



国 际 劳 工 局
理 事 会

GB.304/PFA/3
第 304 届会议

2009 年 3 月，日内瓦

计划、财务和行政委员会

PFA

第三项议程

劳工局长

2010–11 两 年 期 计 划 预 算 草 案

目 录

缩 略 语	iii
局长致辞.....	v
执行概况.....	1
导 言	1
从战略政策框架到计划和预算	1
战略框架	1
计划优先重点	2
基于结果的管理	4
资源战略	4
基于成果的工作计划	4
经常预算	5
经常预算补充帐户(RBSA)	7
预算外资源	8
一体化成果预算	8
执行能力	11
提高分析和操作能力	11
新的工作方法	12
地区优先事项.....	13
非 洲	13
美 洲	14
阿拉伯国家	15
亚洲和太平洋地区	17
欧洲和中亚	18
性别平等.....	21
战略框架.....	23
战略目标：就 业	23
成果 1：更多妇女和男子通过包容性的就业富集型增长获得生产性和体面就业.....	24
成果 2：技能开发提高劳动者的就业能力、企业竞争力和增长的包容性.....	27
成果 3：可持续企业创造生产性和体面的工作岗位	30
战略目标：社会保护	33
成果 4：更多的人获得管理更为良好的、性别更为公平的社会保障津贴.....	34
成果 5：妇女和男子享有更好和更公平的工作条件	36
成果 6：工人和企业从业已改善的工作中的安全和卫生条件中获益	38
成果 7：更多移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动	40

成果 8: 劳动世界对艾滋病毒/艾滋病的流行作出有效的反应	42
战略目标: 社会对话	45
成果 9: 雇主组织	46
成果 10: 工人具有强大、独立和有代表性的组织	48
成果 11: 劳动行政管理部门实施合乎时宜的劳动立法以及提供有效服务	50
成果 12: 三方性和加强劳动力市场治理, 推动更有效的 社会对话和良好的产业关系	52
成果 13: 利用经济部门的特定办法落实体面劳动	53
战略目标: 标准与工作中的基本原则和权利	57
成果 14: 广泛认知和行使的结社自由和集体谈判权利	58
成果 15: 逐步消除童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视	60
成果 16: 批准和实施国际劳工标准	62
政策一致性	65
成果 17: 在联合国主要机构和其它多边机构的支持下, 成员国将针对 体面劳动的综合处理方法置于其经济和社会政策的中心	65
加强技术能力	69
知识库	69
培养三方成员的能力	69
伙伴关系和交流	70
伙伴关系	70
交 流	71
实施能力	71
治理、支持和管理	73
成果 1: 高效力和高效率地利用国际劳工组织的所有资源	73
成果 2: 国际劳工组织的高效和有效率的治理	75
2010-11 两年期开支与收入预算草案	77
资料附件	79
实施预算	81
费用增长的详细情况	93
按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算	101
经常预算技术合作资源汇总	107
计划和支出水平的演变	109

缩 略 语

CEB	联合国系统行政首长协调委员会
CINTERFOR	泛美职业培训知识发展中心
EPZ	出口加工区
EU	欧洲联盟
GDP	国内生产总值
GEA	全球就业议程
Global Fund	抗击艾滋病、肺结核和疟疾全球基金
HR	人力资源
ICSC	国际公务员制度委员会
ILC	国际劳工大会
IOAC	独立监督咨询委员会
IOE	国际雇主组织
IRIS	综合资源信息系统
IT	信息技术
ITUC	国际工会联合会
MDG	千年发展目标
MNE	多国企业
OECD	经济合作与发展组织
OSH	职业安全 and 卫生
PRSPs	减贫战略文件
RBSA	经常预算补充帐户
RBTC	技术合作经常预算
SHIF	职员医疗保险基金
SMEs	中小型企业
UN	联合国
UNAIDS	联合国艾滋病规划
UNDAF	联合国发展援助框架
WHO	世界卫生组织
WIND	社区发展中的工作改善
WISE	小企业中的工作改善

局长致辞

2010-11 两年期计划和预算草案对本组织的主要情况和近期发展做出了反应。

2008 年 6 月，来自 182 个国家的三方代表团聚集在国际劳工大会上，一致重述了对国际劳工组织章程目标的承诺，并以《关于争取公平全球化的社会正义宣言》为契机，重申了本组织在全球经济中应发挥的作用。

仅仅几个月之后，触目惊心的金融危机吞没了实体经济，瞬间摧毁了数以千计的企业和上千万个工作岗位。进而又加剧了在这次全球性动荡暴发之前那种广为蔓延的工作岗位和社会保护的持久性危机。为此，采取必要措施，重建企业、恢复工作岗位和保护工人及其家庭将成为今后数年中三方成员议程上的热门话题。

这一形势将对国际劳工组织产生多方面的影响。

国家对危机作出的最初反应，是要以创造工作岗位和加强社会保护为重点，包括重新唤起对社会对话的关注，指出了国际劳工组织体面劳动议程在经济不景气和社会衰退时期所具有的现实意义。

体面劳动议程得到了所有区域最高层以及联合国大会的强有力的支持。联大最近通过了一项决议，将人人享有充分就业和体面劳动置于消除贫困《第二个联合国十年》的中心。

同时，国际劳工组织充分意识到，需要加强其能力，以便在全球化的条件下帮助成员国努力实现该组织的目标。这一需要在深重的全球性经济危机之中尤为迫切。

我的 2010-11 两年期计划预算草案针对这些需要做了论述。这些需要认定，为应对我们时代的挑战而策划政策议程的责任将落在我们组织的肩上。为了更好地回应成员国的需求，我的草案将同时推进劳工局的现代化和改革。

我的草案重点是：

- 由区域和体面劳动国别计划体现出的和收录在战略政策框架中所确定的 17 项成果中的劳动世界优先事项；

- 加强劳工局的技术和实施能力；
- 围绕国际劳工组织四项战略目标和在整个劳工局中加强整合和协调的新工作方法；
- 在两年期期间做好结果的明晰衡量；
- 加大经常预算资源和预算外捐款结合的力度，包括对经常预算补充帐户的捐款；
- 与联合国改革和援助的效果原则完全保持一致；
- 技术计划中系统地促进获取效率并重新分配相应的节余，提高效率；
- 密切监督并定期评估国际劳工组织帮助成员国开展工作的计划；
- 加强并简化国际劳工大会和理事会的具体治理作用。

计划预算草案是同三方成员以及在整个劳工局进行广泛磋商的成果。从整两年以前起，我们便通过策划 2010-15 年战略政策框架，开始对国际劳工组织的优先事项和能力进行了深入思考。在经过与理事会和出席国际劳工大会代表团的无数次正式和非正式的讨论之后，终于形成了草案的主要中心内容。国际劳工局的职员通过劳工局范围的知识共享平台积极地参与了这一过程。《社会正义宣言》的通过引导我们审议新的优先事项、能力和工作方法。

这些建议使我能继续履行管理结果的承诺。我们集中提出了由 17 项成果所代表的最优先事项，而不是 2008-09 年的 31 项。我们采取了更具体的衡量标准，以确保这些成果无论在数量上还是质量上都是明晰和可核实的。就其每一项成果而言，我们更系统和更详尽地说明了如何才能实现这些成果，以及它们如何才能与诸如性别平等这类全方位的关注挂钩。

尽管国际劳工组织成员国承认国际劳工组织体面劳动议程具有附加的相关性和迫切性，但没有一个国家能幸免危机对公共资源造成的严重制约。面对这些困难，我先前曾宣布，但现在重申，我决定提出实际零增长的预算，为 4.3% 的费用增长作出稳妥谨慎的备付。

这一预算水平迫使我们作出一些困难的选择并且含有一些风险。这一预算水平将不可避免地在更大程度上依赖预算外资源，特别是要依赖经常预算补充帐户(RBSA)。

我们感激捐款方的大力支持。2008 年批准的预算外资源总计超过 3 亿美元。此外，捐款方为经常预算补充帐户捐献了 4 千 2 百万美元。

本草案之所以植根于坚持不懈的努力，目

的是提高本组织的效力和效率，包括进一步改善监督、透明度和问责制的具体举措。

能为一个可发挥极大作用的组织供职既令人感到微不足道又充满激情，况且全世界许多人对该组织寄以厚望。

我希望这些计划和预算的建议将满足国际劳工组织三方成员的期望，我把它们推荐给你们，恳求你们的指导并予以通过。



劳工局长
胡安·索马维亚

2009 年 2 月 13 日

执行概况

导 言

1. 计划预算草案是在特殊情况下准备的。正值草案准备之际，毫无疑问，2010-11 年以及随后的岁月将由目前影响全球各地企业和工人的金融和经济危机所主导。各国以及区域和全球的经济和社会政策都迫切需要涉及应对全球危机。短期的应对措施与那些用于迅速恢复的措施，以及那些为长期的、更为平衡和可持续的经济、社会和环境发展做准备的措施结合在一起。

2. 劳动世界和实体经济正直接面对全球危机，尽管在不同国情之下表现方式不同。支撑投资、企业和就业的逆周期性措施位于第一线，随之是保护贫困工人和失业人员的措施，捍卫工人权利和就业条件的措施。社会伙伴和社会对话对确立和实施应对全球就业危机行动方面发挥的作用得到重新认识。

3. 体面劳动议程——就业、权利、保护与对话，为有效应对劳动世界的危机提供了所需要的内容。2008 年通过的《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》《社会正义宣言》重申三方对这一议程的强烈支持。全球经济危机为国际劳工组织采取行动，促进所有男女工人享有体面劳动重新赋予现实意义和紧迫性。

4. 《社会正义宣言》既重申了国际劳工组织通过体面劳动议程所体现的职责，也描绘了本组织如何为成员提供支持服务的计划蓝图。总体的方法源自于四大战略“不可分割、相互关联和相互支持”的本质特点。这就要求采用新的方法和更强的能力，为三方成员提供服务。

5. 制订 2010-11 年计划预算草案受益于与劳工组织三方成员以及在劳工局内部展开的广泛磋商。2010-15 年战略政策框架的结构和内容也以同样的方式得到了改进和充实。在战略框架出台之后不久，就对计划预算草案进行了深入调整，包括加强针对结果测评的方法。

6. 在开展这些工作之前，我们就认清了存在诸多挑战：随着国际劳工组织在各地办事机构环境的变化，尤其是联合国改革以及新的援助结构迅速发展，必须寻找最佳组织框架和执行模式；通过以实证为基础的研究和更全面的统计来加强国际劳工组织知识库；创建学习型组织，强调员工发展、更新员工技能、提高管理能力，并准备总部大楼改造装修。

7. 尽管存在这些例外情况，国际劳工组织计划的基础仍然获得广泛重视。尤其是以下几个主要特征，一直都受到重视：

- 在国际劳工组织职责中确立最高层次优先重点，体现在治理决策、区域优先重点和体面劳动国别计划之中；
- 使用基于结果的管理，保证提出的资源配置与可测评的结果及可信的实施战略相配套；
- 不断寻求提高效力和效率，包括系统改进监督和评估能力。

8. 计划预算草案有三个主要意图：(1)为理事会和国际劳工大会就计划优先重点和预算分配提供坚实基础；(2)为计划实施、监督、评估和报告确立连贯、基于结果的框架；(3)为围绕体面劳动议程构建伙伴关系和政策一致性提供基础。

从战略政策框架到计划和预算

9. 战略政策框架确定总体宗旨，支持国际劳工组织的战略，实施其 2010-15 年期的职责。战略政策框架确立在六年期内实现的中期成果。计划预算草案则具体说明国际劳工组织在两年期内，为达到结果而实施的战略，以及完成这些结果所需的能力与资源。

战略框架

10. 图 1 具体列出的战略框架提供了草案最重要的基础。预期结果集中在由 17 项成果集中体现在体面劳动议程最基本的优先重点。每项成果都与四个战略目标中的一个或多个目标相

连，需要所有技术部门和各地区都开展合作，反映了《社会正义宣言》所要求的一体化办法。同样，性别和非歧视问题贯穿于所有成果之中。

11. 每项成果项下草案表达出一项突出的关切，就是如何提高劳工局的技术能力，更好地服务于三方成员，加强其能力为实现国际劳工组织目标做出贡献。

12. 对国际劳工组织地区结构持续不断的审议，将提高执行能力的效力，以达到质变临界状态、更顺畅地落实与执行项目为基础。在联合国和多边体系内部以及与国家、区域和国际层面其他参与者的伙伴关系旨在加大国际劳工组织计划的影响力，促进国际劳工组织目标。

13. 执行每项成果得到咨询服务、产品和倡导意见的支持，这些都是建立在国际劳工组织比较优势之上，源自于政策制订机构的决策、满足三方成员的需要，尤其体现在区域优先重点和体面劳动国别计划之中。

14. 国际劳工组织能够使用的各种不同的预算资源(经常预算、经常预算补充账户和预算外资源)紧密结合在一起，对于国际劳工组织在各国、各地区和全世界成功实施其战略至关重要。

15. 计划预算草案是建立在治理、支持和管理方面的整个劳工局做法和结果效率更高、效果更好、责任更强的基础之上。

计划优先重点

16. 2010-11 年计划预算草案集中在体面劳动议程的核心方面，由政策制订机构所决定，尤其通过《社会正义宣言》所体现，以及由区域重点和体面劳动国别计划所调整。经济和金融危机对劳动世界的影响也反映在实现这些核心成果的战略之中。

17. 制定这些成果和相关的战略基于一个基本的相关性原则，即国际劳工组织如何在促进体面劳动议程方面做出实质性成绩。这包括在各国和各地区之间更精确测评其需求及能力差距，从而更好地将劳工组织的行动按照其所需的方式运用于所需要的地方。联合国迅速变化的计划方式所带来的机遇和新需要，在确定提供给三方成员支持的优先领域时也得到了考

虑。全球经济危机导致对国际劳工组织技术援助和政策咨询的需求量上升，从而需要新的资源。

18. 《社会正义宣言》反映出，“国际劳工组织促进公平的全球化，更好实现三方成员在创建国际劳工组织之初制订其目标的特殊责任”，“在目前大家需要以更坚实的社会层面应对全球化达成共识的重要政治时机时得到了反映”。这要求国际组织之间更密切合作，创造条件，使全球化为所有人带来看得到的实惠。或许可能，全球经济危机进一步提升了这一优先重点的相关性。

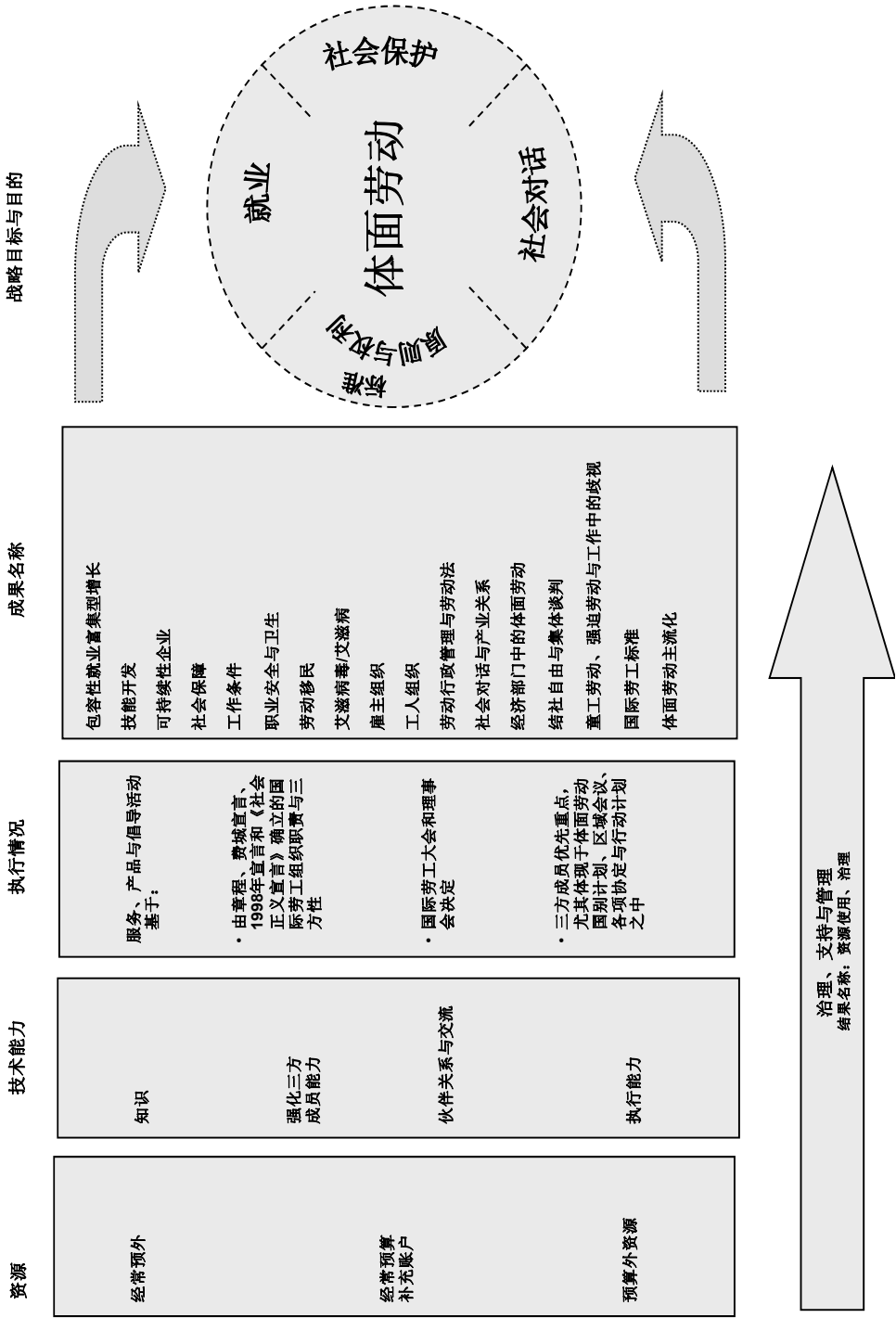
19. 计划优先重点体现在 17 个成果之中。如下图 5 所示，各成果在吸引预算外资源方面存在差异。考虑到新出现的援助结构以及与联合国改革相关的变化，国际劳工组织计划全面优化要求将计划与资源密切结合。展望未来，很明显，国际劳工组织的技术合作将越来越由国家优先重点所主导，不论是通过体面劳动加以确立，还是通过更宽泛的联合国发展框架。

20. 这意味着从以项目为基础的技术合作转向更宏观的计划办法和预算支持。这一转变与许多捐款人和通过联合国改革已经形成的更重要的国家重点相一致。这对于国际劳工组织整体战略有重要影响。我们建议将资源集中在数量更少、规模更大、更具有战略意义的技术合作项目，基于消除童工劳动国际计划(IPEC)的模式，并作为技术合作的磁场。这种围绕战略政策框架 17 个成果进行组织的办法，将指导未来筹措资源的方式。

21. 劳工局将就 17 个成果包含的特定内容编写服务材料，为筹措更多资源扩大空间。在这些领域，劳工局拥有给成员国带来变化所必需的知识、标准和工具，提升其它国际组织伙伴和参与者的工作价值，以很大潜力来吸引更多的预算外资源。在 2010-11 年，这些领域包括：

- 标准监督机制后续活动。
- 劳动行政管理和劳动监察。
- 可持续企业。
- 统计和体面劳动指标。

表 1. 2010-15 年战略政策框架



22. 劳工局还将在新出现的领域开展知识和产品开发工作，为技术合作计划做准备。2010-11 年的目标列入以下领域：

- 绿色就业；
- 扩大社会保护；
- 农村就业，这一领域通常与非正规经济重合。

23. 最后，供行政主管协调委员会使用的《将就业和体面劳动主流化的工具包》是国际劳工组织援助战略的重要成份。作为联合国机构间促进政策一致性和各国内与体面劳动计划相结合的工具，该工具包将为实现国际劳工组织体面劳动目标做出重要贡献。

24. 在上述各领域的执行计划将有赖于所有部门和地区的专业技术能力和资源，并基于以下描述的工作模式。

基于结果的管理

25. 草案将加大落实基于结果的管理原则和方法的力度，与提高重视测评劳工局为取得成果所做的贡献以及对此进行的详细说明。战略政策框架中列出了简化的战略框架，有助于更精确测评和详述劳工局所发挥的作用。

26. 测评实现每一成果的业绩指标根据针对好的做法的标准(具体、可测评、实际并且规定时限)进行了整理。这些指标会显示通过国际劳工组织大量工作之后，成员国在政策和能力方面的系统变化。

27. 每个指标都附有一项测评说明，具体描述需要达到的质量标准，从而计算出结果作为目标中申报的变化。这些标准是基于国际劳工组织的经验和比较优势领域，例如，强调国际劳工标准和社会伙伴参与等问题。

28. 确立目标还考虑到了由政策制订机构、各地区以及在体面劳动国别计划中确定的优先重点，同时也考虑到了测评说明中规定的落实水平，我们知道，在这一两年期，将在更多成员国内，为取得这些结果执行准备或后续活动。在可能情况下，指标都包括基线水平，但在这方面还需要付出更多努力。

资源战略

29. 多年来，国际劳工组织面临要求其增加其服务的呼声。国际劳工组织可以利用的资源只能部分地满足三方成员的需要。全球危机进一步拉大了这一差距，因为全球危机导致人们对国际劳工组织技术援助和政策咨询的要求急剧上升。

30. 国际劳工组织的经常预算长期以来一直受到压力，预算的实际水平下降了。预算外技术合作资源日益上升、经常预算补充账户(RBSA)初步取得成功，使我们感到鼓舞，尽管国际劳工组织管理这些资源的能力本身还高度依赖于经常预算。

31. 危机刺激要求国际劳工组织增加服务，同时对成员国缴费和捐款也带来困难。劳工局完全了解许多成员国面临的困难的预算局面，以及由此强调以节俭的办法制定国际劳工组织预算的必要性，虽然国际劳工组织在应对危机方面具有战略作用。

32. 2010-11 年预算战略建议基于以下内容：

- 经常预算实际零增长。
- 在总部和地方增加用于为三方成员提供援助服务的资源。
- 减少行政服务资源。
- 在整个劳工局确定增效减费。
- 在劳工局全面支持 17 个成果目标中反映工作方式的重大调整。
- 经常预算补充账户翻一番，使用更灵活，提升服务水平。
- 预算外资源预期增加 20%，逐步集中在几个国际劳工组织在知识、工具和标准方面具有明显比较优势的有限主题内。

基于成果的工作计划

33. 《社会正义宣言》呼吁采用“体面劳动一体化战略”，并采取行动保证“国际劳工组织内部的连贯性、协调与合作”。这就要求国际劳工组织总部和地区各部门采用新的工作方法。战略框架已经重新设计，鼓励整个劳工局采取联合行动，集中在涉及三方成员最优先重点的数量有限的成果内容方面。资源配置方案也旨在强化这种新的工作方式。还提出员工开发措

施以支持团队工作。我们将引入基于成果的工作计划, 从而保证采用一致的方法使用分配给每项计划的资源, 实现规定的成果。这些工作计划将确立明确的责任和时间表。主要步骤如下:

- **2010-11** 两年期开始之前, 将为 **17** 个成果中每个成果准备工作计划。这些工作计划应显示整个劳工局如何针对每个成果使用资源。经常预算补充账户拨款程序以及评估新的技术合作立项建议也将基于这些计划, 在可能情况下, 与体面劳动国别计划相联系。
- 工作计划根据基于《社会正义宣言》的标准进行评估, 尤其是增加面向三方成员的服务和强化知识库。这些计划还将针对为国际劳工组织应对经济危机所发挥的作用、对在其它地方所讨论的技术合作磁场所发挥的作用等方面进行评估。
- 两年期期间的业绩评估以成果为基础。实施报告也将继续以成果为基础。

经常预算

34. 正如表 1 所示, **2010-11** 年拟订经常预算与按 **2008-09** 年通过的预算的定价美元计持平。资源分配反映出由于增效节省下来的费用规模很大, 资源大量向援助服务转移。

35. 自从国际劳工组织 **2000-01** 年引入战略预算后多年已经过去, 值得回顾所使用的方法。针对四项战略提出的资源, 是运用全部费用实现其成果, 即除去治理和管理服务后的全部费用。这就意味着, 每个成果的战略预算包括了为该主题工作的员工费用, 同时还包括诸如信息服务的支持服务费用, 所有的地方费用, 包括地方员工的费用和租金, 总部跨部门项目的费用。在一项计划对各个成果所做的贡献不明确的情况下, 如一般的信息技术服务, 费用都是按比例摊派到所有成果之中。由于总部和地区局都包括了所有费用, 四个战略目标及相关的成果战略预算高于相应的行政单位的执行预算。

36. 经常预算分配体现了《社会正义宣言》所强调的运用新方法、向三方成员提供更好的服务的要求。

节省费用

37. 草案反映了整个劳工局都致力于节省费用, 更集中实施计划。劳工局长提出的资源指导意见, 要求每个计划都确定提高效率, 节省费用。

38. **2010-11** 年提高效率节约费用总量大约为 **780** 万美元。这些收益源于行政管理和支持服务的费用继续缩减, 更多地利用信息和通讯技术。相比 **2008-09** 年计划预算中报告的节省费用 **530** 万美元, 这一次有很大提高。

39. 提高效率节省费用, 主要在以下方面:

- 管理和支持服务预算减少 **280** 万美元。
- 技术项目中行政管理人员数量下降, 节约大约 **120** 万美元。
- 减少员工差旅费 **110** 万美元, 占 **8%**, 因为更多地利用视听会议。
- 减少理事会和国际劳工大会相关的文件数量和长度以及其它相关费用, 共计约 **280** 万美元。

40. 在不增加总体预算水平情况下, 这些节省下来的费用使战略预算增加 **320** 万美元, 不可预测的支出拨款增加 **50** 万美元。此外, 在现行的战略配置中, **200** 多万美元节省下来的费用直接用于向三方成员提供的额外服务。对大楼和住房未来需要、信息技术投资、安全、监督和评估等方面的配置也有所增加。

地区

41. 计划预算草案包括增加给所有地区的资源。增加数量在表 2 中显示。拟议向非洲增加 **200** 万美元, 回应该地区不断加强能力的需要。建议对阿拉伯国家做出特别安排, 该地区长期以来资金相对于技术能力和将国际劳工组织文件译成阿拉伯文显得不足。拟议增加超过 **100** 万美元将极大强化该地区的能力。

42. 向地区增加额外资源, 有助于劳工局落实理事会关于地区结构调整建议的决定。

表 1. 战略预算：按拨款种类建议的支出预算

项 目	2008-09 两年期 修订的战略预算 ¹	2010-11 两年期 拟议战略预算	2010-11 两年期 拟议战略预算
	(以美元计)	(以 2008-09 两年期 定价美元计)	(重新计算 (美元))
第一编：经常预算			
A. 政策制定机构	71 931 510	69 086 449	70 903 725
B. 战略目标	475 936 861	479 117 708	501 937 626
就 业	146 336 447	147 904 689	154 949 248
社会保护	96 920 016	97 603 359	102 252 114
社会对话	139 193 081	138 078 339	144 654 878
标 准	93 487 317	95 531 321	100 081 386
C. 管理服务	56 320 405	55 216 537	57 105 741
D. 其它预算备付金	35 402 984	35 402 984	36 341 203
员工更替调整	-5 428 583	-5 428 583	-5 610 980
第一编：总 计	634 163 177	633 395 095	660 677 315
第二编：意外开支			
意外开支	875 000	1 375 000	1 375 000
第三编：周转基金			
周转基金	-	-	-
总计：(第一至第三编)	635 038 177	634 770 095	662 052 315
第四编：机构投资与额外项目			
机构投资与额外项目	6 691 823	6 959 905	7 061 864
总计：(第一至第四编)	641 730 000	641 730 000	669 114 179

¹ 2010-11 年四个战略目标战略预算与 2008-09 年完全无法可比，这是因为 2008 年通过《社会正义宣言》后战略框架出现重大调整。

对战略数据进行了修订，反映出道义功能向监督和评估转化，体现在管理服务项下。

表 2. 2010-11 两年期地区拟定的额外资源

(以 2008-09 两年期定价美元计)	2008-09 两年期	2010-11 两年期 拟议的经常预算	差额	%
地 区				
非洲地区计划	59 423 363	61 415 791	1 992 428	3.4
美洲地区计划	48 962 973	49 913 564	950 591	1.9
阿拉伯国家地区计划	11 767 587	12 845 617	1 078 030	9.2
亚洲和太平洋地区计划	53 130 736	54 146 706	1 015 970	1.9
欧洲和中亚地区计划	18 868 294	19 138 254	269 960	1.4
地区总计	192 152 953	197 459 932	5 306 979	2.8

费用增加情况

43. 用于费用增加的备付金已累计为 2700 万美元(4.3 %), 如表 3 所示。这一备付金是从独立、可信的部门出版信息基础上得出的。费用变化估算值经过对职员和非职员开支组成部分的仔细计算后才得出来, 这些在情况附表 1 中

进行了说明。还特别考虑到了外部办事处的费用及变化趋势, 因为国际劳工组织开展活动的各地区内部、各地区之间通货膨胀存在很大差别。职员费用是最大的开支成份, 是整体费用上升的主要原因, 因为国际劳工局隶属于联合国共同体系, 工资和福利水平由联合国大会和国际公务员委员会(ICSC)决定。

表 3. 费用增加概要(按美元计)

开支类别	2010-11 两年期预算 (以 2008-09 两年期美元计)	费用增加	两年期增加%
职员费用	438 450 246	17 555 557	4.0
公务差旅	12 839 633	820 169	6.4
一般业务费用	41 045 416	3 811 940	9.3
经常预算技术合作	33 185 277	2 263 237	6.8
其它费用	116 209 428	2 933 276	2.5
总 计	641 730 000	27 384 179	4.3

风 险

44. 这些计划预算草案中所有资金分配都是经过了仔细计算。这就意味着实施过程中存在许多风险, 尤其是资金不足的项目可能延误很长时间, 或者出现质量问题。通过精心计划可以降低一部分风险, 但毫无疑问, 系统预算吃紧会带来制约和问题。只有通过扩大经常预算补充账户, 经常预算才可能按照设想得到全面实施。

45. 一项重大的风险领域涉及到参与联合国改革, 国际劳工组织对此投入很大, 并且参与力度很大。参与联合国国别工作队的费用正急剧上升。截止 2011 年底, 大约 60 个新的联合国发展援助框架(UNDAF)计划将准备完毕, 并开始另外 30 个。原则上, 参与联合国改革的费用应由捐助国负担一部分, 但具体如何操作目前尚不清楚。许多情况下, 国际劳工组织办事处必须利用经常预算补贴联合国国家队伍职位和活动费用。计划预算草案中设想地区的技术队伍和办事处参与这些活动会得到大量财政援助, 要么通过联合国国家队伍具备的资源, 要么通过经常预算补充账户。基于这样的设想, 联合国改革预算项目拟议减少大约 130 万美元。

46. 劳工局正极力控制风险。除了采取直接应对上述风险的措施外, 劳工局还在额外监管方面进行投资。这包括在经常预算中增加开支,

用于独立监督咨询委员会和评估活动, 增加费用支付根据国际公共服务财务体系编制的财会年度报告进行外部审计。此外, 将经常预算至少 5%的资源用于评估和内部审计的做法将继续下去。2008-09 年间, 经常预算补充账户用于这一目的的费用大约为 200 万美元。

47. 意外开支增加资源, 是考虑到每个两年期出现的紧急情况都远远超出已有的备付金这一现实(参见情况附表 1)。许多情况下, 迫切需要开展的工作是由章程授权进行的, 比如, 由于严重违反国际劳工标准需要成立调查委员会。在这种情况下, 手头上缺少资金不应成为展开行动的系统障碍。在该项目下比 2008-09 年的水平增加 50 万美元, 此举应为以后各两年期开创先河。增加的原因是, 与以往不同, 从经常预算节余中为意外开支项目出资的空间在 2010-11 年将受到严重限制, 因为经常预算的配置是经过精确计算得出的。

经常预算补充帐户(RBSA)

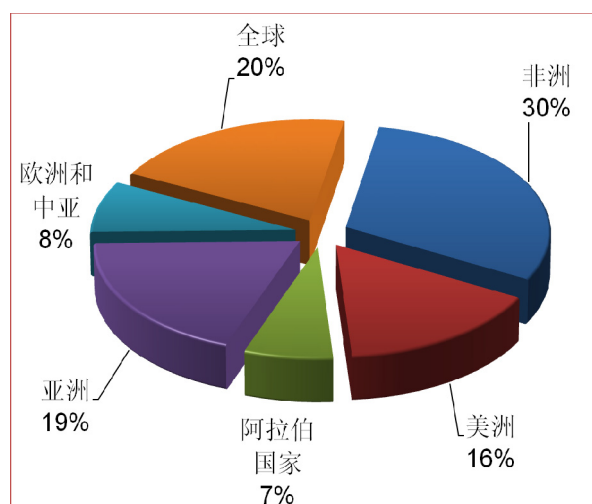
48. 经常预算补充账户是 2008-09 年应对经常预算资源严重短缺引入的主要创新之举。捐款者为此可以提供简要规定用途的自愿捐款, 而不是为项目或计划出资。我们设立了 5600 万美元雄心勃勃的目标, 2008 年 12 月以前许多政府已经捐出或表示认捐达 75%以上, 即大约

4200 万美元。经常预算补充账户证明具有极高价值，降低行政费用的保证也得以兑现。不过，灵活使用经常预算补充账户解决体面劳动国别计划资金缺口，在某种程度上受到以下因素的影响：资源配置不确定、使用用途规定高于最初的设想，以及运用新的内部程序管理经常预算补充账户还有待开发。

49. 今后筹措经常预算补充账户资金，将是筹集不规定用途的经常预算补充账户资金，根据新的援助结构，不加捆绑的预算支持。经常预算补充账户资源将帮助国际劳工组织应对紧迫的优先重点问题，尤其考虑到全球的危机状况。这一资源也使劳工局可以克服不能灵活修改计划预算所带来的限制。

50. 2010-11 年的目标是将经常预算补充账户水平翻一番。表 5 显示经常预算补充账户在各个战略目标之间的分配，图 2 显示在地区之间的估计分配。这种分配是临时性的，取决于捐款者的条件，以及劳工局和三方成员确定的资源缺口。非洲仍是劳工局最优先考虑的地区，估计 30% 的经常预算补充账户直接用于该地区的技术合作。大约 20% 的经常预算补充账户用于全球优先重点，尤其是开发经过调整可以适用于不同国家和地区的工具。

图 2. 按地区经常预算分配情况估计



51. 更高效率、更大效力可通过以下方式得以实现：更灵活地规定用途，提高可预见性，通过在知识、工具和技术服务方面进行投资提高执行活动中的平衡状况，进一步精简内部程序。

预算外资源

52. 过去 7 年预算外资源以名义美元计几乎翻了一倍。2008 年拨款数达到 3 亿美元，相比 2007 年为 2.4 亿美元。如表 4 所示，预计支出在 2010-11 年达到 4.25 亿美元，相比 2008-09 年估计的 3.5 亿美元。拨款迅速增加必须伴随积极的管理和更高的执行率。

53. 在经常预算限制影响全面使用这些基金时，增加国际劳工组织援助开支、提高其效率和效力的战略最为迫切。目的是保证各种资源之间形成最大合力，改进计划，通过确立年度开支目标对所有资金来源全面实施问责制。技术合作“一站式”援助点将组建起来，从而开展系统监督、更有效的行政支持和指导，提早应对出现的问题，提高解决与人力资源相关问题的效率。资源一体化信息体系在地区铺开有助于提高获得并利用财务数据，改进对执行情况的监督。

54. 国际劳工组织在融资促发展和提供有效援助方面，以及涉及《巴黎宣言》、安卡拉议程和联合国改革所表明原则方面，正将其做法与国际发展合作趋势对接。国际劳工组织将继续强调，为社会伙伴开展能力建设在培养国家主人翁态度方面具有独特、重要作用。

55. 这些主题在提交给 2009 年 11 月理事会有关 2010-15 年资源筹措战略中会进一步加以考虑。根据《社会正义宣言》，捐款者的援助应与国际劳工组织优先重点相一致，应通过多年的伙伴关系协定提高可预见性，并在最需要的领域顺利地进行分配，报告要求也应精简，但要与本组织保持一致。

一体化成果预算

56. 下列表 5 列出了制订 2010-11 年计划预算中的 17 项成果。表中列出了实现每项成果预计的资源总额。这些资源由经常预算与预算外资源组成。在各目标总计层面也给出了经常预算补充账户的估计数值，条件是这些资源应允许像以上描述的那样灵活使用。

表 4. 按地区和战略目标对 2010–11 两年期预算外开支估算进行分配

		2010–11 两年期预算外开支估算 (以 2008–09 两年期定价美元计)
非 洲		
就 业		52 800 000
社会保护		12 500 000
社会对话		7 500 000
标准与工作中的基本原则和权利		47 900 000
体面劳动主流化的成果		2 500 000
		123 200 000
拉丁美洲和加勒比地区		
就 业		20 400 000
社会保护		3 300 000
社会对话		10 800 000
标准与工作中的基本原则和权利		28 900 000
体面劳动主流化的成果		500 000
		63 900 000
阿拉伯地区		
就 业		8 700 000
社会保护		300 000
社会对话		900 000
标准与工作中的基本原则和权利		4 600 000
体面劳动主流化的成果		500 000
		15 000 000
亚洲和太平洋地区		
就 业		60 000 000
社会保护		9 700 000
社会对话		8 400 000
标准与工作中的基本原则和权利		44 000 000
体面劳动主流化的成果		500 000
		122 600 000
欧洲和中亚地区		
就 业		4 200 000
社会保护		5 500 000
社会对话		3 400 000
标准与工作中的基本原则和权利		9 700 000
体面劳动主流化的成果		500 000
		23 300 000
全 球		
就 业		18 800 000
社会保护		20 800 000
社会对话		13 900 000
标准与工作中的基本原则和权利		23 000 000
体面劳动主流化的成果		500 000
		77 000 000
总 计		425 000 000

表 5. 2010-11 两年期战略框架和建议总资源

(百万美元)	2010-11 两年期 拟议经常预算 ¹	2010-11 两年期 预算外开支估算	2010-11 两年期 经常预算补充 帐户估算
战略目标：为妇女和男子创造更多获得体面就业和收入的机会			30.0
1. 包容性、就业富足型增长：更多妇女和男子通过包容性、就业富足型增长获得生产性体面就业	63.4	80.3	
2. 技能开发：技能开发增加工人就业能力、企业竞争力和增长包容性	38.3	37.0	
3. 可持续性企业：可持续性企业创造生产性和体面就业岗位	39.6	47.6	
战略目标：扩大人人享有社会保护的覆盖面和有效性			17.0
4. 社会保障：更多人享有提高管理和性别公平的社会保障待遇	33.2	12.6	
5. 工作条件：妇女和男子享有改进了和更加公平的工作条件	14.9	3.1	
6. 职业安全与卫生：工人和企业受益于工作中职业安全与卫生条件改善	31.3	3.1	
7. 劳动移民：更多移民工人得到保护，可获得生产性就业和体面工作	9.6	7.7	
8. 艾滋病病毒/艾滋病：劳动世界有效应对艾滋病病毒/艾滋病病魔	4.3	25.6	
战略目标：加强三方性和社会对话			22.0
9. 雇主组织：雇主拥有强大、独立和有代表性的组织	28.9	4.0	
10. 工人组织：工人拥有强大、独立和有代表性的组织	43.9	5.2	
11. 劳动行政管理和劳动法：劳动行政管理部门实施合乎时宜的劳动立法，提供有效服务	17.8	14.6	
12. 社会对话和产业关系：三方性和劳动力市场改善治理推动更有效的社会对话和良好的产业关系	18.9	17.2	
13. 经济部门中的体面劳动：利用经济部门特定办法落实体面劳动	22.4	3.9	
战略目标：促进和实现标准与工作中的基本原则和权利			17.0
14. 结社自由和集体谈判：结社自由和集体谈判权利得到广泛宣传与实施	13.4	28.0	
15. 童工劳动、强迫劳动与工作歧视：逐步消除童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视	24.1	123.7	
16. 国际劳工标准：批准和实施国际劳工标准	53.9	6.4	
政策一致性			
17. 体面劳动主流化：在重要的联合国和其它多边机构的支持下，成员国将体面劳动的综合处理方法置于其经济和社会政策的中心	21.2	5.0	4.0
总 计	479.1	425.0	90.0

¹ 四项战略目标所有战略预算源于 17 项结果。每个战略目标的战略预算，正如在执行概况表 1 中反映的那样，由将体面劳动主流化成果的战略预算按比例摊派至其它四项战略目标中的每项成果而得出。

执行能力

57. 提高劳工局满足成员国需求的能力是《社会正义宣言》所要求的，这就意味着在分析和操作能力两方面都进行重要调整。同时还要求劳工局对落实体面劳动议程核心重点结果所采用的工作方式进行了重大变革。

提高分析和操作能力

58. 《社会正义宣言》要求本组织加强研究、收集和传播信息，这是为三方成员提供更好服务的一大步。计划草案特别强调这一问题的重要性。

59. 积累和分享知识是所有成果战略中的重要内容。在统计方面，优先重点是提高成员国收集和分析数据的能力，提升国际劳工组织作为国际上劳动统计主要宝库的作用。体面劳动国别状况将成为一份关键文件，汇集涉及体面劳动十个方面的数据和法律框架说明。

60. 研究还将致力于强化国际劳工组织知识库，分析四大战略之间如何互动形成合力，并为经济和社会发展做贡献。深入的国别研究将收集一些实例，了解如何根据各国国情，利用有效的政策措施帮助三方成员实现体面劳动目标。一些旗舰出版物将给出劳动力市场趋势，分析实现体面劳动目标的政策与效果。还将开展有关体面劳动对绿色议程和社会经济最低保障标准所做贡献的研究，从而获得所需的知识水平，为三方成员提供合理的政策咨询与服务。

61. 传播知识的措施是构建国际劳工组织全球知识网络的基本支撑点，将覆盖更多的三方成员、伙伴机构和普通大众。知识平台将是国际劳工组织与联合国体系和其他伙伴机构合作的一个重要组成部分，包括那样与特殊网络结成联盟、促进各国交换经验并开发合作的平台。他们还将成为促进国际劳工组织目标、影响其他伙伴和其他相关方活动的一条重要途径。

62. 一项基于结果的 2010-15 年知识战略将于 2009 年 11 月提交理事会。理事会的讨论将为劳工局 2010-11 年期间的工作提供更详细的指导意见。

63. 提高国际劳工组织适时适地应对三方成员需要的能力还必须依赖高效、实用的地区结构。2008-09 年，劳工局已经参与寻找办法，厘清活动、改进在成员国中项目执行情况，特别是出现了联合国“提供一体化服务”以及新的援助结构这样的背景情况。2010-11 年下一步的工作，将致力于进一步调整劳工局结构和运作方式，并考虑到特定的背景及地区状况，包括一直向前发展的联合国发展与活动框架。

64. 理事会在 2008 年 3 月对国际劳工组织地区结构审议进行了第一次讨论，本届理事会上将审议一份详细报告。提出的改革办法还有待理事会决定，该办法响应《社会正义宣言》的呼吁，劳工局进一步努力，制定并维持其政策和行动能力。

65. 在地区简化为两级结构，包括国家办事处服务于一个或多个国家的三方成员，直接接受该地区的地区局指导，这样的结构安排更顺畅，在各层面权力的职责作用分配更精确，资源使用效率和效力更高。

66. 将四个战略部门的技术专家进行重组，置于体面劳动技术支持队伍中，减少队伍的数量，增大队伍的规模，目的是提高及时、运用一体化办法向三方成员提供技术支持的能力。在所有可行的地方，所有体面劳动技术支持队伍几乎都设在联合国和地区的技术援助枢纽所在地。这将增加联合国国别工作队内部的合力和合作。

67. 在国际劳工组织没有办事处的国家增设国家协调员机制，这一措施符合国际劳工组织在开展大型技术合作的国家增强联系的需要。这一建议也符合联合国改革原则以及联合国驻地协调员制度。

68. 技术合作进一步下放，是为了继续强化、简化技术合作活动，包括最大限度地利用铺开资源一体化信息体系所带来的机会。

69. 从管理角度，在高级管理队伍中，地区局长发挥着更大作用，也有益于他们更好参与到劳工局政策讨论和决策过程中。

70. 本届理事会的讨论，将指导劳工局 2010-11 年期间在计划预算两年期提供的资源内采取的活动。

新的工作方法

71. 强调国际劳工组织能力问题涉及劳工局如何改进其工作方法，更好应对加强为三方成员服务的挑战。《社会正义宣言》指出，需要“国际劳工局为高效开展活动，必须体现一致性，开展协调与合作。”宣言还提及四项战略目标“不可分割、相互关联，并相互支持”的本质，这将对工作方法产生明显影响。

72. 《社会正义宣言》中讨论的调整工作方法，要求注重结果的工作文化，而不是行政管理结构，要求各层面的领导通力合作。新的工作文化涉及整个劳工局态度、习惯和程序的调整。

73. 作为引入基于结果的管理的进程的一个组成部分，劳工局已经新的工作方法方面有所投入。根据结果导向计划、预算分配、报告和评估，极大促进了合作与一致性。类似体面劳动国别计划这样的工具使三方成员可以确立适应其需要的优先重点，而不是按官僚意志事前决定项目。

74. 成功落实基于结果的管理已经开始转变了劳工局的工作方法，增进合作。2008-09 年实施联合近期成果预先规划工作安排和模式，将种做法将在整个劳工局更广泛实施。劳工局范围内的内部网络及与国际网络的伙伴关系将更多地成为活动的常规方式。

75. 2010-11 年要取得更大进展将在更大程度上依赖于鼓励并支持团队工作的措施。实现 17 项成果要求采用一体化战略，汇集各个技术部门和地区的专业知识和资源。同时还必须有创新的办法来管理结果。对围绕各个成果组建的跨部门团队的管理将基于更灵活地使用资金和职员。针对每个成果的具体工作计划，详细说明各部门和地区应投入的人力和物力，为此将予以支持。这样的工作计划对于采用一体

化战略，实现战略政策框架中详细列出的成果是至关重要的。

76. 职员开发基金，占整个经常预算职员费用的 2%，将用于组建团队和提高团队管理技能，这些都是紧迫任务。我们估计，职员开发基金中大约 200 万美元会直接用于支持新的工作方法，国际劳工组织都灵国际培训中心会密切合作。

77. 以上讨论的知识共享措施也有益于新的工作方法，促进职员流动的措施也是如此。新业绩管理体系也特别注重团队工作技能与合作。

78. 行政管理工作方法也将进行调整。人员流程再设计的程序将寻找机会，理顺工作，提高效率。还将探索一些新的结构，比如，将综合资源信息系统推广至各地区后，设立共享服务中心，以及将一些集中在总部的行政管理程序分配到地方等。

79. 基于结果的管理支持将继续推动改进工作方法。基于结果的预算技术将激励合作行动。实施报告将越来越重视国际劳工组织活动的总体效果，尤其是国家层面的效果。基于资源一体化信息体系的管理信息体系将提高透明度与问责制。

* * *

80. 2010-11 年计划预算，是完全对应于战略政策框架(2010-15 年)中战略框架连续三个计划预算中的第一个。根据《社会正义宣言》强调的内容，计划预算更加集中在适应各国、各地区和全球三方成员需要的重要领域，通过精确设计更明细的成果与指标来确立可测评的结果，其成功实施依靠整个劳工局广泛合作，加强管理。计划预算是一件重要的治理工具，将进一步帮助本组织根据现实及三方成员的需要，提供实用、高效的服务。

地区优先事项

非洲

81. 为了使非洲获得其体面劳动的潜力，优先目标主要是开发劳动力市场的机会，为男人和妇女创造更多和更好的工作岗位。工作之重点将放在农村就业、非正规经济、年轻人就业和童工，性别平等、社会保护、社会对话以及工作中权利。

促进农村就业

82. 约有 66% 的非洲人生活和工作在农村地区。在农业自给经济工作中的大多数工人是妇女。有 70% 的青年人生活在农村地区，其中进入劳动力市场的约有 50% 在农业部门工作，所以促进农村就业，取得全面的体面劳动将是非常重要的。实现千年发展目标(MDGs)和提高国民生产总值的发展是中心工作，特别是在当前全球食品物价高涨以及金融和经济危机在非洲产生的影响的形势下更是如此。2008 年国际劳工大会通过的促进农村就业减贫，呼吁将农村就业战略作为国家就业战略的一个组成部分，目的是消除贫困。国际劳工局在这方面提供支持和帮助的重点是提高劳动生产率、促进可持续性企业的发展、扩大工作权利的覆盖面、社会保护和社会对话。

提升非正规经济

83. 在一些非洲国家，在非正规经济从事劳动的工人比例达到了 90%。工人的工资很低，或收入极不稳定，并且经常低于国家的贫困线。而他们经常在危险的工作条件下劳动。正在减缓的全球经济增长趋势可能会导致非正规经济和农村地区出口的锐减以及收入的减少，国际劳工局根据国际劳工大会体面劳动和非正规经济的决议(2002 年)、可持续发展企业的决议(2007 年)和(2006 年)雇佣关系建议书(第 198 号)向劳工组织的成员国提供支持。国际劳工组织极力推行一种一体化的方法，包括提升企业质量、开发技能、扩大社会保护面、促进遵守劳动法和安全规章以及组织工人和雇主。

支持青年人就业和减少童工劳动

84. 在次撒哈拉非洲地区，所有失业人员当中 60% 是青年的妇女和男人。国际劳工局将支持实施 2005 年国际劳工大会关于青年人就业决议，开发在以下诸方面的有针对性的政策和计划：性别敏感性培训、教育和技能开发、企业家和企业发展、合作社发展、公营和私营就业密集型投资计划和获得社会与金融相互作用的信息。国际劳工局还将促进已经改进的劳动力市场信息系统以开发回应青年人就业的政策和计划，特别是重点针对妇女、残疾的年轻人和退伍军人和复员军人。2004 年国际劳工大会关于全球经济中移民工人公平待遇决议将帮助提供改善青年移民处境的指南。这些青年移民构成了新移民中的绝大多数。

85. 目前约有 5 千万非洲儿童是经济活动群体。该地区在消除童工劳动方面做出的承诺已经通过消除童工劳动公约的高批准率得到了充分的展示。考虑到理事会已经通过了在次撒哈拉非洲地区消除童工劳动的特殊的工作重点，国际劳工局将支持实行针对最恶劣的形式的童工劳动全国的行动计划。由于教育、培训与童工劳动以及青年人就业是相关连的，所以劳工局将支持实施这一计划，其目的是使儿童脱离工作，加强青年人的就业能力。

推动性别平等

86. 正规经济雇佣了不到 5% 的妇女。由于歧视以及匮乏的就业机会，因此妇女一般倾向于在非正规经济中工作。一般来讲，他们的收入要比在正规经济从事劳动的人员的收入低 33% 至 50%。国际劳工组织对此所提供的支持主要是促进女性企业的发展，目标是通过改善工作条件、工作中的安全与卫生、社会保护、组织、代表性以及获得适当的金融服务，通过抵制一切以性别为主要形式的歧视现象，减轻妇女企业的弱势处境。这将彻底消除造成弱势本质的原因而不是它的表面现象。国际劳工局将支持成员国三方有效地开发性别平等政策和计划，以便增加劳动力市场中的参与比例，缩小体现在妇女身上的工资差异。2009 年国际劳

工大会关于性别平等讨论的结论将提供进一步的指南。

改善社会保护

87. 法定的社会保护方案覆盖了约 10% 的非洲劳动力，大多数是养老保险。对此要提供支持，使传统的社会保护方案现代化，采取适当的社会保护战略，引进或者扩大一项为目标群所接受的基本的社会保护一揽子计划。由于非洲是受艾滋病毒 / 艾滋病侵害最严重的地区，根据 2009 年国际劳工大会的决议将开发计划，开展在农村地区和其它非正规经济部门的工作抵制这种灾难。这将补充现行的计划，最终解决非正规部门的艾滋病毒/艾滋病的问题。

扩大社会对话的范围和能力以及以权利为基础的工作方法

88. 国际劳工组织的三方成员需要加强其能力以便有效地参与体面劳动国别计划的进程，与其它的联合国机构和合作伙伴共事，将上述详细论述的优先事项纳入到联合国发展援助框架(UNDAFs)以及其它的国家的和地区的发展框架。根据 2008 年通过的争取公平全球化的社会正义宣言(社会正义宣言)和 2007-15 非洲体面劳动议程，三方成员将得到支持，以便具备条件和能力设计和贯彻一体化的发展框架(包括有序的宏观和社会部门的政策)，这些框架是依据工作场所的基本权利和有效的三方性。

89. 为此，国家层面和次地区层面的社会对话机构的能力将得到进一步的加强。并将为此提供支持，以便加快批准和实施国际劳工标准，特别是基本公约

实现体面劳动加强战略伙伴关系

90. 实现上述成果需要政策的统一性，需要在地区发展框架中和国家宏观经济政策中充分体现体面劳动的特性。所以，国际劳工组织将加强其同非洲联盟、非洲经济委员会、非洲发展银行、世界银行、地区经济委员会、国际货币基金组织、联合国开发计划署、议会和其它的联合国机构以及发展伙伴的战略伙伴。

91. 在联合国的改革进程中，从“提供一体化服务”的试点国家所汲取的经验可有助于更好地在联合援助发框架中将体面劳动主流化。这将确保体面劳动成为发展目标的一个核心，特别是在本两年期，对那些正在制定联合国援助发展框架的国家更是如此。

美洲

92. 在过去的年代中，该地区已经显示出了持续的经济发展趋势。但是，尽管劳动力市场表现出积极的态势，创造的工作岗位却令人失望，收入分配的进展一直是不平稳和缓慢的。甚至，工作岗位的质量仍然是很大的缺陷。在按性别、年龄和其它种族划分的主要指标之间仍然存在着重大的差距。所以，该地区仍然面临着体面劳动的缺陷。

93. 当前经济和金融危机已经影响到了这个地区的所有国家，2009 年更低的经济增长率将毫无疑问带来更高的失业，而又特别影响到贫困人口和被社会排斥的群体。

94. 在这样背景形势下，将提出四个优先事项。这四项优先事项将对本地区体面劳动国别计划和社会正义宣言作出反应，反映理事会和国际劳工大会的决定。

生产性就业和社会经济政策一体化，改变社会不公正

95. 经济增长对社会发展和体面的生产性劳动是至关重要的。国际劳工组织将影响国家一级和地区一级有关增长、就业、体面劳动和减贫的政策。国际劳工组织将向其三方成员提供支持，通过工具和加强能力，审议对就业和工作条件带来影响宏观经济政策。应加强劳工组织三方成员的能力，选择最适合的政策体系以及政策改革的最有效程序。在这种情况下，国际劳工局将继续支持这些措施，纠正劳动力市场的扭曲现象。它将处理社会经济政策结合问题、加强合作社、中小型企业(SMEs)、性别平等、创造绿色工作、加强公共就业服务以及将非正规经济的工人纳入正规经济，贯彻和实施促进当地经济发展和可持续企业的各项政策。

消除最恶劣形式的童工劳动 和促进青年人的就业

96. 正如社会正义宣言中所阐述的，基本权利和国际劳工标准是促进体面劳动的关键所在。童工劳动，特别是最恶劣形式的童工劳动，构成了对本地区的巨大挑战。在这种条件下，青年人将成为体面劳动国别计划中优先的目标群体。国际劳工局将继续支持消除童工的举措，重点是针对最恶劣的形式，特别是诸如土著人和移民这类弱势群体。

97. 体面劳动国别计划将促进青年人的就业政策，包括基于劳动能力的职业培训计划，企业家和中小型企业和合作社。

98. 收集和处理劳动力市场各方面的统计数据和信息将继续成为指导国际劳工组织三方成员做决定和国际劳工组织行动的一个重要工具。

在本地区实施体面劳动国别 计划中开展社会对话

99. 社会对话是劳动发展和就业政策中的关键。为此，政府之间的合作以及雇主和工人组织之间的合作对于实现这一目标是至关重要的。这在经济危机时期将是尤为相关。在经济危机时期，社会对话已经被证实为是在政策方面能够取得一致意见的非常有效的工具。本地区将把以下方面作为它基本的优先事项，加强工人和雇主的组织、劳动行政管理的现代化、促进三方机制作为发展和社会融合的工具以及将治理作为加强民主和减贫的一个重要因素。在这种背景下，作为一个实现经济和社会进步的推进因素，应重点开展工作，促进实现和谐的产业关系，尊重结社自由和集体谈判的原则和权利。加强劳动监察将有利于确保工作场所更安全的条件。同时，作为一个实施工具，需要加强体面劳动国别计划，继续在美洲地区通过社会对话的运作实现这一目标。

为所有人的社会保护

100. 覆盖面低以及风险涉及范围和保护的质量是这一地区的社会保护的主要缺陷。应该特别注意那些政策，其目的是确保大多数被忽视群体基本的社会保障，包括非正规经济的工人、移民工人、妇女、失业者和土著人以及一般而言被排斥的人口。

101. 应该考虑经济和金融危机对社会保障体系产生的可能影响。国际劳工局支持不同国家所做的努力，确保尽可能扩大覆盖面，为此，需要通过运作缴纳保障金或非缴纳保障金体制。

102. 本地区各国已经在职业安全卫生方面、与工作有关事故和疾病工作方面取得了惊人的进展。国际劳工局将继续支持可采取的一些措施，优先选出一些部门，这些部门将可能是风险最大的以及是大多数弱势群体工人所集中的地区，防止这类事故和疾病的发生。

阿拉伯国家

103. 尽管阿拉伯国家特征不尽相同，但它们在经济、社会、政治和人口等方面却面临着共同的挑战。这些国家特征包括富油经济、转轨国家、以及脆弱的和饱受冲突影响的国家以及最不发达的国家。这个地区几乎所有的国家失业居高不下，受高失业率影响最大的是年青人、受过高等教育的人和妇女。尽管本地区劳动力市场的复杂性与其它地区有着共同的结构特点，但劳动力市场的动态在某些方面是非常独特的，在这种条件下，这一特殊性表现在，持续的刚性与世界飞速增长的劳动力形成了共存的局面。

104. 在制定体面劳动国别计划的过程中和通过地区关于特殊的体面劳动方面所开展的活动加快实行变革行动的背景下，2010-11年的优先项目是以政府和社会伙伴不断进行积极的对话政策为基础。这些优先项目将处理在本地区面临的日益增大的社会和经济的挑战，而这些挑战因国家经济增长的趋势、生活水平的不断下降以及从金融和经济危机所带来的社会不公正现象而越来越强烈。

105. 在本地区实行体面劳动议程中的挑战，要有一个进行改革的综合性方法，尽管国与国之间在改革政策方面的优先事项和它的顺序存在着很大的差异。政策的改革主要取决于政治意愿、国家资源和到目前所取得的改革成果以及有关机构的质量。采取一个综合性的方法并不意味着会减少在推行改革议程的渐进主义的价值。

106. 体面劳动的议程和社会正义宣言将指导本地区所开展的工作，关注促进实现社会正义这一基本目标的经济和金融政策。这一计划将全面的和生产性的就业以及体面劳动置于经济和社会政策显著位置上。同国家、地区和国际的伙伴建立这种战略伙伴关系将得到进一步加强，以确保运用更全面的和参与性的方法实施计划。但是，加强本地区的能力，经受更大的金融冲击，重点应是开发一个一体化的政策干预系列，目的是促进就业、加强社会保障机制，建立以社会权利和社会对话为基础的社会和经济政策、促进性别平等和非歧视以及以人力资源开发和体面劳动为重点。

支持生产性就业和全面的劳动力市场政策

107. 为鼓励通过 1964 年的就业政策公约(第 122 号)，开发和贯彻国家就业政策，需要提供技术支持和咨询服务。收集和分析有关政策开发的统计数据，确保有效的监察机制，需要加强国家的能力。国际劳工局将通过增强能力的举措和提交定期地区报告，向制定经济政策的有关部门通报情况，支持国家和地区机构分析劳动力市场的动向。各级机构都应支持和加强针对青年人，包括劳动力市场调解机制的积极的劳动力市场计划。将设立国家和地区的知识网络，保证分享最佳的经验和实践，进一步增强已改善的提供服务的可持续性能力。

108. 国际劳工组织在技能开发方面的最佳经验将适用于国家的具体情况。所提供的支持将主要集中在开发有效的技术和职业培训及教育政策和体系，这将对市场需求作出回应，包括支持国家的举措，开发有效的特别是针对青年妇女的职业康复服务体系。

109. 根据对商业环境的分析，开发一些加强企业家和自营职业的项目计划。这种项目计划可由当地区域发展妇女企业发展工作中的性别平等以及开发一项企业家教育大纲得到补充。为中小企业提供的服务人员的技术能力和支持机构将得到进一步的加强，以便改善以需求为基础和商业驱动的支持服务质量。

扩大为弱势工人的社会保护

110. 国际劳工局将提供技术支持和培训支持，扩大社会保护的覆盖面，改善它的治理工作。为此，将社会保障调查作为一种新的工具帮助这些国家监测在本地区或者本地区以外社会保障进展情况和自我审查的标准。国际劳工局将继续提供咨询服务，缩小覆盖差距，建立一项社会保障一揽子计划以及加强相关机构的计划和实施能力。干预将确保社会保障成为国家立法、经济 and 财政政策框架的主流，确保同社会、经济 and 财政改革的一致性。

111. 体面劳动国别计划重点是保护最弱势的群体，为国际的劳动移民提供政策指南，进一步加强劳动部相关部门的能力。在规范改革方面所开展的宣传工作和支持工作将强调体面劳动的主题，强调劳动移民的治理、保护移民工人、促进移民和发展的联系、运用以权利为基础的方法进一步扩大国际间的合作。

改善劳动治理和社会对话

112. 国际劳工局将继续为成员国批准和实施国际劳工标准提供技术支持，特别是处理在批准结社自由、组织权利、集体谈判和劳动行政管理方面出现的批准缺陷。为此，将通过建立或调动三方劳动部门委员会的积极性，增强成员国三方参与政策对话和立法行动的能力。加强社会对话机制，向政府提供技术咨询，将使劳动法的改革与国际劳工标准保持一致、确保具有更强的和迅速反应的劳动行政管理体制，以及促进现代劳动监察机制。

支持受危机影响国家的恢复工作

113. 向危机影响国家提供支持集中在弱势群体，所提供的这种支持和帮助需确保符合联合国发展援助框架。成员国三方的能力将得到加强，以确保有效的参与当地经济和社会发展工作。国家解决失业和技能开发的政策将被纳入综合性的和灵活性的国家战略之中，这一政策主要是针对实力雄厚的劳动力市场机构并且能提供可靠的劳动力市场信息。

亚洲和太平洋地区

114. 根据社会正义宣言，体面劳动国别计划将反映国际劳工组织在体面劳动方面所进行的全球和一体化战略，并将成为一种工具支持重点行动、伙伴关系和向成员国提供支持。这些国家所面临的共同挑战包括，区域一体化、贸易和投资政策、技能匮乏、缺少体面劳动的机会、环境和气候的影响、以及工作富集型增长与减贫政策的一致性。如在以下所概括的亚洲体面劳动十年的五项地区优先项目中——这五项优先项目是由理事会和国际劳工大会通过决定确定的——国际劳工组织所提供的技术支持，将集中解决金融危机和经济危机所带来的影响以及已预测到的对实体经济带来的影响，针对受其影响的部门或群体，比如移民工人，妇女和青年。联合国的改革以及在巴基斯坦、越南和其它国家所开展的一个联合国举措的经验将指导国际劳工组织和与联合国在体面劳动、技术合作和调动资源战略的伙伴关系。鉴于亚洲在应对自然灾害和其它危机方面所处的弱势形势，一个优先事项就是为应对危机和恢复生活水平做好充分准备。为此，要加倍努力，加强三方成员的能力以渡过危机。体面劳动亚太地区知识网络将为在成员国三方之间知识共享提供便利条件。在整个两年期，遵守国际劳工标准和社会对话是重点。

提高生产率、竞争力和增加工作岗位

115. 提高生产率可以取代就业和加大收入差距，但它还可以创造财富和就业岗位。一方面气候变化和环境条件的限制对主要生产方式的转变、消费和劳动力市场的转变带来了影响，另一方面它们又激励技术创新和绿色工作。采取一致行动来制定统一的政策对于实现可持续的就业是至关重要的。而就业又与目前飞速发展的非正规经济企业、农业和支持企业持续发展的工作密切相关。围绕政策经验研究和信息以及良好的实践经验将支持成员国三方促进绿色工作和持续就业。工作场所具有进步意义的实践将促进遵守劳工标准和职业安全与卫生(OSH)以及公正的工资。技能开发政策和体系有助于帮助工人包括残疾人在必变化的劳动力市场条件中确保生产性就业，对此应将给予特

殊的关注。汇集性别敏感统计数据以及分析成果，以便监测体面劳动的进展仍是重要的。

已改善的劳动力市场治理

116. 目前，仍面临着一种挑战，就是在工人需要有工作保障和企业要求有更大的效益和灵活性之间取得平衡。国际劳工局将开展工作，加强成员国三方知识和能力和劳动力市场机制，以便运用社会对话和三方机制处理灵活性和保障、不公平和贫困以及日益增长的非正规经济的问题。所提供的支持越来越集中在劳动法和劳动力市场改革方面，以及在企业和部门层面上改善工作关系和集体谈判技能，加强社会对话和三方机制、劳动行政管理的现代化、特别是劳动监察、就业服务和工资行政管理体系。扩大获取地区知识网络和信息库的渠道，有助于更好地监测劳动力市场治理的变化。

已扩大的社会保护

117. 要求改善社会保护体制的呼声日益增高，这将防止日益增加的经济不稳定性，提高生产率和解决老龄人口问题。一项包括收入的汇兑和对最脆弱群体的医疗保障的基本的社会保障一揽子计划要求国家在一致的基础上采取措施。社会保障和覆盖所有人的全球运动将继续支持的覆盖面更广泛受益计划。这将覆盖所有的人，特别是非正规经济的工人、妇女、失业者、移民工人和穷人。所提供的这种帮助将集中在政策咨询、国家实践分析、形成一致意见的平台以及国家经验交流、以及在改进治理、管理和受益计划的金融资金生存的可能性方面的技术合作。只要有可能，社会保障将在国际劳工组织地方发展一体工作以及以地区为基础开展的体面劳动计划、减贫和恢复生活水平中成为一种主流工作。改善工作条件、职业安全与卫生以及艾滋病病毒/艾滋病将在实施战略和政策反应方面得到解决。

消除童工劳动，为青年人创造机会

118. 有必要在政策和行动方面对童工和青年人失业和就业不足并存的现象做出一致的反应。重要的战略措施的重点是将童工和青年人就业纳入国家发展框架以及实现学校到工作过渡的战略。国际劳工组织支持成员三方在这些方面开展工作：向青年人提供劳动力市场知识、针

对青年人的技能和企业发展工具、抵制童工劳动和促进体面的工作条件、为扩大影响、政策咨询与发展同东南亚国家联盟和亚太经合组织战略性伙伴关系而制定的模式，对干预和方法的实证情况进行评估。实践社区——亚太青年就业网络(APYouthNET)，将进一步加强在政策制定者和实践者之间开展就经验与良好的实例方面的开展交流。童工劳动和青年人就业计划之间的联系将采取生活周期的方法予以确立。

改善劳务移民管理

119. 对此问题做出的反应是根据移民多边框架、地区移民战略和地区机构以及模范移民中心的伙伴关系的标准原则。信息和/知识共享、培训、宣传和建立社会对话的平台是行动的关键环节。所提供的支持重点在双边协议范本，这涉及到对移民劳工的招聘和雇佣、可随本人携带的社会保障待遇、管理私营招聘机构的最佳方法、采集信息和分析技术不平衡性的研究方法、通过公共就业服务和技术确认改善工作对口安排、有效地使用移民的汇款、提高劳动行政管理的能力和社会伙伴的能力，以保护移民工人的权利，特别是保护女性移民工人的权利以及那些受金融危机和经济危机影响的部门的工作条件和权利。

欧洲和中亚

通过欧洲的伙伴关系实施体面劳动

120. 优先事项已在社会正义宣言和在里斯本召开的第 8 届欧洲区域会议(2009 年 2 月)的结论中进行了规划。预计金融和经济危机会对欧洲的劳动力市场和社会形势带来负面影响。尤其对中欧和东欧以及中亚国家产生特别影响，高额的帐目赤字和低水平的人均收入。国际劳工局将通过政策咨询和技术援助，帮助这些国家缓解由于经济危机所带来的就业、劳动和社会影响，并考虑性别方面的问题。同时，国际劳工局将继续支持正在申请加入欧盟的国家以及即将申请加入欧盟国家，在加入期间支持实现体面劳动的主要领域。在这方面，以及在东欧和中亚国家，国际劳工局将支持加强工人的权利、使企业提高生产率和可持续性、提高他们

创造高质量工作的能力以及改善工人的就业能力和提高生活水平。

121. 要达到这些目标，将主要通过体面劳动国别计划并通过在国家，地区社会议程和战略中实现体面劳动。体面劳动国别计划集中在加强政府和社会伙伴的决策者以及支持执行适当的劳动力市场和社会向弱势群体提供社会帮助人员的分析和政策制定的能力方面。加强与联合国和区域组织的合作仍是一个最重要的优先事项，重点是确保三方参与。与欧盟共同开展工作，通过欧盟的外部 and 内部的政策将会加大促进所有人的体面劳动和公平的全球化的力度。

通过社会对话和工作中的权利改善治理

122. 东南欧和独联体国家，在创造条件为独立的和强有力的社会伙伴争取参与有意义的社会对话方面，仍面临着巨大而艰巨的任务。社会对话应成为一种措施，制订综合性权利政策以抵消金融和经济危机带来的不利的劳动力市场和社会影响，形成更长期的经济和社会发展目标。所以，应在不同的层面加强集体谈判机制和社会对话机制，以及提高社会伙伴的能力。帮助他们有效地参与社会对话和制定政策，仍是优先事项。

123. 其它目标将包括反对歧视弱势群体和侵犯工人权利，包括贩卖人口和童工劳动。这将通过促进批准国际劳工组织核心公约，也包括促进批准体面劳动其它领域的优先公约。解决这些问题。工作的重点是确保在国家的立法中体显出已批准的公约并在日常的实践中遵守这些公约。为实现这一目标国际劳工局将提供立法和政策咨询、支持改善调解劳动争议的机制和加强国家劳动行政管理，特别是劳动监察。

调节就业的质量和数量

124. 创造就业的形势仍令人不满，很多新工作岗位的收入报酬极差，职业安全与卫生的标准极低以及未被纳入到社会保障体系中，特别是在非正规经济部门。低工资、失业和就业不足、非正规就业、缺少和不完善的社会保障覆盖面以及贫困现象比比皆是。经济危机剥夺了很多工人的工作岗位、创造新工作岗位的机会减少，同时，被裁人员的社会处境恶化，他们的家庭和穷人的整体生活处境更差。所以国际劳工局将加大工作力度，提供必要的援助，支

持下岗职工。国际劳工局将继续帮助这些国家改善就业状况和劳动力市场政策，改进制定工资机制和解决日益扩大的工资收入的不公平性。国际劳工局将支持改进国家职业教育和培训的机制，以提高新就业人员的就业能力和技能，包括绿色工作，大力推动创办小型企业和合作社以及可持续性，促进就业密集型的基础设施，将社会保障扩大到所有人的政策。

125. 保护移民工人的权力，防止人才外流和促进移民工人返乡，实现这些目标需要加大创建工作的力度和有效地使用原籍国汇款机制，以及将移民工人融入东道国家，这些目标将仍是

优先事项。在就业和收入以及调解工作和家庭之间的关系方面仍长期存在着性别平等的差异，对此将予以明确关注。国家职业安全与卫生计划(OSH)将在国际劳工局提供的支持和帮助下予以制定和实施。国际劳工局将分析中欧的养老金体制改革的运作情况。运用在这方面所汲取的经验，向那些正在改进养老金体制的国家提供咨询，为退休工人保持体面的受益水平，并将覆盖面扩大到非正规部门的工人，同时维持保障体系的财政稳定性。通过对劳动力市场机构，特别是公营的就业服务机构的能力建设，继续努力加强劳动力市场治理。

性别平等

126. 《社会正义宣言》承认男女平等是体面劳动议程整体的一个组成部分，而且性别平等和非歧视在国际劳工组织的战略目标中属于贯穿性事项。性别平等以人权为后盾，并是通过社会对话达成的健全的经济政策的一个重要组成部分。它对社会正义和公平的全球化来说也是不可或缺的。因此，成果战略包含了对如何在实现每一成果方面使性别平等和非歧视主流化所作的解释。

127. 性别平等主流化战略适用于具有两个重点的处理方法。第一，所有的计划和预算战略，从按性别分类数据的收集和分析，到研究以及政策建议，处理妇女和男子的具体和往往不同的需求。第二，具有针对性的干预旨在克服性别歧视、在劳动世界中赋予妇女以权利以及倡导护理责任的公平分配。这种处理方法通过确保妇女和男子从国际劳工组织的举措中平等获益而有助于防止使不平等永久化的不具有性别敏感性的干预。

128. 成果战略中重要的性别平等内容包括：四个重要的性别平等公约¹的批准与实施，包括

为制定有关家庭工作的一项国际标准而努力；有关强迫劳动和债役的性别方面内容的区域计划；加强与童工劳动作斗争的努力，特别是涉及处于弱势的女孩；降低妇女的创业门坎，通过对艾滋病毒/艾滋病作出反应的工作场所行动赋予妇女以权利；以及促进平等的参与社会对话。**2009** 年国际劳工大会关于“处于体面劳动中心的性别平等”的讨论成果将会提供进一步的指导。

129. 在联合国改革和“一体行动”的背景下，将通过社会对话、三方机制和参与性性别审计与联合国伙伴分享国际劳工组织的良好作法以及在促进性别平等方面得到承认的领导地位，以鼓励对劳动世界事项的推广和结合。

130. 相关的整个国际劳工组织范围内的战略和工具包括：国际劳工组织的性别平等行动计划；参与性性别审计；体面劳动国别计划质量保障机制；研究和出版物；与都灵中心一道就知识共享以及提升主流化技能开展的培训课程；技术合作；以及动员国际劳工组织的性别平等网络。

¹ 1951 年平等报酬公约(第 100 号)，1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)，1981 年有家庭责任工人公约(第 156 号)和 2000 年生育保护公约(第 183 号)。

战略框架

战略目标：就 业

为妇女和男子创造更大的机会以保障体面就业和收入

131. 持续贫困，日益增加的收入不平等和缓慢的就业增长由于目前的金融和经济危机以及气候变化而加剧。这种情况突出了所有国家促进包容性的就业富集型增长的必要。《社会正义宣言》确认了成员国以及国际劳工组织将充分和生产性就业和体面劳动置于经济和社会政策的中心使命的重要性。

132. 国际劳工组织的就业促进战略将受全球就业议程(GEA)的指导，并将包括下列成果：

- (i) 协调一致的政策，以产生包容性的就业富集型增长；
- (ii) 技能开发政策，以提高工人的就业能力、企业的竞争力和经济增长的包容性；

(iii) 促进可持续企业和创业活动的政策与计划。

133. 成果将突出以增加生产性就业机会的方式对三方成员的支持，特别是对青年人来说。它将通过协调强调体面劳动议程的四个战略目标的干预行动来实现。劳工局将通过现行性别清单促进男女之间的机会平等，它是包含全球就业议程的政策领域的一个工具。

134. 该战略包含发展一种知识管理的综合方法，包括经过整合的研究周期、知识分享、以及在政策倡导、技术合作、监督和影响评估方面与外部伙伴的网络化。

战略目标: 为妇女和男子创造更大的机会以保障体面就业和收入	1	2	3
	拟议的经常预算 2010-11 年(美元)	预算外开支估算 2010-11 年(美元)	经常预算特别帐户估算 2010-11 年(美元)
1. 包容性的就业富集型增长: 更多妇女和男子通过包容性的就业富集型增长获得生产性和体面就业	63,419,565	80 300 000	30 000 000
2. 技能开发: 技能开发提高劳动者的就业能力、企业竞争力和增长的包容性	38 332 447	37 000 000	
3. 可持续企业: 可持续企业创造生产性和体面的工作岗位	39 605 478	47 600 000	
共 计	141 357 490	164 900 000	30 000 000
战略目标资源总估算			336 257 490

成果 1：更多妇女和男子通过包容性的就业富集型增长获得生产性和体面就业

战 略

135. 为妇女和男子创造生产性和体面就业机会要求有持续的经济增长。然而，近期的增长趋势并不是包容性和就业富集型的。金融和经济危机会导致非正规经济中和处于贫困中的数百万人失业和就业不足。

136. 该战略重点突出反周期性的短期刺激方案，优先考虑最弱势群体的就业和收入。它还论述了对中长期新型处理方法的需要，强调国家层面的政策协调和一致，以导致就业富集型的包容性增长。它监督并评估非正规经济中的趋势，支持促进向正规化过渡的政策行动。为确保更好的就业和体面劳动成果，它促进多项政策目标之间的更多一致。该战略支持这些领域中的公共与私人投资和举措，并列入考虑性别问题的观点。该战略是以 1964 年就业政策公约(第 122 号)和《社会正义宣言》的原则和规定为支撑的。

137. 促进就业密集型基础设施投资是一个重要的内容，特别关注将放在增加公共和私人基础设施投资的就业内涵方面。它将通过财政政策的重新定向、加强投标和承包过程中的治理、促进国内建筑业中的小型承包商当中的技能和企业家的能力开发以及结合权利和体面劳动议程的其它方面的内容来实现。为应对体面劳动不足，将进一步发展有关微型融资方面的工作。劳工局将在持续的基础上重点突出劳动力市场信息的产生和分析。在受危机影响的国家，包括由于气候变化而造成自然灾害的那些国家，将帮助三方成员把恢复和重建作为就业的中心。国际劳工组织在危机和恢复应对措施方面的专门知识，以及体面劳动在那些方面的作用，将反映在包括环保型工作岗位、社会保护和社会对话在内的有关体面工作岗位的工具中。特别重点将放在分析贸易和金融政策对就业和劳动力市场的影响方面。

取得的经验和教训

138. 在全球体面工作岗位缺乏的多变环境下，政策制定者和三方成员要求国际劳工组织给予援助，以支持恢复和包容性增长。近期的经验表明，零敲碎打的处理方法不起作用，而且第

一步是将就业目标和指标结合进国家发展框架、经济政策和部门战略。这需要得到多项内容和协调的就业政策的支持，由三方成员谈判达成的此类政策适用于当地条件和环境，并结合进体面劳动国别计划和联合国发展援助框架。取得的经验教训表明，需要能够适用于国家需要和环境的诊断工具。对有效的实施来说，地区和总部以及跨战略目标之间的密切团队工作是需要。经验还表明，对话、政策制定和政策实施的典型周期需要四到六年，国际劳工组织在这一阶段期间的继续援助是需要的。

体面劳动各方面内容的一体化

139. 为在金融、能源和粮食危机的情况下鼓励包容性的就业富集型增长，将需要采取从工作岗位的数量和质量两个方面加以处理的措施。国际劳工组织倡导的政策和处理方法促进尊重权利和有关政策选择的社会对话。它们还结合有旨在创造包容性的劳动力市场和减贫的社会保护措施。有关向正规化过渡、社会融资、就业密集型基础设施发展和危机反应的工作将涉及经整合的处理方法以及与其它战略目标的配合。

性别平等和非歧视

140. 性别平等和非歧视就业处理方法在国家和部门政策中的主流化将受全球就业议程实施框架性别方面内容的指导。在国家层面，将通过加强三方成员的参与和倡导能力加以促进，包括促进就业密集型性别化预算。将继续在全球、区域和国家层面提供按性别划分的劳动力市场信息监测工具。

知识和工具

141. 将在外部和内部开展研究和知识共享活动，包括出版物、研讨会、辩论和以网络为基础的信息。这将为有关创造包容性就业富集型增长的政策反应提供比较分析。此类反应包括宏观、贸易和金融政策方面的变化及其影响，就业诊断方法的制订以及在国家和部门层面的针对性，促进向正规化过渡的非正规化和政策的驱动力，基础设施投资方面的就业密集型战略以及气候变化、环保型工作岗位和劳动之间的联系。

142. 将根据最佳做法、国际劳工组织在政策选择方面的知识和专门技能以及以经验为依据的研究制定供在国家层面采用的实用型工具。它们将包括就创造工作岗位、诊断工具以及处理就业质量和数量的特定计划指导方针的具体选择向政策制定者提供信息，以及为有关就业和加强治理及就业密集型处理方法中的企业家的能力开发为定期国家报告提供信息。将开始有关为使就业在公共预算中的主流化开发工具的工作。将与各国一道开展以经验为基础的工作，以便在国家层面加强确定优先增长部门中的就业的方法和经验。

加强三方成员的能力

143. 重点将是系统地加强劳工部以及雇主和工人参与影响就业成果政策的制定与实施。它还将包括加强那些负责国家规划、预算和报告部委的参与。

国际伙伴关系

144. 国家层面的伙伴关系，特别是在“一个联合国”范围内与国际金融机构、经济合作与发展组织、世界贸易组织、国际雇主组织、国际工会联合会、欧盟、双边融资机构、区域银行

以及区域经济共同体之间的伙伴关系，将加强国际劳工组织努力的影响。其目的将通过共同努力改善协调和一致。

交 流

145. 为沟通重要讯息和优先事项，将在战略计划的基础上日益促进以信息充实国家和部门计划和预算的政策简介。将通过以网络为基础的平台和有关就业政策的出版物扩展全球工具的传播。

技术合作

146. 用于技术合作的大笔预算外资源将促进这一成果的实现，特别是在有关支持减贫战略、就业密集型基础设施投资方法、危机反应、微型融资和环保型工作岗位方面。

风险和假定情况

147. 风险涉及正在削弱增长的全球性下降趋势，它将减少政府的财政收入以及公共和私营部门的投资能力。这种情况可能会导致失业和就业不足的增加以及投资下降，并在工作创造方面引起对新方法的显著需求。在这些条件下，由于对国际劳工组织的支持和建议需求迅速增加，确定优先考虑和侧重点将是重要的。

指 标

指标1.1: 在国际劳工组织的支持下,将国家、部门或地方就业政策和计划结合进其发展框架的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，符合下列标准的结果：

- 国家发展框架(5 年计划，减贫战略)在其宏观分析、部门或经济刺激战略范围内将包容性就业富集型增长列入优先考虑；
- 经与社会伙伴磋商，制定综合国家就业政策和/或部门战略，并得到政府的批准(内阁、议会或部委间委员会)。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

5个成员国

指标1.2: 在国际劳工组织的支持下，国家公共当局通过利用地方金融机构鼓励面向工作穷人的体面劳动和服务的财政政策的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准的结果：

- 通过了一项为当地财政机构提供刺激的金融政策，或是通过立法、部委法令、议会决议，或是通过中央银行或同等管理机构的决定的形式用文件记录下来；
- 该政策包括对当地金融机构的刺激，以便将它们的业务转向实际经济的需求，特别是工作穷人的需求，尤其是通过其客户构成和/或所提供服务的范围方面的变化；
- 制定国际劳工组织向政府或包括雇主组织和工人组织的磋商在内的相应的公共当局提出的政策建议。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

15个成员国

指标1.3: 在国际劳工组织的支持下，落实或加强劳动力市场信息和分析制度并传播有关国家劳动力市场趋势信息的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合第一个和其它两个标准之一的结果：

- 报告有关涉及充分、生产性和体面就业的千年发展目标指标的成员国；
- 将劳动力市场信息单位与国家监督体系挂钩；
- 为进行国际监督和比较，向国际劳工组织提供国家劳动力市场数据和分析情况。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

5个成员国

指标1.4: 在国际劳工组织的支持下，无论是在减少灾害风险/恢复措施的制定，还是在冲突预防、重建和恢复计划方面，通过包容性的就业富集型增长政策和做法的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准中的两个的结果：

- 包容性的就业富集型增长计划得到实施(在摆脱冲突的国家中)；
- 可持续的就业富集型恢复计划得到实施(在容易发生自然灾害的国家)；
- 针对雇主、工人及其组织的提高认识和培训战略得以实施，以便使社会伙伴能够更好地在就业富集型计划和涉及危机的恢复计划中发挥一种重要作用。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

7个成员国

指标1.5: 在国际劳工组织的支持下，在面向地方发展的就业密集型基础设施计划的投资中表现出日益增加的就业内涵的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准的结果：

- 包括政府和社会伙伴在内的一种机制得以建立或加强，以便在国家发展框架范围内瞄准在基础设施方面公共投资的就业内涵，并对之加以监督和评估；
- 就业密集型基础设施计划得以实施并与体面劳动议程中的权利、技能、企业家能力的开发、社会保护和社会对话方面的内容结合在一起。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

5个成员国

指标1.6: 在国际劳工组织的支持下，政府、雇主组织和/或工人组织在政策领域方面采取促进非正规活动向正规化过渡举措的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准的结果：

- 由三方成员之一通过了促进向正规化过渡的具有性别敏感性和有效的政策举措/改革；
- 政策举措/改革包括下列政策领域的至少两个中的实际措施：管理框架的恰当性及其实施；企业家能力的开发、技能和财政支持；扩展社会保护；代表权和组织。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

3个成员国

成果 2：技能开发提高劳动者的就业能力、企业竞争力和增长的包容性

战 略

148. 技能开发通过改善生产率和提高竞争力、加强青年人的就业能力以及增加那些在劳动力市场中处于不利地位的人员获得更好的就业而对实现《体面劳动国别计划》的目标做出贡献。

149. 劳工局将通过使政策建议和工具能够为三方成员所利用而支持这些国家努力，以便它们在考虑到其本国的国情的情况下将更好地适用2004年人力资源开发建议书(第195号)、国际劳工大会关于改善生产率、就业增长和发展的技能的决议(2008年)，和国际劳工大会关于青年人就业的决议(2005年)中的政策指导。

取得的经验和教训

150. 经验表明，那些在改善妇女和男子的就业能力和企业的生产率方面取得成功的国家：使培训供应与当前劳动力市场的需求相一致；确保在获得初级培训和终身学习方面机会的平等；以及做好应对职业和产业中的预期变革的准备。

151. 这要求政策协调和具有可持续的制度。政府、社会伙伴和培训提供者可通过这些制度将技能开发政策与国家和部门发展战略联系起来，并对诸如技术、贸易和全球变暖一类变化的全球驱动力作出反应。

152. 研究表明，假如针对失业青年人的培训计划没有与劳动力市场需求联系起来，则它们不会提高有关青年人的就业率和收入。有效的青年人的就业能力战略必须结合技能开发、工作经历、就业服务以及与创业相关的干预。它们需要得到能够刺激投资、经济增长和工作创造的健全的宏观经济气候的支持。

加强三方成员的能力

153. 新研究对政策和方法的客观评估以及技术援助旨在帮助三方成员将有关改善技能开发的质量、可得性和相关性的新知识和良好作法进行调整以使之适合其自己的政策优先考虑和环境。重点是增强下列能力：

- 评估并改革国家和具有部门针对性的技能开发政策和制度，包括通过加强三方成员预测技能需求使技能供应与劳动力市场需求相匹配的能力，以创立国家或区域技能认可制度，并将基础教育与职业培训和终身学习更好地结合起来；
- 扩展对与就业相关培训的利用，强调使青年人、农村社区的人员以及残疾人员能够获得技能并利用那些技能获得生产性就业；和
- 评估和改善国家公共就业服务，包括通过有关劳动行政管理的工具改善职业指导和咨询、职业介绍服务、积极劳动力市场计划的交付、私营就业服务的管理以及对危机的迅速反应。

体面劳动各方面内容的一体化

154. 有关技能和就业能力的研究、政策指导和示范项目服务于每一战略目标项下劳工局范围的成果。例如，国家技能开发政策建议旨在帮助各国利用由变革和缓解其可能的负面影响的全球驱动力所提供的机会，同时，作为区域一体化的组成部分，区域技能认可制度以及私营职业介绍所的管理重点突出保护移民工人。此外，相关的国际劳工标准帮助处理残疾人员的就业能力，采取措施减少人口贩运和打击童工劳动。

155. 此外，在有关学徒培训、以社区为基础的培训和承认非正式获得技能的工作中，重点突出性别问题尤为重要。有关国家就业服务的能力建设支持促进劳动行政管理的整体实力的努力。改善非正规学徒培训中的工作条件的政策指导包括职业安全与卫生培训、对艾滋病毒/艾滋病的了解以及利用社会保障规定。有关农村经济发展培训的计划导致以社区为基础的发展，这方面的技能开发构成了约束性制约，或是亦属于更广泛的地方经济发展计划的一个不可分割的组成部分。一支具有相关技能和学习新技能能力的劳动力队伍使企业更容易地适应新技术和对新的市场机会作出反应，从而为新兴产业中的工作创造作出贡献。优质培训的广

泛可得性帮助经常面临歧视的劳动力的不同部门更好地参与这一增长过程并从中获益。

知识和工具

156. 三方成员要求有关技能开发已被证明是成功的政策和计划的信息，要求帮助确定使之获得成功条件以及支持将良好的作法适用于他们自己的条件和政策优先考虑。

157. 研究方面的优先考虑包括适合于发展中国家的机构能力的确定，以及为预测今后的技能需求和改善职业和技术培训的相关性而建立并利用劳动力市场信息和社会对话。另外一个优先事项是寻找提升非正规学徒培训制度的方法，以便改善青年妇女和男子的就业能力。对发展中国家资格框架实施进程和影响进行的实证分析也是相关的。其他优先考虑有工作条件和有关青年人工作创造的有效工具。

158. 作为一个全球门户网站，将扩展有关青年就业的现有知识共享平台，结合区域知识网络并处理有关青年就业的相关主题。这将确保当前政策和计划实施方面广泛的经验共享，并生成有关什么可行，什么不可行，以及为什么等新的研究问题。

技术合作

159. 技术援助将重点突出亚洲和阿拉伯国家的择定国家中的技能改革、加强可持续机构、提升非正规学徒培训以及非洲以社区为基础的针

对薪给就业和自营就业的技能开发、东亚和西非残疾人员的培训和就业计划以及使工人作好“绿色”经济中从事新型工作的准备。它还将包括千年发展目标有关青年和移民窗口以及有关青年就业的其它技术合作项目项下国际劳工组织组成部分的交付和影响评估。

国际伙伴关系

160. 有关这一战略的培训部分内容将与都灵中心一道联合进行。作为联合国国别工作队的组成部分，联合国机构和其它国际组织的合作将导致联合研究、知识共享以及对三方成员更一致的政策建议。青年人就业的促进将依赖于通过青年就业网络达成的伙伴关系以及通过公共/私营伙伴关系。

交 流

161. 为扩展国际劳工组织工作的影响范围，倡导运动将突出“将残疾人包括进来”，以扩展国际劳工组织工作的接触面，从而满足残疾人的需求。

风险和假定情况

162. 改善技能开发方面的政策一致性要求联合国国别工作队的显著合作，以加强部委间的合作和社会对话。某些领域的工作可能会被推迟，同时，作为国际劳工组织对金融和经济危机的综合反应的组成部分部分，将帮助三方成员将培训和就业服务作为目标。

指 标

指标2.1: 在国际劳工组织的支持下，将技能开发结合进部门或国家发展战略的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须至少符合下列标准之一的结果： - 起草或修订明确包括技能开发政策的国家发展战略的国家进程； - 建立或加强负责将技能和教育结合进部门或国家发展战略(如千年发展目标、减贫战略文件、国家五年计划)的政府实体(大多数情况下部委间的实体)； - 在国家或地方层面运行的将技能供应与需求联系在一起的三方性机构； - 将技能与针对技术、贸易、环境或科学和研究能力的发展战略联系在一起的具体措施得以实施。	
基 线	目 标
将在2008-09年业绩的基础上确定	8个成员国，其中非洲至少3个

指标2.2: 在国际劳工组织的支持下，使相关培训更容易为农村社区或残疾人所利用的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准中的至少两个的结果：

- 根据国际劳工组织的意见和/或技术援助，对与残疾人或农村社区中人员的技能开发相关的立法和/或政策进行审议；
- 在对劳动力市场机会进行评估的基础上，设计并组织针对残疾人或农村社区的技能开发计划；
- 培训计划的设计或改良应反映国际劳工组织的建议和技术援助，并能为残疾人或农村社区中的人员所利用；
- 正如通过国际劳工组织的建议和/或援助而提供的培训后支持中所反映的那样，受益人在技能培训结束时获得薪给就业或自营就业。

基 线

17个成员国(以过去的业绩为基础)

目 标

10个成员国，其中非洲至少4个

指标2.3: 在国际劳工组织的支持下，加强就业服务以实现就业政策目标的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准中的至少两个的结果：

- 建立或重新恢复由公职人员组成的负责行使第 88 号公约中所概括职能的一个行政管理实体；
- 建立或重新恢复劳工交流中心，以确保工作岗位空缺与个人求职者的积极吻合；
- 正如有关服务和正常进展报告的预算拨款记录的那样，旨在提供促进弱势群体就业服务的计划得以实施；
- 通过了有关自营就业机构管理的国家立法。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

5个成员国，其中非洲至少2个

指标2.4: 在国际劳工组织的支持下，制定并实施促进青年男女的生产性就业和体面劳动的政策与计划的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准中至少两个的结果：

- 青年就业是国家发展战略或国家就业政策的一个优先事项；
- 政府和社会伙伴制定有促进青年就业的国家计划，其中包含优先措施以及为实施准备的人力和财政资源；
- 政府在社会伙伴的支持下实施促进处于弱势地位青年人的体面就业的国家计划；
- 如同通过证据表明的那样，例如，雇主组织或工人组织建立的热线和就业服务小册子、培训课程、服务和招聘运动，关于青年就业的信息传播、提高认识、培训或扩大影响面战略得以实施。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

15个成员国，其中非洲至少6个

成果 3：可持续企业创造生产性和体面的工作岗位

战 略

163. 可持续企业是增长、财富创造、就业和体面劳动的主要源泉。然而，使企业达到企业家、工人及其社区在经济、社会和环境方面的期望的必要条件并不总是具备。这一战略寻求支持三方成员为可持续的企业和体面劳动的创造建立必要的条件。它是以 1998 年在中小型企业创造工作岗位建议书(第 189 号)和 2002 年促进合作社建议书(第 193 号)的原则和规定为基础的。在当前全球下滑趋势和金融危机情况下，由于成员国寻求保护现有就业、为被裁减的工人创造工作岗位以及建立可行和可持续的当地经济，该战略尤为相关。危机突出了对可持续发展框架的需求。

取得的经验和教训

164. 根据 2007 年国际劳工大会关于促进可持续企业的决议提出的指导方针和权责，劳工局调整了其现行计划和资源。取得的经验教训如下：

- 需要新方法支持三方成员在国家和次国家层面评估和实施改革，以便为可持续企业建立一种有利的环境。
- 为确定具有较高的企业发展和就业创造潜力的经济部门和价值链，需要改善方法学。
- 加强企业生产率的计划应将有关工作条件、环境影响以及劳资关系的关注结合起来。
- 一个重要的发展挑战是如何支持微型、中小型企业在企业层面采取负责和可持续的作法。通过改善生产率和就业质量促进非正规活动向正规化过渡尤为重要。
- 对话、政策制定、计划设计和实施的典型周期通常需要四到六年，为确保可持续性和相当大的规模，要求国际劳工组织在该阶段期间继续进行援助。

体面劳动各方面内容的一体化

165. 作为提高生产率和创造体面劳动的重要手段，可持续企业尊重工作中基本原则和权利、国际劳工标准以及在工作场所促进良好的劳资关系。因而，建立可持续企业是实现人人享有生产性和体面劳动的一个关键要素。

性别平等和非歧视

166. 本战略针对非正规经济的需要，以及诸如青年和女企业家一类的群体，她们往往遇到一系列政策和管理障碍，以及限制她们开办并壮大一个企业的文化方面的偏见。在这些群体当中建立一种企业家的能力开发文化并支持她们实现其潜力是该战略的一个重要方面。

知识和工具

167. 该战略将把握并系统地组织国际劳工组织及其三方成员在企业政策和发展计划方面大量的知识和经验。一个经改善的致力于以互联网为基础的资源中心将使此类知识更容易获得。

168. 将开发下列工具：

- 用以支持三方成员评估并实施政策和在国家与地方层面支持可持续企业发展的规章管理改革的培训套件和以网络为基础的资源。
- 一个论述用以确定具有高就业创造潜力的经济部门和价值链，以及如何制定旨在实现这些机会以及刺激地方经济发展和减贫的企业发展战略的方法学的手册。
- 一个支持企业采用对社会负责的工作场所作法，以及通过生产率和就业质量方面的改善促进非正规活动向正规经济的过渡的政策和计划概要。

加强三方成员的能力

169. 该战略为三方成员提供了下列领域的信息、资源、培训和技术援助：

- 支持为可持续企业发展一种有利的环境，和促进对工人权利及性别平等的尊重的政策、立法和规章管理改革。

- 支持针对就业创造和减贫的企业家的能力开发政策和计划。这项工作将重点突出地方经济发展以及提升具有高就业创造潜力的经济部门和价值链。
- 在结合对工作条件、环境影响和劳资关系关注的同时支持采用提高生产率的负责和可持续的企业层面作法的政策和计划。
- 加强多国企业运行的积极的社会和就业影响的政策。面向公司(管理层和工人)以及工人组织和雇主组织代表的一个用户友好型咨询服务台是该战略的一个重要的组成部分。

170. 这项工作中的培训内容将与都灵中心一道联合开展。连同在校园、国家层面以及通过远程学习活动开展的专门培训活动，为期两周的一个促进可持续企业的“暑期班”将成为培训日程上的一个固定项目。

国际伙伴关系

171. 国际劳工组织将继续与其它联合国机构和举措，以及活跃在这一领域的其它国际发展组织一道密切努力。此外，作为使该战略的影响

得以持续存在和扩展的手段，将发展与主要的机构和专家以及学术界和研究人员的网络。

交 流

172. 为加强社会伙伴在国家政策制定和计划实施中的作用，将使实用和简明扼要的信息能够被它们所利用。这将包括一系列政策简介、良好作法说明以及深入的政策和计划案例研究。

技术合作

173. 技术合作项目仍然是展示通过可持续的企业实现工作岗位创造的创新方法的重要手段。将对项目的可比性和影响评估，以及所取得经验教训的总结和传播给予特别关注。

风险和假定情况

174. 该战略的一个重大风险是，对金融危机和增长放缓所作的反应将改变对需要为可持续的企业创造一种有利环境的关注。本战略将试图通过为三方成员和其它政策制定者，特别是发展中国家的政策制定者提供信息和资源减少这一风险，此类信息和资源将有益于它们倡导并设计危机期间以及超越当前的危机阶段支持中小型企业及其工人的政策。

指 标

指标3.1: 在国际劳工组织的支持下，改革它们的政策或规则框架以改善可持续企业的有利环境的成员国的数目

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准的至少两个的结果：

- 政府和社会伙伴根据 2007 年国际劳工大会的决议对可持续企业的有利环境开展评估；
- 制定一项国家发展框架或私营部门发展政策，如同 2007 年国际劳工大会决议中反映出的那样，此类框架或政策应论述有关有利于可持续企业环境条件的至少一半；
- 改变了立法、通过了法令、制定了细则或改变了法规，所有这些导致可持续企业得到促进(包括通过了反映第 193 号建议书的合作社法，或是反映第 189 号建议书的中小型企业立法)。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

5个成员国

指标3.2: 在国际劳工组织的支持下，为就业创造和减贫实施创业发展政策和计划的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须符合下列标准的至少两个的结果： ■ 成员国在国家发展框架或类似的国家政策文件中列入创业发展政策； ■ 创业发展战略在因其具有工作岗位创造较高潜力而入选的经济部门或价值链中得以实施； ■ 具有支持交付减贫创业计划，尤其侧重于妇女和未成年人的创业精神的技能和资源的培训人和组织的国家协会或网络得以建立或加强； ■ 根据 2008 年国际劳工大会关于促进农村就业以实现减贫的决议，具有针对性的创业发展战略得以实施，以支持(a)非正规活动向正规化过渡，或(b)在农村地区实现减贫。	
基 线	目 标
将在2008-09年业绩的基础上确定	8个成员国

指标3.3: 在国际劳工组织的支持下，实施在企业层面促进采用负责任和可持续作法的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须符合下列标准的结果： ■ 根据国际劳工大会 2007 年的决议，在政府、雇主和工人之间的磋商基础上，有关企业层面负责任和可持续作法的认识提高战略得以实施； ■ 根据 2007 年国际劳工大会的决议，旨在通过在企业层面采用负责任和可持续的作法提高生产率和创造体面劳动的国家或部门计划得以实施，如有关社会对话和良好的产业关系、人力资源开发、工作条件、生产率、工资和共享福利、企业的社会责任、公司治理和商业作法方面的决议。	
基 线	目 标
将在2008-09年业绩的基础上确定	5个成员国

指标3.4: 在国际劳工组织的支持下，采取结合有多国企业和社会政策三方原则宣言(多国企业宣言)的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须符合下列标准的结果： ■ 有关多国企业宣言的主题领域，如一般政策、就业、培训、工作和生活条件、产业关系方面的认识提高战略得以实施，包括政府、雇主和工人以及多国企业之间的磋商； ■ 制定了对多国企业宣言的主题领域给予特别关注的旨在吸引外国直接投资的政策、如一般政策、就业、培训、工作和生活条件、产业关系。	
基 线	目 标
将在2008-09年业绩的基础上确定	5个成员国

战略目标：社会保护

提高社会保护对所有人的覆盖和效果

175. 有效的社会保护对公平的增长、社会稳定和提高生产率作出贡献。为对《社会正义宣言》作出反应，社会保护战略将与其它战略目标项下的战略产生互动，以便在危机期间刺激生产性就业和增长的同时促进保障。

176. 国际劳工组织将支持具有性别反应的社会保障覆盖面的迅速扩展，促进就旨在通过针对所有生活有困难人员的基本津贴方案实施现行标准规定的政策达成三方共识。

177. 为应对由于全球金融和经济危机造成的工作条件的恶化，包括职业安全与卫生条件的恶化，将寻求围绕与体面劳动的其它方面联系在一起的劳动保护政策达成共识。这要求强化对全球危机对工作生涯的重要方面(包括工资和工时)的影响进行监测和信息共享，以及开发并传播实用和用户友好型的政策方案，以促进

更好和更公平的工作条件。

178. 劳工局将支持三方成员创建一种预防文化、使职业安全和卫生政策主流化以及加强劳动监察的努力。这些努力将以综合政策方法和实用型工具为基础，以帮助三方成员改善职业安全和卫生、工作条件、就业能力以及企业的可持续性。

179. 国际劳工组织将帮助三方成员制定以权利为基础和具有性别针对性的移民工人的保护和融合政策，并与其它国际组织合作，以更好地管理劳务移民。

180. 将利用劳动世界的全部潜力对艾滋病的流行作出反应，重点突出加强三方成员的能力。全球基金筹措将支持处理艾滋病的体面劳动国别计划，以帮助确保安全、健康和可持续的工作场所。

	1	2	3
战略目标：提高社会保护对所有人的覆盖和效果	拟议的经常预算 2010-11 年(美元)	预算外开支估算 2010-11 年(美元)	经常预算特别帐户估算 2010-11 年(美元)
4. 社会保障： 更多的人获得管理更为良好的、性别更为公平的社会保障津贴	33 200 293	12 600 000	17 000 000
5. 工作条件： 妇女和男子享有更好和更公平的工作条件	14 904 144	3 100 000	
6. 职业安全与卫生： 工人和企业从业已改善的工作中的安全和卫生条件中获益	31 284 093	3 100 000	
7. 劳动移民： 更多移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动	9 607 160	7 700 000	
8. 艾滋病毒/艾滋病： 劳动世界对艾滋病毒/艾滋病的流行作用作出有效的反应	4 287 126	25 600 000	
共 计	93 282 816	52 100 000	17 000 000
战略目标资源总估算			162 382 816

成果 4：更多的人获得管理更为良好的、性别更为公平的社会保障津贴

战 略

取得的经验和教训

181. 社会保障津贴是抗击贫困、社会不安全和排斥的最直接的工具。

182. 作为促进实现与千年发展目标相关的贫困和卫生目标以及实现公平和公正的全球化方法，社会保障津贴在促进国家社会和经济发展方面的作用得到了越来越多的承认。自 2006 年以来，对国际劳工组织关于各国能够做到“公平地增长”，即从其发展的早期阶段便开始提供某种形式的社会保护，这一政策立场的支持出现了世界范围的增加，2006 年经社理事会高层部分部长级宣言、2007 年在德累斯顿举行的 8 国劳工部长会议的结论以及 2008 年 2 月联合国社会发展委员会宣言均表明了这一支持。

183. 在 2003 年发起的关于社会保障和人人享有覆盖面全球运动的背景下，国际劳工组织为扩面开发了各种实用型方法，特别是针对非正规经济中的人员。通过以社区为基础和中央政府处理方法的结合，成功地促进了卫生保健融资方案的建立。制定并实施了旨在向所有公民提供最低收入保障的普遍津贴方案。2008-09 年的运动强调了促进基本社会保障津贴一揽子方案——享有基本卫生保健、涉及儿童的收入保障、穷人和失业者的社会援助以及通过针对老年和残疾人的基本养老金实现的收入保障——确保了低收入国家人民的最低限度的保障水平，但没有规定应如何对之加以实施。

184. 基本社会保障津贴一揽子方案为各国在经济发展的情况下逐步提供更高水平的社会保障战略提供了一个平台，并增加了社会转移支付的财政空间。为伴随立法和政策改革进程的步伐，将在延期的时段内向成员国提供援助，在某些情况下超出两年期的时间段。

一个具有三方面内容的战略：知识、政策制定、能力建设与为三方成员的服务

185. 在该《运动》框架范围内实施这一新的政策示范内容的该战略将包括三个主要方面。

186. 第一，将扩展社会保障调查及其相关在线数据库，使其对三方成员和研究人员具有更广泛的可得性，并将之用来监督社会保障政策的效果，特别是有关在减贫、扩面、公平、性别平等和非歧视以及实施效率方面取得的进展情况。

187. 将在本两年期期间产生三个主要的分析成果。一个将是有关全世界社会保障状况报告的新版本，重点是加速将收入保障方案和卫生保护扩展到农村地区妇女的方法。第二个将是有关基本社会保障津贴一揽子方案的可能性的主要报告，详尽论述了在《社会正义宣言》后续措施的情况下如何通过发展一种国际劳工组织机制对其加以支持。第三个成果将是一套综合分析模型工具，以帮助三方成员探讨社会保障津贴的金融和财政可行性及其对贫困和不平等的潜在影响。

188. 第二，该战略将重点突出为扩面采取的措施，以及通过转移支付促进就业、生产率和个人创收能力而减少长期依赖性的政策。将加强社会对话在制定以《国际劳工组织章程》和国际劳工标准为依托的政策和计划中的作用。尽管标准对许多国家来说仍然相关，但最近的国际劳工组织研究表明，为支持具有组织支撑的国际劳工组织建议，需要一种新的手段来促进将基本社会保障津贴一揽子方案作为一个发展工具的想法。国际劳工组织将在《社会正义宣言》后续措施背景下通过三方对话进程寻求获得对有关此种机制的选择方案进行探索的权责。

189. 第三，劳工局将加强并扩展进行中的培训活动，包括针对非洲和美洲的被称之为 QUATRAIN 的量化培训举措。它将继续与都灵中心合作提供重点突出三方成员的需求的课

程，涉及国家社会保障制度的扩展、发展、管理和监督。作为体面劳动国别计划的组成部分，将以国家社会保障发展计划的形式强化咨询服务。劳工局将就现行国家社会保障制度的社会、法律、金融、经济、精算和财政诊断提供建议，并规划将覆盖面扩展到被排斥群体(特别是妇女和移民工人)的社会保障措施。将通过地方传媒和网络平台使此类建议能够更广泛的被国家三方机构所利用。在利用以网络为基础的学习和知识交流平台提供咨询服务方面的进展将促进更大程度的影响范围。国际劳工组织的地区结构将规划并管理国家发展和技术合作计划，而总部则重点提供各区域无法保有“存货”的高度专业化的技术服务，如金融、精算和法律服务以及经济和政策分析。

国际伙伴关系

190. 各国政府、诸如联合国经济和社会事务司、联合国儿童基金会、世界卫生组织等国际机构、发展中国家社会卫生保护共同体、提供举措卫生、欧盟、捐款机构、社会伙伴和主要的非政府组织之间正在出现的联盟，将通过倡导和共同合作工作得到加强。

风险和假定情况

191. 主要的风险是知识和政策可能不会被转化成国家行动。然而，在国家层面加强沟通和知识共享战略应有助于政策制定与实施努力得到很好的理解。还将一致努力以促进向其他人学习无论是成功还是失败的经验。

指 标

指标4.1: 在国际劳工组织的支持下，在其社会保障制度的覆盖面和业绩的基础上改善知识和信息的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准的结果：

- 在国内可以获得按性别划分的有关人口覆盖面和/或此种津贴类别中的至少 5 个的支出情况信息(第 102 号公约中确定的 9 个加上一般社会援助收入支持)并可通过国际劳工组织的社会保障调查/数据库和/或国际劳工组织有关社会保障扩面的以互联网为基础的知识平台公开获得。

基 线

50个成员国(截止到2008年可获得信息的国家)

目 标

20个成员国，其中非洲至少5个和每一其它区域2个

指标4.2: 在国际劳工组织的支持下，制定改善社会保障覆盖面政策，特别是被排斥群体的覆盖面政策的成员国数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准的结果：

- 正如或是通过白皮书、国家发展计划、立法、政府法规，或是社会保障方案的实际实施而以文件形式证明的那样，制定了扩展社会保障的计划；
- 该计划在 10 个津贴类别的至少 1 个中专门处理了被排斥群体的覆盖面问题；
- 国际劳工组织在准备给政府的政策建议时要与雇主组织和工人组织进行磋商。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

3个成员国

指标4.3: 在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准改善社会保障的法律框架、一般和财务管理和/或三方治理的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须至少符合下列标准之一的结果： ■ 根据最新国际劳工组织社会保障公约，寻求改善社会保障方案或国家体系的业绩、管理或治理的立法得以通过； ■ 提交了一份旨在加强社会保障方案的财政可行性的精算或社会预算报告，而且经与雇主组织和工人组织磋商后，被一个社会保障方案或政府机构所接受； ■ 通过与国际劳工组织达成的谅解备忘录制定的能力建设计划培训出来的一批社会保障专家被政府社会保障机构、雇主组织和工人组织或处理社会保障问题的学术机构所录用。	
基 线	目 标
将在2008-09年业绩的基础上确定	8个成员国

成果 5：妇女和男子享有更好和更公平的工作条件

战 略

取得的经验和教训

192. 改善工作条件处于国际劳工组织权责的核心地位。这一立场由于《社会正义宣言》的通过及其对需要有涉及工作条件的良好政策的强调而得到加强。近几十年来，全球化、经济增长和劳动力市场的放宽管理往往导致更大程度的非正规性、收入不平等的扩大以及工时的两级分化，对工人、其家庭以及整个社会造成负面影响。由于当前的全球金融和经济危机，此种情况可能会恶化，因为经验表明，更大程度的失业危险通常伴随着工作条件的恶化。然而，这些影响可能不会立即显现出来，因而，可能不会被纳入政策反应，从而延迟经济恢复。

193. 三方成员对以研究为基础的政策和技术性咨询意见的需求出现了显著的增长，特别是在工资和收入领域。此外，对适宜工具的需求正在驱动小企业中的工作改善方法(WISE)学扩展到诸如工资、工时和生育保护等一些新的主题领域。**2010-11** 年战略将突出建立国际劳工组织有关工作条件的知识基础，创建监督并分享有关人们的工作生涯的重要方面趋势的信息网络，以及利用这些工具提供良好的政策指导。目的是帮助三方成员改善工作条件和提高企业的业绩，特别是在中小型企业。

194. 核心成果战略将是提供高质量、按性别分类的研究和信息，确定近来的趋势以及引导国家政策内容的有效政策。此外，将与都灵中心密切合作开发信息传播、认识提高以及培训战略和材料。这将有助于国家三方成员制定、通过并实施政策和计划的能力与信心。

体面劳动各方面内容的一体化

195. 有关工作和就业条件方面的研究和政策建议将为推动实现国际劳工组织有关所有四项战略目标的工作提供重要的投入。特别是，它们将为与移民、劳动立法和监察、就业、社会对话和部门工作有关的举措提供信息。**2010** 年和 **2011** 年国际劳工大会涉及家庭工作的标准制订的讨论将为体面劳动议程做出显著的贡献。同样，将恶劣的工作条件与贫困挂钩将重点突出改善工作质量，将之作为劳动脱贫的一个重要战略。以研究为基础的政策建议和倡导将促进在国家层面参与政策制定，扩展社会伙伴的影响并加强社会对话。

性别平等和非歧视

196. 促进有关工作条件的最新公约，包括**1981** 年有家庭责任工人公约(第 156 号)，将为致力于加强性别平等做出重要的贡献。将进行努力以确保劳动世界成为实现有关减少产妇死亡率的千年发展目标 5 的一个重要的切入点。此外，以按性别分类的数据为基础的性别分析

将在有关工作和就业条件的所有研究和政策指导中成为主流。

知识和工具

197. 两年期《全球工资报告》将提供有关工资趋势和工资政策方面的信息和分析，同时借鉴并加强全世界非国际劳工组织工资专家的网络。这一努力将包括与成员国一道努力建立它们收集重要的工资指标数据的能力，以便逐步扩展所有成员国工资数据的地理覆盖面以及可得指标的数目。它还将包括将研究成果提炼成容易被理解的政策简介，而这种政策简介反过来又将馈入和更新有关有效的工资政策制定的培训材料。

198. 重大分析成果的传播，如《全球工资报告》，将与都灵中心合作开展。改善国际劳工组织工资统计资料的努力将包括扩展新的国际劳工组织工资数据库并为其它相关国际劳工组织数据库的现代化做出贡献。将开发一些诊断工具，如工作条件国别概况，以评估特定国家的立法和实际条件，确定不足和弱势工人群体以及指导政策制定。将就新的工作组织形式以及诸如父母假和儿童护理设施一类的工作质量、工作—家庭调和及相关问题的影响展开以政策为导向的研究。

加强三方成员的能力

199. 有效地参与国家层面政策和计划的制定与实施以及在工作场所对之加以落实是重要的。

指 标

指标5.1: 在国际劳工组织的支持下，三方成员采取政策或实施战略促进经改善的或更公平的工作条件(特别是为最弱势工人)的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须符合至少下列标准之一的结果： - 三方成员通过了涵盖有关工作条件(包括为最弱势工人)的重要优先考虑的国家行动计划； - 在下列一个或多个特定领域通过了改善工作条件(包括为最弱势工人)的新的或经修订的立法、法规或政策；或国家或部门计划：生育保护、工作—家庭调和、家庭工作、工作时间和工作组织； - 针对雇主及其组织、工人及其组织或两者实施了有关改善工作条件的信息传播、认识提高或培训战略。	
基 线	目 标
将在2010-11年业绩的基础上确定	5个成员国

有关工资趋势方面的高质量的信息提供将使集体谈判在知情的情况下进行。培训将使社会伙伴和政府官员在提供并保持良好的工作条件方面有效和高效率地履行各自责任。将进一步制定并促进旨在改善包括小型企业在内的弱势工人群体的工作条件的实用工具。

国际伙伴关系

200. 将就生育保护事项继续与诸如联合国人口基金(UNPFA)和世界卫生组织等国际组织进行全球和国家层面的合作。关于更广泛的工作条件研究问题，将加强同改善工作和生活条件欧洲基金会和其它研究网络的伙伴关系。这将扩展国际劳工组织在全世界重要行动者当中的接触面和能见度。

交 流

201. 将就有关生育保护以及工作和家庭平衡问题开展重要的沟通工作。

技术合作

202. 与都灵中心合作，技术合作资源和产出将用以发展新的方法和工具，如工作条件国别概况，以及支持针对三方成员的能力建设的常规培训材料的编写。

风险和假定情况

203. 与实现工作条件改善的努力联系在一起的最重要的风险是全球性的萧条,它可能会严重影响近期在许多国家对工作质量问题给予的关注。

指标5.2: 在国际劳工组织的支持下，加强其机构能力以实施健全的工资政策的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须至少符合下列标准之一的结果： ■ 建立或加强了监督和收集工资数据的机制，以扩展或改善有关平均工资、工资份额或平均工资数据以及其它新的工资指标的可得性； ■ 通过了改善公共部门最低工资(国家或部门)或工资确定的立法、法规或政策； ■ 实施了旨在改善工资确定的具体措施，如建立或重新恢复国家层面的三方机构或分散化层面的其它工资谈判机制； ■ 作为由国际劳工组织确定的能力建设计划的组成部分而接受培训的一批非国际劳工组织工资专家获得了就工资问题提供良好的政策建议的适当的技术能力。	
基 线	目 标
将在2010-11业绩的基础上确定	3个成员国

成果 6：工人和企业从业已改善的工作中的安全和卫生条件中获益

战 略

204. 创造一种安全和卫生的工作环境有助于预防排斥情况(从工作场所事故到残疾、或是被排斥在劳动力市场之外或死亡)的螺旋下降，人类苦难以及雇主和政府的经济成本。对于保持就业能力以及创造优质、安全工作岗位和生产性工作来说，改善职业安全与卫生措施是至关重要的。

取得的经验和教训

205. 国际劳工组织有关职业安全与卫生方面的工作曾得到 2003 年通过的《全球职业安全与卫生战略》和 2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)的指导。从体面劳动国别计划和技术合作援助中得出的信息是，必须通过最高层对在三方基础上制定国家政策和计划作出承诺来加强国家职业安全与卫生制度。2008 年 6 月朝这一方向迈出了重要的一步，当时主要的政府、雇主和工人代表以及职业安全与卫生专家通过了《工作中的安全与卫生首尔宣言》。然而，为将这一承诺转化成行动，需要作出额外的努力。

206. 确定了一些成功的要素，如社会对话的重要性、确保可持续性的信任建设措施、促进职业安全与卫生的劳动监察以及通过小企业中的工作改善社区发展中的工作改善计划推广地方层面的实用型经验以实现影响最大化。但提高职业安全与卫生的形象以及在政治议程上将其

置于较优先的地位仍然是一个挑战。

207. 因此，2010-11 年的战略将重点突出支持三方成员制定并实施一种系统的处理方法，以根据第 187 号公约在国家和工作场所层面改善职业安全与卫生基础设施、政策和计划。三方成员的优先考虑表明，下列方面的简洁、实用型指导是必要的：如何制定职业安全与卫生措施；与国家就业和发展计划的联系；以及与日益变化的劳动世界联系在一起的具体优先部门和事项，如具有性别针对性的要素。

208. 该战略的核心将是提供优质信息、确定近期趋势以及指导国家政策内容有效的政策。此外，与都灵中心密切合作，实用型指导以及培训材料和实习班将帮助国家三方成员建立制定、通过并实施政策和计划的能力及信心。该战略将依赖于下列重要方面。

体面劳动各方面内容的一体化

209. 有关职业安全与卫生的信息和政策建议为推进所有四个战略目标的实现提供了重要的投入。例如，将职业事故和疾病以及恶劣的工作环境与贫困联系在一起突出了各国政府从确保工人保持就业能力和企业保持具有生产性中获得的经济刺激。同样，政策建议、指导方针和倡导活动促进三方通过联合职业安全与卫生委员会参与国家职业安全与卫生计划的制定以及在工作场所层面的实施，从而扩展社会伙伴、社会对话和三方机制的影响。相关文书的批准与实施，特别是

1981 年职业安全与卫生公约(第 155 号)和 2006 年促进职业安全与卫生框架公约(第 187 号)有助于限制不可持续的发展作法。这对于促进公平的全球化来说是至关重要的。

性别平等和非歧视

210. 分析职业安全与卫生当中的性别方面的内容对政策制定和预防战略来说具有影响，而在促进针对所有工人的更安全的工作场所和更卫生的结果来说，承认区别和多样性是至关重要的。在有关职业安全与卫生的政策指导方面将使性别分析主流化。将促进按性别分类的数据的收集和分析，特别是在职业事故和职业病的记录和通知方面。

知识和工具

211. 为发展所确定的领域包括职业安全与卫生的性别方面的内容、触及非正规经济以及指导涉及职业事故和职业病的报告和保险。将继续发展国家概貌。将就职业事故和疾病的实际程度以及它们对经济造成的代价开展以政策为导向的研究，以便激励各国政府优先考虑职业安全与卫生。劳工局将进一步改善世界范围职业安全与卫生信息的可得性并扩展其网络。

加强三方成员的能力

212. 有效地参与国家层面职业安全与卫生政策和计划的制定与实施，以及在工作场所对之加以实施是重要的。与都灵中心合作开展的培训将使得社会伙伴和政府官员能够制定国家职业安全与卫生计划，并履行它们提供并保持良好的职业安全与卫生的责任。为改善中小型企业中的职业安全与卫生，将进一步促进诸如小企业中的工作改善和社区发展中的工作改善一类的实用工具。

指 标

指标6.1: 在国际劳工组织的支持下，采用政策和计划促进改善工作中的安全和卫生的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须符合下列标准的结果： ▪ 成员国通过了旨在根据国际劳工组织职业安全与卫生和劳动监察标准，特别是第 81、129、155 和 187 号公约，改善职业安全与卫生条件的立法、国家或部门概况、政策或计划； ▪ 正如以文献形式证明的社会伙伴观点的书面声明，或由它们参与有关职业安全与卫生发展的国家三方机制记录的那样，法律、概况、政策或计划的制定是以三方协商为基础的。	
基 线	目 标
将在2008-09业绩的基础上确定	10个成员国，所有区域

国际伙伴关系

213. 将继续保持与包括国际雇主组织、国际工会联合会和全球工会联盟在内的雇主组织和工人组织，诸如世界卫生组织、国际原子能机构、联合国环境计划署一类的国际组织以及欧盟及其所属研究机构的强有力的联系，以实现更大程度的影响和避免重复。与联合国组织一道密切努力以确保在国别计划中促进国际劳工组织的劳动保护标准对于发展一致的处理方法来说是必不可少的。

交 流

214. 随着其高调的三年一次的世界大会和每年一次的世界工作安全与卫生日，将继续开展职业安全与卫生的重要性以及国际劳工组织在这方面的领导作用的认识提高活动。有关职业事故和职业病的实际程度以及与其联系在一起的成本方面的适当沟通将针对一般公众、决策者和职业安全与卫生专业人员，从而支持国家有关职业安全与卫生的承诺和计划的制定。

技术合作

215. 将加强资源动员努力。与欧盟委员会的合作举措将为诸如职业安全与卫生概貌和计划一类的新方法和工具的发展做出规定。

风险和假定情况

216. 与实现改善了的职业安全与卫生努力联系在一起的最重要的风险是全球金融和经济危机，它可能会严重影响许多国家对职业安全与卫生做出的任何近期或潜在承诺。

指标6.2: 在国际劳工组织的支持下，实施促进工作中的安全和卫生改善计划的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须至少符合下列标准之一的结果： ▪ 成员国将职业安全与卫生的关注结合进国家发展框架或类似的国家政策文件； ▪ 有关职业安全与卫生的国家三方机制得以建立或恢复，以使其有效的运转(定期召开会议并向政府提出建议)； ▪ 如通过证据证明的那样，由劳动监察部门设立的热线和印制的小册子、三方成员的培训课程、或诸如世界工作安全与卫生日一类的运动和事件，实施了针对雇主及其组织、工人及其组织或两者的有关改善职业安全与卫生条件的信息传播、认识提高或培训战略； ▪ 如同通过年度报告中的证据证明的那样，为帮助确保职业安全与卫生标准的实施，劳动监察部门更有力和有效地开展了劳动监察； ▪ 由主管当局在国家层面建立、提升和保持了按性别分类的职业事故和职业病数据的记录和分析。	
基 线	目 标
将在2008-09年业绩的基础上确定	10个成员国，所有区域

成果 7：更多移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动

战 略

取得的经验和教训

217. 从国际劳工组织 2006-07 和 2008-09 年计划的实施、技术合作项目以及国际劳工组织 2001-07 年移民工人保护战略的独立评估中取得的主要教训是需要劳工局内部就劳务移民领域开展更积极的合作。此外，与处理移民问题的其它国际组织和机构的伙伴关系，对国际劳工组织信息的传播，和特别是确保有关劳务移民的以权利为基础的方法得以保存来说是有益的。

体面劳动各方面内容的一体化

218. 一个主要的行动工具将是国际劳工组织有关劳务移民的多边框架，该框架是以国际标准为基础的，特别是有关移民工人的两个国际劳工公约。劳务移民是作为一个跨部门问题加以处理的，而且劳工局的干预行动涉及由移民工人从事的所有工作方面。因此，在实现成果方面将继续寻求积极的部门间合作。

加强三方成员的能力

219. 劳工局对三方成员的支持将重点加强建立有关劳务移民的机构以及制定立法和具有性别

针对性的政策能力方面。该计划将与劳工部的各部门、部委间机构和三方磋商机构一道工作。将在监督招聘进程、移民工人的权利、雇佣条款和条件、将移民政策与劳动力市场政策相联系、处理移民工人的社会保障、解决劳务移民的潜在不利影响以及当移民返回时促进移民工人在原籍国劳动力市场中的重新融入提供援助。该工作还将为使有关移民工人汇款的财务转帐服务更为方便、透明以及成本更低和风险更少而探讨方法。将就汇款和其它金融服务之间的可行联系提供建议，特别是有关对负责的金融机构，如储蓄和信贷合作社和微型金融机构。

性别平等和非歧视

220. 将在下列方面加强对三方成员的支持：在诸如家庭工作一类的特定职业中保护女性移民工人；有关待遇平等以及融入目的地的工作场所和社会。具有性别针对性的研究可包括收集有关哪些职业对女移民开放的数据，以及在诸如证书的承认和社会保障覆盖一类的问题方面是否存在性别中立。

知识和工具

221. 将支持有关劳务移民统计数据的收集、分析、传播和利用，而且为促进具有性别观点的分析，将鼓励成员国收集按性别分类的统计资料。为此，将利用由国际劳工组织开发的将被结合进家庭调查的统计模块。国际劳工组织参与由来自学术界和其它国际组织的移民研究人员的网络联系将有助于确定与国际劳工组织相关的劳务移民方面的主题。将以一种互补的方式利用总部和地方资源。将利用电子和纸印出版物传播研究成果。国际劳务移民数据库的更新和扩展还将促进知识共享。

技术合作

222. 技术合作项目将继续包括针对三方成员的培训和能力建设内容，将与都灵中心联合实施。将继续在每年办班的基础上以几种语言举办有关“国际劳务移民：加强保护和促进发展”的培训班。培训班的设计将使得它根据特定区域的目的进行相应的改变，并使其可在当地实施。技术合作和政策建议的实施还将促进区域一体化方案范围内的劳动力流动。

国际伙伴关系

223. 该计划将继续其与在全球移民小组背景下关注移民的其它国际组织的伙伴关系，和在技术

上支持全球移民和发展论坛。伙伴关系将扩展到区域和次区域组织，使得国际劳工组织以权利为基础的贯穿性处理方法得到联合国机构和整个多边体系的支持。该计划将与国家和区域层面的社会伙伴一道努力，并参与国际雇主组织和国际工会联合会具有全球性质的劳务移民活动。

交 流

224. 劳工局将通过与移民网络合作并对之加以利用来传播国际劳工组织的信息。作为国际上与移民相关活动的一个伙伴，它将在提高本组织的能见度的同时努力影响全球成果。劳工局还将通过有关国际劳工组织公约和建议书的特定方面的政策简介加强其推动对标准的了解的努力，并将发行小册子和在互联网上公布。

风险和假定情况

225. 这一战略的主要假设是国际劳务移民被承认为推动公平全球化方面的一个重要问题。主要的风险是，假如国际劳工组织通过与其它组织的权责相重叠的政策，则可能会被视为不如那些机构那样相关。因此，国际劳工组织将重点利用由其有关标准、劳动力市场运转和规则、社会对话和三方机制方面的联合工作构成的比较优势，因为它们适用于移民工人。

指 标

指标7.1: 在国际劳工组织的支持下，制定具有性别敏感性的劳务移民政策，以便在国际劳工组织多边框架的内容以及相关国际劳工标准规定的基础上保护移民工人的成员国的数目。	
衡量标准	
被认为可报告的，必须至少符合下列标准中的两个的结果：	
■ 如同或是通过立法、国家发展计划、政府规则，或是输出国与目的地国之间的双边协议/谅解备忘录以文献形式证明的那样，制定有旨在改善移民工人保护的具有性别敏感性的政策； ■ 该政策至少专门处理下列领域之一：移民工人在工作场所日益增加的待遇平等和非歧视；移民工人的安全招聘；融入目的地国的工作场所和社会；移民工人扩展了的社会保障覆盖面；在雇佣有移民工人的工作场所的劳动监察覆盖面得到扩展和改善；防止移民工人陷于被贩运和强迫劳动处境的措施； ■ 如同通过多次会议的证据证明的那样，建立或恢复了部委或部委间管理劳务移民和/或负责监督政策实施的国家三方机制的能力； ■ 收集并监督有关移民工人按性别分类的最新数据的国家机制得以建立或升级。	
基 线	目 标
将在2008-09年业绩的基础上确定	5个成员国

指标7.2: 在国际劳工组织的支持下，制定具有性别敏感性的劳务移民政策和作法，以促进移民工人的生产性就业和体面劳动的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须至少符合下列标准中的两个的结果： ■ 如同或是通过国家发展计划、地方或区域发展计划和规划、适用于移民工人的国家劳动法，或是通过一体化法律和政策以文献形式证明的那样，制定了旨在改善移民工人获得生产性就业和体面劳动的具有性别敏感性的政策或国家计划； ■ 政策或计划至少专门处理下列领域之一：技能开发和培训、防止技能下降、认证证书和能力；人才外流；为汇款流动提供方便和/或汇款的生产性利用；汇款和对社会负责的金融机构之间的联系；移民工人返回时的生产性就业；移民政策和满足劳动力市场需求之间的联系； ■ 建立或恢复了管理劳务移民政策的政府机构的能力，特别是监督目的地国工作场所中的体面工作条件的有效的劳动监察服务； ■ 建立或恢复了管理返回移民的政策和计划的政府机构的能力，特别是有关职业指导、安置和重新融入劳动力市场的有效就业服务；	
基 线	目 标
将在2008-09业绩的基础上确定	5个成员国

成果 8：劳动世界对艾滋病毒/艾滋病的流行作出有效的反应

战 略

226. 尽管最近的信息表明全球艾滋病毒/艾滋病的流行趋于稳定，但假如不能预防新的感染，则当前经济危机的影响可能会扭转这一趋势。三方成员和工作场所的正规和非正规结构以及网络为提供有关预防、获得治疗、护理和支助服务的具有性别敏感性的信息提供了机会，它们应能惠及所有的工人并渗透到他们的家庭和社区。

取得的经验和教训

227. 国际劳工组织对艾滋病毒/艾滋病反应所作的贡献已表现出实质性的成果，并为 2015 年实现有关抗击艾滋病毒/艾滋病和其它疾病的千年发展目标 6 作出贡献。例子包括有关私营企业和公共部门中的三方成员的能力建设，以实施重要的原则并利用社会对话来改变态度，导致对患有艾滋病病毒工人的歧视减少以及增进更安全的个人性行为。艾滋病毒/艾滋病在国际劳工组织其它计划中的主流化以及部门间合作产生了具体的成果，如在非洲进行的有关涉及艾滋病毒/艾滋病的法律问题的劳动法官的培训。加强了与三方成员、联合国伙伴和其它

非联合国利益相关者(如非洲联盟)的合作帮助起草了艾滋病毒/艾滋病工作场所政策。全球和地方层面的资源动员是成功的。

228. 从过去两年期取得的额外教训表明，为提高对艾滋病病毒的社会和经济影响及其对劳动和就业影响的了解，需要进一步的信息、政策指导 and 能力建设。此外，有更多的工作场所对采用艾滋病毒/艾滋病政策和计划产生兴趣。监督和评估对指导今后的工作来说也是至关重要的。

加强三方成员的能力

229. 由于艾滋病毒/艾滋病的流行威胁体面劳动议程的每一方面，该战略呼吁部门间的合作。将由国际劳工大会于 2010 年通过的有关艾滋病毒/艾滋病的一个新标准将寻求在劳动世界中扩大并加强处理艾滋病的对策，包括对正在发生的污辱和歧视问题作出反应，并将指导国际劳工组织今后有关这一领域的工作。

230. 在国家层面，尽管最终目标是在每一工作场所制定艾滋病毒/艾滋病计划，但该计划将支持其三方成员制定有关艾滋病毒/艾滋病的国家三方工作场所政策，以便将它们结合进国家艾滋病战略。这对于综合规划以及劳动世界艾滋

病毒/艾滋病反应的可持续性来说是必不可少的。

231. 主要的区域重点将继续是非洲，同时强化在所有区域的预防工作，以支持三方成员的要求和艾滋病毒/艾滋病在体面劳动国别计划中属于优先考虑的国家。

性别平等和非歧视

232. 国际劳工组织艾滋病毒/艾滋病工作中的指导原则之一是性别平等，因为社会、经济以及文化方面的性别不平等助长了艾滋病的流行。该传染病的性别/行为方面的内容将继续被包括在艾滋病毒/艾滋病政策和计划制定以及相关的培训中。它还与局长对“通过针对艾滋病毒/艾滋病的工作和工作场所行动加强赋予妇女以权利的行动”的承诺建立联系，在实现千年发展目标3(促进性别平等和赋予妇女以权利)。

知识和工具

233. 该计划将继续突出关于建立国际劳工组织关于艾滋病毒/艾滋病及其对劳动世界的影响的知识基础。针对三方成员的以行动为导向的研究以及他们的参与将继续帮助评估需求和决策，加强学习以及改善知识管理。进行中的劳工局内部以及与联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划关于影响衡量的合作将继续加强国际劳工组织工作的相关性。

技术合作

234. 在所有区域开展的技术合作活动使得三方成员和企业能够制定并实施艾滋病毒/艾滋病工作场所计划和政策。面临的挑战是确保可持续性超越项目执行期，这要求支持三方成员获得资金

来源，特别是全球基金，以作为处理劳动世界中的艾滋病毒/艾滋病国家战略的组成部分。

国际伙伴关系

235. 自 2001 年以来，国际劳工组织始终就共同计划定期与发起方和联合国艾滋病规划秘书处进行接洽，以实施并评估对艾滋病毒/艾滋病的多部门反应。凡可能时，该计划将与公共部门一道工作，它还将继续与联合国艾滋病规划的成功合作，以扩展并更新可利用的成套工具。

236. 国际劳工组织将继续与全球基金进行接洽，以鼓励三方成员在国家层面利用该基金的决策结构，并将支持其三方成员申请特殊捐款。

交 流

237. 该计划将继续加强其沟通战略，重点突出诸如世界艾滋病日、国际艾滋病主题活动、视频和其它工具的开发以及信息传播一类的重大事件。

风险和假定情况

238. 艾滋病毒/艾滋病与社会经济不平等和贫困有着强大的联系。全球经济危机将加剧贫困并对就业和社会计划产生不利影响，假如不能预防新的感染情况，则这种情况会加剧这一传染病的传播。

239. 在面临其它优先考虑的情况下有时存在着不愿意处理艾滋病毒/艾滋病的情况，特别是在流行率较低的国家。这种情况可通过将艾滋病毒/艾滋病预防信息和培训结合进国际劳工组织其他活动而加以克服。

指 标

指标8.1: 在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工组织艾滋病毒/艾滋病标准制定有关艾滋病毒/艾滋病国家工作场所政策或劳动立法的成员国的数目。	
衡量标准 被认为可报告的，必须至少符合下列标准之一的结果： - 在国际劳工组织艾滋病毒/艾滋病标准的基础上修订或制定国家工作场所政策； - 在国际劳工组织艾滋病毒/艾滋病标准基础上修订劳动立法。	
基 线	目 标
0	20个成员国，其中非洲至少4个，亚洲和美洲2个，欧洲和阿拉伯国家1个

指标8.2: 在国际劳工组织的支持下，与三方成员一道采取重要行动以在工作场所实施艾滋病毒/艾滋病计划的成员国的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须符合下列标准的结果：

- 在该两年期期间至少在五个工作场所制定和发起了艾滋病毒/艾滋病工作场所计划；
- 由两方或三方艾滋病毒/艾滋病工作场所委员会制定的计划，并结合有国际劳工组织关于艾滋病毒/艾滋病和劳动世界的行为守则的十大重要原则，并包括处理非歧视、性别平等、健全的工作环境、社会对话、不进行筛查和保密的具体措施。

基 线

将在2008-09年业绩的基础上确定

目 标

10个成员国

战略目标：社会对话

加强三方性和社会对话

240. 社会对话是实现体面劳动以及落实全面发展议程的关键。《社会正义宣言》重申，政府、工人和雇主组织之间的社会对话和三方性实践，在通过国际劳工标准及其它手段构建社会团结和法治方面，比以往任何时候都更为贴切。

241. 国际劳工组织将加大力度，帮助三方成员加强能力，以应对全球化条件下良好治理和社会正义面临的挑战。这些挑战在目前金融危机波及世界各地、对劳动世界产生深远影响的背景下，尤其关系到本组织的任务。

242. 我们的工作重点将放在以下优先领域：

- 加强工人和雇主组织为其成员提供有效支持、影响社会经济政策和劳动力市场管理的能力。
- 加强劳动行政管理部门能力和资源，特别注重认可雇佣关系和劳动监察。
- 通过有效的社会对话机制、有效承认结社自由和集体谈判权利，以及消除就业和职业歧视，促进健全的产业关系。
- 促进批准和实施国际劳工标准，特别是培养产业社会对话，促进实施产业标准、部门特定的准则和指南，并通过整个劳工局内部的合作提高有关出口加工区的知识库。
- 通过国际劳工组织和国际金融公司之间“工作更优”这一伙伴计划，改进全球供应链遵守劳工标准的状况。

	1	2	3
战略目标: 加强三方性和社会对话	拟议的经常预算 2010-11 年(美元)	预算外开支估算 2010-11 年(美元)	经常预算特别帐户估算 2010-11(美元)
9. 雇主组织: 具有强大的具有代表性的组织	28 899 451	4 000 000	22 000 000
10. 工人组织: 工人具有强大、独立和有代表性的组织	43 896 695	5 200 000	
11. 劳动行政管理和劳动法: 劳动行政管理部门实施合乎时宜的劳动立法以及提供有效服务	17 824 989	14 600 000	
12. 社会对话和产业关系: 三方性和加强劳动力市场治理, 推动更有效的社会对话和良好的产业关系	18 931 884	17 200 000	
13. 经济部门的体面劳动: 利用经济部门的特定办法落实体面劳动	22 413 098	3 900 000	
共 计	131 966 117	44 900 000	22 000 000
战略目标资源总估算			198 866 117

成果 9：雇主组织

战 略

243. 《社会正义宣言》重申，社会对话和三方性是将经济发展转化为社会进步最适宜的方式。为了实现这一点，参与对话的各方必须强大、具有代表性、独立。强大而有效的雇主组织是进行良治的关键。他们可以促进有利于创建可持续、具有竞争力的企业和企业文化的政策，这是发展和经济增长的基础。没有可持续的企业和就业，就不会有体面的就业。有效的雇主组织通过提供具有附加值的服务、代表性和倡导行为，会吸引并留住企业成员。

取得的经验和教训

244. 通过雇主活动局开展的雇主组织计划，为建立强大的雇主组织提供基石，使他们能够满足成员的需要。尽管是全球性计划，其实施还是分散在地方。为雇主组织提供的特定的支持服务基于对他们的需要所进行的分析，通过深入对话，确立每个组织的优先重点而进行的。计划实施与国际劳工组织计划指南相联系，并保持一致，重点强调知识分享和执行最大化。

245. 根据以前的经验教训，计划实施办法从以前孤立的干预项目、缺乏后续措施和影响力，转向提供基于结果的服务，解决雇主特定的需要。这些服务要么直接针对雇主组织，提高他们组织结构和管理，要么针对其组织成员的需要。

机构和管理能力：工具与伙伴关系

246. 计划的一个要件是加强雇主组织的组织结构和内部管理，赋予他们开发新的、更好服务的能力，以彰显他们对其成员的更大价值。战略计划和职员能力建议是实现这一目的的关键。

247. 最近就有关劳动力市场问题开发的工具和出版物，如工作与家庭、生育、老龄化、中小企业以及非正规经济，将会由一些新的工具和培训材料进行补充。《有效雇主组织》培训材料，是构建和管理有效雇主组织的实用系列指南，内容将会扩大，包括有关交流、金融管理和游说的模块。培训将与都灵中心雇主活动计划合作，提供给各个地区。

248. 一项新的二位一体的计划将有助于雇主组织之间知识的分享与交流。该计划包括基于所

确立的需求在特定方面进行个人辅导，交流好的做法。采取后续措施保证受援组织在结构和服务方面的影响力是该计划的重要组成部分。

249. 计划将基于 2009 年发起的针对雇主组织高级职员的执行管理人员培训项目，帮助在执行主管层面开发管理和领导技能。培训将为发展雇主组织未来领导人创造途径。

250. 开发和执行这些高层次活动的战略涉及到与学术机构、发达国家的雇主组织和都灵中心建立伙伴关系。评估与后续活动是与这些伙伴进行联系的重要组成条件。

政策开发与为成员提供服务的能力

251. 雇主组织计划相关内容的另外一点，在于加强雇主组织在政策开发和游说方面的机构能力，这样，他们可以影响国家、地区和国际上的政策辩论。企业面临新的需求，包括金融和经济危机发生后，要求雇主组织调整其服务，在游说方面开发协调一致的战略。企业面临的一些主要挑战包括保证经济开发性和具有竞争力，企业能继续在全球市场中进行竞争。这就要求在劳动立法与保证最大限度参与劳动力市场之间求得正确的平衡。

252. 在政策开发方面的援助将集中于就业和社会政策、由于人口变化受到影响的劳动力市场计划、劳动移民、气候与经济发展，以及技能开发政策与战略。

253. 计划中还包括采取特别行动，帮助雇主组织满足企业界妇女和中小企业的特殊需要。竞争力和生产率、青年就业和企业社会责任也会得到处理。如果获得额外的预算外资源，有关童工劳动和青年就业的计划将会持续下去。

254. 雇主活动局除了在技术合作方面发挥作用外，也是有关雇主组织的内部知识来源。它的一项关键作用是将这一知识和雇主组织的需要和优先重点送达劳工局知晓，以利于制定政策和计划。雇主活动局要保证雇主的利益与优先重点，通过获取三方成员的研究、知识与专业技能，能融入劳工局的政策和活动之中。雇主活动局的一项目标就是鼓励劳工局开发对于企业和雇主组织有用的产品。雇主活动局会加强

与其它部门的合作，从而在整个劳工局更好宣传雇主的观点。这就包括开发对于企业和雇主组织来说实用、相关的工具。雇主活动局也将成为体面劳动国别计划发展进程的一项资源，使之更好满足雇主成员的需要。

风险与假定情况

255. 为有效实施计划，我们设想雇主组织处在稳定的政治环境中，他们的自主性与结社自由

权利受到保护和保障。我们还设想雇主组织管理和治理结构在一段时间内具有足够的稳定性，这样经同意的活动能按计划执行。成功实施战略还要求雇主组织全面参与开发和实施体面劳动国别计划，以及得到国际劳工组织其它部门的支持，满足雇主和他们组织的真实需要。

指 标

指标9.1: 在国际劳工组织的支持下，制订有关提高管理结构和做法的效力战略计划的国家雇主组织的数目	
衡量标准	
结果必须满足以下标准才可认为报告可行：	
- 通过雇主组织战略计划，记录于董事会日志或同等文件中 - 根据战略计划为雇主组织管理人员和普通职员启动或实施能力建议计划	
基 线	目 标
根据2010-11年的业绩进行确定	10个雇主组织

指标9.2: 在国际劳工组织的支持下，创建或显著加强针对现有和潜在成员需求做出反应服务的国家雇主组织的数目。	
衡量标准	
结果必须满足以下标准才可认为报告可行：	
- 正式通过具有预算的计划，将服务扩展至雇主组织现有和潜在成员 - 雇主组织提供新的或加以改进的服务，记载于服务记录之中(培训、信息系统、出版物、咨询服务)	
基 线	目 标
根据2008-09年的业绩进行确定	15个雇主组织

指标9.3: 在国际劳工组织的支持下，分析业务环境以及影响国家、区域和国际政策开发的能力得以加强的国家雇主组织的数目。	
衡量标准	
结果必须至少满足以下标准之一才可认为报告可行：	
- 雇主组织成立或改进内部结构运营状况，了解并协调成员意见，根据成员需要制定咨询战略和目标，开发经过全面研究的政策立场和宣传材料； - 雇主组织参与和政府及其它关键伙伴的磋商，发表意见，与其它机构结成伙伴关系，或者针对他们的政策立场获得更多的媒体报道； - 雇主组织的立场反映在国家、区域和国际层面通过的立法或政策之中。	
基 线	目 标
根据2008-09年的业绩进行确定	15个雇主组织

成果 10：工人具有强大、独立和有代表性的组织

战 略

取得的经验和教训

256. 2008-09 年，在许多国家，工会组织越来越多地介入国家减贫战略过程之中，这是一项积极的结果。国家、区域和国际工会组织之间的合作与合并也强化了劳工运动，加大了工会运动参与创建更公平的全球化的力度。

257. 在新层面的集体协议有助于工人组织加强参与国家发展和区域经济一体化中的谈判。多个国家和国际工会组织之间合作加强，以及与研究机构的合作，也提升了工会影响社会和经济政策以及发展议程的能力。性别平等、促进体面劳动，包括在出口加工区，以及青年男女注重权利的就业，会受到特别关注。

258. 一些国家的政治气候，使得开展培训或帮助工会进行组织并享有他们的权利变得很困难。在其它国家，公共当局不断干扰工会活动、逮捕和监禁工会领导人士，对合作活动带来影响。在工业化国家，一些政府力图通过修改劳动立法，撤销或限制集体谈判权利、罢工权利，甚至于组织权利，从而限制工会权利。

259. 这些困难突显了国际劳工组织在 2010-11 年加强对工人组织援助的紧迫性，重点在尊重国际劳工组织标准和原则，在国家立法中实施这些标准和原则。工人组织的活动将根据基于结果管理的原则，通过使用所有资源的战略加以执行，包括使用经常预算补充账户。

260. 都灵中心工人教育计划在开展工人活动中将发挥重要作用。

社会正义和公平的全球化

261. 全球劳工运动将通过以下行动获得援助：创造并分享知识、能力建设、通过由工人活动局执行的特别行动计划落实《社会正义宣言》等。

262. 为了在全球实现体面劳动，国家政府和国际机构应通过连贯一致的方法将体面劳动确立为优先重点，保证在所有经济部门予以实现。根据《社会正义宣言》，工会将会得到帮助，将体面劳动四个一体化的组成部分，置于国家

可持续发展和全球治理的核心地位。实现这一点将通过帮助工人有效参与体面劳动者国别计划、联合国发展援助框架，以及与诸如世界贸易组织、国际货币基金组织(IMF)、世界银行和地区发展银行等国际金融和多边机构论坛来进行。

体面劳动的各个层面一体化

263. 顾及青年男女工人的关切与期望，保证他们全面参与工会，这是基本的任务。工会将会得到帮助，就影响就业和体面劳动战略的国家政策和国际政策建立共识，使劳动立法和制度产生效力，包括尊重国际劳工标准。承认雇佣关系、促进良好的产业关系和有效的劳动监察体系，会服务于这一意图。促进结社自由和集体谈判权利是所有这些活动的基础。

264. 提高全球治理问题将通过以下措施受到特别关注：与其他联合国机构建立伙伴关系，在贸易、投资和劳工标准之间建立联系、社会保障、职业安全与卫生、工作场所艾滋病毒/艾滋病问题、可持续环境行为和绿色就业、企业社会责任，包括基于多国企业宣言的全球社会对话，童工劳动和强迫劳动等。

性别平等与非歧视

265. 将性别问题融入工会工作中意味着调整观念和文化，考虑到妇女的观点和关注的问题，在工作中的各个方面关注这些问题。

266. 工人活动局将保证性别问题融入政策和计划所有层面的主流之中。妇女工人在以下领域都需要特殊帮助：在她们占据多数的部门、在她们没有固定合同的工作环境中、在工会代表性仍然十分低下的地方(如非正规工作、出口加工区、移民工人和灵活就业)加以组织，获得代表性。该计划将帮助工会提升妇女到各个决策和领导层面任职。性别审计将为此得到广泛使用。

267. 促进尊重多样性、实施有效措施，反对工作场所和劳动力市场的种族主义和排外主义，这些都将工人活动局占有重要地位。工人活动局将发起运动，反对歧视和不公正、剥削性的

工作和生活条件，这正是世界各地的妇女、移民工人和他们的家人常常面临的境况。

知识、工具和交流

268. 工人活动局的职能包括信息分享，并准备案文，帮助工会针对国际劳工大会、理事会、区域会议和部门会议形成自己的立场。2008年创刊的《国际劳工研究通讯》将通过三种语言一年两期就特定课题提供信息。活动局的新闻期刊将提供当前工作的信息。由活动局进行联络的全球工会研究网将继续帮助更好地利用研究网络，帮助工会增强参与公共辩论和政策制定的分析能力。许多推广的产品将得到开

发，比如有关家庭工人的产品。活动局的网页将会更新。

269. 有关家庭工人、食品危机和农村发展，以及体面绿色工作等问题的全球工具和产品将会得到开发。

风险与假定情况

270. 实施战略要求工人组织参与开发和落实体面劳动国别计划。执行计划的能力也有赖于大量增加预算外资源。联合国机构和其它多边组织遵守体面劳动议程、尊重国际劳工标准，对于全球新的伙伴关系以及各国内部的联合国援助发展框架都是关键的因素。

指 标

指标10.1: 在国际劳工组织的支持下，将体面劳动议程包括在其战略规划和培训计划之中的国家工人组织的数目。

衡量标准

结果必须满足以下标准才可认为报告可行：

- 战略规划和培训计划涵盖以下一个或多个领域：国际劳工标准和工会权利、社会对话、减少贫困、工资、雇佣关系、童工劳动、移民、性别平等、就业、社会保障、非正规经济、职业安全与卫生、工作场所艾滋病毒/艾滋病、劳动监察、出口加工区，以及绿色体面就业；
- 规划和培训计划涵盖以下一个或多个领域：《工作中的基本原则和权利宣言》、《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》、全球就业议程、《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》。

基 线

根据2008-09年的业绩进行确定

目 标

30个工人组织，其中非洲、亚洲和美洲至少6个，阿拉伯国家和欧洲至少2个。

指标10.2: 在国际劳工组织的支持下，通过在国家、区域或国际层面参与政策讨论，提高尊重工人的基本权利和国际劳工标准程度的工人组织的数目。

衡量标准

结果必须满足以下标准才可认为报告可行：

- 工人组织参与并影响以下一个或多个程序和框架：国际劳工组织监督机制、国家发展计划、减贫战略、体面劳动国别计划、联合国发展援助框架以及其它多边框架和机构；
- 在落实上述程序和框架时包括实施国际劳工标准。

基 线

根据2008-09年的业绩进行确定

目 标

20个工人组织，其中非洲、亚洲和美洲至少4个，欧洲至少2个，阿拉伯国家至少1个。

成果 11：劳动行政管理部门实施合乎时宜的劳动立法以及提供有效服务

战 略

取得的经验和教训

271. 2008-09 年的重点集中在强化劳动行政管理主要机构的能力(劳动部、劳动监察部门和就业服务部门)，使他们能在就业、劳动法、安全与卫生、产业关系和非歧视等领域为雇主和工人及其组织提供有效服务。在国家就业服务领域为成员国提供的支持，包括为劳动行政管理部门提供工具，提高职业指导和咨询、职业介绍服务、执行积极的劳动力市场计划、规范私营就业服务、在危机之后迅速提供应对服务。还采取了一些行动，帮助各国加强在中央和地方层面劳动行政管理各部门之间的协调，从而保证执行国家劳动立法和政策的一致性。

272. 国际劳工局在劳动立法和劳动行政管理方面向成员国提供的技术援助需要筹措大量预算外资源。在成员国中制定和实施健全的劳动立法和政策仍然是一项主要挑战。一些国家劳动立法和政策既没有基于国际劳工标准，也不是根据有意义的三方社会对话而确立的。即使存在健全的劳动立法和政策，通常也不能很好加以实施，原因是劳动行政管理薄弱。这些国家中的三方成员在国际劳工立法、劳动行政管理与劳动关系比较做法两个方面都缺乏技术专业知识和。同时，负责劳动、就业和社会事务的部委通常缺乏能力、权威和资源，来制定能够有效管理劳动力市场的适宜的、顾及性别的政策。因此，推进体面劳动议程在许多国家来说都非常困难。

273. 国际劳工组织将根据以往和现已取得的成绩，加大向成员国提供必要支持的力度，帮助他们应对更新和实施劳动立法和政策的挑战，包括在落实体面劳动议程和《社会正义宣言》框架中体现性别平等的考虑。为此，劳工局将实施一项战略，集以下各方面为一体：倡导宣传、技术咨询和能力建设、促进批准公约和更好实施国际劳工标准以及传播在产业关系、劳动行政管理和劳动法方面研究所取得的知识。同时，该战略将针对国家特定需要采取的国家行动与旨在劳动法

和劳动行政管理领域建立区域一体化和合作的地区或次地区活动联系在一起。

劳动行政管理

274. 劳工局将利用现有工具，并与都灵中心合作，开发新的工具，帮助成员国组建彼此协调的劳动行政管理体系。这一体系将致力于发展良好的产业关系体系、改进劳动法实施状况。劳工局将向劳动行政管理部门提供支持，根据 1978 年劳动行政管理公约(第 150 号)制定能惠及非正规经济体中的工人的战略。还将唤起这些部门对需要制定和实施照顾到性别的国家劳动政策之敏感性。

275. 旨在强化劳动行政管理部门的世界性工具，包括劳动监察系统审计和就业服务评估工具，将通过部门之间的合作进行开发，从而保证在该领域向三方成员提供服务的一致性。劳工局将与战略伙伴密切合作，如非洲和阿拉伯国家劳动行政管理区域中心，并力图筹措预算外资源来资助技术援助活动。

276. 劳工局将与其它国际机构，尤其是国际金融公司，结成伙伴关系，执行其世界范围内的工作更优计划。这将有助于通过更好地遵守国家劳动立法和国际劳工标准、提高生产力竞争力等方式，在供应链中促进体面劳动议程。

劳动立法

277. 劳工局将根据国际劳工标准的规定和最近的劳动法趋势以及好的做法，帮助成员国改进劳动立法。还将利用研究工具为成员国提供政策咨询，如《终止就业指南》、《劳动立法指南》，以及 2006 年雇佣关系建议书(第 198 号)《注释指南》。这将有助于这些国家完成调整劳动立法的任务，为工人提供更好的法律保护、更恰当地规范雇佣关系。

知识和工具

278. 通过部门之间的合作，将开展有关劳动法趋势与做法方面的进一步研究。劳工局将利用研究成果，扩大知识库，通过其网络并与国际专家机构合作，在劳动法和劳动关系的广泛领域中进行国家能力建设。与学术界的联系也将

通过加强与国际劳动和社会保障立法协会合作而得以强化。

国际伙伴关系

279. 国际劳工组织将加强与联合国机构和如欧盟这样的其它机构之间的伙伴关系，帮助正在申请和可能申请加入欧盟的国家加强其劳动行政管理体系、更新其立法框架。劳工组织还将

加大与国际金融机构的对话，保证体面劳动目标全面融入其政策之中。

风险与假定情况

280. 实现这一结果、成功落实拟定的战略依赖于多种因素，包括劳工局内部与外部伙伴关系的有效性、能否获得预算外资源、三方成员接受劳工局在劳动行政管理和劳动法领域提出的政策意见和技术咨询意见。

指 标

指标11.1: 在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准，加强劳动行政管理体系的成员国的数目。

衡量标准

结果必须至少满足以下两项标准才可认为报告可行：

- 确立或恢复劳动行政管理体系中负责在中央和地方落实国家劳动政策的协调机制；
- 通过法规，使劳动行政管理体系逐步将其服务扩大到覆盖非正规经济中的工人和雇主；
- 劳动行政管理体系向雇主、工人及其组织提供技术咨询和其它服务，包括通过公共和私营部门伙伴关系，记载于服务记录之中(如注册日志、信息系统、网页等)；
- 劳动行政管理部门的工作人员地位上升，保证这些公职人员具有稳定就业、独立履行其职责的工作条件。

基 线

10个成员国(根据过去业绩确定)

目 标

10个成员国，每个地区至少1个。

指标11.2: 在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准，加强其劳动监察体系的成员国的数目。

衡量标准

结果必须至少满足以下两项标准才可认为报告可行：

- 劳动监察部门的工作人员地位上升，保证这些公职人员具有稳定就业、独立履行其职责、有权进行处罚的工作条件(81号公约第6条)；
- 劳动行政管理体系为劳动监察人员提供已有预算的培训计划，并注意到男女监察人员可能需要履行的特殊任务；
- 在劳动行政管理体系中确立或强化一项制度，规定提供当前的注册表、有关就业条件和企业工作分性别的数据和统计资料；
- 劳动行政管理体系落实一项针对雇主、工人及其组织有关劳动监察技术作用与规模的提高认识战略。

基 线

10个成员国(根据过去业绩确定)

目 标

8个成员国，每个地区至少1个。

指标11.3: 在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准制订新的或改进现行劳动法的成员国的数目。

衡量标准

结果必须至少满足以下一项标准才可认为报告可行：

- 通过劳动法典或对劳动法律法规进行重大修订，至少体现劳工局评论意见的50%；
- 根据第198号建议书第4条，就保护拥有雇佣关系的工人制定一项国家政策。

基 线

根据2008-09年业绩进行确定

目 标

5个成员国，跨所有地区。

成果 12：三方性和加强劳动力市场治理，推动更有效的社会对话和良好的产业关系

战 略

取得的经验和教训

281. 《社会正义宣言》强调，促进社会对话和三方性是根据各国自身变化和需求调整实施战略的最恰当方法。2008-09 年期间，向成员国提供的援助集中在所有层面巩固社会对话制度方面，为三方成员开展能力建设，使他们在社会对话中发挥有益的作用。根据国际劳工标准还采取了一些行动，确立有效的性别敏感机制，开展集体谈判、处理劳动争议。

282. 虽然采取了这些行动，但是社会对话和三方性仍然很少作为良治工具得到使用，在促进体面劳动方面也很少使用。一些国家存在三方社会对话机构，但无法有效发挥作用。他们缺乏资源，因而无法定期召开会议。政府仍然不经与雇主和工人代表组织磋商就修改劳动立法、制定经济和社会政策。因此，这些修订法案和政策缺乏社会合法性、在实施过程中也得不到支持。

283. 在许多国家，集体谈判仅限于在几家大企业中开展，尤其仅在公共部门的企业，并不包括大多数劳动群众。因为他们大都受雇于私营部门的中小企业。这些工人未列入集体协议适用范围。而且，如果存在集体协议的话，这些协议并不总是涉及劳动力市场中性别不平等的问题。

284. 下一步工作战略的指导方针是采用更为一体化的办法，与雇主和工人组织以及都灵中心的计划密切合作，致力于帮助三方成员应对这些挑战。

社会对话

285. 成员国会得到技术援助，批准和实施与社会对话相关的公约。此外，援助将集中在强化三方机构开展社会对话的功能，包括经济和社会理事会和类似的三方机构。政府会得到帮助，深入到社会伙伴之中，与他们进行咨询之后，利用成功的社会对话范例就经济和社会政

策进行改革和制定决策。三方社会对话应该成为就国家发展战略构建共识的武器和在劳动力市场方面促进性别平等的工具。

集体谈判和产业关系

286. 劳工局还将帮助成员国将集体谈判扩大至中小企业中的工人，出台并强化预防和处理争议的机制，加强三方成员的谈判技能。

知识和工具

287. 2007 年 11 月理事会讨论了集体谈判问题，此后在 2009 年计划召开集体谈判高级别会议。作为这些讨论的后续活动，劳工局将开展产业关系趋势研究计划。研究计划只要可能，就可得到具有性别分类数据的支持，并且将扩大劳工局的知识库，成为在各个层面促进集体谈判技术援助的基础。劳工局内外以及与学术界和研究机构的合作将得到加强，包括与国际产业关系协会的合作。

交 流

288. 沟通技术手段，如新闻发布会、光盘、网页等，将得到系统使用，显示社会对话和三方性在成员国中推动实施其它三个战略目标，从而推动实施体面劳动议程方面所起的桥梁作用。

技术合作

289. 2008-09 年，国际劳工组织在东南欧和拉丁美洲，在社会对话和产业关系领域开始与新的捐款者建立合作伙伴关系。筹措到的资源也集中使用在实施体面劳动国别计划。2010-11 年期间，劳工局将加大力度，巩固现有的伙伴关系，并发展新的伙伴关系，从而获得更多的预算外资源。

风险与假定情况

290. 实现这一成果、成功落实拟定的战略依赖于能够获得预算外资源、三方成员致力于采取措施，落实劳工局在社会对话和产业关系领域提出的政策意见和技术咨询意见。

指 标

指标12.1: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 加强社会对话机构和机制的成员国的数目。

衡量标准

结果必须满足以下标准才可认为报告可行:

- 确立或恢复社会对话国家三方机构, 这些机构配备专职人员、配备经费, 能有效发挥作用(定期召开会议、采取共同决定), 成为政府和最具代表性的雇主和工人组织磋商的平台。这可包括就国际劳工标准, 根据第 144 号公约第 2 条规定, 在政府、最具代表性的雇主和工人组织之间成立三方磋商功能性程序。

基 线

20个成员国(根据过去业绩确定)

目 标

10个成员国, 跨所有地区。

指标12.2: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 加强处理集体谈判和劳动争议处理机构的成员国的数目。

衡量标准

结果必须至少满足以下一项标准才可认为报告可行:

- 确立或恢复自愿、免费、迅速的劳动争议处理机构, 帮助雇主、工人及其组织, 根据第 92 号建议书规定, 通过调解和仲裁, 而无需经过法庭程序, 解决争议;
- 建立或改革不同层面自愿谈判机制, 使之可按照第 98 号、第 151 号和第 154 号公约的要求在私营部门和公共服务部门都发挥作用, 记载于现行集体协议, 并涵盖工人数量演变情况。

基 线

10个成员国(根据过去业绩确定)

目 标

10个成员国, 跨所有地区。

成果 13: 利用经济部门的特定办法落实体面劳动

战 略

取得的经验和教训

291. 人们在不同的经济活动部门工作。产业和服务业具有其自身特殊的问题, 正如个人处理对其生活产生影响的职业挑战那样。正是认识到这一点, 国际劳工组织追求采用一种部门办法, 将高层的政策咨询在最需要产生影响力的地方转化为实际行动: 工作场所。

292. 经验表明, 部门工作的优先重点必须以一种动态、灵活的方式加以确立, 从而使得本组织能够及时、集中处理三方成员的需要。相关的经验显示, 部门咨询机构的价值在于, 就迫切的需求, 比如产业和服务业重组问题, 作为一个与三方成员进行非正式磋商的论坛。

293. 以前的两年期内通过行动计划所取得的成果, 如那些在农业、建筑业、教育和卫生服务业的成果, 显示了部门办法的好处。为了保证这些活动获得国家政府和社会伙伴全面支

持, 与雇主和工人活动局以及地方办事处密切合作是特别重要的。

体面劳动各个层面一体化

294. 为保证体面劳动国别计划涉及处理最相关的部门问题, 劳工局将在实施国别计划早期发展阶段促进了一项部门重点。体面劳动国别计划, 在适当情况下将属于以下情况的部门中只要可行设定针对性目标: 存在创造就业高潜力、或就业岗位可能丢失、或在就业能力和工作条件或社会对话方面可取得实质性进展。

295. 考虑到部门的特殊性, 跨四个战略目标的部门会继续受到关注, 比如安全与卫生、童工劳动、企业社会责任、工作条件和性别平等。艾滋病毒/艾滋病方面的工作将集中在尚未被特定部门指南所涵盖的部门, 现在, 我们已经出台了在建筑、交通和采矿等部门的指南。

加强三方成员能力和国际伙伴关系

296. 国际劳工组织将重点加强对经济、社会和环境问题的一体化综合思考。三方成员的参与对于这一战略非常关键。正如《社会正义宣言》规定的那样，在适当情况下，经商国家和国际工人和雇主代表性组织，活动计划将相邀其他非国家主体和经济相关方参与，如在全球部门层面运作的多国企业和工会组织。

297. 重点涉及某一部门的政府间组织，如粮农组织、世界卫生组织、国际海事组织或世界旅游组织，以及多国企业和它们的供应商，还有那些一般不直接与国际劳工组织打交道的部委，他们的参与是将体面劳动议程在各国和整个多边体系主流化的另外一个重要因素。

知识与工具

298. 研究活动将越来越多地集中在特殊问题，而不是一般性问题。研究将分析一些主要经济部门内，权利、就业、社会保护和社会对话之间的内在关系，还将着手准备实际行动，涉及气候变化与全球食品链在工作场所的影响，公共服务部门争议处理做法等。部门全球对话论坛将为研究发现提供补充，这些论坛及时讨论一些新的进展情况，对于一些紧迫问题可以特例进行审议。将在选定部门的就业和工作条件方面编写分性别的统计资料，首先从旅游业和渔业部门开始。

299. 部门信息将在总部各单位和地区办事处进行广泛传播，通过开发基于英特网的知识共享体系加以实现，在现有数据库基础上，提供按国家分类的部门数据。

300. 为帮助三方成员利用部门标准，国际劳工组织还开发了手册、行业准则和指南对这些标准进行补充。指南基于国际上公认的好的做法，并吸纳了特别涉及到部门的所有国际劳工标准，不管是某一特定部门，还是一般性的规定。与部门劳工标准一起，它们构成法律和政策最理想的基石。

301. 劳工局还将以上述文书为基础，开发工具，对能力建设予以额外重视。这些全球性的工具将高层指南转化为集各模块于一体的组

件、工具和培训材料，在国家层面进行能力建设，更好地实施部门标准，开展国家层面的活动，提高工作场所的工作条件。与都灵中心和国际信息中心就这些产品的合作，将集中在农业、港口、海事、渔业、建筑业、采矿业和教育等部门。

302. 有助于监察和执法的部门手册或指南，像那些为实施 2006 年《海事劳工公约》而推出的指导材料，将得到开发。同时，劳工局将进一步在全球范围内方便大家获得培训，特别是职业培训，通过与在特定部门提供职业培训的培训机构进行合作来实现，比如航运、港口、饭店和旅游业、电信或商业等部门。

其它部门工作

303. 国际劳工组织将继续根据 2006-07 国际劳工大会关于渔业和航运部门的决议以及部门会议的结论和建议，开展后续活动。其它部门工作将在具有创造就业高潜力的部门和多国企业设立就业目标。部门间合作对于执行 2008 年国际劳工大会有关促进农村就业减贫的决议开展工作是至关重要的。在港口、渔业和道路交通部门的技术合作将继续进行下去。这也将以推进体面劳动的方式加以运用，通过在国家层面，在诸如拆船等部门的开发项目中予以落实。

交 流

304. 部门信息将通过情况一览表传递给更多的公众群体知晓，音像资料也会加载到网页上。与媒体交流也将继续开展，涉及对突发事件新闻发布，或目前部门发展情况介绍，以及诸如行业准则等主要出版物等安排采访。

风险与假定情况

305. 部门活动计划中的所有主要活动都直接由理事会决定。因此，将得到三方全面支持。不过，在国家层面，尤其是针对全球或区域工作(如会议和研讨会)的行动计划或后续活动，政府和社会伙伴落实这些在全球和区域层面达成的共识的政治意愿还不能明确断定。金融和经济危机对一些部门影响可能超过其它部门。在这种情况下，确定优先重点对于及时有效应对三方成员需要非常关键。

指 标

指标13.1: 在国际劳工组织的支持下，实施部门标准、行业准则或指南的成员国的数目。

衡量标准

结果必须至少满足以下一项标准才可认为报告可行：

- 批准一项部门公约；
- 通过法律或法规实施一项部门标准、特定部门行业准则或指南的主要条款。

基 线

根据2008-09年业绩确定

目 标

15个成员国

指标13.2: 在国际劳工组织的支持下，在一个具体部门为推动体面劳动议程采取显著行动的成员国的数目。

衡量标准

结果必须满足以下标准才可认为报告可行：

- 通过具有足够资金的国家、地区或地方政策或行动计划，落实国际劳工组织部门会议的建议或结论。

基 线

根据2008-09年业绩确定

目 标

10个成员国

战略目标：标准与工作中的基本原则和权利

促进和实现标准与工作中的基本原则和权利

306. 当前的优先重点取决于《社会正义宣言》以及金融和经济动荡的全球形势，宣言强调社会正义和公平，而动荡则提出了保护工作中的体面标准的迫切需要。

307. 突出对结社自由和集体谈判权利的重点牢牢植根于《宣言》，从战略承认上保护权利措施中的关键要素。保证男女工人能够在集体上享有他们的权利。考虑到这种自由常常在最需要它的国家和环境中受到最大的挑战，应该从不同角度加以落实。

308. 对工作中的基本权利作为一个整体各方对此都有很强的共识，涵盖四个领域：除了结社自由和集体谈判权利外，它还强调必须消除强迫劳动、童工劳动和工作中的歧视。促进批准核心公约的工作将持续下去，以期于 2015 年实现全部批准的目标，这是局长在其向 2008 年国际劳工大会提交的题为《体面劳动：面临的一些战略挑战》报告中提出的目标。

309. 通过社会对话和三方性机制、加强劳动行政管理和全面就业政策，改进劳动世界的治理，毫无疑问意味着工人和雇主更大的话语权和代表性。通过国际和国家程序渐进、专注落实更广泛的体面劳动劳工标准，将最大限度发挥国际劳工组织独特工作方式的作用，实现社会正义，尤其是在危机时刻。

310. 国际劳工组织的监督机制在联合国体系内是最为先进的。这一机制监督在实施核心和其它公约方面取得的进步。它包括：以报告为基础的机构，如实施公约和建议书专家委员会、大会标准实施三方委员会；以控诉为基础的机构，如结社自由三方委员会；以及根据特殊控诉而成立的临时性机构。监督机制与 1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施产生合力，共同运作，是确定在实施相关的结社自由标准和原则方面取得的进步以及尚需解决的缺陷的核心工具。

战略目标：促进和实现标准与工作中的基本原则和权利	1	2	3
	拟议的经常预算 2010-11 年(美元)	预算外开支估算 2010-11 年(美元)	经常预算特别帐户估算 2010-11(美元)
14. 结社自由和集体谈判： 广泛认知和行使的结社自由和集体谈判权利	13 365 250	28 000 000	17 000 000
15. 童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视： 逐步消除童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视	24 072 741	123 700 000	
16. 国际劳工标准： 批准和实施国际劳工标准	53 864 507	6 400 000	
共 计	91 302 498	158 100 000	17 000 000
略目标资源总估算			266 402 498

成果 14：广泛认知和行使的结社自由和集体谈判权利

战 略

311. 结社自由和集体谈判权利是对于民主和社会与经济发展至关重要的人权。他们构成了国际劳工组织无可争辩的基石，这些原则反映在国际劳工组织章程、费城宣言、1998 年《工作中的基本原则和权利宣言》和 2008 年《争取公平的全球化的社会正义宣言》中占有突出地位。

取得的经验和教训

312. 两个核心公约，即 1949 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公约》(第 98 号)，是这一领域最具深远影响的国际文书，确立工人和雇主组建和加入自主选择组织的权利，以及这些组织完全自主开展其活动的权利，尤其是进行自由、自愿的集体谈判。政府应建立有效的机制，保证工人和雇主组织的独立性，并保护工会成员和领导免遭侵权行为(解雇、降级、转岗以及拒绝招聘)。没有这种保护，结社自由无任何实际意义可言，集体谈判权利也只是僵死的教条。这些权利也有助于解决劳动世界的其它问题。金融和经济危机进一步推动了有效促进这些权利的必要性。尽管第 87 号和第 98 号公约的批准水平有了显著提高，但仍有很大差距。现在，第 87 号公约是所有 8 个核心公约中批准数量最少的。根据 1998 年《宣言》提交的年度报告和综合报告阐述了批准第 87 号公约和第 98 号公约的障碍，以及成员国朝着批准和实施公约方向努力的政治承诺。

313. 在实际实施第 87 号和第 98 号公约方面仍然存在着障碍，特别是有关农业和出口加工区中处境脆弱的工人，以及家庭和移民工人，并且常常导致妇女在享有权利方面存在重大差距。尽管最近几年监督机制披露的有关控诉剥夺公民自由的案例数量减少了，但是，有关反工会的歧视和干预行为的控诉案显著增加。虽然在取消给予单一组织垄断或突出地位的立法方面取得了一些进展，但是，工人和雇主组织注册方面的困难仍然存在，通常表现为成员要

求极高或要求事先同意等形式。经验表明，实现完全尊重组织和集体谈判权利，要求强有力的政治承诺，并且改变管理劳动关系的思维方式和方法。为实现这一目标，国际劳工局必须长期参与并给予支持，通常跨越两年期的期限。

批准和实施标准

314. 国际劳工局将重点巩固所取得的进步，并保证进一步在以下方面向前迈进步：承认工人(尤其强调以上提及的弱势群体)、雇主及其组织进行组织并开展活动的基本权利，尤其是集体谈判，自由地、不受干扰与歧视。采用的战略仍将重点放在进一步促进批准和有效实施结社自由和集体谈判标准和原则；为三方成员提供服务，帮助他们落实这些标准和原则；强化有助于开展这一工作和促进活动的知识库。这些工作将通过以下行动来实现：将监督机制的评论意见与技术援助工作更好地结合起来，决定成员国的体面劳动国别计划，理事会决定有关加大标准体系影响的行动计划，根据 1998 年宣言后续措施的结社自由和集体谈判行动计划等。

三维重点：知识与沟通、国家立法框架、针对三方成员能力建设

315. 战略将尤其注重以下领域：

- 提高三方成员和所有公众在以下领域的意识和知识：关于第 87 号和第 98 号公约规定的工人和雇主自由组织并自愿参与集体谈判的权利，在这一领域国际劳工组织监督机制的评论意见、程序和原则。实现这一目标的方式可包括与国家雇主和工人组织、劳动部门、国家大众媒体建立伙伴关系，为议员、司法人员，包括最高法院层面、行政决定和政治决策人开展项目。
- 在可行的情况下，根据监督机制的评论意见，开发合理的法律框架，尊重和保护组织和集体谈判权利。这包括向劳动部门及其社会伙伴提供咨询和技术援助，与他们一起努力，在立法改革方面建立共识。

- 针对政府、工人和雇主组织实施和落实结社自由和集体谈判标准和原则开展必要的能力建设，尤其是在通过相关立法之后。应特别注重培训劳动行政管理人员和劳动监察人员，从而强化保护免受反工会的歧视与干扰。为调停、协调和仲裁机构，尤其是独立的三方仲裁委员会提供培训，从而强化预防和处理争议，发展和谐的产业关系。进一步展开研究与开发结社自由和集体谈判的测评指标。

风险与假定情况

316. 主要的假设情况是国际劳工组织成员国致力于尊重、促进并实现结社自由和集体谈

判权利。这一承诺源于本组织的成员身份以及批准结社自由和集体谈判核心公约。这一点在 1998 年《宣言》和《社会正义宣言》中得到认同。而且，自从 1951 年以来，始终保持着处理违反结社自由原则控诉机制的运作，这一机制与批准相关的公约无关。主要的风险是在国家层面，可能在这方面缺乏做出具体成绩的政治意愿。而且，实践表明，需要劳工局长期参与并予以支持，但通常需要跨越一个两年期的期限，只有这样才能使得管理劳动关系方面的思维方式和方法发生变化。

指 标

指标14.1: 在国际劳工组织的支持下,改善实施有关结社自由和集体谈判权方面的基本权利的成员国的数目。	
衡量标准 结果必须至少满足以下两项标准才可认为报告可行，正如国际劳工组织监督机制或1998年宣言后续机制框架所规定的那样： ■ 发动针对三方成员有关结社自由和集体谈判提高意识的战略和(或)计划； ■ 批准第 87 号或第 98 号公约； ■ 成员国在尊重工会和雇主组织的基本公民自由方面取得进展； ■ 在法律、政策和实践方面做出调整，保证工会和雇主组织不受限制进行注册并开展活动； ■ 确立或扩展保护免受反工会的歧视或干扰的机制； ■ 确立或扩展促进集体谈判的政策和机制。	
基 线	目 标
根据2008-09年专家委员会和1998年《宣言》后续措施的报告进行确定	10个成员国

指标14.2: 在国际劳工组织的支持下，采取显著行动在出口加工区中引进结社自由和集体谈判权利的成员国的数目。	
衡量标准 结果必须至少满足以下一项标准才可认为报告可行，正如国际劳工组织监督机制或1998年宣言后续机制框架所规定的那样： ■ 发动针对出口加工区工人和雇主有关结社自由和集体谈判提高意识的战略和(或)计划。 ■ 采取措施，在出口加工区允许成立工人组织，并开展活动。 ■ 确立或扩展出口加工区保护免受反工会的歧视或干扰的机制。 ■ 确立或扩展出口加工区促进集体谈判的政策和机制。	
基 线	目 标
2010年根据针对2009年专家委员会一般性评论的答复进行确定	2个成员国(在确定基线后再进行审核)

成果 15：逐步消除童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视

战 略

取得的经验和教训

317. 童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视仍然存在，这是实现人人享有体面劳动的一个巨大障碍。实践表明，为在消除童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视方面充分尊重基本原则和权利取得可持续的进展，互补的方法是不可或缺的。对这些问题认识的提高与知识是关键的第一步，然后是积极、渐进的处理问题的措施。基于过去的经验教训，战略将通过提供实际、连贯一致的咨询和技术援助，采用最优的各种行动方式消除强迫劳动、逐步消除童工劳动和工作中的歧视。这将参考通过监督机制、1998 年宣言后续措施，以及世界各地成员国中的技术合作，特别是国际劳工组织消除童工劳动国际计划(IPEC)所获得的大量经验和知识。

318. 随着《社会正义宣言》的通过，国际劳工组织三方成员再次将实现工作中的基本原则和权利置于体面劳动议程的核心。这将支持在全球化世界中实现可持续社会进步的目标。《社会正义宣言》和 1998 年《宣言》反映了国际劳工组织三方伙伴致力于将男女工人权利置于国家发展议程的核心，保证那些最易受剥削的人不会无人过问。

监督机制与技术合作

319. 国际劳工组织将继续在很大程度上依赖于实施公约和建议书专家委员会、大会标准实施委员会、1998 年宣言后续机制、本组织自身研究和技术援助、与联合国大家庭和其它组织的战略联盟，从而加深对童工劳动、强迫劳动和歧视的原因和后果进一步了解，确定问题所在，并帮助三方成员创建充分尊重这些基本权利的环境。

320. 劳工组织将继续寻求国际支持，开展技术合作，以此提供及时、专业化援助，为三方成员开展能力建设，启动、维持并强化他们在国家层面将这些基本权利变为现实的行动。

加强三方成员的能力

321. 消除劳动世界中的童工劳动、强迫劳动和歧视有赖于社会对话的内容，并且必须基于全面尊重结社自由和集体谈判权利。没有真正意义的、建设性的对话，没有广泛承认三方伙伴的作用、职能和增加价值，就不可能找到永久的解决办法。因此，国际劳工组织将集中强化社会对话机制，加强各伙伴在反对童工和强迫劳动、歧视方面更有效地发挥各自作用的能力。这一战略将围绕收集并传播世界各地好的经验做法。提高意识并使用能清晰传递基本信息和目标的传播方式是这一战略的中心内容，还有对参与伙伴进行直接培训。国际劳工组织将继续寻找机会，让雇主、工人及其组织参与各类活动，从监督和后续机制到为受影响工人的直接行动。

将体面劳动各个方面统一起来

322. 由于体面劳动国别计划已经成为国际劳工组织向三方成员提供技术咨询和支持的主要手段，显然必须将童工劳动、强迫劳动和歧视的特殊关切融入到其它战略目标项下活动的主流当中。四个战略目标之间的跨部门合作与联系将进一步加强，这样，在技术开发、社会保障、职业安全与卫生、创造就业战略制订政策、计划或其它干预活动时，能够分析那些易遭受童工劳动、强迫劳动和歧视的妇女、男子和青年人的需求，并为他们解决问题。在这方面，应特别注意这些基本原则和权利方面的性别问题。

知识与工具

323. 在许多成员国中，三方成员正在寻找工具，实施消除童工劳动、强迫劳动和歧视的计划和政策。国际劳工组织将继续强化这一领域的知识库，并强调他们之间的相互联系，并就这些问题改进他们之间的内在联系和能力。劳工组织还将进一步改进或开发新的工具，使三方成员能确立国家基线、展开特定的主题基线研究和调查、确立监督机制、修改并实施国家立法，以及开发和落实有效的政策和计划。国

际劳工组织将继续准备报告从全球视角分析这些问题，从而提高全球对他们的理解。

国际伙伴关系

324. 我们将寻求加强战略联盟，在联合国家庭内利用“一个联合国”的机会、全球契约、各种发展机构、地区组织、国际金融机构、学术界，以及诸如反对童工劳动者全球游行、反对强迫劳动全球联盟，以及联合国反对贩卖人口全球倡议等。

风险与假定情况

325. 上述战略的成功依赖于通过体面劳动国别计划与三方伙伴合作、与国际劳工组织中的其它机构合作，并且获得足额的预算外资源支持中央和地方的各种实际活动。主要的风险是，无法筹集到足额的预算外资金来支持规划的技术合作活动。最后，战略还依赖于一如既往的政治承诺，这一点可能受到全球衰退和金融危机的威胁。

指 标

指标15.1: 在国际劳工组织的支持下，与三方成员一道，根据国际劳工组织公约和建议书采取消除童工劳动的显著行动的成员国的数目。	
衡量标准 结果必须至少满足以下两项标准才可认为报告可行	
■ 批准第 138 号或 182 号公约，或实施公约和建议书专家委员会满意或有兴趣地注意到实施相关公约方面取得的进展； ■ 国际劳工组织三方成员一个或多个成员通过政策、行动计划和(或)项目，与国际劳工组织禁止和消除童工劳动的标准保持一致； ■ 国际劳工组织三方成员一个或多个成员执行消除童工劳动国家和(或)部门行动计划； ■ 强化机制和制度，能够获得有关童工劳动状况最新的、分性别的数据和统计情况； ■ 在相关的发展、社会和(或)反贫困政策和项目中包括对童工的关切，应考虑到女童的特殊情况。	
基 线	目 标
根据2008-09年业绩进行确定	30个成员国，其中15个在非洲

指标15.2: 在国际劳工组织的支持下，与三方成员一道，实施特定政策、计划或行动从而改进实施有关消除强迫劳动的公约、原则和权利的成员国的数目。	
衡量标准 结果必须至少满足以下两项标准才可认为报告可行：	
■ 批准第 29 号或 105 号公约，或实施公约和建议书专家委员会满意或有兴趣地注意到实施相关公约方面取得的进展； ■ 通过新的或修改有关消除强迫劳动立法、政策或行动计划，或消除强迫劳动作为一项优先重点体现在国家发展政策中，或成立一个机构引导或协调反对强迫劳动的行动； ■ 起诉和判决实施强迫劳动案例的卷宗数量上升； ■ 建议或强化制度，使强迫劳动受害者，包括贩卖人口受害者，能获得切合其需要的援助； ■ 建议或强化制度，在强迫劳动和应对措施方面提供最新的、分性别的数据和信息。	
基 线	目 标
根据2008-09年业绩进行确定	8个成员国

指标15.3: 在国际劳工组织的支持下，与三方成员一道实施特定政策、计划或行动从而改进实施有关非歧视的公约、原则和权利的成员国的数目。	
衡量标准 结果必须至少满足以下两项标准才可认为报告可行 ■ 批准第 100 号或 111 号公约，或实施公约和建议书专家委员会满意或有兴趣地注意到实施相关公约方面取得的进展； ■ 通过新的或修改有关消除强迫劳动立法、政策或行动计划，与国际劳工组织非歧视方面的标准保持一致； ■ 一个或多个成员发起非歧视方面意识的战略； ■ 成立或强化授权处理平等问题的国家机构； ■ 实施针对落实和(或)促进非歧视立法和政策的相关官员能力建设的计划； ■ 强化制度，在非歧视方面提供最新的、分性别的数据和信息。	
基 线	目 标
根据过去的业绩进行确定	5个成员国

成果 16：批准和实施国际劳工标准

战 略

326. 正如《社会正义宣言》所确认的那样，国际劳工标准是实现国际劳工组织章程目标一个最重要的手段，其标准政策是国际劳工组织活动的基石。国际劳工标准体系及其三方性结构是本组织的独特优势。国际劳工标准是国际劳工组织四大战略目标的主要部分。除了本身是一大战略目标外，它还贯穿其它目标，并成为其中的一部分。国际劳工标准对于实施就业、社会保护和社会对话方面的目标具有重要作用。所有技术部门和地区结构都将促进和充分研究关注劳工标准。

327. 战略将旨在落实理事会通过的国际劳工标准行动计划，包括通过实施体面劳动国别计划，提高国际劳工标准体系的影响力和效力。行动计划将融入并且推动《社会正义宣言》后续措施。

取得的经验和教训

328. 实践表明，除核心公约外，在实施合乎时宜的公约方面，批准率很不平衡且实施差距也非常大。这也包括涉及就业政策、三方性和劳动监察的四项治理文书。一个重要教训就是必须采取更多行动促进这些文书及其体现的原则。这些原则对构建社会凝聚力和促进法制是非常必要的。监督机制在众多国家中发现在实施方面存在巨大差距，这又说明了扩大技术援

助和合作的重要性，从而帮助政府和社会伙伴进行能力建设，以取得不断进步。

329. 从以前经验中还可吸取两个教训。第一，关于开发和落实标准战略行动计划，没有与三方成员持续不断的对话和磋商过程，要取得进展是不可能的。第二，有关监督机构提出其建议的影响，在总部和地方之间需要更多的合力。在这两个方面将给予特别注意。

标准政策和监督体系

330. 《社会正义宣言》强调了标准体系的独特性，同其三方性一同构成了国际劳工组织的比较优势。特别是，宣言承认标准制定政策是国际劳工组织活动的基石。劳工标准贯穿于所有战略目标。所有技术部门和地区结构都在促进和有效实施劳工标准。根据《社会正义宣言》后续措施，在国际劳工大会上的周期性讨论以及就每个战略目标的特定文书进行的一般性调查，有助于保持标准的时效性，为体面劳动制定标准框架。

331. 标准战略将优先考虑在国际劳工组织标准政策方面达成新的三方共识。在这方面，战略将继续促进所有核心公约，确认结社自由和集体谈判权利的特殊重要性。考虑到《社会正义宣言》将性别平等和非歧视作为融合于各领域的问题而具有的重要性，将促进核心的平等公约，审议和处理其它公约中的性别问题。根据

理事会的决定，促进性运动已扩大到包括四个优先重点公约。从治理角度来看，这些公约被视为是最重要的：1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)、1964 年《就业政策公约》(第 122 号)、1969 年《劳动监察(农业)公约》(第 129 号)和 1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)。劳工组织还将加大力度，促进最近通过的四项公约及其相关的建议书：2003 年《海员身份证件公约(修订)》(第 185 号)、2006 年《海事劳工公约》、2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)以及 2007 年《渔业部门工作公约》(第 188 号)。

332. 通过三方磋商，包括通过精简报告义务，将继续审议并提高国际劳工组织监督机制的功、透明度、对性别的反应以及有效性。

知识与工具

333. 与标准相关的两大缺陷必须弥补。第一涉及提供指标的重要性，这些指标有助于考评国际劳工标准的社会经济影响力。为了补充国际劳工组织注重权利方式的独特性，将开展一项主要经验研究，提供分性别实证研究数据、分析和指标。该研究可用于测评实施国际劳工标准的社会和经济影响(社会发展与变化，以及代价与利益)，从而帮助成员国致力于批准和实施公约。第二大缺陷，在于在非正规经济实施标准。国际劳工组织必须保证如何向非正规经济中的工人提供保护给出明确指导意见，并明确妇女与男子所受影响可能是不同的。在这一领域的研究有助于三方成员更好地理解帮助在非正规经济中实施标准政策。

334. 为提高自身的促进能力，劳工局将开发一套适当的工具，包括有效地融入性别平等的考虑。都灵中心的培训和能力建设计划是这项工作的重要组成部分。

技术合作与国际伙伴关系

335. 扩大技术合作对于提升国际劳工组织标准体系的影响力是至关重要的。通过技术援助，劳工局将致力于将国际劳工标准和监督机构的评论意见更好地融入体面劳动国别计划，从而实现四项战略目标，处理在标准方面可能存在的缺陷。在这一背景下，与国家三方成员磋商继续审议体面劳动国别计划，以帮助成员国确定优先领域共同实现各项目标。充分利用体面

劳动国别计划过程及信息工具强化监督过程、技术合作和地方活动之间的相互作用。这是一种双向关系，标准和监督程序建立一种以规则为基础的框架，提供行动指导并对执行情况进行监督，而地区机构则帮助将已取得的经验和信息反馈给监督过程。劳工局将与都灵中心合作，为三方成员提供培训，测评与其各自国家相关的标准层面的问题。将准备国家概况，为这一过程提供帮助，并将标准相关的优先重点融入国际劳工组织之外的主流活动中，包括联合国共同国别评估、联合国发展援助框架(UNDAF)，以及其它主要发展倡议。劳工局还将与区域组织、国际和国家开发银行和机构合作，将国际劳工标准融入他们的工作与程序之中。

交 流

336. 目前监督程序汇集的信息以及国家劳工立法汇编将会更容易获得。为此，劳工局将继续改进监督机构报告的内容与形式以及标准方面的数据库。将实施网上报告体系，便于向实施公约和建议书专家委员会提交报告。在提高所提供信息质量的同时，允许三方成员更容易获取已有的信息。为提高对国际劳工标准的认识与理解，强化国际劳工组织战略中的标准成分，将继续在国际劳工组织三方成员之外扩大锁定的读者队伍。这包括联合国、多边体系、可以为落实一体化办法做出重要贡献的区域组织，以及议员、法官、法学院，以及其它学术和学习机构。

风险与假定情况

337. 这一战略的主要假设是成员国将国际劳工标准作为优先重点方面继续取得进展。这种进展对于本组织来说是至关重要的，因为标准是两个比较优势之一，另一优势为三方性。主要风险在于 2015 年全部批准所有核心公约、成员国落实监督机构的建议等目标。实现这些目标的延迟，可能是因缺乏能力、资源或政治意愿。此外，由于目前金融危机和经济滑坡，实施劳工标准或批准劳工标准方面的进展可能出现延迟。这种情况下，认识到实施国际劳工标准在防止出现负面社会后果、加快恢复进程的措施中占据重要地位，这一点是非常关键的。促进活动与技术援助比以往更应加强，还应强化它们与监督和标准行动之间的合力。

指 标

指标16.1: 在国际劳工组织的支持下，采取实施国际劳工标准的行动，特别是对监督机构提出的问题做出反应的行动的成员国的数目。	
衡量目标 结果必须至少满足以下一项标准才可认为报告可行： ■ 实施公约和建议书专家委员会满意或有趣地注意到实施相关公约方面取得的进展； ■ 政府通过新的或修订立法，或显著改进其实际做法，与国际劳工标准保持一致，包括未批准的公约与建议书。	
基 线	目 标
根据监督机构在2008-09年报告中的评论意见进行确定	55个成员国

指标16.2: 通过国际劳工组织的支持，国际劳工标准中包含的原则和权利被纳入发展援助框架或其它重大举措中的成员国的数目	
衡量目标 结果必须至少满足以下标准才可认为报告可行： ■ 相关的国际劳工标准体现在联合国发展援助框架、共同国别评估或类似框架中。	
基 线	目 标
根据2008-09年业绩进行确定	3个成员国

指标16.3: 在国际劳工组织的支持下，提高批准合乎时宜的公约，至少包括被列为核心劳工标准的那些文书，以及从治理的观点看被认为是最重要文书的成员国的数目。	
衡量标准 结果必须至少满足以下标准才可认为报告可行： ■ 由于新的批准公约行为，成员国至少批准 8 个核心公约：第 29、87、98、100、105、111、138 和 182 号，以及四个优先公约：第 81、122、129 和 144 号。	
基 线	目 标
29个成员国	3个成员国

指标16.4: 具有由三方成员确定的国家优先重点中包括标准要件的体面劳动国别计划的成员国的数目。	
衡量标准 结果必须至少满足以下一项标准才可认为报告可行 ■ 包括为处理国际劳工组织实施公约与建议书专家委员会就批准公约提出的评论意见而采取的行动； ■ 包括为促进批准和实施核心公约和优先公约而采取的行动； ■ 考虑到三方伙伴确立的国家优先重点，包括为促进批准和实施其它合乎时宜的标准而采取的行动。	
基 线	目 标
2008-09年的业绩将成为基线	10个成员国

政策一致性

338. 《社会正义宣言》强调，为使四个战略目标的影响最大化，为促进它们所作的工作应成为体面劳动的全球和综合战略的组成部分。除与每一具体成果联系在一起的结果外，全球成

果突出了通过一种使体面劳动主流化的综合处理方法在成员国中促进政策一致、伙伴关系和体面劳动成果。

政策一致性	1	2	3
	拟议的经常预算 2010–11 年(美元)	预算外开支估算 2010–11 年(美元)	经常预算特别帐户估算 2010–11 年(美元)
17. 体面劳动主流化: 在联合国主要机构和其它多边机构的支持下，成员国将针对体面劳动的综合处理方法置于其经济和社会政策的中心	21 208 787	5 000 000	4 000 000
战略目标资源总估算			30 208 787

成果 17: 在联合国主要机构和其它多边机构的支持下，成员国将针对体面劳动的综合处理方法置于其经济和社会政策的中心

战 略

339. 到 2011 年底，作为致力于到 2015 年至少有 50 个成员国这样做的目标迈出的第一步，至少 15 个国家采取了将有关体面劳动的综合处理方法结合进联合国发展援助框架或国家发展战略。根据同一期限，在涉及体面劳动的领域中负有权责的经济、社会和环境方面的国际机构应促进这一综合处理方法。

取得的经验和教训

340. 过去的四年期间取得的教训，特别是有关公平的全球化和劳动脱贫方面的工作，指出了在制定体面劳动国别计划方面面临的一些困难。体面劳动国别计划在突出数目有限的重要优先考虑的同时结合了有关体面劳动的综合处理方法，实施基于结果的管理原则和方法，并使之与联合国发展援助框架或国家发展战略相一致。经验还表明，三方成员在制定并实施体面劳动国别计划方面需要持续的支持。《社会正义宣言》的通过进一步强调了国际劳工组织与在相关领域负有权责的其它国际和区域组织

一道努力工作以促进体面劳动的综合处理方法的重要性。

341. 一系列国际和区域会议对体面劳动议程表示了支持，包括 2005 年联合国世界峰会，该峰会将体面劳动作为包括实现千年发展目标在内的发展战略的一个中心目标。联合国经济和社会理事会在其 2006 年《部长宣言》中更进了一步，呼吁使体面劳动在整个国际机构的活动以及国家发展战略中实现主流化。联合国系统行政首长协调委员会关于使就业和体面劳动主流化工具包(CEB 工具包)被证明是在与体面劳动议程相关的其它机构当中提高认识的一个有价值的手段。为促进体面劳动在国家战略中的主流化，于 2008 年发起了有关适用工具包的工作，并在联合国发展援助框架和“一体行动”计划方面取得了某些积极的初步结果。

体面劳动各方面内容的一体化

342. 这一成果是专门为支持体面劳动的一致和综合处理方法以及促进整个劳工局的知识共享和团队工作而设计的。全球金融和经济危机进一步

强调了需要将国际劳工组织的体面劳动方法充分结合进更广泛的经济和社会战略，以避免经济放缓、刺激恢复和形成一个公平的全球化。

性别平等和非歧视

343. 对女工和女企业家来说，加强综合处理方法具有特殊重要性，因为克服性别平等方面的障碍需要跨体面劳动政策的所有方面的相互支持行动。因此，该计划的伙伴关系、能力建设和研究各组成部分都将包括专门突出支持性别平等的体面劳动主流化方法。

国际伙伴关系

344. 在 2010-11 年期间，国际劳工组织将使其与联合国和其它多边机构的伙伴关系进一步系统化，特别是那些负有与体面劳动议程相关权责的机构。国际劳工组织促进利用联合国系统行政首长协调委员会工具包的工作以及通过政策一致举措为与此类机构的合作开辟了许多机会。此类合作可采取多种形式，包括支持政策声明的编写、联合开展研究和执行项目。

加强三方成员的能力

345. 为在国家政策框架中确立有关体面劳动的综合处理方法，劳动和就业部以及工人组织和雇主组织必须在经济、社会和环境政策的制定与实施中发挥一种更强有力的作用。联合国系统行政首长协调委员会工具包的国家版本将被用以支持国际劳工组织区域和国家办事处的努力，以加强三方成员将体面劳动置于可持续发展战略的中心的机构能力。

知识和工具

346. 将于 2009 年 11 月提交给理事会的知识战略的很大一部分论述了需要对研究和知识共享采取整个劳工局范围的一致合作方法。在这一成果项下的贡献将包括论述主要的政策挑战的工作文件，涉及体面劳动在国际和国家层

面的主流化，如贸易和金融政策对就业的影响评估。这一工作将需要信息技术工具，以及通过在综合研究的计划与实施中利用团队工作技巧来专门强调知识共享。有关这一工作的一个重要基础是通过国家概貌衡量体面劳动，以及改善劳动统计资料的收集和传播。本两年期期间该计划的一个主要重点将是改善影响范围以及与三方成员和对体面劳动感兴趣的其它方面的沟通。

347. 有关伙伴关系、支持机构能力和相关研究的工作将以制定政策指导方针的目标为支撑，以支持国际劳工组织在国家、区域和全球级别的综合行动。此类工具将依赖于现行政策，旨在使国际劳工组织的官员和三方成员掌握在将体面劳动目标结合进可持续的发展战略方面所涉及的重要问题的处理方法。

技术合作

348. 将开发促进技术合作计划的制定的政策工具和方法，此类工具和方法将能够扩大并吸引预算外支持。将在国家层面采用联合国系统行政首长协调委员会工具包，以评估“一体行动”计划和联合国发展援助框架对体面劳动的影响。

风险和假定情况

349. 这一点似乎早已很清楚，即金融和经济危机将会扩延到 2010-11 年。这种情况可能会引起偏离对多边承诺给予支持的政治反应。然而，一个好象同样有道理的现象是工作岗位危机的全球影响将会导致增加对体面劳动议程及其在协调一致的恢复努力中所处地位的支持。因此，有关体面劳动主流化的战略是以会有多边承诺的假设为基础的。在该战略的实施中，国际劳工组织将以倡导行动加强并改革联合国和多边体系，以及国际劳工组织在公平全球化的治理中作为一个重要参与者的作用。

指 标

指标17.1: 在国际劳工组织的支持下，使体面劳动目标日益成为政策制定的中心的成员国数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须至少符合下列头四个标准中的两个外加最后一项标准的结果：

- 与其它国家优先事项一道，产生体面劳动机会采纳为国家发展战略的一项压倒性目标；
- 对综合体面劳动国别计划的执行支持国家发展战略的实施；
- 诸如教育、卫生、性别平等、贸易、金融、企业发展、农村发展和减贫等领域的国家或部门计划结合有体面劳动方面的内容；
- 统计服务得以提升，以根据第 160 号公约的条款改善对朝着体面劳动方向所取得进展的衡量；
- 制定全面发展战略，包括根据第 144 号公约的条款与国际劳工组织的三方成员进行磋商。

基 线**目 标**

将在通过国际劳工组织地区办事处开展的一项内部调查基础上于2009年确定

15个成员国，其中非洲至少4个和其它区域2个

指标17.2: 通过与国际劳工组织的合作，使体面劳动在其政策和计划中主流化的重要的国际机构或多边机构的数目。

衡量标准

被认为可报告的，必须至少符合下列标准之一的结果：

- 借鉴利用联合国系统行政首长协调委员会有关使就业和体面劳动主流化的工具包的实施报告，体面劳动在国际机构或多边机构的政策和计划中的主流化程度得以提高；
- 协调机构间涉及体面劳动议程的政策和计划的新举措得以确立。

基 线**目 标**

将在2009年独立评估的基础上确定

5个国际机构或多边机构

加强技术能力

知识库

350. 在 2010-11 年期间，国际劳工组织工作的一个重要主题就是知识共享。这将使国际劳工组织成员国在贯彻社会正义宣言方面时更好地理解国际劳工组织四大战略目标之间的统一性。这项工作的主题包括了进行实证研究、政策分析、国际劳工组织的工作、建立分性别的统计数据以及收集和传递劳动数据信息。

351. 研究工作将提供处于不同经济发展水平国家如何贯彻各项符合体面劳动的目标政策的实例，这些国家如何实现这一目标，可以处理当前的金融和经济危机。研究工作将成为宣言后续行动一个重要的部分，并将完全同其它活动，如当前的议程上议题，一并进行。

352. 国际劳工问题研究所的一个主旨的年度报告，劳动世界报告，将收集各种政策的实证，对金融危机的做出结构性的反映。年度报告还将审议金融政策和体面劳动议程四大支柱之间的相互影响。这项工作将为同其它国际组织进行合作开创一个新的机会。

353. 研究和出版委员会将成为在劳工局系统研究战略中进行协调的一个中枢部门。研究战略的主要目标是，通过确保有关项目对良好的研究标准作出反应，实现协同作用的最大化，并借鉴以前的研究活动以及研究项目评估的主要成果推动体面劳动的议程。研究工作将建立在其它国际组织研究工作的基础之上，以便加强互补性。一项为准备和出版调研成果的劳工局系统的工作计划将予以确定，这将同主要的研究项目共同进行，但需在出版前进行独立的审议。

354. 对体面劳动各方面进行衡量，需要一个坚实的统计基础和一项创新型的工作方法。在这种背景条件下，成员国在通过持续的开发统计和其它的衡量以及评估办法，评估体面劳动进展情况时将得到支持。为了响应 2008 年 9 月召开的衡量体面劳动三方专家会议提出的建议，理事会要求准备一份体面劳动国家简况。体面劳动国家简况将使用国家的资源和现行的

国际劳工组织数据库，汇集统计指标和有关工作权利的信息以及体面劳动的法律框架。此外，国际一级的工具和出版以及分析相关的劳动统计数据 and 统计指标的能力将得到开发。

355. 为了扩大体面劳动政策的影响力，需要在所有取得的成果当中加大对一体化政策和计划的信息性的和研究性的工作力度。有关劳动统计领域当中有两个优先项目，回应成员国日益要求支持开发和提高它们能力的要求，保持和改进国际劳工组织作为劳动统计数字和统计指标的主要国际仓储库的作用。这些优先事项回应了第 18 届国际劳工统计师大会和国际统计领域的要求，提供一个全面的随时可使用的以及有序连贯的劳工统计数据服务。人们强调，要继续发展国际劳工标准以便更好地评估劳工问题，增强国际对比性。国际劳工组织统计网站将得到审议、增强和改进。

356. 为发展和传播劳动世界的知识，须建立一项统一协调战略，这将带动在国际劳工局内部已形成的团队工作。在目前采用的工作方法和促进建立一个扶持性的环境，文化的改变需通过加强人力资源，信息技术和管理者的领导艺术来实现。此外，知识共享的技术将得到进一步的开发，以实现对所有体面劳动议程的研究、分析和政策开发方面之间的结合，目的是促进利用政策开发和贯彻执行过程中的研究实证。知识共享的活动将建立在经验积累的基础之上，包括发展中国家的实践，支持开展研究和分析工作以及政策的开发和政策的贯彻。知识共享技术的目标是加强国际劳工组织三方成员的能力，以便建立与研究界和政策决策者之间的这种联系。

培养三方成员的能力

357. 社会正义宣言强调了成员国三方实现一个有意义的和统一的社会政策和可持续发展的章程能力的重要性。在过去多年来，开发能力一直是国际劳工组织工作的中心，社会正义宣言推动开发能力，提出了一个综合性方法，将

技术援助和由都灵中心所提供的培训和学习服务结合在一起。

358. 首先，重点需放在加强国际劳工组织成员国三方成员的组织本身，完成它们各自的使命。其次，国际劳工局还必须支持三方成员开发它们专门的技术能力，以便完成国际劳工组织全球成果以及体面劳动国别计划的成果，这些成果都将全部反映到三方成员的国家计划和优先事项中。这意味着能力的开发将是完成国际劳工组织战略中每一项成果不可分割的一部分。第三，能力开发的目的是帮助国际劳工组织和其三方成员参与联合国“提供一体化服务”的框架。

359. 第一步是开发或者更新相关的工具和专业技能，使成员国三方拥有参与性的能力评估，作为制订能力开发战略的一个基础。同时要考虑扶持型环境，在这种环境中，组织(政策，立法等)在组织层面(系统，程序，机构框架)和个人水平(经验，知识，技术技能)进行的运作。

360. 国际劳工局将同三方成员共同工作，根据组织的专门职责、任务和目标，确定准确的能力需求和差距。通过分析优势、缺陷、机会和危险，以及参与性能力评估，国际劳工局将帮助三方成员，制订其人力资源和其它能力挑战方面的培训和学习计划。这些工作和活动反过来还将影响技术合作的优先项目，并将包括技术合作项目的制定以及评估、咨询服务和培训。把握和衡量能力的变化将得到特别的关注。

361. 工人活动局和雇主活动局将为工人和雇主为代表性的组织开展能力的评估。经同意的社会伙伴组织的能力开发优先事项将进一步拓宽国际劳工组织技术合作活动的领域。同样，相关部门和专家将对劳动部门主要职能面临的能力挑战，例如，从劳动行政管理到劳动监察以及就业服务方面，进行评估。

362. 对所有三方成员来说，人力资源开发、培训和学习是任何一项能力开发战略的关键环节。在这方面，都灵中心将发挥中心作用。

363. 在本两年期，适用于能力开发的综合性的方法将被转换为一项实施战略。在这一过程中，将就现行工具和工作方法编制一个清单，用于国际劳工组织中的能力和发展评估，同时

附带一份综述描述了更广泛的发展共同组织的最好实践方法。之后将对国际局的专家进行培训，开展参与性的能力开发评估和发展评估的工作。

364. 其它的一些细节将包括在成果战略中，特别是针对雇主和工人的三项成果中。

伙伴关系和交流

伙伴关系

365. 国际劳工组织将同其成员国三方共同工作，在国际、地区和国家层面上同更广泛的伙伴开展和加强伙伴关系：联合国基金、计划和机构、国际金融机构、捐助机构、私营部门、非政府组织和宗教组织、学术界和议员。

366. 在国际发展援助方面进行的全球性的谈判带来了大规模的援助和效益性的目标。取得发展性的成果需要更有效的、更高效率的全面的伙伴关系和国家所有权。对捐助国干预调解和未指定自愿捐助发展趋势的调解带来了更灵活的和更有效的援助。

367. 将于 2010 年召开的联合国千年发展目标评估峰会和其它的审议程序应充分考虑到就业和体面劳动对减贫和可持续发展的相关性。为此目的，应加强外部关系结构，包括向地区结构增加支助。

368. 在国际层面，建立伙伴关系的目的是与国家的专家和网络进行密切的合作。在“提供一体化服务”的背景条件下，国际劳工组织将与其它的国际组织和发展伙伴开展合作活动，通过体面劳动国别计划，全面将体面劳动议程纳入联合国发展援助框架(UNDAFs)。行政首长协调委员会将就业和体面劳动主流化作为多边系统政策和实施的统一手段将得到进一步的提升、推广，包括国际决策程序框架。应特别关注，将社会伙伴纳入联合国协商程序的方法。

369. 加强后的调动资金战略，目的主要是将预算外和经常预算补充帐户资源(RBSA)，通过有针对性并在各种捐助国中开展筹措资金的工作，划拨到体面劳动的成果。要建立一个为资源筹措战略性、宏大的和实际的目标，需要一

个合适的机制，形成一个以成果为基础的实施计划，确认资源缺口。将鼓励捐助国从其以前的专项技术合作项目指定资金的作法，转为无指定的可预见的全面的多边年度伙伴协议。直接向体面劳动成果捐款，向经常预算补充帐户捐款，向共同计划的一个联合国基金捐款。还将推广公共和私营伙伴同国际劳工组织的专家知识、私营企业、工会和政府建立一种伙伴关系。扩展后的伙伴关系将使国际劳工局减少当前可获得的资源与那些需要争取资源才可全面实施体面劳动议程之间的差距。

交 流

370. 沟通和公共信息是完成国际劳工组织体面劳动议程的关键环节，并将日益成为作为一个整体的国际劳工组织的核心能力。沟通的方法以及工具将用于同其它的利益相关者以及其它的合作伙伴一同制定有效的战略，为体面劳动争取和扩大国际援助。

371. 国际劳工局的职员必须领会和掌握沟通以促进发展，将其作为一种加强体面劳动议程实施的手段。为了实现这一目的，国际劳工局的职员还将同其它利益相关方和它的伙伴在全球、地区和国家一级开展这项工作。

372. 创立体面劳动的沟通战略，并以同一种语言和权威强调国际劳工组织沟通战略的一致性框架。在这方面，研究和出版委员会所应作的努力就是要确保国际劳工组织的出版物达到最高的专业质量。

373. 国际劳工组织的全球信息网络将向各国成员国三方和它的合作伙伴提供有关体面劳动战略的实施情况，以便使他们能够评估如何处理和应对它们所面临的挑战。这一目标主要是为在跨地区和跨行业之间进行知识共享提供便利条件。

374. 第一阶段是将国际劳工组织出版物进行数字化处理和验证核实，尽管在信息可获得时，需求会大量增加。这一程序预计将在两年度结束时完成。伙伴关系在联合国家庭中将成为发展联合国体面劳动共同语言中一个不可分割的部分，它是“提供一体化服务”的一种方法，将使体面劳动成为集体发展的目标。

实施能力

375. 《社会正义宣言》号召成员国实施国际劳工组织的章程职责，将充分的生产性就业及体面劳动置于经济和社会政策的中心。为实现这一目的，《宣言》要求本组织对成员国的努力提供有效援助。

376. 基本的设想是，国际劳工组织应能有效和高效率地为所有国家中促进妇女和男子体面劳动的创新型解决方案做出贡献，这主要源于它的三方成员优势，源于它的价值观和战略目标。国际劳工组织应被承认为一个有效伙伴，开展加强其成员国的能力以推进创新型体面劳动解决方案，应对就业、劳动及社会挑战的工作。

377. 同时，联合国大会在对联合国系统发展实施活动的三年期全面政策审议(2007-10)进行考虑时，要求建立一个高效率的和有效的联合国发展系统，以支持发展中国家在国家发展战略，以及在发展问题的新的和创新型解决办法的基础上，达到国际上认同的发展目标。

378. 国际劳工局理事会业已承认需要加强国际劳工组织的能力，特别是其地方分支机构的能力，以帮助其成员国提供体面劳动。承认各地区情况的不同，且并非所有地区都必须依循同样方法的情况下，特别需要重视的是通过以下措施和手段加强国际劳工局援助其成员国的能力：

- 加强国际劳工局在各地能力以向成员国提供技术支持。向成员国提供支持的实质是通过倡导、获取和分享知识、政策分析、近期趋势的信息和数据以及能力建设等方式，增强其应对体面劳动重大挑战的能力。这种措施根据实情，要求将技术能力集中于数量更少但规模更大的体面劳动技术支援工作队，以服务于一些国家的需求。这样的工作队必须与总部的技术计划密切合作并依靠它的支持。
- 建立单一类型的国际劳工组织地方局，它们将在为一个或几个成员国提供服务方面实现专业化。这些地方局将提供国际劳工

组织的活动计划并支持成员国。特别是，地方局应当在与三方成员密切合作，将经常预算、经常预算补充账户及预算外资源的资金整合使用的情况下，承担设计和实施《体面劳动国别计划》的一线责任。这意味着，需要为此目的将地方局的人员和技能构成加以调整。地方局必须能依靠这种迅速而灵活的技术支持部署。它要求将预算外资源支持的计划向地方局作进一步分散化处理。这些措施将加强国际劳工局的能力，以便为共同国家评估作出有效的贡献并充分参与联合国发展援助框架(UNDAFs)。

- 更加灵活地配置国际劳工组织的能力将使劳工局能更迅速地应对出现的需求，为特殊任务调动资源，与三方成员、联合国、专业网络及国家和区域机构密切合作。特别是，可以使劳工局在那些没有设置地方局的国家，通过在这些国家根据《体面劳动国别计划》的需要所招聘和配置的协调员来补充自己的地方局网络。

- 明确地区分局、地方局、技术支持工作队和总部技术计划部门的各自作用和职责。随着非核心资源资金支持的国际劳工组织计划的扩展和总部与地区相继的结构改革，有必要明确不同层次和类型的权威机构的作用及责任。因而需要新的内部指南以鼓励合作和避免重叠。

379. 上述措施的基本目标是通过职能的专业化、作用 and 责任的明晰化以及技术能力的集中化更加有效地利用国际劳工组织的人力、技术和资金资源。这些措施要求总部制订强有力的技术计划。负责把握总体政策方向、质量管理以及能够有效地支持各地区的技术工作队和地方局。

380. 人力资源战略和信息技术战略，尤其是地区分局和地方局综合资源信息系统(IRIS)功能的配置，对支持上述措施是有帮助的。

381. 根据总体时间表的预测，这些措施将在 2010 年底前到位。理事会将于当前的会议上对最后的和更详细的建议进行讨论。²

² GB.304/SG/DECL/1 号文件。

治理、支持和管理

382. 治理、支持和管理的目标是，在效率、全面监督、透明度和问责等方面支持履行国际劳工组织的责任并向其成员国提供必要保障。同时也是为了提升国际公务员制度的固有价值，即在履行其对本组织的职责时保证独立性和完整性。

383. 高效率并有效地利用各种资源和良好治理，包括国际劳工组织管理机构的有效服务，为成功执行基于结果的国际劳工组织管理方式提供了基础。相关部门之间将进行广泛的配合，并将同技术部门和外部地区局进行合作，以获得理想成果。这将体现在各部门相互支持

的本质以及作为提供服务机构的首要作用方面。

384. 要实现这些成果取决于成员国对服务的需求水平，以及体现在要求劳工局内部和理事会给予的支持方面。

385. 根据 2008-09 两年期的计划预算的经验，理事会所提出的优先项目和国际劳工大会所做出的决定，包括社会正义宣言，两项治理、支持和使用资源及治理所取得的管理成果已经提出。

386. 与取得这两项成果有关的实施资源可以在计划预算的信息附件 1 中查找。

成果 1：高效力和高效率地利用国际劳工组织的所有资源

387. 这项成果关系到更加有效和高效率地利用国际劳工组织的人力、财政、物质及技术资源以实施国际劳工组织的技术计划。管理策略将在人力资源、信息技术、调动资源、评估及监督等领域支持这项成果。战略的评估和地区结构的审议也将发挥重要作用。这些战略将加以更新，以便进一步对实施社会正义宣言做出贡献。它将为高效率地利用国际劳工组织的全球人力、财政、物质和技术等资源，做出一个有序和统一的贡献，以便进一步提高国际劳工组织执行技术计划的能力。

388. 人力资源战略的目的是在国际劳工组织将战略重点放在实施体面劳动的结果上和在国际劳工局内部管理人员之间的这种结合上进行优化。它将深化以结果为基础的管理文化，促进和推动在总部和地区之间已经增加的权责、提高效益、团队精神和知识共享。人力资源战略将围绕职员招聘的现代化，派任和招聘系统进行组织工作(RAPS)；一个全面运行的职员管理体系；充分协调的职员发展做法；不断更新的和精简人力资源业务的做法和程序；一个安全和有保证的工作环境。

389. 信息技术(IT)的战略将围绕着基础设施、综合资源信息系统、知识共享、治理、支持和培训方面开展。信息技术战略将与其它的国际

劳工局的战略相关联并为此做出贡献。信息技术的基础设施将继续得到不断地提升和维护，以便提供一个现代的有保障的和安全的技術环境。财政和管理体制将继续得到加强，充分利用自动化监测和在综合资源信息系统中的报告工具的优势。将综合资源信息系统的功能配置到更多的外部地区局，这将及时并且全面地改进财务报告制度，提供更全面的管理信息以便于做出决定。

390. 为了要贯彻体面劳动议程，将重点放在落实全球，(次)地区和全国一级的体面劳动结果是非常重要的。调动资源的战略是通过包括已确定的资源缺口进行有针对性的资金筹措，努力将预算外的资金和经常预算补充帐户与体面劳动成果更密切地联系在一起。这将使国际劳工局缩小目前可获得的资源与那些将全面实施体面劳动议程所需资金之间的资金缺口。

391. 在总部进行的修缮项目将会对有效地利用物质资源产生影响。但这一修缮项目将会带来很多有重要意义的改善，包括更好地使用空间、更好地利用能源、安全条件的改善和降低修缮费。功能方面的改善是与现代建筑标准密切相关的，国际劳工组织地区机构也将考虑节能和降低修缮费用，同时充分考虑到地区结构

审议，“一个联合国”的改革进程以及其它有关发展。

392. 努力提高效率会使有效地使用资源得到支持，这包括改进工作方法和审议结构以便加强某些专门的职能，以改进服务水平，降低成本。国际劳工局将开发一个新的服务运作模式，在战略政策框架期予以实施。这将改变在总部进行的核心行政管理服务的方法，以及在地方的类似方法。这种方法将通过建立服务共享中心以及与延伸到地区的综合资源信息系统的挂钩来运作，并且还包括地区结构的审议。将总部的某些运作实施程序转向地区的这种可能性也将予以考虑。一个全面的受益成本分析

将在开始推行这一作法之前予以进行。但是，那些已经做到这一点的联合国机构对此表示满意，因为这种分析为提供服务大大提高了效益和资金的节约。国际劳工组织可以从这些经验中有所收获。国际劳工局将在联合国体系的机构中始终保持发挥一个积极的作用，以便进一步地协调政策与可行的实践之间的关系。

393. 根据联合国行政首长协调委员会一级的联合国领导人的承诺，国际劳工组织的目标是到2015年实现气候中和。为此，应就再循环，废物管理和减少温室气体排放，包括减少出差和增加视听会议采取一些特别措施。

指 标

指标1.1: 人力资源管理的效果得到改善	
基 线	目 标
向2009年11月理事会报告执行2006-09人力资源战略的结果	2010-15年人力资源发展战略的重要标志
指标1.2: 信息管理战略的效果得到改善	
基 线	目 标
向2009年11月理事会报告执行2007-09年信息技术战略的结果。	2010-15年信息技术战略的重要标志
指标1.3: 根据全球、地区、次地区和国家层面的体面劳动成果，对预算外及经常预算补充帐户资源进行整合。	
基 线	目 标
向技术合作委员会报告国际劳工组织实施2008-09年技术合作计划的结果	2010-15年资源调动战略的重要标志
指标1.4: 改善国际劳工局办公设施的维护和使用	
基 线	目 标
这将由大楼次委员会于2009年设立	及时实施总部修缮项目的主体计划 根据以上的数据和现代化的建筑标准，确定改善功能性的目标
指标1.5: 实现气候中的进展情况	
基 线	目 标
用于出差的费用在2006-07年经常预算中占3.4% 2008年举行了350场视听会议	节能、再循环、废物管理和减少温室气体排放的实施措施 按照所有资金项下的出差资源支出的比例进行削减 举行视听会议的次数增加到25%

成果 2：国际劳工组织的高效和有效率的治理

394. 这项成果涉及国际劳工组织外部和内部的治理，既包括劳工局在可获得的资源管理方式上是可以被责问的，又包括国际劳工组织的管理机构，包括区域会议的运作情况。

395. 执行内部和外部审计以及独立评估是治理和管理的工具，可以帮助培育透明公开和问责制的文化。国际劳工局将继续密切关注这些建议，根据从现有的有限资源和确保从教训中得到及时反馈来实行这些建议。独立的评估在基于结果的管理方面仍可发挥重要作用。

396. 根据第一个成果所提到的对管理战略进行补充，经修改的评估战略将促进建立一个可靠的、独立的评估体系，这将有益于在战略上以基于结果的框架使用这些资源、共享学习过程、实施良好的管理原则和全面的问责制。这种做法的目的是向成员国三方、捐助国和其它发展伙伴提供一个关于组织效益和计划影响的有用的和公正的反馈。评估战略的一项独立评估将审议在加强国际劳工组织评估作用和工作质量过程中的进展范围和性质。评估战略将根据评估的结果进行修改。

397. 治理的另外一个重要方面是风险管理。立法、金融以及重叠的风险是国际劳工组织活动中固有的缺陷。此外，国际劳工局面临着安全和保障的风险，以及与商务连续性相关的风险。

险。风险管理将被纳入到国际劳工组织的标准程序和核心程序中，例如工作计划、与基于结果的(RBM)管理相关的业绩审议程序以及计划预算的筹备工作。

398. 社会正义宣言的一个重要目标，就是要确保国际劳工组织的治理有效地履行国际劳工组织章程职责。国际劳工局将与理事会的官员进行密切合作，理事会的委员会将确保实施2008-09年通过的指导原则以改进由理事会制定的工作议程、编制文件和时间安排。这将带来更有效的运作、出版和分发国际劳工组织的文件以及减少口译费用。还应考虑，国际劳工大会代表发言之后，立即在互联网上刊登他们网络版的发言内容、印刷和出版最终版本的临时记录的部分内容。

399. 国际劳工局将支持改革，提高国际劳工大会的运作效率。一个更有效率的理事会将按社会正义宣言的要求管理和制定政策作用的宏观最大化。人们将通过三方深入协商去寻求探求各种不同意见，目的是在2010年之前在改进工作方法上取得的一致意见。

400. 在所有的情况下，国际劳工组织将向成员国三方提供法律咨询和其它的有必要的支持，以便为提高理事会和国际劳工大会的运作效率，提供便利条件。

指 标

指标2.1: 国际劳工组织三方成员利用体面劳动国别计划作为一项治理机制指导在国家层面开展国际劳工组织的活动。

基 线	目 标
■ (待定)	三方成员参与治理和执行体面劳动国别计划的75%

指标2.2: 外部审计员关于国际劳工组织财政报表和后续行动的意见

基 线	目 标
2006-07年发表的无附加条件的审计意见	无附加条件的审计意见和成功执行国际公共部门账目标标准

指标2.3: 外部审计和独立的评估报告中所提供的质量评估, 及时和有效的实施建议。	
基 线	目 标
■ (待定) ■ 向理事会提交有关评估战略的结果。	(i) 在审计报告日期不超过6个月之内, 执行最高优先的审计结果和建议; (ii) 在审计报告日期的12个月之内, 执行其它结果和建议。 (i) 在12个月之内, 比较好地完成建议的70%; (ii) 为所有的评估工作保持一个统一的评估时间表和监督体制; (iii) 所有地区都可以从评估工作中获取所学到的经验并用加以利用, 以便对它们的计划进行创新和改善。
指标2.4: 增加对风险的确认和减轻风险	
基 线	目 标
在2008-09年运作于劳工局系统的风险管理体系。	该体系的各项环节必须到位并加以贯彻
指标2.5: 提高对国际劳工大会、理事会各届会议和地区会议的计划性、筹备和管理。	
基 线	目 标
■ 准时出版官方文件的 65%。 ■ 向与会者提供法律咨询, 做好劳工局内部的准备工作, 产生重要的法律影响, 包括所提交的文件, 一般应是比较完善和及时的。	80%。 在任何情况下, 应提供全面和及时的法律咨询。
指标2.6: 加强国际劳工局各个部门制定政策和治理的功能。	
基 线	目 标
理事会和它下设的各个委员会当前的功能和时间框架。	关于就改进过的工作方法、理事会各届会议的内容及时间框架达成一致意见。

2010-11 两年期开支与收入预算草案

401. 2010-11 两年期计划预算草案，对费用变化进行备付后，按 2008-09 两年期预算 1.23 瑞士法郎兑 1 美元的汇率计算，价值为 669,114,179 美元。按这一水平，2010-11 两年期预算草案在实际水平上与前一个两年期持平。

402. 分析总部和地方各办事处的费用因素后，该两年期的费用增长限制在 4.3% 的总比率。有关费用因素变化的所有信息见计划预算草案信息附件 2。

403. 2010-11 两年期预算汇率将在第 98 届国际劳工大会(2009 年 6 月)财务委员会政府代表的审计预算时，按当时市场汇率确定。这些建议也按 2008-09 两年期计划预算同样的预算汇率(1.23 瑞士法郎兑 1 美元)计算，既便于比

较，也是因为按美元和瑞士法郎支付条件的费用会继续随着汇率变化而变化，直到最后确定预算。

404. 但需说明一下，2009 年 2 月市场早期起草这些建议的时候汇率为 1.17 瑞士法郎兑 1 美元。如果这一汇率在 2009 年 6 月仍然有效，建议的预算水平按美元将约为 6.903 亿，对应瑞士法郎估计大约为 8.077 亿。

405. 因此，2010-11 两年期成员国缴纳的会费将取决于总体预算水平、最后确定的预算汇率，以及大会所通过的会费比额。

406. 下表以大会通过所要求的格式，显示预算草案开支与收入，并列出了 2008-09 两年期的相应数字。

预算草案

开 支	2008-09 两年期预算		2010-11 两年期估算		收 入			
	(美元)		(美元)		2008-09 两年期预算		2010-11 两年期估算	
	(美元)	(瑞士法郎)	(美元)	(瑞士法郎)	(美元)	(瑞士法郎)	(美元)	(瑞士法郎)
第一编					成员国缴纳的会费			
经常预算	634 163 177		660 677 315					
第二编								
意外开支	875 000		1 375 000					
第三编								
周转基金			-					
第四编								
机构投资与额外项目	6 691 823		7 061 864					
预算总计	641 730 000		669 114 179		641 730 000	789 327 900	669 114 179	823 010 441

407. 在结束审查本文件中提出的草案估算后，计划、财务和行政委员会拟向理事会提交向国际劳工大会建议的一项决议草案，用于通过第 72 个财政周期(2010-11 两年期)的计划预算，以及 2010-11 两年期在成员国之间的费用分摊。本决议草案拟议文本如下：

国际劳工组织大会，

根据财务条例，批准于 2011 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 72 个财政周期的开支预算.....美元和收入预算.....美元，按.....瑞士法郎折合 1 美元的预算汇率合计为.....瑞士法郎，并决定以瑞士法郎计的收入预算，将按照政府代表组成的财务委员会建议的会费比额，在成员国之间分摊。

资 料 附 件*

1. 实施预算
2. 费用增长的详细情况
3. 按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算
4. 经常预算技术合作资源汇总
5. 计划和支出水平的演变

* 根据理事会 1988 年的决定，计划预算中列入了在编职位一览表。每个两年期都没有变动，并在理事会另作决定前保持不变。

实施预算

408. 本资料附件提供了预算实施展望。它列出了资源并描述了每一部门和司局的主要职能，并解释了资源水平方面的显著变化。如同在执行概要中描述的那样，在编制建议的过程期间，国际劳工组织的所有部门均被要求提出增效减费的金額。

第一编：经常预算

政策制定机构

409. 国际劳工大会、理事会和区域会议的资源表示出在本两年期期间召开两届大会和六届理事会，以及两个区域会议：第 12 届非洲区域会议和第 17 届美洲区域会议的直接费用(比如口译、编写和印刷报告、租用设备、理事会理事的差旅费和一些员工费用)。区域会议的费用实际增长 173,797 美元，因为两届区域会议都在日内瓦之外召开，而 2008-09 年预算是由于在日内瓦举办第 8 届欧洲区域会议的考虑。国际劳工大会削减 645,119 美元、理事会削减

390,849 美元，主要是因为减少临时口译服务。

410. 法律事务开展与《章程》和政策制定机构有关的法律工作。它参与准备和审查各项国际劳工公约、建议书和其它文书。它也提供关于人事事项、商业和技术问题及合同的法律方面的专门知识。该计划的资源实际缩减 77,719 美元，主要是在员工费用方面。为加强劳工局道德职能所拨付的款项，实际数额为 177,473 美元，已经从这一计划中转出，现在分列在监督和评估预算项之下。

411. 关系、会议和文件事务为大会和会议提供服务，包括笔译、加工、印刷和分发文件以及提供口译服务，并与成员国保持官方联系。由于资源重新确立重点，作为一部分节俭措施，该计划的资源实际削减 1,905,171 美元。这一削减是基于进一步减少正式文件的数量和篇幅，以及仍然在进行之中的调整工作做法、提高生产率以及若干其它内部增效措施。它意味着减少专业人员、一般事务服务工作年以及非员工资源。

2010-11 年实施预算

82

	2010-11 年拟议预算						2008-09 年 修订 ¹ 预算		变化
	专业人员	一般性服务	员工费用	其他费用	总资金				
(工作-年/月)									
(按 2008-09 年定价美元)									
%									
第一编									
政策制定机构									
国际劳工大会	0 / 4	0 / 0	8 319 043	3 281 710	11 600 753	12 245 872	-645 119	-5.3	
理事会	0 / 0	0 / 0	2 256 996	2 636 105	4 893 101	5 283 950	-390 849	-7.4	
主要区域会议	0 / 0	0 / 0	420 344	555 609	975 953	802 156	173 797	21.7	
法律事务	12 / 1	3 / 9	2 937 387	93 647	3 031 034	3 108 753	-77 719	-2.5	
关系、会议和文件事务	96 / 1	192 / 0	44 851 767	3 733 841	48 585 608	50 490 779	-1 905 171	-3.8	
	108 / 6	195 / 9	58 785 537	10 300 912	69 086 449	71 931 510	-2 845 061	-4.0	
战略目标									
技术部门									
就业									
经济和劳动力市场分析	25 / 10	7 / 6	5 949 430	1 127 941	7 077 371	7 266 300	-188 929	-2.6	
技能和就业能力	22 / 10	6 / 6	5 243 362	1 300 710	6 544 072	6 701 963	-157 891	-2.4	
就业政策	27 / 6	10 / 0	6 570 240	1 707 492	8 277 732	8 018 748	258 984	3.2	
创造就业和企业	43 / 7	13 / 8	10 156 384	2 820 970	12 977 354	12 499 305	478 049	3.8	
执行主任办公室及核心支持服务	10 / 0	21 / 0	4 618 486	1 095 356	5 713 842	6 022 310	-308 468	-5.1	
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0	-	2 320 526	2 320 526	2 320 526	0	0.0	
	129 / 9	58 / 8	32 537 902	10 372 995	42 910 897	42 829 152	81 745	0.2	
社会保护									
社会保障	29 / 2	14 / 5	7 532 686	592 756	8 125 442	8 898 017	-772 575	-8.7	
劳动保护	57 / 0	26 / 0	14 432 743	2 693 713	17 126 456	17 426 100	-299 644	-1.7	
艾滋病/艾滋病毒与劳动世界	5 / 9	1 / 11	1 363 297	275 289	1 638 586	1 499 703	138 883	9.3	
执行主任办公室及核心支持服务	7 / 4	6 / 0	2 333 864	262 137	2 596 001	1 638 717	957 284	58.4	
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0		1 281 240	1 281 240	1 281 240	0	0.0	
	99 / 3	48 / 4	25 662 590	5 105 135	30 767 725	30 743 777	23 948	0.1	

	2010-11 年拟议预算					2008-09 年		变化
	专业人员	一般性服务	员工费用	其他费用	总资金	修订 ¹ 预算		
(工作-年/月)		(按 2008-09 年定价美元)					%	
社会对话								
雇主活动	18 / 0	9/ 6	4 769 046	209 224	4 978 270	4 978 270	0	0.0
工人活动	42 / 0	18/ 0	10 476 360	1 899 769	12 376 129	12 376 129	0	0.0
社会对话、劳动法和劳动行政管理	32 / 0	12/ 0	7 809 360	1 323 959	9 133 319	8 651 571	481 748	5.6
部门活动	34 / 0	13/ 0	8 198 004	3 558 236	11 756 240	11 234 207	522 033	4.6
执行主任办公室及核心支持服务	6 / 0	7/ 2	2 211 023	328 151	2 539 174	2 679 145	-139 971	-5.2
经常预算技术合作	0 / 0	0/ 0		8 257 340	8 257 340	8 257 340	0	0.0
	132 / 0	59/ 8	33 463 793	15 576 679	49 040 472	48 176 662	863 810	1.8
标准与工作中的基本原则和权利								
工作中的基本原则和权利	23 / 0	11/ 7	5 875 512	1 528 324	7 403 836	7 183 113	220 723	3.1
国际劳工标准	76 / 3	31/ 7	18 848 412	3 105 231	21 953 643	21 944 954	8 689	0.0
执行主任办公室及核心支持服务	7 / 0	2/ 0	1 798 079	453 860	2 251 939	2 370 462	-118 523	-5.0
经常预算技术合作	0 / 0	0/ 0	-	1 422 342	1 422 342	1 422 342	0	0.0
	106 / 3	45/ 2	26 522 003	6 509 757	33 031 760	32 920 871	110 889	0.3
跨部门计划								
交流与公共信息	58 / 0	50/ 0	17 701 828	5 100 592	22 802 420	23 387 098	-584 678	-2.5
伙伴关系与发展合作 ²	30 / 0	18/ 0	7 840 969	1 214 122	9 055 091	9 287 272	-232 181	-2.5
性别平等	8 / 0	4/ 0	2 054 428	597 539	2 651 967	2 651 967	0	0.0
支持联合国改革及机构间合作计划	4 / 0	1/ 2	1 145 565	228 437	1 374 002	2 673 293	-1 299 291	-48.6
国际劳工研究所	0 / 0	0/ 0	-	5 134 508	5 134 508	5 134 508	0	0.0
国际劳工组织都灵培训中心	0 / 0	0/ 0	-	6 320 513	6 320 513	6 320 513	0	0.0
政策一体化 ³	21 / 8	12/ 0	5 942 208	920 231	6 862 439	6 862 439	0	0.0
统 计 ³	20 / 0	22/ 0	6 569 400	1 771 786	8 341 186	7 838 237	502 949	6.4
技术会议储备金	2 / 0	0/ 0	392 352	832 828	1 225 180	1 225 180	0	0.0
	143 / 8	107/ 2	41 646 750	22 120 556	63 767 306	65 380 507	-1 613 201	-2.5
技术计划总计								
	610 / 11	319/ 0	159 833 038	59 685 122	219 518 160	220 050 969	-532 809	-0.2

地 区	2010-11 年拟议预算					2008-09 年		变化
	专业人员	一般性服务	员工费用	其他费用	总资金	修订 ¹ 预算		
						(按 2008-09 年定价美元)		
	(工作-年/月)						%	
非洲地区计划	217 / 8	286 / 4	42 940 007	18 475 784	61 415 791	59 423 363	1 992 428	3.4
美洲地区计划	171 / 0	159 / 11	35 150 395	14 763 169	49 913 564	48 962 973	950 591	1.9
阿拉伯国家地区计划	38 / 0	38 / 2	9 049 775	3 795 842	12 845 617	11 767 587	1 078 030	9.2
亚洲和太平洋地区计划	195 / 7	254 / 9	36 965 173	17 181 533	54 146 706	53 130 736	1 015 970	1.9
欧洲和中亚地区计划	84 / 7	66 / 1	15 613 939	3 524 315	19 138 254	18 868 294	269 960	1.4
	706 / 10	805 / 4	139 719 289	57 740 643	197 459 932	192 152 953	5 306 979	2.8
支助事务								
信息技术和通讯	49 / 0	28 / 0	12 963 744	8 776 070	21 739 814	22 297 245	-557 431	-2.5
内部行政管理	10 / 0	145 / 8	19 496 961	18 699 102	38 196 063	39 175 449	-979 386	-2.5
采 购	6 / 0	7 / 0	2 043 736	160 003	2 203 739	2 260 245	-56 506	-2.5
	65 / 0	180 / 8	34 504 441	27 635 175	62 139 616	63 732 939	-1 593 323	-2.5
战略目标总计	1 382 / 9	1 305 / 0	334 056 768	145 060 940	479 117 708	475 936 861	3 180 847	0.7
管理事务								
全面管理	19 / 4	19 / 7	6 842 183	1 152 621	7 994 804	8 199 799	-204 995	-2.5
人力资源开发 ⁴	37 / 10	74 / 2	16 461 678	3 769 612	20 231 290	20 709 015	-477 725	-2.3
财政事务	28 / 8	56 / 7	12 397 724	795 560	13 193 284	13 531 573	-338 289	-2.5
计划和管理 ¹	31 / 0	9 / 7	7 382 259	534 106	7 916 365	8 119 349	-202 984	-2.5
执行主任办公室、管理和行政管理	4 / 0	2 / 0	1 207 463	238 329	1 445 792	1 482 864	-37 072	-2.5
	120 / 10	162 / 0	44 291 307	6 490 228	50 781 535	52 042 600	-1 261 065	-2.4
监督和评估								
内部审计和监督	8 / 0	3 / 0	1 922 029	204 561	2 126 590	2 126 590	0	0.0
独立监督咨询委员会	0 / 0	1 / 0	249 382	50 423	299 805	229 805	70 000	30.5
道德职能	0 / 6	0 / 3	127 473	50 000	177 473	177 473	0	0.0
评 估	6 / 1	2 / 0	1 524 472	306 662	1 831 134	1 743 937	87 197	5.0
	14 / 7	6 / 3	3 823 356	611 646	4 435 002	4 277 805	157 197	3.7

	2010-11 年拟议预算						2008-09 年		变化
							修订 ¹ 预算		
	专业人员	一般性服务	员工费用	其他费用	总资金				
	(工作-年/月)						(按 2008-09 年定价美元)		%
其他预算拨款	6 / 0	3 / 5	1 579 509	33 823 475	35 402 984	35 402 984	35 402 984	0	0.0
员工更替调整	0 / 0	0 / 0	-5 428 583		-5 428 583	-5 428 583	-5 428 583	0	0.0
第一编总计	1 632 / 8	1 672 / 5	437 107 894	196 287 201	633 395 095	634 163 177	-768 082	-0.1	
第二编：意外开支									
意外开支			-	1 375 000	1 375 000	875 000	500 000	57.1	
第三编：周转基金									
周转基金			-	0	0	0	0	0	n/a
合计(第一至三编)	1 632 / 8	1 672 / 5	437 107 894	197 662 201	634 770 095	635 038 177	-268 082	0.0	
第四编：机构性投资和特别项目									
保安	2 / 0	0 / 0	392 352	2 617 553	3 009 905	2 809 905	200 000	7.1	
办公设施	0 / 0	0 / 0	-	3 000 000	3 000 000	2 540 650	459 350	18.1	
信息和通讯技术	0 / 0	0 / 0	950 000	0	950 000	810 874	139 126	17.2	
国际劳工大会海事会议后续活动	0 / 0	0 / 0	-	0	0	325 193	-325 193	-100.0	
国际公共部门会计标准	0 / 0	0 / 0	-	0	0	205 201	-205 201	-100.0	
第四编总计	2 / 0	0 / 0	1 342 352	5 617 553	6 959 905	6 691 823	268 082	4.0	
合计(第一至四编)	1 634 / 8	1 672 / 5	438 450 246	203 279 754	641 730 000	641 730 000	0	0.0	

¹ 为有助于与 2010-11 年数字进行比较，对 2008-09 年预算进行了修订，反映出将列在政策制定机构中法律服务项下的道德职能(177 473 美元)调至监督和评估部分这一变化。² 对外关系与伙伴关系资金(6,335,583 美元)和伙伴关系与发展合作资金(2,951,689 美元)合并，现列于跨部门计划项下，包括 NYLO;³ 从政策一体化转入统计：235,080 美元；⁴ 从人力资源转入计划：235,080 美元。

战略目标

412. 在战略目标项下，所有计划根据 2008-09 年拨款数额的 95% 提出初步建议。这一水平是通过增效减费、减少或取消重要性不高的工作后确立的。在此之后，一些计划增加了一些资源投入，这反映出这些计划的重要性，这一点在执行概要中进行了说明。这些资源的主要工作项目列在以下各标题之中。

技术部门

413. 就业是支持国际劳工组织发展全球就业议程，在国家就业政策和战略、技能开发和培训、创造就业岗位和企业发展等方面提供咨询意见的技术部门。该部门设四个司：经济和劳动力市场分析司、就业政策司、技能和就业能力司以及就业创造和企业发展司。经济和劳动力市场分析司负责国际劳工组织有关主要经济和就业趋势的分析，有关就业和劳动力市场制度和政策的分析、研究和数据，以及编写重要的全球就业报告。就业政策司负责协调就业政策和计划制定，以支持国家经济和社会政策框架，就业密集型投资方法，社会融资和国际劳工组织在减贫战略方面的义务，包括管理有关非正规经济的就业方面的工作。技能和就业能力司负责领导技能和政策与计划制定、就业服务以及有关残疾人和弱势群体的政策和计划。就业创造和企业发展司负责劳工局有关小企业发展、地方发展、合作社和多国企业领域的工作，并管理国际劳工组织的危机反应。该部门还支持一些跨部门主题方面的技术性工作，如青年就业、非正规经济、性别、企业的社会责任和社会融资，这一工作要求该部门的各司以及总部和地区其它单位参与。整个部门由执行主任办公室进行管理。该部门的总预算实际增加了 0.2%。95% 以上的资源主要涉及开发可持续中小企业，绿色就业，以及强化知识库与研究等方面的措施。

414. 社会保护是支持国际劳工组织以下各方面专业知识的技术部门：国家社会保障体系、对现有的或规划的国家社会保障体系进行量化分析；职业安全与卫生；工作和就业条件；劳务移民和艾滋病/艾滋病与劳动世界。除艾滋病/艾滋病计划外，该部门由两个司组成：社会保障司，负责与社会保障相关问题的研究、政策和战略开发、咨询服务和技术合作；劳动保

护司，负责工作中的安全与卫生、工作条件以及就业和移民问题。整个部门由执行主任办公室进行管理。该部门的总预算增加 0.1%。95% 以上的资源主要涉及社会经济最低标准，以及强化知识库及研究等方面的措施。

415. 社会对话是支持国际劳工组织以下各方面专业知识的技术部门：加强雇主和工人组织；三方和两方社会对话的法律框架、制度、机制和过程；企业、国家、部门和次地区层面的产业关系；以及体面劳动各方面的行业影响。该部门由三个司组成：雇主活动局、工人活动局，以及社会对话、劳动法、劳动行政管理和部门活动司，均由执行主任办公室管理。雇主活动局和工人活动局培养并发展劳工局与社会伙伴的关系。社会对话、劳动法、劳动行政管理和部门活动司帮助成员国改善促进社会对话的制度、过程和机制，并促进国际劳工组织的三方成员之间就涉及特定经济部门的劳动和社会发展情况交流信息。该部门的资源实际增加 1.8%。95% 以上的资源主要涉及提高向社会伙伴提供服务、劳动行政管理和劳动监察、农村就业，以及强化知识库及研究等方面的措施。

416. 标准与工作中的基本原则和权利是负责国际劳工标准、促进《国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利宣言》及其后续措施——包括消除童工劳动，这两方面工作的技术部门。它由两个司组成：基本原则和权利司，负责管理促进《宣言》和消除童工劳动领域的主要技术合作；和国际劳工标准司，负责整个国际劳工组织标准相关的政策。后者为理事会结社自由委员会以及《社会正义宣言》后续措施提供支持。整个部门由执行主任办公室进行管理，也对国际劳工组织在缅甸的实地工作予以支持。整个部门的预算实际上升 0.3%。95% 以上的资源主要涉及缅甸、监督机制后续活动，其中包括结社自由，以及强化知识库及研究等方面的措施。

跨部门计划

417. 交流和公共信息司负有通过以下措施协调国际劳工组织的交流、出版物和知识管理工作的责任：咨询倡议及与媒体的关系；审查公共信息举措和材料；管理国际劳工组织的公共和内部网站；通过图书馆及其网上进入方式帮助劳工局工作人员、三方成员和外部客户获取信

息；以及管理出版、营销和分发国际劳工组织的出版物。**95%**以上的资源主要涉及加强互联和内部网络服务。

418. 伙伴关系与发展合作是筹措资源以及与捐款人建立伙伴关系的联络点，为整个国际劳工组织开发、管理和评估技术合作计划提供支持。这就需要技术和地方部门各司局在技术合作政策和程序方面进行协调，还需要协调联合国实施体系的合作，尤其是在地方层面以及通过联合国发展小组。伙伴关系与发展合作司包括对外关系与伙伴关系局，支持局长和劳工局与多边系统的关系，寻求与联合国各组织和其它国际伙伴更强有力的联系，与那些组织一道、并且在国际社会的会议和论坛上促进国际劳工组织的观点和立场。纽约联络处是与联合国及其在纽约的机构的主要联络点。**2008-09**年预算水平进行了调整，以反映伙伴关系与发展合作司和对外关系与伙伴关系司合并的情况。**95%**以上的资源主要涉及更加强调技术合作的质量。

419. 性别平等负责支助在国际劳工组织总部和地区所有工作领域全面落实性别主流化战略。它确保国际劳工组织性别平等问题知识库得以扩展，并确保国际劳工组织对性别平等的贡献为人所见。该计划的资源水平保持不变。**95%**以上的资源主要涉及增加为三方成员提供的服务。

420. 支持联合国改革和机构间合作计划支持联合国改革框架范围内的活动并加强机构间合作。该计划削减近**50%**，因为联合国改革的活动和支持服务费用预计将日益由总部统一出资。

421. 国际劳工问题研究所是探讨对国际劳工组织具有影响的新出现的劳工政策的战略设施。它还提供一种自主的、非正式的途径，使国际学术界与国际劳工组织工作人员和三方成员展开对话。国际劳工组织对国际劳工问题研究所的实际供款水平保持不变。**95%**以上的资源主要涉及参与《社会正义宣言》后续措施。

422. 国际劳工组织都灵国际培训中心制定和落实有关国际劳工组织和三方成员优先重点的培训计划。各计划在中心、各地区并通过远程学

习技术得以实施。资源的实际水平保持不变。**95%**以上的资源主要涉及支持《社会正义宣言》活动。

423. 政策一体化是在以下方面提供国际劳工组织的专业知识的技术司：全球经济趋势和全球化；体面劳动一体化政策和计划以及在国家一级减少贫困。政策一体化司预算的实际水平保持不变。**95%**以上的资源主要涉及支持有关体面劳动主流化的新成果。

424. 统计局负责有关劳动统计开发和分析工作。**2008-09**两年期的预算水平进行了调整，以反映将一个一般事务工作人员转入政策一体化部门。这一计划预算实际增长**6.4%**，用于强化国际劳工组织统计库。

425. 技术会议储备金是为召开技术会议及为此准备报告产生的费用而准备的预算拨款。实际资源水平保持不变。

地 区

426. 下面未包括根据地区结构审议进行的结构调整变化，因为理事会尚未通过建议。所有结构调整必须在已拨付资金内进行消化。

非洲地区计划

427. 目前设在亚的斯亚贝巴的地区局负责向国际劳工组织在该地区的各局提供地区管理、监督和行政支持。国际劳工组织各国家局设在以下城市：阿尔及尔、塔那那利佛、达累斯萨拉姆、阿布加、卢萨卡、比勒陀利亚和金萨沙。

428. 设有**6**个国际劳工组织次地区局：

- 被部分和临时重新安置在达喀尔的西非次地区局，负责贝宁、布基纳法索、科特迪瓦、加纳、利比里亚、尼日尔、尼日利亚、塞拉利昂和多哥；
- 东非次地区局设在亚的斯亚贝巴，负责科摩罗、吉布提、埃塞俄比亚、肯尼亚、马达加斯加、毛里求斯、塞舌尔、索马里、坦桑尼亚联合共和国和乌干达；
- 北非次地区局设在开罗，负责阿尔及利亚、埃及、厄立特里亚、阿拉伯利比亚民众国、摩洛哥、苏丹和突尼斯；

- 萨赫勒非洲次地区局设在达喀尔，负责佛得角、冈比亚、几内亚、几内亚比绍、马里、毛里塔尼亚和塞内加尔；
- 南部非洲次地区局设在哈拉雷，负责博茨瓦纳、莱索托、马拉维、莫桑比克、纳米比亚、南非、斯威士兰、赞比亚和津巴布韦；
- 中非次地区局设在雅温得，负责安哥拉、布隆迪、喀麦隆、中非共和国、乍得、刚果、刚果民主共和国、赤道几内亚、加蓬、卢旺达及圣多美和普林西比。

429. 该地区的资源实际增加了 3.4%，95%以上的资源主要用于可持续中小企业、绿色就业、社会经济最低保障、劳动行政管理和劳动监察、农村就业、监督机制后续行动(包括结社自由)、统计、在各国实施供行政主管协调委员会使用的《工具包》，以及在地区、次地区和国家层面的知识库和研究，目的是在体面劳动国别计划活动中强化给三方成员提供的服务。

美洲地区计划

430. 设在利马的地区局负责向国际劳工组织在该地区的各局提供地区管理、监督和行政支持。利马的地区局设有一个地区专家小组。

431. 国际劳工组织各国家局设在巴西利亚(巴西)、布宜诺斯艾利斯(阿根廷)和墨西哥城(墨西哥和古巴)。设在华盛顿的国际劳工组织国家局作为美国的联络点。

432. 设有 4 个国际劳工组织次地区局：

- 加勒比次地区局设在西班牙港，负责安圭拉、安提瓜和巴布达、阿鲁巴、巴哈马、巴巴多斯、伯利兹、百慕大、英属维尔京群岛、开曼群岛、多米尼加、格林纳达、圭亚那、牙买加、蒙特塞拉特、荷属安的列斯、圣基茨和尼维斯、圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯、苏里南、特立尼达和多巴哥及特克斯和凯科斯群岛；
- 拉丁美洲南锥体共同市场次地区局设在圣地亚哥，负责智利、巴拉圭和乌拉圭；
- 中美洲次地区局设在圣何塞，负责哥斯达黎加、多米尼加共和国、萨尔瓦多、危地

马拉、海地、洪都拉斯、尼加拉瓜和巴拿马；

- 安第斯国家次地区局设在利马，负责玻利维亚、哥伦比亚、厄瓜多尔、秘鲁和委内瑞拉。

433. 设在蒙得维的亚(乌拉圭)的美洲职业培训研究和文献中心(CINTERFOR)，与国际劳工组织各次地区局及各国家局合作，发展和巩固职业培训机构网络。它还协助为三方成员职业培训政策和计划提供咨询。

434. 该地区资源实际增加 1.9%。95%以上的资源主要用于可持续中小企业、绿色就业、社会经济最低保障、劳动行政管理和劳动监察、农村就业、监督机制后续行动(包括结社自由)、统计、在各国实施《工具包》，以及在地区、次地区和国家层面的知识库和研究，目的是在体面劳动国别计划活动中强化给三方成员提供的服务。该计划还包括国际劳工组织给设在华盛顿代表处的拨款资源。

阿拉伯国家地区计划

435. 设在贝鲁特的地区局负责向国际劳工组织在该地区的各局提供地区管理、监督和行政支持；管理地区计划的财务；监测地区的社会和经济动态；保持与各地区机构的关系以及提供关于国际劳工组织活动的信息。

436. 设在贝鲁特的次地区局负责巴林、伊拉克、约旦、科威特、黎巴嫩、阿曼、卡塔尔、沙特阿拉伯、阿拉伯叙利亚共和国、阿拉伯联合酋长国、也门以及加沙和西岸被占阿拉伯领土。

437. 该地区资源的总体水平增加了 9.2%。95%以上的资源主要用于可持续中小企业、绿色就业、社会经济最低保障、劳动行政管理和劳动监察、农村就业、监督机制后续行动(包括结社自由)、统计、在各国实施《工具包》，以及在地区、次地区和国家层面的知识库和研究，目的是在体面劳动国别计划活动中强化给三方成员提供的服务，并支付国际劳工组织在耶路撒冷活动的一部分费用。

亚洲和太平洋地区计划

438. 设在曼谷的地区局负责向国际劳工组织在该地区的各局提供地区管理、监督和行政支持。该地区局涵盖澳大利亚、新西兰和巴基斯坦。

439. 国际劳工组织各国家局设在北京、科伦坡、达卡、河内、伊斯兰堡、雅加达、加德满都和苏瓦。设在东京的国际劳工组织国家局作为日本的联络点。

440. 设有三个国际劳工组织次地区局：

- 东亚次地区局设在曼谷，负责文莱达鲁萨兰国、柬埔寨、中国、朝鲜民主主义人民共和国、大韩民国、老挝人民民主共和国、马来西亚、蒙古、缅甸、新加坡、泰国和越南；
- 东南亚与太平洋次地区局设在马尼拉，负责斐济、印度尼西亚、基里巴斯、巴布亚新几内亚、菲律宾、独立的萨摩亚国、所罗门群岛、东帝汶和南太平洋岛屿国家；
- 南亚次地区局设在新德里，负责阿富汗、孟加拉国、不丹、印度、伊朗伊斯兰共和国、马尔代夫、尼泊尔和斯里兰卡。

441. 该地区的资源实际增加 1.9%。95%以上的资源主要用于可持续中小企业、绿色就业、社会经济最低保障、劳动行政管理和劳动监察、农村就业、监督机制后续行动(包括结社自由)、统计、在各国实施《工具包》，以及在地区、次地区和国家层面的知识库和研究，目的是在体面劳动国别计划活动中强化给三方成员提供的服务，并支付国际劳工组织在缅甸活动的一部分费用。国际劳工组织在东京国家局的资源也包括在该计划项下。

欧洲和中亚地区计划

442. 设在日内瓦的地区局负责规划、协调和执行国际劳工组织在该地区的活动，并负责与其它机构的关系，特别是与欧洲联盟、欧洲委员会和联合国欧洲经济委员会的关系。地区局负责英国、爱尔兰和西欧国家，以及塞浦路斯、马耳他、以色列和土耳其。

443. 国际劳工组织各国家局设在安卡拉、柏林、布鲁塞尔(欧洲联盟和比荷卢等国)、里斯本、马德里、巴黎和罗马。还有驻阿尔巴尼

亚、亚美尼亚、阿塞拜疆、白俄罗斯、波斯尼亚-黑塞哥维那、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、摩尔多瓦共和国、塞尔维亚和乌克兰的国家联络员。

444. 设有两个国际劳工组织次地区局：

- 中欧和东欧次地区局设在布达佩斯，负责阿尔巴尼亚、波斯尼亚-黑塞哥维那、保加利亚、克罗地亚、捷克共和国、爱沙尼亚、匈牙利、拉脱维亚、立陶宛、前南斯拉夫马其顿共和国、摩尔多瓦共和国、黑山、波兰、罗马尼亚、塞尔维亚、斯洛伐克、斯洛文尼亚和乌克兰，以及科索沃；³
- 东欧和中亚次地区局设在莫斯科，负责亚美尼亚、阿塞拜疆、白俄罗斯、格鲁吉亚、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、俄罗斯联邦、塔吉克斯坦、土库曼斯坦和乌兹别克斯坦。

445. 该地区的资源实际增加 1.4%。95%以上的资源主要用于可持续中小企业、绿色就业、社会经济最低保障、劳动行政管理和劳动监察、农村就业、监督机制后续行动(包括结社自由)、统计、在各国实施《工具包》，以及在地区、次地区和国家层面的知识库和研究，目的是在体面劳动国别计划活动中强化给三方成员提供的服务。

支助事务

446. 支助事务项下计划资源下调了，以推动增效减费。在实施支助事务总体预算过程中，可能需要对一些计划进行调整。

447. 信息技术和通讯负责国际劳工组织的信息技术基础设施，包括硬件、软件以及联接问题，应用开发咨询服务、数据库管理、信息技术研究和开发活动、信息技术标准以及综合资源信息系统(IRIS)的技术方面管理。资源水平实际下降 2.5%。

448. 内部行政管理局负责管理财产事务、运输和保险事务，以及承包服务事项，包括保安、餐饮和清洁服务。它还处理与设备、家具和供给、电话、传真和邮政服务，以及中央文档和

³ 根据联合国安全理事会 1999 年第 1244 号决议，所有活动与联合国科索沃特派团密切合作加以开展。

档案系统的维护等方面相关的问题。资源实际减少 2.5%。

449. 采购负责采购程序的管理、设备和服务的采购以及办公室家具和其它文具供应的分包和管理。它直接向司库及财务司长报告。资源水平实际下降 2.5%。

管理事务

450. 管理事务项下计划资源下调了，以推动增效减费。在实施管理事务总体预算过程中，可能需要对一些计划进行调整。

451. 全面管理包括劳工局的行政管理。资源水平实际减少 2.5%。

452. 人力资源开发管理人事规划、支持职业发展，以及人力资源战略。它还管理人事政策、规则和做法，以及员工工资、待遇、福利和医疗保险。资源水平实际下降 2.3%。调解员办公室和上诉联合咨询委员会的资源列在该计划之下，但不妨碍可能作出的提交报告的安排。

453. 财政事务负责确保有效、高效履行财务职责和义务，并遵守《财务条例》和《财务细则》。该计划资源水平实际下降 2.5%。

454. 计划和管理向理事会和劳工大会提供确定国际劳工组织工作计划并监督其实施所需的分析和建议。它就落实改进内部结构和管理体系发表咨询意见并给予支持，包括通过综合资源信息系统的综合功能支持做到这一点。2008-09 两年期的预算水平进行了修改，以体现将一个一般事务类职员从人力资源开发司调入计划和管理司。该计划的资源水平实际减少 2.5%。

455. 管理和行政管理是负责管理和行政管理部门的执行主任办公室。该部门包括财政事务司、计划和管理局、人力资源开发司、内部行政管理局以及信息技术和通讯局。执行主任负责国际劳工组织所有管理和行政管理事务。管理事务资源水平实际下降 2.5 %。

监督和评估

456. 内部审计和监督负责根据本组织《财务条例》第 30(d)条的规定而履行的监督职能。它直接向局长汇报。内部审计和监督资源水平实际维持不变。

457. 独立监督与咨询委员会(IOAC)就内部控制、财务管理和报告、内部和外部审计结果的有效性向理事会和局长提供咨询意见。该委员会资源水平实际上升 30.5%，原因是非员工资金上调，用于将编写的报告和其他文件翻译成西班牙文。

458. 道德职能保证本组织所有员工支持并遵守道德行为标准，正直清廉。它直接向局长汇报。道德职能资源水平实际维持不变。

459. 评估负责向国际劳工组织提供独立的、高质量的评估服务。为继续加强劳工局的评估职能，资源水平实际增加 5%。这主要包括增加额外的非员工资源。

其他预算拨款

460. 本计划包括用于向国际劳工组织各种基金和联合国共同系统及机构间组织的缴款的预算拨款，以及不能合理列入计划和预算其它地方的拨款。

461. 国际劳工局大楼贷款的年偿付金：为在 2010 年和 2011 年两次各支付 3,702,300 瑞士法郎(本两年期相当于 6,020,000 美元)，偿还瑞士国际组织财产基金(FIPOI)给国际劳工局总部大楼的贷款。贷款在 2025 年全部偿清。

462. 国际劳工局员工养老基金：尽管拨款水平实际保持同一水平，由于基金养老金领取人数减少，2010-11 两年期拨款费用减少约 99,400 美元。

463. 特别支付基金：本基金的目的是根据理事会批准的标准，向以前的员工和配偶定期支付优惠款项。与上一个两年期保持同等水平，经常预算向该基金拨款 200,000 瑞士法郎。

464. 职员医疗保险基金(SHIF)：用于退休人员的保险缴费：拨款约为 2180 万美元，涵盖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业医疗保险基金(SHIF)支付的款项。2010-11 两年期建议的数额实际水平与前一个两年期持平。资料附件 2 第 522 至 524 段列出了应对职员医疗保险基金运营费用上升而采取的措施。

465. 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 380,000 瑞士法郎(约 308,000 美元)，与上一个两年期实际水平

持平。在这些建议的第四编机构性投资和特殊帐项名，做出拨款 300 万美元安排，以便将该基金为未来装修需要供款能力达到更现实的水平。

466. 向联合国共同系统各机构和各机构间委员会的供款：总共拨款 150 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供款，包括联合检查组、行政主管协调委员会、共同采购活动小组、国际公务员制度委员会、联合国系统工作人员学院以及工资调查活动。

467. 卫生服务小组：国际劳工局开办了职业安全与卫生小组，是劳工局内在组成部分，提供医疗服务和咨询意见。拨款实际水平与前一个两年度保持不变。

468. 外部审计费用：本项目下的拨款为 719,433 美元，包括局长负责的所有基金的审计费用(经常预算、联合国开发计划署、信托基金、预算外账户和所有其它特别帐户)。该项列入了 336,000 美元的增加费用，以支付由于实施国际公共部门会计标准和外部审计员为独立监督咨询委员会提供支持额外需要的费用。

469. 行政法庭：本项目下的资源用于支付行政法庭书记员、非全日制的秘书支持和其它业务费用的分摊额。其它业务费用包括助理书记员、文书类协助、出差差旅费、翻译工作、行政法庭判例法数据库的维护、法官收费和旅行开支，拨款是基于国际劳工组织员工占接受行政法庭裁判权的各组织的员工总数的比例，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。拨款实际水平与上一个两年期持平。

470. 职员代表：《人事条例》第十条第一款规定，允许职员工会委员会的委员占用工作时间代表劳工局员工处理工作条件和就业条款问题。同以往两年期一样，拟拨出 4/00 专业职类和 1/00 一般事务职类工作年的资金，用于支付职员工会委员会委员所在工作部门雇用替代人员的费用的一部分。另外，为职员工会一名秘书拨款 2/00 一般事务职类工作年的费用。职员代表项下的总拨款约为 1,180,000 美元。

471. 托儿设施：总拨款达 479,000 瑞士法郎(约 389,000 美元)，与前一个两年期实际水平持平。

472. 积欠债务：拨款 2,000 美元用于 2010-11 两年期支付将不适宜在其它预算项下做出拨款的前几年遗留下来的交易欠款。这种拨款是《财务条例》第十七条所要求的。

第二编：意外开支

473. 在本项目下，为意外和特殊开支作了备付，比如，在通过预算后理事会所做的决定产生的费用，或者出于其它原因，核可的预算额度不够达到预期的目的；或者，理事会同意一项工作或活动，但预算中并没有为此拨款。

474. 根据《财务条例》第十五条，若未事先得到理事会的专门授权，本项目下的资金不得用于其它目的。

475. 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
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700

476. 通常情况下，经授权的开支，应首先尽可能从预算节余中提取；如不可能，再动用本项资金；本项资金用完之后，则从周转金中提取。

477. 理事会在其第 221 届会议(1982 年 11 月)上支持局长关于应将这一项目的拨款定在一个更加现实的水平上的建议，尽管预算考虑先前并未允许增加拨款。目前拟议将资源增加 500,000 美元，以回应每个两年期间出现的紧迫工作远高出所拨款项这一问题。这些工作可能是执行章程授权的任务，如处理违反国际劳工标准和重大事项，或由于通过的预算中没有其他资金来处理意外发生的事件。

第三编：周转基金

478. 根据《财务条例》第十九条第一款，设立周转基金是用于以下目的：

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

479. 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。

480. 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偶发事件或紧急事件的费用，应从成员国额外的摊款中报销。预计 2010-11 两年期不必为此编进行拨款。

第四编：机构性投资和特别项目

481. 这一项下的拨款包括保安、办公设施、信息和通讯技术项下的机构性投资，预算在第一编项下未拨款用于这些内容。

482. 保安：为了按照理事会对确保安全需要的总体水平得到适当处理所作的承诺继续努力，拨款 301 万美元，以支付涉及下列内容的安全费用：确保遵守最低安全运作标准(MOSS)和最低驻地安全运作标准(MORSS)所需的供应品和材料，设在总部的安全协调员职位，国际劳工组织对联合国安全协调员办事处(UNSECOORD)的供款(928,000 美元)，以及与最低安全运作标准相关的培训。

483. 办公设施：拨款 300 万美元确立大楼和办公设备基金更现实的资金供应水平，以保证劳工局未来有关国际劳工局办公地点的需要得到满足。

484. 信息和通讯技术：拨款内容包括更新服务器 (实际约为 170,000 美元)、为总部和地方部署电子文件管理系统(EDMS)(实际约为 500,000 美元)，以及信息技术投资和系统升级，特别用于帮助地方解决互联网联结问题(实际约为 280,000 美元)。

费用增长的详细情况

	2008-09 年	2010-11 年按 2008-09 年 定价美元预计		计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2010-11 年	占总 预算%
	美元	美元	美元	%	美元	%	美元	美元	美元
第一编：经常预算									
政策制定机构	71 931 510	69 086 449	-2 845 061	-4.0%	1 817 276	2.6%	70 903 725	10.6%	
国际劳工大会	12 245 872	11 600 753	-645 119	-5.3%	265 609	2.3%	11 866 362		
理事会	5 283 950	4 893 101	-390 849	-7.4%	224 438	4.6%	5 117 539		
主要区域会议	802 156	975 953	173 797	21.7%	92 749	9.5%	1 068 702		
法律事务	3 108 753	3 031 034	-77 719	-2.5%	115 580	3.8%	3 146 614		
关系、会议和文件事务	50 490 779	48 585 608	-1 905 171	-3.8%	1 118 900	2.3%	49 704 508		
战略目标	475 936 861	479 117 708	3 180 847	0.7%	22 819 918	4.8%	501 937 626	75.0%	
技术部门	220 050 969	219 518 160	-532 809	-0.2%	7 927 312	3.6%	227 445 472	34.0%	
就业	42 829 152	42 910 897	81 745	0.2%	1 519 175	3.5%	44 430 072		
社会保护	30 743 777	30 767 725	23 948	0.1%	1 081 018	3.5%	31 848 743		
社会对话	48 176 662	49 040 472	863 810	1.8%	1 901 509	3.9%	50 941 981		
标准与工作中的基本原则和权利	32 920 871	33 031 760	110 889	0.3%	1 167 446	3.5%	34 199 206		
跨部门计划									
交流与公共信息	23 387 098	22 802 420	-584 678	-2.5%	763 522	3.3%	23 565 942		
伙伴关系与发展合作	9 287 272	9 055 091	-232 181	-2.5%	476 050	5.3%	9 531 141		
性别平等	2 651 967	2 651 967	0	0.0%	93 471	3.5%	2 745 438		
支持联合国改革及机构间合作计划	2 673 293	1 374 002	-1 299 291	-48.6%	52 297	3.8%	1 426 299		
国际劳工研究所	5 134 508	5 134 508	0	0.0%	94 114	1.8%	5 228 622		
国际劳工组织都灵培训中心	6 320 513	6 320 513	0	0.0%	240 922	3.8%	6 561 435		
政策一体化	6 862 439	6 862 439	0	0.0%	239 258	3.5%	7 101 697		
统计	7 838 237	8 341 186	502 949	6.4%	236 124	2.8%	8 577 310		
技术会议储备金	1 225 180	1 225 180	0	0.0%	62 406	5.1%	1 287 586		

	2008-09 年	2010-11 年按 2008-09 年 定价美元预计		计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2010-11 年	占总 预算%
	美元	美元	美元	%	美元	%	美元	美元	美元
地区和技术合作	192 152 953	197 459 932	5 306 979	2.8%	13 016 870	6.6%	210 476 802	31.4%	
非洲地区计划	59 423 363	61 415 791	1 992 428	3.4%	4 258 306	6.9%	65 674 097		
美洲地区计划	48 962 973	49 913 564	950 591	1.9%	2 535 085	5.1%	52 448 649		
阿拉伯国家地区计划	11 767 587	12 845 617	1 078 030	9.2%	834 992	6.5%	13 680 609		
亚洲和太平洋地区计划	53 130 736	54 146 706	1 015 970	1.9%	4 535 608	8.4%	58 682 314		
欧洲和中亚地区计划	18 868 294	19 138 254	269 960	1.4%	852 879	4.5%	19 991 133		
支助事务	63 732 939	62 139 616	-1 593 323	-2.5%	1 875 736	3.0%	64 015 352	9.6%	
信息技术和通讯	22 297 245	21 739 814	-557 431	-2.5%	726 461	3.3%	22 466 275		
内部行政管理	39 175 449	38 196 063	-979 386	-2.5%	1 087 022	2.8%	39 283 085		
采购	2 260 245	2 203 739	-56 506	-2.5%	62 253	2.8%	2 265 992		
管理事务	52 042 600	50 781 535	-1 261 065	-2.4%	1 732 094	3.4%	52 513 629	7.8%	
全面管理	8 199 799	7 994 804	-204 995	-2.5%	233 464	2.9%	8 228 268		
人力资源开发	20 709 015	20 231 290	-477 725	-2.3%	524 048	2.6%	20 755 338		
财政事务	13 531 573	13 193 284	-338 289	-2.5%	642 414	4.9%	13 835 698		
计划和管理	8 119 349	7 916 365	-202 984	-2.5%	297 858	3.8%	8 214 223		
执行主任办公室、管理和行政管理	1 482 864	1 445 792	-37 072	-2.5%	34 310	2.4%	1 480 102		
监督和评估	4 277 805	4 435 002	157 197	3.7%	157 110	3.5%	4 592 112	0.7%	
内部审计和监督	2 126 590	2 126 590	0	0.0%	78 278	3.7%	2 204 868		
独立监督咨询委员会	229 805	299 805	70 000	30.5%	8 737	2.9%	308 542		
道德职能	177 473	177 473	0	0.0%	5 144	2.9%	182 617		
评估	1 743 937	1 831 134	87 197	5.0%	64 951	3.5%	1 896 085		
其他预算拨款	35 402 984	35 402 984	0	0.0%	938 219	2.7%	36 341 203	5.4%	
员工更替调整	-5 428 583	-5 428 583	0	0.0%	-182 397	3.4%	-5 610 980	-0.8%	
第一编：总计	634 163 177	633 395 095	-768 082	-0.1%	27 282 220	4.3%	660 677 315	98.7%	
第二编：意外开支									

	2008-09 年		2010-11 年按 2008-09 年		计划增加		费用增加		2010-11 年		占总
	美元	美元	美元	美元	%	美元	%	美元	美元	美元	
意外开支	875 000	1 375 000	500 000	57.1%	0	0.0%	1 375 000	0.2%			
第三编：周转基金											
周转基金											
合计(第一至三编)	635 038 177	634 770 095	-268 082	0.0%	27 282 220	4.3%	662 052 315	98.9%			
第四编：机构性投资和特别项目											
保安	2 809 905	3 009 905	200 000	7.1%	92 390	3.1%	3 102 295				
办公设施	2 540 650	3 000 000	459 350	18.1%	0	0.0%	3 000 000				
信息的通讯技术	810 874	950 000	139 126	17.2%	9 569	1.0%	959 569				
海事大会后续活动	325 193	0	-325 193	-100.0%	0	0	-				
国际公共部门会计准则	205 201	0	-205 201	-100.0%	0	0	-				
第四编：总计	6 691 823	6 959 905	268 082	4.0%	101 959	1.5%	7 061 864	1.1%			
合计(第一至四编)	641 730 000	641 730 000	0	0.0%	27 384 179	4.3%	669 114 179	100.0%			

方 法

485. 战略和活动预算建议最初是根据不变成本比例制定的，以使已经批准的 2008-09 两年期的预算与 2010-11 两年期拟议预算具有可比性。本资料附件提供了详细情况，说明计算 2010-11 两年期费用增长和得出拟议数额所采用的方法。

费用增长的计算基础

486. 费用变化估算是对员工和非员工开支每一个组成部分进行详细计算后制定的，其中任何预计的百分比增长，均按 2008-09 两年期不变费用率计算的对应开支项目而将之运用于 2010-11 两年期预算。估算出的数额广泛采用了可核实的、独立的消费者物价指数预测数据，只要能得到这些数据，它们就得以运用，还有诸如国际公务员制度委员会(ICSC)、国际货币基金组织和中央银行这些权威机构公布的数据。由于国际劳工组织所开展工作的各地区之间和其内部的通货膨胀率明显不同，对分散在各地的投入费用和趋势给予了特别考虑。

487. 对所有专业工作人员，无论其任职地点，以及对日内瓦的一般事务职类工作人员，均采用标准费用，以下给出更详细的说明。增加标准费用项目是基于国际公务员制度委员会建议，得到联合国大会批准的与薪金有关的最新政策和决定，适用于联合国共同系统。由于国际劳工组织参加了联合国薪金和津贴共同系统，劳工局有义务执行这些法定的加薪调整。

488. 关于日内瓦的非员工费用，增加的依据是瑞士主要金融机构预测的瑞士通货膨胀率，以及日内瓦主要服务提供商的费用趋势和预测。

489. 关于预算中地方部分，采用了最新的当地薪金变动幅度，制定幅度时还运用了国际货币基金组织最新的《世界经济展望》等独立资料来源所公布的各办事处所在不同国家的通货膨胀预测。由于现有的通货膨胀预测很少提前超过两年，2010-11 两年期的这些预测是推算出来的。这些比率也进行了调整，以反映自上次预算确定以来汇率变动的影响。

490. 国际劳工大会在批准历次计划预算时，认识到有必要在定价美元预算中加入费用增长额，以保证有资金维持向三方成员提供预期的服务水平。表 A2-1 提供了以前各两年期所批准的费用增长和对应的百分比一览表。

表 A2-1.费用增长回顾

两年期	两年期增长 %	美元
1992-93	13.62	44 853 593
1994-95	9.99	40 521 000
1996-97	6.26	29 192 345
1998-99	1.95	10 682 428
2000-01	-0.16	-785 000
2002-03	1.50	7 022 705
2004-05	3.22	13 980 730
2006-07	6.22	33 293 300
2008-09	6.88	40 879 873

计算费用增长方面机构之间的协调

491. 连续几个两年期，国际劳工组织一直采用与联合国系统在日内瓦设有总部和主要办事处的其他机构共同达成的推断，作为其预算中日内瓦部分费用增长计算的基础。为沿袭这种既定惯例，经联合国系统行政首长协调委员会(CEB)同意，这些组织的代表于 2008 年 10 月召开会议，审议了汇率和通货膨胀率，用于 2009-10 两年期他们拟议预算中可能在瑞士使用的支出部分。

492. 会议针对考察时期瑞士经济因素演变情况达成了一些共同推断内容，包括总体通货膨胀率，这是基于审察官方统计数据、权威主管部门声明、知名经济分析家的观点，以及从专业协会和其他适当来源收集到的信息而做出的推断。瑞士官方消费物价指数显示，2006 年同比增长 1.1%，2007 年增长 0.7%，而 2008 年平均增长 2.4%。与会者审议了这些信息和国家及国际权威机构提供的预测，决定 2010 和 2011 年可使用的总体通货膨胀率为 1.5%。由于世界经济 2008 年第四季度出现动荡，该数据在 2009 年初制订预算重新进行了修订。因此，对于日内瓦的通货膨胀率，国际劳工局使用瑞士国家银行针对 2009 年和 2010 年修订的比率，以及 2011 年事先的比例预测，分别为 0.9%、0.5%和 1.0%。

493. 我们注意到，有时一些类别开支数据中显示的通货膨胀率与所使用的总体通货膨胀率不同。对于一些涉及特殊类别开支的计划，使用费用增长平均比例并不现实。除非另有说明，在瑞士支出的开支，2010-11 年费用增长是利用共同推断数据进行计算的。

494. 对各地方办事机构通货膨胀进行预测主要源于国际货币基金组织的数据。对于这些办事机构，为预测 2009 年、2010 年和 2011 年通货膨胀率，提高了最新的 2008 年费用，并考虑当地货币与美元之间的汇率变化。在各地区内部及各地区之间，费用增长每年的比例差距很大。表 A2-2 显示每个地区按美元计预计的年度增长率。

表 A2-2. 各地区平均年度增长率预测

地 区	年度增长 %
非 洲	7.3
美 洲	3.7
阿拉伯国家	2.8
亚洲和太平洋	3.3
欧 洲	0.4

495. 表 A2-3 总结了按支出用途分类的 2010-11 两年期拟议费用增长量。费用增长拨款总额为 2730 万美元，比上一个两年期增加 4.3%。

表 A2-3.按支出用途分类的费用增长(美元)

支出用途	拟议预算 (按定价美元)	费用增长	两年期增加 %
员工费用	438 450 246	17 555 557	4.0
公务差旅费	12 839 633	820 169	6.4
合同事务	43 528 188	766 829	1.8
一般日常开支	41 045 416	3 811 940	9.3
供应品和材料	4 451 657	412 628	9.3
家具和设备	3 733 327	144 761	3.9
总部大楼贷款偿还	6 019 997	0	0.0
奖学金、赠款和经常预算技术合作	63 688 415	3 332 394	5.2
其他费用	27 973 121	539 901	1.9
总计	641 730 000	27 384 179	4.3

员工费用

496. 员工费用占总预算支出的 68%左右；以绝对数额计算，相关费用增长 1760 万美元 (4.0%)，构成了最大的变化。2010-11 两年期员工费用的增加反映了在目前两年期的现阶段已经发生的费用调整所产生的两年期整体影响。还包括 2008-09 两年期为职员医疗保险基金增资的 120 万美元的转账。该项增资为上个预算所批准，但在其他支出项下报告。

497. 员工费用包括：

- 总部所有专业员工和一般性事务员工的费用，此类费用按标准费用列入预算，下文做了更全面的叙述；
- 口译人员、委员会秘书及大会短期工作人员，为针对他们的费用增长所拟议的备付，是按照总部专业员工和一般性事务员工的拨款量，以及按照与国际会议口译联合会的协议安排的；以及
- 当地招聘的工作人员，正如前面的表格中显示的那样，拨款与各分局和地区预测的平均年度比率相符。

按标准费用计算的员工

498. 对所有专业员工(不论其任职地点)和日内瓦的一般性事务员工, 采用不同的费用标准。

2010-11 两年期的标准费用根据 **2008** 年的实际费用情况, 同时包括适当款项, 支付预期的通货膨胀趋势、员工应享待遇的变化以及员工流动和整体构成变化等费用。支付专业员工每个工作年的标准费用 **2010-11** 两年期从 **196,176** 美元增加到 **205,140** 美元, 准备了费用增长备付。一般性事务员工每个工作年的标准费用从 **117,540** 美元增加到 **117,852** 美元。

499. 虽然这些标准费用已经反映在费用增长拨款中, 但是, 资料附件 1 预算表中的估算数所使用的每工作年标准费用是 **2008-09** 两年期所使用的数字, 因为这些建议是按 **2008-09** 两年期定价美元提出的。在 **6** 月份大会批准预算时, 将重新调整预算表, 以反映出实际员工费用, 其中包括费用增长的估算和采用 **2010-11** 两年期新预算汇率的影响。

500. 专业职类: 预算中对于专业员工基本工资, 除了 **2008** 年 **12** 月由联合国大会批准的基本/最低工资增加 **2.33%** 的调整额以外, 没有预见会出现实际增长。基本工资的这一增长由于工作地点差价调整数的下降而被抵消, 不存在通膨性影响。由于服务年限而法定享受的基本工资上调得到了落实。

501. 工作地点差价调整指数变化来自于位于纽约的国际公务员制度委员会所确定的汇率波动和生活费用变动数据。由于预算是根据瑞士法郎-美元固定预算汇率确定的, 而目前的建议是按现有预算汇率确定的, 因此, 该因素没有造成日内瓦工作地点差价调整出现变化。为在日内瓦工作的员工根据总体通货膨胀率作出的工作地点差价调整数的增加留出了备付。

502. 外地的工作地点差价调整也是由国际公务员制度委员会决定, 并反映了相关的生活费用, 以及当地货币与美元之间的关系。

503. 养恤金委员会尚未建议调整向联合国合办工作人员养恤基金缴费的总比例或成员组织应资助的份额。我们设想在整个 **2010-11** 两年期该比例的现状将继续维持不变。向基金的缴费额是基于每一薪级应计养恤金的报酬水平。专业员工以及更高级别的人员的应计养恤金的报

酬, **2008** 年 **8** 月联合国合办工作人员养恤金委员会上调 **6.55%**。另外, 与纽约通货膨胀预测相关的年度增额在 **2010-11** 两年期预测中也做了安排。

504. 其他通用员工费用: 联合国大会通过了国际公务员委员会建议, 按全球比率确定抚养补贴, 这一点反映在 **2010-11** 两年期的估算数额中。在一些国家或货币地区, 开支中的教育津贴费用增加了, 变化幅度在 **7%** 至 **24%**, 这项增加得以通过, **2009** 年 **1** 月 **1** 日生效。

505. 一般性事务职类: 上一次日内瓦任职地点全面薪金调查于 **2007** 年进行。在全体人员中净增 **0.5%** 于 **2008** 年 **3** 月 **1** 日生效。以上第 **492** 段中所提及的日内瓦通货膨胀估算已包括在一般性事务职类员工工资预测之内。由于该职类的大多数人员是从本地招聘的, 因而为应向非当地招聘工作人员支付的津贴, 例如, 探亲假, 所留的备付额较低。

506. 对于一般性事务职类员工, 应计养恤金报酬是与美元等值的当地毛工资、任何语言津贴与任何应计侨居津贴的总和。任何美元与瑞士法郎汇率的变化都会影响到各组织缴费的美元费用。

507. 表 **A2-4** 显示标准费用的组成, 以及 **2008-09** 两年期的比较数字。专业职类标准费用项目的瑞士法郎部分是基于 **1** 美元兑 **1.23** 瑞士法郎的汇率。一般性事务职类的标准费用项目以瑞士法郎表示。

508. 对于在地方的一般性事务员工, 每个地方都使用最近的工资额度表, 并按美元计对支付预计的通货膨胀的款项进行了安排和调整。

非员工费用

公务差旅费

509. 机票费用通胀率按每年增加 **3%** 进行拨付, 这体现了由联合国日内瓦办事处决定的预期增长量, 由国际航空运输协会提供数据。生活津贴增加拨付, 以反映在国际劳工组织开展业务不同地点增加日常生活津贴比例的实际情况。与差旅相关的费用预计增加额仅限于理事会成员、实施公约和建议书专家委员会成员和部门会议和技术会议的与会者。

合同事务

510. 增加外部合作合同费用是基于瑞士预期的年通货膨胀率。

一般日常开支

511. 燃油：经过对 2008-09 两年期用于燃油的预算值进行重新评估，并考虑到目前市场油

价的波动，我们决定预算中不增加燃油费用。2008 年间，油价涨到比预期高出许多的水平，不过，后来回落下来。尽管油价波动很大，我们估计其费用应该不会超出 2008-09 两年期预算值的幅度。假定波动在目前价格 20% 之内，那么，就不需要考虑增加费用。

表 A2-4 标准费用组成，2008-09 两年期和 2010-11 两年期显示经过修订的职员医疗保险基金标准费用

员工类别	按 1 美元兑 1.23 瑞士法郎 2008-09 两年期美元预算	按 1 美元兑 1.23 瑞士法郎 2010-11 两年期美元预算
专业职类		
基本工资	87 036	88 692
工作地点差价调整	49 490	50 916
抚养津贴	2 440	2 328
国际劳工组织向养恤基金缴费	29 100	30 768
国际劳工组织向职员医疗和其他保险缴费	4 960	6 048
教育津贴和就学旅行	7 330	9 252
搬迁旅行和津贴以及离职支付金	15 820	17 136
总 计	196 176	205 140
	2008-09 两年期预算 (瑞士法郎)	2010-11 两年期预算 (瑞士法郎)
一般事务职类		
基本工资	107 472	106 980
抚养津贴	7 932	7 872
国际劳工组织向养恤基金缴费	21 564	21 516
国际劳工组织向职员医疗和其他保险缴费	4 008	4 536
教育津贴和就学旅行	1 404	1 404
搬迁旅行和津贴以及离职支付金	2 196	2 652
总 计	144 576	144 960
	按 1 美元兑 1.23 瑞士法郎， 117,540 美元	按 1 美元兑 1.23 瑞士法郎， 117,852 美元

512. 其他公用事业：在日内瓦，根据当地供应商提供并由联合国同意的价格，水费增加 3%，电费增加 4%。另外，2009 年电费一次性安排增加 22.7%。在各地方办事处，水电费将根据国际货币基金组织预测的通货膨胀率进行上调。

513. 通讯：邮袋邮政费用拟增加 4.4%。其他通讯费，如电话，按瑞士通货膨胀率进行上调。更多利用移动电话进行语音和数据通讯抵消了单价收费下降。各地方办事处将根据当地通货膨胀率进行上调。

514. 租金：预算中已拨付款项，用于支付合同性租金上涨，以及由于安全原因搬迁办公地点增加的费用。

供应品、材料、家具和设备

纸张和印刷供应品、期刊、报刊杂志等

515. 视纸张类型而定，预计纸张价格平均每年增长 4%。文具供应品根据当地通货膨胀率进行费用上调。研究材料和资源费用，尤其是期刊，继续以高出一般性通货膨胀很大水平的比

例上涨。书籍、期刊和其他订阅刊物年平均增长 10.4%。

采购家具和设备

516. 根据目前的价格趋势，不准备增加数据处理设备费用。采购家具和其他设备的费用增长采用了所在地预期年度通胀率。

奖学金、赠款和经常预算技术合作

517. 经常预算技术合作活动包括外地和总部的部分。根据所在地预测的费用增长，导致费用增长 4.48%。以美元计算，向国际劳工组织都灵培训中心捐款每年增加 2.52%，以体现所预期的意大利通货膨胀。向美洲间职业培训研究和文献中心(CINTERFOR)捐款中，用于支付非员工部分的捐款每年增加 7.0%，从而用美元来支付乌拉圭当地的通货膨胀。由于培训费用主要包括差旅、咨询和印刷项目，在确定该项费用增长水平时，对每一组成部分都采用了通货膨胀率。

其他预算项目

518. 这主要包括联合国系统内联合行政活动(如国际公务员制度委员会、高级管理委员会、行政首长协调委员会、联合国联合检查组等)。只要在适当情况下，都将这些机构的预算值作为依据，增加费用是基于各机构所在地预期通货膨胀率(日内瓦为 0.67%，纽约为 1.8%)。此外，对于各参与机构间的费用分摊额也进行了微调。由于退休人数日益增加以及养老金增加，准备了约 664,000 美元资金，用以支付国际劳工组织向职员医疗保险基金缴费中增加的费用。第 496 段列出将 2008-09 两年期增加费用重新定为 120 万美元，那么，退休人员保险实际上共计增加 180 万美元。

519. 审计费用增加 336,000 美元，用于实施国际公共部门会计标准后年度审计，以及外部审计员支助独立监督咨询委员会。

职员医疗保险

520. 忆及理事会在 298 届会议上了解到，国际劳工组织、国际电信联盟以及投保人必须向职员医疗保险基金大幅增加缴费，才能保证到

2011 年都会出现平衡的运营结果。这使得劳工局在 2008-09 两年期内缴费拟议增加 600 万美元。精算研究显示，不进行这种必要的增长，那么，2008-09 两年期很可能出现超过 930 万美元的资金缺口，这将影响到职员医疗保险基金将支付能力维持在法定最低水平。

521. 已经核准的 2008-09 两年期预算中包括了 400 万美元的备付，以恢复职员医疗保险基金的财政平衡。这一数额是从拟议的 600 万美元降下来的，原因是 2008-09 两年期出现预算限制，当时考虑将平衡问题推迟至今后预算。

改进职员医疗保险基金状况的措施

522. 职员医疗保险基金的偿付能力是透过一项保证基金得以维持，其年终数额须至少为过去三年期间所支付津贴总额的六分之一。2000 至 2007 年，职员医疗保险基金运营结果一直不佳，从 2003 至 2007 年，支付津贴都超过缴费量。2004 年，职员医疗保险基金开始动用保证基金资产，来支付报销项目。2007 年 12 月 31 日，保证基金余额为 2940 万美元。尽管该余额高于法定最低水平 1980 万美元，但比人们希望达到的法定最高和最低水平中间值 3960 万美元要低 26%。

523. 为保证避免保证基金余额下降至低于法定最低水平，从 2008 年 1 月 1 日开始，已经采取措施增加向职员医疗保险基金的缴费。最初，对得到承认的受供养配偶的缴费单独进行评估，以前他们都是与员工或退休员工一起自动受保。这些措施与劳工局增加缴费 400 万美元、员工也相应缴费相吻合。从 2010 年开始，将实现对征缴费用进一步调整，考虑通过该基金受保的受供养的孩子人数。调整缴费制度目的是将总体缴费更公平地进行分配，以受保家庭成员人数为基础。

524. 目前拟议预算在员工费用项下列入了包括超出正常通货膨胀以外的 220 万美元，用于支付 2010 年开始实施的措施中劳工局应分摊的份额，以保证该基金的付款水平。劳工局向职员医疗保险基金缴费额度定为在职员工缴费的 100%和退休员工缴费的 200%。

按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算

	1 员工费用	2 公务差旅费	3 合同事务	4 日常办公 开支	5 供应品 和材料	6 家具 和设备	7 总部大楼 贷款偿还	8 奖学金、赠 款和经常预 算技术合作	9 其他预算 项目	合计
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
第一编. 经常预算										
政策制定机构										
国际劳工大会	2008-09	8 964 162	85 280	1 666 438	82 770	-	-	20 580	-	12 245 872
	2010-11	8 319 043	85 280	1 666 438	82 770	-	-	20 580	-	11 600 753
理事会	2008-09	2 647 845	2 526 701	-	-	-	-	-	-	5 283 950
	2010-11	2 256 996	2 526 701	109 404	-	-	-	-	-	4 893 101
主要区域会议	2008-09	368 519	165 614	126 545	8 048	-	-	-	-	802 156
	2010-11	420 344	250 701	212 508	10 595	-	-	-	-	975 953
法律事务	2008-09	3 024 018	15 765	-	-	9 661	-	59 309	-	3 108 753
	2010-11	2 937 387	16 993	-	-	-	-	58 748	-	3 031 034
关系、会议和文件事务	2008-09	47 476 732	34 337	558 906	221 662	483 124	-	863 211	-	50 490 779
	2010-11	44 851 767	34 337	558 906	221 662	483 124	-	822 589	-	48 585 608
政策制定机构总计										
	2008-09	62 481 276	2 827 697	2 461 293	312 480	492 785	-	943 100	-	71 931 510
	2010-11	58 785 537	2 914 012	2 547 256	315 027	483 124	-	901 917	-	69 086 449
战略目标										
技术部门										
就业	2008-09	33 793 048	1 331 558	-	162 038	401 338	-	2 977 927	-	42 829 152
	2010-11	32 537 902	1 272 912	-	140 038	401 338	-	2 971 064	-	42 910 897
社会保护	2008-09	26 951 987	551 799	10 370	23 654	118 620	-	1 830 324	-	30 743 777
	2010-11	25 662 590	546 253	15 370	23 654	97 560	-	1 881 861	-	30 767 725
社会对话	2008-09	32 990 132	1 047 201	2 309 919	6 742	76 370	-	9 688 811	-	48 176 662
	2010-11	33 463 793	781 720	2 347 285	6 742	65 870	-	9 715 166	-	49 040 472
标准与工作中的基本原则和权利	2008-09	27 319 242	1 091 707	54 540	-	153 190	-	1 952 601	-	32 920 871
	2010-11	26 522 003	710 779	2 809	-	101 047	-	1 951 443	-	33 031 760

	1 员工费用	2 公务差旅费	3 合同事务	4 日常办公 开支	5 供应品 和材料	6 家具 和设备	7 总部大楼 贷款偿还	8 奖学金、赠 款和经营预 算技术合作	9 其他预算 项目	合计
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
跨部门计划										
交流与公共信息	2008-09 18 143 524	190 205	3 173 943	115 186	1 198 375	190 109	-	375 756	-	23 387 098
	2010-11 17 701 828	192 164	3 297 061	88 202	999 101	147 536	-	376 528	-	22 802 420
伙伴关系与发展合作	2008-09 8 245 731	98 052	34 994	709 485	12 357	23 533	-	163 120	-	9 287 272
	2010-11 7 840 969	81 727	232 182	703 549	10 715	16 956	-	168 993	-	9 055 091
性别平等	2008-09 2 054 428	92 929	260 628	2 072	1 764	20 696	-	219 450	-	2 651 967
	2010-11 2 054 428	72 929	298 297	2 072	1 764	15 696	-	206 781	-	2 651 967
支持联合国改革与机构间合作计划	2008-09 2 309 497	363 796	-	-	-	-	-	-	-	2 673 293
	2010-11 1 145 565	210 000	-	-	-	-	-	18 437	-	1 374 002
国际劳工研究所	2008-09 -	-	-	-	-	-	-	5 134 508	-	5 134 508
	2010-11 -	-	-	-	-	-	-	5 134 508	-	5 134 508
国际劳工组织都灵国际培训中心	2008-09 -	-	-	-	-	-	-	6 320 513	-	6 320 513
	2010-11 -	-	-	-	-	-	-	6 320 513	-	6 320 513
政策一体化	2008-09 5 423 977	229 273	628 223	-	-	95 735	-	250 151	-	6 627 359
	2010-11 5 942 208	261 402	444 222	-	-	98 963	-	115 644	-	6 862 439
统 计	2008-09 6 744 480	128 453	758 735	-	-	212 570	-	229 079	-	8 073 317
	2010-11 6 569 400	112 541	1 218 791	-	-	212 570	-	227 884	-	8 341 186
技术会议储备金	2008-09 392 352	692 801	140 027	-	-	-	-	-	-	1 225 180
	2010-11 392 352	692 801	140 027	-	-	-	-	-	-	1 225 180
技术活动总计	2008-09 164 368 398	5 817 774	14 823 894	3 201 572	1 404 930	1 292 161	-	29 142 240	-	220 050 969
	2010-11 159 833 038	4 935 228	20 162 235	3 159 287	1 182 014	1 157 536	-	29 088 822	-	219 518 160
地区和技术合作										
非洲地区计划	2008-09 42 831 769	1 412 500	1 020 137	4 947 666	321 003	459 575	-	8 407 583	23 130	59 423 363
	2010-11 42 940 007	1 412 500	2 892 109	4 925 324	321 003	459 575	-	8 407 143	58 130	61 415 791
美洲地区计划	2008-09 34 858 592	1 074 107	1 564 569	4 242 604	302 677	169 087	-	6 751 337	-	48 962 973
	2010-11 35 150 395	1 110 398	2 545 477	3 978 380	241 305	124 578	-	6 763 031	-	49 913 564
阿拉伯国家地区计划	2008-09 8 727 740	255 254	330 137	445 908	55 011	65 994	-	1 887 543	-	11 767 587
	2010-11 9 049 775	252 254	1 034 909	525 732	28 898	51 000	-	1 903 049	-	12 845 617
亚洲和太平洋地区计划	2008-09 37 347 580	1 332 439	2 392 369	5 091 211	477 060	405 009	-	6 085 068	-	53 130 736

	1 员工费用	2 公务差旅费	3 合同事务	4 日常办公 开支	5 供应品 和材料	6 家具 和设备	7 总部大楼 贷款偿还	8 奖学金、赠 款和经营预 算技术合作	9 其他预算 项目	合计
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
2010-11	36 965 173	1 266 889	3 606 664	5 343 492	463 724	401 359	-	6 099 405	-	54 146 706
2008-09	14 361 012	428 572	1 054 832	1 545 895	78 191	118 580	-	1 281 212	-	18 868 294
2010-11	15 613 939	156 778	818 359	1 156 193	24 556	55 898	-	1 312 531	-	19 138 254
地区和技术合作总计	138 126 693	4 502 872	6 362 044	16 273 284	1 233 942	1 218 245	-	24 412 743	23 130	192 152 953
2010-11	139 719 289	4 198 819	10 897 518	15 929 121	1 079 486	1 092 410	-	24 485 159	58 130	197 459 932
支助事务										
信息技术与通讯	12 805 520	93 786	5 931 736	3 019 325	-	244 918	-	201 960	-	22 297 245
2010-11	12 963 744	75 000	5 048 077	2 950 000	-	244 918	-	258 075	200 000	21 739 814
内部行政管理	19 791 649	71 852	156 115	17 090 471	1 033 136	757 664	-	274 562	-	39 175 449
2010-11	19 496 961	71 852	1 126 881	15 686 062	826 508	606 131	-	381 668	-	38 196 063
采 购	2 156 280	19 161	28 946	13 174	-	11 170	-	31 514	-	2 260 245
2010-11	2 043 736	40 000	56 506	15 500	-	8 000	-	39 997	-	2 203 739
支助事务总计	34 753 449	184 799	6 116 797	20 122 970	1 033 136	1 013 752	-	508 036	-	63 732 939
2010-11	34 504 441	186 852	6 231 464	18 651 562	826 508	859 049	-	679 740	200 000	62 139 616
战略目标总计	337 248 540	10 505 445	27 302 735	39 597 826	3 672 008	3 524 158	-	54 063 019	23 130	475 936 861
2010-11	334 056 768	9 320 899	37 291 217	37 739 970	3 088 008	3 108 995	-	54 253 721	258 130	479 117 708
管理事务										
全面管理	6 274 632	216 999	1 057 992	510 654	9 184	14 120	-	116 218	-	8 199 799
2010-11	6 842 183	206 149	282 231	510 654	8 725	13 414	-	131 448	-	7 994 804
人力资源开发	17 430 078	149 241	359 579	228 961	5 521	149 779	-	2 625 638	-	20 948 797
2010-11	16 461 678	145 186	810 389	157 517	5 271	55 425	-	2 595 824	-	20 231 290
财政事务	13 078 794	15 651	124 701	93 477	-	27 471	-	191 479	-	13 531 573
2010-11	12 397 724	15 651	436 999	67 485	-	27 471	-	247 954	-	13 193 284
计划和管理	7 539 531	60 981	87 445	36 149	-	44 898	-	110 563	-	7 879 567
2010-11	7 382 259	60 981	259 071	22 534	-	44 898	-	146 622	-	7 916 365
执行主任办公室、管理和行政管理	1 207 463	-	258 173	-	-	-	-	17 228	-	1 482 864
2010-11	1 207 463	-	214 387	-	-	-	-	23 942	-	1 445 792
管理事务总计	45 530 498	442 872	1 887 890	869 241	14 705	236 268	-	3 061 126	-	52 042 600
2008-09										

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
	员工费用	公务差旅费	合同事务	日常办公	供应品	家具	总部大楼	奖学金、赠	其他预算	合计
				开支	和材料	和设备	贷款偿还	款和经常预	项目	
								算技术合作		
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
监督和评估	2010-11	44 291 307	2 003 077	758 190	13 996	141 208	-	3 145 790	-	50 781 535
内部审计和监督	2008-09	1 922 028	45 176	-	-	-	-	28 255	-	2 126 590
	2010-11	1 922 029	45 176	-	-	-	-	38 441	-	2 126 590
独立监督咨询委员会	2008-09	179 382	50 423	-	-	-	-	-	-	229 805
	2010-11	249 382	50 423	-	-	-	-	-	-	299 805
道德职能	2008-09	127 473	8 228	-	-	-	-	2 500	-	177 473
	2010-11	127 473	-	-	-	-	-	2 549	-	177 473
评 估	2008-09	1 533 384	76 940	-	-	-	-	24 992	-	1 743 937
	2010-11	1 524 472	76 940	-	-	-	-	30 668	-	1 831 134
监督和评估总计	2008-09	3 762 267	180 767	-	-	-	-	55 747	-	4 277 805
	2010-11	3 823 356	172 539	-	-	-	-	71 658	-	4 435 002
其他预算拨款	2008-09	1 584 211	4 216	-	-	-	6 019 997	718 873	26 339 991	35 402 984
	2010-11	1 579 509	4 216	-	-	-	6 019 997	732 402	26 339 991	35 402 984
员工更替调整	2008-09	-5 428 583	-	-	-	-	-	-	-	-5 428 583
	2010-11	-5 428 583	-	-	-	-	-	-	-	-5 428 583
第一编总计	2008-09	445 178 209	13 960 997	42 928 360	3 999 193	4 253 211	6 019 997	58 841 865	26 363 121	634 163 177
	2010-11	437 107 894	12 839 633	41 045 416	3 417 031	3 733 327	6 019 997	59 105 488	26 598 121	633 395 095
第二编：意外开支										
意外开支	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	1 375 000	1 375 000
第三编：周转基金										
周转金	2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
合计(第一至三编)	2008-09	445 178 209	13 960 997	42 928 360	3 999 193	4 253 211	6 019 997	58 841 865	27 238 121	635 038 177

	1 员工费用	2 公务差旅费	3 合同事务	4 日常办公 开支	5 供应品 和材料	6 家具 和设备	7 总部大楼 贷款偿还	8 奖学金、赠 款和经营预 算技术合作	9 其他预算 项目	合计
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
第四编：结构性投资和特别项目	2010-11	437 107 894	12 839 633	43 528 188	41 045 416	3 417 031	6 019 997	59 105 488	27 973 121	634 770 095
保 安										
	2008-09	392 352	-	-	1 034 626	-	-	1 382 927	-	2 809 905
办公设施	2010-11	392 352	-	-	1 034 626	-	-	1 582 927	-	3 009 905
	2008-09	-	-	-	-	-	-	2 540 650	-	2 540 650
信息和通讯技术	2010-11	-	-	-	-	-	-	3 000 000	-	3 000 000
	2008-09	346 873	-	-	-	-	-	260 387	203 614	810 874
国际劳工大会海事会议	2010-11	950 000	-	-	-	-	-	-	-	950 000
	2008-09	325 193	-	-	-	-	-	-	-	325 193
国际公共部门会计标准	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-09	195 116	10 085	-	-	-	-	-	-	205 201
第四编总计	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2008-09	1 259 534	10 085	-	1 034 626	-	-	4 183 964	203 614	6 691 823
合计(第一至四编)	2010-11	1 342 352	-	-	1 034 626	-	-	4 582 927	-	6 959 905
第一编. 经常预算	2008-09	446 437 743	13 971 082	32 618 224	42 928 360	5 033 819	6 019 997	63 025 829	27 441 735	641 730 000
	2010-11	438 450 246	12 839 633	43 528 188	41 045 416	4 451 657	6 019 997	63 688 415	27 973 121	641 730 000
政策制定机构	Recosted	456 005 803	13 659 802	44 295 017	44 857 356	4 864 285	6 019 997	67 020 809	28 513 022	669 114 179

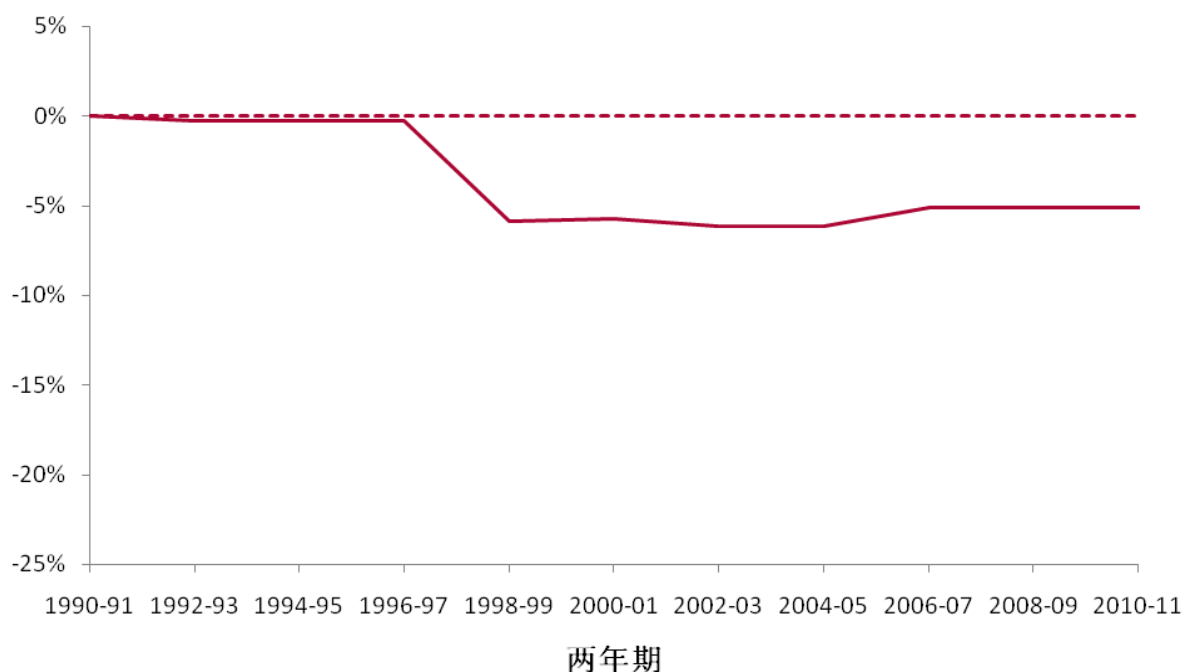
经常预算技术合作资源汇总

	2008-09 年	2010-11 年	2010-11 年
	(按 2008-09 年定价美元)		(按美元重新计算)
就 业	2 320 526	2 320 526	2 478 786
社会保护	1 281 240	1 281 240	1 368 620
社会对话	8 257 340	8 257 340	8 820 491
雇主活动	2 005 160	2 005 160	2 141 615
工人活动	5 116 043	5 116 043	5 465 176
标准与工作中的基本原则和权利	1 422 342	1 422 342	1 519 346
性别平等	107 635	107 635	114 976
政策一体化	97 696	97 696	104 359
非洲地区计划	7 494 250	7 494 250	8 005 358
美洲地区计划	4 246 875	4 246 875	4 536 512
阿拉伯国家地区计划	1 722 054	1 722 054	1 839 498
亚洲和太平洋地区计划	5 238 209	5 238 209	5 595 455
欧洲和中亚地区计划	997 110	997 110	1 065 113
	33 185 277	33 185 277	35 448 514

计划和支出水平的演变

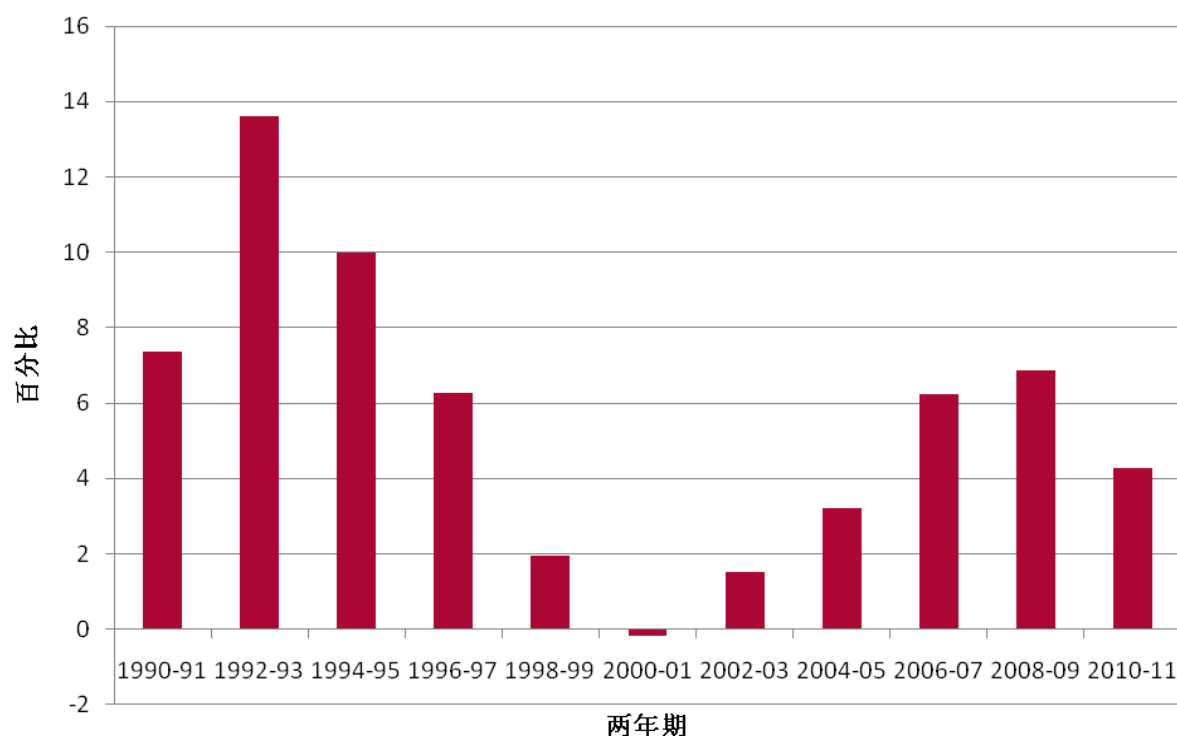
实际计划演变 (1990–2011)¹

(设 1990-91 两年期批准的计划和预算为零基础)

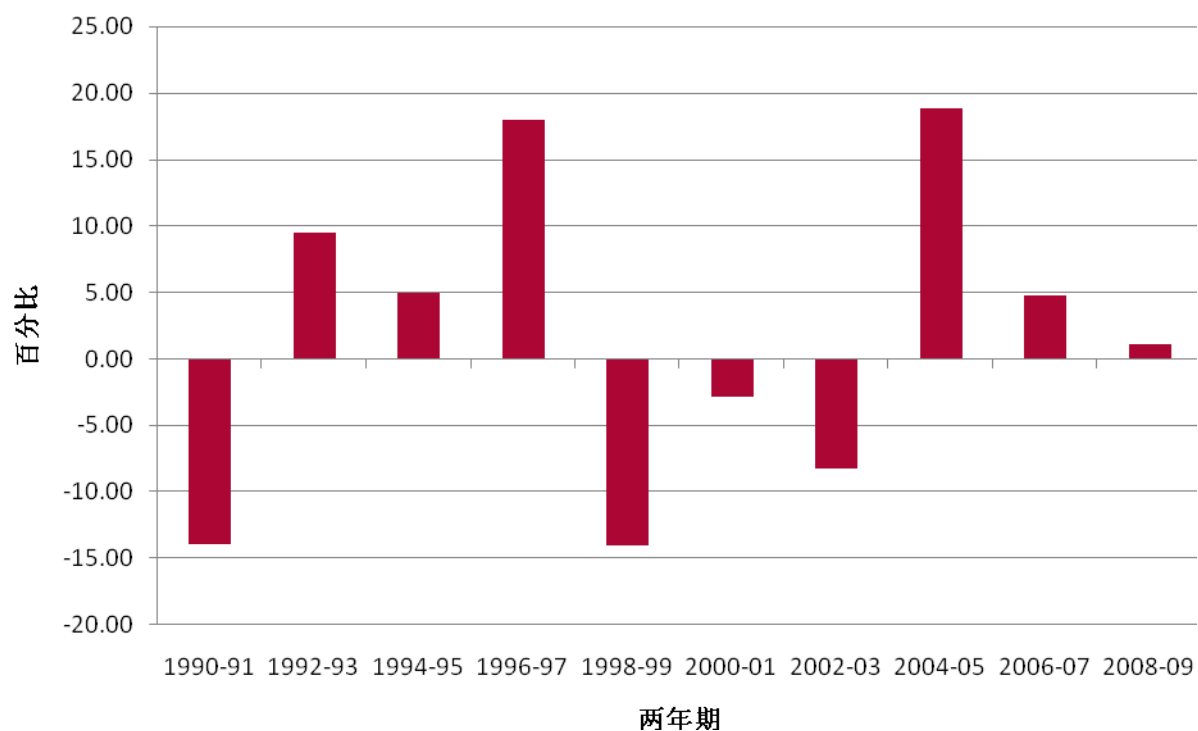


¹ 排除费用增长和汇率变化的定价美元开支预算。

两年期预算中列入的费用增长百分比



瑞士法郎/美元兑换率变化的影响¹



¹ 本表反映了由于瑞士法郎/美元兑换率变化而引起的支出预算票面价值的百分比变化。例如，由于美元/瑞士法郎兑换率的疲软，导致 2006-07 两年期预算的名义水平增长了 4.8%。