
国 际 劳 工 局

理 事 会

第 310 届会议，2011 年 3 月，日内瓦



GB.310/PFA/2

计划、财务和行政委员会

PFA

第二项议程

劳工局长

**2012–13 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
体面劳动促进均衡和平等的增长	1
国际劳工组织的应对工作	3
资源战略	7
经常预算	7
预算外技术合作和经常预算补充账户	10
一体化战略预算	12
方法部分	12
计划和拟议战略预算的关系	12
风险管理	17
战略框架	21
战略目标：就 业	21
成果 1：让更多的妇女和男子能有机会获得生产性就业、体面劳动和收入	22
成果 2：技能开发提升工人的就业能力、企业的竞争力和经济增长的包容性	26
成果 3：可持续企业创造生产性和体面就业	29
战略目标：社会保护	33
成果 4：更多的人可以享受管理有方的、性别平等的社会保障福利	34
成果 5：妇女和男子享有更好、更公平的工作条件	37
成果 6：工人和企业受益于工作中已改善的安全和卫生条件	40
成果 7：更多的移民工人受到保护并获得生产性就业和体面工作	42
成果 8：劳工世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行	44
战略目标：社会对话	47
成果 9：雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织	48
成果 10：工人拥有强大的、独立的、有代表性的组织	51
成果 11：劳动行政管理部门实行最新的劳工立法和提供有效的服务	54
成果 12：三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的社会对话与良好的产业关系	57
成果 13：应用针对具体部门的方法促进体面劳动	59
战略目标：标准和工作中的基本原则和权利	63
成果 14：结社自由和集体谈判的权利广为人知并得到广泛行使	64
成果 15：消除强迫劳动	66
成果 16：消除童工劳动，优先考虑消除最恶劣形式的童工劳动	68
成果 17：消除就业和职业歧视	70
成果 18：批准和实施国际劳工标准	72

政策的一致性	77
成果 19: 成员国把统筹协调推进体面劳动的方法置于其经济和社会政策 的核心位置, 并得到联合国主要机构和其它多边组织的支持	77
落实性别平等的实效结果	81
加强技术能力	83
强化知识	83
三方成员的能力开发	86
伙伴关系	88
交 流	89
实施能力	90
治理、支持和管理	91
成果 1: 有效益的和有效率地利用国际劳工组织的所有资源	91
成果 2: 有效益的和有效率地进行组织管理	93
2012-13 两年期支出与收入预算草案	95
资料附件	97
1. 实施预算	99
2. 费用增长的详细情况	111
3. 按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算	119
4. 经常预算技术合作资源汇总	125
5. 计划和支出水平的演变	127

缩略语

ASEAN	东南亚国家联盟
AU	非洲联盟
CEB	联合国系统行政首长协调委员会
CINTERFOR	泛美职业培训知识开发中心
DWCP	体面劳动国别计划
DWT	体面劳动技术支持工作队
EPZ	出口加工区
EU	欧洲联盟
GEA	全球就业议程
IMF	国际货币基金组织
IPSAS	国际公共部门会计标准
IRIS	综合资源信息系统
IT	信息技术
MDG	千年发展目标
MNE	多国企业
OAS	美洲国家组织
OBW	基于成果的工作计划
OECD	经济合作与发展组织
OSH	职业安全与卫生
RBM	基于结果的管理
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
SSTC	南南和三角形合作
UN	联合国
UNAIDS	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署
UNCTs	联合国国家工作队
UNDAF	联合国发展援助框架
UNDP	联合国开发计划署
UNICEF	联合国儿童基金会
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

现在我提出 **2012-13** 两年期计划预算草案希望各位指导和批准。遵照要求，执行概况在许多方面更加详尽，篇幅也更长，从中反映出指导这一草案的思路及成因。在该部分中，详尽阐述了战略思维的主要内容，其中重点提到的有关决定供各位审议。

我在这里着重强调以下四点。

首先，当我们讨论这些计划预算草案时，国际劳工组织所涉及的问题——体面劳动议程、争取公平全球化的社会正义宣言——再次成为全球及各国重大变革的核心。这提示我们，起草《章程》的领导人明确指出了：我们都是社会和政治进程的一部分，形成了我们的优先事项和造就了行动能力。国际劳工组织正是在十九世纪的社会斗争中应运而生的。九十年的历程，在国际劳工组织的政策已经形成了法律并付诸实践之后的今天，我们却要面对全球化这一形式，尽管全球化使许多国家减少了贫困，但却加深了全世界大多数妇女和男子生活的不平等，减少了他们获得体面劳动的机会，特别在青年人中更是如此。许多人对这一现状深表不满，义愤填膺。

当全球地缘政治面貌的变化展现在我们眼前时——从中国、印度、巴西和其它新兴国家出现的惊人的经济增长到突尼斯和埃及爆发的大规模民众运动——体面劳动议程和国际劳工组织三方性的运转为企业、工作场所乃至对全社会都带来了获得更加和平、更快增长、更趋公平和更为稳定发展的可能性，这一点是显而易见的。这必将缓和世界紧张局势并加强世界安全。依我们的价值观，我们正在顺应历史的主流。

第二，现在进一步加强国际劳工组织的时机已经到来。我们信奉的价值观、原则和标准赢得了普遍的支持和赞扬。国际劳工组织体面劳动议程日益成为在所有地区进行政策讨论的参照点。

越来越多的国家以及这些国家中的三方成员，都希望着手制定更加协调的政策，将经济发展和生产率与体面劳动和社会进步相结合。他们力争取得成果。他们需要进行创新。他们需要在错综复杂的

形势下和瞬息变化的条件中寻找解决方案。他们希望相互学习。国际劳工组织正是实现他们愿望的理想之地。我们在实现这些目标所拥有的知识上以及良好实例的分析手段上以及政策都深受欢迎。这种能力对国际劳工组织继续提升其相关性至关重要，必须予以巩固和加强。

第三，向各位提交的这份草案既计划精准，又可在出现预料之外的需求时具有调整的可能性。所使用的方法明确说明，各位面前的这份计划预算草案再次证明了国际劳工组织推广基于结果管理方法又向前迈进了一步。以成果和基于成果的工作计划为重点，通过团队工作和整个劳工局的通力合作，形成合力，协调统一加以实施，是这一预算的显著特性。这一特征使制定战略预算过程中的透明度和问责制得到了提升。我们采用这一战略预算方法已达十几年之久。

留有调整的空间和保持灵活性的重要性在于，对出现的需求和危机作出快速反应和有效回应，预测风险和潜在的动荡，防止或减少劳动世界中的危害。我们必须提升思维能力和采取预防行动。我们都已见证了国际劳工组织的重要性：及时呼吁注意全球化带来的社会影响；将体面劳动作为协调一系列政策的框架，应对金融和经济危机以及起关键作用的标准监督机制。

第四，我提交了实际零增长预算，且在提交给各位的计划预算草案中始终都坚持这一原则。

此外，保持了经常预算和预算外捐款之间的合理平衡，其目的是确保基本的稳定和三方成员理应享有的高质量服务。

今天，主要的捐助方面面临着巨大的财政挑战。这就需要我们进行坚持不懈的努力，励行节约，提高效率，提升全面有效的管理水平。我们已经预感危机将至，下一个两年期预算外支出估算大幅下降，达到 8,000 万美元左右，就是当头一棒。

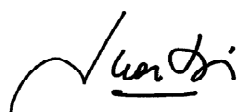
作为背景情况，1980 年到 2010 年之间，我们预算的实际金额减少了 14.2%。但自 2000 年以

来，预算已恢复平稳。而在同一时期，经合发组织的成员国合计的国内生产总值增加了 80% 以上。

在那些艰难的岁月中，很关键的一点就是要坚持国际劳工组织的核心权责、职能和计划。我希望各位能赞同这一观点：一个包括少量的费用增长备付金和预算外资源预测减少的实际零增长预算，

能够在成员国面临的财政困境与对国际劳工组织服务的广泛需求与要求之间取得平衡。

我深信，对于希望看到国际劳工组织在下一个计划周期中所能发挥的作用，理事会将作出涉及全面治理的结论。



劳工局长
胡安·索马维亚

2011 年 2 月 11 日

执行概况

导 言

1. 在《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》指引下，2012–13 年的计划和预算草案严格遵循《体面劳动议程》，执行国际劳工组织的核心任务。这些草案围绕议程的四个支柱展开——就业、权利、社会保护和社会对话——对 2010–15 年战略政策框架(SPF)规定的 19 项成果进行了详细安排。

2. 这些草案汲取了过去两年的教训，借鉴了国际劳工组织近期规划的经验，研究了金融危机对经济衰退的影响，总结了不同地区应对全球就业危机的情况。最根本的普遍教训是需要劳工组织继续适应变化着的形势并作出反应，像《全球就业契约》表明的那样。另一点体会是，国际劳工组织三方成员迫切需要更及时地获得在国家、地区和全球层面有效地制定和实施体面劳动政策的详细知识。宏观经济政策、社会政策和劳务市场政策之间不可分割的关联性变得更加明显了。

3. 2010 年 9 月理事会第 309 届会议对 2012–13 年计划预算草案的初步审议对于准备这些草案发挥了指导作用，在其前后均同政府、雇主和工人组的代表进行了非正式协商。理事会的指导和非正式协商均强调，劳工组织三方成员继续坚定支持为 2010–15 年确定的《体面劳动议程》优先事项；支持贯穿国际劳工组织规划周期的基于结果的管理方法(RBM)；国际劳工组织成员国委托给本组织的资源需要体现出实在的价值。

4. 在这些计划预算草案的准备过程中面临着极大的资源不确定性的同时，还应考虑到许多成员国政府正面临预算外资源拮据。精心选择可以突出最主要的优先事项、钱财的价值和工作的有效方法。在保持国际劳工组织计划的实际价值的同时，在一直不断采取节约和增加效益的措施。这些草案是在实际零增长的基础上提出的，符合国际劳工大会最近做出的关于经常预算的决定。它们还承认，由于危机的影响，预算外资源存在着整体大幅下降的可能

性，两年期技术合作(4,000 万美元)和经常预算补充账户(4,000 万美元)均不例外。这意味着整体资源比 2010–11 年度减少 6.7%。

5. 根据理事会的要求，本执行概况以独立文本的格式阐述了本草案的主要内容，并强调了计划和拟议预算之间的关系。

体面劳动促进均衡和平等的增长

6. 这些计划和预算草案是按照四个主要环境的变化来安排的。

体面劳动面临更多的挑战

7. 所有地区都面临着令人心悸的就业和社会挑战，全球危机带来的持续的经济、社会 and 就业后果加剧了这种局面。危机给人们造成了广泛的严峻困苦局面，其衡量标准是失业、不充分就业和贫困的剧增，以及收入不平等。扭转这种局面的总体步调相当缓慢，且各地区之间不均衡，具体而言有快有慢。这会助长人们的不确定感，使他们觉得危机的原因与代价的分布是不公平的。

8. 这会加剧危机前就已存在的悬而未决的挑战：大量的贫困现象和非正规经济活动；投资和企业发展不足；收入不均及其他不平等现象的加剧；社会凝聚力普遍滑坡。在这种形势下，体面劳动仍然是全世界大多数劳动人民的强烈愿望。这次危机造成的社会退步再次验证了在许多方面工作质量决定社会质量的基本概念。

继续致力于均衡发展

9. 这次全球危机和全球化的薄弱社会环节，促使各地区的许多政策制定者普遍认识到了更加平衡的发展模式、更加公平的增长和全球化格局的好处。有很多证据来证明这种趋势，正如《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》中描述的那样；对《全球就业契约》的广泛支持；最近国际劳工组织区域会议和给 20 国集团报告中扑捉到的政

策趋势；20 国集团呼吁强劲的、可持续的、平衡的全球增长；全面实施联合国主要会议和经济社会及相关领域峰会结果提出的宏观发展愿景的坚定决心，正如 2010 年千年发展目标审议结果文件指出的那样。然而，如何把这些共识转化为有效促进体面劳动目标的具体政策成果依然是一种挑战。人们明确地期待，政策不应该把大家引回到一切照旧的老路和不断增长的担心——尤其是在某些发达国家——而恰恰正在发生这种事情。一个主要问题是收入不均和财富不平等在扩大，引起了社会 and 道德问题，并对快速恢复和可持续增长产生影响。

10. 尽管存在着巨大的挑战和风险，这些发展变化表明，对国际劳工组织的理想作出更深刻的普遍承诺的可能性比 1919 年以来的任何时候都要大。这意味着具有独特三方结构的国际劳工组织肩负着特殊的责任，有义务用有效的具体方式，帮助所有工作妇女和男子设计体面劳动政策与方案，以便寻求更加均衡的、更加公平的增长模式。

不同的恢复步伐重绘地缘政治格局

11. 世界经济复苏步伐的差异性体现在大的新兴经济体增长强劲，反映出全球经济和地缘政治均势正在发生重大变化。目前尚无法确定这种变化对世界经济和政治秩序的全部影响。从 8 国集团到 20 国集团的演变体现了这种动向，国际劳工组织应邀参加 20 国集团进程和《全球就业契约》得到广泛支持也从某个侧面反映了这种变化。毫无疑问，各地区的政府、企业和工作男女会在很长一段时期内感受到这些事态的发展。然而，其近期影响，特别是对 2012-13 年计划和预算期间的影响，已经可以勾勒出来。

12. 新兴经济体面临的挑战是巩固其政策带来的广阔前景，这些政策追求更加均衡的经济和社会发展以及更加公平的结果。发展中经济体面临的挑战是为这种政策营造经济和社会基础。较为成熟的经济体面临的挑战是对付生产增长放缓和时常困难的劳动力市场条件及财政局面，有关政策要尊重和维护多年来形成的社会凝聚力和对话安排。欧洲的主权债务危机凸显了这种困境，也表明政府选择的应对政策的高社会成本。

13. 然而，所有国家都面临着一些共同的重大挑战：

- 让金融系统为实体经济服务。
- 在完全尊重国际劳工标准和社会对话的前提下，促进生产性投资，(特别是小公司的)创业和创新活动。
- 提高经济增长的就业含量，让生产率发展和工作条件及收入之间的关系变得更加合理。
- 拓展收入拉动的需求和国内市场，与出口驱动的增长战略形成更好的平衡。
- 解决突出的社会债务，而那些危机的发生没有任何责任的妇女和男子却在付出最高的代价。

14. 食品、消费品、石油和大宗商品涨价，伴以金融体系的脆弱性，给尚不确定的全球恢复带来持续的风险。2011 年初一些地区发生的民众争取更多的尊严、自由和体面劳动机会的抗议活动，将不可避免地 2012-13 计划和预算期间产生影响。

需要及时得到关于体面劳动政策的详细知识

15. 国际劳工组织在迅速灵活地应对全球危机和加快就业恢复的过程中，总结出了四条主要经验教训。一是《体面劳动议程》一直具有普遍的意义，在危机期间，在从危机里复苏过来中，在建设更加均衡的世界经济和社会的过程中，凸显了体面劳动所有支柱之间的协调一致性。

16. 二是国际劳工组织的三方成员、广大的政策制定者和信息交换者越来越希望得到关于就业、劳动及社会领域的国别、地区和全球趋势的实时信息。

17. 三是在各国各地区有效实施政策措施方面，对政策分析、咨询、合作和能力建设的需求越来越大。人们特别需要有国别和区域针对性的、实实在在的政策知识，能够在贯彻《体面劳动议程》时产生需要的结果，包括促进三方机制实践和社会对话。

18. 四是关键的一点，有证据表明，实现体面劳动目标取决于超越劳务市场问题的多种宏观经济和政策决定。因此，需要加强国际劳工组织与其它政策空间的互动能力，其政策空间可能促进或遏制实施体面劳动政策的能力。

国际劳工组织的应对工作

体面劳动、可持续增长与国际劳工组织

19. 上述发展变化正在汇聚成一种共识：应对体面劳动挑战是促进更加均衡和更加公平的经济增长与发展模式的核心环节。

20. 为此，人们普遍认为，在建设均衡的国际国内经济方面，国际劳工组织即是一种必要的声音，也是一个可靠的伙伴。这种认识的根源来自劳工组织的议程与当今面临的问题密切相关，以及三方机制潜力的优势。另外一个原因是近年来劳工组织的优异表现。

21. 遍布体面劳动四个支柱的 19 项计划和预算成果将在 2012–13 两年期内进一步提高国际劳工组织三方成员和劳工局评估、推广和应用体面劳动政策的能力。

22. 每一项战略目标及其联合效应都会有助于更加均衡的增长。必须：

- 通过包容性的宏观经济政策、企业和劳务市场政策，提高创造生产性就业的比率，使其至少与劳动力增长相匹配，吸纳现有的失业人员；
- 以可持续的方式拓展社会保护的覆盖面；
- 改善生活水平和工作条件，提高生产率；
- 扩大行使劳动权利，增加社会对话，实现更加均衡的增长和发展成果；
- 促进投资，创新和创业活动，特别是在较小的企业内。

23. 所有这些措施的共同作用，会促进宏观经济、社会和劳务市场政策之间的体面劳动目标变得更加协调与融合。

24. 这些成果的联合意义在于加强政府、雇主和工人的能力，提高国际劳工组织的治理水平。

25. 国际劳工组织行动的总体效果及对政策方向的影响是强有力的。通过各种渠道，协同采取行动，包括劳工组织三方成员的全球网络；各国政府采取的措施；与联合国、国际金融机构和其它国家、地区、全球机构建立的多种伙伴关系；通过与私营部

门的伙伴关系；与智囊团和大学的合作关系；通过与选举产生的代表机构建立多种联系。评判劳工组织工作价值的最终标准，是在国家、地区和全球层面使用有关政策建议的情况。国际劳工组织可以直接参与这种工作，但通常是通过其三方成员和其它机构来自主实施国际劳工组织的政策。联合国开发署(UNDP)执行理事会关于实施《全球就业契约》的决定就是一个例子。

计划和预算的重点

26. 在确定计划和预算的优先项目时，有必要忆及国际劳工组织主要是一个制定政策和标准的机构，而不是一个开发合作机构。它在社会、经济、政治进程的环境中开展工作，这些环境对于实施其理想和政策建议的可能性会产生关键的影响。因此，其知识开发职能主要用于加强该组织总部和地方单位根据具体情况提供政策咨询的能力，这类政策咨询要结合特定的国家、地区和全球背景来提供，内容要符合其授权，以影响各个层面的政策制定工作。国际劳工组织的技术合作活动在此总体范畴内安排。

27. 鉴于形势在变化，更广泛促进体面劳动的挑战和机遇并存，计划和预算草案旨在保护国际劳工组织计划的实际价值，适当调整资源部署，确保本组织的反应能力和适应力。

28. 在一个实际零增长的预算内，对资源分配进行了调整，包括通过提高效益和减少支持服务与行政程序，以加强下列领域的技术能力：

- 实施国际劳工标准，更好地帮助各国制定政策，开展劳动行政管理和劳动监察，以应对 2010–11 年出现的变化；社会保护要深化国际劳工组织对基本社保倡议的支持，该倡议已经日益成为近期的一个现实选择；工作时间和工资政策是总需求和均衡发展的重要组成部分；对就业和社会保护的政策组合进行宏观经济分析，特别是研究投资、增长与就业的关系；农村就业要进一步开展劳工组织的行动和政策审议；继续加强统计工作，以配合 2010–11 年出现的变化，目标是实现统计职能的集中管理。
- 开发在线国别政策信息库，向国际劳工组织三方成员和广大公众提供定期更新的关于成员国体面劳动政策的信息。

- 支持国际劳工组织三方成员能力的技术合作。拨给地区的资源略有增加，重点是非洲，以便能够继续向三方成员提供服务。额外资源以岗位经费和非员工资源的方式分配，对变化的环境提供一定的反应能力。同样，给雇主活动局和工人活动局的资金有所增加，以加强对国家和地区的雇主及工人组织的支持。为评估工作提供了额外的资源，以进一步加强劳工组织的问责制框架。
- 与多边体系的合作是国际劳工组织政策的一个关键杠杆。为加强与国际金融机构的合作提供了更多的资金，特别是作为 2010 年 9 月劳工组织/国际货币基金组织/挪威联合会议的后续工作。这项合作的一个主要内容是关于劳工组织在该组织政策目标和宏观经济政策组合之间互动的技术专长。在多边体系里为体面劳动拓展政策空间是一项核心目标。
- 为促进在劳工组织业务领域开展南南合作和三角形合作(SSTC)，专门设立了一个新的预算科目(见下面)。
- 为地区 and 信息技术方面的技术专长增加了预算，旨在进一步加强劳工局提供一体化分析和工作的能力，尤其在以下方面：小企业生产率和工作条件；工资，生产力增长和社会对话；加强劳动部参与讨论宏观经济政策组合和就业与社会保护的能力，以使为体面劳动相互关联、相互支持的四个支柱增添政策内涵。
- 为进一步加强信息技术功能、网络交换平台及发布劳工组织数据信息和分析提供了更多的资源，以便利三方成员、国际机构和广大公众获得劳工组织创造的知识。这也将便利劳工组织面向私营部门集团、大专院校和大量选举产生的机构宣传体面劳动政策。

29. 这 7 个领域是资源重新调配的核心，加上其它经过批准的和正在进行的活动，构成了按照实际零增长预算思路编制的计划和预算草案的轮廓。

加强为三方成员服务

30. 国际劳工组织的实质是同三方成员和其它国际组织在国家、地区和全球层面开展合作，把理念变

为政策，把政策变为现实，改善男女劳动者的工作条件和生活水平。

31. 2012-13 年计划和预算草案围绕着这个中心职责，遵循劳工组织管理机关的指导，维持战略政策框架的稳定结构，适应全球危机的跌宕起伏，反映了根据近来实践经验对工作重心的调整。

32. 有两种平行的方法可以整体改善对三方成员的服务。一方面，成果 9 至 12 明确提出加强雇主组织和工人组织，加强社会对话和劳动行政管理。另一方面，19 项成果战略中的每一项都呼吁三方成员参与实现该项成果的目标。

33. 在每个成果下帮助雇主和工人的“主流化”同时导致了各方呼吁雇主活动局和工人活动局加大它们的支持力度。这对于社会伙伴的参与极为重要。2010-11 年推出的“基于成果的工作计划”(OBWs)提供了开展这项工作的具体方法，已经由雇主活动局和工人活动局熟练地使用。

向管理要成果

34. 战略政策框架提供了衡量《体面劳动议程》连续六年来取得成果的稳定手段。同时，它不是一个紧箍咒，而是允许必要的灵活性，使劳工组织能够以活跃、灵敏、高效的方式开展工作。这符合《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》所要求的能够满足成员需要的、有针对性和附加值的服务。

35. 劳工组织管理机关的有关决定反映了对服务的需求，特别是《全球就业契约》和 2010 年国际劳工大会第 99 届会议通过对就业周期性讨论的结论；还有区域会议和议程确定的地区性优先事项；以及三方成员通过体面劳动国别计划(DWCPS)和劳工组织宪章及管理机关批准的活动而确定的重点工作。在全球层面，需求也得到了反映，在 20 国集团范围内和联合国全系统高级决定中比较突出。

36. 战略政策框架确定的 19 项成果建立在《体面劳动议程》的四个战略支柱之上，构成了这些草案的轮廓。根据实践中得出的经验教训、评估情况和管理机关的指导，彻底调整和夯实了实现这些成果的策略。

37. 没有哪项成果是孤立的。所有 19 项成果的基本政策导向都植根于国际劳工标准和更宽泛的《体面劳动议程》。类似地，三方或两方社会对话是所有成果的一贯特点，正如性别平等和非歧视一样。贯穿所有成果战略的最终目的，是表明以有效的方式实现可衡量的结果，可以如何促进朝着体面劳动宏伟目标的能力建设。

38. 在保持《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》强调的《体面劳动议程》四大战略目标“不可分割、相互关联和相互支持”的本质特点的同时，每项成果战略均在一特定段落内详细说明与其它成果的联系。若干成果本身会导致开发一体化的方法。

通过南南合作和三角形合作 借鉴专门知识

39. 国际劳工组织的一个主要优势是依靠其三方成员。成员国政府、雇主和工人构成了劳动世界最大的专长网络。国际劳工组织是唯一将其知识和经验在各国各地区记载、讨论与分享的机构。国际劳工大会和理事会汇总他们的经验，充实本组织的知识库。

40. 国际劳工组织具有在三方成员中间分享专长的优良传统，特别是在地区内和地区之间。建设基层的区域合作机构一直含有区域间交殖的重要成分，如职业培训，劳动行政管理和就业促进。根据这条经验，今天国际劳工组织技术合作中南南和三角结构的基础越来越扎实，需求越来越大。最近的例子有：2010 年 11 月巴西、印度和南非签订的意向声明，承诺“进一步发展和促进南南和三角形合作，旨在有效实施《体面劳动议程》及其四个战略目标。”巴西政府还为国际劳工组织在都灵的国际培训中心(Turin Centre)提供了捐款，用于促进南南合作。国际劳工组织 2010 年 11 月举办的第三届全球南南发展博览会，显示了在联合国支持下各地自主发展的潜力。

41. 2012–13 年计划和预算草案更加强调国际劳工组织在南南和三角形合作方面的经验和未来工作。例如，关于技能开发、社会保障、工作条件、工人组织、劳动行政管理和劳动法、经济部门体面劳动、强迫劳动和童工劳动问题等成果战略都明确地提出要依靠南南和三角形合作。不仅如此，许多成果都强调利用地方

的专长，譬如通过三方成员参与的专门网络和学术界，作为提高各国认可度和机构能力的有效手段。

42. 这项工作与本章后面提到的新知识管理系统也密切相关，特别是关于知识是一种可以通过三方成员收集的产品并反过来可以直接为他们所用的论断。因此，建议南南和三角形合作的一个内容是总结合作经验，研究过去工作的效果，为现代模式提供经验教训。

43. 南南和三角形合作活动将得益于联合国区域委员会和地区及次区域机构之间正在开展的区域间协作，南南合作与这些协作活动有关。

44. 南南和三角形合作是国际劳工组织工作的一个新兴领域，但目前只是对国际劳工组织主要捐助方贡献的补充，后者将继续为预算外资源和经常预算补充账户做出贡献。

改善劳工组织知识库：向三方成员提供一种新的产品和服务

45. 各方对体面劳动政策的兴趣和要求及时提供这方面详细的知识需要我们更加重视国际劳工组织知识库的质量和及时性，也需要三方成员更多地参与和使用这些知识。这符合《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的重点要求，也符合 2010 年劳工大会通过的就业议题周期性讨论的结论以及 2009 年理事会批准的 2010–15 年知识战略。它顺应了近年来劳工局推出的改革措施，如集中统计职能。20 国集团的一个关键经验教训就是用系统的数据库代替零敲碎打的政策信息收集。

46. 2012–13 年计划和预算草案的一个中心主题是，用系统的方法开展知识管理和分享活动。这方面的工作会构成国际劳工组织为三方成员服务提供的一个新的政策产品，用其帮助成员在全球、地区和国家层面确定优先事项，开展分享。同时，它也为劳工局的分析和服

47. 总体战略是围绕下列因素来制定的：

- 用一种新的系统及时按国别收集和汇总关于四个战略目标的法律和立法、统计、劳动和就业政策的详细信息，在对现有举措继续整理和精简的基础上，避免重复劳动；

- 地方办事处和总部单位直接参与建设和维持这个系统；
- 通过关口站，便利三方成员、劳工组织职员和公众在全球和国家层面获取关于劳动世界的全面信息；
- 一个协调充分的统一研究议程，重点题目要减少，利用全劳工局的技术专长，回应三方成员的需求；
- 整合现有的知识共享工具，便利信息交流和劳工局范围内的合作，包括加强信息分享平台的功能和国际劳工组织的公开网页；
- 加强交流和针对劳工组织三方成员、合作伙伴和其它各方的信息宣传。

48. 关于这些草案的技术能力一章详细描述了提升国际劳工组织知识库的战略。

团队协作与合作方法

49. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的深远意义要求用新的措施鼓励和支持国际劳工组织职员之间的积极合作和团队精神。本计划和预算草案的许多部分都反映了这一主题，特别是关于知识和人力资源开发的部分。

50. 在地方结构审议中，目前正在进行一些结构调整和业务调整。双层结构和地区内部及地区之间分享专长在深入进行。基于成果的工作计划对于落实总部和地区之间的具体合作安排起到了很有价值的作用。通过地区参与全劳工局的研究工作和地区系统参加知识体系倡议，效果会更好。按照理事会的要求，地方结构审议的成功取决于使用具体的地方绩效指标进行衡量。

51. 在总部，成果协调员负责根据 19 个体面劳动成果的每一项，监督全劳工局的工作和表现。他们已经为地方和总部的合作和跨部门合作做出了贡献。他们的职能会进一步得到加强。特别是，他们将负责确保每项成果战略确定的综合性工作都通过协作的方法得到成功的贯彻落实。

优化对人力资源的使用

52. 执行这些计划和预算草案，在很大程度上要依靠通过改进工作方法和工作满意度，实现对国际劳工组织所有人力资源的充分利用。

53. 理事会 2009 年批准的“2010-15 年人力资源战略”是改革的主要驱动器，大力弘扬认真负责、倾听和对话、尊重人才、善于领导、团结合作的机关氛围。两年期有两个主要任务：实施新的管理和领导发展战略培训计划，整合新的绩效管理框架实施后产生的结果，完成这两项任务将加强劳工局人力资源管理方面的问责制。

54. 根据 2010-11 年的经验教训，将继续加强基于成果的工作计划与新的绩效管理框架之间的联系，特别是支持开发团队合作和知识共享的能力。从基于成果的工作计划中得出的教训将用于审议组织结构、管理实践和工作方法，以提高效率和节省资金。

55. 在实施新的知识管理体系的背景下，将与都灵中心密切合作，提升国际劳工组织职员的技巧和能力。为此，制定了实质性的培训计划，培养地区和国家办事处的工作人员在国家层面寻找、选择、收集和整理政策信息的技能。这些计划和预算建议覆盖的职员发展基金的相当一部分将用于绩效管理和知识方面的培训，以及关于行政、人力资源和财务问题的培训。

信息技术现代化

56. 2009 年 11 月理事会批准的“2010-15 年信息技术战略”要求国际劳工组织进行实质性的调整，完善行政管理改革，加强知识分享能力，提高为三方成员服务的效率。2010 年开展的一项研究进一步确定了有关信息技术需求，如不及时解决这些需求，将使国际劳工组织的关键业务工作面临严重的风险。该研究还指出，需要更新地区的信息技术基础设施，以便使所有国际劳工组织职员能够获得同样的信息和互联网能力。

57. 2012-13 年的工作重点是提高地方办事处的连接性；调整与合并服务器；随着国际劳工组织数据的增加，提升存储能力；对劳工组织的关键应用实施异地灾害恢复；更新邮箱服务；简化外网和内网的结构；开始为所有主要 IT 系统的外部托管做必要的准备。

58. 在地区办事处部署的综合资源信息系统将把地区层面的行政处理职能同总部统一协调起来。将进一步加强综合资源信息系统，支持按计划和预算成果追踪和报告一体化资源，这反过来会增加透明度和强化问责制。劳工局将继续寻找协调政策和实践的机会，在有利的情况下，与联合国机构合作承担联合举措。

59. 加强信息技术基础设施对于支持知识共享至关重要，而国际劳工组织的工作越来越重视知识共享。目前劳工局对信息技术服务质量和数量的要求说明了对信息技术进行稳定持续投资的必要性。这些任务包括每年对服务商进行授权和签订支援合同，对基础设施服务不断进行监督，替换过时的设备和一般维修活动。维持和支撑国际劳工组织信息技术投资的费用已经纳入 2012–2013 年计划和预算草案。

加强对治理的支持

60. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的目标之一是确保加强劳工组织的治理，适当注意效率、效益和物有所值。

61. 自从 2009 年 11 月以来，根据《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，除了非正式协商以外，理事会多次讨论如何完善理事会和劳工大会的职能。对理事会的改革早就该进行，应当在 2011 年获得批准。在突出政策制定和决策辩论的同时，改革应当更加关注整体治理问题，三个组应全面参与。委员会结构的调整和议程设定机制的完善应允许四个战略目标得到更加均衡和及时的覆盖，同时减少重复，提高效率，厉行节约。至于国际劳工大会，劳工局将继续与三方成员密切对话，支持改进其运转状况。

62. 将采取措施提高地区会议的效率，比如通过缩减会期，突出重点和与东道国优化费用分担安排。

63. 在目前工作的基础上，将努力支持国际劳工组织的监督机构，从而改善内部管理，提高工作效率。这些机构包括：独立咨询监督委员会，联合检查单位，外部审计者，内部审计和监察办公室，评估单位，道德办公室。他们的工作会有助于国际劳工组织在继续致力于基于结果的管理进程中加强责任制，提高透明度。将特别注意提高

这些机构之间工作的连贯性，避免重复劳动，确保对稀缺资源的有效利用。

64. 在 2010–11 年期间直接分配给监督机构的预算总额是 1,320 万美元，其中 650 万美元来自经常预算。劳工局将继续密切关注内外部审计提出的建议，在现有资源的限度内尽量采纳这些建议，并确保妥善汲取工作中的教训。

65. 根据 2010 年国际劳工组织评估部门的独立评估，将加大对评估的支持力度。拟采取的措施包括加强评估咨询委员会的职能，以及更有效地利用经验教训指导决策和知识共享。

资源战略

经常预算

66. 经常预算是一体化预算的核心部分。它为国际劳工组织开展上述重点工作提供了一个稳定的平台，大约占总资源的三分之二。6 个两年期以来，尽管有新的成员国，国际劳工组织标准得到了更广泛的批准，对国际劳工组织服务的需求在增加，以及全球经济越来越复杂，经常预算的规模基本上没有什么变化。各国对《体面劳动议程》的广泛承认和越来越突出重点的基于结果的工作都是在经常预算资源没有增加的情况下实现的。

67. 经常预算草案的宗旨是尽量使钱花得值。为此，要在实际零增长的前提下，特别强调分摊额外活动和支出，也特别强调厉行节约，以便突出重点，把好钢用在刀刃上，并最大限度地实现增值。

战略预算：按拨款项目建议的支出

68. 表 1 是拟议的 2012–13 年经常预算，提交给理事会第 310 届会议审批。此拟订经常预算与已经批准的 2010–11 年预算按定价美元计持平。

表 1. 战略预算：按拨款种类建议的支出

	2010-11 两年期修订 的战略预算	2012-13 两年期拟议 的战略预算	2012-13 两年期拟议 的战略预算
	(以美元计)	(以 2010-11 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	79 304 958	76 525 939	77 464 670
B. 战略目标	542 334 389	549 735 510	565 812 975
就 业	167 210 568	167 585 526	172 486 702
社会保护	110 961 717	111 825 784	115 096 221
社会对话	155 811 582	157 972 702	162 592 743
标 准	108 350 522	112 351 498	115 637 309
C. 管理服务	63 243 523	62 154 540	63 175 756
D. 其它预算备付金	40 120 297	40 113 417	41 552 707
员工更替调整	-6 104 967	-6 104 967	-6 144 399
第一编：总 计	718 898 200	722 424 439	741 861 709
第二编：意外支出			
意外支出	875 000	1 375 000	1 375 000
第三编：周转基金			
周转基金	-	-	-
总计：(第一编至第三编)	719 773 200	723 799 439	743 236 709
第四编：机构投资与额外项目			
机构投资与额外项目	6 946 800	2 920 561	2 979 085
总计：(第一编至第四编)	726 720 000	726 720 000	746 215 794

费用增加

69. 草案的费用增长部分名义上增加了 1950 万美元，以与上一个两年期预算保持实际同样水平。在仔细分析预算中所有支出项目和研究独立金融机构提供的经济与通货膨胀预测的基础上，本预算比两年期结果微增 2.7%。经过详细测算每一项员工和非员工支出，编制了费用的预期变化，其描述列于资料附件 2。具体考虑了外部办事处的成本和及

其趋势，因为在国际劳工组织开展业务的地区内和地区之间的通货膨胀率差异相当大。地区预算的总体平均费用增加了 5.2%，而总部预算费用增加了 1.6%。职员费用是支出的大头，也是所有费用增加的主要原因。作为联合国共同系统的一部分，报酬水平和福利由联合国大会和国际公务员制度委员会(ICSC)来决定。为解决长期休病假问题和尽量减少对正在开展的计划活动的干扰，专门划拨了 100 万美元。对此，资料附件 2 进行了比较全面的说明。

表 2. 费用增长概览(按美元计)

支出类别	2012-13 两 年 期 预 算 (按 2010-11 美元计)	费用增长	两年期增长%
员工费用	499 306 700	13 486 797	2.7%
非员工费用	227 413 300	6 008 997	2.6%
总 计	726 720 000	19 495 794	2.7%

费用分摊

70. 为了实现稳步治理和运用保守的财务管理方法，在最近几个两年期内，额外费用被越来越多地分摊到经常预算里。在加强职员培训，审计和评估，强

化财务报告，应用最好的做法推行问责制和职业道德，在设施和操作中执行越来越严格的安全标准，为建筑翻修划拨资金等方面采取的措施都很重要，但是它们的成本都不低。表 3 概括了一些主要项目。

表 3. 主要项目的费用使用情况 2002-03 两年期至 2012-13 两年期(按美元计)

举 例	2002-03	2004-05	2006-07	2008-09	2010-11	2012-13
职员发展			6 039 433	7 974 553	8 480 967	9 796 821
修建和办公室基金				2 540 650	2 920 561	2 920 561
网络开发	725 804	1 224 203	1 309 728	1 792 083	1 843 198	1 843 198
道德标准				177 473	201 482	201 482
独立监督咨询委员会				229 805	343 561	343 561
评 估			937 210	1 743 937	2 075 490	2 682 997

注：2006-07 年已批准用于修建和办公室基金和评估的额外专项资金分别为 64 万美元和 36 万美元。

71. 除了这类分摊外，预算草案中的有些项目与互联网连接性(显示在地区预算项下)和正在发生的信息技术基础设施改造费用和知识体系建设费用相关。有些情况下，这些费用是无法避免的，因为它们关乎内外部审计员和 2010 年 11 月向理事会报告的独立研究提出的风险问题。而在另外一些情况下，如互联网连接性，它们对于地区和国家办事处具备现代化的办公条件来说是至关重要的。这些项目中分摊的新费用总额大约为 1,040 万美元。根据理事会保持服务水平的指示，劳工局为了分摊这些费用，必须更加有效地开展工作。

72. 关于国际劳工组织办公楼未来定期装修和改造的长期融资战略思路，2011 年理事会会议将收到一份单独的文件。

节 约

73. 厉行节约与提高效率是过去 5 个两年期国际劳工组织计划和预算的中心主题。表 4 概括了最近几个两年期节约的情况。节约的原因是不断地研究如何改进工作程序和结构。

表 4. 节约资金概览(单位：美元百万)

两 年 期	美元
2002-03	3.9
2004-05	5.1
2006-07	7.9
2008-09	5.3
2010-11	7.9

注：这些美元金额体现费用和汇率不同，因此无法进行合计。

74. 2012-13 年节约的压力特别大。压力来自各个方面：认识到成员国的财政制约，并强调物有所值的必要性，以及为了保持服务水平，必须筹措大量

的资金。正在发生的信息技术基础设施改造费用和知识体系最低基本费用大约需要 470 万美元。提高地区互联网连接性将花费大约 380 万美元。虽然这些投资对于整体效益会产生积极的影响，但重要的是要确定从哪些方面节约费用，用于大部分抵消这些支，这样才能在预算实际零增长的情况下，保持对三方成员的服务水平。

75. 技术单位会有某些节约，理由是集中秘书处功能和其它行政职能会促进提高效率，而对每一个部门机构的系统审议和合理化改造也会有助于改善效益，提高效率。这些节约难以量化，因为它们反映了职员工作任务的变化。至少可以说将把总部 17 个工作年的一般事务逐步转换成专业工作，增强劳工局的分析能力，并通过自然损耗，淘汰另外 37 个工作年的一般事务。尽管总体预算有所削减，这些调整应使技术部门能够保持同样的服务水平。

76. 此外，2012-13 年拟议预算中进一步削减了差旅费。将审议联合国系统的出差制度，挖掘节约的潜力。还采取了必要措施，充分利用早预定能节省运输费用的做法。劳工局将继续利用视频会议和其它手段控制差旅支出，进一步减少其碳脚印。

77. 节省开支的工作使得总共大约 510 万美元的资金可以用于抵消成本。节约措施包括：

- 国际劳工大会的预算减少大约 28 万美元，关系、会议和文件服务项下预算减少大约 180 万美元。节约的途径是采取诸如在正式会前和会中多用电子文件进行记录、增加使用计算机辅助翻译工具和更有效的工作方法等措施。
- 理事会预算大约削减了 29 万美元。这种最小幅削减的假设条件是理事会改革会对口译费用产生积极的影响。
- 伙伴关系和发展合作的预算削减了大约 40 万美元，主要办法是提高行政效率和改善工作方法。
- 物业管理和中央服务、安全与礼宾的预算减少了大约 100 万美元，主要途径是与服务供应商重新谈判合同，采取降低能耗的措施，行政辅助职能的合理化调整，更好地规划和协调运输和邮政等职能。

- 管理服务预算削减了大约 50 万美元。根据实施人力资源战略和国际公共部门会计标准 (IPSAS)，继续支持基于结果的管理工作的需要，人力资源开发、财政服务、计划和管理预算没有任何削减。但是，对部门层面和一般管理的预算进行了削减。

- 由于采取新的差旅措施，全劳工局减少大约 80 万美元的支出。

78. 由于这些节约，技术项目和地区的实际预算没有下降。然而，地区预算总额里含有提高连接性的费用。

79. 在整个两年期间，将继续寻求厉行节约，提高效率。

预算外技术合作和经常预算补充账户

80. 2009 年 11 月理事会批准的技术合作战略包括一系列加强国际劳工组织技术合作计划和确保其未来融资的措施。拟议的措施包括：向捐款者更好地演示国际劳工组织技术合作的附加值，扩大捐款者的范围，发展新的捐赠国和公私合作伙伴关系。国际劳工组织在管理预算外融资方面相对比较成功，特别是与其它机构比较。许多捐赠者的积极回应值得给予高度的赞赏。

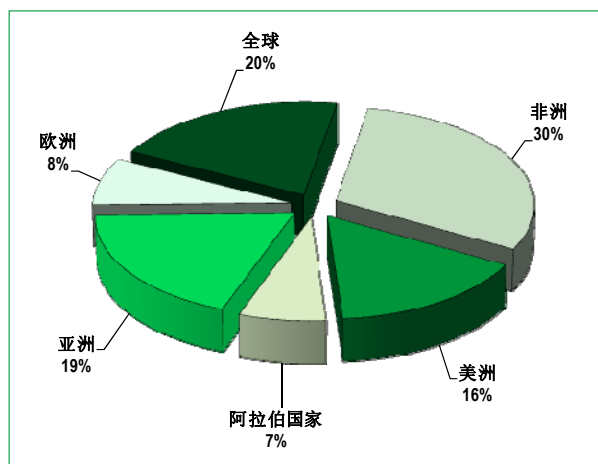
81. 然而，不确定性有所增加，战略政策框架里提供的预算外资源连续增长的预测已经过时。虽然劳工局会继续宣传和展示国际劳工组织技术合作必要性和重要性，但是持续的不确定性和劳工局对支出估计的保守方式使预算外支出从 4.25 亿美元下降到 2012-13 年的 3.85 亿美元，而战略政策框架曾预测到 2012-13 会增长到 4.6 亿美元。战略政策框架曾预测，经常预算补充账户在 2010-11 年会达到 9000 万美元，在 2012-13 年达到 1.35 亿美元。目前的估计是 2010-11 年会达到 6,000 万美元(比 2008-09 年的 2,870 万美元有增加)，和 2012-13 年的 5,000 万美元。预计国际劳工组织预算外资源的下降会使其总资源盘子收缩 6.7%。表 5 显示了 2012-13 年估计预算外支出按地区和按战略目标分布的情况。

表 5. 按地区和战略目标对 2012-13 两年期预算外支出估算进行分配

	2012-13 两年期预算外支出估算 (按 2010-11 两年期定价美元计)
非 洲	
就 业	49 665 000
社会保护	10 010 000
社会对话	6 160 000
标准和工作中的基本原则和权利	34 650 000
体面劳动主流化	6 545 000
	107 030 000
拉丁美洲和加勒比地区	
就 业	18 095 000
社会保护	4 235 000
社会对话	13 475 000
标准和工作中的基本原则和权利	17 325 000
体面劳动主流化	385 000
	53 515 000
阿拉伯地区	
就 业	10 780 000
社会保护	1 155 000
社会对话	3 465 000
标准和工作中的基本原则和权利	2 310 000
体面劳动主流化	385 000
	18 095 000
亚洲和太平洋地区	
就 业	56 210 000
社会保护	12 320 000
社会对话	9 625 000
标准和工作中的基本原则和权利	33 110 000
体面劳动主流化	770 000
	112 035 000
欧洲和中亚地区	
就 业	5 775 000
社会保护	7 315 000
社会对话	3 080 000
标准和工作中的基本原则和权利	3 465 000
体面劳动主流化	385 000
	20 020 000
全球和区域间	
就 业	24 640 000
社会保护	14 245 000
社会对话	8 470 000
标准和工作中的基本原则和权利	25 795 000
体面劳动主流化	1 155 000
	74 305 000
总 计	385 000 000

82. 不幸的是，在许多捐款方面面临预算限制的时候，经常预算补充账户倡议受到了新的出资方式的影响。其实，经常预算补充账户是很有价值的，反应灵活，支持成本低，形式新颖，具有可持续性。经常预算补充账户包含的评估资金比例相当大，大约占有资金的 5%。劳工局将特别关注记录其价值，并确保捐赠者知道其优势。图 1 显示了经常预算补充账户估计在各地区的分布情况。这种分布密切跟踪 2010-11 年的预计分布，是初步的估计，且取决于捐资方如何规定用途以及劳工局和三方成员确定的资源缺口。经常预算补充账户中的大约 20% 会用于全球优先事项，特别是用于开发不同国家和地区能够使用的工具。

图 1. 按地区经常预算补充账户分配估算



83. 正如前面提到的那样，作为其技术合作战略的一部分，劳工局将加大对南南和三角形合作的支持力度。专门设立了一个具体的预算项目，用于为这方面的工作提供初期资源。它允许劳工局以技术咨询服务的方式支持具体倡议，并以技术合作经常预算(RBTC)的形式直接提供支持。将对试点项目进行评估，有关经验教训反馈给未来工作参考。这项工作会补充和加强南南和三角形合作。有几项成果都含有南南和三角形合作成分，将促进开发一批连贯的经验。

一体化战略预算

84. 根据理事会批准的基于结果的管理原则，战略预算显示每项成果的预期全部预算努力，包括所有资金来源。表 6 中提供的每项成果的预算数据涉及总部主要负责单位的工作，也涉及贯彻四个技术部门和综合性计划导致的总部额外工作，还关乎地区承担的工作和支持服务的贡献。目的是扑捉为实现每项成果目标劳工局的总投资，而不是给特定单位的资源。资料附件 1 是一份单独实施预算，按地区、部门和司局提供资源。其它附件进一步分解有关信息，例如按项目和支出对象列表。

85. 鉴于其宗旨，应审查战略预算，特别关注相对重点事项以及经常预算和预算外资源的平衡性。

方法部分

计划和拟议战略预算的关系

86. 为 2012-13 年设定目标的工作是在资源极为紧张的环境中进行的。预算外资源近年来一直强劲增长，但现在进入了不确定期。尽管将尽一切努力筹措必要的资源，但是目前估计 2012-13 年的技术合作支出会明显下跌，跌幅在 10% 左右，而经常预算补充账户的跌幅大约在 15%。现实的结果规划必须考虑到这一点。

87. 以下部分依次列出拟议目标和途径，或解释每个目标如何受到三方成员的指导和资源制约的影响。

目标

88. 提出的目标同战略政策框架中的战略成果和指标是一致的。按照 2008-09 年计划实施报告提出的基线工作要点，对衡量标准做了一些调整。

89. 劳工大会和理事会对优先事项的指导强调了几点。特别强调覆盖所有四个战略目标的平衡计划；鉴于 2010-11 年的有些目标很低，也特别强调这些方面的指标要有更高的目标水平。就业议题的周期性讨论和理事会及劳工大会其它决定也有一定的影响。

表 6. 2010-11 战略框架和总资源以及 2012-13 初步拟定的总资源(单位: 美元百万)

	2010-11 两年期 经常预算 ¹	2010-11 两年期预 算外支出 估算	2010-11 经常预算 补充账户 估算	2012-13 两年期 经常预算 ¹	2012-13 两年期 预算外 支出估算	2012-13 经常预算 补充账户 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			10.0
1. 促进就业: 更多妇女和男子可获得生产性就业、体面劳动和收入的机会	71.2	80.3		72.8	85.1	
2. 技能开发: 技能开发提高了工人的就业能力、企业的竞争力和增长的包容性	43.0	37.0		39.8	47.4	
3. 可持续企业: 可持续企业创造了生产性的和体面工作的岗位	45.6	47.6		48.2	32.7	
战略目标: 扩大人人享有社会保护的覆盖面和有效性			17.0			10.0
4. 社会保障: 更多人享有提高管理的性别公平的社会保障待遇	37.3	12.6		36.0	14.2	
5. 工作条件: 妇女和男子享有改进了的和更加公平的工作条件	16.7	3.1		18.7	1.9	
6. 职业安全与卫生: 工人和企业从工作中改善了的职业安全与卫生条件中受益	35.1	3.1		34.0	5.4	
7. 劳务移民: 更多的移民工人受到保护以及更多的移民工人可获得生产性就业和体面劳动	12.2	7.7		12.7	11.5	
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了有效反应	4.8	25.6		5.8	16.2	
战略目标: 加强三方性和社会对话			22.0			14.0
9. 雇主组织: 雇主拥有强大的独立的和有代表性的组织	32.4	4.0		32.9	3.9	
10. 工人组织: 工人拥有强大的独立的和有代表性的组织	49.3	5.2		50.0	5.8	
11. 劳动行政管理和劳动法: 劳动行政管理部门实施最新的劳动立法和提供有效的服务	20.0	14.6		21.7	7.7	
12. 社会对话和产业关系: 三方性和加强了的劳动力市场治理推动了更有效的社会对话和良好的产业关系	21.3	17.3		21.5	18.5	
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	26.0	3.9		25.4	8.5	
战略目标: 促进和实现标准和工作中的基本原则和权利			17.0			14.0
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	15.0	7.8		15.6	3.5	
15. 强迫劳动: 消除强迫劳动	4.6	14.6		4.4	6.5	

	2010-11 两年期 经常预算 ¹	2010-11 两年期预 算外支出 估算	2010-11 经常预算 补充账户 估算	2012-13 两年期 经常预算 ¹	2012-13 两年期 预算外 支出估算	2012-13 经常预算 补充账户 估算
16. 童工劳动： 消除童工劳动，优先消除最恶劣形式的童工劳动	15.7	118.7		14.2	92.4	
17. 工作中的歧视： 消除就业和职业中的歧视现象	6.7	7.0		9.1	4.2	
18. 国际劳工标准： 批准和实施国际劳工标准	61.6	9.9		64.5	10.0	
政策一致性			4.0			2.0
19. 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方法置于其经济和社会政策的中心	23.8	5.0		22.4	9.6	
总 计	542.3	425.0	90.0	549.7	385.0	50.0

¹ 四项战略目标所有战略预算源于 19 项成果。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得出。

90. 尽管各国、各地区以及三方成员之间的工作重点不尽相同，人们越来越认识到需要贯穿《体面劳动议程》的一体化方式，利用全劳工局的各种劳工组织行动手段，从国际劳工标准到知识，从政策咨询到培训。

91. 下面的例子说明国际劳工组织在一体化实施《体面劳动议程》战略目标可以做出突出贡献的领域。

小企业生产率的提高对其可持续性至关重要，包括创造就业。这时常取决于改善企业家和工人技能的措施，以及根据每个部门和企业的具体环境和可能性，采取改善工作条件的措施。这需把企业发展、技能培训、职业安全和卫生、劳动监察等政策统筹实施。

社会对话和集体谈判对于工资同生产率紧密挂钩发挥着关键作用。详细研究最佳做法将向三方成员提供更好地参与社会对话的有用工具。这会涉及社会对话、工资政策和对生产率趋势的经济分析。

国际货币基金和国际劳工组织(2010 年 9 月)联合举办的“增长、就业和社会融合的挑战”会议指出，宏观经济政策组合对于就业和社会保护成果至关重要，包括投资与就业的联系。劳动部有效参与讨论就业、社会保护和宏观经济政策组合对于推进有利于体面劳动的政策议程非常关键。社会保护的融资对于就业成本有影响，因此对创造就业的潜力和就业质量也有影响。宏观经济政策组合对于就业密集型增长确实有影响。

根据《国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言(多国企业宣言)》和《联合国全球契约》的原则，对社会负责的企业行为是可持续经济和社会发展的基石。这需要支持三方成员在各个层面把企业发展、技能培训、国际劳工标准和社会对话等结合起来。

92. 表 7 显示了各个战略目标的比例，就业占 21%，社会保护占 20%，社会对话占 27%，国际劳工标准和工作中的基本原则与权利占 29%。鉴于战略目

标之间相互关联的本质和对劳工局支持越来越采取合作的方式，这是一种合理的平衡。

93. 这些目标与体面劳动国别计划的具体成果密切相关。体面劳动国别计划成果的最新数据如下：就业占 21%，社会保护占 20%，社会对话占 36%，国际劳工标准和工作中的基本原则和权利占 23%。

94. 在有现实可能取得更高目标的领域，提高了有关目标水平。鉴于预算外资源的不确定性，有些目标可能难以实现。整体而言，目标的数目稍有下降。

从成果和目标到战略预算的通道

95. 基于结果的管理要求在目标结果和预算水平建立明确关系之前，应具备若干要素。国际劳工组织努力把这些要素提高到必要的水平，并已经准备好向前再迈进一步。目前，我们具有：

- 根据国别成果和某些全球成果的明确衡量标准建立的目标。

- 为实现每项成果目标而要求对三方成员进行必要支持的成果战略。

- 基于成果的工作制度，突出目标结果，确定实现目标所需要的各类资源。此外，基于成果的工作计划进程要求总部和地区单位为实现目标提供支持。

- 用目前已有资源可以实现目标水平的经验(基线)。

96. 这些预算要素是有限度的。衡量标准必须考虑到各国的成果是在不同的社会环境和经济发展水平下实现的。成果战略必须根据经济和政治变化进行及时调整。含有到 2013 年时间跨度的工作计划具有不确定性。但是，目前设定的目标对于具体能力和计划有了更加明确的认识。有可能使预算决定和预期结果更好地联系起来。

表 7. 2010-11 两年期按指标和地区拟定的目标以及 2012-13 两年期初步的拟定目标

计划和预算成果	计划和 预算指标	2010-11 目 标	2012-13 目 标	非 洲	美 洲	阿拉伯 国 家	亚 太	欧 洲
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								
1. 促进就业	1.1	8	14	6	3	1	2	2
	1.2	9	9	5	1	1	1	1
	1.3	5	10	3	2	1	4	0
	1.4	7	7	3	1	2	1	0
	1.5	5	7	2	2	0	2	1
	1.6	6	4	2	1	0	1	0
2. 技能开发	2.1	8	14	3	3	2	5	1
	2.2	8	6	5	0	0	1	0
	2.3	7	8	4	1	1	1	1
	2.4	5	7	2	2	1	0	2
	2.5	15	13	3	3	1	4	2
3. 可持续企业	3.1	5	9	5	1	2	1	0
	3.2	10	14	5	3	2	3	1
	3.3	5	2	1	1	0	0	0
	3.4	5	5	1	1	1	1	1

计划和预算成果	计划和 预算指标	2010-11 目 标	2012-13 目 标	非 洲	美 洲	阿拉伯 国 家	亚 太	欧 洲
战略目标：扩大人人享有社会保护的覆盖面和有效性								
4. 社会保障	4.1	20	16	6	3	3	2	2
	4.2	3	9	3	2	1	2	1
	4.3	8	7	1	2	1	2	1
5. 工作条件	5.1	5	6	2	2	1	0	1
	5.2	3	5	1	0	0	2	2
6. 职业安全与卫生	6.1	10	9	1	4	1	2	1
	6.2	10	8	3	1	0	2	2
7. 劳务移民	7.1	5	8	2	1	1	2	2
	7.2	5	6	1	2	1	1	1
8. 艾滋病毒/艾滋病	8.1	50	28	12	6	1	2	7
	8.2	10	17	10	2	2	1	2
战略目标：加强三方性和社会对话								
9. 雇主组织	9.1	10	14	3	4	1	3	3
	9.2	15	18	4	4	1	7	2
	9.3	15	9	2	3	0	1	3
10. 工人组织	10.1	30	28	7	8	3	8	2
	10.2	20	20	6	7	1	4	2
11. 劳动行政管理和劳动法	11.1	10	9	4	2	1	1	1
	11.2	8	11	2	3	2	2	2
	11.3	5	8	2	2	1	2	1
12. 社会对话和产业关系	12.1	10	12	3	3	1	2	3
	12.2	10	10	2	1	1	3	3
13. 经济部门中的体面劳动	13.1	15	15	4	4	1	4	2
	13.2	10	11	2	1	1	5	2
战略目标：促进和实现标准和工作中的基本原则和权利								
14. 结社自由和集体谈判	14.1	10	11	1	3	2	3	2
	14.2	2	2	0	0	1	1	0
15. 强迫劳动	15.1	10	8	1	2	1	2	2
16. 童工劳动	16.1	45	34	12	12	2	4	4
	16.2	50	46	13	12	2	14	5
17. 工作中的歧视	17.1	5	8	2	2	1	2	1
18. 国际劳工标准	18.1	55	37	12	13	5	4	3
	18.2	5	5	1	1	2	0	1
	18.3	5	7	2	2	0	2	1
	18.4	15	15	2	3	2	6	2
政策一致性								
19. 体面劳动主流化	19.1	15	10	3	4	1	2	0
	19.2	5	5	1	3	0	0	1

97. 内部预算编制过程始于研究关于成员提出的重点事项和劳工局现有能力的大量信息。本概况先前归纳的全球及国别目标信息加上各种资源估算就构成了能够实现什么结果的首近似值。总部和地区的

技术单位提供了资源使用计划(资源联系), 指出什么资源可以用于各项成果。设定了基准绩效信息和最终表现目标, 辅以相对应的资源信息。表 6 和表 7 对此进行了概括。

98. 可用资源的任何重要变化都会对目标产生明显的影响。其它因素包括衡量结果的经验。劳工局努力回应需求和优先事项不断增长的领域，并根据自愿出资情况，调整经常预算能力。

99. 表 8 概括了在 2010–11 两年期和 2012–13 两年期导致目标水平和战略资源变化的主要因素。这些水平数据与 2010 年 11 月提交给理事会的“计划和预算草案预审”不同，与非正式协商中使用的数据也不一样。这些调整是为了回应关于资源重点的内部询问和局长做出的资源决定。

风险管理

100. 每项成果战略都包含应对影响实现既定目标风险的明确方法。这是在国际劳工组织工作中运用基于结果的管理原则的一大进步，因为它有助于加强问责制和提高透明度。它适合劳工局逐步推行的广泛风险管理办法，作为一种在越来越不确定和充满风险的环境中实现劳工组织目标和宗旨的手段。

表 9 概括了劳工组织 2012-13 年从整体上面临的具体风险以及降低这些风险的应对战略。

表 8. 成果和目标与战略预算之间的途径

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	
1. 促进就业：更多妇女和男子可获得生产性就业、体面劳动和收入的机会	全球危机以及国际劳工组织通过全球就业契约作出的反应，强烈要求劳工局支持设计和实施就业政策。这反映在各项指标水平的大幅增加，达到了30%左右，增加的经常预算和预算外资源对此提供了支持
2. 技能开发：技能开发增加了工人的就业能力、企业的竞争力和增长的包容性	技能开发政策针对的目标有所增加，得到了预算外资金的支持，在2010-11年已有所显示，而与残疾有关的工作仍然保持稳定。在这项成果项下的关于青年就业方面，有一个专项指标，但关于青年就业政策的工作经常是总体就业政策工作的一部分，因此也包括在成果1项下。说明了经常预算资源中从成果2转到成果1的一部分原因。
3. 可持续企业：可持续企业创造了生产性的和体面工作的岗位	创造一个扶植性的环境和创业发展的目标有所增加。与负责任的和可持续企业一级的实际做法相关的目标和资源有所减少，这与以下事实有关，有些部门取得的结果作为更好的工作干预的一部分列到成果13项下。最后，考虑到2010-11年有效的报告多国企业宣言指标的成果有困难，所以衡量标准也作了适当的调整以便更好的衡量在这些国家中实际增长的进展情况。
战略目标：扩大人人享有社会保护的覆盖面和有效性	
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	最低社会保障倡议使得社会保障成果4项下工作的需求增加，但是目标只略有增加，这说明利用有限增长的现有资源是可以实现结果。
5. 工作条件：妇女和男子享有改进了的和更加公平的工作条件	2008-09在成果5和成果6项下的工作列在同一个目标下，2010-11计划预算在两个成果之间的经常预算资源的细分只是名义上的。2010-11基于成果的工作计划信息提供的数据清楚的表明，成果5的数字比例不足，成果6的数字比例过大。同时2010-11这些国家在与工作条件相关的成果方面开展了重要的基础工作，预计在2012-13的结果会有所增加，这是由于经常预算资源增加所致，尽管在这领域筹集预算外资源有一定困难。
6. 职业安全与卫生：工人和企业从工作中改善了的职业安全与卫生条件中受益	鉴于2010-11基线信息成果5中所提出的论点，预计在职业安全与卫生领域中对这一工作需求将是相对稳定。增加预算外资源落实一些新的倡议可使劳工组织在这一领域的工作范围和知名度得到提升，特别是在以后的两年期中增加这一领域的目标。
7. 劳务移民：更多的移民工人受到保护以及更多的移民工人可获得生产性就业和体面劳动	强烈要求开展对劳务移民的工作，这一目标的整体水平有了相应的提高，因此增加了预算外资源，支持这项工作，这也或多或少反映了全球危机对移民产生的影响，包括对世界某些地区管理移民流动的政治上关注。在这一领域重新提升劳工局的能力应可顺利的将经常预算和预算外资源整合。
8. 艾滋病病毒/艾滋病：劳动世界对艾滋病病毒/艾滋病的流行作用作出有效反应	预计，艾滋病病毒/艾滋病的预算外资源将大幅度下调，这一项下的趋势在2010-11已显而易见。2010-11的高指标水平将在2012-13下调，这还应考虑到很多成员国已经报告了在2010-11成果8的情况和结果。艾滋病病毒/艾滋病的新建议书以及特别是在这一地区筹集资源所作的新的努力或许会对国际劳工组织的能力和结果产生积极的影响。
战略目标：加强三方性和社会对话	
9. 雇主组织：雇主拥有强大的独立的和有代表性的组织	雇主组织和工人组织成果的基本情况从目标水平和现有的资源来看比较稳定。应指出的是，其它17项成果的资源拨款和专项产出都直接涉及到雇主和工人组织，旨在加强它们的专门技术能力。特别是工人活动局作出的努力为各个成果作出了贡献，用职员的工作时间和资源来确保工人组织的参与。但相反的是，工人活动局应得的经常预算拨款却受到了负面影响。
10. 工人组织：工人拥有强大的独立的和有代表性的组织	

11. 劳动行政管理和劳动法： 劳动行政管理部门实施最新的劳动立法和提供有效的服务。	预算外资源有所下降，这将阻碍目标的整体水平，但在2012-13年仍会有所上升，这说明在这一领域对劳工局提供服务的要求将继续走高，2010-11情况亦是如此。值得指出的是，经常预算补充账户的拨款部分地抵消了技术合作资源的减少。
12. 社会对话和产业关系： 三方性和加强了的劳动力市场治理推动了更有效的社会对话和良好的产业关系	这一成果的形势基本稳定。
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	在这项成果项下的第一项指标涉及了部门中的与各项公约相关的结果，取得的这些结果是实现更广泛体面劳动国别计划成果中的一部分，因此这方面的情况比较稳定。第二项指标在2010-11年进行了调整，涉及了日益增加的更好工作计划中所取得的结果，这一计划吸引了大量的预算外资源并且与劳动行政管理和监察以及加强部门的社会伙伴组织是密切相关的。尽管采用新的衡量标准使得2010-11年的目标水平也许定得过高，但2012-13的水平从更好工作的整体情况来看是比较实际的。
战略目标：促进和实现标准和工作中的基本原则和权利	
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	在2010-11年开展这一领域工作的预算外资源下降，已经引起关注，因此在2012-13年需要进行有针对性的筹集资源工作，尽管如此，这一目标水平仍保持平稳，这主要是因为在地方法工作的标准专家更加重视这方面工作并得到了工人活动局的支持。
15. 强迫劳动： 消除强迫劳动	用于强迫劳动方面工作的预算外资源大幅度下调反映了一些主要的捐助者减少了批准新计划的数量。鉴于相对有限的经常预算基础，如果在2010-11年有些国家开展的准备工作不能对此进行补偿，那么目标水平将进一步下降，这将影响2012-13年的结果。预测将开展筹集资源的积极运动，配合在劳务移民成果7项下有关方面的工作。
16. 童工劳动： 消除童工劳动，优先消除最恶劣形式的童工劳动	捐助国用于国际消除童工劳动计划的资金也作了相应的下调，这一计划主要集中在少数国家的大型项目上，说明第一个指标项下指标在减少。第二个指标保持平稳，反映了监督机构注意到实施童工劳动公约所取得进展的预计有一些案例的数目。应从前一个两年期看待这一指标水平所取得的主要成就。其中许多国家已经在指标16.1和指标16.2项下报告了取得的结果。消除存在的最恶劣童工劳动的残余需要作出进一步努力并且对一些具体国家给予专项资源的支持。
17. 工作中的歧视： 消除就业和职业中的歧视现象	目标的增加至少部分地反映出在以性别为基础的歧视现象将要取得的进展以及劳工组织强大的能力和在这领域开发的工具。经常预算的增加反映了性别平等局在这一领域所作出的贡献，这与工作条件成果5之间有密切联系。预计一个新的联合国妇女机构将成为一个重要的合作伙伴，尽管与其合作的方式仍需确定。
18. 国际劳工标准： 批准和实施国际劳工标准	所有的成果都与国际劳工标准所取得的结果相关，尽管如此，成果18项下的特别指标仍有强烈要求。2010-11年18.1指标项下的高指标水平出现了下降，这与监督机构提出的问题相关，这应考虑到在2010-11年，这一指标估计可以取得的成果以及严格的衡量标准。其它指标从整体的稳定的资源形式来看保持不变或略有增加。这并未考虑到特别计划账户所提供的额外资源，这一资源将使得目标水平有所提升。
政策一致性	
19. 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办法置于其经济和社会政策的中心	第一项指标的目标降低了，反映了2010-11年的情况。当时，相关的成果往往与一个具体国家层面的成果相关联，所以是在其它计划预算成果项下作了报告。另外，预计其它伙伴组织提供的全球咨询方面取得的进一步的进展情况也在第二个指标下有所反映，包括支持19项成果统计方面的合作。

表 9. 拟议的 2012-13 的风险登记册

风 险	已查出的根本原因	补救行动和计划	风险单位
1 成员国的三方放松了它们对体面劳动议程的承诺。	三方成员调整了优先事项，减少了对计划实施的支持。	在国家层面加强沟通和宣传动员，支持这项工作。	技术部门和地区办事处
2 一个或更多的成员国未能履行其对本组织所负有的财政义务，导致了资金短缺	经济因素或政治支持的减少。	临时启用周转基金，如有必要削减活动计划。	司库及财务司长
3 自愿捐助的削减造成了技术合作计划的削减以及减少了向成员国三方提供的服务。	国家预算的削减导致预算外技术合作预算的减少。	进一步筹集的资金投向公私合作伙伴作用、南南和三角形合作以及地方资金筹集的方式。用质量保障机制保证使用预算外资源效率和效益的最大化	伙伴关系与合作发展司
4 地区/国家办事处/体面劳动技术支持工作队必须临时进行调动。这一临时调动超过了 60 天，将对国际劳工组织支持劳工局所覆盖的地理划分领域的国家活动带来负面影响，这将引起非预算成本的大幅度增加。	自然灾害，政治动乱或恐怖主义袭击。	落实业务连贯性的计划措施以便最大限度的减少对成员国三方提供服务的影响	地区办事处
5 因劳工组织无法控制的条件使得无法召开国际劳工大会、理事会或区域会议。	自然灾害、流行病或其它条件使得无法获得需要的设备或者限制与会者赶赴会议现场。	对每一次正式会议进行系统的风险评估，凡适宜，将准备可行的和及时的备用解决方案。	关系、会议和文件事务司和地区办事处
6 汇率浮动造成了经常预算资源购买力的大幅下降，因此无法有效落实预算计划工作。	汇率浮动主要是受到政府预算赤字、政府债券评级的削减、以及央行利率上调的影响，或者全球金融市场不稳定因素的影响。	预测两年期美元需求，作为远期的购买合同，确保瑞士法郎按照预算汇率兑换成美元。应密切监测国际劳工组织持有的货币，并且在一个预算周期规避外汇风险。	财 政
7 国际劳工组织的一个主要银行进入了破产管理，造成了财政的大量损失、以及可能的业务运行受干扰和对国际劳工组织良好的财政管理声誉的不良影响。	有关的金融部门的不良的风险管理或者重大的外部冲击带来的影响(全球金融危机)。	精心挑选业务合作银行；银行的关系多样化；根据信贷评级以及筹资条件的期限、限制每一家银行持有的资金水平；不断监测有关每一家开户银行的相关信息。与由独立的产业专业人员组成的国际劳工组织投资委员会进行磋商。	财 政
8 一个修订的外部审计意见对国际劳工组织一直享有具有远见的和出色的财政管理声誉造成了负面影响。丧失信任将会导致减少自愿捐款。	管理者缺少责任心；不具备执行已通过的会计标准(国际公共部门会计标准)的能力；缺乏完善的内部管理。	规范国际劳工组织问责制框架，将财政管理纳入领导者发展培训计划。	司库及财务司长
9 欺诈或其它不道德的做法带来了巨大的财政损失，对国际劳工组织声誉造成了负面影响。	一个职员或者是供应商的不道德的或非法的行为。	收集更广泛的信息和为管理者和职员提供培训以支持落实一项零容忍政策。特别是这项规范的框架可以预先察觉潜在的风险并且采取适当的防范行动。	财 政
10 对国际劳工组织数据中心或其它关键的信息技术设施的损害会造成关键信息的损失以及无法查询重要的信息。	火灾、水灾或其它恶意行为。	另外一套备份实时数据的设施要与实时数据分开，将声像资料图书馆移至国际劳工局大楼的另外一个地方。将建立故障事故损失恢复计划以便恢复电子邮件和黑莓系统。外部主机的信息中心将进行审查。	信息技术和通信局
11 劳工局总部大楼改造项目的费用有可能比预计的高，因此需要确定额外的资金。	意外的事件，建筑费用的通货膨胀或项目管理部门的失误和缺陷。	预算中包括的紧急拨款。在充分肯定承诺实施这一项目之前要由理事会审议进展情况和财政计划，建立项目的里程碑。	设施管理司
12 启动国家的项目被推迟(专案合同谈判，入境签证、海关通关等等)金融交易(税收)，劳工局职员的安全保证和在一国运作的承包商的风险，以及第三方索赔的法律风险等额外的成本。	在项目运行期间没有基本的法律保护。	提出确保基本法律保护的倡议，在尽可能多的成员国中确认或者是达成长期协议。	法律服务办公室与法律顾问办公室

战略框架

战略目标：就 业

为妇女和男子创造更多获得体面就业和收入的机会

101. 世界经济正在缓慢地从 70 年来全球最严重的衰退中复苏过来。这次经济危机导致数百万更多的人失业，加剧了非正规经济活动，引发贫困和就业的不安全感。虽然应对这场危机的战略，包括财政和货币刺激措施，保护和创造了几百万份工作，但经济复苏不仅依然脆弱，而且不均衡。许多国家面临着财政赤字和艰难的政策选择的挑战，而这些抉择对总需求、增长和就业均会产生影响。2010 年千年发展目标首脑会议注意到，在实现千年发展目标 1(B)方面进展缓慢，该目标涉及生产性就业和体面劳动。

102. 在这种动荡和脆弱的背景下，越来越多的人开始担忧经济复苏可能不会带来包容性的就业富足型增长。国际劳工组织《关于争取公平全球化的社会正义宣言》重申了各成员国和国际劳工组织把充

分的生产性就业与体面劳动的工作置于经济和社会政策中心地位的重要性。

103. 2010 年国际劳工大会第 99 届会议通过的关于就业周期性讨论的结论，对此做出了进一步的承诺，呼吁更多地关注有利于就业的宏观经济框架，要求在经济政策、行业政策、投资和支出计划中在数量和质量上都列出明确的就业目标。这些结论再次确认了就业政策、人力资源和企业发展的核心作用，同时强调，必须加大工作力度，使宏观经济政策、贸易政策、投资政策和产业政策均产生有利于就业的效果。

104. 国际劳工组织促进就业的战略将继续以《全球就业议程》(GEA)和《全球就业契约》(GJP)为指导。《全球就业契约》不仅日益被作为一种有效的危机应对和经济复苏的战略，而且被作为一种新

战略目标：为妇女和男子创造更多体面就业和收入的机会

	1	2	3
	拟议的经常预算 2012-13 年(美元)	预算外支出估算 2012-13 年(美元)	经常预算补充账户估算 2012-13 年(美元)
1. 促进就业: 为妇女和男子创造更多获得体面就业和收入的机会	72 783 356	85 100 000	10 000 000
2. 技能开发: 技能开发提高工人的就业能力、企业竞争力和增长的包容性	39 757 592	47 400 000	
3. 可持续企业: 可持续企业创造生产性的和体面的工作岗位	48 216 974	32 700 000	
共 计	160 757 921	165 200 000	10 000 000
战略目标资源总估算			335 957 921

的促进均衡增长发展模式的框架。通过《全球就业议程》和《全球就业契约》，该战略将劳工局对就业的支持经过统筹协调传导给三方成员，这种综合性的协调方法借鉴了四项战略目标相互支持的特点。

105. 促进就业的工作将继续围绕三项成果来开展：

- (i) 有更多的妇女和男子获得生产性就业、体面劳动和收入的机会。
- (ii) 技能开发可以提高劳动者的就业能力、企业的竞争力和增长的包容性。
- (iii) 可持续的企业能够创造生产性的和体面的工作岗位。

106. 除了为每项成果确定的战略以外，将采取措施确保国际劳工组织促进就业工作的整体连贯性。这将包括基于强劲的就就业政策周期的政策咨询，把工具开发、政策咨询，影响评估，鉴定和就业政策

审议明确地联系起来。这将涉及在国家层面对促进就业的工具和方法进行系统的审议和可能的整合。

107. 同时，加强研究和知识管理将有助于劳工局总结经验教训并进行交流，了解在哪些特定情况下成员的政策和计划中哪些可行，哪些不可行。系统地使用科学的方法开展影响评估将有力地改进这项工作。这将有助于为成员提供更好的服务和能力建设，也会加强和扩大合作伙伴关系，有利于改善经济、社会、财政和就业政策之间的连贯性和协调性，促进《体面劳动议程》。

108. 所有成果和方案都包含三个主题：性别平等，青年人就业和接纳残疾人。同样，所有工作和行动都应便利非正规经济向正规经济的过渡，为农村的发展促进就业和创造绿色就业，推动节能减排，适应气候变化。

成果 1：让更多的妇女和男子能有机会获得生产性就业、体面劳动和收入

战 略

经验和教训

109. 通过分析应对危机措施的效果及各国家在不同情况下实施《全球就业议程》和《全球就业契约》的情况，得出的经验教训有两点：(a)要重视优先考虑最脆弱群体的需要并能够加快劳动力市场复苏的短期措施；(b)结构政策应该把充分的、生产性的、自由选择的就业和人人享有体面工作作为经济政策的中心目标。根据这些经验教训，2010 年劳工大会对关于就业的周期性讨论议题所通过的结论转向关注促进就业的新方式，使之有利于培育更具包容性和创造更多就业岗位的增长模式。根据处于不同发展水平的国家对就业政策和计划的大量需求，劳工局为此及时做出有针对性反应的战略，将推进这些新的内容，同时要加强那些已被证明是最有效的方面。它将：

- 加强对促进就业的宏观经济政策框架方面的工作；
- 继续提倡就业政策与国家发展框架的更好衔接，包括与经济增长和减贫战略的协调；鼓励在部门政策、绿色增长、地方发展战略和国家预算中继续关注就业问题；

- 采用新的方法来评估经济战略的就业和劳动力市场效果，包括贸易和投资政策的影响；
- 改善劳动力市场信息和在国家层面进行政策协调、促进连贯性和开展监督的有效机制；
- 更加重视就业的质量，分析不稳定就业和非正规经济的新形式，宣传促进生产率增长并向正规经济过渡的政策；
- 继续促进就业密集型基础设施投资，包括公共和私人投资；也可作为应对危机的一种策略，政策上给予财政支持；加强对招标和承包业务的管理，鼓励小承包商提高技能和创业精神，整合权利与义务；
- 评估和传播政策创新，如公共就业保障计划，应急方案，公共设施和服务直接创造就业的项目，以及它们与现金转移支付和社会保障战略的互动；
- 进一步改善金融包容性政策，使其促进金融部门与实体经济的联系；
- 向受危机影响的国家提供以就业为重点的复苏和重建支持，包括向那些由于气候变化而发生自然灾害的地方提供支持。

与其它成果的联系

110. 通过分析和合作，将积极寻求涉及几个目标成果的综合方法与协同效应。这将包括与成果 2(技能开发)和成果 3(可持续的企业)合作制定技能开发战略，创造有利于可持续企业和绿色就业的环境；与成果 4(社会保障)合作应对人口结构变化，并为综合就业和社会保障战略提供财政空间；与成果 5(工作条件)、成果 7(劳动力流动)和成果 11(劳动行政管理和劳动法)协同促进高质量的就业及便利向正规经济的过渡。将继续优化特定经济部门的就业成果(成果 13)。与成果 14(结社自由和集体谈判权)和成果 18(国际劳工标准)的协作将继续产生合力，其战略目标是谋求批准和有效实施 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)及相关文书，符合 2010 年就业文书普查中发现的结果和 2010 年 6 月第 99 届国际劳工大会的相关讨论。

知识的开发与共享

111. 根据 2010 年劳工大会通过的关于就业周期性讨论的结论的后续措施和劳工局确定的总体知识优先领域，该成果项下的战略将包括：

- 政策研究：分析国家和多国宏观经济政策及其就业成果，评估不同发展水平的国家采取的就业和劳动力市场政策，总结经验教训，发现哪些经济增长战略和政策组合能够产生较好的就业效果，哪些能够促进更加包容性的社会；总结贸易、投资和产业政策对就业和体面劳动的影响；运用试验性的行动研究方法探索金融创新如何对体面劳动和减少脆弱性产生影响；
- 与统计司合作及全劳工局其它方面的配合，以及通过关于劳动和体面工作数据的统一门户网站编写全球和区域就业趋势年度统计报告(包括按性别和青年分类的数据)，例如关于劳动力市场的重要指标和千年发展目标。这些指标用于衡量充分的生产性就业和体面劳动方面的进展，并提供关于大约 65 个国家的非正规经济的最新统计和分析；
- 开发网络平台，提供有关信息，如关于非正规经济的新趋势和模式，关于阻碍或便利向正规化过渡的各种因素和政策；建立一个新的全球

数据库，拓展关于各国就业政策的信息，以便及时评估和传播良好做法；

- 编辑政策简报和开发诊断工具，如评估经济战略、投资和公共支出对就业影响的方法；编写制定和评价就业政策的指南及培训教材；开发灾后和冲突后创造就业机会的工具。

112. 上述研究和分析将为全劳工局对可持续复苏、体面劳动和高质量就业增长的研究做出贡献。研究结果将通过各种手段发布：在全球、区域和国家层面进行宣传倡导；纳入政策咨询和能力建设支持工作；发行出版物和在互联网上应用。

性别平等和非歧视

113. 劳工局将继续贯彻性别平等和非歧视性的就业方针，通过加强三方成员的参与和能力建设，使国家就业政策关注性别平等，使人们关注非正规经济中的妇女，促进就业密集型的性别预算。劳工局的一项核心任务仍然是收集和分析按性别统计的数据，以便衡量在劳动世界实现性别平等目标的进展情况，并确定一直影响劳动力市场实现性别平等的障碍和原因所在。

三方成员的能力建设

114. 在国家层面开展政策选择对话和推动政策连贯性的工作是该战略的一项基本内容。对国家就业政策的审议将加强与其它政策领域的协调，特别是社会保障和应用综合性性别筛查方法，后者是体面劳动国别计划更新和审议工作中使用的主要方法。重点放在提高各国三方成员的能力，或是单独地或联合地进行能力建设，运用创新的方法，确定优先领域，影响制定和实施统筹协调的就业政策，让就业政策适应各地千变万化的条件和当地环境。根据 2010 年劳工大会通过的关于就业的周期性讨论的结论，将制定对就业政策的设计、执行和评估每年定期举办多门课程培训的计划，并与都灵中心和国际劳工组织在各地区的办事处合作实施。新的举措包括一项公共就业创新方案的培训计划。

伙伴关系

115. 2010 年劳工大会关于就业问题周期性讨论的结论强调了在国家、区域和全球层面协调金融、经济和社会等政策的关键作用，以促进政策的连贯性，提高经济增长的就业内涵和包容性。2012-2013 年

的战略将包括，继续积极参与国际合作，不断扩大觉知性的规模，并实事求是地开展宣传和伙伴关系，包括 20 国集团，有关的金融机构，国际货币基金组织(IMF)，世界银行，世界贸易组织，联合国开发计划署和联合国系统，包括在联合国发展援助框架(UNDAFs)范围内的合作，以及与经合组织(OECD)、欧盟(EU)、非洲联盟(AU)、美洲国家组织(OAS)和东南亚国家联盟(ASEAN)等区域机构开展合作。

交 流

116. 将做出更大的努力，更为广泛及时地发布研究结果、评估和关键信息，包括宣传各种特定的、相关的和引人注目的国际活动，如联合国经社理事会会议，经合组织、欧盟、非盟、美洲国家组织和东盟等区域机构举办的关于就业和体面劳动的活动，主要的次区域集团和全球机构联合组织的会议等。

技术合作

117. 最近对实施情况的审议表明，有必要加强劳工局在应对就业政策审议和实施要求方面的能力，

使之可以在每一个两年期内及时和有针对性地在全球 50 多个国家有效开展工作，其中一半以上的国家位于非洲。技术合作的战略是设法确保足够的资源，并增加投入以应对多种需求，特别是在低收入国家开展技术合作。例如，扩大政策咨询工作，促进关于政策选择的社会对话，实施就业密集型的基础设施建设项目，并加强政府、雇主组织和工人组织制定战略的能力。这些战略应有效地促进就业增长和改善就业质量，加强统计和劳动力市场方面的信息和分析，宣传和监督有关政策。

风险管理

118. 目前的主要风险是：劳动力市场复苏的时滞，就业危机的加剧，加上刺激措施和财政支持的过早撤销，会影响创造高质量就业，并可能造成政府收入减少以及公私部门投资能力下降。以证据为基础的宣传倡导、对话和与全球主要行动方的伙伴关系将是支撑缓解风险战略的主要内容。

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规划纳入发展框架中的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果应符合下列条件: ■ 国家发展框架(5年计划, 减贫战略)的宏观分析、部门或经济刺激战略中优先考虑生产性就业、体面劳动和收入机会。 ■ 在与社会伙伴磋商, 制定全面的国家就业政策和部门战略, 并得到政府(内阁, 议会, 或部际委员会)的认可。	
基 线	目 标
10 个成员国	14 个成员国, 其中非洲6个, 美洲3个, 阿拉伯国家1个, 亚洲2个, 欧洲2个。

指标 1.2: 在国际劳工组织的支持下, 国家公共当局采纳社会融资政策, 鼓励体面劳动和通过当地金融机构为工作穷人服务的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果至少应符合下列条件之一: ¹ ■ 应由政府、一家中央银行或对等的调节机构确定社会融资政策, 鼓励地方金融机构将其业务工作与促进生产性就业和工作穷人的体面劳动接轨, 特别是通过调整客户构成或改变提供服务的范围。 ■ 扶持和加强雇主组织或工人组织涉足金融政策和文书的能力, 有一些实例的文件为证, 例如开展了新的培训课程, 服务或促进性的活动。 ■ 通过有关社会保障或其它与劳动有关问题的待遇, 将小额融资纳入政府或国家金融机构的救济穷人的战略中。	
基 线	目 标
0	9 个成员国, 其中非洲5个, 美洲1个, 阿拉伯国家1个, 亚洲1个, 欧洲1个。

指标 1.3: 在国际劳工组织的支持下, 设立或加强劳动力市场信息和分析系统, 并发布国家劳动力市场趋势信息的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果应符合下面第一个条件或其它两个条件之一: ■ 成员国报告关于充分的生产性就业和体面就业的千年发展目标指标。 ■ 劳动力市场信息单位与国家监测系统联网。 ■ 向国际劳工组织提供本国的劳动力市场数据和分析, 用于国际监督和比较。	
基 线	目 标
4 个成员国	10 个成员国, 其中非洲3个, 美洲2个, 阿拉伯国家1个, 亚洲4个。

指标 1.4: 在国际劳工组织的支持下, 把促进生产性就业、体面劳动和收入机会纳入其减少灾害风险措施和复苏措施, 并纳入其预防冲突计划、重建计划和恢复方案的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件: ■ 实施了可持续的以就业为中心的复苏计划, 以应对灾害和冲突造成的就业机会的损失。 ■ 由一个或更多的三方成员实施旨在帮助雇主、工人和他们的组织提高认识的培训战略, 使社会伙伴做好准备, 能够更好地参与克服危机的复苏计划。	
基 线	目 标
6 个成员国	7 个成员国, 其中非洲3个, 美洲1个, 阿拉伯国家2个, 亚洲1个

¹ 如国际劳工组织 2008-09 年计划实施报告所指出的, 对这一衡量标准已做了调整, 以便在国际劳工组织的支持下对这一指标项下可以完成的结果进行全面衡量。

指标1.5: 在国际劳工组织的支持下，显示促进地方发展的就业密集型基础设施项目投资的就业成分在增长的成员国的数目。	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件： ■ 建立或加强某种包括政府和社会伙伴的机制，用于监测和评估国家发展框架内基础设施公共投资的就业含量。 ■ 实施能够整合《体面劳动议程》包含的权利、技能、创业、社会保障和社会对话等内容的就业密集型的基础设施项目。	
基 线	目 标
0	7个成员国，其中非洲2个，美洲2个，亚洲2个，欧洲1个

指标1.6: 在国际劳工组织的支持下，政府、雇主组织或工人组织在政策领域已经采取措施，便利非正规活动向正规经济过渡的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件： ■ 三方成员之一采取了考虑到性别问题的、有效的政策倡议和改革措施，促进向正规经济的过渡。 ■ 该政策倡议和改革计划至少在下述两个政策领域包含务实的措施：充分的监管框架及其实施，创业，技能和资金支持；扩展社会保护；代表性和组织。	
基 线	目 标
0	4个成员国，其中非洲2个，美洲1个，亚洲1个

成果 2：技能开发提升工人的就业能力、企业的竞争力和经济增长的包容性

战 略

经验和教训

119. 从国际劳工组织最近的经验所得出的最重要的教训是：必须开发和利用政策评估的工具，帮助三方成员追踪改革政策的效果。在 2012-2013 年度，这些工具将成为劳工局支持各国技能政策的组成部分，并将被纳入国家就业政策和部门发展战略。其它一些经验教训也可以汲取。首先，三方技能委员会和其它社会对话机构已被证明在使培训与劳动力市场需求相匹配方面是有效的，在确保提高生产率后收益的公平分配方面也是有效的。新的培训和能力建设服务可以借鉴这一经验。第二，研究结果表明，要实现环境政策创造就业的潜力，缺乏培训是制约实现这个目标的瓶颈。这些经验揭示，为了及早确定技能需求，应运用绩效定量和定性的工具。第三，针对青年人的就业战略和规划在把青年和劳动力市场连接起来时，才会更加有效。劳工局将继续奉行统筹结合技能开发、工作经验、就业服务、

创业意识和培训的方法。最后，将技能开发在就业计划中形成主流的措施被证明在改善残疾人就业方面是有效的。到 2013 年底，将对就业、企业、培训等方面满足残疾人需求的进展情况进行评估，标准是支持包容残疾人服务的基本工作，或劳工局在 2010 年推出的 INCLUDE 包容项目。

与其它成果的联系

120. 确定技能需求和评估公共就业服务部门实施劳动力市场计划能力的工具是劳工局支持各国就业政策(成果 1)的组成部分。对绿色就业技能的政策指导是国际劳工组织“绿色工作倡议”的组成部分。促进学习型工作场所的良好做法有助于企业的可持续发展(成果 3)。制定具体部门的培训战略回应了三方讨论(成果 13)的要求。采用非正规学徒制升级的工具能抵制童工劳动现象(成果 16)，而开展规范私营职业介绍机构的培训是打击拐卖人口行为(成果 15)的工具。促进残疾人就业有助于消灭歧视(成果 17)。移民工技能认证计划会促进“人才回流”(成果 7)。促进青年人就业包括倡导工作中的权利

和拓展社会保障措施。单独或共同地加强三方成员的能力是所有工作的组成部分，如下面的有关章节所述(成果 9、成果 10 和成果 12)。

知识的开发与共享

121. 最近对绿色就业机会，技术进步的技能，从学校到工作的过渡，以及非正规学徒制升级的研究将揭示政策指导和技术合作的新领域。将测试和确定一种早期识别技能需求方法的指南，包括劳动力市场信息系统和社会对话的方法。为了回应 2010 年劳工大会对提供良好做法信息的优先要求，将开展一项新的研究，题目有技能和集体谈判，小企业技能开发，雇主和行业培训部门对接，青年人就业基金，青年移民，童工劳动与青年就业的关系等。这种研究和分析将加强全劳工局对带来高质量就业机会的经济复苏的研究。基于三方成员和其它组织知识共享的努力，劳工局将制定一个关于技能和就业能力开发的知识共享平台，旨在准备 20 国集团的培训战略。其它现有的关于容纳残疾人和青年人就业的知识共享平台将会得到扩展。将建立青年人就业政策制定者、专家和从业人员的区域网络，以培育同伴审查机制，包括通过南南合作。

性别平等和非歧视

122. 性别问题和促进性别平等是学徒工作、社区培训和容纳残疾人工作突出的特点。公共和私营职业介绍机构的能力建设，特别是在非洲法语区、中欧和东欧，将包括如何克服性别成见和职业隔离方面的培训。鼓励终身学习和工作场所学习的开拓联络活动将包括如何满足妇女在兼顾工作、培训和家庭责任方面特殊需要的实用建议。

三方成员的能力建设

123. 加强三方成员能力建设的工作将继续进行，包括通过出版政策简报和指导说明，使之在根据本国国情运用政策指南方面提高灵活贯彻国际劳工标准和其它劳工组织文书的能力，特别是根据 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)，(2008 年)劳工大会关于用技能改善生产率、就业增长和发展的决议，以及(2005 年)劳工大会关于青年人就业的决议开展工作。通过“全球企业及残疾人网络”发布关于包容性培训和就业良好做法的实用信息。在 2008-2009 年度与都灵中心合作成功开办可持续发展夏季营的基础上，劳工局将通过新设计的技

能开发学院，提供核心课程和选修课程相结合的培训，受训对象主要是政策制定者和社会伙伴，内容可以根据新的优先事项进行调整。将根据需要继续开办就业服务与私营职业介绍所、残疾人政策和青年人就业政策影响评价等专业课程。青年教程将被继续纳入更广泛的培训计划。国际劳工组织和美洲职业培训研究和文献中心将继续支持在拉丁美洲和加勒比地区职业培训机构之间形成的学习和合作机制，包括通过网络信息系统、区域会议和南南合作安排开展活动。

伙伴关系

124. 在国家层面，通过“技术和职业教育与培训机构间工作组”保持的伙伴关系将产生实际效果，合作伙伴包括联合国教科文组织、经合发组织和世界银行。具体办法是让联合国国别工作队在评估和发展框架中使用联合开发的工具(关于技能指标和统计，政策良好做法，基础教育和培训与就业相结合)，并通过“一个联合国”工作为能力建设筹措资源。将通过联合国青年就业网络和联合国的协调继续加强促进青年就业方面的合作伙伴关系。

交 流

125. 宣传活动将侧重于利用为 20 国集团制定的培训策略，并推广 INCLUDE 包容项目，使残疾人从培训和就业政策与计划中受益。媒体宣传将重点关注青年人就业和容纳残疾人问题。

技术合作

126. 支持体面劳动国别计划的技术合作优先内容是：青年人就业(许多地区的国家政策、创业、培训和就业服务)，公共就业服务的区域项目(非洲)；加强吸纳残疾人的工作，农村经济赋权的培训工作(非洲和亚洲)，部门的专门技能开发，技能和移民(中欧、东欧以及亚洲和太平洋)，以及国家技能系统。所有技术合作项目将越来越多地关注监督和评估职能与性别平等。

风险管理

127. 可以预见，在发生意想不到大规模自然灾害的情况下，劳工局将无法在规定的时间内提供紧急就业服务和培训计划等必要的服务。为了缓解这一风险，将建立和保有一份专家名册，以改善劳工局的快速反应能力。

指 标

指标 2.1: 在国际劳工组织的支持下, 部门或国家发展战略包含技能开发内容的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列条件之一: ■ 起草或修订国家发展战略的国内进程中明确包括技能开发政策。 ■ 建立或巩固负责把技能和教育与部门战略或国家发展战略(如千年发展目标, 减贫战略文件, 国家五年计划)联系起来的政府实体(多数是部际机制)。 ■ 在国家或地方一级的三方机构开展技能供需对接的工作。 ■ 实施技能与发展战略接轨的具体措施, 旨在提高技术、贸易、环境、科学或研究能力。	
基 线	目 标
6个成员国, 其中非洲2个	14个成员国, 其中非洲3个, 美洲3个, 阿拉伯国家2个, 亚洲5个, 欧洲1个。

指标 2.2: 在国际劳工组织的支持下, 使农村社区更容易获得有关培训的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个: ■ 在国际劳工组织的指导和技术援助下, 审议关于农村地区人民技能开发的立法和政策。 ■ 在国际劳工组织的指导和技术援助下, 在对劳动力市场机会评估的基础上, 设计和组织针对农村社区的技能开发计划。 ■ 培训方案的设计或改造有利于使农村地区的人民获得培训, 反映国际劳工组织的建议和技术援助。 ■ 完成技能培训后, 受益者得到挣工资的就业安置或实现自主就业, 反映出通过国际劳工组织的建议和技术援助, 得到了培训后支持。	
基 线	目 标
8个成员国	6个成员国, 其中非洲5个, 亚洲1个

指标 2.3: 在国际劳工组织的支持下, 残疾人更容易得到有关培训的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个: ■ 在国际劳工组织的指导和技术援助下, 审议关于残疾人技能开发的立法和政策。 ■ 在国际劳工组织的指导和技术援助下, 在对劳动力市场机会评估的基础上, 设计和组织针对残疾人的技能开发计划。 ■ 培训方案的设计或改造有利于使残疾人获得培训, 反映国际劳工组织的建议和技术援助。 ■ 完成技能培训后, 受益者得到挣工资的就业安置或实现自主就业, 反映出通过国际劳工组织的建议和技术援助, 得到了培训后支持。	
基 线	目 标
11 个成员国	8个成员国, 其中非洲4个, 美洲1个, 阿拉伯国家1个, 亚洲1个, 欧洲1个

指标 2.4: 在国际劳工组织的支持下，加强就业服务，实现就业政策目标的成员国数目

衡量标准

可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个：

- 建立或加强了一个由公职人员组成的行政实体，负责履行第88号公约规定的职能。
- 建立或振兴一个劳动力交流所，确保它积极地帮助个人求职者找到合适的职位空缺。
- 实施一个促进通常被排除在劳动力市场外的群体就业的服务计划，并通过预算分配和定期进度报告记录有关情况。
- 通过了关于管理私营就业介绍机构的国家立法。

基 线

4个会员国，其中2个在非洲

目 标

7个会员国，其中非洲2个，美洲2个，阿拉伯国家1个，欧洲2个

指标 2.5: 在国际劳工组织的支持下，制定和实施综合政策和计划，促进青年妇女和男子生产性就业和体面劳动的成员国数目。

衡量标准

可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个：

- 青年人就业是一个国家发展战略或国家就业政策的优先关注。
- 政府和社会伙伴制定了促进青年人就业的国家计划，它们包含优先措施以及其实施计划的人力和财政资源。
- 在社会伙伴的支持下，政府实施了促进弱势青年体面就业的国家计划。
- 一个或多个三方成员实施了关于青年人就业的信息传播、提高认识、培训或推广青年人就业战略，如文献记录了设立电话热线、散发小册子、提供培训课程、有关服务或招聘活动等。

基 线

6个会员国，其中非洲4个

目 标

13个成员国，其中非洲3个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲4个，欧洲2个

成果 3：可持续企业创造生产性和体面就业

战 略

经验和教训

128. 劳工局在经济危机中的经验表明，由于各国经济发展水平不一，体制发育各异或处于经济周期的不同阶段，所以各国提出的要求五花八门。因此要求有更加个性化和先进的咨询服务，更多的政策重点，更注重配合协调，包括不同类型企业之间的协调，如跨国公司、合作社和中小型企业(SMEs)之间的协作等，遵循经济增长和创造就业潜力的价值链。经验还证明，由跨国企业项目设立的“国际劳工组织服务台”提供了有价值的服务，同时也表明有必要加强与其它相关方法的优势互补，包括与劳动行政部门、“更好的工作计划”等加强互补性。鉴于这些经验教训，2012-2013 年的战略将建立在国际劳工组织关于创造就业和企业发展的比较优势之上。这包括一个方法，它确认无论可持续企业的

规模和所有制的性质有何不同，但是企业行政、政府和工人共同努力创办的结果，也归于对进行社会对话、社会包容和遵守国际劳工标准做出的承诺。这种方法从三个主要方面向成员国及社会伙伴提供支持：**(1)**为持续企业和就业创造一种扶持环境，重点是改进企业和员工从事生产活动的政策和调整框架；**(2)**培育企业家和企业发展，目的是激励企业家和发展企业去创造工作岗位和减贫；和**(3)**可持续和负责任的企业，重点放在提倡推广可持续和负责任企业一级的实践的计划上。在 2010-2011 年度把国际劳工组织工具和方法融会成一个连贯的政策分析和咨询框架的基础上，劳工局将减少直接操作实施，而转向更多的源头综合政策咨询，更多地提供服务和能力建设，基于对影响企业发展的制约因素进行的全面诊断和克服这些制约因素的一套有效措施。全劳工局范围内的企业社会责任项目将调动企业能力，促进和交流可持续和负责任的工作场所做法。

它将补充国际劳工组织的其它行动手段，促进履行国际劳工标准，并将巩固平等工作条件、劳动安全和劳动监察之间的密切联系，满足不同经济部门的具体需要。

与其它成果的联系

129. 获得这项成果是与雇主组织和工人组织发挥的重要作用密切相关。它们组织其成员和代表他们的利益，并对政策制定做出了贡献，特别是在创造有利的环境和采取负责任的工作场所做法方面。为此，将利用 2010-2011 年开发的为可持续企业创造有利环境的材料和根据当地经济发展开展组织工作的材料，继续与成果 9(雇主组织)和成果 10(工人组织)协作推进能力建设。享受社会保障(成果 4)是有利环境的一个重要组成部分，对企业特别是中小型企业来说至关重要，可以成为促进非正规经济中的企业迈向正规化的阶梯。根据社会保护的战略目标，通过跨越各个领域的合作，这方面的工作将对促进企业的可持续发展发挥更加突出的作用。同时，联系协调就业和劳动力市场政策对促进政策连贯性和实施就业政策是至关重要，包括协调宏观经济政策、贸易政策和产业政策。通过与成果 1(促进就业)的协同作用，国家就业政策将继续越来越多地考虑企业方面的政策咨询。同样，技能对企业发展也至关重要，往往与特定经济部门有关，也与绿色工作有关，技能可便利向绿色经济过渡。为了分析技能需求和工作场所学习情况，这将反映在与成果 2(技能开发)相关的新产品。

知识的开发与共享

130. 将推出的新知识有：(i)关于有利环境的经济学；(ii)根据企业发展捐资方委员会制定的准则，对企业发展的效果进行评估；(iii)成长型企业；(iv)促进企业节能减排和绿色经营方案的选择；(v)社会经济。企业有关数据将得到更新和升级，与统计司合作改进数据的实用性。与此同时，在 2010-2011 年度积累的关于地方经济发展的新知识，包括通过与经合发组织“地方经济和就业发展计划”(LEED)的战略伙伴关系获得的新知识，将通过与都灵中心联合培训的方式，提供给工作人员和三方成员。这些信息将为有效的企业发展战略提供一个更有力的分析基础，并将对全劳工局范围内的优质就业复苏研究做出重要贡献。

性别平等和非歧视

131. 性别平等将继续成为劳工局关于可持续企业工作的综合性主题。例如，创业计划会关注那些往往被排除或忽视的群体，特别是妇女和青年人，用专门制定的政策和一些技术手段来帮助他们克服劳动力市场中的性别偏见和障碍。同样，“国际劳工组织服务台”的咨询和负责任的工作场所做法和能力建设工作也把性别平等和非歧视作为核心议题，通过可持续竞争和负责任的企业项目(SCORE)开展这类工作。

三方成员的能力建设

132. 劳工局为三方成员服务的主要领域之一仍然是以下几个方面的能力建设：创造有利的环境、创业、企业发展和工作场所做法。工作重点是帮助社会伙伴和劳动部在政策辩论中发挥更大的作用，从而有效参与对诸如建立有利企业发展的环境、产业政策和外国直接投资等问题的讨论。将特别注意协助雇主组织和工人组织为其成员提供更多更好的服务，帮助他们提高生产力、推广良好的工作场所做法、促进企业节能减排、发展新会员，为当地的经济作贡献。将扩大有关能力建设，尤其是在非洲，提高合作社和社会经济在实现规模经济和帮助被排斥群体方面的作用。将推出新的能力建设活动，鼓励绿色增长中的创业机会，尤其是针对非洲和亚洲。与都灵中心联合举办的全球培训项目将继续配合这些措施，包括每年举办的可持续企业发展暑期学院，关于地方经济发展课程，培养社会审计员的企业社会责任课程以及合作社等正规课程。

伙伴关系

133. 促进企业可持续发展的合作伙伴关系有：与企业发展捐资者委员会合作，加强宣传和知识共享，特别是制定国际准则和技术标准方面的知识共享。继续与“国际合作联盟”和“地方经济和就业发展计划”(LEED)进行密切合作，开展宣传和政策咨询，传播良好的做法。我们的战略是进一步巩固与联合国其它机构开展的密切合作，特别是根据“一个联合国”计划和其它国际发展组织的倡议开展工作，旨在提高为各国服务的能力。一个新的由商学院组成的全球网络合作计划将把可持续企业和绿色就业纳入未来的经理培训课程。

交 流

134. 联合国 2012 国际合作社年将提供一个独特的机会，强调合作社和社会经济的作用。同样，定于 2012 年召开的联合国可持续发展会议(里约+20)将为在全球范围内促进可持续企业的宣传和提高认识活动提供空间。

技术合作

135. 技术合作将仍然是检测企业可持续发展新方式方法的重要手段。它将支持三方成员的能力建设，

并将被用于扩大援助。该战略将利用调动地方资源方面已有成就，无论是官方发展援助和国家资源，加强服务，提高各国的机构能力。将探索与私营部门进行合作的新模式。

风险管理

136. 主要风险是，劳工局可能没有能力及时调整其援助重点，无法适应目前动荡不安和快速变化的企业发展环境。为了应对这种风险，劳工局将加倍努力，在三方成员中建立广泛的能力基础，便于于国家战略根据形势的快速变化而做出必要调整。

指 标

指标 3.1: 在国际劳工组织的支持下，改革本国政策或法规框架，改善可持续企业的有利环境的成员国数目

衡量标准

可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个：

- 根据2007年国际劳工大会的决议，政府和社会伙伴开展了一次关于可持续企业有利环境的评估。
- 制定了国家发展框架或私营部门发展政策，至少解决了2007年国际劳工大会决议中列出的，有利于可持续企业发展环境中一半的条件。
- 改变立法，通过法令，颁布下级法律，修订法规，旨在促进可持续企业发展(包括通过反映第193号建议书的合作社法，或反映第189号建议书的中小企业立法)。

基 线

18个成员国

目 标

9个成员国，其中非洲5个，美洲1个，阿拉伯国家2个，亚洲1个

指标3.2: 在国际劳工组织的支持下，为创造生产性就业和体面劳动而实施创业发展政策和计划的成员国数目

衡量标准

可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个：

- 该成员国在国家发展框架或类似的国家政策文件中出台了创业发展政策。
- 所选定的实施创业发展战略的经济部门或价值链的原因是因为它们具有创造就业的较高潜力。
- 成立或巩固了具备技能和资源的国家协会或培训师资及组织网络，用于支持实施创业计划，特别是针对妇女和青年人的创业计划。
- 实施有针对性的创业发展战略，支持(a)非正规活动向正规经济过渡，或(b)根据2008年国际劳工大会关于促进农村就业减少贫困的决议，在农村地区开展减贫活动。

基 线

7个成员国

目 标

14个成员国，其中非洲5个，美洲3个，阿拉伯国家2个，亚洲3个，欧洲1个

指标3.3: 在国际劳工组织的支持下, 实施了促进企业采取负责任、可持续做法的计划的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件: ■ 在政府与雇主和工人协商的基础上, 实施了提高认识的战略, 根据2007年国际劳工大会决议的精神, 宣传负责任和可持续的企业做法。 ■ 通过采纳符合2007年国际劳工大会决议的负责任和可持续的企业做法, 实施了旨在提高生产率和创造体面工作的国家或部门计划, 促进社会对话和良好的产业关系, 加强人力资源开发, 改善工作条件和生产率, 提高工资和福益共享, 推进企业的社会责任, 改善公司治理和经营方式。	
基 线	目 标
0	2个成员国, 其中非洲1个, 美洲1个

指标3.4: 在国际劳工组织的支持下, 采取了包含《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(多国企业宣言)若干原则政策的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件: ■ 实施了提高认识战略, 政府、雇主和工人之间以及与跨国企业就“多国企业宣言”的主要议题进行了协商, 诸如基本政策、就业、培训、工作和生活条件和劳资关系等议题。 ■ 制定了旨在加强对贸易、投资和多国企业活动的积极影响的政策或计划, 并特别关注“多国企业宣言”的主题领域, 如, 基本政策、就业、培训、工作和生活条件和产业关系等议题。²	
基 线	目 标
0	5个成员国, 其中每个地区一个

² 如国际劳工组织 2008-09 年计划执行情况报告所指出的, 对这一衡量标准已做了调整, 以便在国际劳工组织的支持下, 对这一指标项下的可以完成的结果进行全面衡量。

战略目标：社会保护

加强人人享有社会保护的覆盖面和有效性

137. 2010-2015 年战略政策框架的一个基本原则是，社会保护是一种经济必然和社会必然，是那些希望通过可持续增长确保社会公平的国家的必然选择，是基于社会稳定的生产率可持续提高的保障。因此，制定社会保护的战略要注意与其它战略目标形成互动，从而提供必要的保障，并促进生产性就业和可持续增长。

138. 通过其二维战略，国际劳工组织将支持扩大促进性别平等的社会保障的覆盖面，劳工局的策略可以适应所有成员国的需要。作为对国家社会经济发展的关键投入，横向目标是通过尽快让所有需要保护的人享有基本社保福利，建立一项最低的社会保

护，而纵向目标是促进让尽可能多的人享有更高层次的社会保障。为了回应三方成员对社会保障的需要，劳工局将采用一个含有三个层次的方法，通过扩展和分享全球知识库，包括加强三方成员的国家能力建设，建立符合国际劳工组织章程和最新社会保障标准的政策指导框架，提供促进国家和国际社会对话的技术合作服务。

139. 国际劳工组织将继续努力扭转全球经济危机所造成的恶化工作条件，加强对工资和工作条件方面的统计数据 and 法律政策信息的收集。在此基础上开展深入的研究分析，促进出台相关标准和推广好的实践经验。这种研究和分析是向有关国家提供政策

战略目标：扩大人人享有社会保护的覆盖面和有效性

	1	2	3
	拟议的经常预算 2012-13 年(美元)	预算外支出估算 2012-13 年(美元)	经常预算补充账户估算 2012-13 年(美元)
4. 社会保障： 更多的人享有提高管理的和性别公平的社会保障待遇	36 025 677	14 200 000	10 000 000
5. 工作条件： 妇女和男子享有改进了的和更加公平的工作条件	18 704 509	1 900 000	
6. 职业安全与卫生： 工人和企业在工作中从业已改善的安全和卫生条件中受益	34 028 094	5 400 000	
7. 劳动移民： 更多的移民工人受到保护以及更多的移民工人可获得生产性就业和体面劳动	12 686 435	11 500 000	
8. 艾滋病病毒/艾滋病： 劳动世界对艾滋病病毒/艾滋病的流行作用作出有效的反应	5 825 172	16 200 000	
共 计	107 269 888	49 200 000	10 000 000
战略目标资源总估算			166 469 888

咨询的坚实基础，而这些政策建议有助于三方成员围绕如何促进更好更公平的工作条件而在立法、规则和其它措施方面达成共识。

140. 行动计划框架(2010-2016)旨在实现广泛批准和有效实施职业安全与卫生文书，包括 1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)及其 2002 年《议定书》，和 2006 年《关于促进职业安全与卫生框架的公约》(第 187 号)。国际劳工组织将利用一切手段，提高各级对职业安全与卫生(OSH)重要性的认识。国际劳工组织各单位之间的合作将完善重点国家的职业安全与卫生指标方面的信息，包括经济指标，以鼓励决策者和政策制定者承诺改善本国的职业安全与卫生制度。将特别注意开发实用的工具和政策咨询，使利益相关者能够实施国家和工作场所政策和项目，尤其是在职业安全与卫生措施特别重要的经济部门，帮助中小企业克服困难，应对非正规经济带来的挑战，促进职业安全与卫生方面的性别平等，以及有关社会保障制度的预防工作。将建立一个关于职业安全与卫生指标的关键信息数据库，还将建立各国职业安全与卫生概况、政策和计划的良好做法范例的数据库。

141. 在经济危机时代，我们比以往任何时候都更需要帮助三方成员制定合理的劳务移民政策，维护移

民的权利，强调性别平等的社会保护和融合，支持更有效地利用移民汇款和发挥移民特长，确保对经济社会的积极影响。在这方面，劳工局将与联合国机构和其它国际组织开展合作，齐心协力地运用最佳做法，促进有效地管理劳务移民流动。

142. 艾滋病毒的流行影响着生产劳动生涯处于最佳时期的人们，凸现了在工作场所加大预防力度的必要性，还需要加强对受感染人群的社会保护。2010 年《艾滋病毒和艾滋病的建议书》(200 号)呼吁各成员国制定和实施这方面的国家政策和计划。劳工局将协助成员国实施该建议书，把工作场所艾滋病方案纳入国家艾滋病战略和体面劳动国别计划，并继续在劳工局的各个项目中突出对艾滋病的关注。研究、培训、交流和动员资源是技术支持的功能。作为联合国艾滋病规划署(UNAIDS)的联合赞助方，国际劳工组织将通过工作场所对所有重点领域继续做出贡献。

143. 因为农村地区和非正规经济中的工人享受的社会保障最少，被排斥的比率最高，所以他们的工作条件最糟糕，贫困面很大。他们仍将是劳工局扩大人人享有社会保障战略关注的核心对象。

成果 4：更多的人可以享受管理有方的、性别平等的社会保障福利

战 略

经验和教训

144. 自 2005 年以来，人人享有社会保障的全球运动已制定了扩展社会保障覆盖面的二维基准战略，并可以适应各个国家的具体情况。横向目标是作为联合国最低社会保护计划的重要组成部分，促进所有人享有最起码的基本社会安全保障。纵向目标是按照国际劳工组织有关公约的定义，提供更高层次的社会保护，特别是按照 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)的要求，随着国家的经济发展和财力的增加而加大社会转移支付的力度。

145. 《国际劳工组织 2008-2009 年度计划执行情况》的报告，对国际劳工组织 2010 年扩大覆盖面

战略的独立评估，以及“人人享有社会保障全球运动”的经验，已经总结出了若干关键的教训：

- 给三方成员的政策建议具有明确的法律授权，并依据国际劳工组织章程规定的基于权利的方法和最新的社会保障文书规定；这使得国际劳工组织提出的建议具有了针对性和可靠性；
- 按照体面劳动国别计划或联合国发展援助框架的要求提供的，当以协调方式促进发展的并持续数年的技术援助是最为有效的；
- 在国家与国际层面让社会伙伴参与政策对话，能够极大地改善就发展社会保障事业达成持久共识的前景；

- 社会保障管理和规划方面的能力建设，包括针对社会伙伴的具体项目，是成员国提高社会保障管理质量的必要投资；
- 与联合国系统的其它成员机构、区域组织、社会伙伴、国际社会保障协会和非政府组织建立合作伙伴关系，能够增强国别举措和国际宣传的有效性；
- 保持一个权威的知识库是开展所有政策和技术咨询工作必不可少的基础；
- 可信的政策意见只能建立在健全、专业、技术、法律、精算、金融和财政咨询服务的基础之上。

146. 为 2012-2013 年制定的战略将从三个层面解决三方成员在危机中及危机后的需要：(i)加强并分享优良的知识库；(ii)支持国家和国际政策制定工作；(iii)提供高质量的咨询服务。应特别重视劳工局与联合国其它机构合作，帮助成员国把最低的社会保护纳入其经济和社会战略，既是应对危机，也是为其长远的发展政策倡议。国家筛选将继续作为一个工具，用来评估社会保障状况，并向三方成员提出相应的劳动力市场和劳动保障的综合性政策咨询。

147. 据设想，两年期的一个关键政策成果，即开发一个为各国实施二维社保延伸战略的指导性框架将与 2011 年国际劳工大会上进行一次关于社会保障周期性的讨论有关连。

与其它成果的联系

148. 不对最低社会保障投资的国家，将无法释放其劳动力的全部生产潜力，因此也无法充分发掘他们的增长潜力。这种投资是一种跳板，通向有效就业政策的良性循环，可以加快劳动力的正规化，实现更高水平的可持续发展和公平增长。而后者反过来又是资助更高层次社会福利的前提。在这方面的努力将努力与成果 1(促进就业)和成果 3(可持续的企业)进行配合。与成果 7(劳动力流动)的联系除其它方面外将包括促进覆盖针对移民工人的社会保障，这是两年期的“世界社会保障报告”关注的重点。为了保持可持续性，发展进程必须遵循国际劳工组织社会保障标准规定的可信原则，将呼应成果 18(国际劳工标准)促进这项工作。此外，必须有社

会对话的引领，从而有助于实现成果 9(雇主组织)和成果 10(工人组织)。

知识的开发与共享

149. 网络社会保障数据库将进一步扩大，将增加 20 个国家的数据。数据库中现有国家的信息将得到更新和充实。将发行《世界社会保障报告》(第三版)。像以前的版本那样，它会记录社保覆盖方面的差距，分析将社会保障扩大到非覆盖群体的政策，特别是非正规经济中的移民工人和家庭。这本书将分析扩大社会保障覆盖面对贫困和性别平等的影响。通过监督社会保障覆盖面，可以呼应全劳工局的优质就业复苏工作。该报告和分析将在各种区域和全球的三方会议上进行介绍和讨论，有些这类会议是与伙伴机构联合举办的。

性别平等和非歧视

150. 性别平等主流化已经在有关战略中得到反映，从收集和发布按性别统计的社会保障数据，到给三方成员的扶持政策建议，考虑到具体的社会保障需要和妇女及男子的处境。为了帮助三方成员更新政策制定的知识，将继续向他们提供关于收集、分析、发布按性别分列数据方面的协助。2010-2011 年度编写的《世界社会保障报告》第二版的重点内容之一是如何加快收入保障计划和农村妇女卫生保障的发展，因此将继续监督性别平等方面的社会保障政策的有效性。

三方成员的能力建设

151. 利用劳工局在过去几年里对能力建设的大举投资，都灵中心社会保障项目的活动将成为能力建设战略的基石。这个项目依赖与不同地区的大学发展和维持合作伙伴关系。这些活动可以包括每年举办的、围绕最低的社会保护概念的大型学习和知识共享活动，以加强三方成员规划制订并实施和管理扩展社会保障方案的能力。将努力争取预算外资金，帮助欠发达国家参与都灵中心举办的有关能力建设活动。此外，对社会保障情况的统计和分析是制定国家社会保障政策的基础，劳工局为此将继续向三方成员提供支持。

伙伴关系

152. 一个以促进社会保障作为推动经济发展手段的联盟正在形成，汇集了各国政府和国际机构，如联合国经济和社会事务部、联合国儿童基金会(UNICEF)、世界卫生组织(WHO)、资助健康倡议、欧洲委员会、布雷顿森林机构、捐助机构、社会伙伴和主要的非政府组织。这一联盟将开展联合宣传和提供技术咨询服务，特别是促进在各国落实联合国行政首长协调委员会(CEB)关于“最低的社会保障”和“全球就业契约”的倡议。此外，将发展与联合国南南合作的专门单位和南南合作机构的伙伴关系，作为 2010 年劳工局主办的主题为“社会保护和体面劳动”的全球南南发展博览会的后续行动。

交 流

153. 两年期内的一个工作重点是对主要的调研分析结果进行宣传介绍，特别是宣传《世界社会保障报告》，和与联合国行政首长协调委员会“最低的社会保障倡议”和“全球就业契约”后续工作相关的国际活动。

技术合作

154. 根据从 2008-2009 年度实施劳动力市场和社会保障统筹政策项目中得出的教训，为了达到这种

结果，将加强技术合作。提供技术援助和政策咨询的依据是国际劳工组织的知识信息库和标准框架，涵盖对现有国家社会保障制度的全面诊断分析，涉及社会、体制、法律、金融、经济、精算和财政等方方面面的因素，还涉及这些因素与经济表现和劳动力市场的互动，确定社会保障福利的财政空间，规划扩充社会保障使其覆盖到被排斥群体的措施。重点支持选定国家的三方成员最大限度地实现体面劳动国别计划中确定的优先事项的成果。通过网络平台，三方成员将更容易获得这样的信息。国际劳工组织的基层单位将规划和管理国别发展和技术合作项目，而总部的工作重点是集全球的智慧 and 诀窍，提供高度专业化的技术服务。为了在国际和国内层面开展技术合作活动，将尽可能寻求新的资金来源。

风险管理

155. 主要风险是：国际劳工组织协助开发的知识和政策可能不会被转化为国家行动，例如，由于成员国内部政治环境发生了变化。然而，在国家 and 国际层面的密集交流和知识共享战略应有助于减少这种风险，确保政策开发被充分理解并纳入国家政策讨论，即使新的政策并没有立即在各国范围内实施。

指 标

指标 4.1: 在国际劳工组织支持下，改善本国社会保障系统覆盖面和提高其功能的知识及信息基础的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下面的条件： 在十种福利中至少五个类别有按性别分列的人口覆盖面和支出的信息(第102号公约中列出了九种，加上一般社会援助收入支持)，在有关国家可以得到这些信息，公众可通过国际劳工组织社会保障咨询数据库和国际劳工组织拓展社会保障互联网知识平台获得这些信息。	
基 线	目 标
50 个成员国(根据 2008 年可以得到的信息)	16 个成员国，其中非洲 6 个，美洲 3 个，阿拉伯国家 3 个，亚洲 2 个，在欧洲 2 个

指标 4.2: 在国际劳工组织支持下，制定改善社会保障覆盖面政策的、特别是关心被排斥的群体的成员国数目

衡量标准

可以报告的结果必须符合下列条件：

- 制定了扩大社会保障的计划，并有官方记录，以白皮书、国家发展计划、立法、政府法规等形式进行了记载，或实际上实施了社会保障方案。
- 该计划至少在十种福利中有一种专门解决被排斥群体的覆盖面问题。
- 在向政府提出国际劳工组织政策建议制定过程中包括与雇主组织和工人组织进行协商。

基 线

3个成员国

目 标

9个成员国，其中非洲 3 个，美洲 2 个，阿拉伯国家 1 个，亚洲 2 个，欧洲 1 个

指标 4.3: 在国际劳工组织的支持下，按照国际劳工标准改善法律框架、一般管理和财务管理以及社会保障三方治理的成员国数目

衡量标准

可以报告的结果必须至少满足下列条件之一：

- 根据国际劳工组织关于社会保障的最新公约，通过了旨在提高效益、改善管理和社会保障计划或国家体制的立法。
- 经过与雇主组织和工人组织进行协商，提交了精算报告或社会预算报告，旨在加强社会保障计划的财务可行性；该报告被社会保障制度或政府机构所接受。
- 负责社会保障的政府机构、雇主组织和工人组织或研究社会保障问题的学术机构雇佣了一批社会保障问题专家，这些专家在特定的能力建设项目中接受过培训，而这种培训项目是根据与国际劳工组织达成的谅解备忘录开办的。

基 线

8个成员国

目 标

7个成员国，其中非洲 1 个，美洲 2 个，阿拉伯国家 1 个，亚洲 2 个，欧洲 1 个

成果 5：妇女和男子享有更好、更公平的工作条件

战 略

经验和教训

156. 当采用统筹协调的办法，集综合知识、政策咨询和实际操作工具为一体，并同时进行三方对话时，劳工局在工资政策、生育保护和工作时间方面提供的援助才更为有效。结合这种方法在非洲重点部门开展的技术援助，显示了这类措施的可行性，改善了发展中国家的就业质量。在 2010-2011 年度工作的基础上，劳工局将继续巩固和扩大区域内外三方成员中的工资专家网络，作为加强国家支配权和机构能力的有效手段，包括通过南南合作，同时提高其业务能力。工作重点之一是更新和提升国别数据及分析的知识库，以及为三方成员提供的具体

能力建设服务。工作中的一个重要领域将侧重实施 2011 年工作时间安排三方专家会议得出的结论和建议。

与其它成果的联系

157. 关于工作条件的研究和政策咨询，将继续受益于国际劳工组织广泛目标成果的倡议。例如，根据各地区的要求，拟于 2011 年通过的关于家庭工人的新的国际劳工标准的后续行动，会注意提供关于如何保护这类工人的实用指导。为此，将继续与成果 7(移民工人)和成果 12(社会对话和产业关系)合作，制定改革国内劳动法、使其覆盖家庭工人的指导方针。同样，目前为应对危机进行的工作时间调整将继续与成果 2(技能开发)挂钩；针对工会的

确定最低工资的能力建设与成果 10(工人组织)关联,而改善卫生保健部门人员的工作条件,从而改善孕产妇健康的工作与成果 13(在经济部门体面的工作)有联系。

知识的开发与共享

158. 劳工局将继续收集和分析工资和工资政策的信息,同时利用和加强位于世界各地的、不断扩大的工资专家和机构网络。通过与统计司合作,国际劳工组织全球工资数据库将扩容,无论地理覆盖面还是指标数量均会增加。有关信息可以通过国际劳工组织的统计门户获得,并通过《全球工资报告》得到广泛的传播。在 2010-2011 年度工作的基础上,工资拉动增长项目的研究结果将有助于制定引导经济平衡增长的政策。同样,将利用“工作条件和就业法律数据库”,继续在 100 多个国家收集关于工作时间、生育保护和最低工资的国家法律规定信息。这个资料库每两年更新一次,可以方便用户搜索信息,也可以用各种模式发布信息,包括《工作条件法律报告》。这些信息也可以用来分析全球的和具体国家的工作时间、生育保护和最低工资政策,并将有助于全劳工局范围内的优质就业复苏研究。最后,2008-2009 年度启动的“为体面劳动而管理”的倡议,将继续建立劳工学术精英网络,旨在开发、分享和传播有效管理技术方面的知识,从而加强全球化的社会内涵。

性别平等和非歧视

159. 将制定如何落实家庭工作拟议的国际劳工标准的指导准则。大部分家庭工作由妇女和女孩承担。根据第二个《全球工资报告》对低收入工作及其性别影响的调查结果,后续工作将开发政策选择,解决这些问题。与联合国机构合作,在全球和国家层面继续追求下列目标:把工作场所生育保护与千年发展目标 3(性别平等)、千年发展目标 4(降低儿童死亡率)和千年发展目标 5(促进孕产妇保健)联系起来。最后,基于按性别的分列数据的性别分析将成为国际劳工组织所有关于工作条件的研究和政策指导的一个主要内容,遵循 2009 年国际劳工大会第 98 届会议通过的关于性别平等是体面劳动核心要素的决议。

三方成员的能力建设

160. 将与都灵中心合作,组织召开政策论坛,提供有关工资趋势的可靠的信息。将包括三方成员先进的工资政策的能力建设,帮助他们实现并支持工资谈判、公共部门工资和最低工资之设定之间的政策连贯性,从而促进已经批准 1970 年《最低工资公约》(第 131 号)的国家更好地贯彻实施。“生育保护资源包”是 2010-2011 年间与都灵中心合作开发和测试的一个新的全球工具,将被广泛推广和实施,以协助三方成员设计和实施在不同层次(国家、地方和工作场所)改善孕产妇保护的行动计划。根据 2000 年《生育保护公约》(第 183 号),要特别注意提高国家的评估能力,评估逐渐扩大医疗和现金福利覆盖面的可行性,使那些目前尚未投保的工作妇女受益。

伙伴关系

161. 将继续与国际组织就安全生育、孕产妇保护、负有家庭责任的工人等议题进行合作,如联合国人口基金和世界卫生组织,包括与“联合国妇女”这种新的性别工作机构开展合作。国际劳工组织的三方成员工资专家网络是一种会得到巩固和扩大的伙伴关系,包括通过南南合作提高业务能力的举措。2010-2011 年试验成功的经验值得借鉴,如巴西与佛得角之间的交流。

交 流

162. 将编写和推出诸如《全球工资报告》之类的所有主要出版物,并向目标受众发布,如区域的受众,这符合 2009 年理事会通过的基于结果的知识战略。对新的家庭工人国际劳工标准,也要开展交流和交流工作。

技术合作

163. 将制定技术合作建议,以完善和定型“生育保护资源包”,推广新的家庭工人国际劳工标准,在重点国家加强工资政策工作和制度建设。

风险管理

164. 最大的风险似乎是,紧缩措施将进一步侵蚀工作条件。为了对付这种风险,将密切监测工作条件的关键方面,并发布发现的问题和情况,从而达到既提供适当的政策反应,又提醒成员对此无动于衷后果之成本的双重目的。

指 标

指标 5.1: 在国际劳工组织的支持下，三方成员采取改善工作条件的政策，或实施促进公平工作条件的战略，特别关注最弱势工人问题的成员国数量

衡量标准

可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个：

- 三方成员采取了涵盖工作条件优先事项的国家行动计划，包括改善最弱势工人工作条件的内容。
- 颁布或修订了改善工作条件的法律法规、政策措施、国家或部门计划，包括最弱势工人的内容，涉及一个或多个特定领域：生育保护，兼顾工作与家庭需要，家务劳动，工作时间和工作安排。
- 一个或多个三方成员开展了改善工作条件的信息发布或提高认识活动，内容涉及一个或多个特定领域：生育保护，平衡工作与家庭需要，家务劳动，工作时间和工作安排。
- 一个或多个三方成员实施了改善工作条件的培训战略，内容涉及一个或多个特定领域：生育保护，兼顾工作与家庭需要，家务劳动，工作时间和工作安排。

基 线

根据2010-2011年度的业绩情况确定

目 标

6个成员国，其中非洲2个，美洲2个，阿拉伯国家1个，欧洲1个

指标 5.2: 在国际劳工组织的支持下，加强机构能力，以实施健全的工资政策的成员国数目

衡量标准

可以报告的结果必须至少满足下列条件之一：

- 建立或加强了工资数据监测和收集机制，改善或扩大关于平均工资、工资比例、工资不平等或其它新的工资指标数据的可用性。
- 颁布了关于(国家或部门)最低工资的法律法规或政策，无论是通过法定程序或通过集体谈判确定的。
- 在公共或私营部门实施了改善了确定工资的具体措施，如建立或激发国家级的三方机构的活力，或在不同层次运作的其它工资谈判机制。
- 劳动部、雇主或工人组织、研究工资政策的学术机构雇用了一批受过国际劳工组织能力建设培训项目的工资问题专家。

基 线

根据2010-2011年度的业绩情况确定

目 标

5个成员国，其中非洲1个，亚洲2个，欧洲2个

成果 6：工人和企业受益于工作中已改善的安全和卫生条件

战 略

经验和教训

165. 经验表明，国际劳工组织关于职业安全与卫生行动的有效性取决于许多因素。这些因素包括：以务实的方法应对三方成员的需要和优先事项的重要性，例如，提供用户友好型的指导材料，良好做法范例和政策简介；在制定职业安全与卫生计划时经常进行社会对话；为确保干预措施的可持续性，开展能力建设活动；在地方层面推广务实的短平快项目，由于成本低见效快，所以特别适合中小企业和非正规经济的需要。例如，通过“小企业中的工作改善”(WISE)和“邻近地区发展的工作改善”(WIND)等国际劳工组织的倡议，开展这类活动。从这段经历得出的教训证明了 2010 年 3 月理事会批准的(2010-2016 年)《行动计划》的必要性，即实现对职业安全与卫生文书的广泛批准和有效实施：1981 年《职业安全与卫生公约》(第 155 号)，2002 年《议定书》，以及 2006 年《关于促进职业安全与卫生框架的公约》(第 187 号)。该行动计划将指导 2012-2013 年的战略。工作重点是努力运用有关工具和指南，更广泛地收集职业事故和疾病及其经济损失的证据。要重视开发用户友好型、基于良好做法的指南工具，要更新和提升关于各国数据、分析和惯例的资料库，旨在突出和宣传预防措施。

与其它成果的联系

166. 成功实施《行动计划》要依靠统筹协调的方法和全劳工局的广泛合作。首先，它与成果 18(国际劳工标准)有联系，特别是要促进对第 155 号公约和第 187 号公约的批准。有些成果涉及恶劣的职业安全与卫生条件与工人保持就业的能力和企业发展生产率之间的关系，因此要谋求产生合力。在这方面，对职业安全与卫生条件的分析将与促进就业和可持续企业(成果 1 和成果 3)相关联。职业安全与卫生方面的政策咨询将有助于三方成员参与制定国家职业安全与卫生计划，而工作场所行动的风险管理方面的工具和培训将会增强社会伙伴和社会对话的影响(成果 9, 成果 10 和成果 12)。

知识的开发与共享

167. 重点工作是利用各国的年度调查采集职业安全与卫生基本指标方面的数据和信息，然后进行系统化的整理并存储到数据库里。该数据库可以提供国别信息及有关计划和良好做法的案例，特别是改善职业安全与卫生条件和提高生产率之间关系的例子。用这些信息可以开展全球、区域和国别分析，把职业安全与卫生条件同就业发展趋势、健康状况和经济影响联系起来。将加强对职业安全与卫生成果国别统计的监督。关于劳工世界的不断变化对职业安全与卫生措施影响的一项研究获取的有用结果，包括在危机中也未中断的一些良好做法的例子，可以用来指导国家和企业层面的行动。信息将以便于使用的国别简介的形式进行散发，指导各国职业安全与卫生方面的政策和行动，并以全球“记分牌”的形式来衡量进展。这些信息和分析也将用于全劳工局对优质就业复苏的研究工作。

性别平等和非歧视

168. 经验表明，职业安全与卫生工作有必要考虑性别方面的因素，以实现改善工作场所安全和所有工人的健康，而不是只考虑通常从事危险行业的男子。将利用 2010-2011 年度对职业安全与卫生中性别问题的研究和在这方面开发的政策指南与建议，指导国家和工作场所层面的实践活动。性别分析将继续是职业安全与卫生政策咨询的中心内容，而收集分析按性别统计数据，特别是与职业安全与卫生指标相关的数据将继续是一项核心的工作。

三方成员的能力建设

169. 将在制定国家和部门行动计划方面提供指导、政策咨询和互动式培训，加强三方成员共同制定有效的职业安全与卫生政策和计划的能力。在 2010-2011 年工作的基础上，重点帮助雇主组织和工人组织开展务实的注重操作的工作场所风险管理的培训。培训对象还包括职业安全与卫生监察员，以确保遵守规则方面使用类似的方法。将加强与国际劳工运动的合作，包括具体行业的全球工会联盟，特别是建筑、采矿和农业等部门，重点预防矽肺病和与石棉有关的疾病。

伙伴关系

170. 与具有类似或互补权责的国际组织开展合作仍然是必要的，以便采用协调的方法，扩大的影响，并避免下述领域的重复劳动：职业安全与卫生战略和职业病(世界卫生组织和国际职业卫生委员会)，化学品安全(联合国环境规划署)，人类工程学(国际人类工程学协会)和辐射防护(国际原子能机构)。然而，目前有关化学品安全和辐射防护等高度专业领域的工作需要进行合理调整，以更好地反映三方成员关注的优先事项。在这方面，将特别注意(与世界卫生组织)开展工作场所安全与卫生联合行动，改善弱势群体的安全，例如，通过国际劳工组织和世界卫生组织的联合工作组对青年工人的保护。

交 流

171. 将继续在重大活动中开展推广和宣传活动，如每三年举办一次的工作中安全与卫生世界大会和一年一度的世界的工作中安全卫生日。将扩大知识和交流工具，包括存有国别统计和其它信息的数据库，国别简报和良好做法案例，并将使三方成员能够简便地获得这些信息，使之成为支持他们在各国开展职业安全与卫生行动的手段。

指 标

指标 6.1: 在国际劳工组织的支持下，采取政策和计划，以促进改善职业安全与卫生的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件： ■ 根据国际劳工组织职业安全与卫生规定和劳动监察标准，特别是根据第81号、129号、155号和187号公约，该成员国通过了旨在改善职业安全与卫生条件的立法，出台了国家或部门报告，制定了有关政策或计划。 ■ 在制定法律、报告、政策或计划的过程中，三方成员开展了协商，社会合作伙伴提交了书面陈述意见，或者有他们参与制定职业安全与卫生政策三方机制的记载。	
基 线	目 标
13个成员国，分布在4个地区	9个成员国，其中非洲1个，美洲4个，阿拉伯国家1个，亚洲2个，欧洲1个

技术合作

172. 为确保(2010-2016 年)行动计划的正确实施，调动预算外资源至关重要。在这方面，技术合作将被用作测试和推广新方法、新工具的一种手段，尤其是关于职业安全与卫生成果的经济影响，以调动和利用更多的资源支持职业安全与卫生事业。开发有关职业安全与卫生的全球工具，如利用职业事故报告、疾病和保险计划、职业安全与卫生的性别层面、既实用有效又负担得起的改进办法等工具，将作为筹集资金和帮助落实行动计划中主要部分的基础。

风险管理

173. 改善职业安全与卫生工作面临的最大风险是全球金融危机及其后遗症，后者可能会严重削弱许多国家对职业安全与卫生的承诺。为缓解这一风险，劳工局将加强运用知识倡导和咨询工作，宣传低劣的职业安全卫生条件所带来的经济和生产率代价，并鼓励想方设法应对新出现的风险，如在不断变化的工作环境中出现的心理压力和其它社会心理因素。

指标 6.2: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员实施了改善职业安全与卫生计划的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列条件之一: ■ 该成员国已经把职业安全与卫生问题纳入国家发展框架或类似的国家政策文件。 ■ 建立或调动了国家职业安全与卫生三方机制的积极性, 使其有效发挥作用(定期召开会议, 向政府提出建议)。 ■ 由政府、雇主或工人组织和设计并实施了职业安全与卫生方面的信息、宣传和培训战略, 贯彻落实改善职业安全与卫生条件的计划, 有关活动有方案、预算分配和报告等文字记录。[] ■ 劳动监察部门开展了更有效的检查活动, 确保职业安全与卫生标准的实施, 并有年度报告记载为证。 ■ 国家主管部门建立或更新了全国职业事故与职业病登记和分析制度, 并按性别统计有关数据。	
基 线	目 标
5个成员国, 分布在2个地区	8个成员国, 其中非洲3个, 美洲1个, 亚洲2个, 欧洲2个

成果 7: 更多的移民工人受到保护并获得生产性就业和体面工作

战 略

经验和教训

174. 国际劳工组织《2008-2009 年计划执行报告》和 2008 年的一项独立评估就国际劳工组织的工作总结出以下几条主要经验教训:

- 建立有关劳务移民的全球知识库并传播这些知识是向三方成员提供政策咨询和服务时一种必要的引导和支持;
- 劳工局内部的协调和配合尚未很好地适应劳工移民问题的跨部门性质;
- 在移民领域与其它组织的协调应更有针对性, 更有效率。

175. 2012-2013 年的战略具有三方面的重点关注: (1)提升知识基础; (2)加强为成员服务, 特别是通过能够超越议题限制和劳工局行政界线的综合性产品; (3)改善与主要外部机构的协调与合作。

与其它成果的联系

176. 本战略与直接影响劳务移民和移民保护的其它成果战略有关联。劳工局将重点就下列问题加强全局范围内的合作:

- 扩大社会保障, 使之覆盖移民(成果 4), 例如在拟议《世界社会保障报告》第三版的过程中;
- 移民和返乡移民的技能开发与认证(成果 2);

- 劳动行政管理和劳动法(成果 11), 例如, 通过开发劳动监察员指南和培训课程;
- 消除工作中的歧视(成果 17), 例如, 通过传播和促进平等待遇与非歧视的工具;
- 国际劳工标准(成果 18), 要特别注重那些已在 2010-11 年度表示了有兴趣批准下述公约的国家: 1949 年《移民就业公约》(修订本)(第 97 号)、1975 年《移民工人(补充规定)公约》(第 143 号);
- 促进就业和可持续企业(成果 1 和成果 3), 例如, 通过汇款管理和移民对从非正规经济向正规就业过渡作贡献;
- 经济部门中的体面劳动(成果 13), 例如, 关注移民渔民和卫生保健工作人员;
- 进一步了解在移民过程变为强迫劳动或贩卖人口(成果 15)活动的具体原因, 特别关注私人招聘机构不规范操作或无照经营的问题, 以及向潜在的移民提供详细信息的必要性。

知识的开发与共享

177. 将通过至少在两个地区采访移民工人、雇主和政府主管官员, 收集关于临时(包括季节性)劳务移民方案的新数据。这些数据将包括工作条件、社会保障、技能开发和利用汇款的信息。将以政策简报的形式编辑和发行这些信息。对这些数据的分析

将有助于全劳工局对下述议题进行综合研究：高质量的就业恢复，实现收入拉动增长和工作中的权利。在目前对欧洲委员会提出的“移民概况”讨论的基础上，有关国际机构的专家组将召开关于劳动力流动统计标准的会议。

性别平等和非歧视

178. 移民政策可能也会涉及性别问题。在许多情况下，合法移民渠道只对由男性或女性为主的职业中的人们开放。劳工局在给三方成员政策建议中将特别注意解决这些以及其它与性别相关的问题。关于良好做法的数据库须更新下列内容：**(i)**劳工移民政策和计划，**(ii)**融合问题。反歧视工作要解决对移民工人和当地工人的平等待遇问题，还要解决男女移民工人之间的平等待遇问题，要为他们融入东道国工作场所和社会提供务实的指导。

三方成员的能力建设

179. 劳工局对三方成员的支持重点是提供咨询服务，加强他们的立法能力，实施能力，以及建立管理和行政机构的能力，确保用性别平等的方法处理劳工移民问题。在这样做时，劳工局将与劳动部内司局、跨部级机构、三方咨询机构和议员们开展合作。后者可能在修订保护农民工的立法时发挥支持作用。将协助监督招聘过程、维护移民工人的权利、注意他们的就业条件、将移民政策与劳动力市场政策联系起来、解决外来务工人员的社会保障问题、减少劳动力流动的风险和成本、促进返乡工人重新融入社会。将为移民汇款提供便利的服务，进一步降低汇款成本和风险。将提供关于汇款和金融服务之间关系的咨询，包括储蓄、信贷合作社和小额信贷机构之间的关系。与雇主活动局和工人活动局合作，动员社会伙伴，对其进行能力建设，提高他们在移民政策和管理、就业和代表移民工人等方面的水平。将继续与都灵中心合作，每年用多种语言开展劳务移民培训活动，同时也将继续搞好技术合作项目中的能力建设活动。

伙伴关系

180. 重视与联合国系统、政府间机构和区域组织的合作与伙伴关系。参与其它组织、大学和研究人員组成的网络将增强我们的知识基础，同时可以推广国际劳工组织关于劳工移民的三方性办法和宣传劳工标准及国际劳工组织其它有关文书。积极参加

“全球移民小组”的活动，该倡议已经日益演变为联合国系统内一个协调与移民有关工作的机制，同时它也为国际劳工组织提供了一个促进实施《全球就业契约》的重要机会。例如，国际劳工组织将寻求其它“全球移民小组”成员支持推广第 97 号和 143 号公约阐明的原则，并提高对国际劳工组织的《劳务移民多边框架》的认识。作为“全球移民小组”的成员，国际劳工组织也将对下届“联合国国际移民和发展高级对话”做出自己的贡献，该活动拟于 2013 年举行。国际劳工组织将继续参与“欧盟-联合国移民与发展联合倡议”，该项目应将继续延到 2011 年之后。

交流

181. 国际劳工组织关于劳务移民的在线信息和数据库将不断得到更新，将努力把信息、工具和各地区开发的资源挂到国际劳工组织的网站上。将发布和宣传劳工移民问题、专题特写和实践经验等信息，提高国际劳工组织这方面工作的知名度，特别是在开展专题活动中加强宣传活动，如每年 12 月 18 日举行的“国际移民日”。

技术合作

182. 技术合作项目将继续发挥政策咨询和技术援助主要载体的作用，内容涉及劳务移民管理、保护外来务工人员、及其相关的社会保障、国际劳工标准、技能开发、财务汇款，以及劳务移民政策与更广泛的国内劳动力市场政策之间的联系。根据对技术合作项目评估和实践中得出的经验教训，将选择有效的干预模式，更广泛地运用于改进“体面劳动国别计划”的劳动力流动问题。某些项目将寻求以公私合作的方式获得资助，例如，协助劳动力短缺国家中的某些行业的雇主招聘(更多的)移民工人。将在全球和国家层面继续寻找扩大和利用资源的机会。

风险管理

183. 一个主要的风险是劳工局的能力有限，使国际劳工组织看起来似乎不如其它组织那么重要。反过来，这使劳工移民被日益看成是一个安全问题。为了缓解这一风险，劳工局将根据自己的比较优势，安排工作的优先顺序。我们有优势的领域是国际劳工标准所提供的标准框架，对三方成员提供的支持，以及统筹考虑劳动力流动性、劳务市场和经济进步的、综合性的劳务移民管理方法。

指 标

指标 7.1: 在国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织多边框架和国际劳工标准的有关规定, 采取性别敏感的劳务移民政策, 保护移民工人的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个: ■ 制定了性别平等的改善保护移民工人的政策, 对此, 立法、国家发展计划, 政府规定、原籍国和目的地国之间的双边协议或谅解备忘录有记载。 ■ 该政策至少专门处理下列问题之一: 改善工作场所移民工人的平等待遇和非歧视待遇; 安全地招募移民工人; 融入东道国的工作场所和社会; 扩大对移民工的社会保障覆盖面; 加强对雇用移民工人的工作场所的劳动监察; 采取预防移民工人沦为贩卖人口和强迫劳动牺牲品的措施。 ■ 提高了部级或部际管理劳务移民的能力, 建立了监管政策实施的国家级三方机制, 对此有多次会议的记录为证。 ■ 建立或更新了国家收集和监督按性别统计的最新移民工人数据的机制。	
基 线	目 标
3个成员国	8个成员国, 其中非洲2个, 美洲1个, 阿拉伯国家1个, 亚洲2个, 欧洲2个

指标 7.2: 在国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织多边框架, 采取了性别敏感的劳务移民政策和做法, 以促进移民工生产性就业和体面工作的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个: ■ 制定了性别平等的、改善移民工生产性就业和体面工作的政策或国家计划, 并在国家发展计划、地方和区域发展计划和方案、适用于移民工人的国家劳动法律、或综合性法律和政策中有所记载。 ■ 至少有关于下列问题之一的专门政策或方案: 技能开发和培训; 预防技能退化; 文凭和能力认证; 人才外流; 便利汇款流动和有效使用; 汇款与对社会负责的金融机构之间的关系; 移民工返乡后的生产性就业; 移民政策和满足劳动力市场需要之间的关系。 ■ 建立或激发了政府机构管理劳务移民政策的能力, 尤其是提供有效的劳动监察服务, 监督目的地国家工作场所的体面劳动条件。 ■ 建立或激发了政府机构管理移民回国政策和计划的能力, 特别是提供有效的就业服务, 包括职业指导、妥善安置和重返劳动力市场等服务。	
基 线	目 标
3个成员国	6个成员国, 其中非洲1个, 美洲2个, 阿拉伯国家1个, 亚洲1个, 欧洲1个

成果 8: 劳工世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行

战 略

经验和教训

184. 《国际劳工组织 2008-2009 年计划执行报告》
 和对劳工局与三方成员、联合国机构、私营部门和公民社会在 80 多个国家开展防治艾滋病毒/艾滋病

工作情况的反馈得出了四条主要教训, 表明劳工局需要在下述几个方面加大工作力度:

- 将工作场所政策和方案纳入国家艾滋病战略和计划。一体化的战略有助于扩大项目影响, 减少羞辱和歧视, 并改进可持续性。这也有利于

筹资，因为捐助者越来越多地支持国家艾滋病战略中包含的内容；

- 对关键经济部门进行参与性研究，发现关于最高危工作人群的证据，并制定有针对性的干预方案；
- 在国际劳工组织内外均建立合作伙伴关系，以注重效益和可持续的方式扩大工作场所艾滋病计划；
- 按照将艾滋病工作纳入更广泛的健康和发展框架的原则，国际劳工组织在其它领域的工作也要重视艾滋病问题。

185. 为了落实 2010 年《艾滋病毒和艾滋病的建议书》(第 200 号)，2012-2013 年的战略将强调支持三方成员开展下列活动：

- 制定国家三方工作场所政策和方案，更多地提供艾滋病预防、治疗、关爱和支持服务；
- 将工作场所干预行动纳入国家艾滋病战略；
- 通过加强劳动世界艾滋病预防和社会保障制度，重点关注关键经济部门中易受伤害和风险最大的群体，不论是正规还是非正规经济；
- 加深对关键经济部门的实证调研和认识；
- 充分利用资源和专门知识，包括在联合国艾滋病毒/艾滋病联合方案(艾滋病规划署)2010-2015 年成果框架和千年发展目标(尤其是千年发展目标 6)范围内。

与其它成果的联系

186. 在社会保护战略目标下的各项成果的工作对普遍重视艾滋病问题和帮助受艾滋病毒影响的人们过上尊严的生活来说都是至关重要的。将开展对艾滋病毒感染者和社会保障覆盖面的形势分析，确保将其系统地纳入社会保障计划(成果 4)。劳工局将把艾滋病毒感染者系统地纳入创造就业规划和职业培训计划(成果 1 和成果 2)。作为国家政策和计划的组成部分，劳工局将加强针对移民工人艾滋病预防方案，重点关注的行业是雇用移民工人较多的运输、旅游、农业和采矿业(成果 7 和成果 13)。与艾滋病毒有关的非歧视问题将作为一个贯穿国际劳工组织艾滋病毒/艾滋病工作所有政策咨询和技术援助的要素加以处理(成果 17)。

知识的开发与共享

187. 知识开发的重点领域有两个：一是评估艾滋病毒对关键经济部门造成的风险和脆弱程度，二是把艾滋病毒纳入国家社会保障计划。劳工局将与各国艾滋病计划、联合国艾滋病规划署、三方成员、学术和研究机构开展合作，审议和研究工人感染艾滋病毒的已有证据，用于制定工作计划。研究重点将是关键经济的部门，如运输，采矿，旅游，农业和在国家层面确定的其它行业。本研究以及对现有的社会保障计划中艾滋病毒感染者覆盖面的研究将有助于全劳工局范围对优质就业复苏的研究。劳工局将广泛利用现有的电子工作空间和国际劳工组织/艾滋病计划网站，促进国际劳工组织内外的知识共享。

性别平等和非歧视

188. 使性别平等问题成为工作场所应对艾滋病问题的主流指导工具，将广泛应用于培训方案和技术合作项目，该工具是在 2010-2011 年制定的。劳工局将参加性别问题审计，总结经验教训，并指导规划艾滋病毒和艾滋病倡议，以期更有效地促进性别平等。将对艾滋病毒和艾滋病项目建议进行性别分析，国际劳工组织/艾滋病方案监督和评估框架中将包括性别平等指标。在劳工局贯彻落实第 200 号建议书的工作中，人权和非歧视问题占有中心位置。

三方成员的能力建设

189. 该两年期的一个重点工作领域是加强三方成员的能力建设，以更好地贯彻第 200 号建议书。这会涉及标准的指导，政策咨询，在国家、部门和企业层面对制定工作场所政策开展讨论和培训。将加强三方成员与国家艾滋病方案和捐助者进行合作的能力，特别是加强与全球抗艾滋病、结核病和疟疾基金合作的能力。这种能力建设的重点是根据调研结果提出好的建议，反映雇主及工人组织的需求和优先关注的问题。劳工局还将在三方成员中建立一个经过培训的联络点网络，以便利能力建设的持续开展。将与都灵中心共同实施一个在劳工世界预防艾滋病和促进社会保障的全球培训方案。

伙伴关系

190. 作为联合国艾滋病规划署的联合牵头单位之一，国际劳工组织将继续与联合国系统合作，对联

联合国艾滋病规划署的优先领域和“普及”工作做出贡献。劳工局将与三方成员合作，加强他们与全球基金、美国总统艾滋病救济紧急计划及其它双边倡议的伙伴关系，以充分利用各种资源。将加强与世界卫生组织的长期合作伙伴关系，开发和传播卫生行业联合工具指南，应对艾滋病毒和肺结核在工作场所的双重感染。将从战略上评估和加强位于总部和外地的与艾滋病毒感染者网络的伙伴关系。

交 流

191. 劳工局将实行多方面的交流策略，重点推广第 200 号建议书，宣传对象是国际劳工组织的三方成员、私营部门、联合国、其它国际机构、公民社会组织，以及艾滋病毒感染者。针对包括私营部门在内的捐助者的交流交流将侧重介绍国际劳工组织工作的独特价值，它取得的成果以及与国际劳工组织合作的好处。该战略还包括开发交流工具，散发先进典型的宣传材料，包括人民喜闻乐见的故事录像及重大会议和活动的宣传品。

指 标

指标 8.1: 在国际劳工组织的支持下，作为国家艾滋病应对措施的一部分，制定了国家三方艾滋病毒/艾滋病工作场所政策的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件： ■ 根据国际劳工组织《关于艾滋病毒/艾滋病和劳动世界的业务守则》，制定了国家三方工作场所政策，(如果 2010 年 6 月劳工大会通过了关于艾滋病毒/艾滋病的国际劳工组织标准，那么该标准将被用于指导三方制定工作场所政策)。	
基 线	目 标
14 个会员国，其中非洲 7 个，美洲 5 个，欧洲 2 个	28 个成员国，其中非洲 12 个，美洲 6 个，阿拉伯国家 1 个，亚洲 2 个，欧洲 7 个
指标 8.2: 在国际劳工组织的支持下，三方成员采取重大行动，实施工作场所艾滋病毒/艾滋病计划的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件： ■ 两年期内，至少在五个工作场所制定并实施了艾滋病毒/艾滋病工作场所计划。 ■ 该计划是由双方或三方艾滋病工作场所委员会制定的，包含了国际劳工组织《关于艾滋病毒/艾滋病和劳动世界的业务守则》的十项重点原则，并包括应对下列问题的具体措施：非歧视，性别平等，健康的工作环境，社会对话，不进行筛查和要保密。	
基 线	目 标
30 个成员国，其中非洲 10 个，美洲 5 个，亚洲 13 个，欧洲 2 个	17 个成员国，其中非洲 10 个，美洲 2 个，阿拉伯国家 2 个，亚洲 1 个，欧洲 2 个

技术合作

192. 主要工作是扩大国际劳工组织的艾滋病毒/艾滋病技术合作方案。由于大部分资源都来自国家一级，重点关注的是三方成员的需求，采取更加及时有效的反应措施，包括将工作场所方案与国家艾滋病战略统筹结合起来，与三方成员进行系统的接触。在各国动员力量调动资源的机会在增加，特别是通过更好地与捐助者和国家艾滋病方案的进行协调。在以前两年期工作的基础上，劳工局将继续支持三方成员巩固和扩大工作场所方案。

风险管理

193. 国际劳工组织关于艾滋病毒/艾滋病的工作严重依赖预算外资源。这场危机的后果之一是未来捐助者出资的不可预测性，这可能会影响实现项目预期成果的能力。在这种情况下，劳工局将努力扩大资金来源，寻求多元化的捐助，通过公共和私营部门伙伴关系动员中等收入国家和私营部门出资，并通过全面优化劳工局的合作机制和工作方法，将艾滋病问题作为主流议题纳入国际劳工组织的其它工作领域。

战略目标：社会对话

加强三方性和社会对话

194. 社会对话既是三方性的体现，又是实现三方性的机制。因此，它赋予了国际劳工组织独特的性质，当与其它多边机构在相同的政策领域里运作时，三方性构成了国际劳工组织的标志。《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》重申了政府与工人组织和雇主组织之间三方性和开展社会对话的作用，承认其对促进社会和谐和法治的极大重要性。

195. 在危机恢复的背景下，认识到出现了三方机制所倡导的政治多元化局面，国际劳工组织将继续致力于加强三方机制和机构(在国家、区域和部门层面)，以及参与这些机制的三方成员。在劳工局

内部，雇主活动局和工人活动局在把社会伙伴的需求和优先事项主流化，纳入体面劳动国别计划、技术合作项目和其它劳工组织方案方面发挥着重要作用。

196. 在 2012-2013 年，国际劳工组织将通过内部的协调、与都灵中心的合作以及与外部组织的伙伴关系，强调知识开发和能力建设，同时加强基于互联网的信息共享与联络工作。具体讲，劳工局将：

- 帮助雇主组织加强其结构和管理，以满足对全球经济更多的需求，包括开发新的、有针对性的服务项目，以便加强会员发展工作和挽留会员的工作，开展政策制定和游说方面的能力建设

战略目标：加强三方性和社会对话

	1	2	3
	拟议的经常预算 2012-13 年(美元)	预算外支出估算 2012-13 年(美元)	经常预算补充账户估算 2012-13(美元)
9. 雇主组织： 拥有强大的、独立的和有代表性的组织	32 901 975	3 900 000	14 000 000
10. 工人组织： 工人拥有强大的、独立的和具有代表性的组织	50 044 187	5 800 000	
11. 劳动行政管理和劳动法： 劳动行政管理部门实施最新的劳动立法以及提供有效服务	21 700 045	7 700 000	
12. 社会对话和产业关系： 三方性和加强了劳动力市场治理推动了有效的社会对话和良好的产业关系	21 519 421	18 500 000	
13. 经济部门中的体面劳动： 利用经济部门的特定办法落实体面劳动	25 371 105	8 500 000	
共 计	151 536 732	44 400 000	14 000 000
战略目标资源总估算			209 936 732

设。这将建立在与其它行为方的伙伴关系的基础上，包括来自发达国家的雇主组织，以促进知识转移与创新。对商业组织面临的主要发展趋势的后续研究将深化有关知识基础，并为能力建设和政策制定指明方向；

- 帮助工人组织制定标准和进行监督，这是把社会效益和适当管理纳入经济全球化的核心环节，承认这些要素是体面劳动议程的基本支柱，是对工人权利和利益的基本保障。将尽量满足工人成员的要求，如通过改进政策咨询，提高研究和出版物质量，监测工会参与国际劳工组织计划和技术合作项目的水平。劳工局将着重支持工会参与体面劳动国别计划的所有阶段；
- 支持建立良好的产业关系和就业关系，途径是加强三方社会对话、集体谈判和解决纠纷的机构和机制，同时继续分析这些领域的比较趋势和创新。要加强对创新性的社会对话实践和良好的产业关系的知识开发，要研究它们在有效应对危机和促进健康的可持续政策改革方面所起的作用；

- 向进行改革的成员国提供劳动法律咨询服务，并在三方有效协商、尊重国际劳工标准和最佳比较性做法的基础上，协助起草平衡的立法；
- 协助劳动行政管理部门，包括劳动监察系统和就业服务部门，设计和实施保护工人的政策与措施，更好地贯彻劳动法，促进企业的可持续发展和劳动力市场的良性运作。劳工局的支持将优先考虑帮助三方成员提高能力的措施，确保劳动行政部门和监察部门成为现代化、专业化和高效的机关，能够向工人和雇主提供及时有用的、具有成本效益的服务；
- 在全球和国家层面的具体部门促进体面劳动的综合方法，重点是推动最新行业劳工标准的有效实施，改善工作条件，提高就业能力，促进性别平等。劳工局将强调农村发展和粮食安全，提高对劳动力市场趋势的认识，发现在特定行业帮助就业恢复的成功办法，并推广部门社会对话的最佳做法；
- 监督和改进全球供应链中择定行业执行国际劳工标准和国家劳动法的状况，尤其是通过国际劳工组织与国际金融公司的“更好的工作联合计划”开展这项工作。

成果 9：雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织

战 略

经验和教训

197. 本成果下采用的方法将继续为企业代表组织及其成员应对变化了的形势，这种形势变化因为全球经济危机的发生而加速了。代表机构需要对企业的政策和组织环境做出迅速反应。国际劳工组织对危机后果及其对雇主组织机构和政策影响的研究，已经确定了以下四个方面，作为未来技术和研究活动的内容：工作场所组织；新技能的需要；拓展政策方针和领导作用。此外，最近的独立评估确认，不仅能力建设是一个中长期目标，而且有关组织也不是一成不变的。因此，成功和投入的一个关键因素仍然是如何让有关的组织具有归属感和认同感，领导班子要承诺贯彻落实并采取后续行动。

与其它成果的联系

198. 本成果下所做的工作提供了进入其它结果的构件和切入点。如果组织本身没有足够的体制能力，关于不同体面劳动成果的政策问题能力建设则无法向雇主成员开展。通过雇主活动局，雇主政策和优先关注将直接切入其它成果。为了提高效率和效益，相关政策工作将仅限于经过两年期三方讨论选定的领域，以及那些可能对企业产生最直接影响的领域。这需要我们继续努力集中资源，直接支持重点工作，同时搁置或忽视那些不太紧要的工作。

知识的开发与共享

199. 深化关于雇主组织的知识基础是一项优先任务，因为它关系到在需求分析的基础上提供有效的、可持续的能力建设问题。将改进关于雇主组织的现有数据库，以在全劳工局范围提供一个重

要趋势的数据来源，同时也突出企业政策的优先内容，旨在更好地将其纳入体面劳动国别计划。这项工作还加强了劳工局在总部和基层用全局观点开展工作的责任，为劳工局联系雇主成员提供了一个联络点和切入点。更广范的研究议程将建立在始于 2010-2011 年度工作的基础上，包括一次重要的综合调查，以奠定更好的统计基础，重点对以下几个问题进行调查：(i)什么是企业未来十年需要关注的新问题和变化趋势；(ii)全球企业领导：企业和雇主协会的作用；(iii)适应新现实的组织模式；(iv)在不断变化的环境中加强雇主组织的价值观点。有关研究和分析将从企业的视角对劳工局的整体研究议程提供调研素材。

性别平等和非歧视

200. 将继续推进平等和非歧视工作，并通过机构建设、宣传和培训，协助雇主组织促进妇女创业能力和经济赋权。将对雇主组织开展劳动力市场信息分析方面的培训，强调按性别分列统计数据的重要性。

三方成员的能力建设

201. 该方案将重点加强五个方面的工作，通过使用 2010-2011 年和以前两年期开发的新工具和新方法，如《有效的雇主组织》之类的培训教材，以及关于可持续企业有利环境的工具包和 2010-2011 年开发的“行业协会指南”。这些重点领域是：

- 研究：加强雇主组织的调研能力，使其能够协助提出政策建议和确定优先关注；
- 研究：加强雇主组织的调研能力，使其能够协助提出政策建议和确定优先关注；
- 服务：用量身定制的方法改进为成员提供的服务，或开始提供新的服务；
- 战略规划：直接帮助制定、执行和评估战略规划；
- 治理结构：确保雇主组织的管理结构有利于提高私营部门的代表组织表达其集体意见的能力。

202. 对伙伴雇主组织的支持将继续下去，这是向各国传输专业知识和提供能力建设战略的一个关键要素。这种方法的另一个好处是，国际劳工组织通过所有雇主组织保持联系，具有加强其在具体政策

领域知识基础的潜力。一个例子是国际劳工组织的“全球企业和残疾人网络”，向企业提供有关在工作场所吸纳和保留残疾人的信息。

伙伴关系

203. 将在两个领域加强合作伙伴关系。首先，更加重视研究工作将扩大与多个学术合作伙伴的协作。这将采取合作办学的形式，为雇主组织的高管人员开办一个新的经理管理培训项目。另一种形式是对更广泛的研究议程进行投入。这种合作的一个创新型特点是让学术人员到雇主活动工作一段时间，最长可达六个月。其次，能力建设领域正在出现一些新的行为方，劳工局正在与这些“志同道合”的捐赠者协商如何建立起可持续资源的临界质量，这对于带来真正的变化和影响是必要的(在可持续性和基于结果的管理等领域交流经验)。

交 流

204. 工作重点宣传国际劳工组织拟于 2011 年举行的未来企业代表性会议的成果和今后的政策议程，这个会议的主要参加者是雇主会员。根据上述新的研究议程，有机会让决策者和舆论塑造者更好地了解企业组织在私营部门发展中发挥的关键作用。

技术合作

205. 该方案仍然是一个全球性的计划，由在总部和外地工作的技术专家合作建立一种以产品为基础的方法，以解决雇主的具体需要。根据具体环境和各组织的发展水平，该方法将区别应对。目标是制定一个技术过硬、以客户为中心的计划，使之能够形成规模，被同行公认为对全球私营部门发展的高品质贡献。这种方法：(i)重点关注私营部门的发展；(ii)是以需求驱动的，并利用有效机制衡量需求；(iii)具有全球性，因为它使用全球性的团队。它还通过各国的行为者解决归属的问题。该计划设想用强有力的方法来制定政策，在上一节概述的五个领域里开展“三方成员的能力建设”。要提出更有效的政策建议和确定工作重点，首先必须具有好的治理结构，出色的战略规划，经验证据和有效的宣传。雇主组织提供的服务应主要根据其政策职能进行。当它向企业提供了一般商家提供不了的服务时，它的服务才具有附加价值。

风险管理

206. 有这么一种风险：如果雇主组织没有足够的归属感，所取得的成果将无法持续。为了缓解这一风险，劳工局将从最初的需求分析开始，通过雇主

组织的参与，努力建立和支持他们的归属感。雇主组织充分参与需求分析对于缓解策略至关重要，因为满足最优先关注的规划有助于人们的认可，并便利可持续性。

指 标

指标 9.1: 在国际劳工组织的支持下，采取了战略计划，以提高其管理结构和做法有效性的国家雇主组织的数目	
衡量标准 可以报告的结果必须符合下列条件： ■ 批准了雇主组织的战略计划，在其董事会或类似文件中有记录。 ■ 根据战略计划，为雇主组织的管理人员和工作人员实施了一个能力建设方案。	
基 线	目 标
要根据2010-2011年度 的业绩确立基准	14个雇主组织，其中非洲3个，美洲4个，阿拉伯国家1个，亚洲3个，欧洲3个

指标 9.2: 在国际劳工组织的支持下，创立或显着加强服务，以满足现有和潜在成员需要的国家雇主组织数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列条件之一： ■ 正式通过了有预算保障的计划，把服务延伸到雇主组织的当前和潜在的会员企业。 ■ 雇主组织提供了新的服务或改进了的服务，对此服务记录有记载(培训、信息系统、出版物、咨询服务)。	
基 线	目 标
40个雇主组织	18雇主组织，其中非洲4个，美洲4个，阿拉伯国家1个，亚洲7个，欧洲2个

指标 9.3: 在国际劳工组织的支持下，增强了在国家、区域和国际层面分析经营环境、影响政策制定能力的国家雇主组织的数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列条件之一： ■ 雇主组织建立或改善了内部结构，确定并协调成员的意见，根据成员需求制定宣传策略和目标，并制定经过周密研究的政策立场和宣传材料。 ■ 雇主组织参与与政府或其它主要当事方的协商，提出意见，并与其它机构建立伙伴关系或获得媒体对其政策立场更大的覆盖面。 ■ 在国家、区域或国际层面通过的立法或政策中反映了雇主组织的立场。	
基 线	目 标
15个雇主组织	9个雇主组织，其中非洲2个，美洲3个，亚洲3个，欧洲3个

成果 10：工人拥有强大的、独立的、有代表性的组织

战 略

经验和教训

207. 在过去的 2 个两年期中，工会的首要任务一直是应对全球危机带来的后果，重点解决不平等在加剧、环境在恶化和失业在上升等问题。这场危机削弱了工人的权利和工会的作用，而这些对可持续恢复来说至关重要。2010-2011 年的经验表明，提高工会解决深层次的社会经济问题和加大参与体面劳动国别计划力度的能力，有助于维护工人的基本权利，因为体面劳动国别计划遵循了国际劳工标准、性别平等、国际劳工组织《争取公平的全球化社会正义宣言》及《全球就业契约》的基本内容。在 2012-2013 年间，工作重点是推广国际劳工标准、应对危机并加大工会参与体面劳动国别计划的力度。这项工作将通过能力建设和研究社会经济政策开展，适当考虑宏观经济因素、工资、社会保障、财政政策、集体谈判、公共服务和职业安全与卫生。

与其它成果的联系

208. 实现这一成果本身需要我们为此目标而工作，同时也是把工人的优先关注与其它成果相结合的跳板。在 2012-2013 年度，有关国际劳工标准的研究、宣传材料和国家概况与下列成果相关：成果 14(结社自由和集体谈判)和成果 18(国际劳工标准)，辅以与某些具体领域的标准相关联，如社会保障覆盖面(成果 4)，工作条件(成果 5)和劳务移民(成果 7)。与成果 3(可持续企业)的联系将涉及修改《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(多国企业宣言)，包括与经合发组织《跨国企业指导原则》和全球供应链倡议进行协调。关于在气候和人口变化开展的工作将研究工人参与绿色就业以及绿色就业条件等问题。

知识的开发与共享

209. 对社会经济政策的实证研究将有助于信息共享和向工会提供政策咨询。劳工局将提供案例文件，帮助工会为参加劳工大会、理事会会议以及地区和部门的会议时确定对策。作为其机构发展的一部分，工会将受益于宏观经济分析和高水平的研究。通过全球劳动大学和“全球工会联盟研究网络”，劳工

局将支持有利于分享知识的研究工作，也支持分布在四个地区 5 所大学的资格项目。将通过双年期刊、政策简介、工作文件、互联网站和一个定期的在线专栏发布研究成果。有关研究和分析将有助于全劳工局的下列专题调研工作：高质量的就业恢复；实现收入拉动的增长和工作中的权利；国际劳工标准在重新平衡全球化中的作用。最后，将编写与应对危机和国际劳工标准国别概况相关的公约宣传材料。

性别平等和非歧视

210. 遵循 2009 年国际劳工大会第 98 届会议通过的关于性别平等处于体面劳动核心位置的决议，提倡使性别平等和反对其它形式歧视的斗争主流化。将优先考虑消除对移民的歧视，对土著人和妇女的多重歧视。另一工作重点是根据家庭工人工文和 2010《艾滋病毒和艾滋病建议书》(第 200 号)，开展消除有关羞辱和歧视的后续措施。将提供培训和咨询服务，培养不稳定合同和工资政策方面的技术专长，一方面支持工会内部的改革和教育，另一方面加强妇女在工会中的代表性，包括妇女在决策层中的代表性。

三方成员的能力建设

211. 工会能力建设将继续沿着三个相互关联的轨道进行：国际劳工标准；应对危机；体面劳动国别计划。国际劳工标准方面的工作将包括协助国际劳工局理事会工人组提出新的标准，特别是一项关于最低社会保障的文书。另一项需要重视的主要工作领域是支持加大贯彻实施标准的力度。在这方面，将发起一场促进批准和实施《全球就业契约》中所确定的所有标准的全球运动。这项工作会涉及下列公约：第 87 号，第 97 号，第 98 号，第 102 号，第 122 号，第 131 号，第 135 号，第 143 号，第 144 号，第 151 号，第 154 号，第 155 号，第 158 号和第 181 号，以及第 198 号建议书和可能出台的家庭工人公约。将特别强调在五个亚洲国家(印度，马来西亚，尼泊尔，泰国和越南)推进自由结社和集体谈判的工作。至于监察机构监督案例的后续措施问题，劳工局将优先考虑与下述国家的工会开展合作：特殊决议提到的国家，调查委员会关注的国家，及大会标准实施委员会在其文件的特别段落中

提到的国家。它还会加强向媒体和国际组织发布监督机构做出的结论。

212. 危机应对工作包括：(i) 关于促进工资拉动的经济复苏和最低社会保护运动的政策国际培训课程；(ii) 在所有地区建立区域专家网，为此要同都灵中心和全球劳动大学进行协调，旨在支持扩大社会保障覆盖面，包括批准相关标准；(iii) 由都灵中心工人活动项目开办关于新的经济增长模式方面的能力建设课程。开展活动促进扩大《全球就业契约》的应用面，将其基本原则纳入尚未实施《全球就业契约》国家的体面劳动国别计划和与其它联合国机构开展的联合项目中。

213. 加强工会参与的工作和把工人的优先事项纳入体面劳动国别计划的工作包括：(i) 对设计、实施和监督体面劳动国别计划进行培训；(ii) 开展关于不稳定劳动问题的培训，特别关注移民和非正式工作；(iii) 对体面劳动国别计划包含自由结社和集体谈判权进行定期培训；(iv) 支持在国家层面的工会统一的协调，特别是在法语区非洲国家。

伙伴关系

214. 通过次区域倡议，鼓励就各种议题开展南南合作，重点是国际劳工标准。在联合国发展援助框架下，将通过各地区办事处的协助，寻求工会与驻地协调员和联合国国家工作队(UNCT)建立伙伴关系。同样，劳工局将努力加强国际机构之间的协调，途径是改进和加强管理，并让工会更多地参与多边机构的联合倡议。

交流

215. 与工人组织、国际劳工组织的服务对象、其它联合国机构和广大公众的交流和联系是重要的。这方面的工作包括通过工人活动局的网站和建立工人的区域或次区域共同平台，向媒体和国际组织传递监督机构得出的结论和其它各种有关问题。国际劳工组织管理机构及区域和部门会议的结论将是与有关工会合作开展后续工作的主题，包括出版信息简报。

技术合作

216. 捐助国和受援国的国家工会中心将参与资源的配置，以确保所有技术合作项目都包含工人组织的能力建设活动。劳工局将与项目工作人员密切合作，使之正确理解工人对项目的要求。都灵中心参与该项目设计将成为一种惯例。

风险管理

217. 工人组织参与制定体面劳动国别计划，并将其优先事项纳入计划，这对于这些项目的成功至关重要。有这么一种风险，即有些国家的工人组织没有参与这一进程，或者它们无法在国家层面与联合国工作人员展开互动，因为它们对经济和社会发展的贡献没有得到适当的理解或认可。为了缓解这一风险，劳工局将努力加强工人组织参与体面劳动国别计划和其它发展框架，同时通过一种完善的机制，改进与联合国工作人员的互动，使受援国能够最充分地利用捐助方的财政支持。

指 标

指标 10.1: 在国际劳工组织支持下，把体面劳动议程纳入其战略规划和培训项目的全国性工人组织的数目

衡量标准

可以报告的成果必须符合下列条件：

- 战略规划和培训项目包括以下一个或多个领域：国际劳工标准与工会权利、社会对话、减贫、工资、就业关系、童工、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、绿色体面的工作。
- 有关规划和培训计划包括一个或多个下列内容：《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利的宣言》，《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**目 标**

33个成员国的工人组织，其中非洲6个，美洲6个，阿拉伯国家3个，亚洲13个，欧洲5个

28个工人组织，其中非洲7个，美洲8个，阿拉伯国家3个，亚洲8个，欧洲2个

指标 10.2: 在国际劳工组织的支持下，通过参与国家、区域和国际层面的讨论，实现更加尊重工人基本权利和国际劳工标准的工人组织数目

衡量标准

可以报告的成果必须符合下列条件：

- 工人组织参与并影响一个或更多下列进程和框架：国际劳工组织的监督机制；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和其它多边框架和机构。
- 在推动上述进程和框架中包括和实施国际劳工标准。

基 线**目 标**

32个成员国的工人组织，其中非洲15个，美洲6个，阿拉伯国家3个，亚洲8个

20个工人组织，其中非洲6个，美洲7个，阿拉伯国家1个，亚洲4个，欧洲2个

成果 11：劳动行政管理部门实行最新的劳工立法和提供有效的服务

战 略

经验和教训

218. 在危机之后，越来越多的成员国要求国际劳工组织协助它们改革劳动法及劳动行政管理和监察制度。经验表明，国际劳工组织比较有效的做法是，用实用的工具改进劳动部的体制结构和管理，同时辅以专门培训和比较分析，提高立法者、负责劳动问题官员和监察员的能力。在劳动监察方面，可以利用有限的资源，充分挖潜，集中力量解决关键的主题性问题(如未申报的工作、性别平等、童工，艾滋病/艾滋病)和部门(如农业和建筑业)。通过 2010-2011 年度特定试点活动开发的产品将提升为普遍广泛运用的工具。经验还表明，当具有同行互学成分时(如通过南南合作)，各国劳动管理部门可以直接交流经验和汇总各种好的做法，这种针对劳动行政机构的技术合作才会产生较大的影响。倡导和培育这种伙伴关系和网络将成为向前推进该战略的重要组成部分。最后，最近的经验表明，对比较劳动法信息的需求增加了，对新形式的就业和终止就业信息的需求也增加了，具体信息包括如何实施 2006 年《雇佣关系建议书》(第 198 号)和 1997 年《私营就业机构公约》(第 181 号)等。在 2012-2013 年度，在开发就业保护立法数据库(EPLex)积累的经验的的基础上，将努力拓展关于这些问题的比较知识，并使之系统化。

与其它成果的联系

219. 在通过劳动监察继续帮助各国打击未申报的工作中，劳工局的工作将继续与劳务移民(成果 7)和强迫劳动(成果 15)等领域的活动相结合。劳工局将与“消除童工劳动国际计划”和都灵中心密切合作，进一步开发培训材料和工具，使监察员可以有效地发现和消除童工现象(成果 16)。继续开展职业安全与卫生的检查工作，促进有效实施 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的公约》(第 187 号)(成果 6)。同样，劳工局的劳动法律咨询服务将重点关注家庭工人的工作条件(成果 5)和创新方法的设计，

确保各国在促进就业(成果 1)的各种形式雇佣关系中保护工人。

知识的开发与共享

220. 工作重点是改善劳动监察数据的采集，推广标准化的监察统计和行政记录，提高国际层面的可比性，并帮助有关国家分析情况，加强对监察活动的规划和监督。关于劳动法，劳工局将通过更新数据资料库和出版关于劳动法律议题(特别是雇佣关系)的政策简报和工作文件，继续监督立法改革。这些数据和分析将有助于研究劳动行政管理和监察的发展趋势和劳动法的作用，从而为全劳工局对实现收入拉动的增长和工作中权利的研究添砖加瓦。随着建立五个新的劳动行政管理国别档案和五个新的劳动监察国别档案及更新十个这类文件，由需求驱动的劳动行政管理和监察审计会进一步充实这项工作。将继续使用现有的劳动监察员培训材料的模块和专题指南，如关于未申报的工作，并对其进行必要调整，使之适应国情，帮助劳动行政管理者 and 监察员增长知识、技能和工作方法。

性别平等和非歧视

221. 将加强劳动行政管理和监察制度，加强法院的工作，以便更好地贯彻实施关于性别平等的国家法律。具体地说，将帮助各国劳动部建立按性别分列数据的统计和分析机制，协助制定政策和提供能够满足工作妇女和男子需求的服务。在始于 2010-2011 年工作的基础上，将开展对劳动监察员的培训，使其职能突出对性别平等的关注，从而弘扬性别平等公约的原则。劳工局将继续提供劳动法咨询服务，确保劳动法律对女性或男性均不造成歧视性的影响。

三方成员的能力建设

222. 2010-2011 年与都灵中心合作开发的劳动监察培训材料是加强劳动行政管理和监察人员知识与技能的必修教材，遵循了第 81 号、第 129 号公约以及 1978 年《劳动行政管理公约》(第 150 号)的原则。通过社会伙伴培训活动以及与雇主活动局和工人活动局的合作，将广泛散发了为雇主和工人组织进行劳动监察培训而开发的培训指南。根据劳动

行政管理和监察审计结果，劳工局将提供政策咨询，并考虑一些加强劳动行政管理和监察部门机构能力和服务水平的行动方案。根据拟于 2011 年召开的国际劳工大会第 100 届会议通过的关于劳动行政管理和劳动监察一般性讨论的结论，将召开分专题和部门的政策论坛，以便于各国交流经验。劳工局将与都灵中心合作，提供关于加强不稳定工作工人的保护和参与式劳动立法的现场辅导和远程培训，确保所有的劳动法改革进程遵循三方性原则。

伙伴关系

223. 劳工局将促进新的全球联盟，建立一个由各国劳动部和劳动监察部门构成的国际网络，构成一个富于实践的专业圈子。这将补充劳工局对国际劳动监察协会、高级劳工监察员委员会和伊比利亚美洲劳动监察网络的参与。上述机制是劳工局宣传其工作和与世界各地的从业人员建立伙伴关系的平台。劳工局还将继续举办“国际劳动和社会保障法学会”(ISLSSL)的相关活动，进一步扩大与学术界、其它机构和专门的区域劳动法网络的合作。

交流

224. 劳工局交流战略的中心是通过互联网传播劳动法(EPLex)、劳动行政管理和劳动监察等领域的信息和知识。国际劳工组织内部对提高劳动部和劳

动监察部门能力的重新认识，将意味着加强向三方成员宣传现有的工具和服务，突出劳动管理体制对实现体面劳动成果的重要性。

技术合作

225. 通过建立一个承诺支持实现拟由 2011 年召开的国际劳工大会第 100 届会议通过的关于劳动行政管理和劳动监察一般性讨论的结论的捐助国集团，劳工局将巩固对成果 11 的支持。技术合作的战略是少搞一些单个国家的项目，多搞一些通过需求驱动的干预和横向跨国合作伙伴关系开发、测试和交付全球主题工具的项目。这种新的方法将扩大劳工局跨区域合作的影响，同时利用参与合作成员国的专长和资源。关于劳动法的技术合作项目将进一步扩大，以响应体面劳动国别计划和其它国家政策框架提出的各国优先事项，推进更有效地管理劳动力市场和健全法制。

风险管理

226. 一个主要的风险与危机有关，即政府有可能采取紧缩措施，减少分配给劳动部和监察部门的资源，从而削弱了它们追求或实施改革、改进服务的能力。为了缓解这一风险，劳工局将与劳动行政管理机构合作，即使在预算紧缩时期，也要努力寻求更有效的工作方法。

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, 加强劳动行政管理系统的成员国数量	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个: ■ 在劳动行政管理制度内建立或振兴了负责在中央和地方实施国家劳动政策的协调机制。 ■ 实行了使劳动行政管理制度逐步扩大面向非正规经济中工人和雇主服务的法规。 ■ 劳动行政管理制度向雇主、工人及其组织提供了技术咨询等服务, 包括通过公私合作伙伴关系, 并有服务记录为证(如登记, 信息系统, 网页)。 ■ 劳动行政管理工作人员的地位有所提高, 确保公职人员有稳定的工作条件, 并能够独立地履行其职责。	
基 线	目 标
10个成员国	9个成员国, 其中非洲4个, 美洲2个, 阿拉伯国家1个, 亚洲1个, 欧洲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, 强化劳动监察制度的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列标准中的两个: ■ 劳动监察人员的地位得到提高, 确保公职人员的服务条件及其稳定的就业, 使其能够独立地履行职责, 并有实施处罚的权责(第81号公约第6条)。 ■ 劳动行政管理部门实施了有预算保障的劳动监察员培训计划, 适当考虑可能被分配给男女监察员的特殊职责。 ■ 劳动行政管理系统内建立或加强了最新统计数据系统, 能够提供按性别登记和收集的关于就业条件和企业工作条件方面的信息。 ■ 劳动行政管理部门实施了旨在提高雇主和工人及其组织认识的战略, 使其认识到劳动监察的技术作用和劳动监察的范围。	
基 线	目 标
10个成员国	11个成员国, 其中非洲2个, 美洲3个, 阿拉伯国家2个, 亚洲2个, 欧洲2个

指标 11.3: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 通过与社会伙伴进行磋商, 颁布了新的劳动法律或修订了现有劳动法律的成员国数目	
衡量标准 可以报告的结果必须至少满足下列条件之一: ■ 新颁布的劳动法典或新修订的劳动法律的重要条款反映了至少百分之五十的劳工局评论意见。 ■ 根据第198号建议书第4段, 制定了保护雇佣关系中工人的国家政策。	
基 线	目 标
2个成员国	8个成员国, 其中非洲2个, 美洲2个, 阿拉伯国家1个, 亚洲2个, 欧洲1个

成果 12：三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的社会对话与良好的产业关系

战 略

经验和教训

227. 劳工局在危机期间提供援助的教训是：只有对三方社会对话、集体谈判、解决纠纷及其效果方面的最新情况作了比较研究，才能向三方成员提供及时可靠的政策咨询。这也是开发全球工具的必要基础，如关于三方协商和集体谈判的手册，旨在提高三方成员进行积极有效反应的能力。经验还表明，国际劳工组织支持在区域或次区域层面成立的社会对话机构和与其它国际组织的合作对于扩大国家层面的这些成果发挥了重要作用。2012-2013 年的战略重点有以下几个方面，特别是：(i)提升和扩大知识基础；(ii)在区域和国际层面加大宣传和政策工作的力度，特别是针对联合国机构和国际组织开展工作，如联合国开发计划署(UNDP)，国际货币基金(IMF)和世界银行，使国际劳工组织的三方成员更多参与它们的活动。

与其它成果的联系

228. 为了实现《国际劳工组织关于争取公平全球化社会正义宣言》和《全球就业契约》的目标，将加强与其它一些主要成果的联系。劳工局将继续加强社会对话机构和机制，并结合下述成果开展工作：改善社会保障制度的三方治理(成果 4)，集体谈判和有效工资政策的作用(成果 5)，收集体面劳动特别是社会对话方面的指标(成果 19)，开展关于集体谈判的全球联合工具试点(成果 14)，制定完善的劳动法(成果 11)，以及促进有关部门的体面劳动(成果 13)。性别平等问题将作为一个贯穿各领域的要素加以考虑，而与国际劳工组织“绿色就业计划”的联系将在成果 3 可持续企业框架内确定。

知识的开发与共享

229. 劳工局将继续分析各个层面社会对话和集体谈判的比较趋势和创新。这将涉及收集和分析社会对话的关键指标(集体谈判覆盖面和工会组建率)，并支持各国努力改进这方面的统计工作。在上一个两年期工作的基础上，将就下列议题开展研究：跨境产业关系、三方社会对话和集体谈判对社会保障

治理的作用、推广国际劳工标准、灵活的工作方式、非标准模式的就业、可持续企业和向低碳经济的公平过渡、这些研究和分析将有助于在全劳工局范围内研究国际劳工标准在重新平衡全球化中的作用。同时，发展中国家不同的工资谈判制度对工资和劳动生产率的影响将成为新的调研课题，其结果会被用于在全劳工局范围内对实现收入拉动的增长和维护工作中权利的研究。

性别平等和非歧视

230. 国际劳工组织将努力支持成员改进在三方社会对话机构和机制中性别的代表性，如各级经济和社会理事会及谈判队伍，以及妇女积极参与这些机构。同样，将支持在集体谈判和三方社会对话议程中促进性别平等和包容性的用工行为。通过与性别平等局和都灵中心的密切合作，将开发社会对话和性别平等的培训工具，用于对国家层面的社会对话行为者进行能力建设。

三方成员的能力建设

231. 加强三方成员有效参与三方社会对话和集体谈判的能力需要运用有针对性的方法，运用 2010-2011 年开发的全球工具，如关于 1976 年《三方协商(国际劳工标准)公约》(第 144 号)和 1981 年《集体谈判公约》(第 154 号)的指南，以及有关集体谈判和三方社会对话的手册。劳工局将特别注意提高三方成员参与三方政策对话和谈判有利于平衡恢复的协议的能力。劳工局还强调提高区域集团参与社会对话促进体面劳动的能力，如西非国家经济共同体(ECOWAS)，南部非洲发展共同体(SADC)和西非经济货币联盟(UEMOA)。

伙伴关系

232. 将继续与伙伴机构进行合作，包括非洲联盟、东南亚国家联盟(ASEAN)、欧洲委员会、欧洲改善生活和工作条件基金会、国际劳工与就业关系协会(ILERA)，其它研究机构，以及非国家实体和经济实体，如多国企业和全球产业工会。这些伙伴关系将有助于劳工局拓展社会对话和产业关系方面的知

识基础，发现良好做法和传播成果。在 2012-2013 年度，劳工局将探索建立伙伴关系的新机遇，如下列机构开展合作：国际经济和社会理事会协会，解决争端跨机构网络，某些选定的联合国机构，比如联合国开发计划署，以支持其机构建设工作。

交 流

233. 劳工局将运用升级的信息技术传播它开发的下列信息和知识：良好的产业关系和就业关系的作用、社会对话和集体谈判如何促进体面劳动。用政策简报的形式将上述信息和知识提供给三方成员以及参与研究的合作伙伴机构和国际组织。

技术合作

234. 劳工局将加强在社会对话机构不发达的地区开展技术合作活动。劳工局还将寻求制定关于解决纠纷的技术合作组合计划，包括开发全球工具，以帮助各国加强这些机构。

风险管理

235. 主要风险是：在国家层面缺乏采取必要步骤加强社会对话机构的政治意愿和承诺，因此这些机构得不到足够的经费，无法有效地履行职能和落实良好的政策成果。劳工局将继续确保对国家提供的援助包括与各方成员进行经常性对话，通过提供或保持对这些机构的支持，减轻这种风险。

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数目	
衡量标准 可以报告的成果必须符合下列条件： ■ 建立或振兴了全国社会对话三方机构，使其有专门的人力和财政资源去有效地履行职能(它们定期开会，并采取共同决定)，作为政府与最有代表性的雇主组织和工人组织协商的场所。这可能包括按照第144号公约第二条的规定，设立政府与最有代表性的雇主组织和工人组织就国际劳工标准进行三方协商的运作程序。	
基 线	目 标
20个成员国	12个成员国，其中非洲3个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲2个，欧洲3个

指标 12.2: 在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准并通过与社会伙伴磋商，加强集体谈判和劳资纠纷解决机构的成员国数目。	
衡量标准 可以报告的成果必须至少满足下列条件之一： ■ 按照第92号建议书的规定，建立或振兴了一个自愿的、免费的劳动纠纷快速解决机制，协助雇主和工人及其组织通过调解和仲裁解决纠纷而不诉诸司法系统，包括充足的预算和经常活动的证据。 ■ 按照第98号、第151号和第154号公约的规定，在不同层次建立或改革了自愿谈判的机制，以便在私营部门和公共服务部门均履行其职能，并通过集体协议生效的情况和这些协议涵盖的工人数目进行了记载。	
基 线	目 标
10个成员国	10个成员国，其中非洲2个，美洲1个，阿拉伯国家1个，亚洲3个，欧洲3个

成果 13：应用针对具体部门的方法促进体面劳动

战 略

经验和教训

236. 全球经济危机的经验表明，应以灵活机动的方式确定工作重点，及时满足三方成员的需要。劳工局应对的质量取决于实时了解具体部门的真实情况。对按经济活动分类统计的就业趋势和工作条件数据进行及时分析可以帮助三方成员更好地监测危机的影响和恢复进程。最近的经验还表明，对部门公约的批准数量在稳步提高，部分原因是劳工局用来支持成员国批准公约的方法更具针对性了。在推广 2006 年《海事劳工公约》经验的基础上，对技术援助和工具进行了开发和应用，以协助调整国家法律，使其与部门公约的要求相一致。在 2012-2013 年实现这一成果的战略有以下几项内容：(i) 强调对那些最危险职业的处理标准，向国家一级批准和执行部门公约提供有针对性的援助，例如农业、建筑、渔业和采矿业；(ii) 支持促进部门社会对话，特别是就关键的部门问题达成共识，通过加强国家三方成员的能力，实施部门行动方案和在国家层面开展培训活动。在这方面，“更好的工作计划”强调改善工人和管理层的合作，改善工作条件和社会对话，这是国际劳工组织实现这一成果战略的重要支柱。

与其它成果的联系

237. 应用针对具体部门的方法促进体面劳动必然与体面劳动的各项成果发生联系并相互影响。2012-2013 年的战略与促进实施行业标准的工作相结合(成果 18)；改善有关行业的工作条件(成果 5)，如农业、建筑、渔业、矿业和公共服务等领域；提高化工、石油和天然气、航运等领域的工作场所安全与卫生状况(成果 6)；预防艾滋病毒/艾滋病(成果 8)；通过实施具体部门的指导方针，如教育、卫生、邮政服务、铁路、公路和旅游，协同效益将得到加强，以支持一个对部门更有针对性的方法消除强迫劳动(成果 15)，特别是通过加强与全球工会联盟的合作。

知识的开发与共享

238. 收集和整理具体部门的数据继续是一项重点工作，包括就业趋势的信息。这些数据有助于分析选定行业中的关键问题，如确立未来技能的需求(在基本金属生产、化工、商贸、金融、制造和港口等领域)；通过促进体面劳动提高竞争力(纺织品、电子)；改善和改进，特别是妇女工作条件(农业、建筑、教育、运输)；新技术对劳工的影响(机械和电气工程、采矿、石油和天然气)；移民工人(捕鱼)；更好地执行劳工标准对工人及其家庭生活和部门竞争力带来的影响(服装和电子行业)。将发表有关数据和分析，也以具体部门国家概况的形式发布，在国际和国家层面用这些分析服务于三方成员和决策者的社会对话进程，以利于制定政策和行动计划。这项工作有助于在全劳工局范围内对可持续恢复和体面劳动进行研究(通过分析各国采取的部门措施对促进工作富足型恢复的影响)，也有助于对高质量就业恢复的研究(通过研究分析有关行业的工作条件)。将建立一个由专门大学、与行业社会伙伴关联的研究机构、研究网络和学者专家组成的机构网络，以一种有针对性的方式充分利于劳工局收集和传播具体部门信息的能力，同时对外扩大体面劳动议程的影响。

性别平等和非歧视

239. 通过收集和发布关于按性别统计的数据和具体行业就业机会及工作条件的性别分析，性别平等问题将不断得到关注和解决。将优先考虑分析传统上男性主导的行业中获得就业机会的性别差异，如采矿、石油和天然气、航运等部门。同样，将继续开展研究和知识开发，促进诸如渔业、航运和运输等具体领域的性别平等。

三方成员的能力建设

240. 利用以前两年期中开发的工具，将为雇主组织和工人组织开展工作场所/企业层面的培训活动，重点对象是最危险的行业(建筑、渔业、矿业、运输)，同时在企业层面也开展一些其它有针对性的培训，以促进遵守劳工标准，并提高劳动生产率和竞争力。通过“更好的工作计划”，劳工局将继续

根据国际劳工组织核心劳工标准和各国的劳动法，帮助企业改进做法，特别是发展中国家雇用大量弱势工人的劳动密集型产业，如农业、服装行业、建筑和轻工制造业。在非洲，三方成员的能力建设活动将利用最近通过的农业安全与卫生业务守则。为雇主和工人制定的艾滋病毒/艾滋病培训计划将重点运用于诸如教育、卫生、邮政、运输，包括公路和铁路运输等具体部门。劳动监察员培训将持续下去，利用针对林业、渔业和海事部门专门开发的劳动监察专项工具，重点地域是亚洲和太平洋地区。最后，将继续在卫生服务和公用事业部门实施行动计划。

伙伴关系

241. 将利用机构间联合工作小组机制，继续与联合国机构协调，促进政策和方案的一致性。该机制已被证明在制定指导方针、业务手册和国际工具方面效率很高，例如，国际劳工组织和国际海事组织关于海员健康体检和船舶医药箱联合工作组、世界卫生组织和国际劳工组织关于国家卫生工作者职业健康计划的全球框架、国际海事组织/国际劳工组织/联合国欧洲经济委员会关于货物运输单位的包装指南。在国际劳工组织和世界旅游组织协定的框架内，联合行动项目将继续得到发展，以促进体面劳动。国际劳工组织将继续积极参与联合国全球粮食安全危机高级工作组以及联合国水活动信息系统的工作，为实现千年发展目标做贡献。与非国家实体和企业的合作将进一步得到加强，如多国企业和全球工会联盟。南南合作安排将作为一种机制继续进行下去，促进三方成员在建筑、渔业、港口和邮政服务等领域交流好的做法。

交流

242. 部门会议的成果、工具和关于新出现问题的实时信息将在网上提供，使之更容易获取并广泛传播，会特别关注性别问题。将特别注意做专业媒体的工作，不仅向其提供关于产业面临新挑战和紧迫问题方面的信息，而且还定期提供关于经济部门趋势和工作条件的资料。

技术合作

243. 技术合作将用于补充和加强劳工局运用部门的办法促进体面工作的能力。按照体面劳动国别计划确定的优先次序和成果，将调动资源实施有关项目和计划，改善工作条件促进实施部门标准。“更好的工作计划”在改善遵守国际劳工标准的状况和在企业层面推进体面劳动议程的有效经验将得到优化和更广泛的应用。劳工局将建立公共和私营部门的伙伴关系，以补充和扩大在全球、区域和国家层面的部门工作，也会沿着供应链与雇主和工会进行联络协调。

风险管理

244. 主要的风险是，三方成员在国际上作出的决定，包括在三方政策论坛和由国际劳工组织召开的会议中作出的决定，没有转化为国家本土的具体行动。减轻这一风险的战略依赖于两方面的改进：一方面应将行业的优先关注与劳工组织管理机构挑出的主题进行更紧密的协调和对接，另一方面将各地区提出的要求与体面劳动国别计划进行有机结合。

指 标

指标 13.1: 在国际劳工组织的支持下, 实施行业标准、业务守则或指南的成员国数目	
衡量标准 可以报告的成果必须至少满足下列条件之一: ■ 批准一项部门公约。 ■ 通过了一项实施行业标准、业务守则或具体部门指南的主要条款的法律或法规。	
基 线	目 标
19个成员国	15个成员国, 其中非洲4个, 美洲4个, 阿拉伯国家1个, 亚洲4个, 欧洲2个

指标 13.2: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员采取具体部门重大行动, 推进《体面劳动议程》的成员国数目。	
衡量标准 可以报告的成果必须至少满足下列条件之一: ■ 一项国家、地区、地方政策或行动计划已经到位, 有足够的资金实施国际劳工组织部门会议的建议或结论。 ■ 在部门层面建立了三方评估和改善制度, 确认该行业加强了国际劳工标准的实施, 包括核心国际劳工标准, 并改善了该部门工人的工作条件。	
基 线	目 标
5个成员国	10个成员国, 其中非洲2个, 美洲1个, 阿拉伯国家1个, 亚洲5个, 欧洲2个

战略目标：标准和工作中的基本原则和权利

促进并实现标准和工作中的基本原则和权利

245. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》(2008 年宣言)和《全球就业契约》确认了国际劳工标准的地位和工作中的基本原则和权利是本组织的核心权责；它们还是社会正义和工作公平性的目标和基准。国际劳工标准为《体面劳动议程》提供了不可缺少的标准和基于权利的基石，也被全球经济危机和国际经济动荡不安的众多方面证明国际劳工标准也是推进更加平衡的经济和社会发展任何战略的重心。

246. 结社自由、组织权和集体谈判权是男子和妇女在劳动世界捍卫其利益的重要工具。它们还是实现公平和社会与经济平衡的钥匙。然而，这些权利在处于不同发展阶段的各个国家和所有地区均一直面临着挑战。捍卫它们仍然是劳工局最优先的工作，包括通过定期的标准监督机制。

战略目标：促进和实现标准和工作中的基本原则和权利	1	2	3
	拟议的经常预算 2012-13 年(美元)	预算外支出估算 2012-13 年(美元)	经常预算补充账户估算 2012-13(美元)
14. 结社自由和集体谈判： 结社自由和集体谈判权利得到了广泛宣传和实施	15 569 480	3 500 000	14 000 000
15. 强迫劳动： 消除强迫劳动	4 423 506	6 500 000	
16. 童工劳动： 消除童工劳动，优先消除最恶劣形式的童工劳动	14 254 519	92 400 000	
17. 工作中的歧视： 消除就业和职业中的歧视现象	9 067 764	4 200 000	
18. 国际劳工标准： 批准和实施国际劳工标准	64 458 915	10 000 000	
共 计	107 774 184	116 600 000	14 000 000
战略目标资源总估算			238 374 184

247. 所有三方成员一致支持和促进工作中基本原则和权利的所有四个方面(结社自由和集体谈判、废除强迫劳动和童工劳动，工作中的非歧视)。

2010 年国际劳工大会的决定支持促进这些基本原则和权利，大会审议了《工作中基本原则和权利宣言》(1998 年宣言)的后续措施。经常性的和分析性

的周期报告将成为今后国际劳工大会讨论工作中基本原则和权利的材料。技术合作将有助于在 2015 年实现普遍批准八项基本公约的目标，也有利于改善其实施状况。

248. 2012-2013 两年期对于到 2016 年实现消除最恶劣形式的童工劳动的目标将是至关重要的。2010 年《全球加快行动取缔童工劳动的报告》指出了加快行动的必要性，《2016 年实现消除最恶劣形式的童工劳动的路线图》也同意强调了这种必要性。这份路线图是 2010 年 5 月在海牙举行的全球童工劳动大会通过的。将坚决推进把童工劳动的成果进一步融入其它三项战略目标。

249. 根据 2008 年宣言，将实施一项与劳动世界有关的连贯性的标准政策。将更改善劳动界全球治理的国际劳工公约将日益成为促进性工作中的关注点。继劳工大会关于不同战略目标的周期性讨论后，标准主流化问题将进一步在国际劳工组织的所有工作成果中得到反映。其目的是，最大限度地利用国际劳工组织的比较优势——在本组织制定标准和社会对话的能力——落实体面劳动议程。

250. 在 2009-2010 年度，国际劳工组织的监督机制，面临着有史以来根据章程第 22 条在一个报告年度内收到提交报告数量最多的情况。这再次说明，需要突出重点和简化工作方法，使劳工局能够在需要的层面继续向监督机构提供服务。这必须把劳工局促进和落实实施国际劳工标准工作的重点牢牢地放在监督机构的产出方面。《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的后续措施可以为此提供机会。根据 1998 年宣言和“消除童工劳动国际计划”促进基本原则和权利需要与标准有关的议程统筹协调。2012-2013 两年度应使人们对国际劳工组织的标准体系深信不疑，从而为其产生更大的影响做好准备，减少实施标准方面存在的差距，推广技术标准，包括职业安全与卫生和社会保障标准。

251. 新的伙伴关系和合作进程趋于完备，必须善加利用，促进充分尊重国际劳工标准。这包括继续加强与联合国系统内外的国际组织进行合作，并与推动这一目标的私营部门合作。这种宣传联络工作提供了真正的潜力，可在国际劳工组织的职责范围内推动体面劳动向前发展。

成果 14：结社自由和集体谈判的权利广为人知并得到广泛行使

战 略

经验和教训

252. 从 2010-2011 年期间和《2008-09 年度计划执行报告》中吸取的主要教训包括：必须加强对有关国际劳工组织两个基本公约的信息发布和提高认识-1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和 1949 年《组织权利与集体谈判公约》(第 98 号)。对这两个公约的批准为数极低且在实践中实施力度不大。需要反复宣传结社自由和集体谈判权的重要性，不仅作为人权，而且也是保障稳定强大的民主和对社会与经济发展至关重要的权利。在金融和经济危机时期，要特别注意这些权利，在经济恢复的过程中，也要特别重视这些权利。经验表明，要实现充分尊重组织和集体谈判权利，需要有政治意愿和决心。劳工局以超过两年期的跨度长期参与和支持促进这些权利，为此可以做出重大贡献。为了使国家层面所有经济部门的三方成员均认同这

些权利，不论是正规的还是非正规的经济部门，劳工局必须加强与政府、社会伙伴和其它有关各方的合作，以提高他们的认知和能力。在 2012-2013 年，国际劳工组织将使用 2010-2011 年度开发的全球工具培训各国的专家。这将有助于找出差距并支持三方成员制定有关国家行动计划。

与其它成果的联系

253. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》指出，结社自由和集体谈判对于实现国际劳工组织的四项战略目标具有特别重要的意义。如果不尊重这些最基本的权利，很难想象可以实现其它战略目标。因此，与这个成果相关的工作有助于全面实现《体面劳动议程》。特别是与成果 12(社会对话和产业关系)共同开展工作可以产生明显的合力，包括支持建立不同的解决纠纷机制并辅助其运作，以及细化集体谈判工作手册。

知识的开发与共享

254. 关于国家层面产业关系和自由结社法律框架和实践的信息，如果有的话，将进行分类和存储在一个统一的地方，确保三方成员可以方便获得该信息。在与各国统计局充分协调的基础上，劳工局将帮助各国政府把收集有关统计数据变成自己国家行动计划的组成部分，旨在阐明政府的政策和行动对结社自由和集体谈判领域产生的影响。这些信息对于正在开发的后危机可持续发展模式特别有用。信息和统计也是分析和研究的基础，将有助于全劳工局范围对国际劳工标准重新平衡全球化的作用的研究。将与政策整合部联合开展有关体面劳动指标的工作，目标是提供行使结社自由和集体谈判基本权利方面有关国家立法或实际障碍方面的最新的可靠信息资料。

性别平等和非歧视

255. 结社自由和集体谈判对于提高女工权利及改善其工作和生活条件极为关键。许多女工占高比例的部门被排除在有关国家立法的适应范围之外，使她们易于受到双重损害：即缺乏法律保障，又剥夺了对她们而言重要赋权。将努力提高自由结社和集体谈判对促进性别平等作用的认识，并在女性高比例的领域加强妇女的组织能力，如农业部门、非正规经济、出口加工区和家庭工作等部门、以提高妇女的地位，减少现有的权利差距。

三方成员的能力建设

256. 将进一步协助三方成员制定健全的法律框架，尊重和保护这些基本权利。将与都灵中心合作，通过使用 2010-11 年改进的全球工具，提高三方成员行使这些权利的能力和更加尊重这些权利。同样，将继续扩大针对议员、司法人员、劳动管理人员和政策制定者的培训活动。将特别注意加大改善对结社自由和集体谈判的力度，作为恢复和发展的关键工具，最大限度地应对危机对实体经济的影响。为此，2010-2011 年间开发的关于自由结社与发展的关系的工具和手册，包括可持续企业、宏观经济政策和民主等内容，将得到广泛应用。一个重点领域是确保农村工人和出口加工区工人可以有效行使结社自由的权利。这方面的宣传和政策咨询工作将突出各国政府、工人和雇主充分发挥扶持性权利的能力建设，有效运用这些权利，提升其对扶贫、促进

有生产率劳动力和可持续企业的影响，实现体面劳动和社会正义。

伙伴关系

257. 劳工局将继续与在基本权利方面有作为的国际和区域组织合作，并在适当情况下，协助国际金融机构及区域和国家开发银行和组织促进体面劳动议程和发展目标的一致性。例如，在 2010-2011 年度工作的基础上，劳工局将继续支持在某些国家实施“一个联合国”的国别方案，在充分尊重结社自由的基础上，确保协调一致地满足国家的需要。将继续与都灵中心合作，定期举办有关国际劳工标准和区域化的活动，包括欧洲委员会和欧洲经济和社会委员会所采取的有关行动。

交 流

258. 结社自由委员会正考虑采取措施方便索取其报告，并提高其建议对基层的影响。将采取步骤更及时地跟踪其建议的后续措施。此外，将继续与都灵中心合作，加大对媒体讲解这些基本权利，便利媒体对其进行宣传促进，旨在加强这些基本权利与国家具体国情的相关性。

技术合作

259. 国际劳工组织监督机构的报告及根据 1998 年宣言的后续工作开发的行动计划将有助于劳工局通过国际劳工组织技术合作和援助，帮助成员国解决已发现的法律和实践的差距。“工作中基本原则和权利的综合调查”和预计 2012 年就这一主题的周期性讨论将进一步指导劳工局在这方面的工作。各地区将继续为确定基层的需求进行重点投入，总部和地方之间的合作将在这方面进一步加强。例如，具体部门的培训，以及三方成员完善国家行动计划将更加特别关注出口加工部门。

风险管理

260. 有关战略问题的主要风险涉及在国家层面对优先批准和落实这些基本原则和权利的政治意愿的程度。为了控制这一风险，需要根据监督机制、国际劳工组织地方机构和三方成员提供的信息对有关国家进行排查。劳工局必须在总部和地区之间使用跨部门合作的工作方法，长期参与和支持这项工作。

指 标

指标 14.1: 在国际劳工组织的支持下, 改进了运用自由结社和集体谈判的基本权利的成员国数目	
衡量标准 可以报告的成果必须至少满足以下两项标准, 并由国际劳工组织监督机构或1998年宣言的后续行动机制框架进行了观察: ■ 推出了针对三方成员的自由结社和集体谈判的提高认识战略和教育计划。 ■ 批准了第87号或第98号公约。 ■ 在尊重工会组织和雇主组织会员的基本公民自由方面取得了进步。 ■ 修改了有关法律、政策或做法, 确保工会和雇主组织可以得到注册并不受限制地履行职责。 ■ 建立或扩大了确保防范歧视或干扰工会行为的机制。 ■ 建立或扩大了促进集体谈判的政策和机制。	
基 线	目 标
8个成员国	11个成员国, 其中非洲1个, 美洲3个, 阿拉伯国家2个, 亚洲3个, 欧洲2个。

指标 14.2: 在国际劳工组织的支持下, 采取重大行动在出口加工区推行结社自由和尊重集体谈判权的成员国数目	
衡量标准 可以报告的成果必须至少满足以下标准之一, 并由国际劳工组织监督机构或1998年宣言的后续行动机制框架进行了观察: ■ 推出了针对出口加工区工人和雇主的自由结社和集体谈判的提高认识战略和教育计划。 ■ 在出口加工区采取了允许建立工人组织并开展活动的措施。 ■ 在出口加工区建立或扩大了确保防范歧视或干扰工会行为的机制。 ■ 在出口加工区建立或扩大了促进集体谈判的政策和机制。	
基 线	目 标
2个成员国	2个成员国, 其中, 阿拉伯国家1个, 亚洲1个

成果 15: 消除强迫劳动

战 略

经验和教训

261. 经验证明, 国际劳工组织三方成员在全球和国家层面与其它伙伴一起采取的消除强迫劳动和人口贩卖的行动是有附加值的。例如, 雇主组织和工人组织积极参与实施国家打击贩卖人口的行动计划, 增添了独特而宝贵的劳动力市场层面的反应, 这是前所未有的。开发和执行实用的、注重性别问题的强迫劳动的指标, 是加强机构能力的有效手段, 包括劳动监察部门的能力, 以预防、识别和对付违规

侵权的情况。总体战略的基本组成部分包括改善法律和政策框架、国家行动计划内含有相关措施、促进农民工的来源国和目的地国之间加强协调、有针对性地进行干预、防止强迫劳动和保护受害者。所采取的行动必须考虑到最易受到极端劳动剥削的经济部门的具体情况。需要更加重视对替代性政策反应的影响评估。在全球层面, 国际劳工组织的研究和交流战略, 包括网站的升级, 增加了人们对强迫劳动的认识, 包括对其各种新旧表现形式的认识。这种努力必须持续, 以确保在全球从经济危机中恢

复的背景下，国家和国际政策议程依然高度关注这个问题。

与其它成果的联系

262. 鉴于一些移民工人对人口贩运表现出的脆弱性，与成果 7(劳动力移民)的合作将寻求深入了解移民过程演变为强迫劳动或人口贩卖的具体因素，以及如何妥善处理这些情况。具体问题包括处理灰色中介机构或无照经营的私人职业介绍所(这也涉及到成果 2 技能开发)，以及在东道国实施签证和工作许可规定。与成果 13(经济部门的体面劳动)的合作将重点关注那些容易发生强迫劳动做法的行业，例如海运、捕鱼、酒店/餐饮、建筑、农业和食品加工等部门。其目的是支持三方对话和行动，预防和解决不规范的用工行为，包括贩卖人口和强迫劳动的问题。另一项优先工作是开发综合实用的新方法，在特定国家和部门促进各项基本原则和权利，需要与成果 14(结社自由和集体谈判)，成果 16(童工劳动)和成果 17(工作中的歧视)等分别进行密切协作。2012 年劳工大会对调查和周期性议题的讨论中所涵盖的工作中所有四项基本原则和权利将为这项工作进一步指明方向。

知识的开发与共享

263. 首要任务是更新 2005 年首次提出的关于强迫劳动和人口贩运的全球估计报告，拿出新的报告是劳工局改善其数据库的重要一步。需要与统计司和各国统计局密切合作，制定出新的统计方法。“打击强迫劳动特别行动计划”将继续确定和记录从某些国家的技术合作中得出的经验教训，这些国家曾长期致力解决强迫劳动和人口贩运问题。将编写一系列用户友好型的政策简报，分析强迫劳动的各种表现形式，包括在危机背景下的新情况。作为整个进程的一部分，将举行一次国际三方会议，向成员和其它合作伙伴介绍这些研究成果，开展交流和讨论。在对可靠信息和分析有明确需求的前提下，将继续促进与全球学术界的合作，拿出高质量的研究成果，包括研究国家强行的强迫劳动问题。在借鉴关于小额信贷对预防债役劳动的作用的原有研究的基础上，要注意私营经济中，当代发生强迫劳动的债务关键作用。这项研究将有助于全劳工局范围内对国际劳工标准重新平衡全球化的角色的研究工作。

性别平等和非歧视

264. 根据对强迫劳动的性别因素的最新研究和认识，将继续关注和解决这个问题。这需要我们意识到，面对强迫劳动和人口贩运，男人和男孩以及妇女和女孩的脆弱性有差异，对预防和康复的具体需要也各不相同。政策简报将对提出的方法进行性别分析。某些部门的非正常移民、土著人和少数民族等群体特别易于沦为强迫劳动的对象。因此首要任务是加强监测和遵守管理机制，在可能有多种形式工作中歧视存在的地方，如家庭劳动领域，防止强迫劳动的发生。

三方成员的能力建设

265. 加强三方成员积极参与反强迫劳动全球联盟的能力，需要利用过去开发的通用工具和培训基础，采取更有针对性的办法。通过多方提出的举措，对工会和雇主组织提供协助，特别关注强迫劳动最易于发生的脆弱部门，包括农业、食品加工、海运、渔业、建筑、服装和纺织品、家政服务等行业。将加强与全球工会联合会在这些部门的合作。在危险行业与企业 and 雇主组织建立的公私合作伙伴关系，将致力于探讨确保遵守劳动法和防止供应链中发生强迫劳动的方式。对政府而言，将出台具体的劳动监察部门指导文件，包括通过电子学习工具。将与都灵中心合作，让三方成员试用这些新方法，包括通过现场和实地培训项目，特别是针对非洲和亚洲的项目。

伙伴关系

266. 国际劳工组织将继续与联合国兄弟机构密切合作(特别是联合国毒品和犯罪问题办事处，联合国人权高专署和联合国儿童基金会)，与国际移民组织(IOM)、国际金融机构、国会议员、公民社会组织(包括反奴役国际)、区域组织(包括非洲联盟和美洲国家组织)和其它发展组织联合采取行动，把反对强迫劳动纳入减贫和发展战略。将与有关组织合作，进一步改进人口贩运和强迫劳动的指标，促进严格执法，保护受害者，如与“欧盟国家报告员非正式网络”或“贩运人口等效机制”等建立合作联系。将加强伙伴关系，促进更有效地协调应对奴役和债奴劳务，特别是在亚洲；尝试新办法，积累新经验，包括通过南南合作，解决这些体制问题。

交 流

267. 关于强迫劳动的有效交流战略包括网上知识产品和提高认识活动。国际劳工组织关于强迫劳动的网站将得到进一步开发，争取成为最好的“一站式”信息中心，提供关于强迫劳动和打击强迫劳动行动的各类信息。将制作视听资料，记录和宣传打击强迫劳动的成功项目和正面经验。

技术合作

268. 技术合作项目将解决强迫劳动方面的重点问题：债奴劳务体制仍然在一些亚洲和拉丁美洲国家流行，非洲和中亚地区存在内部和跨境贩运人口问题，在亚洲和中东之间存在着跨地区贩卖人口导致劳务剥削的问题。工作重点是，在一些国家实施可

持续的发展战略或刺激措施退出战略国际劳工组织给予长期支持，同时要重视创新方法，解决新出现的强迫劳动问题。将更加注意系统地监督实施的效果，注意总结和记录好的经验。

风险管理

269. 存在风险是由于国内有其它紧迫的任务而影响对强迫劳动的政治承诺的。为此，要支持社会伙伴提高在这方面采取行动的能力，作为促进经济恢复、减少贫困和体面劳动的重要组成部分。宣传和提高认识也将有助于保持公众压力。提高警觉，及时发现部门或集团内的强迫劳动和人口贩运问题，特别受危机影响而出现的问题，将有助于劳工局做出快速的反应。

指 标

指标 15.1: 在国际劳工组织的支持下，三方成员实施具体的政策、方案或行动计划，更好地实施关于消除强迫劳动公约的原则和权利的成员国数目	
衡量标准 可以报告的成果必须至少满足下列标准中的两个： ■ 批准了第29号或第105号公约，或监管机构满意地注意到有关公约的实施有积极的进展。 ■ 通过了新的立法或修订了关于消除强迫劳动的国家法律、政策或行动计划，或者，国家发展政策把消除强迫劳动作为优先事项，或者成立了一个常设机构领导和协调打击强迫劳动。 ■ 有关记录显示，因犯强迫劳动罪而被起诉和判刑的人增加了。 ■ 建立或加强了援助体系，帮助强迫劳动的受害者和贩运人口的受害者获得适合其需要的援助。 ■ 建立或加强了统计制度，提供最新的按性别统计的强迫劳动数据和信息，并进行应对。	
基 线	目 标
8个成员国	8个成员国，其中非洲1个，美洲2个，阿拉伯国家1个，亚洲2个，欧洲2个

成果 16：消除童工劳动，优先考虑消除最恶劣形式的童工劳动

战 略

经验和教训

270. 2010 年题为“加快取缔童工劳动的行动”全球童工劳动报告的估计以及 2010 年劳工大会对这一议题的讨论表明，为了在 2016 年前消除最恶劣形式的童工劳动，必须提高三方成员的能力，并各国加倍努力。全球报告强调童工劳动的格局在发生

变化，5 岁至 14 岁年龄段的女孩和男孩当童工的少了，但从事危险工作的 15 岁至 17 岁的男孩数量明显增加。这需要开发新的针对较大年龄男孩子的工具，并确定安全与青年生产性就业的具体联系。由于百分之六十的童工劳动发生在农业领域，将更加重视研究解决方案，提高农业生产率，改善农村地区的生计。不同区域和次区域发生童工劳动存在差异，为此要求劳工局制定适当的消除童工劳动的区域战略。对国际劳工组织《2008-2009 年计划执

行报告》的讨论强调了采取综合办法解决童工劳动问题的有效性。因此，将采取具体行动与政策工作、调研和项目干预相结合的战略，努力消除童工劳动现象的根源，如贫困和缺乏教育等问题。将实施一系列的有关政策，推进素质教育，提供有效的最低的社会保障，规范劳动力市场，提高生产率，倡导终身学习，促进父母和青年人就业。

与其它成果的联系

271. 通过以扶贫和农业地区童工劳动的联系为重点，将同三个与就业有关的成果合作，制定新的干预措施：**(1 - 促进就业，2 - 技能开发，3 - 可持续企业)**，并与成果 **13(经济部门的体面工作)**也关联。鉴于执行童工劳动法律和政策的重要性，将继续与成果 **11(劳动行政管理和劳动法)**合作，确保把童工劳动问题充分纳入劳动监察的综合干预措施。将扩大与成果 **4(社会保障)**的合作，实施有条件的现金转移和其它最低社会保障倡议。最后，与成果 **9(雇主组织)**和成果 **10(工人组织)**之间的联系，重点加强社会伙伴的能力，深入非正规经济中开展工作，因大部分的童工劳动发生在那里。

知识的开发与共享

272. 为了回应三方成员的要求，将继续加强各成员国开展调查本国童工劳动的能力，帮助它们把童工劳动调查模块植入现有的其它调查工具。对于已经查明的知识方面的不足，将研究儿童从事农业劳动的情况，童工劳动和青年就业与青年安全工作之间的关系，以及童工劳动和对弱势家庭的社会保护之间的联系。这项工作将有助于劳工局研究实现基于收入的增长和工作中权利议题。还将开发改进衡量项目干预效果的方法，确保这些干预行动的经验教训可以更好地指导未来的技术合作倡议。

性别平等和非歧视

273. 鉴于过去工作目标的积极成果，将继续重视女童问题。同时，要制定新的计划，解决 **15 至 17 岁男孩从事危险工作**的问题。随着各国实施 **2008 年关于童工劳动统计的决议**，统计信息将揭示从事童工劳动的女孩和男孩面临的不同工作任务和条件，这方面按性别统计的信息将被用于设计有针对性的干预措施，改变锁定的那些行业中的童工劳动，并评价其影响。

三方成员的能力建设

274. 将提高工人和雇主组织宣传政策和业务做法的能力，通过培训和具体干预措施，如本组织很难接触到的团体和增加社会伙伴在童工劳动现象比较普遍的部门开展行动的有效性，从根本上解决童工劳动问题。根据国家需要和优先事项，将帮助各国政府制定或修订政策和方案，并提供下列服务：劳动监察、高质量的基础教育、终身技能开发计划等，这些均对遏制童工劳动有积极的效果。重点是将把对童工劳动问题的关注主流成为纳入影响深远的政策和方案之中。通过都灵中心，劳工局将继续开办提高三方成员能力的课程，使其能够制定有效的童工劳动应对计划，扩大现有的工作方案，并改进对第 **138 号**和第 **182 号**公约的报告程序。将开办把童工劳动与体面工作和具体部门相联系的新课程。

伙伴关系

275. 将继续支持现有的伙伴关系，如“全球童工劳动和全民教育工作队”，“关于农业童工劳动的国际合作伙伴关系”，旨在扩大其业务影响力。为了满足实体经济中行动者的实际需求，国际劳工组织将寻求机会，与企业界和工人代表进行更紧密的合作，在更广泛的体面劳动框架内实现反对童工劳动的具体进展。这项工作将通过谈判具体的备忘录和公私部门的倡议来进行。根据正在取得的经验，将与联合国其它机构合作，诸如联合国儿童基金会、粮农组织和世界银行，进一步拓展具体的研究计划和统计项目。

交流

276. 在以前工作和成就的基础上，交流策略将继续将重点放在：**(i)**在国家层面的宣传教育活动；**(ii)**世界反童工劳动日；**(iii)**通过广播、电视、报纸和社会网络等媒体，有效传播信息。

技术合作

277. 这方面工作的大部分将继续通过技术合作项目的实施来进行。按照 **2010 年 11 月**理事会批准的“**2016 年实现消除最恶劣形式的童工劳动的路线图**”，作为落实 **2006 年**商定的“**全球行动计划**”的一项战略，将更加重视向成员提供技术咨询和指导，帮助三方成员制定有效的政策和方案，运用体面的工作方法，从根本上解决童工劳动问题，并重

点关注需要进行系统性改革的领域。例如，一个新的中美洲技术合作项目将把存在童工劳动风险的家庭或已经出现了童工劳动的家庭同创造就业机会和改进技能服务联系起来，作为查明童工劳动根本原因的一种手段。

风险管理

278. 为实现这一目标成果，在过去的两年期所开展工作所花费的百分之 95%以上的资金是预算外资

金。2012-2013 年度，这种资金来源的前景面临的不确定性极高。目前出现了许多捐助者出资支持数量较少但规模较大的项目的趋势，这可能降低劳工局充分满足成员要求的能力。为了减轻这些风险，劳工局将寻求建立新的合作伙伴关系，如南南合作倡议和公私伙伴关系等。

指 标

指标 16.1: 与国际劳工组织的支持下，按照国际劳工组织公约和建议书，三方成员采取重大政策和计划行动消除童工劳动的成员国数目

衡量标准

可以报告的成果必须符合下列条件之一：

- 根据国际劳工标准，由一个或多个劳工组织的成员采取或实施了禁止或消除童工劳动的政策、方案和行动计划。
- 由一个或多个劳工组织的成员以紧迫的方式实施了有时限的消除最恶劣形式童工劳动的措施。
- 相关的发展计划、社会项目，扶贫政策及方案关注童工问题，并考虑到女童的特殊情况。
- 通过全球、区域或次区域经济和社会的政府间组织或集团，采取并推广了解决童工劳动问题的政策措施。

基 线

2008年32个成员国

目 标

34个成员国，其中非洲12个，美洲12个，阿拉伯国家2个，亚洲4个，欧洲4个

指标 16.2: 与国际劳工组织的支持下，三方成员采取行动，通过或修改其立法或加强其童工劳动知识基础的成员国数目

衡量标准

可以报告的成果必须符合下列条件之一：

- 批准了第138号或第182号公约。
- 劳工组织监督机构满意或饶有兴趣地注意到实施有关公约的进展情况。
- 建立或加强了按性别统计童工劳动者情况的机制和制度，能够提供这方面的最新统计数据。
- 三方成员和其它国家伙伴单位开展了目标数据收集和分析研究工作，深化对童工劳动问题的了解和知识基础，并记录了有关经验教训。

基 线

2008年42个成员国

目 标

46个成员国，其中非洲13个，美洲12个，阿拉伯国家2个，亚洲14个，欧洲5个

成果 17：消除就业和职业歧视

战 略

经验和教训

279. 过去两年的经验证实，国际劳工组织三方成员在处理就业和职业歧视方面继续面临着一些挑战，包括一些陈旧的歧视形式长期存在，而一些“新”形式又出现了，有些偏见很顽固，在关键概念上大家缺乏共同的认识，有些国家没有连贯统一的平等政策，而有些歧视难以衡量。全球金融和经济危机导致了日益扩大的不平等，加重了弱势群体的边缘化。**2012-2013** 年本成果的战略重点将放在以下几个方面：**(i)**加强三方成员的能力，使其能够发现各种歧视问题，并参与制定和实施全面的国家平等政策；**(ii)**加深对工作歧视问题最新趋势的认识，扩大这方面的知识，并传播和使用知识工具来解决这些问题。

与其它成果的联系

280. 该战略包括特别与下列成果协同产生合力：成果 9 和成果 10 确保雇主和工人组织参与提高认识运动和能力建设活动；成果 5(工作条件)涉及负有家庭责任的工人，工资差距和家政工人方面的工作；成果 7(劳务移民)和成果 8(艾滋病毒/艾滋病)均支持反歧视方面的研究和统计数据收集，并就劳动力的流动交流良好做法，应对艾滋病引起的歧视问题，包括通过全球行动计划推广 2010 年《艾滋病毒和艾滋病的建议书》(第 200 号)；成果 11(劳动行政管理和劳动法)将解决立法改革和反歧视执法机构的能力建设；成果 15(强迫劳动)关注由于某些形式的歧视导致出现强迫劳动的地方，例如，某些性别或种族引起的歧视；作为体面劳动指标和统计，成果 18(国际劳工标准)及成果 19(体面劳动主流化)将是该战略数据收集和分析的重要组成部分。

知识的开发与共享

281. 将支持各国统计机构收集和分析工作中发生歧视问题的数据。将监测国家地区和全球趋势。将过去工作薪酬公平和种族歧视等问题基础上进一步开展研究，帮助三方成员解决歧视方面的复杂问题。将编写和出版有关信息，宣传反歧视工作中的有效措施。这种研究和分析将有助于在劳工局范围内开展对国际劳工标准重新平衡全球化的作用的研究。将在国家、区域和全球层面收集关于非歧视的法律

和政策信息，并通过一系列文件提供给三方成员，如《2012 年综合报告》，2012 年关于基本公约的综合调查，及作为《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》年度审议活动。这些信息和从会议讨论中得出的三方政策指导将为实施该战略指明方向。

性别平等和非歧视

282. 性别歧视仍然是劳动世界中的一大顽疾，这方面进行的具体活动将有助于推进性别平等主流化这一贯穿各项工作领域的重大任务，并会与性别平等局进行密切协调。根据 2009 年国际劳工大会第 98 届会议通过的关于性别平等处于体面劳动核心位置的决议，促进批准第 100 号和第 111 号公约仍然是我们的一项重点工作。在已经批准这些公约的地方，将支持根据监督机构的意见开展的后续措施。通过加强法官、劳动监察人员和政府官员的能力，批准后的实际执行效果将会明显改善，确保实行机会均等和待遇平等。在处理各种形式的歧视问题时，突出性别平等观点是关键，因为性别歧视往往伴随着其它形式的歧视行为。

三方成员的能力建设

283. 国际劳工组织的重点是：**(i)**提高三方成员制定并实施国家平等政策的能力；**(ii)**提高工人和雇主组织采取具体措施纠正工作中歧视的能力，例如通过集体协议和工作场所倡议。将继续使用以前两年期开发的关于薪酬平等和克服种族歧视的培训教材，并根据不同地区或国家的特殊需要进行适当调整，用当地语言提供培训。培训课程将继续成为加强三方成员能力的重要手段，使其理解和运用男女从事同等价值的工作享有同等报酬等原则范畴。都灵中心将支持该战略的能力建设部分。

伙伴关系

284. 劳工局将继续与各国平等机构积极合作，例如约旦全国妇女委员会、法国反歧视促平等高级管理局，以及与人权、土著人、少数民族、残疾人 and 性别平等专门机构间机制开展合作。将更广泛地宣传反歧视和促平等方面的国际劳工标准，提高其知名度，并与联合国性别平等和妇女赋权实体和联合国人权事务高专署等机构合作，对监督机构的调查结果进行更多的宣传报道。

交 流

285. 将优化国际劳工组织有关标准和工作中基本原则和权利的网站，使人们在三个主要领域更易于获得反歧视的相关工具：操作工具(手册、准则、指南、培训材料)，知识性工具(研究，数据)和良好做法(以国家为基础)。与标准相关的信息也将更易于获得，包括通过整合关于所有标准的数据库。基于以往的经验，将在媒体上宣传推广劳工局的主要出版物，如 2011 年和 2012 年的《综合报告》及 2012 年《基本公约综合调查》。

技术合作

286. 为了发展和加强国际劳工组织提供有效的反歧视技术合作的业务能力，将努力调动资源，进一

步落实 2011 年通过的有关非歧视的行动计划和监督机构的评论意见。援助的重点是在三方成员的充分参与下，促进制定并实施全面的国家平等政策。

风险管理

287. 在国家层面存在非歧视原则可能被边缘化的风险，从而会影响实现本成果。为了缓解这一风险，国际劳工组织将继续推动工作中非歧视的原则，通过：(i) 技术援助和咨询；(ii) 重点研究，提高认识和政策指导；(iii) 能力建设；(iv) 促进三方伙伴之间的对话；(v) 劳工局总部和地方全面加强合作，与其它国家和国际机构也加强合作。

指 标

指标 17.1: 在国际劳工组织的支持下，三方成员实施具体的法律、政策、方案或行动，改善实施公约的非歧视原则和权利状况的成员国数目	
衡量标准 可以报告的成果必须至少满足下列标准中的两个： ■ 批准了第100号或第111号公约，或监管机构满意地或饶有兴趣地注意到实施有关公约的进展情况。 ■ 颁布了新的或修改了法律、政策、行动计划和方案，使之符合关于非歧视的国际标准。 ■ 由一个或多个成员国推出了关于非歧视的提高认识战略。 ■ 建立或加强了负责解决平等问题的国家机构。 ■ 实施了一个针对有关官员的能力建设计划，提高其执行和推广非歧视法律和政策的能力。 ■ 强化按性别统计非歧视数据的系统，提供最新的数据和信息。	
基 线	目 标
2个成员国	8个成员国，其中非洲2个，美洲2个，阿拉伯国家1个，亚洲2个，在欧洲1个

成果 18：批准和实施国际劳工标准

战 略

经验和教训

288. 过去四年中吸取的主要教训是：(i) 需要通过对话，继续在三方成员之间建立互信，就落实和实施国际劳工组织标准战略之行动计划达成共识并认可；(ii) 需要更加重视向国际劳工组织三方成员特别是各国政府提供技术援助，帮助它们在实施已批准公约方面减少差距，使它们能够批准国际劳工标准；(iii) 减轻危机对在国家和国际层面开展国际劳

工标准重点工作和进展的影响；(iv) 在《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的框架内，继续落实与标准相关的劳工大会决议，即关于就业和社会保障的周期性讨论的结论后续工作情况。

289. 因此，将采取下列措施汲取这些经验教训，努力实现国际劳工组织《关于争取公平全球化的社会正义宣言》和《全球就业契约》规定的目标。

- 继续优先支持下列领域的三方共识：国际劳工组织关于劳动世界的连贯性标准政策；支持加

强国际劳工组织监督体系的运转、透明度、有效性和对性别平等的关注，包括通过简化国际劳工组织的报告义务；对国际劳动公约进行解释的问题；以及加强国际劳工标准和劳动法知识平台的影响。

- 围绕有关治理方面的公约采取的行动计划，为开展技术合作指明了前进方向：2006 年《海事劳工公约》、《职业安全与卫生文书》和 2007 年《渔业部门工作的公约》(第 188 号)及其《建议书》(第 199 号)，以及促进性战略涉及，关于 2003 年《海员身份证件公约》(第 185 号)，以及 1989 年《土著和部落居民公约》(第 169 号)。2010 年新通过的《有关艾滋病毒和艾滋病的建议书》(第 200 号)将继续采用这种方法，国际劳工大会周期性讨论框架内最近作出的决定也会沿用这种方法。
- 监督机构的评论将指导国际劳工组织的技术援助的优先事项。体面劳动国别计划里包含的与标准相关的重点任务也将付诸实施。总部和地方之间的密切合作是提高这种援助效果的重要步骤。
- 劳工局为落实《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》后续措施而进行的内部合作将得到加强；在劳工大会召开前，将与三方成员合作开展紧张的筹备工作，以确保大会标准实施委员会和周期性讨论的委员会之间改进了互动水平。

与其它成果的联系

290. 国际劳工标准本身即是体面工作的成果，也是劳工组织履行其权责的一个重要行动手段，所以也是促进实现其它所有成果的工具。它们对于实现其它三项战略目标同样是至关重要的。将特别注意确保国际劳工标准和监督机构的意见被纳入所有成果战略。劳工大会关于各项战略目标的周期性讨论的结论将有助于这一整合过程。为此，在 2012-2013 年度将作出特别努力，确保用有效的后续行动促进就业(成果 1)和社会保障(成果 4)。将合作落实成果 17(工作中的歧视)，特别是促进批准和实施性别平等方面的公约。同样，将继续巩固与成果 6(职业安全与卫生)建立的紧密联系，以贯彻落实

(2010-2016 年)行动计划，努力促进广泛批准和有效实施在理事会上通过的职业安全与卫生文书。

知识的开发与共享

291. 巩固和统一所有与标准相关的数据库的工作将继续下去，使劳工局能够按国别提供有关国际劳工标准的动态情况。研究工作的重点将围绕着与国际劳工标准相关的四项主题：(i)评估国际劳工标准的社会经济影响，包括通过开发和运用指标体系；(ii)在非正规经济中实施国际劳工标准，为有效保护非正规经济中的工人提供明确的指导，同时考虑到性别方面的因素；(iii)根据《全球就业契约》，研究危机应对措施对国际劳工标准的影响；和(iv)国际劳工标准和贸易，包括定期更新自由贸易协定和劳工权利的互联网门户网站。这项研究和分析加上更为深入和全面的国际劳工标准和劳动法知识平台，将促进全劳工局范围内研究国际劳工标准如何重新平衡全球化。

性别平等和非歧视

292. 国际劳工标准是促进劳动世界所有工人性别平等的主要手段。这一成果将努力与成果 17 一起落实。将特别注意促进批准和实施有关公约，2009 年劳工大会关于性别平等处于体面劳动的核心位置的决议强调了这些公约的重要作用(第 156 号、第 175 号、第 177 号和第 183 号公约，以及第 100 号和第 111 号公约)。劳工组织监督机构将特别注意实施国际劳工标准中的性别平等主流化问题，这将有助于确保妇女和男子享有平等获得最新标准规定的福利待遇的机会。例如，在实施劳动监察公约方面，特别是 1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)和 1969 年《劳动监察(农业)公约》(第 129 号)，将尤其关注劳动监察队伍中妇女的代表性问题。在职业安全与卫生领域，在实施 1935 年《(妇女)井下作业公约》(第 45 号)的框架内，劳工局将继续推动取消对井下作业性别方面的限制，恳请已批准该公约的成员考虑解约，转而支持批准现代的 1995 年《矿山安全与卫生公约》(第 176 号)。

三方成员的能力建设

293. 将与都灵中心合作，开展并加强国际劳工标准方面三方成员的能力建设，即通过一系列涵盖国

际劳工标准主题领域的培训课程，包括基本公约、土著人的权利和发展，以及海事劳动监督等内容。将继续使用其它各种手段，包括立法空白的分析，特别是公约覆盖的四项行动计划，劳工局的非正式咨询，法律工具的开发，推广和宣传工作等。此外，将更加注意加强都灵中心的培训计划，提高法官、律师、法律教育家和记者使用国际劳工标准的能力，以便使国际劳工标准和监督机构的评论发挥更大的影响。

伙伴关系

294. 在联合国共同国家评估、联合国发展援助框架(UNDAF)和其它主要发展倡议的范围内，在国际劳工组织以外将继续进行工作使与标准有关的优先事项主流化。**2010** 年联合国发展援助框架的“指导和支持一揽子计划”把国际劳工标准作为联合国国家工作队核心权贵之一，列出了所有相关的国际劳工组织公约并附有一份国家工作队的使用建议。这份文件和其它工具都有助于劳工局与各区域组织和国际国内开发银行及机构开展合作，从而把国际劳工标准纳入它们的工作和程序。国际劳工组织与其它国际组织之间有关标准实施的现有特殊操作方式将继续存在下去，并得到进一步加强。这些合作对象包括联合国土著问题常设论坛(为实施第 169 号公约)，联合国人权条约机构以及欧洲理事会(专家委员会负责实施《欧洲社会保障法典》)。

交 流

295. 当前监督程序提供的信息、国家劳动法汇编及所有其它标准相关资料的收集将日益增加，并相

对比较更容易地获得和利用。有关的数据库会得到改进，包括建立网上报告系统，也要改进监督机构报告的形式和内容。为了使人们更好地认识和了解国际劳工标准，将实施一项由都灵中心的媒体专家开发的全面的交流策略，其宣传对象将进一步扩大，不仅包括国际劳工组织的三方成员，还将包括国会议员、司法界人员、法律专业人士、记者、媒体、大学和一般公众。

技术合作

296. 通过技术援助，劳工局将促进对国际劳工标准的批准和有效实施，从而减少实施差距，实现国际劳工标准和监督机构的评论更好地融入体面劳动国别计划。将寻求资源开展一个全球性的技术合作项目，内容涉及管理类公约的具体行动计划，《海事劳工公约》，职业安全与卫生文书，**2007** 年《渔业部门工作公约》(第 188 号)及《建议书》(第 199 号)。另一个筹资重点是通过《促进国际劳工组织第 169 号公约计划》，为原住民集中提供的长期技术合作项目。

风险管理

297. 本战略涉及的主要风险是，在国家层面三方成员对批准和实施国际劳工标准可能缺乏足够的重视，也不排除经济增长放缓的背景。要降低和控制这种风险，拟应用一种由相互促进和相互依存的五个因素构成的策略：**(i)**技术援助和咨询；**(ii)**集中研究国际劳工标准的相关问题并提供政策指导；**(iii)**能力建设；**(iv)**经常开展对话与三方成员；**(v)**贯穿总部与地方的全劳工局上下通力合作。

指 标

指标 18.1: 在国际劳工组织的支持下，采取行动实施国际劳工标准，特别是回应监督机构提出的问题的成员国数目	
衡量标准 可以报告的成果必须符合下列条件之一： ■ 国际劳工组织关于实施公约和建议书专家委员会满意地或饶有兴趣地注意到实施有关公约的进展情况。 ■ 政府已经按照国际劳工标准，包括未批准的公约和建议书，通过或修改了法律，或明显改进了做法。	
基 线	目 标
41个成员国	37个成员国，其中非洲12个，美洲13个，阿拉伯国家5个，亚洲4个，欧洲3个

指标 18.2: 在国际劳工组织的支持下，把国际劳工标准倡导的原则和权利纳入发展援助框架或其它重大举措的成员国数目

衡量标准

可以报告的成果必须符合下列条件：

- 联合国发展援助框架、共同国家评估框架或类似的框架中反映了相关的国际劳工标准。

基 线

6个成员国

目 标

5个成员国，其中非洲1个，美洲1个，阿拉伯国家2个，欧洲1个

指标 18.3: 在国际劳工组织的支持下，对最新公约的批准有所改进，至少是归为核心劳工标准的文书和从治理角度是最为重要的文书的成员国数目

衡量标准

可以报告的成果必须符合下列条件：

- 由于最新一轮的批准活动，成员国已批准了至少八项基本公约(第29号，第87号，第98号，第100号，第105号，第111号，第138号和第182号)和四项优先公约(第81号，第122号，第129号和第144号公约)。

基 线

29个成员国

目 标

7个成员国，其中非洲2个，美洲2个，亚洲2个，欧洲1个

指标 18.4: 拥有体面劳动国家计划，该计划的国家重点工作中包括由三方成员确定的标准组成部分的成员国数目

衡量标准

可以报告的成果必须至少满足下列条件之一：

- 针对国际劳工组织关于实施公约和建议书专家委员会对批准公约情况提出的意见，组织回应专家评论意见的活动。
- 组织了促进批准和实施基本公约及优先公约的活动。
- 开展了促进批准和实施其它新标准的活动，考虑到三方成员确定的国家优先事项。

基 线

19个成员国

目 标

15个成员国，其中非洲2个，美洲3个，阿拉伯国家2个，亚洲6个，欧洲2个

政策的一致性

298. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》强调，为了提升体面劳动的影响，努力推进四项战略目标应是全球性综合战略的组成部分，包括贯穿各项任务的性别平等和非歧视的内容。成果 19 的重点是通过一体化的方式在成员国中促进

实现体面劳动的目标。这需要在各个层面重视政策的协调和建立积极的伙伴关系，包括与在相关领域有权责的其它国际和区域组织进行合作，旨在推进《体面劳动议程》。

政策一致性	1	2	3
	拟议的经常预算 2012-13 年(美元)	预算外支出估算 2012-13 年(美元)	经常预算补充账户估算 2012-13 年(美元)
19. 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，成员国将体面劳动综合处理方法置于其经济和社会政策的中心	22 396 785	9 600 000	2 000 000
政策一致的资源总估算			33 996 785

成果 19：成员国把统筹协调推进体面劳动的方法置于其经济和社会政策的核心位置，并得到联合国主要机构和其它多边组织的支持

战 略

经验和教训

299. 劳工局在危机期间的经验表明，关注政策的连贯性为国际劳工组织连结国际货币基金组织、世界银行和经合发组织所代表的国际宏观经济政策与联合国及其专门机构所体现的国际发展事业提供了切入点。虽然劳工局与多边和区域机构的工作关系是富有成效的，但是由于财政紧缩的趋势和全球金融、贸易和货币问题又被炒热，所以我们不能理所当然地认为就业和体面劳动会被纳入可持续的恢复政策。由坚实的并以实证为依据的分析和研究而支撑的有力的宣传活动已经成为体面劳动主流化的基本条件。在以前消除不平等和促进公平全球化工作的基础上，2012-2013 年度的工作重点是提高对宏观经济运行与劳动力市场成果之间关系的认识，以此作为及时提出政策咨询的依据。从编写体面劳动

国别概况的三方协商进程中得出了一些经验教训，作为劳工局整体知识倡议的一部分，将会向新的国家传授，合理调整。在仍然缺乏劳动力市场相关数据，开发评定进程情况的指标的成员国，工作重点是提高三方成员按性别统计高质量信息的能力。

与其它成果的联系

300. 这项成果的目标是采取综合办法实现体面劳动的成员国和把《体面劳动议程》纳入其政策和方案的多边机构。虽然与其它 18 个成果有内在的联系，但是与成果 1(促进就业)有着特别的关联，涉及把就业政策纳入国家发展框架、劳动力市场信息系统和与《全球就业契约》相关的工作；成果 4(社会保障)涉及与国际货币基金组织和其它多边机构合作开展的社会保障政策倡议；成果 18(国际劳工标准)涉及把标准问题作为主流议题纳入国家战略，

特别是在联合国发展援助框架内和在“一个联合国”方案里。

知识的开发与共享

301. 在全劳工局范围的知识倡议框架内，进一步开发成员国体面劳动指标，并继续编写体面劳动国别资料。在以前两年期工作的基础上，劳工局将推出统一的统计门户网站，在统计司的指导下汇集劳工局的各种数据库。这将大大提高国际劳工组织统计资料的使用率和知名度，同时也会加强劳工局和三方成员找出和解决差距的能力，并避免重复劳动。研究和政策分析的重点是围绕劳工局的研究计划，关注可持续恢复、体面劳动、收入主导的增长和维护工作中的权利。重大国际会议和活动的引人注目政策文件以及面向三方成员和国家政策制定者的政策简报将确保这些问题在国际恢复和减贫活动中得到反映。

性别平等和非歧视

302. 将重点研究和分析经济效率、社会正义和性别平等之间的关系。在体面劳动指标的能力建设方面，将推广系统地运用按性别统计的数据，并研究体面劳动工作的成果给妇女和男子带来的具体影响。利用与联合国系统、国际货币基金组织、世界银行、8 国集团和 20 国集团等建立的国际伙伴关系，促进政策连贯性的工作将系统地包括性别平等和劳动世界非歧视等目标。通过与捐助者的伙伴关系，这个目标也将被纳入筹集资源工作、知识共享和技术合作中。

三方成员的能力建设

303. 国家政策框架中的统筹协调体面劳动的方式要求劳动和就业及工人组织和雇主组织在制订和实施经济社会和环境政策时发挥强有力的作用。通过保持国际劳工组织提出的“政策连贯性倡议”和《全球就业契约》带来的良好势头，将对社会合作伙伴开展综合性政策方法和衡量监督体面劳动进程的培训。为此，将满足雇主和工人在如何与多边组织和国际金融机构打交道方面获得帮扶所表示出的兴趣。将利用行政首长协调机制下“就业和体面劳动主流化工具包”支持国际劳工组织区域和国别办事处及联合国国家工作队开展工作，加强三方成员将体面劳动纳入国家发展战略的能力。通过与都灵中心联合制作的网上培训课程，辅助开展这项工作，

受训对象是三方成员和其它发展问题专家，旨在促进把体面劳动作为主流内容融入其组织的政策、战略和行动中。

伙伴关系

304. 在过去四年促进多边体系中体面劳动主流化工作成就的基础上，劳工局将继续加强与联合国和其它机构的合作，特别是具有与《体面劳动议程》有关的权责的国际机构建立伙伴关系。例如，这包括与国际货币基金组织开展最低社会保障和就业拉动增长方面的共同研究，以及在国家层面通过联合国国家工作队制定联合方案和编写培训材料。国际劳工组织将与联合国其它机构合作，通过“千年发展目标的提速框架”和“联合国共同应对危机的倡议”及其它项目，改进到 2015 年实现千年发展目标的前景。

交流

305. 交流工作的重点是高级别活动，无论是国际劳工组织还是其它组织开展的活动，要特别关注政策的连贯性。2008-2009 年开发的《全球就业契约》网站和电子邮件新闻预警及时地提供了关于契约落实的最新情况，并将继续向国际劳工组织成员国提供如何采取综合方法推进体面劳动的信息。同样，由国际劳工组织主办和扶持的“行政首长协调工具包”网站和知识共享平台，将提供有关国家和机构开展体面劳动主流化工作的信息和资料。

技术合作

306. 技术合作将继续是三方成员获得技术和体制能力的必要手段，以便通过体面劳动国别计划，成功地带动发展规划。将在国家层面进一步推广“行政首长协调工具包”，评估“一个联合国”方案和联合国发展援助框架对体面劳动产生的影响。欧洲委员会“关于监测和评估体面劳动进展情况的项目”(2009-2013)的实施，将有助于一些发展中国家提高收集分析体面劳动统计数据和指标的能力。将把预算外资金和其它自愿捐款用于支持技术咨询服务，以及对三方成员开展统计业务和政策连贯性的培训。

风险管理

307. 体面劳动主流化战略的前提条件是：存在可持续的多边接触和协调。现在有一种风险：危机发生后，以快速恢复工作为特点的国际协调工作可能

会减弱，就业富足型的增长可能会成为财政整顿的牺牲品。作为缓解策略之一，确保体面劳动不受财政紧缩政策的影响，使目前的就业恢复势头不至于

丢失，劳工局将加强在多边体系的高层进行宣传，继续开展主流化工作，同时继续发挥其在全球治理中的关键作用，倡导公平的全球化。

指 标

指标 19.1： 在国际劳工组织的支持下，让体面劳动越来越成为制定政策的核心目标的成员国数目

衡量标准

可以报告的成果必须至少满足下列前四项标准中的两个并加上最后一项标准：

- 把创造体面的工作机会作为国家发展战略的优先目标之一。
- 执行一体化的综合体面劳动国家计划支持国家发展战略的实施。
- 国家或部门计划包含体面劳动方面的内容，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部门计划。
- 根据第160号公约的规定，统计服务得到升级换代，改进对体面劳动进展情况的统计衡量。
- 根据第144号公约的规定，制定整体发展策略时与国际劳工组织三方成员进行了磋商。

基 线

0

目 标

10个成员国，其中非洲3个，美洲4个，阿拉伯国家1个，亚洲2个

指标 19.2： 通过与国际劳工组织合作，把体面劳动作为主流内容纳入其政策和方案的主要国际机构或多边组织的数目。

衡量标准

可以报告的成果必须至少满足下列条件之一：

- 根据实施“行政首长协调委员会就业和体面劳动主流化工具包”的报告，把体面劳动作为主流内容纳入其政策和方案的主要国际机构或多边组织的数目有所增加。
- 采取了协调机构间有关体面劳动议程的政策和方案的新举措。

基 线

3个国际机构

目 标

5个国际组织或多边机构

落实性别平等的实效结果

308. 2009 年国际劳工大会第 98 届会议，通过了关于性别平等处于体面劳动核心位置的决议，为劳工局今后的工作提供了战略指导，使性别平等成为四项战略目标中的一个主流化内容，这符合“国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言”。

309. 全劳工局的“国际劳工组织 2010-2015 年性别平等行动计划“完全符合”2010-2015 年战略政策框架”，遵照理事会的建议，反映劳工局在实施有关决议和使性别平等成为业务活动的主流化内容所做的努力。该计划运用基于结果的管理方式，加强内部的性别能力，明确投入、产出、结果和时间框架，在人员配备，机构设置和实施内容方面实行了绩效问责制。支持“国际劳工组织性别网络”是实现行动计划中规定的成果一项重要内容。

310. 包含相关成果指标和相应衡量标准的“2012-2013 计划和预算成果战略”也反映出了劳工局为落实有关决议而做出的努力。具体措施包括宣传活动、知识读物和对三方成员的能力建设。2012-2013 年在劳动世界促进性别平等的工作将加强和发扬 2010-2011 年实施的成功政策和计划并借鉴过去两年期中推进性别平等工作中的经验教训。

311. 根据关于性别平等处于体面劳动的核心位置的决议，对批准和有效实施重要的性别平等的公约提供支持应将是一项优先工作，要特别注重专家委员会关于非歧视问题的立场。在生育保护和有家庭责任的工人的平等问题方面，将开展一次比较研究工作，收集良好做法和批约的趋势。这项分析工作将包括立法和公共政策(包括对有家庭责任的工人的管护政策)，以及企业社会责任和集体谈判。将开发提高认识的资料 and 开展运动。提升劳动监察员和法庭实施男女机会和待遇平等原则的能力，确保有效实施这四项公约。如果 2011 年通过了一项有关家庭工人的体面劳动的国际文书，将支持传播、宣传和促进这项文书。

312. 就业模式中长期存在着性别不平等的问题主要是由于社会的认知和对妇女地位和在生活不同层面的作用所造成的。目前主要工作中是为制定公共政策建立一个知识库并且向政府、雇主和工人组织

在就业和经济赋权领域中提供技术支持。与男子相比，妇女在接受培训、就业以及在劳动力市场中都处于不利的地位，特别是在最近爆发的经济危机期间，她们的处境日益恶化。从参与率、就业和失业中可以明确地看到性别的差距以及非正规经济和不稳定给她们带来的影响。因而，诸如职业分割方面的现象仍然存在，这就解释了为什么在有些国家妇女大量集中在职业层次的最低端。所有这些都解释了为什么在收入方面存在着性别差距的原因以及为什么最贫困的大多数人都是妇女。2013 年工作的重点是进行一次对就业政策的比较分析，目的是收集良好的做法并且制定有关的建议，支持实施全球就业契约。据分析，这些建议书将帮助成员国实现性别平等并且改善妇女的工作的质量。

313. 劳动力市场中性别不公平的主要原因之一就是长期存在的劳动的性别分工，这使妇女主要从事护理工作。就就业和家庭责任而言，这直接影响了男子和妇女工作时间的分配，反映了妇女处于低社会保护覆盖面之中，并且妇女的贫困率更高。2012-13 年工作的重点是要提出一些建议，促进通过社会最低标准和加强在社会最低标准讨论中对性别关注促进对妇女的经济赋权。将开展一次对现金转让计划的比较分析，以便总结消除贫困方面的经验，在可持续的基础上向妇女提供技能，使她们能够走上有质量的工作岗位和进入劳动力市场。

314. 如果没有社会伙伴的积极参与那么将不可能实施拟议的国际劳工组织性别平等行动计划。将进一步提升雇主和工人组织的能力以便将性别问题贯穿于它们的日程以及集体谈判的过程中。同样，推动建立三方社会对话机制促进性别平等。为此。将总结积累和交流各国良好的经验和做法。与都灵中心合作开发和传播培训材料。

315. 关于将性别平等置于体面劳动核心位置的决议的另一个重要观点是，实现性别平等的一个先决条件就是加强三方成员机制。为此将继续实施参与性的性别审计和开发新的培训工具。在这方面应该做更多的工作，筹集预算外资源以确保有需要

进行参与性的性别审计要求的机构中广泛地实施这一做法，特别是在三方成员之中。

316. 要特别重视建立一个知识库，以便创建一个坚实的基础，以此制定有大量实际实例为依据的公共政策。这将使劳工局在劳动世界参与国际的和各国的有关性别平等的讨论，支持政策建议。这种方法与 2007 年劳工局长批准的有关劳工组织研究政策和出版的优先事项相符，这种方法将与总部和地区之间密切合作中得以实施。在这一框架中，与相应的部门进行合作，支持各国的统计局的工作，以便采集必要的数据和推动分性别的工作进程。在推动促进性别平等体面劳动指标方面将取得进展。

317. 联合国系统中其它机构的参与将是十分重要的，并且将日益强调与国家的、地区和全球机构特

别是与联合国性别平等和妇女赋权的组织进行合作，这些合作都将在一个联合国战略框架中进行。也将做出相同的努力与其它多边机构进行合作。国家的雇主和工人组织以及负责劳动事务的政府部门将在劳动世界接受有关性别问题主流化方面培训并且以一种有效的方式与联合国国家工作队进行政策对话，特别是在体面劳动国别计划与联合国发展援助框架对接的进程中。

318. 劳工局也将尽力在技术合作活动中强调性别平等问题的重要性。

319. 将继续制定和实施促进性别平等体面劳动国别计划。

加强技术能力

强化知识

320. 在全球和国家层面加强国际劳工组织的知识基础，将极大地促进国际劳工组织在 2012-2013 年度的工作。用系统化的方法管理知识和分享知识，会引起各方对《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》以及 2010 年国际劳工大会第 99 届会议通过的关于就业的周期性讨论的结论等知识的重视。将采取重大步骤努力实现基于结果的知识战略中为 2010-2015 年确立的双年度里程碑。

321. 最近的经验，特别是为 20 国集团准备政策报告，表明了实时国别政策信息的价值。目前，国际劳工组织尚不具备收集、共享和分析有关政策及其效果方面信息的系统方法。将投资建立和维护收集存储信息并便利获得适当信息的系统。支撑这些系统和流程的是完善的信息技术基础设施。这项工作将构成国际劳工组织一个新的政策产品，为三方成员服务，直接帮助他们在全球和国家层面确定优先次序和进行分析。同时，这将有助于国际劳工组织进行分析和咨询服务。关于 19 项体面劳动成果的战略明确了知识开发和分享对实现每项成果的贡献。

一个新的信息管理系统

322. 将建立一个新的信息系统，及时搜集和汇总关于国际劳工组织四个战略目标的详细国别资料，作为开展高质量实证比较分析的基础。这一系统将逐步整合与协调正在进行的工作，以消除重复劳动，加强体面劳动国别计划。

323. 新系统将通过单个国家的网页，简化获得国别信息的途径；国际劳工组织的公共网站将重点突出国别栏目，用户可以通过一个中央门户进入各国网站。这些网页将汇集各个数据库和总部及各地区目前使用的电子文件管理系统中的相关信息。正在开发收集国别信息的模板。每个国家的页面将提供有关国际劳工组织的四个战略目标的信息，并反映

19 项成果和计划与预算的其它相关主题。该系统还将链接重要报告，体面劳动国别计划文件、评估报告、体面劳动概况和体面劳动筛选。通过这个系统可以按主题搜索各国情况，从而为进行比较分析提供信息。

新系统的优点

324. 该系统会给国际劳工组织三方成员带来下列好处：

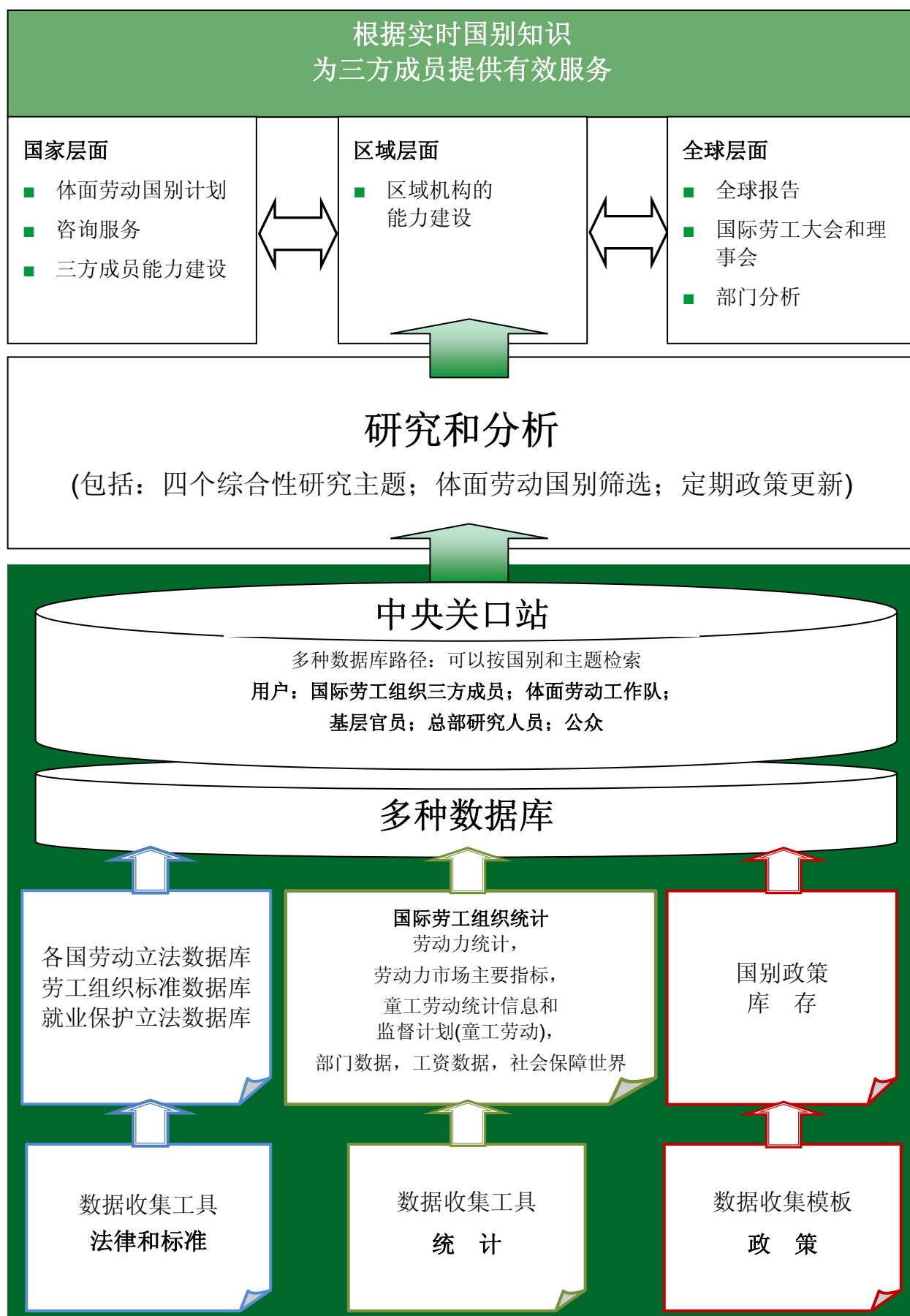
- 通过单一关口站，便利访问网站，获得关于本国和其它国家涉及国际劳工组织职责主要领域的法律、机构和政策的全面资料；
- 该系统提供的综合报告是开展国际比较统计和分析的基础；
- 体面劳动技术支持工作队(DWTs)和国际劳工组织办事处的工作人员可以向三方成员提供更好的技术支持服务，因为他们可以快速获得其工作队或办事处负责的国家和其它国家及地区的政策、统计和标准方面的信息；
- 三方成员能够系统地获得现有的国别信息，便利他们制定本国的体面劳动国别计划。

325. 国际劳工组织在总部和各地的工作人员将利用这个系统作为起点开展研究，进行分析和编写报告，以支持国际劳工组织在国家、区域和全球层面开展的宣传工作。这将包括使用新的体面劳动国家筛选方法和准备定期的政策更新。访问该网站的外部网站访客可以迅速获得国际劳工组织提供的关于各国体面劳动政策的统计和信息，从而加深公众对国际劳工组织的了解和普及关于劳工组织的知识。

三条知识轨道

326. 正如图 2 所示，中央网关将提供三种基本类型的信息，或者说是通过国别网页沿着三个“轨道”输送信息。

图 2. 知识管理体系概览



327. 第一条轨道是“劳工标准和法律”，提供各国批准和实施国际劳工组织公约的信息，资料来源是国际劳工组织现有的数据库，主要有“实施国际劳工标准资料库”，“就业保护数据库”，“劳工组织劳工标准数据库”和“各国劳动立法数据库”等。这条轨道目前正在得到加强和完善，以便与新系统兼容匹配的方式更及时地提供信息。

328. 第二条轨道是“统计”，有选择地提供就业和劳工统计数据，得益于已经进行的大量工作，通过统一的“劳工组织统计”门户网站，协调数据收集，完善数据发布。这条轨道将成为新系统的一个不可分割的组成部分。关于强化统计知识基础的具体措施，题为《2010-2015 年知识战略：体面劳动统计的作用》的理事会文件提供了更加详细的描述。³

329. 第三条轨道是“政策”，侧重于传输各国有关社会保护、工作条件、社会对话、劳动管理、就业和企业发展等方面的政策信息。目前这条轨道正在开发中，将借用若干信息来源建设这条轨道。某些政策信息数据库已经存在(如“在全球拓展社会保障”数据库(GESS)、青年就业政策数据库、劳动监察国家概况等)，将逐步把这些信息并入新的系统。各地区正在参与开发一个新的模板，用于收集和汇总国家层面的政策信息。将来通过一个文件搜索工具，就可以找到重要的报告和文件。

该系统的实施

330. 该系统建立在上述前两个既有轨道的坚实基础之上，且目前正在对这两个轨道进行重大的技术升级。

331. 从组织角度来看，新的知识管理系统将设在信息管理服务部，由专职的核心职员负责维护保养。在启动阶段，将组建一个“知识系统工作组”，协调信息技术，信息收集和信息发布等工作。参与实施和支持该系统的各有关单位要酌情调整其资源配置，支持系统建设，并确保充分的协调与合作。工作组成员包括技术部门、各地区、人力资源开发司(HRD)、信息技术和通讯局(ITCOM)及其它有关行政部门的代表。该工作组对国际劳工组织高管层的

一名领导负责，该领导将定期向本机构报告工作进展情况。

332. 国际劳工组织的地区结构将在新系统中发挥核心的作用，即是新的国别信息的提供者又是信息使用者，因此在设计和建设新系统中具有重要的职能。收集和维持数据的责任将由国别办事处承担，它们可酌情与三方成员进行合作，而体面劳动工作队专家和总部的技术部门将在监测和审查收集的信息技术质量方面提供支持。

333. 预计整体实施战略中包括一些重要的支持程序。这些过程将被嵌入实施计划，以确保劳工局所有相关职员获得充分的机会进行沟通，接受培训，产生认同，并参与操作。

334. 通过让主要职员参与在总部和地区开展的一系列协商，新系统的关键组成部分将以迭代的方式开发完成。将选择若干国家参加最初产品的试点工作；这种试验活动的反馈将有助于确定最终的数据收集方法和系统使用方法。

335. 最后，为地区和国家办事处主管职员制定了实质性的培训计划，帮助他们获得识别、收集和整理国别政策信息的种种技巧。这一举措将得到国际劳工组织职员发展基金的支持，并且将与都灵中心合作进行。

时间安排

336. 新系统将按照三年内分阶段的方法进行实施，2011 年为起始阶段。关键组成部分的开发和测试工作将于 2011 年完成。按照计划，到 2012 年，整个系统应至少在 30 个国家开始运行；而到 2013 年，至少另有 50 个国家开始运行这套系统。规划目标是覆盖国际劳工组织的所有成员国。

成本

337. 维护新系统所需要的经常性开支将通过调整工作方向和优先顺序予以解决。建议通过特别计划帐户支付一次性的启动费用。⁴ 图书馆和信息服务局(INFORM)将设立该系统的中央协调机制，2012-2013 年所需经费大约为 100 万美元，而信息技术

³ 理事会文件 GB310/PFA/6。

⁴ 理事会文件 GB/310/PFA/3。

和通信局(ITCOM)也需要大约 100 万美元的额外资金,用于解决信息技术投资导致的持续维护成本。

研究重点

338. 知识战略的一个重要组成部分是加强劳工局开展高质量实证研究的能力,通过对调研工作的良好协调,回应三方成员的需要。研究与出版委员会已确定了全劳工局范围内开展研究、协作和集体攻关的四大领域,包括可持续恢复与体面劳动的格局;投资、就业与增长,特别关注新的工作岗位质量;收入、需求结构和增长模式;国际劳工标准在平衡的全球化中的作用。

339. 选择这些领域的标准是其与全球经济恢复和强劲平衡增长的相关性。关于 19 项成果的战略明确了对每项成果的研究与分析如何有助于实现四个主要领域的一个或多个项目标。下表对此进行了概括。

340. 为了让这四个主题领域最大限度地产生合力,技术部门、各地区、国际劳工问题研究所和都灵中心之间的密切合作至关重要。

341. 尽管出现了有区别的恢复迹象,世界许多地方的就业前景仍然暗淡,面临着挑战。不间断地记录创造就业的实际趋势是一项重要的工作,包括发达国家的长期失业趋势,求职受挫和工作不稳定的趋势,也包括发展中国家和新兴国家的就业不足与非正规及脆弱就业的趋势,还有普遍的就业质量方面的趋势。另一项任务是搜集关于不同国家执行的实际政策的信息。新的信息管理系统将极大地便利完成这些任务。第三项工作是记载各国根据自身国情实施不同政策的效果。这会有助于讨论各国有哪些更好的选项。一个核心关注是探索有利于后危机可持续发展模式的政策组合,旨在促进高产出的增长,形成良好的投资环境,创造丰富的生产性就业机会,工资增长同生产率增长挂钩,实施强有力的社会保障政策。

342. 研究与出版委员会将监督 2010-2015 年知识战略中确定的 2012-2013 两年期里程碑的完成情况,其中包括:

- 以证据为基础的重点出版物的比例达到 7.5%;
- 为重点出版物建成一种同行审查制度;

- 为统计类出版物开发一种备用同行审查机制;
- 体面劳动国别计划得到扩展和更新,以便就危机应对和体面劳动议程开展以实证为基础的分析。

信息技术的作用

343. 信息技术工具、政策和基础设施在实施任何知识战略中都发挥着至关重要的作用。将进一步发展面对劳工组织职员的信息技术的信息共享平台。同时,良好的连接性是基于互联网的信息系统有效运转的必要前提。最近的信息技术调研发现了劳工局需要进行投资提升功能的一些领域:地方办事处连接性、电子邮件系统、存储设施、内外网站主机设备、数据中心和信息技术外部托管系统,现有服务器的合理化和整合,以及在发生紧急和灾难情况下恢复数据的问题。为了支撑劳工局的知识管理系统,在这些领域进行投资是必要的。

三方成员的能力开发

344. 能力开发战略将以《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》为动力,强调改善对三方成员的服务,特别是加强推进体面劳动议程的机构能力。理事会在讨论其技术合作委员会和都灵中心工作的时候多次强调,需要有面向三方成员的、注重成果的、全面的能力开发措施。都灵中心仍然是劳工组织提供能力开发培训的主要实施部门。通过改善与劳工局总部和地区办事处的合作,都灵中心在提高机构能力方面的作用将得到进一步的加强。都灵中心管委会拟于 2011 年 11 月通过的新的战略规划也将对此有所反映。

345. 2012-2013 年度的战略重点是,结合体面劳动议程的四项战略目标,为三方成员提供更好的一体化能力开发服务。这包括支持建立有代表性的、强大和独立的雇主组织及工人组织,它们能够为其成员提供有效的服务,加强其参与制定和影响本国主要发展框架和政策的能力,包括通过更好地设计和交付体面劳动国别计划。这意味着要发展国际劳工组织三方成员的机体和技术能力。

表 10. 2012-2013 年劳工局跨部门的研究领域

计划和预算成果	可持续恢复 与体面劳动	具有高质量工作 岗位的就业恢复	实现收入拉动的 增长	国际劳工标准在 平衡全球化中的 作用
成果1——促进就业		X		
成果2——技能开发		X		
成果3——可持续企业		X		
成果4——社会保障		X		
成果5——工作条件		X		
成果6——职业安全与卫生		X		
成果7——劳务移民		X	X	
成果8——艾滋病/艾滋病		X		
成果9——雇主组织	X	X	X	X
成果10——工人组织		X	X	X
成果11——劳动行政管理和劳动法			X	
成果12——社会对话和产业关系			X	X
成果13——经济部门中的体面劳动	X	X		
成果14——结社自由和集体谈判				X
成果15——强迫劳动				X
成果16——童工劳动			X	
成果17——工作中的歧视				X
成果18——国际劳工标准				X
成果19——体面劳动主流化	X		X	

346. 机构能力开发将分别是成果 9(雇主组织)、成果 10(工人组织)和成果 11(劳动行政管理和劳动法)战略的必然组成部分。将为三方成员中的每一方专门制定一套工作方案。第二个方面是建设三方成员的技术能力,使他们能够有效地参与决策和影响决策。实现这个目标的途径是将针对三方成员的具体倡议融入每一项计划和预算成果。有些倡议是针对某一具体成员的,而另外一些举措是针对两方或三方成员的,取决于倡议的主题,与不同成员的相关性,以及在社会对话框架内合作的范围。为了实现这些目标,需要各行政管理部门齐心协力,打破行政界线,开展密切合作。技术方案的实施也将与雇主活动局和工人活动局进行紧密的配合。

347. 为了确定每项成果的做法,要分析具备哪些关键能力,为了达到理想的结果,需要补充哪些能力,要研究人力资源(他们的能力)、组织结构(内部机制,工具和程序)和宏观体制框架(社会对话和对劳动力市场的三方治理)。三方成员直接参与评估能力开发需求,会指引他们参与确定优先事项和实施关于 19 项成果的规划,增强对相关举措的认识、认同感和提高其可持续性。通过地方专家的工作,雇主活动局和工人活动局将牵头协调雇主和工人组织的代表认定能力需求;而国际劳工局的劳动行政管理和监察计划司将牵头协调各国劳动部开展这项工作。

348. 能力开发工作得益于过去工作打下的基础和三方成员的参与。例如,2010-2011 年度开发的劳动行政管理和监察培训教材将在调整后向各地区进行推广。此外,国际劳工组织将充分利用各国的专门知识,建立良好实践的全球社区,特别是促进南南学习的机会。关于其它领域,如工作中的歧视问题,将利用三方成员的反馈意见,根据新的服务对象调整有关工具,或发行更多种语言的版本。

349. 通过培训和学习开发三方成员的人力资源是能力建设的一个重要渠道,也是帮助三方成员在本国实现体面劳动成果的一个重要途径。将广泛利用都灵中心在学员为中心的互动式培训方法领域的专长,从在都灵中心校园开办培训课程,到在成员国提供培训服务,包括与有关国家机构进行合作。网络学习平台和网上培训课程正越来越多地成为此类培训的补充手段,例如在体面劳动主流化领域。将进一步加强诸如技能开发、劳动监察和可持续企业

发展研讨等全球性的学习活动,以及关于最低的社会保护的年度大型学习与知识共享活动。将建立某些领域的区域专家网络,支持能力建设工作,例如工人社会保障网,都灵中心和全球劳工大学或三方成员的艾滋病联络员网络负责进行协调。

350. 培训和学习不是孤立的,而是植入体面劳动国别计划规定的广泛技术合作或体制建设工作中,以解决能力开发的问题。例如,将与都灵中心和国际劳工组织的地区办事处合作,制定并开办关于设计、实施和评估就业政策的年度例行教程和多元培训课程。

351. 通过协调利用所有资源和专门知识,劳工局 2010 年推出的基于成果的工作计划将继续成为指引我们实现既定目标的主要管理工具,并将使劳工局能够跟踪基于成果的能力开发工作的有效性。

伙伴关系

352. 国际劳工组织的伙伴关系战略遵循《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》。该宣言强调了在联合国系统和多边体系内维持有效伙伴关系的重要性,也强调了建立新的伙伴关系的重要性,特别是与非国家实体、跨国公司之类的经济组织和全球性的行业工会建立合作关系,旨在加强国际劳工组织的实施计划和活动。近年来,该议题也一直是几个理事会决定的主题。具体来说,2008 年 3 月批准的“体面劳动政策公私伙伴关系”和 2009 年 11 月批准的“技术合作战略”决定了国际劳工组织在这一领域的行动框架。

353. 对于 2012-2013 年来说,建立并扩大伙伴关系的措施是 19 项计划和预算成果战略的重要组成部分。重点是加强联合国和多边体系的工作,作为推进国际劳工组织战略目标和操作目标的一种手段,确保体面劳动更好地融入全球进程和治理规则,并纳入发展援助框架和各国的政策。为此,劳工局将寻求加强协作,抓住机遇,充分利用发展伙伴的资源 and 专长,包括财务和人力资源。

354. 在全球层面,国际劳工组织将按照联合国大会 2010 年 7 月通过的第 64/289 号决议,继续支持联合国促进全系统一致性的努力。2010 年举行的

联合国大会审议千年发展目标进展情况的高级全体会议，为在联合国系统范围内实现有关目标而开展协调提供了具体的框架。通过全球、区域和国家层面的联合国协作机制与进程以及千年发展目标加速框架，国际劳工组织将继续重点参与实施关于就业和体面劳动的千年发展目标 1(B)。

355. 在国家层面，将进一步与具有类似和互补性任务的国际组织开展合作，以便制定协调一致的方法，产生更大的影响，并避免重复劳动，特别是在联合国国家工作队和一个联合国计划的背景环境下。

356. 伙伴关系的重点和范围会因工作内容和当地机遇的差异而有所不同。开展研究将继续是与其它组织合作的一个重要领域，包括与联合国和国际货币基金组织合作研究最低的社会保护问题，与世界银行合作研究就业和经济增长问题，与学术团体联合研究雇主组织和工人组织等问题。伙伴关系为在联合国国家工作队评估和发展框架中联合应用现有工具提供了一个渠道，例如在职业培训中使用这类工具。劳工局工作的另一重要特点是加强与国际伙伴的合作，推进实施国际劳工标准，促进落实它们所体现的原则，例如在劳务移民和土著人民等领域。

357. 伙伴关系将继承并发扬国家专长和网络。在“提供一体化服务行动”背景下，国际劳工组织将支持三方成员与其它国家和国际机构开展合作，与公共和私人开发行为者协同工作，以便通过体面劳动国别计划把体面劳动议程变成国家发展的重点。与专门网络的伙伴关系将继续下去，而有的伙伴关系将新建起来，比如，与商学院全球网络的合作关系，将把可持续企业和绿色就业纳入未来管理人员的培训课程。南南合作和三角形合作将是这种活动的一个重要特征，也是推动传授专业知识和三方成员交流成功经验的一种手段，例如在建筑、渔业、港口和邮政服务部门。将通过公私伙伴关系，加倍努力寻找机会，与私营部门开展更紧密的合作，譬如在童工劳动领域。

358. 将继续动员各类捐助方为国际劳工组织技术合作计划进行自愿捐款，这继续是伙伴关系战略的中心环节。捐助者参与的现有伙伴关系计划将得到进一步的补充，增加其参与“一个联合国”和其它联合国基金的机会，支持当地的资源筹集和规划，

扩大公私合作伙伴关系，并通过联络新兴捐助方和利用南南合作与三角形合作模式，拓展捐助者的基础。将继续专门做捐助者的工作，推动其向经常预算补充账户划拨捐款。

交 流

359. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》所倡导的体面劳动与充分的生产性就业等劳工组织政策，必须以有效的交流方式向尽可能广泛的群体进行宣传。交流和对公众的宣传是相辅相成和互相关联的工作，是传播这个信息和国际劳工组织价值观的重要手段。19 项成果战略的交流部分列出了 2012-2013 年的关键产品、出版物和主要活动。将规范化政策的定期更新，并使其可以在一个地方下载。

360. 都灵中心在传播国际劳工组织政策知识方面具有独一无二的地位，对象是来自不同领域、广泛的三方成员，政策制定者，以及学术网络和其它网络。通过其能力建设活动、与教育机构的联系和通过远程教育及网络学习的传播，都灵中心在传播国际劳工组织知识方面可以发挥关键的作用。作为建议新的知识体系的组成部分，这种独特的附加值将得到进一步的提升。

361. 国际劳工组织将继续利用主流媒体渠道联络三方成员、政策制定者和决策者、学术科研界、捐助者、公民社会和广大公众。特别是，国际劳工组织参与高级国际活动将为劳工局尽可能广泛地进行宣传提供一些机会。与联合国其它机构和多边体系加强合作伙伴联盟，将提高国际劳工组织向各种对象进行宣传的能力。

362. 将继续加强信息的可获取性和方便用户进入我们的网站。通过与学术和研究机构的伙伴图书馆进行合作，国际劳工组织的“全球信息网络”将承担更多的宣传任务，以提高其知名度。劳工局将继续与经济学方面著名的出版商“帕尔格雷夫·麦克米兰”保持合作伙伴关系。将开发在线多媒体产品，用新颖和方便方式普及国际劳工组织知识。

实施能力

363. 在不断推进内部改革方面,《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》要求本组织“审议和调整自身的制度做法,提高治理水平和能力建设”,除其他工作外,考虑到确保“建设并保持政策能力和实施能力”的必要性。根据这一要求,劳工局已出台了一些新的措施,加强了一些现有的措施,对此国际劳工局理事会在最近召开的会议上进行了讨论,提供了指导。对理事会和国际劳工大会运行的改革,将根据与三方成员协商的成果来进行。

364. 劳工局在这一领域的工作,不但符合其独特的三方性组织的具体授权和结构,而且与联合国进程和最佳做法相一致,更加强调伙伴关系的影响、透明度、问责制和可持续性。在一份关于全系统连贯性的决议里,联合国大会在 2010 年通过了一系列广泛措施和提案,并且要求就以下方面提出建议,对发展联合国系统开展业务活动进行管理,对共同国家方案的批准强调国家所有权和领导权原则,完善实施活动的融资制度,包括简化和统一业务做法。

365. 在 2012-2013 年度,提高国际劳工组织帮助其成员的实施能力之战略,将汲取其地方结构审议中得出的经验教训,同时借鉴作为《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》后续措施而于最近推出的其它倡议。实现战略目标的进度和满足三方成员需要的衡量标准是为评判国际劳工组织双层地方结构绩效而开发的一套指标。这套指标 2009 年获得了理事会的批准,2010 年正式生效。2013 年将进行一次全面的独立评估,为评价这些变化的影响和指导未来的改革提供一次机会。

366. 为了在 2012-2013 年度有效地实现计划和预算的战略成果,调动更多的预算外资源是特别关键的一环,尤其是在诸如促进就业、社会保障、职业安全卫生、工作中的非歧视及部门中体面劳动等领域。就 2010-2015 年继续实施 2009 年理事会批准的技术合作战略而言,劳工局将按照三方成员的重点关注和能力需要,进一步调整其技术合作方案,为此将参考基于成果的工作计划、体面劳动国别项目、计划和预算及国际劳工组织政策机构的其它决定。目标是更有效地部署和使用经常预算、预算外资金、经常预算补充账户等所有资源,在国家 and 全球层面均取得成果。

367. 劳动局还将继续简化业务流程,提高服务效率,加强反应能力,包括向地方推广综合资源信息系统。将继续探讨把一些业务操作从总部转移到地区的可能性,也要探索把目前国际劳工组织地方办事处从事的一些工作收归地区层面统管的可能性。同时,要采取节约成本的措施,减轻联合国机构和国家伙伴的行政管理负担与程序性压力。

368. 为了提高组织绩效,在 2009 年以来实行改革的基础上,要特别注意加强全劳工局范围内的协作氛围与团队精神。继续实施 2010-2015 年基于结果的管理战略将是这一进程的重要组成部分。这些管理战略涉及人力资源、信息技术、知识和技术合作等方面面,并在 2009 年得到了理事会的批准。同样,将继续努力提高国际劳工组织问责制框架的可操作性,旨在确保管理工作更加注重成果和业绩,管理人员具有更大的灵活性和自主权,促进实现既定目标,并使透明度成为问责制的一个基本特征。

治理、支持和管理

369. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》呼吁通过充分利用资源，加强管理过程和有效的治理结构，审议并改进国际劳工组织的体制实践和管理。治理、支持和管理的目标是：支持国际劳工组织有效履行职责，使国际劳工组织在效益、效率、监督、透明度和问责制等方面都对其成员国做出必要的保证。此外，它们还旨在推广国际公职服务的内在价值体系，保证国际组织在履行其职责时保持独立性和公正性。

370. 有效地利用资源和良好的治理，包括国际劳工组织的管理机构提供的有效服务，是国际劳工组织成功开展基于成果的管理的基础。及时提供高质

量的服务是治理、支持和管理小组的工作重点，该小组负责与技术部门和地方办事处合作实现这些成果。成员国要求劳工局和理事会提供支持的情况反映了成员国对服务的需求水平，将会对实现这些成果产生影响。

371. 劳工局将按照既定方案推进，完善内部管理规则、规章和程序，明确职能和责任，寻求提高行政管理效率，加强信息技术的效用。有关战略重心是通过更新知识库，改进获得信息的手段，在全劳工局范围内增强服务意识，促进知识共享。

372. 计划和预算草案附件一的信息中含有关于实现治理、支持和管理成果的运作资源。

成果 1：有效益的和有效率地利用国际劳工组织的所有资源

战 略

373. 通过改进工作方法提高效率，支持有效地利用资源。这包括，审议现行规则、程序和做法，探索结构的调整，以便加强某些专业的职能，提高服务水平，降低成本，最终重新划拨资源，用于更具价值的活动。改善效益的途径是职能部门之间进行更好的计划和协调，如运输、邮政和设备维修费用等环节。现有的文件存储系统和知识共享平台要进行整合，以避免重复劳动，并优化未来投资。还考虑权力下放以及采购职能责任的下放。增加使用视频会议的形式应有助于减少旅费。

374. 在各区域办事处部署综合资源信息系统将有利于集中使用区域的处理功能，从而加强了地方决策的力度。将根据需要开展业务程序审议，并纳入国际劳工组织体面劳动技术支持工作队以及中欧和东欧及阿拉伯国家地区劳工局办事处的综合资源信息系统部署计划。这些审议将通过协调工作人员的职能，推广工作流程标准化并更好地使用技术手段，实现新工作方法效益的最大化。通过监测联合国系统有关机构的工作情况，劳工局将继续寻求协调政策和做法的机会，并在时机有利的情况下共同开展活动。

375. 在人力资源、信息技术和技术合作领域，达到已通过的基于结果的战略的 2012-2013 年的里程碑是实现这一成果项下各项目标的基础。制定这些战略是为了促进实施《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》及其相关决议，并支持技术部门和地区实现 19 项体面劳动的成果。这些战略的核心目标就是提高劳工局人力、财力、物力和技术资源的使用效率，同时也需要改进服务质量。

376. 人力资源战略旨在优化国际劳工组织执行体面劳动工作成果的战略重点与劳工局人力资源管理之间的协调搭配问题。通过培养基于成果的管理文化，倡导敢于负责、尊重人才、发挥领导才能和团队精神，鼓励协作和营造有利的工作环境，该战略将成为改革的重要动力。目前正在开展的主要活动将进一步提高工作效率并更好地为管理、职员和三方成员服务，如政策审议和政策制定，通过“招聘、委派和安置系统”(RAPS)进行选拔招聘，职工培养和培训，合同、津贴及社会福利管理等。此外，人力资源开发司(HRD)正在实施一个内部的开发计划。通过这些不同的活动，人力资源开发司工作人员的知识和能力会得到加强，以期减少行政工作量，并提高人力资源服务的增值水平。预计本两年期内的主要成果是：实施一个新的管理和领导人发展培

养计划，并巩固新推出的业绩管理框架的成果，这个框架将加强劳工局人力资源管理方面的问责制。

377. 信息技术战略是围绕基础设施，综合资源信息系统、知识、管理、支持和培训而制定的。它与劳工局的其它战略相互关联并相互促进。将继续更新信息技术基础设施，以提供一个现代化的、安全可靠的技术环境。实行台式计算机和软件集中采购将有助于提高效益，把全劳工局这些最基本的信息技术工具的质量提高到同等的水平。将完成在区域办事处部署综合资源信息系统，支持执行国际公共部门会计标准，改善管理信息的质量，反过来这会便利规划和决策。综合资源信息系统将得到进一步加强，以便按照计划和预算成果追踪并报告各种综合资源。

378. 2009 年 11 月理事会批准的技术合作战略，根据实施计划进行有针对性的筹款，把预算外资源和经常预算补充帐户资金与体面劳动成果更密切地联系了起来。将鼓励捐助者通过多年的伙伴合作协议、经常预算补充帐户资金或支持体面劳动成果的直接的计划和项目融资，为直接实现体面劳动成果而开展的活动提供资金。将根据体面劳动的成果对预算外和经常预算补充帐户资助的活动进行评估，

并在技术合作方面进一步严格遵守国际劳工组织的质量标准。劳工局也将加强与联合国系统的协调，以便获得“一个联合国”资助和促进在联合计划里体现体面劳动的内容。一项关于确保国际劳工组织在成员国开展活动得到基本法律保护的倡议，预计会为我们节约大量的成本和时间。例如，关于国内活动的长期协议也会有助于尽早开展业务并在法律上承认国际劳工组织的地位，从而允许采用快速程序办理免税或退税手续。这一倡议将有助于降低国际劳工组织在成员国内开展活动的有关风险，例如，确保为国际劳工组织官员和合作者提供法律保障，并妥善解决针对国际劳工组织的诉讼案件。

379. 总部改造工程将提高现有空间的利用率，通过改善能源效率、提高安全性和降低维修成本，劳工局将变为“绿色”，更加节能环保。这些受益方面将在整个项目周期(2011-2018 年)内体现出来。此外，通过与各地区进行协商，将为国际劳工组织在日内瓦以外拥有的所有设施制定并实施定期维修计划。

380. 除了对劳工局采取这些气候中和的步骤外，将开展一次环境审计，确定有关回收利用、废物管理和减少温室气体排放的具体措施。

指 标

指标 1.1: 提高人力资源管理的效率	
基 线	目 标
2012年3月向理事会报告国际劳工组织2010-2011年度计划实施的结果	2010-2015年人力资源战略里程碑

指标 1.2: 提高信息技术管理的效率	
基 线	目 标
2012年3月向理事会报告国际劳工组织2010-2011年度计划实施的结果	2010-2015年信息技术战略里程碑

指标 1.3: 在全球、(次)区域和国家层面协调体面劳动成果的预算外及经常预算补充帐户资源	
基 线	目 标
2012年3月向理事会报告国际劳工组织2010-2011年度计划实施的结果	2010-2015年技术合作战略里程碑

指标 1.4: 改善对国际劳工组织设施的维修和利用**基 线**

拟于2011年11月提交给计划、财务和行政委员会的大楼维修小组委员会

目 标

- 及时实施总部翻新改造工程
- 为所有国际劳工组织在日内瓦以外拥有的设施制定并实施维护计划

指标 1.5: 朝着气候中和方向前进的情况**基 线**

- 2006-2007年度差旅费支出占经常预算总额的3.4%
- 2008年召开了350场视频会议

目 标

将开展一次环境审计

成果 2: 有效益的和有效率地进行组织管理。**战 略**

381. 国际劳工组织有效益的和有效率的外部 and 内部治理对于确保劳工局能够有效帮助三方成员在各国实施体面劳动政策和计划是至关重要的。有关成果涵盖两大方面：一是劳工局管理其授权支配资源的责任制，二是国际劳工组织管理机构运转情况包括区域会议。

382. 体面劳动国别计划是国际劳工组织的主要运行机制。因此，需要特别注意对这些计划的管理。只有在三方成员驱动并在劳工局支持下确定突出数量有限的优先事项的情况下，体面劳动国别计划才会成功。在国别计划的制定、执行、监督、评估和资源调动过程中，三方成员的积极参与是至关重要的。同样重要的是，在体面劳动国别计划的整个周期内，对三方成员和基层工作人员进行适当的培训并给予支持。

383. 根据理事会的决定，2012-2013 两年期内将完成实施国际公共部门会计标准(IPSAS)的工作。这种变化会增加透明度，有助于改善管理并加强与联合国系统其它组织的协调。

384. 内部和外部审计和独立评估是重要的治理工具，有助于培养认真负责的氛围。劳工局将继续密切关注审计和评估活动提出的建议，在目前有限的资源范围内尽可能采纳建议，并确保对经验教训进行适当的反馈。

385. 劳工局对国际劳工组织评估职能的外部独立评估的反应是，推出一个实施商定成果的行动计划，包括加强评估咨询委员会的职能，更有效地确定需要评估的优先主题。要求所有一线管理人员报告经验教训并对评估建议展开后续工作，从而促进有效的决策和知识共享。根据需要，与都灵中心开展合作，定期举办基于结果的管理培训。

386. 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的目的是确保本组织的治理能够有效地履行国际劳工组织章程所赋予的职责。在这种情况下，劳工局将向三方成员提供法律咨询和其它必要的支持，便利采取措施改进理事会和国际劳工大会运行。劳工局还将继续鼓励三方成员在出席理事会和国际劳工大会代表团的组成方面更加注意性别平衡问题。

387. 劳工局将支持预期在 2011 年批准的理事会运行改革计划。这次改革可能会更加重视下列议题：监督和管理、所有三方小组的充分参与，政策优先重点和决策辩论和《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》协调等。与三方成员的对话将继续关注如何改进国际劳工大会的运行问题，包括完善其工作程序。提倡各地区多开主题鲜明的短会。关于正式会议会前和会中的文件管理，将采取步骤，加快朝着纸质文件和电子文件之间更好平衡的方向过渡。

指 标

指标 2.1: 国际劳工组织三方成员在国家层面, 通过体面劳动国别计划指导开展国际劳工组织的活动	
基 线	目 标
2010-2011年度三方成员参与的水平	三方成员全面参与了制定体面劳动国别计划
指标 2.2: 外部审计员对国际劳工组织财务报表和后续行动的意见	
基 线	目 标
2006-2007年度发表的完全满意的意见	完全满意的审计意见和成功实施国际公共部门会计标准
指标 2.3: 内部审计和独立评估报告提供的质量评价, 并及时有效地实施有关建议	
基 线	目 标
■ 实施2010-2011年度内部审计报告的结果 ■ 向理事会报告评估战略的结果	(i)在审计报告发布的六个月内实施审计报告的重点结论和建议 (ii)在审计报告发布的12个月内实施审计报告的其它结论和建议 (i)2010-2015年评估战略里程碑
指标 2.4: 提高识别和防范风险的能力	
基 线	目 标
在2008-2009年度全劳工局范围的风险管理系统开始运转	该系统的所有要素已经到位并得到维护
指标 2.5: 有效地规划、筹备和管理国际劳工大会及理事会会议和区域会议	
基 线	目 标
■ 三方成员对“关系、会议和文件事务司”(RELCONF)支持服务的满意度; 2010-2011年度开展定期调查 ■ 65%的正式文件能够及时出版 ■ 正式会议会前和会中全部发送纸质文件 ■ 基本上能够向参会者和劳工局内部重大法律问题筹备工作及时提供充分的法律咨询, 包括拟提交的文件	■ 三方成员满意度提高百分之十 ■ 95%的正式文件能够及时出版 ■ 减少20%的纸质文件 ■ 保证在任何情况下及时提供充分的法律咨询
指标 2.6: 加强国际劳工组织机构的治理和政策制定的职能	
基 线	目 标
理事会及其委员会目前的运行模式和时间框架	实施修订后的工作方法、理事会会议内容和时间框架

2012-13 两年期支出与收入预算草案

388. 2012-13 两年期计划预算草案，对费用变化进行备付后，按 2010-11 两年期预算 1.07 瑞士法郎兑 1 美元的汇率计算，价值为 746,215,794 美元。按这一水平，2012-13 两年期预算草案在实际水平上与前一个两年期持平。

389. 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 2.7% 的总比率。有关费用因素变化的所有信息见计划预算草案资料附件 2。

390. 2012-13 两年期预算汇率将在第 100 届国际劳工大会(2011 年 6 月)财务委员会政府代表的审核预算时，按当时市场汇率确定。这些建议也按 2010-11 两年期计划预算同样的预算汇率(1.07 瑞

士法郎兑 1 美元)计算，既便于比较，也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。

391. 但需说明一下，2011 年早期起草这些建议时，市场汇率为 0.97 瑞士法郎兑 1 美元。如果这一汇率在 2011 年 6 月仍然有效，建议的预算水平按美元将约为 7.915 亿，对应成员国国费摊款额约为 7.678 亿瑞士法郎。

392. 因此，2012-13 两年期成员国缴纳的会费将取决于总体预算水平、取决于最后确定的预算汇率，以及大会所通过的会费比额。

393. 以大会要求通过的格式，显示预算草案支出与收入如下，并列 2010-11 两年期的相应数字。

预算草案

支 出			收 入			
	2010-11 两年期预算 (美元)	2012-13 两年期估算 (美元)		2010-11 两年期预算	2012-13 两年期估算	
				美元	瑞士法郎	美元
						瑞士法郎
第一编						
经常预算	718 898 200	741 861 709	成员国缴纳的会费	726 720 000	777 590 400	746 215 794
第二编						798 450 900
意外支出	875 000	1 375 000				
第三编						
周转基金	-	-				
第四编						
机构投资与额外项目	6 946 800	2 979 085				
预算总计	726 720 000	746 215 794		726 720 000	777 590 400	746 215 794
						798 450 900

394. 在结束审议本文件中提出的草案估算之后，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，通过第 73 个财政周期(2012-13 两年期)的计划预算，以及 2012-13

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 2013 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 73 个财政周期的支出预算.....美元和收入预算.....美元，按.....瑞士法郎折合 1 美元的预算汇率合计为.....瑞士

法郎，并决定以瑞士法郎计的收入预算，将按照政府代表组成的财务委员会建议的会费比额，在成员国之间分摊。

资料附件*

1. 实施预算
2. 费用增长的详细情况
3. 按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

395. 本资料附件对预算实施进行了展望。它列出相关资源，描述每一部门和司局的主要职能说明资源水平的显著变化。正如在执行概要中描述的那样，在起草这些建议的过程期间，国际劳工组织要求所有部门和单位都提出节约和增效的措施。

第一编：经常预算

政策制定机构

396. 国际劳工大会、理事会和区域会议的资源表明了本两年期内召开有关会议的直接费用(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)，包括两届大会和六届理事会，以及两个区域会议：第 16 届亚洲区域会议和第 9 届欧洲区域会议。区域会议的实际费用下降 27 万美元，因为欧洲区域会议在日内瓦召开，服务成本较低。由于采用更有效的工作方法，国际劳

工大会预算削减 28 万美元。理事会预算实际上大约减少 29 万，假定条件是理事会改革将对口译费用产生积极的影响。

397. 法律司开展与《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、商业和技术问题及合同的专门法律知识。

398. 关系、会议和文件司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。作为节约和增效的一部分节，该计划的资源实际削减 182 万美元。减少开支的途径是在正式会议的会前和会中更多地使用电子文件，更多地使用电脑辅助翻译工具，继续调整工作方法，提高生产率和实施若干其它内部增效措施。

2012-13 两年期实施预算

	2012-13 年预算草案					2010-11 年 修订预算 ¹	变 化
	专业人员	一般性服务	员工费用	其它费用	总资金		
(工作-年/月)						(按2010-11年定价美元)	
%							
第一编							
政策制定机构							
国际劳工大会 ²	2 / 5	0 / 0	10 218 289	3 431 049	13 649 338	13 927 896	-278 558 -2.0
理事会	0 / 0	0 / 0	2 525 743	2 961 310	5 487 053	5 775 844	-288 791 -5.0
主要区域会议	0 / 0	0 / 0	387 693	456 819	844 512	1 110 627	-266 115 -24.0
法律事务	12 / 1	3 / 9	3 349 952	93 361	3 443 313	3 443 313	- 0.0
关系、会议和文件事务 ²	98 / 1	180 / 0	49 728 409	3 373 314	53 101 723	54 919 998	-1 818 275 -3.3
	112 / 7	183 / 9	66 210 086	10 315 853	76 525 939	79 177 678	-2 651 739 -3.3
战略目标							
技术部门							
就 业							
经济和劳动力市场分析	30 / 0	6 / 0	7 533 504	1 064 426	8 597 930	8 045 097	552 833 6.9
技能和就业能力	24 / 0	6 / 7	6 268 442	1 106 646	7 375 088	7 433 992	-58 904 -0.8
就业政策	27 / 0	10 / 0	7 397 676	1 119 019	8 516 695	9 401 973	-885 278 -9.4
创造就业和企业	48 / 7	12 / 2	12 524 514	2 509 335	15 033 849	15 219 523	-185 674 -1.2
执行主任办公室及核心支持服务	12 / 0	17 / 0	4 993 875	1 045 196	6 039 071	6 420 076	-381 005 -5.9
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0	-	2 436 552	2 436 552	2 436 552	- 0.0
	141 / 7	51 / 9	38 718 011	9 281 174	47 999 185	48 957 213	-958 028 -2.0
/							
社会保护	32 / 10	11 / 1	9 002 969	330 990	9 333 959	9 228 386	105 573 1.1
社会保障	66 / 10	23 / 0	18 028 160	2 938 883	20 967 043	21 408 844	-441 801 -2.1
劳动保护	6 / 0	8 / 0	2 621 988	281 304	2 903 292	2 933 828	-30 536 -1.0
执行主任办公室及核心支持服务	0 / 0	0 / 0	-	1 345 302	1 345 302	1 345 302	- 0.0
经常预算技术合作	105 / 8	42 / 1	29 653 117	4 896 479	34 549 596	34 916 360	-366 764 -1.1

	2012-13 年预算草案						2010-11 年 修订预算 ¹	变 化
	专业人员	一般性服务	员工费用	其它费用		总资金		
(工作-年/月)							(按2010-11年定价美元)	%
社会对话								
雇主活动	18 / 0	9 / 6	5 448 774	475 427	5 924 201	5 674 202	249 999	4.4
工人活动	42 / 0	18 / 0	11 972 287	2 266 491	14 238 778	13 988 771	250 007	1.8
产业和雇佣关系	20 / 0	7 / 0	5 561 701	672 047	6 233 748	6 562 517	-328 769	-5.0
劳动行政管理和劳动监察	16 / 0	4 / 0	4 125 264	375 526	4 500 790	4 256 554	244 236	5.7
部门活动	36 / 0	12 / 0	9 821 208	3 343 532	13 164 740	13 714 137	-549 397	-4.0
执行主任办公室和核心支持服务	8 / 0	5 / 7	2 565 603	158 774	2 724 377	2 868 084	-143 707	-5.0
经常预算技术合作	/	/	-	8 670 207	8 670 207	8 670 207	-	0.0
	140 / 0	56 / 1	39 494 837	15 962 004	55 456 841	55 734 472	-277 631	-0.5
标准和工作基本原则和权利								
工作中基本原则和权利	21 / 6	9 / 7	6 110 507	1 643 641	7 754 148	7 024 223	729 925	10.4
国际劳工标准	76 / 3	29 / 7	21 275 462	3 185 950	24 461 412	24 971 747	-510 335	-2.0
执行主任办公室和核心支持服务	9 / 0	3 / 0	2 623 285	1 289 802	3 913 087	4 361 623	-448 536	-10.3
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0	-	1 493 459	1 493 459	1 493 459	-	0.0
	106 / 9	42 / 2	30 009 254	7 612 852	37 622 106	37 851 052	-228 946	-0.6
跨部门计划								
交流与公共信息	65 / 0	51 / 0	21 851 993	4 887 424	26 739 417	26 038 709	700 708	2.7
伙伴关系与发展合作	28 / 7	15 / 9	8 526 035	1 328 540	9 854 575	10 266 150	-411 575	-4.0
性别平等	8 / 0	4 / 0	2 348 326	652 627	3 000 953	3 000 953	-	0.0
支持联合国改革及部门间合作计划	0 / 0	0 / 0	-	-	-	1 557 882	-1 557 882	-100.0
国际劳工研究所	0 / 0	0 / 0	-	5 944 683	5 944 683	5 776 699	167 984	2.9
国际劳工组织都灵中心	0 / 0	0 / 0	-	7 609 877	7 609 877	7 609 877	-	0.0
政策一致性	21 / 8	10 / 0	6 511 482	1 135 864	7 647 346	7 803 369	-156 023	-2.0
统计	24 / 0	22 / 0	8 405 276	1 518 305	9 923 581	9 466 074	457 507	4.8
技术会议储备金	0 /10	0 / 0	186 890	459 717	646 607	1 435 558	-788 951	-55.0
支持南南和三角形合作	2 / 0	0 / 0	448 536	1 008 971	1 457 507	-	1 457 507	n/a
	150 / 1	102 / 9	48 278 538	24 546 008	72 824 546	72 955 271	-130 725	-0.2

	2012-13 年预算草案						2010-11 年 修订预算 ¹		变 化
	专业人员		一般性服务		员工费用		其它费用	总资金	
	(工作-年/月)		(按2010-11年定价美元)						
	644 / 1	294 / 10	186 153 757	62 298 517	248 452 274	250 414 368	-1 962 094	-0.8	
技术计划总计									
地 区									
非洲地区计划	203 / 9	289 / 5	46 176 097	23 862 599	70 038 696	68 455 998	1 582 698	2.3	
美洲地区计划	177 / 4	162 / 0	39 386 100	16 070 908	55 457 008	54 504 521	952 487	1.7	
阿拉伯国家地区计划	38 / 10	39 / 3	9 895 728	4 604 894	14 500 622	14 308 547	192 075	1.3	
亚洲和太平洋地区计划	192 / 10	245 / 0	43 007 923	18 910 878	61 918 801	61 482 231	436 570	0.7	
欧洲和中亚地区计划	82 / 7	71 / 7	17 170 779	4 041 763	21 212 542	21 193 998	18 544	0.1	
	695 / 4	807 / 3	155 636 627	67 491 042	223 127 669	219 945 295	3 182 374	1.4	
支助事务									
信息技术和通讯 ^{3,4,6}	46 / 4	30 / 7	14 566 385	15 008 872	29 575 257	27 713 990	1 861 267	6.7	
设备管理	6 / 0	25 / 0	4 761 708	15 256 364	20 018 072	20 531 708	-513 636	-2.5	
核心支持服务、安全和礼仪 ⁵	8 / 0	118 / 0	17 904 888	8 156 661	26 061 549	26 547 120	-485 571	-1.8	
采 购	7 / 0	6 / 9	2 397 302	103 387	2 500 689	2 500 689	-	0.0	
	67 / 4	180 / 4	39 630 283	38 525 284	78 155 567	77 293 507	862 060	1.1	
战略目标总计	1 406 / 9	1 282 / 5	381 420 667	168 314 843	549 735 510	547 653 170	2 082 340	0.4	
管理事务									
全面管理	19 / 2	17 / 0	7 540 195	1 069 652	8 609 847	9 066 536	-456 689	-5.0	
人力资源开发 ^{4,5}	40 / 3	60 / 7	17 631 288	4 663 364	22 294 652	22 294 652	-	0.0	
财政事务	37 / 5	49 / 5	14 786 759	544 382	15 331 141	15 331 141	-	0.0	
计划和管理 ^{3,4}	32 / 0	6 / 0	8 177 925	554 516	8 732 441	8 732 441	-	0.0	
执行主任办公室、管理和行政	4 / 0	2 / 0	1 365 301	179 084	1 544 385	1 625 804	-81 419	-5.0	
	132 / 10	135 / 0	49 501 468	7 010 998	56 512 466	57 050 574	-538 108	-0.9	
监督和评估									
内部审计和监督	8 / 0	3 / 4	2 241 624	172 410	2 414 034	2 414 034	-	0.0	
独立监督咨询委员会	0 / 0	1 / 0	229 761	113 800	343 561	343 561	-	0.0	

	2012-13 年预算草案					2010-11 年		变 化
						修订预算 ¹		
	专业人员	一般性服务	员工费用	其它费用	总资金			
	(工作-年/月)					(按2010-11年定价美元)		%
道德职能	0 / 6	0 / 3	145 695	55 787	201 482	201 482	-	0.0
评 估	8 / 1	2 / 0	2 189 488	493 509	2 682 997	2 075 490	607 507	29.3
	16 / 7	6 / 7	4 806 568	835 506	5 642 074	5 034 567	607 507	12.1
其它预算拨款	9 / 0	10 / 10	3 472 878	36 640 539	40 113 417	40 113 417	-	0.0
员工更替调整	0 / 0	0 / 0	-6 104 967	-	-6 104 967	-6 104 967	-	0.0
第一编总计	1 677 / 9	1 618 / 7	4 99 306 700	223 117 739	722 424 439	722 924 439	-500 000	-0.1
第二编：意外支出								
意外支出			-	1 375 000	1 375 000	875 000	500 000	57.1
第三编：周转基金								
周转基金				-	-	-	-	n/a
合计(第一至第三编)	1 677 / 9	1 618 / 7	4 99 306 700	224 492 739	723 799 439	723 799 439	-	0.0
第四编：机构性投资和特别项目								
办公设施	0 / 0	0 / 0	-	2 920 561	2 920 561	2 920 561	-	0.0
第四编总计	/	/	0	2 920 561	2 920 561	2 920 561	-	0.0
合计(第一至第四编)	1 677 / 9	1 618 / 7	4 99 306 700	227 413 300	726 720 000	726 720 000	-	0.0

¹ 在这一栏中的数字与 2010-11 两年期计划和预算草案的相应的表格中存在着略微的差异。这些差异造成的原因是由于单位之间如在这一表格中脚注中所详细指出的那样，是在实施中资源移入的结果造成的。所以这个表格中 2010-11 的总计和那些表格 1 中的总计存在着略微的差异。² 25 名专业工作/月已经关系会务和服务转入国际劳工大会。³ 3 个一般性服务工作/年和 7 个一般性服务局/月已从计划管理局转入信息技术和通讯局。⁴ 两个专业类工作/年已转入人力资源开发转入信息技术和通讯局(一个专业类工作/年)。⁵ 两个一般性服务局(一个专业类工作/年)和两个一般性服务局(一个专业类工作/年)已转入计划和管理局。资源已从所有的计划和管理部门中转入了信息技术和通讯局。

战略目标

技术部门

399. 在技术规划预算内，更加强调实施国际劳工标准，劳动行政管理和劳动监察，社会保护，工作时间和工资，农村工作和宏观经济分析。

400. 就业是支持国际劳工组织《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下列技术工作：对主要经济和就业趋势进行分析，关于就业和劳动力市场制度及政策的分析、研究和数据，宏观经济政策和发展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工作，包括管理非正规经济中就业方面的工作。技能和就业能力司牵头负责技能开发和政策与计划制定、就业服务以及有关残疾人和弱势群体的政策与计划。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和企业社会责任工作。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、农村就业和性别平等，这些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减少 2%。

401. 社会保护是支持国际劳工组织下列工作的技术部门：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。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，移民问题和艾滋病毒/艾滋病与劳动世界。整个部门由执行主任办公室进行管理。该部门的实际总预算减少 1.1%。

402. 社会对话是支持国际劳工组织下列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。该部门由五个司局级单位组成：雇主活动局、工人活动局、产业和就业关系司、劳动行政管理和监察司、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。产业和就业关系司促进社会对话，倡导良好的产业关系，根据国际劳工标准和最佳比较惯例，通过与社会伙伴协商，制定或改革劳动法。劳动行政管理和监察计划旨在通过加强和完善劳动行政管理机制，包括劳动监察，帮助三方成员推进体面劳动。部门活动司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。该部门的实际总预算减少 0.5%。

403. 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》及其后续措施的技术部门，包括负责消除童工劳动工作。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中主要的技术合作；国际劳工标准司，负责整个国际劳工组织的标准政策。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，并负责支持国际劳工组织在缅甸的实地工作。该部门的实际总预算减少 0.6%。

跨部门计划

404. 交流和公共信息司负责协调国际劳工组织的交流、出版物和新知识管理系统，具体途径是：为开展宣传和媒体关系出谋划策；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链接帮助劳工局工作人员、三方成员和外部客户获取信息；管理国际劳工组织的出版物的出版、营销和分发。该计划资源增加了 70 万美元，主要用于协调和维护新的知识管理系统，并加强沟通和宣传，提高人们对国际劳工组织价值观的了解和认识。

405. 伙伴关系与发展合作是筹措资源以及与捐款者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的工作，在多变系统内支持局长和劳工局的工作，寻求与联合国系统各机构和其它国际伙伴加强合作关系，并在国际社会的会议和论坛上宣传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。由于提高行政效率，改进工作方法，所以该司资源已减少 41 万美元。

406. 性别平等负责支持国际劳工组织在总部和地区全面实施性别主流化的各项战略政策。它确保国际劳工组织关于性别平等问题的知识库不断充实扩大，并提高国际劳工组织对促进性别平等所做贡献的能见度。

407. 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劳工政策的一个战略设施。它还为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提供一种自主的、非正式的载体。国际劳工组织对国际劳工问题研究所的出资规模增加了 17 万美元，用于开展宏观经济分析及贸易和发展方面的活动。

408. 国际劳工组织都灵国际培训中心根据国际劳工组织和三方成员确定的优先事项，制定和落实有关培训计划。有关计划的实施途径是在中心授课，在各地搞培训项目，并通过网络技术进行远程学习。

409. 政策一体化司是在以下方面提供国际劳工组织专长的技术部门：全球经济趋势和全球化；体面劳动一体化政策和计划，以及在国家层面的减贫战略。该计划的资源水平下降了大约 20 万美元。

410. 统计局负责集中管理和协调国际劳工组织有关体面劳动四个支柱统计信息的编辑、质量控制和发布工作。该计划资源增加了 50 万美元，用于强化统计知识库。

411. 技术会议储备金是为召开技术会议准备报告产生的费用而准备的预算拨款。这类资源削减了 55%。从储备金中拿出了 50 万美元平均分配给雇主活动局和工人活动局，使它们能够具有更大的资源决策自主权。技术会议拨款包括以下费用：准备和组织 2013 年劳动统计师国际会议，组织劳务移民和发展三方咨询委员会，并召开第三届技术会议。

412. 支持南南合作和三角形合作力挺为加强这方面的国际劳工组织技术合作战略而开展的活动。

地 区

413. 地区资源实际增加 320 万美元。地区资源总量中，约 380 万美元用于改善互联网连接性，特别是非洲的网络。地区预算内的重点项目是农村就业、统计、知识和评估。

非洲地区计划

414. 目前设在亚的斯亚贝巴的地区局负责管理、监督和支持劳工局在该地区的办事处。

415. 有关结构如下：

- 设在阿比让的国际劳工组织国家局⁵；
- 设在阿布贾的国际劳工组织尼日利亚、冈比亚、加纳、利比里亚和塞拉利昂国家局；
- 设在亚的斯亚贝巴的国际劳工组织埃塞俄比亚和索马里国家局；
- 设在阿尔及尔的国际劳工组织阿尔及利亚、利比亚、摩洛哥和突尼斯国家局；
- 设在塔那那利佛的国际劳工组织马达加斯加、科摩罗、吉布提、毛里求斯和塞舌尔国家局；
- 设在达累斯萨拉姆的国际劳工组织赞比亚、肯尼亚、卢旺达、乌干达国家局；
- 设在哈拉雷的国际劳工组织津巴布韦国家局⁶；
- 设在金萨沙的国际劳工组织民主刚果、布隆迪、中非共和国、乍得、刚果、赤道几内亚、加蓬国家局；
- 设在卢萨卡的国际劳工组织赞比亚、马拉维、莫桑比克国家局；
- 设在达喀尔⁷的西非体面劳动技术支持工作队和塞内加尔、贝宁、布基纳法索、佛得角、科特迪瓦、几内亚、几内亚比绍、马里、毛里塔尼亚、尼日尔、多哥国家局。也向阿布贾国家局负责的国家提供技术服务；

⁵ 2011 年将审议阿比让国家局负责的国家范围。

⁶ 2011 年将审议哈拉雷国家局负责的国家范围。

⁷ 2011 年将审议达喀尔国家局负责的国家范围。

- 设在开罗⁸的北非体面劳动技术支持工作队和埃及、厄立特里亚、苏丹国家局。也向阿尔及尔国家局负责的国家和亚的斯亚贝巴国家局负责的索马里提供技术服务；
- 设在比勒陀利亚⁹的东南部非洲体面劳动技术支持工作队和南非、博茨瓦纳、莱索托、纳米比亚、斯威士兰国家局。也向卢萨卡国家局、哈拉雷国家局负责的国家和达累斯萨拉姆国家局负责的肯尼亚、坦桑尼亚联合共和国和乌干达、塔那那利佛国家局负责的毛里求斯和塞舌尔，斯亚贝巴国家局负责的埃塞俄比亚提供技术服务；
- 设在雅温得的非洲中部体面劳动技术支持工作队和喀麦隆、安哥拉、圣多美普林西比国家局。也向金沙萨国家局负责的国家和塔那那利佛国家局负责的科摩罗、吉布提、马达加斯加，累斯萨拉姆国家局负责的卢旺达提供技术服务。

416. 该地区的资源实际增加 2.3%。

美洲地区计划

417. 利马地区局负责负责管理、监督和支持劳工局在该地区的办事处。利马地区局有一批地区专家。国际劳工组织华盛顿办事处是在美国的联络点。

418. 有关结构如下：

- 设在巴西利亚的国际劳工组织巴西国家局；
- 设在布宜诺斯艾利斯国际劳工组织阿根廷国家局；
- 设在墨西哥城的国际劳工组织墨西哥、古巴国家局；
- 设在西班牙港的加勒比地区体面劳动技术支持工作队和国家局覆盖下列国家：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、特克斯和凯科斯群岛；

⁸ 2011 年将审议开罗国家局负责的国家范围。

⁹ 2011 年将审议比勒陀利亚国家局负责的国家范围。

- 设在圣地亚哥的拉美南锥体体面劳动技术支持工作队和国家局覆盖下列国家：智利，巴拉圭和乌拉圭。也向布宜诺斯艾利斯国家局和巴西利亚国家局负责的国家提供技术服务；
- 设在圣何塞的中美洲地区体面劳动技术支持工作队和国家局覆盖下列国家：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。也向墨西哥国家局负责的国家提供技术服务；
- 设在利马的安第斯国家体面劳动技术支持工作队和国家局覆盖下列国家：玻利维亚、哥伦比亚、厄瓜多尔、秘鲁和委内瑞拉。

419. 通过与国际劳工组织各国家局和体面劳动技术支持工作队合作，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)开发和巩固职业培训机构网络。它还为三方成员制定职业培训政策和计划提供咨询。

420. 该地区的资源实际增加 1.7%。劳工组织华盛顿代表处的资源包括在该计划内。

阿拉伯国家地区计划

421. 贝鲁特地区局提供：国际劳工组织在该地区所有活动的整体区域管理和行政支持；监督该地区的社会和经济的发展；与本地区的机构保持关系；关于国际劳工组织开展活动的信息。

422. 设在贝鲁特的劳工组织阿拉伯国家体面劳动技术支持工作队覆盖巴林、伊拉克、约旦、科威特、黎巴嫩、阿曼、卡塔尔、沙特阿拉伯、叙利亚、阿联酋、也门和巴勒斯坦被占领土。在科威特和耶路撒冷设有国际劳工组织的代表。在叙利亚和也门设有国家协调人。

423. 该地区的总资源水平实际增加 1.3%。

亚洲和太平洋地区计划

424. 曼谷地区局负责国际劳工组织在该地区活动的区域性管理、监督和行政支持。地区局覆盖阿富汗、澳大利亚、文莱、伊朗、日本、马来西亚、新西兰、大韩民国和新加坡。国际劳工组织东京局是在日本的联络点。在喀布尔设有高级国际协调人。在缅甸设有联络处。在柬埔寨、老挝、蒙古和巴布亚新几内亚有国家协调人。

425. 有关结构如下:

- 设在曼谷的国际劳工组织泰国、柬埔寨、老挝国家局;
- 设在北京的国际劳工组织中国和蒙古国家局;
- 设在科伦坡的国际劳工组织斯里兰卡和马尔代夫国家局;
- 设在达卡的国际劳工组织孟加拉国家局;
- 设在河内的国际劳工组织越南国家局;
- 设在伊斯兰堡的国际劳工组织巴基斯坦国家局;
- 设在雅加达的国际劳工组织印度尼西亚和东帝汶国家局;
- 设在加德满都的国际劳工组织尼泊尔国家局;
- 设在马尼拉的国际劳工组织菲律宾国家局;
- 设在苏瓦的国际劳工组织南太平洋岛国国家局;
- 东亚、东南亚和太平洋地区体面劳动技术支持工作队设在曼谷。提供技术服务的国别范围是:曼谷国家局、河内国家局、北京国家局、雅加达国家局、马尼拉国家局、苏瓦国家局负责的国家,以及地区局负责的文莱、韩国、马来西亚和新加坡;
- 南亚体面劳动技术支持工作队和印度国家局设在新德里。提供技术服务的国别范围是:达卡国家局、科伦坡国家局、伊斯兰堡国家局负责的国家,以及地区局负责的阿富汗和伊朗。

426. 该地区的资源实际增加 **0.7%**。国际劳工组织东京办事处的资源包括在该计划内,劳工组织在缅甸的部分资源也在内。

欧洲和中亚地区计划

427. 日内瓦地区局负责规划、协调和实施国际劳工组织在这个地区的活动,协调与其它机构的关系,特别是欧盟和联合国系统。该地区局直接负责奥地利、塞浦路斯、丹麦、芬兰、希腊、冰岛、爱尔兰、以色列、马耳他、挪威、瑞典、瑞士和英国。在阿尔巴尼亚、亚美尼亚、阿塞拜疆、白俄罗斯、波黑、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、摩尔多瓦、塞尔维亚、塔吉克斯坦、马其顿和乌克兰设有国家协调人。

428. 有关结构如下:

- 劳工组织在安卡拉、柏林、布鲁塞尔(负责欧盟和荷比卢)、里斯本、马德里、巴黎和罗马设有办事处;
- 中东欧体面劳动技术支持工作队和国家局设在布达佩斯,负责阿尔巴尼亚、波黑、保加利亚、克罗地亚、捷克、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、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;
- 东欧和中亚体面劳动技术支持工作队和国家局设在莫斯科,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。

429. 该地区的资源实际增加 **0.1%**。

支持服务

430. 信息技术和通讯局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。资源水平实际增加 **6.7%**。新增资源用于解决知识系统费用和特别计划账户下其它信息技术投资的费用。

431. 设施管理司是新成立的司,负责监督建设、采购、装备和维修所有国际劳工组织拥有或租赁的建筑和办事处,并负责所有内部货物和服务的有效提供与管理。它是内部行政管理局的一部分,正如**中央服务、安全和礼宾司**一样。将设施管理单独设司,是为了确保总部大楼的翻修管理和实行问责制。通过经济措施,拨给这两个司的资源总共减少了**2.1%**。

432. 中央服务、安全和礼宾司是新设立的司,负责礼宾,职工安全,保安和一系列集中服务,并负责管理这些方面的承包服务。提供的服务包括:政策,管理和指导所有关于安全保卫的业务,包括与联合国安全和保安部的联络;邮政,运输,视频会议,保险和档案工作。

433. 采购部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。

管理服务

434. 总务管理涵盖劳工局的行政管理工作。实际资源减少 5%。

435. 人力资源开发司管理人事规划，支持职业发展人力资源战略。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。调解员办公室和上诉联合咨询委员会的资源列在该计划内，但不影响可能作出的报告安排。

436. 财政司负责确保有效、高效履行财务职责和义务，并遵守《财务条例》和《财务细则》。

437. 计划和管理局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支持这项工作。

438. 管理和行政部是执行主任负责管理和行政业务部门的办公室。该部门包括财政事务司、计划和管理局、人力资源开发司、设施管理司，中央服务、安全和礼宾司，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服务。管理服务资源实际下降 0.9 %。

监督和评估

439. 内部审计和监督负责根据本组织《财务条例》第 30 条(d)款的规定履行监督职能。它直接向局长汇报。

440. 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。

441. 道德职能保证本组织所有员工支持并遵守道德行为标准，品行廉正。它直接向局长汇报。道德职能实际资源水平维持不变。

442. 评估负责向国际劳工组织提供独立的、高质量的评估服务。根据 2010 年对评估职能的评估建议，将继续加强此监督职能，预算资源实际大约增

加 60 万美元。这主要用于增设一个专业岗位和非员工费用，支持地区的评估工作。

其它预算拨款

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

444. 国际劳工局大楼贷款的年偿付金：为在 2012 年和 2013 年两次各支付 3,702,300 瑞士法郎(本两年期相当于 6,920,183 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。这笔贷款将在 2025 年全部偿清。

445. 国际劳工局员工养老基金：尽管拨款水平实际保持不变，但是由于领取养老金的人数下降，2012-13 两年期费用大约减少 372,600 美元。

446. 特别支付基金：本基金的目的是根据理事会批准的标准，向原职工或其配偶定期支付优惠款项。经常预算向该基金拨款与上一个两年期保持同样水平，即 200,000 瑞士法郎。

447. 职员医疗保险基金(SHIF)：用于退休人员的保险缴费：拨款约为 2470 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。2012-13 两年期建议的数额实际水平与前一个两年期持平。

448. 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)。预算建议第四编“机构性投资”项下拨款 292 万美元给该项基金，用于解决将来定期装修和翻新国际劳工局大楼的费用。

449. 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 160 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。

450. 卫生服务小组：国际劳工局经营着一个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。实际拨款水平与前一个两年期一样。

451. 外部审计费用：本项目拨款为 1,055,433 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账户)。该项目包含 154,500 美元的新增资金，拟用于支付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需要的额外费用。

452. 行政法庭：本项目下的资源用于支付行政法庭书记员、临时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。该拨款按照国际劳工组织员工占接受行政法庭裁判的各组织的员工总数比例以及涉及国际劳工组织的案例占该两年期期间提交行政法庭的案例总数的比例分摊。实际拨款水平与上一个两年期持平。

453. 职员代表：根据《人事条例》第十条第一款，允许职员工会委员会委员占用工作时间代表劳工局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部分费用。另外，为职员工会一名秘书提供 2/00 一般事务职类工作年的经费。职员代表项下总拨款约为 130 万美元。

454. 托儿设施：总拨款达 479,000 瑞士法郎(约 448,000 美元)，与上一个两年期水平实际持平。

455. 积欠债务：拨款 2,000 美元用于 2012-13 两年期支付不宜在其它预算项下支付的前几年遗留下来的交易欠款。这项拨款是《财务条例》第十七条所要求的。

第二编：意外支出

456. 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，批准的预算额度不够实现预期

目的；或者，理事会同意一项工作或活动，但预算中并没有相应拨款。

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

458. 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
2008-09	1 244 900

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

460. 在其第 221 届会议(1982 年 11 月)上，理事会支持局长关于将此项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，以解决每个两年期发生的紧急工作大大超过现有拨款的问题。这些工作可能是执行章程授权的任务，如处理严重违反国际劳工标准的事件，或发生了意外事件，而已批准的预算中没有其它资金可用。

第三编：周转基金

461. 根据《财务条例》第十九条第一款，设立周转基金的目的如下：

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

462. 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。

463. 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 2012-13 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

464. 此项拨款涵盖机构性投资调节款项，预算第一编没有为此划拨资源。

465. 为建筑和办公设备基金融资大约拨款 292 万美元，用于今后定期装修和翻新国际劳工局的办公楼。

466. 对原来预算第四编中的其它项目在经常预算 (第一编) 中进行了调整，因为把它们划为常规业务支出更合适。附件 1 “修订的 2010-11 年预算” 项目反映了这种调整。

费用增长的详细情况

	2010-11年	2012-13年按 2010-11年 定价美元预计	计划增加 (减少)	费用增加 (减少)	2012-13年 占总预算 的百分率
	美 元	美 元	美 元	美 元	%
第一编：经常预算					
政策制定机构	79 177 678	76 525 939	-2 651 739	938 731	1.2%
国际劳工大会	13 927 896	13 649 338	-278 558	363 404	2.7%
理事会	5 775 844	5 487 053	-288 791	157 519	2.9%
主要区域会议	1 110 627	844 512	-266 115	37 764	4.5%
法律事务	3 443 313	3 443 313	0	16 933	0.5%
关系、会议和文件事务	54 919 998	53 101 723	-1 818 275	363 111	0.7%
				53 464 834	
战略目标	547 653 170	549 735 510	2 082 340	16 077 465	2.9%
技术部门	250 414 368	248 452 274	-1 962 094	3 278 429	1.3%
就 业	48 957 213	47 999 185	-958 028	695 662	1.4%
社会保护	34 916 360	34 549 596	-366 764	647 379	1.9%
社会对话	55 734 472	55 456 841	-277 631	781 900	1.4%
标准和工作基本原则和权利	37 851 052	37 622 106	-228 946	381 788	1.0%
跨部门计划					
交流与公共信息	26 038 709	26 739 417	700 708	370 803	1.4%
伙伴关系和发展合作	10 266 150	9 854 575	-411 575	55 657	0.6%
性别平等	3 000 953	3 000 953	0	32 110	1.1%
支持联合国改革和机构间合作计划	1 557 882	0	-1 557 882	0	n/a
国际劳工研究所	5 776 699	5 944 683	167 984	31 518	0.5%
国际劳工组织都灵中心	7 609 877	7 609 877	0	83 531	1.1%
政策一致性	7 803 369	7 647 346	-156 023	66 558	0.9%
统 计	9 466 074	9 923 581	457 507	88 864	0.9%
				10 012 445	

	2010-11 年		2012-13 年按 2010-11 年 定价美元预计		计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2012-13 年		占总预算 的百分率
	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	%	美 元	%	美 元	美 元	
技术会议储备金	1 435 558		646 607		-788 951	-55.0%	16 017	2.5%	662 624		
支持南和三角形合作	0		1 457 507		1 457 507	n/a	26 642	1.8%	1 484 149		
地 区	219 945 295	223 127 669	223 127 669	223 127 669	3 182 374	1.4%	11 514 098	5.2%	234 641 767	234 641 767	31.4%
非洲地区计划	68 455 998		70 038 696		1 582 698	2.3%	2 257 099	3.2%	72 295 795		
美洲地区计划	54 504 521		55 457 008		952 487	1.7%	4 299 342	7.8%	59 756 350		
阿拉伯国家地区计划	14 308 547		14 500 622		192 075	1.3%	553 152	3.8%	15 053 774		
亚洲和太平洋地区计划	61 482 231		61 918 801		436 570	0.7%	3 635 748	5.9%	65 554 549		
欧洲和中亚地区计划	21 193 998		21 212 542		18 544	0.1%	768 757	3.6%	21 981 299		
支助事务	77 293 507	78 155 567	78 155 567	78 155 567	862 060	1.1%	1 284 938	1.6%	79 440 505	79 440 505	10.7%
信息技术和通讯	27 713 990		29 575 257		1 861 267	6.7%	366 317	1.2%	29 941 574		
设备管理	20 531 708		20 018 072		-513 636	-2.5%	348 610	1.7%	20 366 682		
核心支持服务、保安和礼仪	26 547 120		26 061 549		-485 571	-1.8%	422 324	1.6%	26 483 873		
采 购	2 500 689		2 500 689		0	0.0%	147 687	5.9%	2 648 376		
管理事务	57 050 574	56 512 466	56 512 466	56 512 466	-538 108	-0.9%	974 682	1.7%	57 487 148	57 487 148	7.7%
全面管理	9 066 536		8 609 847		-456 689	-5.0%	66 630	0.8%	8 676 477		
人力资源开发	22 294 652		22 294 652		0	0.0%	199 562	0.9%	22 494 214		
财政事务	15 331 141		15 331 141		0	0.0%	629 282	4.1%	15 960 423		
计划和管理	8 732 441		8 732 441		0	0.0%	65 776	0.8%	8 798 217		
执行主任办公室、管理和行政	1 625 804		1 544 385		-81 419	-5.0%	13 432	0.9%	1 557 817		
监督和评估	5 034 567	5 642 074	5 642 074	5 642 074	607 507	12.1%	46 534	0.8%	5 688 608	5 688 608	0.7%
内部审计和监督	2 414 034		2 414 034		0	0.0%	19 884	0.8%	2 433 918		
独立监督咨询委员会	343 561		343 561		0	0.0%	5 261	1.5%	348 822		
道德职能	201 482		201 482		0	0.0%	2 149	1.1%	203 631		
评 估	2 075 490		2 682 997		607 507	29.3%	19 240	0.7%	2 702 237		
其它预算拨款	40 113 417		40 113 417		0	0.0%	1 439 290	3.6%	41 552 707	41 552 707	5.6%
员工更替调整	-6 104 967		-6 104 967		0	0.0%	-39 432	0.6%	-6 144 399	-6 144 399	-0.8%

	2010-11 年		2012-13 年按 2010-11 年 定价美元预计		计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2012-13 年		占总预算 的百分率
	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	%	美 元	%	美 元	美 元	%
第一编: 总计	722 924 439	722 424 439	-500 000	-0.1%	19 437 270	2.7%	741 861 709	99.4%			
第二编: 意外支出											
意外支出	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)	723 799 439	723 799 439	0	0.0%	19 437 270	2.7%	743 236 709	99.6%			
第四编: 机构性投资和特别项目											
办公设施	2 920 561	2 920 561	0	0.0%	58 524	2.0%	2 979 085	0.4%			
第四编: 总计	2 920 561	2 920 561	0	0.0%	58 524	2.0%	2 979 085	0.4%			
合计(第一至四编)	726 720 000	726 720 000	0	0.0%	19 495 794	2.7%	746 215 794	100.0%			

方 法

467. 此资料附件提供了计算 2012-13 年费用增长所采用的方法的细节。在批准连续的计划和预算的过程中，国际劳工大会已认识到有必要增加定价美元的预算，以确保提供足够的资金，维持为三方成员服务的水平。表 A2-1 概括了批准费用增长的数额以及在最近两年期的对应百分比。

表 A2-1. 历年费用增长情况

两年期	两年期增长率%	美 元
1992-93	13.62	44 853 593
1994-95	9.99	40 521 000
1996-97	6.2	29 192 345
1998-99	1.95	10 682 428
2000-01	-0.16	-785 000
2002-03	1.5	7 022 705
2004-05	3.22	13 980 730
2006-07	6.22	33 293 300
2008-09	6.88	40 879 873
2010-11	3.6	23 386 121

费用增长的计算基础

468. 在每一预算周期内，国际劳工组织用零预算基础作为确定未来两年预计所有实施费用的基准。战略和实施预算草案首先按不变成本率编制初稿，以便建立 2010-11 年批准预算与 2012-13 年预算估算的可比性。

469. 该预算概算广泛参考对消费物价指数真实独立的预测数据和权威机构公布的数据，如国际公务员制度委员会(ICSC)，国际货币基金(IMF)以及各国央行。凡已有通货膨胀预测不涵盖整个预算期的，则用这些数据推测出 2012-13 两年期情况。此外，专门审议了上次预算通过后当地货币汇率的变化情况，确定这对用美元计价预算的影响。

470. 对当前两年期的支出情况、成本结构和成本动因的预期变化进行了分析。此外，由于国际劳工组织开展业务的各地区内部和地区之间的通货膨胀率差异较大，对目前支出和预期未来支出的地域分布情况进行了分析。

471. 2012-13 年度预算预计增幅适用于每个对应的支出对象和地理位置。预算编制过程的最终结果是，根据两年期平均通胀率，本预算经费总体增长 2.68%。

计算费用增长的跨机构协调

472. 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它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 2010 年 11 月 12 日召开会议，审议 2012-13 两年期预算中在瑞士发生费用部分的拟定汇率和通货膨胀率。

473. 通过分析研究瑞士官方统计、主管部门声明、著名经济学家的观点和从专业协会及其它渠道获得的信息，大家同意采用一套共同的假定条件对瑞士的经济要素变化前景进行预测，包括整体通货膨胀率。更多最近的数据使得国际劳工组织适用于瑞士的通货膨胀率较低，据此预算费用增长幅度分别为：2011 年 0.4%，2012 年 1.0%，2013 年 2.0%。

474. 我们注意到，在有些情况下，单个类型的支出通胀率数据与整体假定通胀率不同。有些计划涉及具体类型的支出，用一般的通货膨胀率不现实。除非专门进行了披露，将使用共同约定的假定条件计算 2012-13 年将在瑞士发生的支出费用增加情况。

475. 估计各地通货膨胀情况的主要信息来源是国际货币基金组织提供的数据。对于这些地方，通过提高 2010 年最新费用来估计 2011 年、2012 年和 2013 年的通货膨胀率。并且要考虑当地货币与美元之间兑换率发生的变化。费用增长率地区之间和地区内的差异相当可观。表 A2-2 显示了，每个地区按美元计预测的平均年度增长率。

表 A2-2 各地区预期平均年度增长率

地 区	年度增长率 %
非 洲	5.8
美 洲	3.5
阿拉伯国家	2.8
亚洲与太平洋	3.9
欧 洲	0.7

476. 表 A2-3 概括了各地区按支出用途分类的拟议费用增长情况。因费用增加而提供的拨款总额为 1950 万美元，2012-13 两年期平均增长率为 2.7 %。

表 A2-3. 按支出用途分类的费用增长(美元)

支出用途	预算概算 (按定价美元)	经费增长	两年期 增长率 %
员工费用	499 306 700	13 486 797	2.7
公务差旅费	13 308 966	448 529	3.4
合同事务	51 269 172	1 294 526	2.5
一般日常开支	51 524 026	1 145 996	2.2
供应品和材料	2 751 179	275 383	10
家具和设备	3 897 788	21 169	0.5
总部大楼贷款摊还	6 920 183	0	0
奖学金、赠款和经常预算技术合作	68 530 492	1 598 103	2.3
其它费用 ¹	29 211 494	1 225 291	4.2
总 计	726 720 000	19 495 794	2.7

¹ 包括 1,014,786 美元的长期病休补偿方案经费增拨款。

477. 表 A2-4 提供了按总部和各地区分布的费用增长详细情况。

表 A2-4. 按地点费用增长情况(美元)

	预算概算 (按定价美元)	费用增长	两年期 增长率 %
日内瓦	503 592 331	7 981 696	1.6
各地区	223 127 669	11 514 098	5.2
总 计	726 720 000	19 495 794	2.7

2012-13 年的费用增长

员工费用

478. 员工费用占预算总支出的大约 70%，相关费用增加了 1350 万美元(2.7%)，按绝对额是变化最大的一块。2012-13 年员工费用的增加反映整个两年期的成本调节效果，这种调整在本两年期现阶段已经发生。

479. 员工成本结构：

- 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例一致。

按标准费用计算员工费用

480. 用标准费用计算所有专业员工(不论其任职地点)和日内瓦的一般性事务员工费用。标准费用要素的增长依据是最新工资政策和联合国大会根据国际公务员制度委员会给联合国共同系统提出的一般实施草案所做的决定。鉴于国际劳工组织参加了联

联合国共同工资和福利系统，劳工局有义务实行法定的费用增长。

481. 2012-13 年标准费用的基础是 2010 年实际发生的费用，适当考虑通货膨胀趋势、员工应享待遇的变化、员工流动及员工整体构成变化等因素。2012-13 年专业员工工作年标准成本从 224,268 美元增加到 226,224 美元。而一般服务员工工作年标准成本从 134,244 美元增加到 134,496 美元。

482. 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 2010-11 两年期所使用的数字，因为这些草案是按 2010-11 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，包括费用增长的估算和采用 2012-13 两年期新预算汇率的影响。

483. 专业职类：除了 2012 年 12 月由联合国大会批准的基本/最低工资增加 1.37% 的调整额以外，专业员工基本工资实际预算没有增加。基本工资的这一增长被于工作地点差价调整率的下降抵消了，所以不产生膨胀性影响。由于服务年限而法定享受的基本工资上调得到了落实。

484. 工作地点差价调整指数变化的依据是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兑美元固定预算汇率确定的，而目前的草案是按现有预算汇率确定的，因此，该因素不对日内瓦工作地点差

价调整造成影响。根据一般通货膨胀率，为在日内瓦工作的员工因工作地点费用增长而留出了资金。

485. 外地的工作地点差价调整率也是由国际公务员制度委员会决定，并反映相关的生活费用调整和当地货币与美元之间的关系。

486. 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 2012-13 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。2012-13 两年期概算包括根据纽约通货膨胀预测预留的年度增额。

487. 其它通用员工费用：国际公务员委员会批准了有关国家和货币地区教育津贴增长的最高限额，幅度从 3% 到 11% 不等，于 2011 年 1 月 1 日生效。

488. 一般性事务职类：本文第 473 段所提及的日内瓦通货膨胀估算已包括在一般性事务职类员工工资预测之内。继续减少招聘非本地职员的做法导致外国人福利拨款下降，例如，探亲假费用减少了。

489. 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。美元与瑞士法郎汇率的任何变化都会影响到各组织缴纳的美元费用。

490. 表 A2-5 显示了标准费用的构成，含有 2010-11 年对比数字。专业职类标准费用的瑞士法郎部分按 1 美元兑换 1.07 瑞郎的汇率计算。一般性事务职类的标准费用项目用瑞士法郎表示。

表 A2-5. 标准费用构成 2010-11 两年期 2012-13 两年期

员工类别	2010-11 年预算以美元表示 汇率按 1 美元兑 1.07 瑞士法郎	2012-13 年预算以美元表示 汇率按 1 美元兑 1.07 瑞士法郎
专业职类		
基本工资	88 872	92 924
工作地点差价调整	68 291	64 575
抚养津贴	2 571	2 206
国际劳工组织向养恤基金缴费	29 878	30 428
国际劳工组织向职员医疗和其它保险缴费	6 785	6 865
教育津贴和就学旅行	10 079	9 968
搬迁旅行和津贴以及离职支付金	17 792	19 258
总 计	224 268	226 224
	2010-11 年预算(瑞郎)	2012-13 年预算(瑞郎)
一般事务职类		
基本工资	105 932	106 430
抚养津贴	7 871	7 239
国际劳工组织向养恤基金缴费	21 308	22 081
国际劳工组织向职员医疗和其他保险缴费	4 497	4 612
教育津贴和就学旅行	1 405	1 496
搬迁旅行和津贴以及离职支付金	2 628	2 053
合 计	143 641	143 911
	汇率按 1 美元兑 1.07 瑞士法郎， 是 134,244 美元	汇率按 1 美元兑 1.07 瑞士法郎， 是 134,496 美元

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

非员工费用

公务差旅费

492. 根据国际航空运输协会提供的数据，为应对通货膨胀引起的机票涨价问题，按每年预算增拨 0.65% 的幅度处理。根据国际公务员委员会公布的出差日常生活津贴标准的上调情况，国际劳工组织为其开展业务的不同地点增拨了出差日常生活津贴。预期差旅费增加涉及职员出差和理事会成员、实施公约和建议书专家委员会成员及部门会议和技术会议参会者的出差活动。

合同事务

493. 根据瑞士预期年通货膨胀率，增加了外部协作合同经费。

一般日常开支

494. 燃油：虽然油价仍然波动剧烈且前景不确定，但是日内瓦联合国办事处已经同意燃油经费增加 4%，并已纳入 2012-13 年预算概算。

495. 其它公用事业：在日内瓦，根据当地供应商提供的价格，水费拟增加 3%，电费拟减少 3%。在各地方办事处，水电费将根据国际货币基金组织预测的当地通货膨胀率进行上调。

496. 通讯：邮袋邮政费用拟增加 5.0%。其它通讯费，如电话费，按一般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。

497. 租金：预算中已拨付经费，用于支付合同性租金上涨和由于安全原因搬迁办公地点增加的费用。在三个地点重新谈判优惠的租赁安排抵消了部分租金上涨。

供应品、材料、家具和设备

纸张和印刷耗材、期刊、杂志等

498. 视纸张类型而定，预计纸张价格平均每年增长 5%。文具供应品经费根据当地通货膨胀率上调。研究材料和资源成本的上涨幅度比一般通货膨胀率大得多，尤其是期刊成本。书籍、期刊和其它订阅读品经费平均增加 8.5%。

购置家具及设备

499. 根据目前的价格趋势，不准备增加数据处理设备经费。采购家具和其它设备的经费根据各地具体的通货膨胀率相应上调。

奖学金、赠款和经常预算技术合作

500. 经常预算技术合作涵盖外地和总部两部分。根据当地预期通货膨胀率，这项费用预计增长 2.5%。为了解决用美元表示的乌拉圭当地通货膨胀的问题，给美洲职业培训研究和文献中心(CINTERFOR)的捐款年均增加 8.1%，用于支付非员工部分的费用。鉴于培训费用主要包括差旅、咨询和印刷项目，分别根据这些项目的通货膨胀率确定了经费上调幅度。

其它预算项目

501. 这类预算内容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)。凡是这些机构有预算概算的，均以估算数据为依据，根据各机构所在地预期平均通货膨胀率增加经费。此外，对各参与机构的费用分摊额进行了微调。国际劳工组织向职员医疗保险基金缴费额增加 468,000 美元，原因是退休官员人数越来越多，养恤金成本上升。

502. 外部审计员们对其行使审计职权前三年的情况做出了估计，在此基础上，审计经费增加 154,567 美元。

长期病休补偿计划

503. 这笔拨款是为了建立一项个人保险计划，在有些官员因病长期不能上班的情况下，有关项目费用能够部分报销。该计划的初衷是在官员缺勤时，能够照常完成有关工作任务。预算补偿触发的标准是至少连续三个月出现缺勤。根据对有关缺勤状况的分析，为该两年期划拨大约 100 万美元。

按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	合计
	员工费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	
	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	2010-11	10 154 029	95 286	1 629 306	1 924 173	-	-	24 094	-	13 927 896
	2012-13	10 218 289	54 000	1 350 747	1 977 302	-	-	9 000	-	13 649 338
理事会	2010-11	2 614 466	3 027 968	-	133 410	-	-	-	-	5 775 844
	2012-13	2 525 743	2 876 570	-	84 740	-	-	-	-	5 487 053
主要区域会议	2010-11	472 507	276 580	116 033	234 109	-	-	-	-	1 110 627
	2012-13	387 693	174 638	151 308	122 189	-	-	-	-	844 512
法律事务	2010-11	3 355 559	19 092	11 846	-	-	-	56 816	-	3 443 313
	2012-13	3 349 952	19 092	7 158	-	-	-	67 111	-	3 443 313
关系、会议和文件事务	2010-11	50 875 859	38 579	1 853 336	642 481	441 567	-	791 934	-	54 919 998
	2012-13	49 728 409	34 721	1 113 692	945 000	179 460	-	959 576	-	53 101 723
政策制定机构总计										
	2010-11	67 472 420	3 457 505	3 610 521	2 934 173	388 648	0	872 844	0	79 177 678
	2012-13	66 210 086	3 159 021	2 622 905	3 129 231	189 549	0	1 035 687	0	76 525 939

		1 员工费用	2 公务差旅费	3 合同事务	4 日常办公 支出	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 款和经常项 算技术合作	9 其它预算 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	2010-11	20 456 731	215 908	3 492 896	102 673	1 280 239	121 504	-	368 758	-	26 038 709
交流与公共信息	2012-13	21 851 993	178 418	2 957 834	87 246	1 044 637	133 896	-	485 393	-	26 739 417
	2010-11	9 034 399	89 482	259 957	711 277	11 527	-	-	159 508	-	10 266 150
伙伴关系和发展合作	2012-13	8 526 035	88 737	227 752	768 005	11 084	7 712	-	225 250	-	9 854 575
	2010-11	2 348 326	81 941	334 972	2 414	2 354	12 382	-	218 564	-	3 000 953
性别平等	2012-13	2 348 326	46 941	369 972	2 414	2 354	13 242	-	217 704	-	3 000 953
	2010-11	1 304 185	235 948	-	-	-	-	-	17 749	-	1 557 882
支持联合国改革和机构间合作计划	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	5 776 699	-	5 776 699
国际劳工研究所	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	5 944 683	-	5 944 683
	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	7 609 877	-	7 609 877
国际劳工组织都灵国际培训中心	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	7 609 877	-	7 609 877
	2010-11	6 791 970	293 701	498 485	-	-	107 879	-	111 334	-	7 803 369
政策一致性	2012-13	6 511 482	280 701	710 520	-	-	17 879	-	126 764	-	7 647 346
	2010-11	7 508 204	126 447	1 364 590	-	-	238 917	-	227 916	-	9 466 074
统 计	2012-13	8 405 276	276 447	916 054	-	-	56 507	-	269 297	-	9 923 581
	2010-11	448 536	830 244	156 778	-	-	-	-	-	-	1 435 558
技术会议储备金	2012-13	186 890	393 201	66 516	-	-	-	-	-	-	646 607
支持南南和三角形合作	2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
	2012-13	448 536	-	500 000	-	-	-	-	508 971	-	1 457 507
技术活动总计		183 469 538	5 629 888	23 734 368	3 525 929	1 513 045	939 254	0	31 602 346	0	250 414 368
		2012-13	186 153 757	5 311 506	3 446 325	1 246 266	640 720	0	33 015 893	0	248 452 274
地区											
非洲地区计划	2010-11	47 902 996	1 461 597	2 900 794	6 635 883	365 551	275 934	-	8 843 410	69 833	68 455 998
	2012-13	46 176 097	1 377 614	4 932 258	7 690 619	335 107	607 804	-	8 849 364	69 833	70 038 696
美洲地区计划	2010-11	38 936 056	1 197 701	2 545 547	4 412 744	263 172	-	-	7 149 301	-	54 504 521
	2012-13	39 396 100	953 645	2 554 248	4 952 477	199 283	191 537	-	7 219 718	-	55 457 008
阿拉伯国家地区计划	2010-11	10 365 553	256 119	1 035 146	602 569	32 382	18 052	-	1 998 726	-	14 308 547

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	合计
	员工费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
	2012-13	9 895 728	440 230	918 838	68 745	74 460	-	2 005 834	-	14 500 622
亚洲和太平洋地区计划	2010-11	42 987 676	1 320 025	3 699 828	518 991	199 732	-	6 427 003	-	61 482 231
	2012-13	43 007 923	1 023 308	4 368 124	456 851	185 029	-	6 526 985	-	61 918 801
欧洲和中亚地区计划	2010-11	17 247 987	165 537	900 138	28 206	-	-	1 391 710	-	21 193 998
	2012-13	17 170 779	244 324	1 100 725	10 567	2 000	-	1 430 141	-	21 212 542
地区总计	2010-11	157 440 268	4 400 979	11 081 453	1 208 302	493 718	0	25 810 150	69 833	219 945 295
	2012-13	155 636 627	4 039 121	13 874 193	1 070 553	1 060 830	0	26 032 042	69 833	223 127 669
支助事务										
信息技术和通讯	2010-11	15 705 231	84 268	6 380 581	-	1 804 490	-	260 316	200 000	27 713 990
	2012-13	14 566 385	50 000	9 160 054	-	1 861 760	-	293 738	185 000	29 575 257
设备管理	2010-11	4 895 952	15 000	350 000	25 000	446 260	-	81 381	-	20 531 708
	2012-13	4 761 708	15 000	350 000	25 000	67 244	-	94 034	-	20 018 072
核心支持服务、保安和礼仪	2010-11	18 128 628	-	2 289 001	740 000	-	-	291 433	-	26 547 120
	2012-13	17 904 888	-	3 017 355	130 000	-	-	340 127	-	26 061 549
采购	2010-11	2 334 809	44 942	63 266	-	1 233	-	38 506	-	2 500 689
	2012-13	2 397 302	20 000	11 087	-	5 000	-	46 970	-	2 500 689
支助事务总计	2010-11	41 064 620	144 210	9 082 848	765 000	2 251 983	0	671 636	200 000	77 293 507
	2012-13	39 630 283	85 000	12 538 496	155 000	1 934 004	0	774 869	185 000	78 155 567
战略目标总计	2010-11	381 974 426	10 175 077	43 898 669	3 486 347	3 684 955	0	58 084 132	269 833	547 653 170
	2012-13	381 420 667	9 435 627	45 050 496	2 471 819	3 635 554	0	59 822 804	254 833	549 735 510
管理事务										
全面管理	2010-11	7 789 976	231 620	312 393	11 645	-	-	126 549	-	9 066 536
	2012-13	7 540 195	231 620	72 124	11 645	15 320	-	144 590	-	8 609 847
人力资源开发	2010-11	18 090 820	164 996	908 070	6 492	-	-	2 950 615	-	22 294 652
	2012-13	17 631 288	130 689	1 346 883	6 166	7 152	-	3 072 474	-	22 294 652
财政事务	2010-11	14 523 955	18 344	489 266	-	-	-	238 711	-	15 331 141
	2012-13	14 786 759	32 153	160 000	-	9 026	-	318 203	-	15 331 141

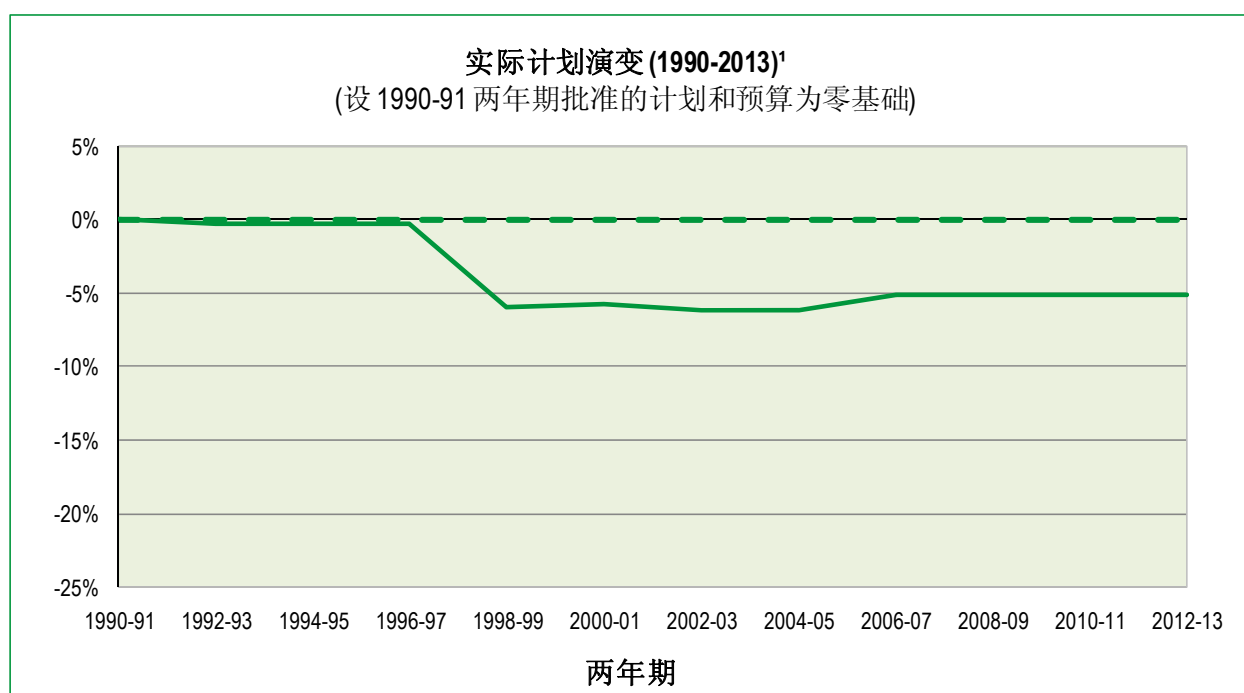
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	合计
	员工费用	公务差旅费	合同事务	日常办公支出	供应品和材料	家具和设备	总部大楼贷款偿还	奖学金、赠款和经常预算技术合作	其它预算项目	
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
计划和管理	2010-11 8 177 925	68 515	290 063	25 905	-	33 216	-	136 817	-	8 732 441
	2012-13 8 177 925	68 515	246 447	25 904	-	51 276	-	162 374	-	8 732 441
执行主任办公室、管理和行政	2010-11 1 365 301	-	237 453	-	-	-	-	23 050	-	1 625 804
	2012-13 1 365 301	70 000	40 000	2 016	-	-	-	67 068	-	1 544 385
管理事务总计	2010-11 49 947 977	483 475	2 237 245	854 782	18 137	33 216	0	3 475 742	0	57 050 574
	2012-13 49 501 468	532 977	1 865 454	747 273	17 811	82 774	0	3 764 709	0	56 512 466
监督和评估										
内部审计和监督	2010-11 2 196 877	50 757	129 392	-	-	-	-	37 008	-	2 414 034
	2012-13 2 241 624	6 575	121 004	-	-	-	-	44 831	-	2 414 034
独立监督咨询委员会	2010-11 286 908	56 653	-	-	-	-	-	-	-	343 561
	2012-13 229 761	113 800	-	-	-	-	-	-	-	343 561
道德职能	2010-11 145 695	-	53 590	-	-	-	-	2 197	-	201 482
	2012-13 145 695	-	52 873	-	-	-	-	2 914	-	201 482
评 估	2010-11 1 740 952	86 447	218 566	-	-	-	-	29 525	-	2 075 490
	2012-13 2 189 488	56 178	393 541	-	-	-	-	43 790	-	2 682 997
监督和评估总计	2010-11 4 370 432	193 857	401 548	0	0	0	0	68 730	0	5 034 567
	2012-13 4 806 568	176 553	567 418	0	0	0	0	91 535	0	5 642 074
其它预算拨款	2010-11 3 471 470	4 737	1 162 039	39 417	72 000	-	6 920 183	861 910	27 581 661	40 113 417
	2012-13 3 472 878	4 788	1 162 899	3 812	72 000	-	6 920 183	895 196	27 581 661	40 113 417
员工更替调整	2010-11 -6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
	2012-13 -6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
第一编总计	2010-11 501 131 758	14 314 651	51 310 022	49 908 103	3 965 132	4 159 738	6 920 183	63 363 358	27 851 494	722 924 439
	2012-13 499 306 700	13 308 966	51 269 172	51 524 026	2 751 179	3 897 788	6 920 183	65 609 931	27 836 494	722 424 439
第二编：意外支出										
意外支出	2010-11 -	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2012-13 -	-	-	-	-	-	-	-	1 375 000	1 375 000

	1 员工费用	2 公务差旅费	3 合同事务	4 日常办公支出	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、捐款和经常预算技术合作	9 其它预算项目	合计
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
第三编：周转基金										
周转基金										
2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
2012-13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
合计(第一至第三编)										
2010-11	501 131 758	14 314 651	51 310 022	49 908 103	3 965 132	4 159 738	6 920 183	63 363 358	28 726 494	723 799 439
2012-13	499 306 700	13 308 966	51 269 172	51 524 026	2 751 179	3 897 788	6 920 183	65 609 931	29 211 494	723 799 439
第四编：机构性投资和特别项目										
办公设施										
2010-11	-	-	-	-	-	-	-	2 920 561	-	2 920 561
2012-13	-	-	-	-	-	-	-	2 920 561	-	2 920 561
第四编总计										
2010-11	0	0	0	0	0	0	0	2 920 561	-	2 920 561
2012-13	0	0	0	0	0	0	0	2 920 561	0	2 920 561
合计(第一至第四编)										
2010-11	501 131 758	14 314 651	51 310 022	49 908 103	3 965 132	4 159 738	6 920 183	66 283 919	28 726 494	726 720 000
2012-13	499 306 700	13 308 966	51 269 172	51 524 026	2 751 179	3 897 788	6 920 183	65 609 931	29 211 494	726 720 000
重新计算	512 793 497	13 757 495	52 563 698	52 670 022	3 026 562	3 918 957	6 920 183	70 128 595	30 436 785	746 215 794

经常预算技术合作资源汇总

	2010-11 年	2012-13 年	2012-13 年
	(按 2010-11 年定价美元)		(按美元重新计算)
就 业	2 436 552	2 436 552	2 497 759
社会保护	1 345 302	1 345 302	1 379 096
社会对话	8 670 207	8 670 207	8 888 006
雇主活动	2 105 386	2 105 386	2 158 274
工人活动	5 371 887	5 371 887	5 506 831
标准和工作中基本原则和权利	1 493 459	1 493 459	1 530 975
性别平等	113 017	113 017	115 856
统 计	102 581	102 581	105 158
支持南南和三角形合作	0	500 000	512 560
非洲地区计划	7 868 963	7 868 963	8 066 634
美洲地区计划	4 459 219	4 459 219	4 571 236
阿拉伯国家地区计划	1 808 157	1 808 157	1 853 579
亚洲和太平洋地区计划	5 500 119	5 500 119	5 638 284
欧洲和中亚地区计划	1 046 966	1 046 966	1 073 266
	34 844 542	35 344 542	36 232 409

计划和支出水平的演变



¹ 排除费用增长和汇率变化的定价美元开支预算。

