三编. 周转基金	0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
第四编. 机构投资和特别项目	13 160 122	132 555	1.0	1 035 775	7.8	14 328 452	1.5
合计(第一编至第四编)	876 027 011	3 772 989	0.4	50 700 000	5.8	930 500 000	100.0

56. 此资料附件提供了计算 2026-2027 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 2024-2025 两年期预算与 2026-2027 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 2026-2027 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 2026-2027 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 2025 年、2026 年和 2027 年年均通货膨胀预测，分别为 0.6%、0.7% 和 0.6%。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 2025-2027 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 2024 年的最新费用进行了调整，计入了 2025 年、2026 年和 2027 年的估计通货膨胀率，并且考虑了

当地货币与美元之间的汇率变化。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年均通货膨胀率。

► 表 A2-1. 2026-2027 两年期各区域预期年均通货膨胀率

区 域	通胀率(%)
非 洲	3.5
美 洲	2.3
阿拉伯国家	9.4
亚洲和太平洋	2.9
欧 洲	3.2

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《2024-2025 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 2025 年、2026 年和 2027 年的预测通货膨胀率进行了抵消。

63. 表 A2-2 概括了 2026-2027 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 370 万美元，相当于 2026-2027 两年期的平均增长率为 0.4%。

► 表 A2-2. 2026-2027 两年期按支出用途分类的费用调整(2024-2025 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	609 900 552	7 158 457	1.2
公务差旅费	12 295 527	907 680	7.4
合同事务	38 913 638	394 791	1.0
一般日常开支	65 507 283	-1 710 699	-2.6
办公用品和材料	2 624 475	-115 935	-4.4
家具和设备	4 516 382	60 270	1.3
总部大楼贷款摊还	8 136 923	-8 136 923	-
奖学金、赠款和经常预算技术合作	89 649 544	1 246 267	1.4
其他费用	44 482 687	3 969 081	8.9
总 计	876 027 011	3 772 989	0.4

人员费用

64. 人员费用占预算总支出的大约 71%，其费用增长了 720 万美元(1.2%)，为绝对额的最大变化。2026-2027 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；
- 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. 2026-2027 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 2026-2027 两年期标准费用将提高 1.2%。

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. 对于在地方的一般性事务人员，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增额，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. 《2026-2027 两年期计划和预算(草案)》中列入本账户下的成本增加已被移除。剩余的 1%成本增加额与本账户下常规预算项目的通货膨胀预测相关。

一般日常开支

73. 公用事业：根据总部大楼现行合同确立的 2026-2027 年价格，以及能源价格总体下降趋势，2026-2027 年的预算概算减少了约 250 万美元。

74. 租金：预算中已拨经费，用于支付合同性租金和安保费用上涨。

办公用品和材料

75. 纸张：由于纸张价格相较 2024-2025 年预算水平平均下降了 20%，对该方面的拨款也相应减少。

76. 车辆燃油：尽管燃料价格仍然波动不定，但 2026-2027 年的预算概算中已纳入了约 13%的降幅。

奖学金、赠款和经常预算技术合作

77. 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

78. 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

79. 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，以反映 2026 年和 2027 年每年 2.5%的预期费率增长。

80. 2025 年，劳工局将向瑞士国际组织不动产基金会(FIPOI)支付最初建造劳工组织总部大楼项目贷款

的最后一笔年金。贷款年金终止拨付带来的费用缩减约 740 万瑞士法郎，已反映在其他预算拨款项下。

▶ 3. 经常预算技术合作资源汇总

	2026-2027 两年期	2026-2027 两年期
	(按 2024-2025 两年期 不变美元计)	(经重计(美元))
总部技术部门	6 943 300	7 076 669
非洲计划	9 715 886	9 902 515
美洲计划	5 921 033	6 034 768
阿拉伯国家计划	2 686 829	2 738 439
亚洲和太平洋计划	6 996 026	7 130 409
欧洲和中亚计划	1 772 422	1 806 468
南南合作和三角合作	1 908 855	1 945 521
雇主活动	2 954 559	3 011 312
工人活动	6 183 376	6 302 150
总 计	45 082 286	45 948 251

► 4. 按产出分列的各政策成果目标及政策一致性 成果目标的经常预算

成果目标/产出	2026-2027 两年期经常预算 (百万美元)	%
成果目标 1：促进社会正义的强有力现代化规范行动	99.1	100.0
产出 1.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力	18.7	18.9
产出 1.2. 提高三方成员推动成员国有效实施国际劳工标准的能力	19.4	19.6
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	15.7	15.8
产出 1.4. 提高三方成员推动切实尊重、促进和实现工作中基本原则和权利的能力	30.3	30.6
产出 1.5. 提高三方成员执行行业国际劳工标准、业务守则、准则和工具的能力	15.0	15.1
成果目标 2：强大、有代表性、有影响力的三方成员，有成效的社会对话和劳动力市场的良好治理	113.5	100.0
产出 2.1. 提高雇主和企业会员组织的机构能力，使其强大、独立并具有代表性	34.0	29.9
产出 2.2. 提高工人组织的机构、技术、代表能力及其政策影响能力	39.0	34.3
产出 2.3. 提高成员国的能力，使社会对话更具有影响力，使劳资关系和劳动司法机构和程序更有成效	22.5	19.9
产出 2.4. 提高劳动行政管理和劳动监察系统的机构能力，加强国家监管框架，促进劳动世界的良好治理	18.0	15.9
成果目标 3：使充分的生产性就业成为实现社会正义的途径	104.3	100.0
产出 3.1. 提高成员国制定和执行全面就业政策框架以及将就业纳入经济和投资政策主流的能力	26.0	24.9
产出 3.2. 提高成员国发展包容性、可持续和有韧性的技能和终身学习系统的能力	39.1	37.4
产出 3.3. 提高成员国制定和实施在农村地区创造体面劳动的政策和战略能力	12.4	11.9
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(包括就业密集型投资计划)和服务支持过渡的能力	15.5	14.9
产出 3.5. 提高成员国促进青年体面劳动的能力	11.3	10.9
成果目标 4：以可持续企业、竞争力和生产力增长带动体面劳动	52.3	100.0
产出 4.1. 提高三方成员设计、执行和监测综合政策框架的能力，为可持续企业创造有利环境	14.1	26.9
产出 4.2. 提高三方成员的能力，以促进和支持负责任的商业行为，推动包括供应链在内的可持续企业和体面劳动	11.8	22.6

成果目标/产出	2026-2027 两年期经常预算 (百万美元)	%
产出 4.3. 提高三方成员促进企业获得商业发展和金融服务的能力，增强其可持续性和竞争力，促进体面劳动	10.0	19.0
产出 4.4. 提高三方成员促进企业向正规经济转型的能力	10.0	19.2
产出 4.5. 提高三方成员的能力，为促进体面劳动推动发展强大和有韧性的社会互助经济	6.4	12.3
成果目标 5：性别平等和所有人的机会与待遇平等	45.4	100.0
产出 5.1. 提高成员国制定和实施性别平等、无歧视和包容变革议程的能力	24.7	54.5
产出 5.2. 提高三方成员在照护经济中和通过照护经济促进体面劳动的能力	11.4	25.0
产出 5.3. 提高三方成员预防和解决工作场所暴力和骚扰问题的能力	9.3	20.5
成果目标 6：为所有人提供劳动保护	62.6	100.0
产出 6.1. 提高三方成员有效创造安全卫生的工作环境的能力	22.5	36.0
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	11.6	18.5
产出 6.3. 提高成员国向极有可能得不到适当保护的工人提供劳动保护的能力	9.2	14.7
产出 6.4. 提高成员国加强和实施公平有效的劳务移民管理框架的能力	19.3	30.8
成果目标 7：全民社会保护	48.4	100.0
产出 7.1. 提高成员国制定可持续、有效、包容和促进性别平等的社会保护政策、战略和法律框架的能力	17.7	36.6
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	15.7	32.5
产出 7.3. 提高成员国统筹施策利用社会保护促进包容性的生活和工作过渡及结构转型的能力	15.0	30.9
成果目标 8：用数字化促进体面劳动和社会正义	16.5	100.0
产出 8.1. 提高成员国制定在数字经济中创造体面就业机会的综合政策和战略的能力	8.4	50.6
产出 8.2. 提高成员国和社会合作伙伴的能力，促进包容和有效的数字经济治理	4.1	24.7
产出 8.3. 提高成员国和社会合作伙伴利用数字化服务促进体面劳动的能力	4.0	24.7
成果目标 9：加强政策一致性并扩大行动范围，通过体面劳动实现社会正义	12.6	100.0
产出 9.1. 在制定和资助通过体面劳动实现社会正义的综合对策方面，提高多边支持的一致性	5.0	39.7
产出 9.2. 提高支持和行动的一致性，促进从非正规经济向正规经济转型	1.5	11.9
产出 9.3. 加强支持和行动的一致性，促进所有人向环境可持续的经济和社会公正过渡	2.8	22.2
产出 9.4. 加强支持和行动的一致性，促进供应链中的体面劳动成果目标	1.6	12.7
产出 9.5. 加强支持和行动的一致性，在危机中、危机后和脆弱的情况下，通过体面劳动和社会正义，促进包容、和平、稳定和具有复原力的社会	1.7	13.5