
国 际 劳 工 局

理 事 会

第 317 届会议，2013 年 3 月 6-28 日，日内瓦



GB.317/PFA/1

计划、财务和行政管理部分

计划、财务和行政管理分项

PFA

日期：2013 年 1 月 28 日

原文：英文

第一项议程

劳工局长

**2014-15 两 年 期
计 划 预 算 草 案**

前言

我在本文件中提出 **2014-15** 两年期计划和预算草案，该草案对来自国际劳工组织三方成员有关改革和变革的强烈和持续呼吁做出了回应，以使本组织成为有关劳动世界卓越技术专长的中心，政策分析和优质服务供应者的首选，以及国际政策舞台上有关其社会正义持久目标的一个可靠和有影响力的倡导者。

有关草案不仅仅包含承诺，而且也包含将以使效益和影响最大化的方式开展国际劳工组织工作的方法。

目前向理事会提交的草案从去年 11 月对其预审进行的讨论以及正在执行中的有关改革承诺方面的意见交流中极大地获益，有关改革的交流意见将为 **2014-15** 两年期计划和预算的实施提供组织背景。它们对这样一个想法提供了强有力的支持即：重点突出数目有限的至关重要的领域这些想法则根据所表达的观点重新加以打磨并在我的草案中占有一种中心地位。它们将使国际劳工组织能够将其重要的努力和资源集中于真正相关并能在劳工局的团队工作中发挥重要作用的事项方面，从而劳工局真正象“一个国际劳工组织”那样交付其服务。

理事会中的政府、雇主和工人代表无疑将会根据他们在劳动世界中必须加以处理的现实及其伴随的挑战和机遇衡量计划预算草案的价值。我们知道，那些现实正在以前所未有的速度发生着变化，而且它们对许多国家来说是严峻的。人们至今仍能感受到 **2008** 年全球经济所遭受震荡的余波。尤其是，它们要求国际劳工组织将其三方成员的联合努力结合在一起，以使世界恢复正常并走上一条可持续和公平的增长与发展之路。

当国际劳工组织能够把握和利用其三方成员的不同观点(在追求社会正义的共同努力下捍卫其合法利益过程中)时，国际劳工组织便能取得成功。任何一方都不能在这一努力中放

弃其责任，国际劳工组织也不能不履行其根据迅速演变环境的需要改变其工作方法的义务。

在两年期计划预算开始实施之前九个月开始其批准进程无疑具有影响，尤其是在本组织内部持续的变革及其外部环境相当不确定的背景下。进一步影响来自于这一事实，即 **2014-15** 两年期构成国际劳工组织的当前战略政策框架的最后一个两年期，该框架是围绕四个战略目标和得以保留的 **19** 项成果构建的。

这意味着在以这样一种方式提出的草案中变革和连续性交织在一起，它将使国际劳工组织能够利用并改善对其权责至关重要的基于结果管理的既有体系，同时也迅速和坚定地履行其改革承诺。

在 **2014-15** 两年期进程中，理事会将需要就建立一个新的六年期战略政策框架的价值作出决定。这样做时，国际劳工组织将会意识到这一事实，即下一个战略政策框架将把它带入其 **2019** 年的百年庆典。

姑且将一个即将诞生一百周年的组织的丰富象征意义和历史性成就放在一旁，这一背景下有众多方面——和国际劳工组织发现其所面临的所有其他方面——使得国际劳工组织对其在国际体系和劳动世界中的全面地位，以及根本上就是工作本身的未来进行一次深刻的重新审议是适宜的。

尽管该审议对在这里提出的草案来说是恰当的，但必然会超出它们的范围和直接目的。因此，我相信将我的报告提交给第 **102** 届国际劳动大会(**2013** 年 **6** 月)将是适宜和及时的，以便在国际劳工组织迈向其百年庆典之际就利害攸关的问题及其对国际劳工组织的影响进行一次初步的审议。

最后，我希望强调，这些计划预算草案是在充分了解许多成员国面临的财政紧张及其对

它们当中的一些公共部门产生影响的情况下编制的。国际劳工组织在这样的现实下是无法独善其身的，因而对成员国所表达的与之相关的观点进行了认真的考虑。

当前在许多成员国中普遍存在的条件建议国际劳工组织提出稳健和节俭的预算水平，而且，预期的前所未有的低成本通货膨胀使之可在实际预算零增长的背景下适用，而这导致与

当前的预算水平相比名义增长 **240 万美元**，或 **0.3%**。

我相信，假如国际劳工组织欲保留其应对所面临挑战的物质能力，该预算则是正当和所需的。我还相信，对交付一个面向变革和更高价值的计划的承诺将使理事会能够在本组织历史的这一紧要关头批准本组织的这一资源水平。

2013 年 1 月 28 日

盖伊·赖德
劳工局长

目 录

	页 次
前 言	iii
缩略语	vii
执行概况.....	1
为更高价值进行变革的计划和预算.....	1
国际劳工组织 2014-15 两年期计划	2
经常预算建议	4
综合成果预算	6
计划交付与改革	10
战略框架.....	17
战略目标	17
各地区体面劳动的优先领域	19
性别平等与非歧视.....	20
2014-15 两年期重点行动的关键领域	21
2014-15 两年期拟取得的成果	22
成果 1: 让更多的妇女和男子能有机会获得 生产性就业、体面劳动和收入机会	23
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
成果 4: 更多的人可以享受管理有方的、更具性别公正性的社会保障福利.....	32
成果 5: 妇女和男子享有更好、更公平的工作条件.....	34
成果 6: 工人和企业受益于工作中已改善的安全与卫生条件	36
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劳动	38
成果 8: 劳动世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行.....	40
成果 9: 雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织	42
成果 10: 工人拥有强大的、独立的、具有代表性的组织	44
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	46
成果 12: 三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的 社会对话和良好的产业关系	48
成果 13: 应用针对具体部门的方法促进体面劳动	50

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.....	52
成果 15: 消除强迫劳动.....	54
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.....	56
成果 17: 消除就业和职业歧视.....	58
成果 18: 批准和实施国际劳工标准.....	60
成果 19: 成员国采取统筹协调的方法将体面劳动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.....	62
机构能力.....	65
知识, 分析能力和信息传播.....	66
统 计.....	66
外部伙伴关系.....	67
都灵国际劳工组织国际培训中心.....	67
国际劳工问题研究所.....	68
交流与公共信息.....	68
治理, 支持和管理.....	69
成果 1: 有效和高效地利用国际劳工组织的所有资源.....	69
成果 2: 有效益和有效率地管理劳工组织.....	71
2014-15 两年期支出与收入预算草案.....	75
资料附件	
1. 实施预算.....	79
2. 费用增长的详细情况.....	87
3. 按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算.....	95
4. 经常预算技术合作资源汇总.....	101

缩略语

ASEAN	东南亚国家联盟
ECOWAS	西非国家经济共同体
EPZ	出口加工区
FAO	联合国粮食及农业组织
ICLS	国际劳动统计学家大会
IMF	国际货币基金组织
IMO	国际海事组织
IPSAS	国际公共部门会计标准
IOM	国际移民组织
IRIS	综合资源信息系统
ISSA	国际社会保障协会
MSMEs	微型、小型和中型企业
OECD	经济合作与发展组织
OHCHR	人权事务高级专员署
OSH	职业安全与卫生
RBSA	经常预算补充帐户
SCORE	持续竞争力和负责任企业
SMEs	中小型企业
SSTC	南南合作和三角形合作
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
UNCTAD	联合国贸易和发展大会
UNDAF	联合国发展援助框架
UNDP	联合国开发计划署
UNEP	联合国环境计划署
UNESCO	联合国教育、科学及文化组织
UNICEF	联合国儿童基金会
WHO	世界卫生组织

执行概况

为更高价值进行变革的计划和预算

1. 2014-15 两年期计划预算草案提出了使本组织更好地武装起来对劳动世界的迫切挑战做出反应的前进方向。通过开展改革以加强其影响，国际劳工组织在重新平衡全球经济以实现强劲和可持续增长方面可成为一个重要行动方。如同近一个世纪之前提出的目标那样，处理使世界恢复正常的全球挑战、实现在工作中对基本权利的普遍尊重并确保更广泛的社会保护，特别是对那些赤贫者和处境最不利的人员来说，是国际劳工组织 2014-15 两年期工作的中心。

具有挑战性的外部环境

2. 全世界当前的劳动力市场条件和全球经济进一步放缓的风险表明了从危机中恢复的持续不确定和不均衡的可能。此种情况将影响到 2014 年及以后的展望，并意味着在扩展并维持就业、工作中的权利和社会保护方面的重大挑战。同时，工作场所做法由于技术进步正发生着迅速的变化，而且，无论是在产业和国家内部还是在它们之间，全球经济继续在重新形成生产和就业的分工。本两年期期间还将目睹这样的时刻，即新兴和发展中国家在总产出中的份额将赶上，然后超过发达国家的份额。国际劳工组织需要了解所有这些发展情况并将它们的经验教训结合进其工作，以便为三方成员面临的问题提供相关、有用和有质量的答案。

内部环境：改革和变革

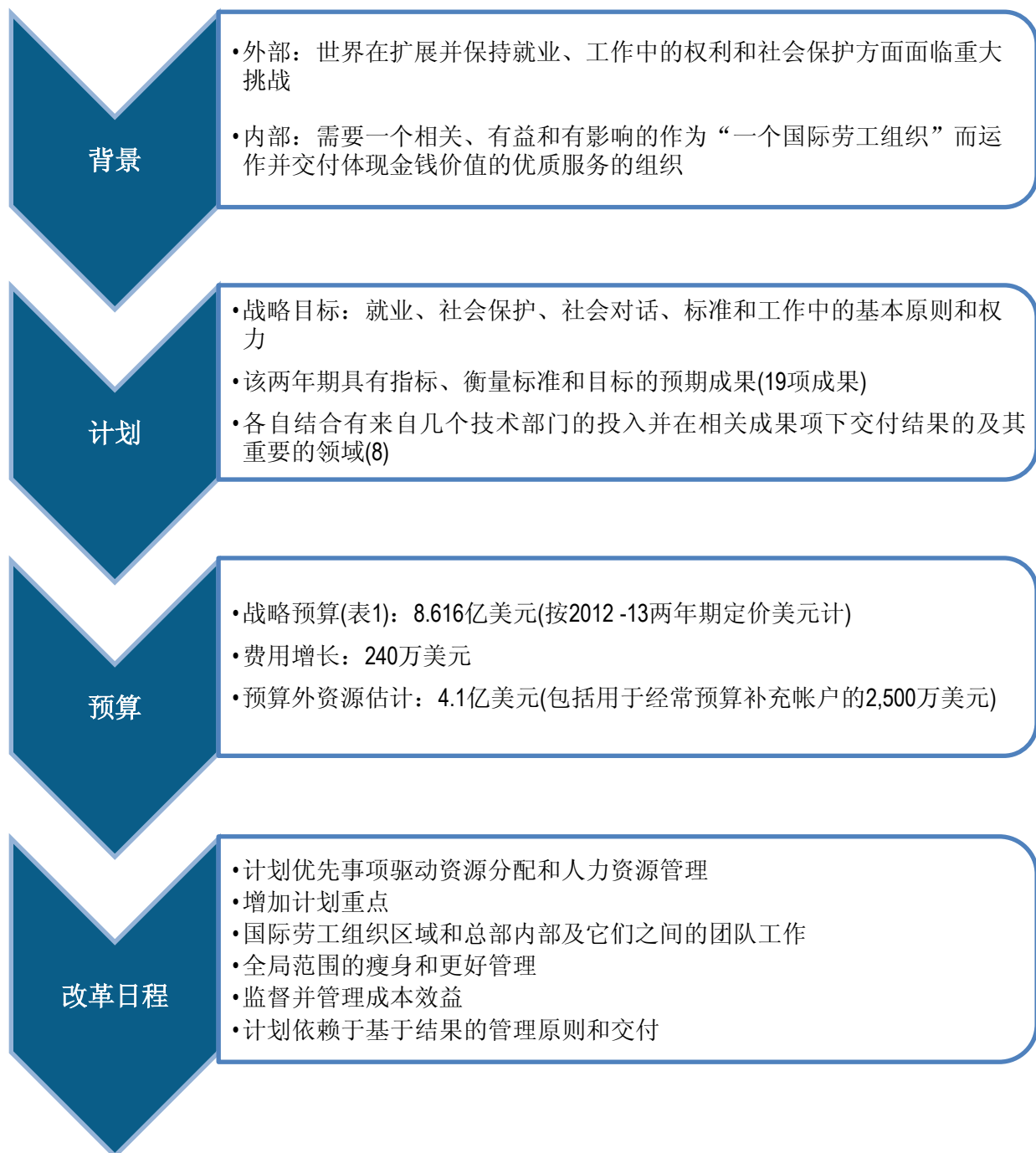
3. 为应对所有成员国中三方成员面临的挑战，本组织必须提高其效率、成本意识以及必须体现金钱的价值——尤其是在作为摊款方和捐款方的许多成员国面临严重的财政紧张的背景下。

4. 为此，在劳工局内部发起了一场重大的改革运动。已发生了一些改变；大多数变更将于 2013 年年底生效；其他一些变更将在 2014-15 两年期期间发生。这些变革涉及高层管理结构、责任和程序；统计、研究、分析和技术能力的加强；在总部和地区改善结构和程序以加强计划交付的质量和一体化；有效的行政管理体系和流程；以及从经验和评估结果中得出的宝贵经验教训。信息共享和磋商是改革的一个持久特征。

关键的目标是质量和效率

5. 为使国际劳工组织能够与三方成员一道共同履行本组织的权责，以一种具有成本效益的方式交付高质量计划是至关重要的。这些计划和预算草案的中心是优先考虑关键问题，以及为实现成果而集中工作和集中使用资源。技术能力的集中火力临界能力的建立，连同由明确的作用和责任以及有效的行政管理体系支助的团队工作，是确保实现金钱的价值和实际影响的手段。图 1 概括了 2014-15 两年期计划预算草案的主要重点。

图 1. 2014-15 两年期计划预算草案一览



国际劳工组织 2014-15 两年期计划

6. 标准制订和全球倡导作用外，国际劳工组织通过分析、比较信息和统计资料、咨询服务和技术合作在 185 个成员国中向政府、雇主组织和工人组织提供直接服务。计划的制定旨在对由国际劳工大会

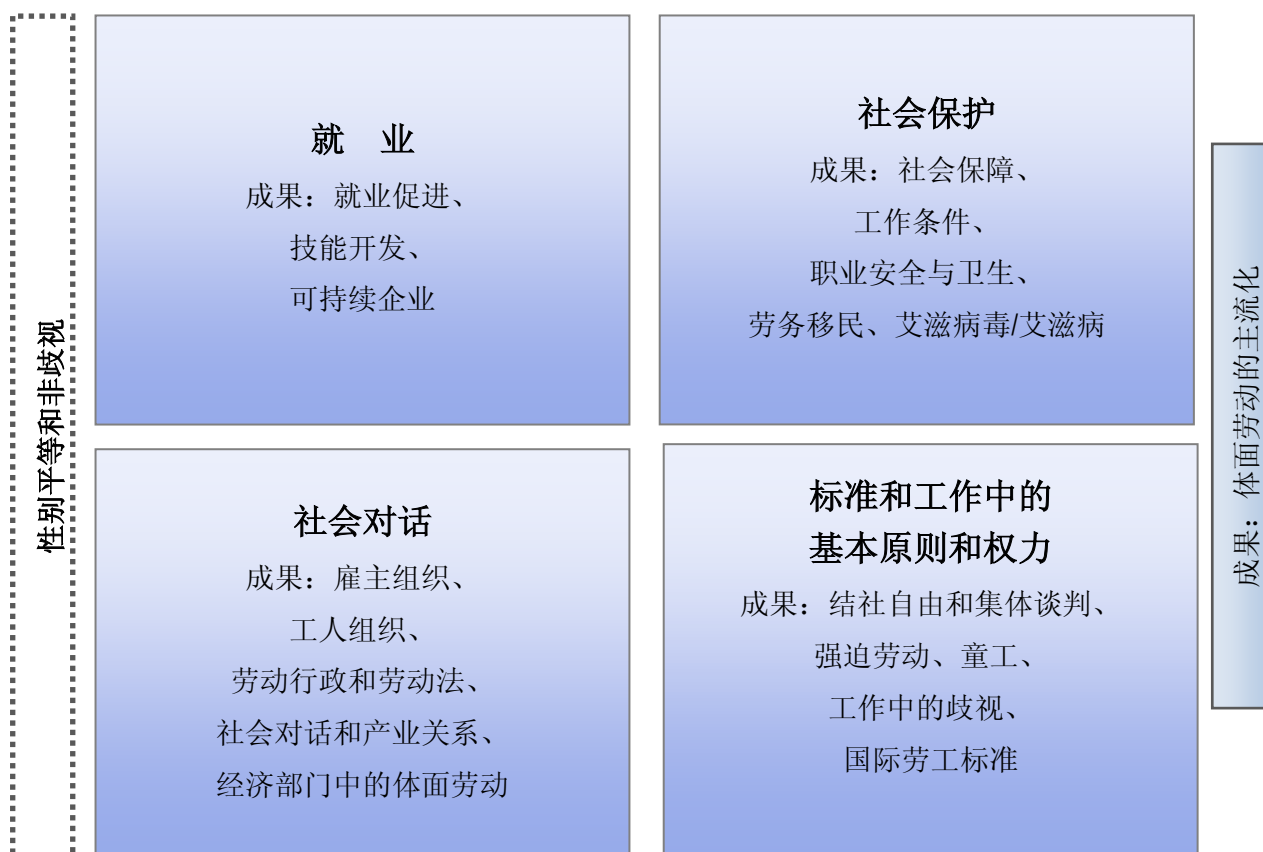
和理事会做出的决定，以及由国家和区域三方成员表达的需求作出反应。为此，国际劳工组织与包括形形色色的国家和区域机构、联合国和国际金融机

构在内的范围广泛的伙伴一道工作。努力扩展此类伙伴关系是改革议程的目标之一。

7. 国际劳工组织 2014-15 两年期计划受《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的

指导，并将继续从其后续措施中收获全面好处。如同图 2 中概括的那样，该计划与 2010-15 年战略政策框架是一致的。

图 2. 国际劳工组织 2010-15 年战略政策框架



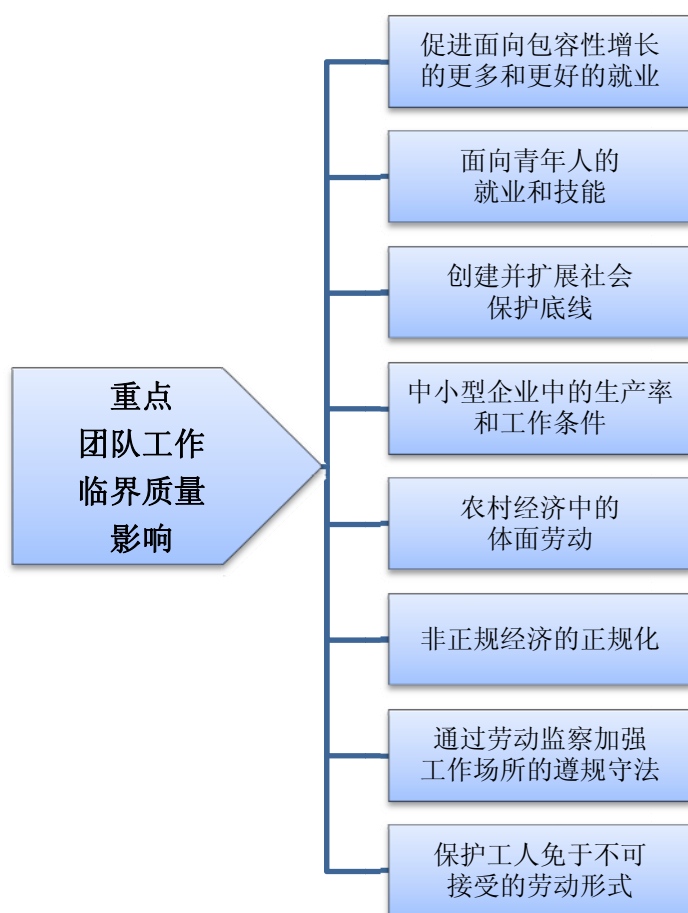
8. 该框架是围绕国际劳工组织的四个战略目标而组织的，涉及 19 项成果，并与在体面劳动国别计划中规定的国家成果联系在一起。性别平等和非歧视属于贯穿性事项。在后面章节的每一成果下详述了每一两年期确定的目标。2014-15 两年期计划的目标总数为 713 个，其中非洲 252 个，美洲 167 个，亚洲和太平洋地区 142 个，欧洲和中亚 82 个，阿拉伯国家 63 个。

9. 国际劳工组织 2014-15 两年期计划将特别强调数目有限的几个至关重要的领域。图 3 中列明了这些领域。它们中的每一个旨在应对下列情况：

- 属于重大和主题性、影响到数目众多的雇主和工人并在相当数目的国家中受到高度关注；
- 明显需要改革的地方，和国际劳工组织可产生影响的地方；及
- 属于大会、理事会或区域会议决定或由三方成员表达关注的主题。

10. 与雇主组织和工人组织的合作，以及国际劳工标准和性别方面的敏感性，将是在所有至关重要领域中开展工作的一个整体组成部分。这些领域将结合来自整个劳工局的专门知识、资源和实施能力，包括各区域和总部技术部门的所有结构。此种多专业处理方法将要求并鼓励团队工作，而且反过来，这将提高国际劳工组织计划的质量、临界质量并扩大影响。

图 3. 2014-15 两年期至关重要的领域



经常预算建议

战略预算

11. 2014-15 两年期拟议的经常预算为 8.616 亿美元。这一数目与 2012-13 两年期的定价美元持平。拟议的战略预算表明用于战略目标的资源有所增加，而用于管理服务的资源相应减少。在战略目标范围内，有关就业项下的工作拟议出现显著增长，而有关社会保护、标准和社会对话方面的工作将仅做微调。

12. 政策制定机构包括国际劳工大会、理事会、区域会议和相关支助服务的费用。人们期望 2011 年 3 月通过的改善理事会运行的改革一揽子方案，以及 2013-14 两年期期间讨论的国际劳工大会的运行改革能够产生成本效率，本草案中未对这些成本效率加以反映。

13. 作为自 2012 年 10 月开始的改革的结果，管理服务的总成本出现了下降。

表 1. 战略预算：按拨款界限建议的支出

	2012-13 两年期 修订的战略预算 1	2014-15 两年期 拟议的战略预算	2014-15 两年期 拟议的战略预算
	(以美元计)	(以 2012-13 两年期定价 美元计)	(重计费用(美元))
第一编：经常预算			
A. 政策制定机构	93 292 325	92 993 577	92 265 395
B. 战略目标	652 873 774	654 804 011	655 796 405
就业	202 273 352	204 235 404	204 544 935
社会保护	132 246 112	132 305 622	132 506 139
社会对话	186 114 727	186 001 348	186 283 244
标准	132 239 583	132 261 637	132 462 087
C. 管理服务	70 953 136	69 201 647	68 280 474
D. 其他预算备付金	47 133 896	47 253 896	50 158 749
人员更替调整	-7 302 917	-7 302 917	-7 189 961
第一编总计	856 950 214	856 950 214	859 311 062
第二编：意外支出			
意外支出	875 000	875 000	875 000
第三编：周转基金			
周转基金	-	-	-
总计：(第一编至第三编)	857 825 214	857 825 214	860 186 062
第四编：机构投资与额外项目			
机构投资与额外项目	3 794 786	3 794 786	3 825 008
总计：(第一编至第四编)	861 620 000	861 620 000	864 011 070

1. 为方便与 2014-15 两年期的数字进行比较，对 2012-13 两年期预算进行了修改，以反映在战略目标范围内综合资源信息系统支助资源与其他信息技术资源的合并。

费用增加

14. 2014-15 两年期计划预算草案是本着与 2012-13 两年期的计划水平持平的目的编制的。因此，该草案为在 2014 和 2015 年发生的费用增加列入了一个小额备付。在对 2012-13 两年期期间发生的和 2014-15 两年期期间预测的支出项目、经济和通货膨胀要素进行详尽分析后，本草案中提出了 240 万美元的名义增长，或 0.3% 的增长。从一系列可靠的来源获得的有关 2014 和 2015 年的通货膨胀预测均表明一种低通货膨胀，在备付金中反映出了这一点。

15. 在以联合国为基础的薪金成本方面没有预计任何增长。此外，由于到目前为止的实际通货膨胀低于在 2012-13 两年期计划和预算中预测的水平，此种情况显著地减少了 2014-15 两年期所需的费用增加额。如表 2 中显示的那样，2014-15 两年期预计人员费用发生净减少，但由于非人员费用的增长而被抵消。表 3 中提供了总部和各区域之间费用增长和节约的分项数字，表明总部实现了纯费用节约，而各区域的费用增长备付金略有增加。在资料附件 2 中对该备付金的细节情况作了说明。

表 2. 按支出目的划分的 2014-15 两年期费用增长 (美元)

支出类别	2014-15 两年期预算 (按 2012-13 年美元计)	费用增长	两年期增长百分比
人员费用	605 192 183	-5 671 009	-0.9
非人员费用	256 427 817	8 062 079	3.1
总计	861 620 000	2 391 070	0.3

表 3. 按地点划分的 2014-15 两年期费用增长(美元)

地点	2014-15 两年期预算 (按 2012-13 年美元计)	费用增长	两年期增长百分比
日内瓦	604 631 389	-1 272 077	-0.2
各区域	256 988 611	3 663 147	1.4
总计	861 620 000	2 391 070	0.3

综合成果预算

16. 在表 4 中列举了 19 项成果每一项下的总资源支出估计，提供了有关经常预算和估计的预算外支出的情况。包括有关 2014-15 两年期经常预算补充帐户总支出的估计。

17. 指明的有关每一成果的战略预算包括所有费用，而不仅仅是涉及政策制定机构和管理服务的费用。因而有关每一成果的战略预算包括从事该主题工作的职员和诸如信息技术一类的支助服务的费用，包括当地职员和租金在内的所有区域的费用，以及诸

如国际劳工组织都灵国际培训中心一类的其他技术计划的费用。因此，划拨给每一成果的资源要高于相应的行政管理单位的执行预算(在资料附件 1 中加以了介绍)。

18. 在随后的章节中详述的每一成果战略在本两年期中由服务交付的两到三个优先考虑组成。这些优先考虑中的至少一个涉及一个至关重要的领域。因此，一些单位将为若干个至关重要的领域做出贡献。

表 4. 2012-13 两年期战略框架和估计总资源以及 2014-15 两年期初步拟定的总资源
(百万美元)

	修订后的 2012-13 两年期 经常预算 ¹	2012-13 两年期 预算外 支出估算	2012-13 两年期 经常预算 补充帐户 估算	2014-15 两年期 经常预算	2014-15 两年期 预算外 支出估算	2014-15 两年期 经常预算 补充帐户 估算
1. 就业促进： 让更多的妇女和男子能有机会获得生产性就业、体面劳动和收入机会	89.0	85.1		90.9	107.8	
2. 技能开发： 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	46.4	47.4		47.4	45.8	
3. 可持续企业： 可持续企业创造生产性和体面就业	58.1	32.7		59.4	38.5	
4. 社会保障： 更多的人可以享受管理有方的、更具性别公正性的社会保障福利	42.2	14.2		43.1	13.1	
5. 工作条件： 妇女和男子享有更好、更公平的工作条件	24.8	1.9		25.1	1.9	
6. 职业安全与卫生： 工人和企业受益于工作中已改善的安全与卫生条件	39.1	5.4		37.4	3.9	
7. 劳务移民： 更多的移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动	14.9	11.5		15.7	11.6	
8. 艾滋病毒/艾滋病： 劳动世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行	6.9	16.2		7.9	12.7	
9. 雇主组织： 雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织	38.8	3.9		39.4	3.5	
10. 工人组织： 工人拥有强大的、独立的、具有代表性的组织	53.9	5.8		54.4	5.4	
11. 劳动行政管理和劳动法： 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	26.0	7.7		26.2	6.5	
12. 社会对话和产业关系： 三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的社会对话和良好的产业关系	28.6	18.5		27.5	13.1	
13. 经济部门中的体面劳动： 应用针对具体部门的方法促进体面劳动	29.8	8.5		29.3	11.6	
14. 结社自由和集体谈判： 结社自由和集体谈判的权利广为人知并得到广泛执行	18.6	3.5		18.6	3.9	
15. 强迫劳动： 消除强迫劳动	5.3	6.5		5.7	5.8	
16. 童工劳动： 消除童工劳动，优先考虑消除最恶劣形式的童工劳动	13.3	92.4		13.5	77.0	
17. 工作中的歧视： 消除就业和职业歧视	13.0	4.2		13.3	3.5	
18. 国际劳工标准： 批准和实施国际劳工标准	77.4	10.0		77.8	9.2	
19. 体面劳动主流化： 成员国采取统筹协调的方法将体面劳动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	26.7	9.6		22.2	10.4	
总计	652.8	385.0	34.7	654.8	385.0	25.0

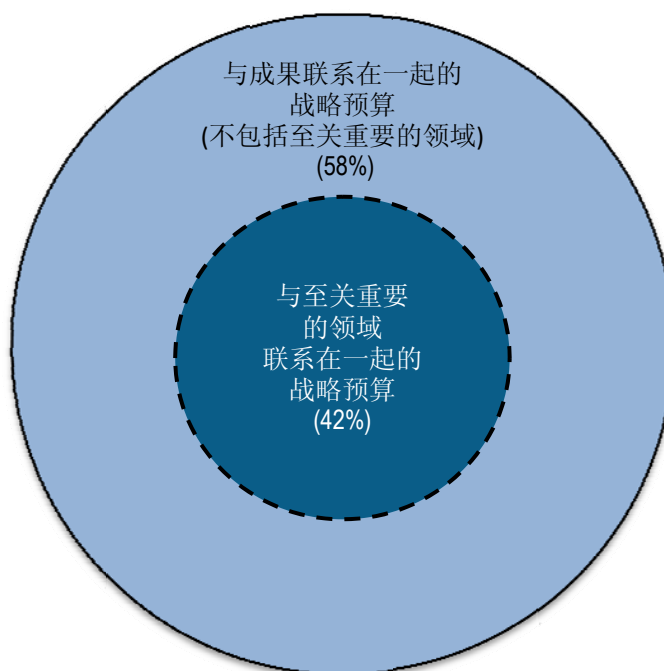
1. 为方便与 2014-15 两年期的数字进行比较，对 2012-13 两年期预算进行了修改，以反映在战略目标范围内综合资源信息系统支助资源与其他信息技术资源的合并。

按至关重要的领域划分的支出

19. 以 2012-13 两年期定价美元计，19 个成果项下的经常预算总支出估计为 6.548 亿美元。这一数

字包括至关重要领域项下的支出。如图 4 中表明的那样，这些领域的支出份额估计为 42%，而至关重要领域范围以外每一成果项下工作的份额为 58%。

图 4. 19 个成果项下的工作和与至关重要的领域(ACI)联系在一起的成果项下的工作之间战略预算的分配

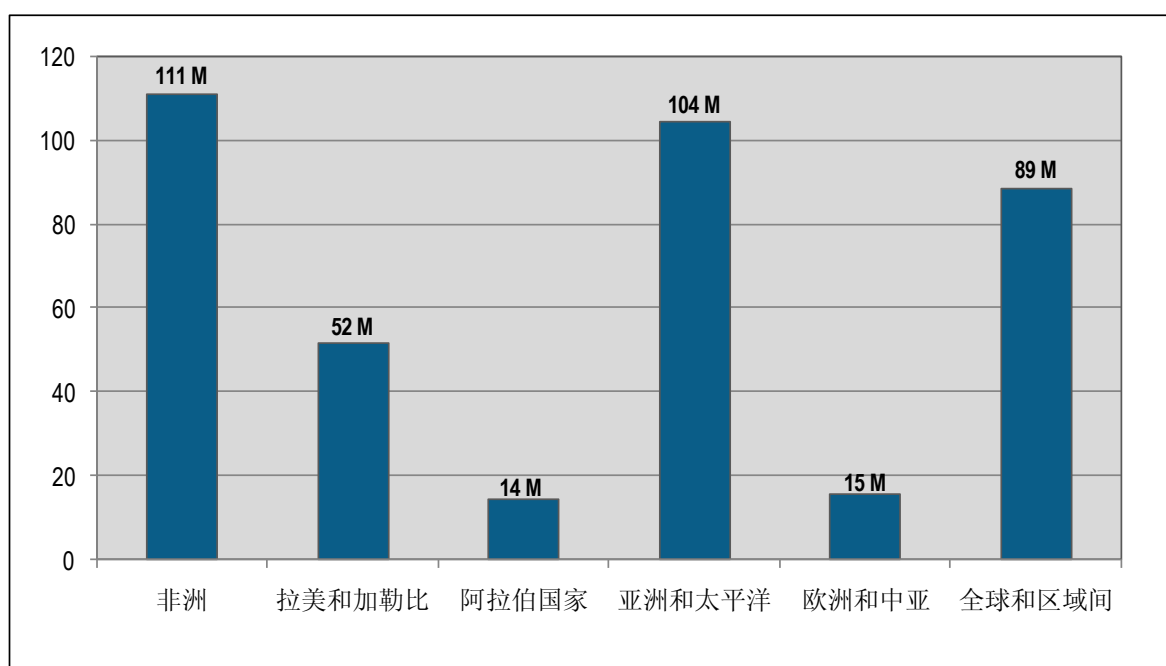


按区域划分的预算外资源估计

20. 以编制这些草案时可利用的信息为基础，劳工局估计 2014-15 两年期总预算外支出估计为 3.85 亿美元。这一估计类似于 2012-13 两年期的估计，

后者正顺利地处于实现的过程中。图 5 中列举了按区域划分的有关该估计的分类。非洲仍然是国际劳工组织预算外支出的最大受益方，随后是亚洲和太平洋地区。

图 5. 2014-15 两年期按区域划分的预算外支出估算(百万美元)



21. 在国际劳工组织的技术合作战略中，南南合作和三角形合作(SSTC)将继续成为突出特征。它将为利用资源和专门知识提供一个重要的机制，特别是通过在新兴和发展中国家当中促进与劳动世界相关的知识和经验的转让。

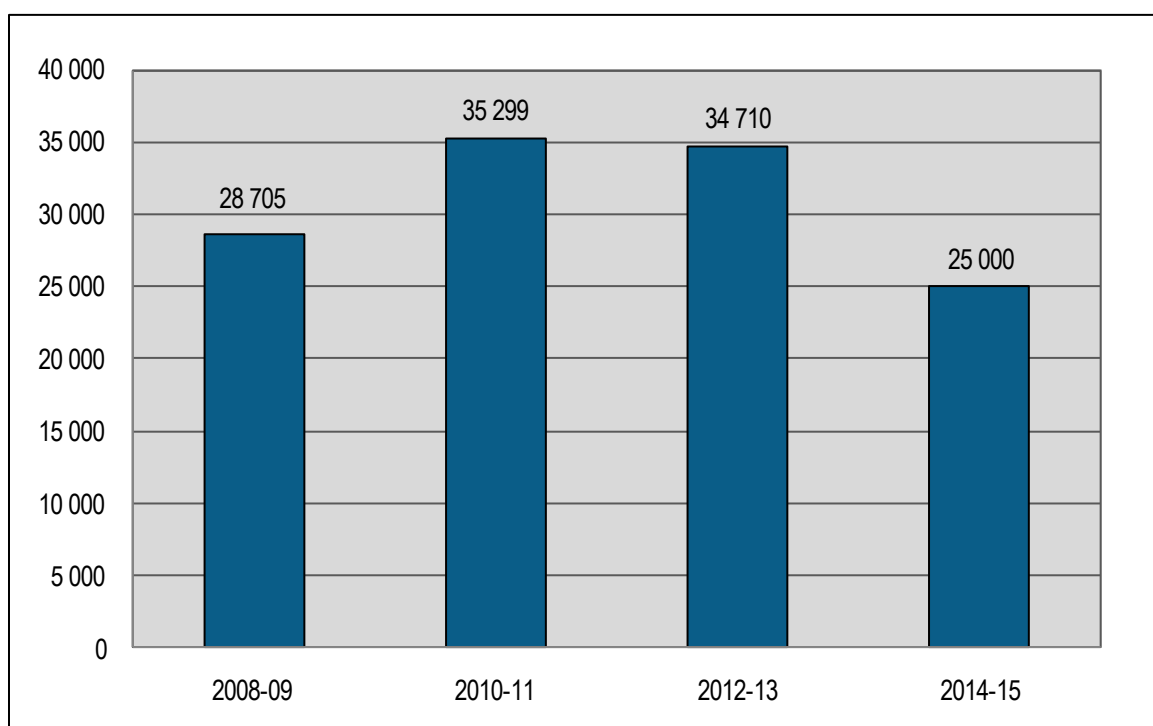
经常预算补充帐户

22. 根据有关《援助成效巴黎宣言》和《阿克拉行动议程》，劳工局于 2008-09 两年期期间针对未指明用途的自愿捐款设立了经常预算补充帐户(RBSA)。经常预算补充帐户为劳工局向优先领域以及其他预算外资源捐赠不足的领域划拨自愿资源

提供了灵活性。该机构的主要捐款国是荷兰、丹麦和挪威。比利时、德国和意大利也属于捐款方，还有其他一些国家在不久的将来可能会加入这一行列。如图 6 中表明的那样，经常预算补充帐户 2014-15 两年期的估算支出为 2,500 万美元，低于 2008-09 两年期和 2010-11 两年期记录的支出额和 2012-13 两年期的估算。

23. 建议在 2014-15 两年期将经常预算补充帐户的资金供应主要集中在至关重要的领域方面，并突出那些从国际劳工组织预算外资源中所获不多的国家。

图 6. 经常预算补充帐户的实际和估计支出(千美元)

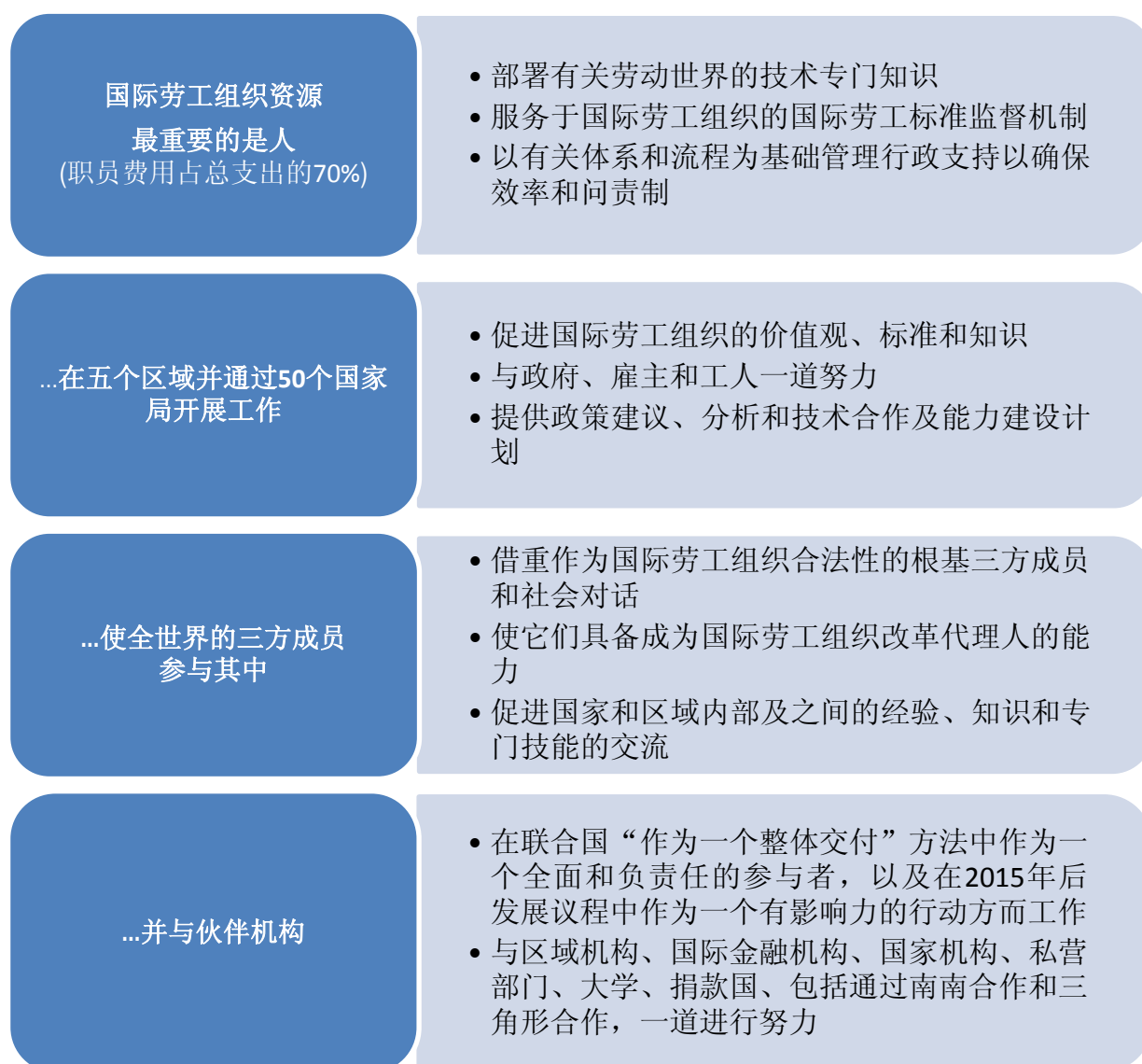


计划交付与改革

24. 为交付其计划，国际劳工组织依赖于其总部和在全世界所有区域中设立的 50 个办事处职员的专业技能、知识和能力。作为一个三方性组织，国际劳工组织与所有成员国中的政府、雇主和工人开展了密切合作，并与范围广泛的国家、区域

和全球机构结成伙伴关系。劳动世界中的男女平等是国际劳工组织通过各种途径在所有计划中加以促进的一个国际劳工组织的基本目标。图 7 提供了国际劳工组织为实施计划所采用手段的概观。

图 7. 计划交付



组织性改革与变革

25. 于 2012 年 10 月发起的本组织的改革和变革的压倒性目标是利用本组织可得资源获得更多的成果——也就是说，提高花费的质量，并将支出集中在那些与国际劳工组织的计划相关、有益和质量最高的领域方面。

26. 已确定的改革和变革的主要领域为：加强劳工局的知识基础；澄清总部和各区域的作用和责任；优质技术合作；管理和行政业绩；和人力资源。改

革和变革计划到 2013 年年底时将会相当完善，从而使得有可能在 2014-15 两年期开始运行一套新的结构、政策和业务模式，所有这些将为实现更高的价值做出贡献。在图 8 中对于此次组织改革和变革的主要预期结果进行了概括。为在国际劳工组织计划交付中提高资源利用的质量，将借助和使用的技术手段有人力资源管理、行政管理流程、技术合作资源的使用、强化与各区域的协调以及连同基于结果管理的纪律一道加强技术能力。这样做将确保资金的更高价值和强有力影响。

图 8. 组织改革：预期的结果



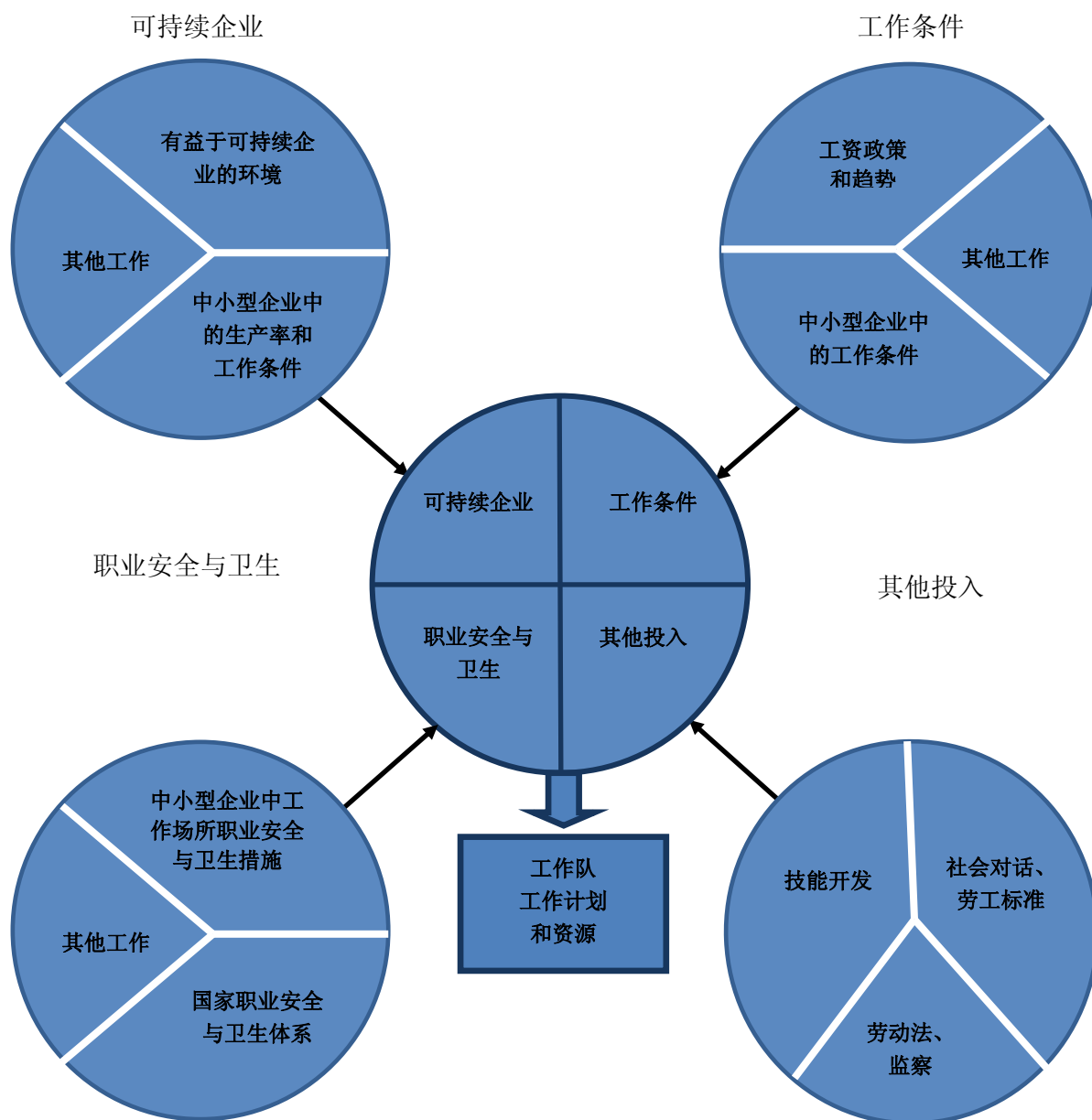
有关至关重要领域的实施框架

27. 每一至关重要的领域将其工作结合在若干成果项下。在实施层面，它们依赖于来自各区域局和总部若干单位的专门知识和资源。如同图 9 中的例子说明的那样，该例子涉及有关中小型企业中的工作条件和生产率的拟议的至关重要的领域，来自不同技术领域的投入被结合进一个共同的工作计划，以

便通过一种多专业处理方法实现更多的突出重点，加强临界质量和更大的影响。

28. 将在现有主管责任范围内开展工作，但依赖于业已加强的协调和灵活的工作队。如前面指出的那样，经常预算补充帐户资源将主要用于资助至关重要领域范围内的工作。将通过附于 19 项成果的指标对在至关重要的领域项下取得的进展进行衡量。

图 9. 中小型企业中的生产率和工作条件



29. 在本两年期开始之前，将为至关重要的每一领域制定一个工作计划，详尽论述为交付具体的成果将如何在整个劳工局进行资源分配和协调。将来自总部和各区域所有资金供应来源项下的投入(职员时间和非职员资源)结合在一起，工作计划和相关的资源将确定明确的问责制和时间框架。

国际劳工组织基于结果的管理框架

30. 计划交付的中枢是国际劳工组织基于结果的管理框架。图 10 中叙述了该框架。

31. 为对理事会的要求做出回应，劳工局将就在每一成果项下的预期结果的实现采用更详尽的报告。将在 2012-13 两年期开展的试验基础上，在 2014-15 两年期收集三个领域的信息。它们是：有关成员国在战略目标所涵盖领域中取得全面进展的简要、实际背景情况；有关由国际劳工组织交付的最重要的产品和服务的情况；和有关国际劳工组织为这些结果的实现所做贡献的情况。

32. 为在 2014-15 两年期实施，将于 2013 年探讨一些涉及基于结果管理的其它措施。这样做的目的是在每一成果的工作计划、行政管理单位的工作计划和通过业绩评估报告评估的每一职员的委派这三项之间实现必要一致。新模式将在 2013 年期间实行，以便为此确定简单和有效的处理方法。

33. 同样，为在国际劳工组织的投入、产出和报告的结果之间建立更好的联系，劳工局将探讨如何能够引进有关职员时间的计算方法。为促进技术专家就国际劳工组织计划的质量做出反馈，还将采取扩展有关计划的伙伴评议做法的举措。早已在一些领域中实行了这一做法。将吸取从当前的经验中得出的经验教训，以扩展计划的伙伴评议做法。

雇主活动局和工人活动局的作用

34. 使社会伙伴成为强大、独立和具有代表性组织的机构能力建设是工人活动局和雇主活动局工作的突出重点。它包括建设工人组织和雇主组织参与体面劳动国别计划的制定与实施的能力。工人活动局和雇主活动局还将继续与技术单位一道密切努力，将其各自成员的政策观点纳入国际劳工组织其他成果和计划的主流，并在国际劳工组织的不同三方治理和政策制定机构中支持其成员。

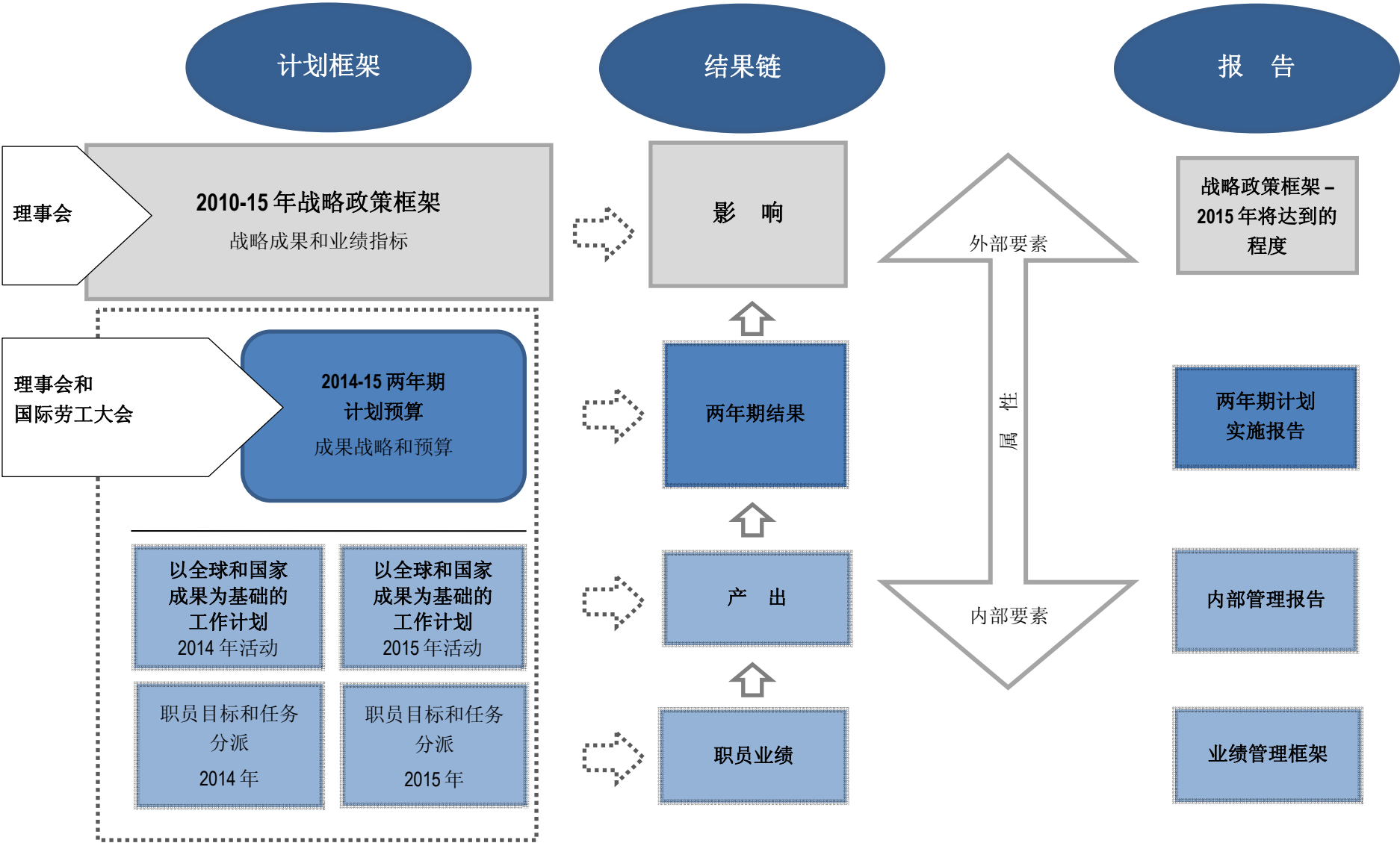
国际劳工组织中的监督

35. 所有国际劳工组织活动均在现有标准做法基础上受到定期监督。

36. 国际劳工组织监督最终取决于理事会和国际劳工大会。治理机构的任务将继续得到内部审计和监督办公室、外部审计员(目前发行有一份与国际公共部门会计标准相一致的年度报告)，和由五名过去与国际劳工组织没有联系的独立人士重新组成的独立监督咨询委员会的支持。评估单位协调国际劳工组织有关国际劳工组织计划和项目的评估政策。在 2014-15 两年期，相关努力将集中在下列方面，以进一步加强：评估咨询委员会的职能；高级别评估的质量和采用；包括参与后续措施在内的三方成员的参与；职员和三方成员有关评估的能力；和为有关什么行得通，什么行不通和为何原因的国际劳工组织的知识库做出贡献。最后，作为对其监督机制的补充和对整个联合国系统一致的贡献，国际劳工组织将继续应用联合国联合检查组的相关建议。

37. 一个重要的发展将是进一步将风险管理结合进标准程序和核心进程。风险记录，详尽叙述了被评估为 2014-15 两年期对本组织来说最关键的重大风险，连同对它们加以处理的缓解战略在有关治理、支持和管理的章节中成为突出的特征。

图 10. 国际劳工组织基于结果的管理框架



战略框架

38. 2014-15 两年期计划预算草案牢固地建立在成果管理的基础上。该战略框架的基础是国际劳工组织的四个战略目标和十九项成果，其四个战略目标是：就业，社会保护，社会对话，标准和工作中的基本原则与权利，而十九项成果则详细阐述了要在

各地区与三方成员合作取得的成果。为此，特别关注几个成果都涉及的八个核心领域的工作。该战略预算表明了为实现预期结果而需要的来自各种资金渠道的预期总预算努力。

战略目标

39. 2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言基于定义体面劳动议程的两个原则：国际劳工组织的四项战略目标的普遍性——劳工组织所有成员都致力于促进这些目标；及这些目标作

为一个整体的不可分割性，宣言定义为“不可分割的、相互关联和相互支持的”目标。这些原则不仅指引着国际劳工组织制定其 2014-15 两年期计划的方式，而且指引着国际劳工组织帮助其成员的方式。

就 业	社会保护
此战略目标旨在通过创造一种可持续的制度、社会和经济环境促进就业：在这种环境中，妇女和男子可以开发并更新其从事生产性就业所需要的能力；可持续企业可以发展壮大并创造就业；而社会可以实现经济发展和社会进步目标。国际劳工组织促进就业的模式依赖有力的宏观经济政策，促进创造有利于企业可持续发展和创造就业岗位的环境，相关的技能和劳动力市场关注面临贫困与被排斥风险的弱势群体。在 2014-15 两年期间，将更加强调开展基于权利和社会对话的就业与社会保护措施之互动的分析和实践工作，正如劳工大会 2010 年关于就业周期性讨论和 2011 年关于社会保护周期性讨论的结论中所呼吁的那样，将强调实施 2012 年劳工大会关于青年就业危机：需要行动的决议和关于企业正规化及获得体面正规就业的决议，包括在农业领域开展这些工作。实施工作也将以 2013 年大会关于老龄化社会及可持续发展体面劳动与绿色工作的讨论结果为指导。	此战略目标关注社会保障和劳动保护的发展与强化机制，提倡可持续性与适应不同国情。目的是保护妇女和男子在工作中的基本原则和权利，避免工作中的生命危险、卫生和福利风险。重点领域是从两个方面解决脆弱性问题：(1)工人及其家庭的社会处境；(2)工作场所的条件，因为脆弱性源于个人和职业因素的相互作用，并受到制度框架的影响，例如社会保障制度，社会对话和工作场所执行劳动法与劳工标准的情况。在 2014-15 两年期，国际劳工组织将加强其社会和劳动保护全球知识库，强化三方成员与其他重要力量合作制定政策议程与决策的能力，并巩固社会保障与劳动保护方面的战略合作伙伴关系。将重视实施解决脆弱性关键方面的新的国际劳工标准，即 2012 年《社会保护底线建议书》(第 189 号)及其配套的第 201 号建议书和 2010 年关于艾滋病毒与艾滋病建议书(第 200 号)。

社会对话	标准及工作中的基本原则和权利
该战略目标寻求加强社会对话的制度与进程，加强国际劳工组织三方成员参与和谈判的能力，包括支持制定符合国际标准的有效的现代劳工法律，并支持其贯彻实施。2014-15 两年期工作重点包括三个相互关联的方面：(1)加强制度能力和劳动力市场机制的表现，加强雇主和工人组织；(2)提高三方成员的各种能力，包括三方社会对话，工作场所与产业关系，劳动法改革，贯彻落实国家劳动法律法规和国际劳工标准及适用的集体协议；(3)在部门层面就这些问题提供有针对性的援助，更强的劳动法与社会对话制度将提升三方成员在各个政策制定层面参与有效对话和谈判的能力。反过来，这将改善他们应对其它战略目标的能力。有关工作将以最近劳工大会的决议为指南，特别是 2011 年关于劳动行政管理和监察的决议以及 2013 年关于社会对话周期性讨论的结果。	该战略目标旨在促进各国实施国际劳工标准。这些标准阐明了三方成员认可的起码社会标准。四类专门的基本原则与工作中权利及其配套标准构成了国际劳工组织追求社会正义与公平全球化的支柱：涉及结社自由与集体谈判，强迫劳动，童工劳动和工作中的非歧视。在 2014-15 两年期，将重新强调根据 2012 年劳工大会关于这个问题的决议在成员国实现这些原则和权利，更加重视在农村和非正规经济部门落实国际标准的配套措施。优先任务还包括加强与其它战略目标的联系，特别是通过有针对性的援助使三方成员缩小国际劳工组织监察机构发现的执行标准中的差距，增加进步案例的数量，支持批准新文书的努力，特别是治理类公约。

40. 下面的专栏显示国际劳工组织为落实国际劳工组织争取公平全球化的社会正义宣言而采取体面劳

动综合战略所提倡的方法，以及通过借鉴类似的综合性方法而在 **2014-15** 两年期间拟实现的成果类型。

体面劳动的综合战略：实践中的经验教训

巴西通过扩大正规就业、社会保护和维护工作中的权利，取得了经济增长，特别是在中小企业和家庭工人中增加正规性就业。国际劳工组织在这些方面提供了技术援助。

通过实施“更好的工作项目”，越南与国际劳工组织和国际金融中心合作在服装厂中改善了劳动条件，落实了国际劳工组织的核心劳工标准和国家劳动法律，提高了企业竞争力。

在尼泊尔，政府与社会伙伴和国际劳工组织合作改革了就业保护立法，推出了失业保险措施，在保护工人和企业灵活性之间寻求平衡。

在约旦，**2011** 年实施的国家全面就业战略把促进就业和增强就业能力等措施结合起来，重点关注青年和妇女，并改善工作条件和建立社会保护底线。

在乌克兰，根据国家就业和岗位的三方协议制定的一项促进就业的计划将生产性就业、社会保护和劳动力市场转型结合了起来。

加纳制定了针对童工劳动的国家行动计划和一项全面的国家社会保护战略，旨在通过综合性定点方式和社区行动计划消除赤贫现象。

摩洛哥通过围绕产业关系、工作条件和就业的三方行动，提高了纺织服装业的竞争力。

各地区体面劳动的优先领域

41. 2008 年的全球危机结束了一个全球强力增长的阶段。2014-15 两年期的前景似乎看不到经济增长率和就业水平快速恢复至危机前水平的迹象。各

地区应对持久的就业与社会挑战的继续进展需要有新的决心和有力的政策设计。表 5 中列出了一些主要的挑战。

表 5. 体面劳动的若干挑战

	非洲	美洲*	阿拉伯国家	亚洲-太平洋	欧洲-中亚*
贫穷工人(每天2美元)占总就业人口的份额	57.1	7.0	7.8	35.5	4.9
青年失业率(2011)	13.4	14.3	27.6	10.0	19.3
微型企业就业情况(雇员在10人或10人以下的非农企业中就业百分比)	87.6	57.2	n.a.	79.3	34.0
公共社会保护支出占国内生产总值的比例(按人口加权)	5.8	13.7	10.4	4.5	17.3
老龄覆盖率(领取养老金人口比例, 65岁以上人口加权)	26.3	59.3	31.9	44.2	93.0
各地区批准的八个基本公约占总潜在批准数的比例	95.4	94.3	78.4	67.6	99.8
各地区批准1976年三方协商(国际劳工标准)公约(第144号)占总潜在批准数的比例	68.5	82.9	45.5	55.9	84.3

*除青年就业和批准数据外, 各地区不包括北美, 欧盟和西欧(非欧盟)。

资料来源: 就业: 国际劳工组织“经济活跃人口估计与预测”(EAPPEP), 第6版(2012年7月更新); 国际劳工组织“经济计量模型趋势”, 2012年10月; 世界银行2013年发展报告: 就业岗位。社会保护: 国际劳工组织根据本单位和国际货币基金、亚洲开发银行和拉美经济委员会的数据或国家数据资源进行的计算。标准: 国际劳工组织的国际劳工标准信息系统(NORMLEX)。

42. 国际劳工组织 2014-15 两年期计划将按照三方成员在国际劳工大会、理事会和地区会议上提出的要求, 努力应对这些挑战。下面的专栏列出了近年来地区会议规定的两年期工作的优先领域。国际劳工组织

计划的重点与设计将根据各地区不同国家的需求与国情来确定, 并将考虑三方成员拟定的优先内容, 特别是通过体面劳动国别计划来确定工作重点。

各地区的体面劳动: 来自地区会议的指导

第 17 届美洲地区会议(2010 年 12 月)指出了该地区实施体面劳动议程面临的挑战, 强调要巩固民主, 减少不平等, 加强权利和参与机制, 尤其是社会对话机制。三方成员呼吁私人 and 公共政策应将就业置于发展战略的中心地位。会议还重申了扩大社会保障的必要性, 呼吁国际劳工组织支持强化尊重结社自由和促进集体谈判的运动; 倡导有利于企业可持续发展的环境, 为应对劳工世界新挑战而加强各国的劳动部。

第 12 届非洲地区会议(2011 年 10 月)支持在非洲大陆加快实施体面劳动议程的共同愿景。该愿景含有以下要素: 创造就业和减少贫困的包容性增长道路; 投资于技能和可持续企业; 促进青年就业的具体行动; 支持农村就业的全面计划; 包括通过促进社会经济支持正规化的各种措施; 国家社会保护底线政策; 促进各国接受国际劳工标准, 包括提倡性别平等; 将有力的社会对话作为一种关键的治理机制。

第 15 届亚太地区会议(2011 年 12 月)也覆盖阿拉伯国家地区,呼吁实施促进平等的就业密集型增长,巩固社会对话及工作中的权利和保护。会议还强调了下列任务:完善有利于企业可持续发展的环境,促进就业密集型投资;倡导集体谈判和推广最低工资制度;建立有效的社会保护底线;提倡更加绿色的发展和绿色就业;实施有利于青年就业和劳动移民的措施;推进对核心劳工标准和治理公约的批准工作。

第 9 届欧洲地区会议:就业增长和社会正义(2013 年 4 月)将研究宏观及微观经济政策如何刺激就业密集型增长,通过有效的社会对话和集体谈判促进高质量就业,应对青年就业危机和老龄社会的挑战,并在欧洲推广国际劳工标准和加强政策协调。该会议的结论将对欧洲和中亚地区实施国际劳工组织 2014-15 两年期计划定调。

性别平等与非歧视

43. 工作中的男女平等是国际劳工组织的一项基本原则,也是国际劳工组织争取公平全球化的社会正义宣言倡导的体面劳动综合战略中一个贯穿方方面面的重要内容。2009 年劳工大会关于性别平等处于体面劳动核心的决议、国际劳工组织 2010-2015 年性别平等行动计划与相关国际标准和治理决定,是引导国际劳工组织在四个战略目标与 19 项成果领域开展工作的指南。

44. 工作重点之一是促进批准并实施国际劳工标准方面的活动,这对男女工作平等有影响,且对实现其它权利至关重要。特别强调关于性别平等、结社自由和集体谈判等基本公约,以及针对各类工人的标准,尤其那些容易受到不平等待遇和歧视的工人。这类标准有:2011 年家庭工人公约(第 189 号),1996 年家庭工作公约(第 177 号)和 2010 年艾滋病病毒和艾滋病建议书(第 200 号)。国际劳工组织将重点支持三方成员提高下列干预能力:(1)更好地理解与实施男女同工同酬的原则;(2)发现并及时处理直接歧视、间接歧视和多重歧视问题;(3)在产业关系和集体谈判中研究性别平等问题;(4)帮助妇女平等地获得有报酬的工作,增强妇女的经济地位及其在劳动力市场上的平等身份,重视在非正规经济部门、农村地区和出口加工区(EPZ),特别是为女性移民工人及家政工人解决这类问题。

45. 该战略将强化国家劳动监察、法庭和争端解决机制的能力,监督和执行工作中性别平等与反歧视立法。国际劳工组织将与国际劳工组织国际培训中心(都灵中心)开展合作,通过培训提高劳动监察员发现、预防和纠正性别歧视的能力。

46. 国际劳工组织将开展工作,提高三方成员、政策制定者、立法者和研究人员设计与评估性别平等就业政策和计划的能力。这项工作的基本要求是加强妇女的代表性与发言权。

47. 为支持各国搞好性别平等工作,将努力提供按性别分类的数据,开展性别分析和参与式的性别审计,并培训性别审计工作人员;性别主流化课程和针对各国不同国情的具体干预措施将有助于实现国别成果。由国际劳工组织在全球各地分局官员组成的性别网络将在这方面发挥支援作用。

48. 国际劳工组织将加强与联合国相关机构的现有伙伴关系,如联合国妇女署,联合国开发计划署。国际劳工组织仍然是联合国机构间妇女和两性平等网络的活跃成员,并将与多边机构建立新的合作关系,包括涉及南南合作和三角形合作(SSTC)的关系,完全按照国际劳工组织的原则和价值观推广各种性别平等的办法。

2014-15 两年期重点行动的关键领域

49. 下面若干领域是 2014-15 两年期优先行动的重中之重。每个方面的工作都涉及国际劳工组织战略框架 19 项成果的若干内容，且通过其指标与这些成果相关联，这些指标将用于衡量有关成果。对每项工作的简单描述遵循相关成果战略文件确定的

各领域主要成果指标。其它有益的成果将在实施过程中加以甄别。所有关键领域的工作均强调与雇主和工人组织合作，并突出国际劳工标准和性别平等的要求。

领 域	主要成果
为包容性增长促进更多更好的工作	
国际劳工组织将就在不同的国情、发展阶段和禀赋的情况下的经济增长、就业和社会融入之间的联系，并为应对危机和转型加大其研究和政策咨询的力度。国际劳工组织将通过侧重以下内容处理这个问题：投资水平与构成；企业发展与增长的有利条件；注意其就业影响的宏观经济政策套件；针对技能开发、求职和工作岗位匹配的政策和制度；社会保护供资；与就业保护、就业合同、工作时间和其他工作条件有关的法律、法规和制度；以及工资的作用和确定。将使用基于证据的分析和跨国比较，以使三方成员为增加工作岗位密度和增长的包容度而可资利用的一系列政策选项有据可依。劳工局将就这些问题向要求给予这种援助的国家提供技术合作。	■ 就业促进 ■ 工作条件 ■ 社会对话与产业关系 ■ 体面劳动的主流化
青年的就业和技能	
2012年国际劳工大会发表了一份行动呼吁，号召通过制定涉及经济、劳动力市场、技能和权利政策等多管齐下的战略，解决青年男女面临的全球就业危机。国际劳工组织将与三方成员一起收集关于这些政策的证据，并对制定青年就业政策和方案提供技术支持和能力建设。将特别注意支持性的宏观经济政策，促进有利于企业可持续发展的环境；十分关注培训与实际工作需求的衔接，途径之一是通过活跃的社会对话健全高质量的学徒制度；鼓励青年创业。国际劳工组织将与一系列支持青年就业的机构开展广泛的合作。	■ 就业促进 ■ 技能开发 ■ 可持续企业 ■ 童工劳动
建立和扩大社会保护底线	
2012年社会保护底线建议书(第202号)为成员国建立和维持面向所有人民的社保底线提供了指南，使之成为各国确保其社会保障体系逐步上升到更高社保水平的一个基本要素。国际劳工组织将支持三方成员制定和实施社会保障底线，利用社会对话机制，并协调其他社会经济政策，降低脆弱性，加强正规和体面就业。把社保方面的专业知识与技能和就业能力、创业能力和可持续发展的企业及经济分析结合起来，在稳健的财政政策的前提下，确保社会保护的可持续发展。	■ 社会保障 ■ 艾滋病毒、艾滋病 ■ 社会对话与产业关系
中小企业的生产率与工作条件	
中小企业可以通过提高生产力与改善工作条件发展自己，也需要合适的外部环境。创业活动加上熟练的劳动力及体面的劳动条件可以促进生产力和竞争力，是可持续企业的基础。国际劳工组织将根据成功的实践经验制定一个有关政策咨询、实践指导、技术合作与能力建设的计划，而实践经验的精髓是改善工作条件与提高生产力和工资水平之间是一条相互促进的道路。政策领域包括管理环境，技能升级，安全卫生及其他工作条件和社会保护。这还使促进中小企业正规化的工作有据可依。	■ 技能开发 ■ 可持续企业 ■ 工作条件 ■ 职业安全与卫生
农村经济中的体面劳动	
农村经济在许多发展和新兴经济体的就业总量中占到很大份额并面临重大体面劳动赤字的挑战。国际劳工组织的核心计划将是促进农村地区的生产性就业	■ 就业促进

领 域	主要成果
和体面劳动，从而使贫穷工人通过农业及非农业活动，改善其生产力和收入。国际劳工组织将支持三方成员开展工作，并与外部伙伴合作收集证据和开展能力建设，帮助包括合作社在内的、更具活力的小农场开办和发展非农企业，开展就业密集型的基础设施投资，扩大社保体系，使其覆盖小土地所有者和微型企业，并支持那些解决农村挣工资工人的条件以保障执行国际劳工标准的措施。	■ 可持续的企业 ■ 社会保护 ■ 结社自由和集体谈判 ■ 童工劳动
非正规经济的正规化	
尽管在许多新兴和发展中经济体中经济增长迅速，但受雇者中的很大比例仍活跃在非正规单位。国际劳工组织将审议目前的经验和良好实践，汲取教训并促进正规化的推手，着重针对择定经济部门中的微小企业和非正规条件下的工人类别。政策咨询、技术合作和能力建设将通过企业、就业、劳工和社会政策促进正规化。国际劳工组织将与政府和其它单位合作制定并实施鼓励正规化的法律法规。它还将致力于加强雇主和工人组织联络非正规企业和工人的能力，以便促进向正规化的有效过渡。	■ 就业促进 ■ 技能开发 ■ 可持续的企业 ■ 工作条件 ■ 艾滋病毒 / 艾滋病 ■ 国际劳工标准
通过劳动监察强化工作场所的合规守法	
这项工作将聚焦开发三方成员在工作场所贯彻落实国家劳动法律法规、已批准的国际劳工标准和适用的集体协议的能力。具体途径是加强雇主和工人在合规方面的合作；强化劳动监察和劳动行政管理的执法与预防职能；为政府监察与执法机构和社会伙伴提供技术援助和能力建设；帮助制定劳动立法和有效的争端解决机制，开展公共与私营部门的合作。国际劳工组织将与三方成员合作设计新的补充措施以实现工作场所合规守法，包括针对非正规经济的新措施。	■ 劳动行政管理和劳动法 ■ 各部门的体面劳动 ■ 国际劳工标准
保护工人免于陷入令人无法接受的工作形式	
令人无法接受的工作形式指的是工作中缺乏基本的原则和权利，使人的生命、健康自由、人的尊严和工人的安全受到威胁的状况，或使家庭处于极度贫困的状况。工作重点是根据各国国情，关心男女职工中那些最弱势的群体。这项工作将运用国际劳工组织的所有行动手段，把源于实践的政策指导与技术合作、伙伴关系和能力建设结合起来。核心关注是消除保护中的差距，并增强缩小差距的能力。这项工作是对推广和落实国际劳工标准的补充。	■ 强迫劳动 ■ 童工劳动 ■ 工作中的歧视 ■ 劳务移民 ■ 职业安全与卫生

2014-15 两年期拟取得的成果

50. 本部分详述战略框架的 19 项成果及其相关战略案文、指标、衡量标准及两年期目标。每个战略案文都采用由四部分组成的标准结构：战略目标和

重点；行动手段和对三方成员的支持；性别平等与非歧视；及合作伙伴关系。每一项成果均包括拟议的战略预算。

成果 1：让更多的妇女和男子能有机会获得生产性就业、体面劳动和收入机会

战 略

□ 战略目标和重点

51. 该战略的首要目标是帮助国际劳工组织成员国制定并实施促进全面生产性就业的政策。此战略基于两个相互关联的方面：创造高质量就业的经济政策，及有助于弱势群体转向体面劳动的劳动力市场政策与制度。这些措施包括短期干预和反周期措施，以及中期结构调整和体制改革。

52. 在 2014-15 两年期，该战略将聚焦于三个优先领域及相关合力：

- 就业政策与计划，特别是应对危机和涉及改革的就业政策与项目；
- 青年就业；和
- 农村及非正规经济。

53. 该战略遵循 1964 年就业政策公约(第 122 号)，全球就业议程(2003 年)，以及劳工大会关于全球就业契约(2009 年)、关于就业周期性讨论(2010 年)和关于促进农村就业实现减贫(2008 年)，以及关于“青年就业危机：需要采取行动(2012 年)”的结论。

□ 行动手段和对三方成员的支持

54. 国际劳工组织将通过开展稳健性分析和数据收集工作，有针对性的咨询服务和目标明确的能力建设倡议，向 50 个国家提供支持。

55. 国际劳工组织将致力于加强各国制定和实施优先促进强劲的、可持续的和平衡的经济增长的发展框架和预算，并支持它们制定带有就业目标的就业增长计划。这包括支持关于政策选项的三方对话，国内调研及提供劳务市场信息。要加强部际协调机制，就业监督体系和三方机构的能力，例如社会经济咨询委员会，旨在提高不同部委、私营部门及劳动力市场机构之间的政策协调性。

56. 将使用一系列分析产品和办法支持国家层面的技术援助和全球层面的咨询活动，包括：研究促进就业的宏观经济政策，基于模型的关于增长因素的政策模拟，劳务市场改革和产业与部门战略；国家

就业政策监督与评估机制；投资的就业影响评估，全球就业趋势等常规议题将得到扩充并使三方成员能够更加及时便利地获得这类信息，包括青年和性别问题，国家应对危机的政策盘存，就业政策与青年就业数据库。

57. 青年就业工作将巩固并扩大国际劳工组织对新问题及成功政策措施的对比评估，包括分析并宣传 30 个从学校到职场过渡的调查；用剖析和瞄准法提高针对弱势青年的积极劳务市场政策的有效性与影响力(特别关注农村和非正规经济)；总结评估青年创业计划、技能预测方法及学徒制度中好的实践经验；关于应对危机的政策介绍，包括担保计划，动员和保护措施；研究青年在危险职业中的就业条件、工作安排和工资状况。

58. 在国家层面，国际劳工组织将重点支持强化三方成员制定、监督及评估有时间要求的国家行动计划和有效的青年就业计划的能力。通过分享良好做法、多国同行审评和其它南南合作平台，促进跨国合作。

59. 涉及农村及非正规经济的能力建设与技术援助将重点关注便利向正规化转变和创造就业的措施，具体途径是让三方成员开展就业密集型基础设施工程建设，实施新的公共就业计划，包括保护环境和提供社会服务的基础设施工程，并通过社会财政干预降低穷人的脆弱性。受到自然灾害影响和刚刚结束内乱冲突的国家将得到特殊照顾。国际劳工组织支持向正规经济过渡的措施将强调根据国情和需要，关注具体群体和部门。将研究把就业与收入创造与社会保护成功结合的国别经验，作为 2012 年劳工大会关于工作中基本原则和权利周期性讨论的结论的后续行动，并提交给非正规经济后续专家会议参考。

60. 将与都灵中心合作开展能力开发活动，每年通过下列区域课程进行培训：劳动经济学，就业政策，就业密集型投资，公共就业计划的创新，绿色工程带来绿色工作，及青年就业。

□ 性别平等与非歧视

61. 将借鉴上一个两年期国别战略的评估结果，改进注重性别平等的就业政策与计划工具。向正规化过渡的能力建设战略将突出妇女和男子的具体关注与需求。

□ 伙伴关系

62. 将与多种机构开展并加强政策合作伙伴关系，

包括世界银行，地区发展银行与机构，相关学术与政策机构；与联合国国家工作队(UNCT)在国别层面的合作也要加强。在全球层面，国际劳工组织将与国际金融机构、联合国机构和学术单位保持接触，开展里约+20 联合国可持续发展会议的后续工作并研究 2015 年后的发展议程，为国家青年就业行动调动各种资源。

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	18个成员国，其中非洲9个，美洲4个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区1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 可以报告的结果必须符合下列条件： - 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带来的津贴，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	8个成员国，其中非洲3个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区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	11个成员国，其中非洲4个，美洲2个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区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	10个成员国，其中非洲7个，美洲1个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区1个

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	20个成员国，其中非洲10个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区5个，欧洲和中亚地区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	14个成员国，其中非洲4个，美洲4个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区2个

战略预算

1. 就业促进: 让更多的妇女和男子能有机会获得生产性就业、体面劳动和收入机会	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	90 907 777	107 800 000

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

□ 战略目标和重点

63. 该战略的核心目标是帮助三方成员创建一个有利于培养技能的政策制度框架，以适应技术市场的变化，并为弱势群体提供更多的高质量培训机会。国际劳工组织在此两年期的工作会突出制定和评估关于技能开发、残疾人及就业服务的政策与计划，旨在加强各国在下述领域的的能力：

- 改善技能体系的效率与影响力；和
- 通过改善培训和职业培训后进入相关职业及小企业的技能利用率与工作条件，帮助年轻人顺利实现向体面劳动的过渡。

64. 该战略寻求实施 2008 年劳工大会关于通过技能改善生产力、就业增长和发展的决议，以及有效实施 2004 年人力资源开发建议书(第 194 号)。这符合产生于大会关于全球就业契约(2009 年)的决定，就业周期性讨论(2010 年)和青年就业危机：行动(2012 年)等诸决定的额外授权。

□ 行动手段和对三方成员的支持

65. 关于技能体系的工作将强调通过国家和部门就业评估了解所需技能，减少技能错配，改善受训工人的就业。国际劳工组织将与三方成员合作加强连接培训和劳务市场之间的桥梁机构，如产业技能理事会，就业服务部门，职业师资培训及金融和治理体系。技术援助将支持开发部门培训战略，帮助雇主及工人组织通过社会对话促进培训，把公共就业服务武装起来应对经济危机。

66. 青年工作将包括支持三方成员加强公私合作，在正规经济中拓展高质量学徒计划，在农村和贫困地区提升非正规学徒安排；帮助公共就业服务机构改善职业指导和工作安置服务；将核心技能纳入普通教育和职业教育，使青年人为工作和继续学习做好准备。在非洲，社区培训将把职业培训与创业培训结合起来，旨在改善农村青年的生计，并将非正规学徒制度适当地纳入相关战略，从而避免儿童从事危险工作或强迫劳动。

67. 关于中小企业(SMEs)生产力与工作条件的多学科分析研究始于 2012 年的盘点与试点，将向各国提供政策咨询与直接帮助。国际劳工组织将重点支持改善学徒安排的质量及工作场所学习，促进工人和小企业从低生产力非正规活动向正规经济中的高生产力工作转移。

68. 将通过技术合作和政策咨询服务至少在 25 个成员国支持国别成果。资源调动会着眼于推广使用技术合作中被证明行之有效的产品，如农村经济赋权培训(TREE)，并运用新产品来满足新的需求，如绿色企业技能和贸易经济多元化技能。

69. 将扩大与都灵中心在区域知识共享和培训方面的合作，充分利用技能培训班等机制。关于就业技能的全球公/私知识共享平台将汇集和推广来自企业、工会及国际组织的经验。将通过美洲职业培训知识开发中心(CINTERFOR)和国际劳工组织亚太实践共同体推进南南合作，并通过东南欧及东盟(ASEAN)国家的移民与技能认证工作开展南南合作。

□ 性别平等与非歧视

70. 此战略将帮助三方成员向农村妇女和男子及残疾人平等地提供高质量培训和就业服务，从而改善社会的包容性。国际劳工组织全球就业与残疾网络将继续帮助跨国公司和雇主组织分享培训残疾人的经验。克服学徒中职业性别隔离的研究成果会通过提升非正规学徒制的新方法得到传播。过去主要在东非和东亚开展的包容残疾人与反歧视干预行动将在阿拉伯国家和加勒比地区也适当地进行调整和应用。

□ 伙伴关系

71. 国际劳工组织将继续与技术和职业教育培训跨机构集团开展合作，该集团包括经合组织(OECD)，联合国教科文组织(UNESCO)和世界银行，以改善向各国提供支持的协调性，还将利用 20 国集团发展工作组完善技能指标，支持低收入国家的就业技能行动计划。世界公共就业服务协会和国际私营就业机构联盟将帮助：(a)推广国际劳工组织的方法和

产品；(b)帮助国际劳工组织调查新的需求。联合国残疾人公约跨部门支持集团的共同领导将为各国反

歧视与促包容工作获得多方捐款者信托基金援助开辟一个渠道。

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

6个成员国，其中非洲2个

目 标

16个成员国，其中非洲3个，美洲5个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区3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

8个成员国

目 标

7个成员国，其中非洲3个，亚洲和太平洋地区4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

11 个成员国

目 标

5个成员国，其中非洲1个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区1个，欧洲和中亚地区2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	目 标
4个成员国, 其中2个在非洲	6个成员国, 其中阿拉伯国家2个, 亚洲和太平洋地区1个, 欧洲和中亚地区3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	目 标
6个成员国, 其中非洲4个	15个成员国, 其中非洲4个, 美洲4个, 阿拉伯国家1个, 亚洲和太平洋地区4个, 欧洲和中亚地区2个

战略预算

2. 技能开发: 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	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	47 373 324	45 815 000

成果 3：可持续企业创造生产性和体面就业

战 略

□ 战略目标和重点

72. 该战略的首要目标是帮助国际劳工组织成员重点支持中小企业及合作社发展壮大，使之具有生产力和竞争力，为妇女和男子创造体面的就业岗位，为社会包容与可持续发展做出贡献。按照 2007 年第 96 届国际劳工大会结论和成员国的要求，国际劳工组织的企业发展战略植根于三个相互支持的版块：(1)创造有利的环境；(2)创业与企业发展；及(3)负责任的工作场所做法。

73. 在 2014-15 两年期，该战略将重点关注：

- 为企业可持续发展创造有利的环境；和
- 中小企业中的生产力与工作条件。

74. 该战略基于相关国际劳工标准，特别是 2007 年大会强调的那些标准，包括 1998 年中小企业创造就业建议书(第 189 号)和 2002 年促进合作社建议书(第 193 号)。其它指导方针还包括国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言。

□ 行动手段和对三方成员的支持

75. 国际劳工组织将通过对产品开发和研究的投入，加大对三方成员促进企业可持续发展的支持力度。

76. 在为可持续企业创造有利环境方面，国际劳工组织已经开发了一种评估企业经营环境的方法和若干帮助三方成员找出差距并进行改革的能力建设工具。在 2014-15 两年期，新的工作成果将包括：使用为可持续企业创造有利环境工具包所作评估的国别对比，提炼出国际劳工组织方法的优缺点；国际劳工组织在四个成员国测试有利环境的结果衡量框架；一项关于非正规中小微企业正规化效果的试验评估；一套关于如何使中小微企业正规化的指南与培训材料。

77. 中小企业生产力和工作条件方面的工作将重点关注生产力提高与技能开发和改善工作条件之间的联系，包括中小企业的公平工资，职业安全与卫生良好的劳动关系和完善的环境做法。这会借鉴从国

际劳工组织广泛干预与方法中得出的最佳做法，包括“可持续竞争与负责任的企业计划”(SCORE)和“衡量与改善生产力的体系”(SIMAPRO)。

78. 国际劳工组织将根据企业调查拿出数据和分析来验证中小企业中更高的生产力、技能开发、良好工作环境、改善工人福利和最终竞争力之间的相互联系。该两年期的关键成果将包括：一套政策咨询和能力建设材料；在目前有七个国家执行 SCORE 项目的基础上，再增加四个成员国；为大公司运用国际劳工组织的 SCORE 工具在新兴市场培训其供应商提出 4 份关于公私合作伙伴关系的概念文件；对国际劳工组织关于就业与质量的负责任工作场所做法项目的效果进行两次严格评估。在非洲、亚洲和拉丁美洲提供国家层面的支持。

79. 与都灵中心联合组织的、为期两周的企业可持续发展培训班将继续成为一项重要的两年期活动，并同时提供专业的培训。以 2013 年推出的拉美企业研讨班为榜样，该项目将在各地区得到推广。它将同技能培训班一道，在现有培训活动中传播关于生产力与工作条件、负责任的供应链管理和企业社会责任方面的新知识。

80. 将部署资源为成员国提供可持续企业方面的直接援助，旨在至少在 30 个成员国取得值得报告的成果。国别成果将借鉴国际劳工组织的企业可持续发展系列产品，如关于创业和培训的“了解企业与创办改善企业”，关于促进和管理合作社的“我的合作社”，还有关于价值链开发与绿色企业方面的工具。

□ 性别平等与非歧视

81. 将运用专门的能力建设和咨询工具解决妇女创业过程中的政策和管理障碍。将与国际劳工组织全球企业和残疾网络合作开展招聘残疾人的培训，并为企业服务提供者给予指导。该战略描述的所有其它倡议都将考虑到性别平等问题。

□ 伙伴关系

82. 国际劳工组织将同联合国价值链开发小组、倡导与推进合作社委员会、国际合作社联盟及负责任供应链管理政府间组织一起促进在中小企业和合作社应用企业可持续发展的原则与惯例。这还将包括与盟友和协作网络开展的宣传工作，例如企业发展捐助方委员会，联合国全球契约和联合国企业与人权工作组。

83. 将通过国际劳工组织绿色企业计划，促进企业可持续发展与创造体面劳动的新机遇。面对更多的需求，国际劳工组织将与联合国环境计划署 (UNEP)、绿色就业倡议和其它伙伴一起帮助三方成员制定和实施公共及私营部门的可持续发展战略，创造体面的劳动，促进社会的包容性。

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	目 标
18个成员国	7个成员国，其中非洲5个，美洲1个，阿拉伯国家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	目 标
7个成员国	29个成员国，其中非洲16个，美洲5个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区5个，欧洲和中亚地区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, 提高工资和福利共享, 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	14个成员国, 其中非洲4个, 美洲6个, 阿拉伯国家1个, 亚洲和太平洋地区2个, 欧洲和中亚地区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。

基 线	目 标
0	1个成员国, 在非洲

战略预算

3. 可持续企业: 可持续企业创造生产性和体面就业	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	59 395 993	38 500 000

成果 4：更多的人可以享受管理有方的、更具性别公正性的社会保障福利

战 略

□ 战略目标和重点

84. 该战略的总体目标是帮助三方成员发展、强化并管理全面的国家社会保障体系，让所有人获得充分的福利，旨在降低工人整个生命周期的脆弱性。该战略寻求与其它政策协调扩大社保体系，在体面劳动的框架内，减少脆弱性，改善质量，促进有保障的正规就业，创造收入，提高技能与就业能力，鼓励创业和可持续企业。

85. 在 2014-15 两年期，该战略将重点加强国家的下述能力：

- 建立并维持国家社保底线，特别是通过广泛实施 2012 年社会保护底线建议书(第 202 号)；和
- 建设、维持和进一步发展全面的可持续社保体系，以国际劳工组织社保标准为指导，继续贯彻落实 2011 年社会保障行动计划。

86. 该战略以理事会批准的关于在全球范围内实现社保底线的 2012 年劳工大会决议的后续行动计划为指南。它反映了扩大社保和回应三方成员在 2011 年劳工大会关于社保周期性讨论的结论和第 202 号建议书中所确定的优先领域的二维战略。

□ 行动手段和对三方成员的支持

87. 国际劳工组织将继续开发一体化宏观经济、劳动力市场与社会保护分析的技术与工具，对社保投资的短期与长期回报进行评估。在非正规经济和青年失业大量存在的背景下，它将向三方成员提供支持扩大社保和促进高质量就业的咨询意见。将对就业和社保支出与投资进行审议，以提高三方成员评估相关政策成本与效果的能力。良好做法指南将为设计、实施和监督有效的社保体系提供基准。

《2014-15 两年期世界社会保障报告》将关注社保政策的有效性和效率。国际劳工组织社保查询数据库和“全球扩大社会保护”(GESS)互联网平台将继续提供关于全劳工局体面劳动指标和工人保护工作的信息、统计和分析。

88. 将继续支持成员国批准 1952 年社会保障(最低标准)公约(第 102 号)和其它相关公约。在更广泛的劳工立法框架内设计、实施政策法律的咨询服务将关注家庭工人、兼职工人和其他弱势群体雇员的覆盖率；解决社保计划满足特殊需要的问题(包括残疾人和艾滋病毒感染者)；将生育保护扩大到覆盖所有妇女。有关多双边协议的指南将支持在移民输出国和输入国面向移民工人及其家庭扩大社会保障。政策咨询也将配合国家加强职业安全卫生的政策，提高工伤保险覆盖面并改进执行情况。

89. 将加强三方成员和三方机构能力，如经济社会理事会和三方劳动咨询委员会，建立包含全面社会保护底线的国家社保体系，并使其在社会上、经济上和财务上能够充分满足需要。国际劳工组织还将通过健全的社保体系帮助三方成员应对危机带来的社会经济影响。将与都灵中心、国际劳工问题研究所和全球劳工大学合作改善校内、区域和远程培训计划。

90. 在两年期末，将有大约 80 个成员具备全面的统计信息体系，对国家的社保体系运转情况进行监督。另外 20 个成员将在开发实施本国社保底线或社保制度方面得到国际劳工组织的直接帮助。

□ 性别平等和非歧视

91. 国家及国际层面的政策制定和统计将根据第 202 号建议书的规定反映非歧视、性别平等和满足特殊需求的原则。落实第 102 号公约关于性别平等规定的各个方案将作为一份分析文件的主题提交理事会审议。

□ 伙伴关系

92. 为了重申社会保护在 2015 年后发展议程中的重要性，国际劳工组织将继续发挥领导作用，协调联合国社保底线倡议及 2012 年建立的社会保护跨部门合作委员会，通过后者，它将协调宣传、联合技术合作活动和南南合作与三角形合作。与国际社会保障协会(ISSA)和其它全球、地区及次区域社保协会的合作将得到加强，以借鉴其成员们经营管理社保计划的专长。国际劳工组织将扩大与大专院校的合作网络，使社保问题成为主流课程。

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

50个成员国(根据2008年可以得到的信息)

目 标

10个成员国, 其中非洲3个, 美洲3个, 阿拉伯国家1个, 欧洲和中亚地区3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

12个成员国, 其中非洲4个, 美洲2个, 阿拉伯国家2个, 亚洲和太平洋地区3个, 欧洲和中亚地区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, 通过了旨在提高效率、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

8个成员国, 其中非洲2个, 美洲2个, 阿拉伯国家1个, 亚洲和太平洋地区1个, 欧洲和中亚地区2个

战略预算

4. 社会保障: 更多的人可以享受管理有方的、更具性别公正性的社会保障福利	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	43 109 473	13 090 000

成果 5：妇女和男子享有更好、更公平的工作条件

战 略

□ 战略目标和重点

93. 该战略旨在加强成员国制定工资和收入政策、工作时间及其它工作条件政策的能力，确保体面的生活水准和对工人的充分保护。

94. 在 2014-15 两年期，该战略将重点增强下述国家能力：

- 计划、实施和监督工资政策，包括涉及各个部门的工资制定和最低工资政策；和
- 解决工作中的脆弱性问题，特别关注家庭工人和中小企业中的工人。这项工作将有助于国际劳工组织在农村和非正规经济中推进体面劳动和改善中小企业的生产力与工作条件。

95. 该战略基于劳工大会关于努力使体面劳动成为全世界家庭工人的一个现实的决议(2011 年)，工作时间安排三方专家会议的结论(2011 年)及国际劳工组织相关标准，特别是 1970 年确定最低工资公约(第 131 号)，1981 年负有家庭责任的工人公约(第 156 号)，及 2011 年家庭工人公约(第 189 号)。

□ 行动手段和对三方成员的支持

96. 在两年期期间，国际劳工组织的直接援助和咨询服务将用于在至少 17 个成员国取得值得报告的成果。

97. 国际劳工组织将加强基于实证的工资政策和趋势分析研究工作。新版《全球工资报告》将整理与分析来自 120 个国家的数据，并将审议考虑到生产力的工资设定方式。一份关于最低工资的全球政策报告将研究最低工资的覆盖面、工资水平、标准调整、合规性和影响，以及机构设置和社会对话等相关问题。在国家层面，工作重点将是：提高统计人员收集数据的能力；帮助三方工资委员会制定和调整工资；及实施便利利益相关者监督最低工资效果的倡议。将加强与都灵中心的合作，面向具体目标群体设计专门的工资课程，包括为工资委员会成员设计新的课程。

98. 为解决工作中的脆弱性而开展的工作将涉及若干政策领域和国际劳工组织专业知识的众多方面，具体工作要点如下：

- 家庭工人：国际劳工组织已经开发了一套政策资源工具，向三方成员提供改善家庭工人工作条件的有效政策的分析信息。在 2014-15 两年期，将继续利用这些工具支持国家层面的倡议。将把这些工具的运用拓展到扩大家庭工人社会保障和保护移民家庭工人。国际劳工组织对各国三方成员的支持重点是根据第 189 号公约和第 201 号建议书，设计并实施改进保护工人的政策、法律和其它措施。国际劳工组织在这个领域的工作涉及各个方面，包括工资，工作时间，社会保障，落实法规的机制，以及家庭工人及其雇主的组织等。
- 中小企业中的工人：国际劳工组织将运用新的数据与分析(基于新的企业调查)，实际测试一项关于中小企业的综合战略，把改善工作条件与更高的生产力联系起来，如试行新的工作时间安排。国际劳工组织将在一些国家三方成员实施该战略时提供支持。工作重点之一是实施有利于非正规就业和经济单位向正规方向过渡的干预措施。

99. 此外，将通过分析研究，更好地理解工人保护的不同方面与其它政策和成果之间的联系，包括对一些发达国家和新兴经济体相关立法与趋势的综合分析，涉及工作条件，社会保障，工作中的基本原则与权利，职业安全与卫生和就业保护等方面。这项工作将为确保国际劳工组织工人保护嘹望台的职能铺平道路，为三方成员开展政策对话提供可靠可及的对比信息。

□ 性别平等和非歧视

100. 关于家庭工人的分析工作和国别工作将直接促进劳动力市场的性别平等和非歧视做法，用包括工资和工作时间的一系列工作条件改善上述状况。国际劳工组织关于生育保护的技术援助将重点设计在社保底线的背景下为低收入女职工提供生育相关

福利的计划。两年期的主要全球分析报告中将特别关注收入的性别差距。

□ 伙伴关系

101. 国际劳工组织将通过其生育卫生和生育保护伙伴网络促进 2012 年社会保护底线建议书(第 202 号), 它在这方面的合作伙伴包括世界卫生组织

(WHO), 联合国儿童基金(UNICEF)和世界银行。将与欧盟委员会合作开展关于欧洲工资、工作条件和就业质量的研究项目, 与联合国妇女署合作提高对家庭工人权利的认识。国际劳工组织将确保联合国人权条约机构发布的建议考虑吸收国际劳工组织关于工作条件的原则和方式。

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

5个成员国

目 标

10个成员国, 其中非洲1个, 美洲3个, 阿拉伯国家1个, 亚洲和太平洋地区2个, 欧洲和中亚地区3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业已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

3个成员国

目 标

8个成员国, 其中非洲2个, 美洲1个, 阿拉伯国家1个, 亚洲和太平洋地区3个, 欧洲和中亚地区1个

战略预算

5. 工作条件: 妇女和男子享有更好、更公平的工作条件	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	25 073 120	1 925 000

成果 6：工人和企业受益于工作中已改善的安全与卫生条件

战 略

□ 战略目标和重点

102. 该战略将支持国际劳工组织成员国把职业安全与卫生置于社会劳工政策的核心位置，促进生产性企业的可持续发展。它将努力应对政府、企业和劳工对职业安全与卫生重点工作的更多要求和挑战，把促进工人保护作为支持企业可持续性与生产力的一个手段。国际劳工组织将通过在企业层面的有效干预关注中小企业，因为中小企业中的工人脆弱性与风险比较突出，得到的职业安全与卫生服务有限，缺乏有组织的社会伙伴。

103. 2014-15 两年期的战略重点是：

- 提高各国三方成员能力，巩固国家职业安全与卫生体系，改善管理的干预活动；和
- 支持三方成员在工作场所落实职业安全卫生措施，特别要改善中小企业生产力和工作条件，确保在保护工人健康与安全的同时，企业保持可持续的生产性发展。

104. 该战略基于国际劳工组织全球职业安全与卫生战略和汉城工作安全与卫生声明所确定的方法。对全球职业安全卫生趋势的分析将补充(2010-2016 年)行动计划实施。工作重点之一是关注非洲和亚太地区，因为这些地区的许多国家在上一个两年期推出了本国的职业安全卫生政策与计划，需要在有效实施方面得到支持。

□ 行动手段和对三方成员的支持

105. 国际劳工组织将通过下述工作支持三方成员：

- 传播 2012-13 两年期开发的职业安全卫生法律数据库，提供关于全球职业安全与卫生立法的可比信息；
- 利用世界工作中安全与卫生大会的宣传运动和世界工作中安全卫生日，分析地区和国别职业安全与卫生趋势及全球估测；
- 促进职业安全与卫生同生产力的联系；及
- 研究如何保护那些从事无法接受的工作形式的人们。

106. 关于各国职业安全与卫生计划和系统的咨询服务将继续关注职业安全与卫生高风险行业和领域，如火灾，建筑安全，化工品，矽肺和石棉相关疾病，及社会心理紊乱。国际劳工组织的工作将重点推进增强遵守国家法律法规的机制，包括监察体系；开发有利于职业安全与卫生的社会对话机制的工具；改善各国职业事故和疾病的记录与通报体系，通过更新国家职业病清单减轻工伤保险体系的负担；以及开发诊断和认证能力。通过把职业安全与卫生优先任务纳入体面劳动国别计划和知识管理倡议，可以加强这项工作，并支持把职业安全与卫生纳入国家议程的努力。

107. 将继续支持三方成员，以便在工作场所实施有效的职业安全卫生措施。为了完善企业的职业安全与卫生状况，将广泛运用国际劳工组织的实践工具，特别是国际劳工组织职业安全与卫生管理体系指南(ILO-OSH 2001)。将运用“小企业中的工作改善”(WISE)和“邻近地区发展的工作改善”(WIND)等务实的培训工具分别提高中小企业和小农实体的生产力。将对联合工作安置职业安全与卫生委员会、风险管理工具、促进健康措施、工作中福利和精神卫生等方面提供指导，将对职业安全与卫生干预的成本效益及对生产力影响进行研究和写出报告。对中小企业的干预取决于地方职业安全与卫生交付机制，如安全官员，职业安全与卫生委员会，雇主和工人组织提供的培训计划，及确保职业安全与卫生可持续性的职业培训机构。

□ 性别平等与非歧视

108. 将利用国际劳工组织关于职业安全与卫生性别主流化的指南提供政策咨询和培训，帮助政策制定者及工人和雇主组织应对职业安全与卫生方面男女不平等的的问题，包括对以男人或女人为主导的职业的风险进行分析的必要性。国际劳工组织指导方针还将被用于促进男女平等参与职业安全与卫生决策并开发按性别分列的数据。

□ 伙伴关系

109. 国际劳工组织将与下列机构合作促进职业安全与卫生：世界卫生组织(涉及中小企业，矽肺病和石棉相关疾病，职业病诊断标准和化学品安全)；国际海事组织(IMO)(将非正规拆船作业转化为正规的中小企业)；国际原子能机构(IAEA)(在工作场所辐射防护

和辐射源安全方面采用新的联合国际安全标准)。

110. 与区域组织合作应对职业安全与卫生方面新的需求，如东盟职业安全与卫生网络，欧洲工作中的职业安全与卫生机构和泛非洲预防职业风险协会等。在筹备 2014 年第 20 届世界工作场所安全与卫生大会方面，国际社会保障协会是一个重要的伙伴。将与美国国家职业安全与卫生研究所合作，完成对国际劳工组织国际尘肺病射线照片分类新的数码标准。

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

13个成员国，分布在4个地区

目 标

10个成员国，其中非洲1个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区2个，欧洲和中亚地区3个

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，有关活动具有方案、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

5个成员国，分布在2个地区

目 标

10个成员国，其中非洲3个，美洲2个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区2个，欧洲和中亚地区2个

战略预算

6. 职业安全与卫生： 工人和企业受益于工作中已改善的安全与卫生条件	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	37 422 914	3 850 000

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劳动

战 略

□ 战略目标和重点

111. 该战略旨在强化成员国制定协调的劳务移民政策的能力，确保国际劳务移民、就业政策和劳动力市场机制之间形成合力。要解决国际劳务移民的动态变化和内在脆弱性，这些问题趋于导致劳务市场的扭曲并加剧广泛的不平等现象。为此，要促进对移民工人的保护和平等待遇。

112. 在 2014-15 两年期，该战略将加强保护移民工人，使其脱离无法接受的工作形式，途径是：

- 在外籍劳工比较多的经济部门保护最弱势移民工人的有效政策；和
- 通过更加有效的三方对话，在区域和次区域层面改善劳工流动性的管理。

113. 该战略的指导方针是国际劳工组织劳务移民多边框架(2006)及相关国际劳工标准，并将对国际移民和发展高层对话(2013)的后续工作做出贡献。国际劳工组织的三方机构允许社会伙伴积极介入政策的制定与实施。

□ 行动手段和对三方成员的支持

114. 工作重点是移民工人比例高的部门和那些面临歧视与面临无法接受的工作形式风险的中低技能移民工人。为了应对三方成员对更强大知识库的要求，并巩固 2012-13 两年期开发的政策评估方法，国际劳工组织将规划三方参与设计实施劳务移民计划的程序与方式，包括在选定的移民走廊(南亚、东南亚—海湾国家；中亚—欧洲；非洲内部；及拉美内部)的招聘和一体化实践。将着重评估这些政策的效果，至少总结 10 个国家在一些领域的成功经验和做法，例如移民工人工作条件，其就业能力与技能开发，通过不同安排获得社会保护。还要研究劳工监察在确保移民工人保护方面的作用。这种分析和信息将有助于开发合适的政策咨询工具与方法，重点关注劳工和社会保护非歧视问题。它还有助于加强移民与就业政策统筹协调的分析工作，促

进开发国家政策与实践的良好做法纲要。国际劳工组织将在每个选定的移民走廊向至少一个国家提供援助，强化国际劳工组织成员设计实施有效的劳务移民政策的能力。

115. 国际劳工组织将至少在两个区域一体化地区支持三方成员，如南部非洲发展共同体、东非共同体、南美共同市场和东盟等，推进有序的跨境流动，加强工人保护，并有效地满足市场需求。将鼓励建立三方论坛，以便就劳务移民和三方成员与其他利益相关方交流与合作进行对话。将运用现有的工具改善专业资格和技能认证工作，并协调社会保护计划，更好地保护移民工人。

116. 通过扩大涉及劳务移民的多学科技术合作规模，提供有针对性的咨询。将继续与都灵中心密切合作推进能力开发和培训，包括校内常规培训和在国家与次区域层面的专门课程。每年为期两周的劳务移民培训班将继续成为将国际劳工组织三方成员、民间社团、联合国和其它国际机构汇集到一起的重要的高层次活动。国际劳工组织的培训重点是：(1)针对工会——移民工人的组织和代表性；(2)针对雇主——平等待遇及加强自律能力的好处；(3)针对政府——制定与实施保护性立法。

□ 性别平等与非歧视

117. 通过把性别关注系统地纳入所有行动、工具和指南，推进移民中的性别平等，参照按性别分列的数据分析，更好地理解立法、政策及计划的差异和歧视性影响。按职业和产业重点进行的政策评估将揭示劳动力队伍状况与相关劳动保护之间的相互关系。宣传工作的重点是把性别平等纳入区域移民讨论的议程，确保男女平等参与地区一体化论坛与讨论，并平等参与能力建设活动。

□ 伙伴关系

118. 作为 2013 年国际移民与发展高层对话的后续工作，国际劳工组织将继续与全球移民集团成员(国际劳工组织预计在 2014 年 1 月担任主席)、政策与研究部门和公民社会一起合作，在全球和国家

层面促进移民议程中从权利出发，反映劳工视角，发挥社会伙伴和社会对话的作用。将在开发战略合

作与调动预算外资源方面加强与国际组织的伙伴关系，其中包括国际移民组织(IOM)。

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人口贩运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3个，美洲1个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区1个，欧洲和中亚地区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劳动的政策或国家计划，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	9个成员国，其中非洲2个，美洲2个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区1个

战略预算

7. 劳务移民： 更多的移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	15 723 226	11 550 000

成果 8：劳动世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行

战 略

□ 战略目标和重点

119. 该战略的整体目标是支持国际劳工组织三方成员在劳动世界和通过工作场所促进和保持抗艾滋病毒及艾滋病的有效行动。

120. 在 2014-15 两年期，该战略将重点关注：

- 在工作条件和歧视可能增加艾滋病毒感染风险的高风险部门中，防止工人新感染艾滋病毒；和
- 扩大社会保护底线，覆盖携带或感染艾滋病毒的人。

121. 国际劳工组织将关注运输、采矿、商业、旅游等部门的工人。特别关注中小企业及合作社，关注这些企业中的妇女和青年工人，因为中小企业往往是较大企业供应链的一部分；这是国际劳工组织在上一个两年期的主要工作目标。合作社是覆盖农村及非正规就业工人的一个关键渠道。将拿出资源与联合国艾滋病联合规划署(UNAIDS)38 个高危国家名单中的一些选定的国家开展合作，这些国家主要分布在非洲和亚洲。

122. 该战略基于 2000 年艾滋病毒和艾滋病建议书(第 200 号)和其它相关文书，包括 2011 年联合国关于艾滋病毒和艾滋病的政治宣言。它将以理事会 2012 年 3 月通过的用以处理艾滋病毒和艾滋病及劳动世界的业经修订的国际劳工组织的战略为指南，是国际劳工组织为实现普遍同意的“新的艾滋病毒零感染，零歧视和零与艾滋病相关的死亡”目标做出贡献的组成部分。

□ 行动手段和对三方成员的支持

123. 通过技术咨询、能力建设和联合宣传工作支持预防新的感染并获得社会保护福利，旨在通过实施现有国家和部门政策的计划，优化三方成员适应、复制和强化成功经验的能力。国际劳工组织的行动将借鉴 2012-13 两年期就在艾滋病毒和艾滋病工作

场所干预方面的良好做法与就社保扩面计划所开展的分析研究的结果。

124. 将为三方成员设计、实施、监督和评估中小企业和合作社计划提供技术支持和培训，通过当地产业协会或企业供应链联络中小企业，而主要通过农村和非正规企业选择合作社，重点是国际劳工组织一直提供持久技术专长的合作社。将运用现有的国际劳工组织部门指南和工具应对污名和歧视问题。针对艾滋病携带者或易受艾滋病毒感染人群的合作培训将注重改善其生活，要加强一下中小企业和合作社利益相关者的各种能力，包括研究与分析，知识创造与管理，资源调动，网络联系与发展伙伴关系，及对话与集体谈判等能力。宣传工作将推广中小企业的职业安全与卫生战略，帮助预防新的感染。

125. 国际劳工组织将强化各国政府的能力以实施艾滋病毒相关立法。要对劳动监察员、劳工法官和专业法律人员进行培训，落实非歧视政策和立法，包括争端解决机制。要加强对第 200 号建议书的推广宣传，将其纳入三方成员现有的培训课程，特别是国际劳工标准的培训课程。要开发具体的有针对性的培训计划，强化社保底线机构的能力，发现并解决歧视性的排斥行为。要倡导涉及艾滋病毒的社保底线，通过广泛的参与和对话联络所有的利益相关者，包括保险公司。

□ 性别平等与非歧视

126. 要支持制定应对艾滋病毒/艾滋病对妇女、男子、性少数群体不同影响的政策和计划。将着力解决基于性别的暴力行为、基于艾滋病状态和性别的歧视，以及影响平等获得权利与服务的其它障碍。

□ 伙伴关系

127. 将与联合国艾滋病规划署秘书处及联合赞助方合作，寻求在国别层面解决工作场所艾滋病问题的战略机遇。现有的全球报告程序和围绕制定 2015 年后艾滋病毒和艾滋病议程的辩论为劳动世界强化应对此流行病提供了机遇。将与区域机构捐助者及劳动世界其它伙伴保持和加强合作关系，包

括艾滋病人组织。由国际劳工组织牵头的跨机构工作场所艾滋病毒计划与动员私营部门工作组由 22 个单位组成，将继续为扩大工作场所应对艾滋病合作提供平台。作为联合国艾滋病规划署联合赞助组

织委员会 2015 年的主席单位，国际劳工组织将努力巩固在后 2015 年艾滋病议程中所纳入的涉及劳动世界的内容。

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，(艾滋病毒/艾滋病建议书，(第200号)2010年，将被用于指导三方制定工作场所政策)。

基 线

14个成员国，其中非洲7个，美洲5个，欧洲2个

目 标

6个成员国，其中非洲5个，美洲1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

30个成员国，其中非洲10个，亚洲13个，美洲5个，欧洲2个

目 标

30个成员国，其中非洲16个，美洲4个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区7个，欧洲和中亚地区2个

战略预算

8. 艾滋病毒/艾滋病： 劳动世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	7 896 415	12 705 000

成果 9：雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织

战 略

□ 战略目标和重点

128. 国际劳工组织该战略的总体目标是帮助雇主和企业组织通过有针对性的活动和服务，为其成员企业提供它们自己无法提供的价值。这类组织的优势在于它们的代表性和网络性职能。有效的组织可以影响政策制定，营造一种有利于私营部门发展的政策环境、制度、关系和行为，从而创造出改善民生所需要的就业岗位和收入。该成果的战略基于三个相互关联的方面：**(1)**发展制度能力；**(2)**将雇主成员的政策优先关注纳入国际劳工组织其它成果与计划中；和**(3)**支持这些成员参与国际劳工组织的各类三方治理与政策制定机构。

129. 在 2014-15 两年期，战略重点是强化雇主和企业组织的下述能力：

- 作为应用现代治理手段的、有代表性和反应能力的组织开展工作，为其成员提供有益的专业服务；和
- 和政府及其他利益相关者一起参与制定政策，确保有利于企业可持续发展的环境，特别是在危机引发的改革背景下。

130. 该战略响应企业成员通过组织扫描和需求分析等主要方法确定的重点任务，确保雇主组织及其企业成员的核心关注得到充分解决。它有助于实施国际劳工组织关于“代表企业的工作”国际专题讨论会提出的战略方向及区域层面的相关后续工作。

□ 行动手段和对三方成员的支持

131. 强化组织的工作重点是战略规划、治理与领导，及为成员提供服务。国际劳工组织已经开发的一种帮助雇主组织评估需求并根据工作重点制定能力扩展计划的方法，诸如《企业可持续发展有利环境》的评估方法和《有效的雇主组织》培训套件和指导服务发展之类的计划工具将支撑国际劳工组织向各国提供直接援助。这项工作的基础是继续与学术合作伙伴开展研究，特别是利用 2012 年建立起

来的专门网络进行研究，使有代表性的企业组织及其领袖们为今后的变革做好准备。

132. 政策开发工作的重点是用注重实证的方法制定政策，特别注意创造有利于企业可持续发展的环境，就业与发展。干预行动将帮助有代表性的企业组织通过具体的政策措施解决制约企业发展和创造就业的主要瓶颈因素。国际劳工组织将加强有关组织分析企业面临的政策挑战的能力，提供实事求是的政策建议，激发广泛的支持与参与。还要运用国际劳工组织关于宣传、谈判和交流的现有工具，为雇主组织提高代表成员有效参与政策对话的能力提供支持。

133. 能力开发依然是本战略的一个重要内容。将与都灵中心雇主活动计划合作，根据每个组织的需要调整通用教材和课程。国际劳工组织还将提供咨询服务和技术支持，包括便利各组织之间交流经验、知识和诀窍，提高各自的能力和专长。

134. 跨成果工作将重点关注与可持续企业与技能开发相关的问题。在劳工组织内各种三方政策制定和治理机构将继续把对雇主成员的技术与咨询支持作为一项重点工作内容。将深化与雇主成员的合作，为国际劳工组织帮助私营企业及其有代表性的组织提供抓手，以便深入发掘劳工局与企业开展适当合作的潜力，既可以加深劳工局对企业所面临的政策环境的理解，又可以增加合作的机会。

□ 性别平等与非歧视

135. 通过国际劳工组织全球企业和残疾人网络，国际劳工组织将继续支持跨国公司、企业和雇主组织在帮助残疾人融入工作场所方面做出的努力。为此，将使用同伴学习方法和提供量身定制的咨询服务。在 2012-13 两年期成立的全球雇主政策网络也将得到支持，使其可以与企业及其代表性组织和专家在多元化和妇女参与企业管理等方面共同制定战略和建立伙伴关系。

□ 伙伴关系

136. 国际劳工组织将与志同道合的捐助者建立伙伴关系，主要是有代表性的企业组织，旨在用协调

连贯的方法加强制度建设，便利大家交流成功经验。将努力与企业智囊团建立更加紧密的联系，在国际劳工组织三方成员直接关心的关键政策领域，利用私营部门的知识完善政策制定工作。

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

15个雇主组织

目 标

15个雇主组织，其中非洲5个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区3个

指标 9.2: 在国际劳工组织的支持下，创立或显著加强服务，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

40个雇主组织

目 标

25雇主组织，其中非洲8个，美洲7个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区5个，欧洲和中亚地区3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。
- 雇主组织参加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

15个雇主组织

目 标

20雇主组织，其中非洲7个，美洲6个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区4个，欧洲和中亚地区2个

战略预算

9. 雇主组织： 雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	39 417 904	3 465 000

成果 10：工人拥有强大的、独立的、具有代表性的组织

战略

□ 战略目标和重点

137. 这一战略的总体目标是加强工会履行其促进工人利益的组织职能和责任的能力。这些组织的合法性来自于它们代表的工人成员，其存在的必要性在很大程度上取决于是否有能力为其成员提供及时有用的服务。该战略的基础支撑有两点：**(1)**在国际劳工组织成果框架的所有领域，直接在国家、区域、全球和部门层面全面支持工人组织；**(2)**在国际劳工组织管理机构和三方政策制定机构里帮助工人成员。

138. 在 2014-15 两年期，该战略的重点关注是：

- 通过国际劳工标准保护工人；和
- 应对危机。

139. 该战略的基础是劳工大会、理事会、及其地区、部门和技术会议为国际劳工组织确定的优先事项。它考虑了各国、各地区和全球工人组织所表达的需求。它以国际劳工标准及其在国家层面的有效应用为指导。它有助于实现国际劳工组织关于劳工标准的更广泛议程，包括 2012 年大会关于工作中基本原则和权利的周期性讨论的决议。

□ 行动手段和对三方成员的支持

140. 保护工人的工作将着眼于确保工会有效参与制定解决体面劳动赤字的应对政策和监管框架，包括取缔令人无法接受的工作形式。重点工作之一是继续支持工会推动批准和实施有关标准。为此，将广泛运用各种工具帮助有关国家开展批约运动并实施相关标准，包括研究和政策简报，以及培训如何使用国际劳工组织的监督机制。国际劳工组织支持目标国家开展运动的焦点是有关结社自由和集体谈判权，性别平等和非歧视，社会保障，最低工资，职业安全与卫生，劳务移民，公共合同和雇佣关系等方面的公约和建议书。另一项工作是关注根据国际劳工组织监督机构的建议而开展的后续工作。国际劳工组织将通过有针对性的政策咨询、专门能力建设以及宣传和知识共享服务，协助工会影响这些

建议。对理事会工人组的援助将包括研究不稳定工作，以期为制定标准积累实事求是的参数，还包括在监督机制工作方面支持工人组。

141. 危机应对工作的重点是加强工会积极参与制定解决工人需求和保护工人措施的能力。这将涉及三个相互关联层面的干预。第一层将专注于促进成员民主参与工会。国际劳工组织的支持侧重于：**(1)**增加工会会员人数，特别是通过以下类别工人的组织：不稳定工人，非正规经济和出口加工区中的工人，以及青年，妇女和外来务工人员；**(2)**提高为成员服务的质量和广度；**(3)**通过共同行动平台，促进工会的团结。第二层重点关注进一步提升工会参与国家机构的能力，如双方和三方机构，社会对话和集体谈判机制，及体面劳动国别计划。在第三层，国际劳工组织将协助工会扩大其全球影响力和倡导新的经济增长模式。重点是加强工会的各种能力，使其能够影响国际经济、社会和环境政策，能够建立网络和合作伙伴关系，包括在跨国企业的工会之间建立关系。

142. 通过都灵中心的工人活动计划，国际劳工组织将继续为工会提供广泛的培训活动。该两年期内新的培训材料将包括为年轻工人编辑的一份就业政策标准应用指南。

□ 性别平等与非歧视

143. 批准和实施标准的活动将强调关于性别平等和非歧视的标准，而在非洲会特别关注 2010 年艾滋病毒和艾滋病建议书(第 200 号)。将在拉丁美洲和亚洲开展性别审计培训。在目标国家的工会项目将支持加强妇女在各级工会中的代表性。在经济危机的背景下，将在欧洲实施反对种族主义和仇外排外的计划。

□ 伙伴关系

144. 国际劳工组织将致力于改善整个多边体系的协调连贯性，促进尊重国际劳工标准，加强治理，并让工会更多地参与联合倡议。将帮助工会在联合国发展援助框架(UNDAFs)内与联合国国家工作队

开展合作。通过全球劳动大学网络和全球工会研究网络，将加强与学术机构的研究合作伙伴关系。将

与捐助国的国家工会中心合作，为技术合作努力筹钱调动资源。

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、绿色体面劳动。
- 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

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

目 标

49个工人组织，其中非洲18个，美洲17个，阿拉伯国家4个，亚洲和太平洋地区8个，欧洲和中亚地区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

32个成员国的工人组织，其中非洲15个，亚洲8个，美洲6个，阿拉伯国家3个

目 标

29个工人组织，其中非洲11个，美洲8个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区6个，欧洲和中亚地区2个

战略预算

10. 工人组织： 工人拥有强大的、独立的、具有代表性的组织	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	54 403 579	5 390 000

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

□ 战略目标和重点

145. 该战略的总体目标是加强成员国劳动行政管理部门制定和实施劳工法律的能力，这些法律应：
(a) 执行国际劳工标准；(b) 改善工作条件，特别是改善弱势工人的工作条件。

146. 在 2014-15 两年期，该战略将重点关注：

- 通过劳动监察，促进工作场所遵纪守法。国际劳工组织将帮助至少十个成员国制定加强监察机构制度和人员能力的国家计划。将特别注意发挥劳动监察在确保移民工人、家庭工人和中小企业工人享有体面劳动条件方面的作用；
- 通过有效的劳动力市场监管促进体面劳动。国际劳工组织将支持至少五个国家进行劳动法改革。这项工作的重点是监测关键经济部门的就业关系，审议就业保护法律，并开发实用工具指导制定劳动法。

147. 指导该战略的法律文书是：1947 年劳动监察公约(第 81 号)，1969 年劳动监察(农业)公约(第 129 号)，1978 年劳动行政管理公约(第 150 号)，以及 2011 年劳工大会关于劳动行政管理和监察一般性讨论产生的决议和结论。其它相关文书还有 1982 年解雇公约(第 158 号)，2006 年雇佣关系建议书(第 198 号)及其配套的 2006 年大会关于雇佣关系的决议。

□ 行动手段和对三方成员的支持

148. 将运用多管齐下的方法，努力促进工作场所守规执法。国际劳工组织对劳动行政管理部门的支持将侧重于：

- 为监察员制定可持续的培训计划，包括通过促进远程教育课程，尤其是在发展中国家加强培训；
- 强化监督和改善绩效的体系；及
- 加强针对监察数据与结果的收集、分析和可比性的干预措施。

149. 国际劳工组织将运用各种工具支持国家层面的活动，从关于劳动监察的协调统计方法，到劳动监察活动的培训和宣传工具。此外，将利用新的数据和分析成果促进各方遵守劳动法，保护家庭工人和移民工人的权益；将使用新的方法预防工伤和职业病并开展相关调查，特别是在中小企业开展这项工作。有关干预措施强调通过劳动行政管理体系的内部合作，与监察部门及社会伙伴、其他行动者之间的合作，促进各方遵纪守法。这将包括在查访中方便企业层面的协商和员工参与。将以需求评估和法律差距分析的形式，继续支持各国批准和实施第 81 号公约、第 129 号公约和第 150 号公约的努力。

150. 在经济欠发达的国家，通过有效的劳动力市场监管促进体面劳动，工作重点是加强社会伙伴参与制定政策的能力。在中等和高收入国家，工作重点是政策辩论做出贡献，包括通过分析法律草案。本两年期的新产品将包括一个劳动法改革工具包，指导成员国确定关键的政策问题，通过有效的三方参与程序出台相关政策，制定并实施新的法律。

151. 国际劳工组织将通过研究关键经济部门的就业关系趋势，继续开发其专业知识库。将扩大就业保护立法数据库(EPLex)，跟踪就业保护法律的变化，研究这些变化带来的经济影响。将分析劳动法在中低收入国家扶贫中的作用，旨在确立一种评估劳动法对经济和社会发展影响的定性方法。

□ 性别平等与非歧视

152. 对立法者、劳动监察员和法官进行的培训有助于确保劳动法的起草符合两性平等和非歧视的原则。关于劳动监察和性别平等的培训模块将适应新的国家形势，工作场所的平等计划也将考虑新的国情。

□ 伙伴关系

153. 国际劳工组织关于劳动行政管理和劳动监察的培训课程将主要通过都灵中心得到宣传和实施，部分通过外部伙伴实现，包括劳动领域的国际劳工培训机构网络，非洲区域劳工管理中心及阿拉伯劳动行政管理和就业中心。国际劳工组织将继续与欧

洲资深劳工监察员委员会联手打击未申报的工作，并与国际劳动监察协会合作研究全球趋势。将继续保持与企业研究网络和全球劳动法研究网络的合作

伙伴关系。国际劳工组织将继续支持劳工和社会保障法律国际学会的工作。

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

10个成员国

目 标

10个成员国，其中非洲3个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区2个，欧洲和中亚地区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

10个成员国

目 标

13个成员国，其中非洲3个，美洲3个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区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

2个成员国

目 标

9个成员国，其中非洲2个，美洲1个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区1个

战略预算

11. 劳动行政管理和劳动法: 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	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	26 261 128	6 545 000

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和良好的产业关系

战 略

□ 战略目标和重点

154. 该战略的总体目标是协助国际劳工组织成员国加强三方社会对话, 改善产业关系及就业关系的质量, 促进有效治理劳动力市场和包容性的经济复苏。

155. 在 2014-15 两年期, 该战略将重点关注:

- 加强三方机制、社会对话和集体谈判在有效治理劳动力市场和应对危机方面的作用, 促进稳定、包容与平衡的经济复苏; 和
- 通过对社会保障制度的有效三方治理, 加强三方成员支持发展社会保护底线的能力。

156. 该战略的基本任务是有效实施下述公约: 1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号), 1949 年组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号), 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)。

□ 行动手段和对三方成员的支持

157. 国际劳工组织将至少帮助 25 个成员国的政府、雇主组织和工人组织改善三方社会对话和集体谈判的效果, 以就应对危机的措施达成广泛共识, 促进平衡的经济复苏。

158. 将为三方成员提供技术援助, 用以建立和加强三方合作制度, 如经济社会委员会和劳工顾问委员会, 旨在加强三方社会对话, 制定有效应对持续的经济和就业危机的政策措施。国际劳工组织的援助将包括支持制订旨在建立或扩大社会保护底线的行动计划, 并倡导以三方协商的方式拟定就业政策。同时, 将加大力度帮助成员国批准和实施第 144 号

公约。为了支持国家层面的这类行动, 国际劳工组织将协助区域机构建立和加强三方社会对话框架, 如西非国家经济共同体(ECOWAS), 南部非洲发展共同体, 西非经济和货币联盟。这项工作将受惠于一些全球性工具, 如关于第 144 号公约的指南和关于三方合作机制的指南工具。

159. 为成员国提供咨询服务的宗旨是通过更好地协调, 提高集体谈判的效益, 并通过在公共及私营部门预防和解决劳动争议, 促进良好的劳资关系。国际劳工组织将提供关于集体协议主要条款的比较知识, 使各方了解这些条款如何挽救了饭碗, 保护了购买力和促进了适应性。这种方法也可以支持在集体谈判中制定工资确定公式, 从而加强工资与生产率增长之间的挂钩。这些工作会使用国际劳工组织的分析和培训产品, 改善劳动争议系统的性能, 促进集体谈判。将继续对参与调解和仲裁程序的政府工作人员及独立法定机构的工作人员进行培训。

160. 国际劳工组织在国家层面的咨询服务和能力建设将审时度势, 利用对政策创新和国际框架协议影响的比较分析, 并借鉴工资谈判和集体协议的对比研究。通过新的研究和数据整理揭示三方机制和集体谈判对有效应对危机、就业政策、社会保障体系的科学管理及保护弱势工人的影响与效果。将扩充社会对话数据库(对话数据), 使其涵盖三方机构、集体谈判和争端解决体系的制度、法律和统计信息。

□ 性别平等和非歧视

161. 国际劳工组织针对经济和社会理事会及劳工顾问委员会的工作将寻求改善妇女、青年、移民工人和非正规工人等群体的代表性, 使各委员会更加准确地反映当前的劳动力结构和各种群体的利益。关于社会对话的研究工作将继续关注谈判议程中性

别平等问题的处理方式。国际劳工组织的统计数据将包含按性别分类的三方委员会结构数据，工会会员构成数据和集体协议覆盖率数据。

□ 伙伴关系

162. 国际劳工组织将加强与区域机构和组织的合

作，提高三方成员有效应对债务危机和就业危机的能力。国际劳工组织还将加强与国际经济社会理事会协会及类似机构的合作，以强化经济社会理事会及类似机构在应对危机和促进体面劳动方面的作用。同国际劳工与就业关系协会和国际争端解决机构网络等专业研究网络的合作将得到进一步增强，这样的合作将巩固国际劳工组织的研究和技术咨询工作。

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

20个成员国

目 标

12个成员国，其中非洲4个，美洲2个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区2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

10个成员国

目 标

10个成员国，其中非洲2个，美洲1个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区4个，欧洲和中亚地区2个

战略预算

12. 社会对话和产业关系： 三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的社会对话和良好的产业关系	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	27 492 164	13 090 000

成果 13：应用针对具体部门的方法促进体面劳动

战 略

□ 战略目标和重点

163. 该战略旨在支持国际劳工组织三方成员在全球、区域和国家层面解决特定行业的需求和挑战，在推进“体面劳动议程”的整个过程中应用针对部门的方法。面对工作组织和劳资关系的迅速变化，它回应社会对话以部门为基础的新形式的需要，运用新的行业干预措施开展工作，包括企业社会责任倡议。

164. 在 2014-15 两年期，该战略将重点关注：

- 新形式的就业和工作安排，跨国公司的作用与通过全球供应链重组生产。为提高成本效益，工作重点是全球政策开发和体面劳动国别计划中先前已经确定了部门方式的国家；和
- 改善工作条件和在工作场所遵守劳工标准和国家劳动法，推广“更好的工作计划”的成功经验。

165. 该战略的理论基础是国际劳工组织的部门公约、建议书和配套的行为守则、指南及各种工具，还有劳工大会决议提出的后续具有部门针对性的建议(包括 2013 年关于可持续发展、体面劳动和绿色就业机会讨论的决议)，理事会的行动计划和部门会议结论。其它指导性文件有：“关于工作中的基本原则和权利宣言”及“关于多国企业和社会政策的三方原则宣言”。

□ 行动手段和对三方成员的支持

166. 根据理事会确定的部门活动计划，将通过全球研究、会议和培训活动联络 22 个部门的关键三方成员。在国家层面，国际劳工组织将按照体面劳动国别计划中确定的优先事项，通过制定具体部门的政策行动，帮助三方成员应对部门的挑战，并改善工作和生活条件。

167. 通过各种宣传活动、培训和有针对性的技术援助，三方成员批准和执行针对部门的标准及工具的能力将得到加强。国际劳工组织将支持实施大量的部门行为守则、工作指南和业务手册，为三方成

员在特定行业中的具体问题提供实用的建议。将与都灵中心合作，制定出考虑到性别平等的、覆盖其它计划预算成果专题领域的部门工具。

168. 按照 2012 年大会关于工作中的基本原则和权利周期性讨论的决议，并以 2013 年劳工大会关于社会对话的周期性讨论的结果为指南，国际劳工组织将分析各地区不规范就业安排趋势的部门案例。开展这些分析的目的是要扩充国际劳工组织关于这类安排对体面劳动影响的资料库，以及针对不同背景和行业的有效政策的知识库。

169. “更好的工作计划”将得到扩大，其目标是至少在十个国家和地区改善 200 万工人及其家属的处境。2012-13 两年期取得的成果将有助于制定劳动法改革的新方案，加强劳动行政管理和监察系统解决纠纷的能力，营造遵守法律和支持执法的氛围。数以百计的雇主和工人将得到培训、方法和工具，使其能够更好地理解和遵守劳工标准，提高参与工作场所社会对话的能力。将特别重视结社自由、集体谈判和反歧视问题。借助劳工局系统内的广泛合作，该计划将在 2015 年底前实施几个重大技术合作项目，努力制造可以衡量的和可以复制的影响。

□ 性别平等和非歧视

170. 部门活动计划和更好的工作计划项下的所有部门会议、研究工作和培训活动都将更加关注性别问题。重点将放在不规范就业安排中的性别问题，以及按性别分列的数据。更好的工作计划将帮助工厂解决性别歧视问题，协助工厂遵守促进残疾妇女和男子获得工作的法律。

□ 伙伴关系

171. 国际劳工组织将继续与联合国其他专门机构、基金会和国际组织进行合作，以促进不同部门的体面劳动政策和计划的协调性，为部门三方成员开展跨机构合作提供一个入口。它将支持实施共同标准和计划，特别是与粮农组织(FAO)，国际民用航空组织(ICAO)，国际海事组织(IMO)，经济合作与发展组织(OECD)，联合国艾滋病规划署(UNAIDS)，

联合国欧洲经济委员会(UNECE)，联合国教科文组织(UNESCO)，联合国人居署(UN-Habitat)，联合国世界旅游组织(UNWTO)，万国邮政联盟(UPU)，世界卫生组织(WHO)及世界知识产权组织(WIPO)。国际劳工组织还将积极参与联合国系统工作组和联合行动网络，如联合国关于全球粮食安全危机高级别专门工作组，联合国水机制，世界卫生组织烟草

控制框架公约。根据国际劳工组织和国际金融公司(ILO/IFC)的伙伴关系，更好的工作计划顾问委员会将继续与国际三方成员、捐助者、学术界和企业界进行合作，以确保该计划的战略咨询、指导、参与和影响力。**30** 多家跨国公司参与实施新的伙伴关系协定。

指 标

指标 13.1： 在国际劳工组织的支持下，实行业标准、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

19个成员国

目 标

4个成员国，其中非洲1个，美洲1个，亚洲和太平洋地区1个，欧洲和中亚地区1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

5个成员国

目 标

10个成员国，其中非洲3个，美洲2个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区4个

战略预算

13. 经济部门中的体面劳动： 应用针对具体部门的方法促进体面劳动	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	29 237 428	11 550 000

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

□ 战略目标和重点

172. 这一战略的总体目标是让工人和雇主更多地享受结社自由和集体谈判的权利，在法律或实践中他们为行使这些有利的权利面临着明显的障碍。将特别关注农村和非正规经济，因为这些领域的工作性质往往造成特殊的挑战。

173. 在 2014-15 两年期，该战略将重点关注：

- 通过在全国加强对组织权利的尊重，促进组织权利在农村的有效行使，并使人们更好地理解这种权利与社会和经济发展的相关性；
- 促进在公共部门有效行使集体发言权，包括帮助开发量身定做的机制，让集体谈判在应对部门挑战方面发挥关键作用；及
- 在出口加工部门创造有利的环境，提高国家三方成员行使组织和谈判权利的能力。

174. 该战略的基础是有效实施和批准 1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)和 1949 年组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号)，并且包括国际劳工组织监督机构的后续工作。这将有助于落实 2012 年 11 月理事会通过的“就 2012 年大会有关工作中的基本原则与权利的周期性讨论的决议的后续措施而采取的行动计划”。此外，它还将与下列内容相关的 2013 年的大会结论保持一致：关于 1978 年劳资关系(公共服务)公约(第 151 号)和 1981 年集体谈判公约(第 154 号)全面调查，以及关于社会对话周期性议题的讨论。

□ 行动手段和对三方成员的支持

175. 国际劳工组织将与大约 20 个成员国政府及工人组织与雇主组织合作，确定、评估和克服在全面行使自由结社和集体谈判权利时面临的特殊障碍。选择有关国家的标准是：(1)国际劳工组织监督机构提出的评论意见，(2)三方成员所表达的需求和政治承诺。

176. 国际劳工组织具有详细指出农村地区结社自由具体障碍的诊断工具，将在一些经济条件不同的

国家使用这类工具，包括在那些拥有大型种植园的国家和小岛屿农村经济体。重点关注非正规经济中那些尚未意识到自己的组织权利的工人，协助他们使用好自己的集体话语权。2012 年关于工作中的基本原则和权利的周期性讨论的大会决议预计将召开关于非正规经济问题专家会议，该会议将使用调研收集的有关要素。

177. 与公共部门相关的工作将侧重于倡导集体谈判，在结构调整迅速发生的时代这是保持社会凝聚力的关键。国际劳工组织将与国家三方成员共同努力，巩固和发展集体谈判与争端解决机制，使其能够在发生危机时迅速做出充分的反应。在出口加工区，国际劳工组织将根据结社自由的基本原则，协助劳资双方建立良好的关系。

178. 另一项重点工作是保持关于实行结社自由和集体谈判状态与进展的权威信息，即保持最新的、准确的、透明的和好用的信息。这些数据将与劳资关系的全盘数据进行协调，确保形成关于这些权利取得进展的全面充分的观点。

179. 与都灵中心的合作将得到加强，包括审核与更新各种培训和诊断工具；国际劳工组织工作人员通过参与在各地地区开发、试验和有效利用这些材料，将积累这类技术专长的临界数量。

□ 性别平等与非歧视

180. 该战略将全面贯彻性别平等的要求。将运用上一个两年期开发的能力建设工具，为出口加工区的妇女提供有针对性的培训。在该两年期期间，将用新工具进行试点，倡导农村女工和家庭工人的结社自由，促进她们的集体发言权。

□ 伙伴关系

181. 国际劳工组织将联络多边体系并与之合作，特别是世界银行，国际货币基金组织(IMF)和联合国，通过联合国发展援助框架和“一个联合国”举措，进一步推进将尊重结社自由与集体谈判权利纳入其议程。与捐助界的合作伙伴关系对于争取资源是必不可少的，这些资源将用于在许多成员国开发

诊断工具，并用于实施大规模的技术合作方案。在国家层面，将扩大与媒体、学术单位和培训机构的

合作伙伴关系，这是国际劳工组织加强国家能力、确保可持续干预工作的组成部分。

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

8个成员国

目 标

15个成员国，其中非洲7个，美洲3个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区1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

2个成员国

目 标

3个成员国，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区2个

战略预算

14. 结社自由和集体谈判： 结社自由和集体谈判的权利广为人知并得到广泛执行	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	18 673 668	3 850 000

成果 15：消除强迫劳动

战 略

□ 战略目标和重点

182. 该战略的总体目标是持续减少强迫劳动的受害者人数。从事强迫劳动的 2,100 万妇女、男人和儿童中的大多数人在是非正规经济中或通过非正规就业安排受到剥削。一半以上的人是本国内的外来务工人员或跨国劳务移民。儿童占强迫劳动受害者的比例大约为 25%。

183. 在 2014-15 两年期，该战略的重点关注是减少无法接受的工作形式，具体途径是：

- 加强国家的执法能力，通过强力执法打击强迫劳动和人口贩运，同时作为补充办法，推广刑事执法和劳工司法；和
- 在人员流动的背景下和全球价值链的各个环节，促进采用符合最低标准的招聘和雇佣做法。

184. 该战略的基础是有效实施和批准下述文书：1930 年强迫劳动公约(第 29 号)，1957 年废除强迫劳动公约(第 105 号)，并包括针对国际劳工组织监督机构的评论和结论的后续措施。该战略有助于对 2012 年关于工作中基本原则和权利的周期性讨论的大会决议采取后续行动。它还考虑到(2011 年)劳工大会关于劳动行政管理和加强监察一般性讨论所形成的决议和结论，以及非约束性的国际劳工组织关于劳务移民的多边框架。

□ 行动手段和对三方成员的支持

185. 国际劳工组织将与国家主管部门、工人组织、企业和私人就业机构合作，采取有效措施打击强迫劳动。将在至少 15 个目标国家开发或扩大技术合作项目，帮助制定打击非正规经济中强迫劳动、国内外人口贩运的国家战略。国际劳工组织的支持重点是弱势的工人群体，如面临遭贩运风险的移民工群体或受到债务奴役的工人群体。行动手段包括支持建立强有力的劳动监察部门和劳工维权系统，以及针对强迫劳动易发经济部门的具体干预措施，优先考虑农业和食品加工、渔业、制造业及家政劳动等部门。

186. 选择国家的依据是：(a)国际劳工组织监督机构的评论意见；(b)国际劳工组织三方成员表达的需求和政治承诺；和(c)国家强迫劳动调查的结果。工作重点是加强劳动监察和其他执法机构监管非正规经济的能力，扩大监管范围，提高发现强迫劳动做法的能力，并推广有效的补救措施。

187. 国际劳工组织将(与各国统计部门和其他利益相关者合作)加强各国设计和实施全国的或部门的强迫劳动专项调查的能力。国际劳工组织将继续提炼关于强迫劳动和人口贩运的衡量方法，旨在建立一个关于强迫劳动的全球数据库。国际劳工组织还将在数据分析和制定以证据为基础的政策方面提供支持。

188. 该战略将进一步加强与都灵中心的合作，途径是把强迫劳动课程模块纳入更大的培训计划，并且进一步开发独立的强迫劳动培训课程，如发现和调查强迫劳动的执法培训。国际劳工组织将就如何开展调查和衡量过去干预的影响对三方成员进行培训。将继续与国际工会联合会(ITUC)和国际雇主组织(IOE)进行合作，提高社会伙伴克服强迫劳动的能力。与各国雇主组织和企业的合作将重点关注进一步开展关于强迫劳动指标的培训和宣传，以期营造有利于符合最低标准的招聘和雇佣惯例的环境。

□ 性别平等和非歧视

189. 国际劳工组织关于强迫劳动的统计和研究工作将继续按性别分列数据，并对强迫劳动中的性别决定因素进行分析。以国家为基础的干预措施将系统地考虑非歧视原则，因为强迫劳动的受害者来自世界人口中最弱势的群体和遭到社会排斥的群体。

□ 伙伴关系

190. 国际劳工组织将继续参与实施 2010 年联合国打击贩运人口的全球行动计划，并通过在其中作为成员单位的打击人口贩运机构间小组开展这项工作，其它成员有国际刑警组织(INTERPOL)，国际移民组织(IOM)，人权高专署(OHCHR)，联合国艾滋病规划署(UNAIDS)，联合国难民事务高级专员署

(UNHCR), 联合国毒品和犯罪问题办公室, 世界银行和其他组织。将通过联合国打击人口贩运全球倡议(UN.GIFT)参加国家层面的联合项目和全球层面的宣传活动。国际劳工组织的全球宣传也将依靠与联合国系统的密切合作, 包括联合国全球契约, 联

合企业与人权工作组, 联合国机构和研究单位。为了以劳动力市场为杠杆打击强迫劳动和人口贩运, 将加强在国家层面与联合国机构的合作, 并推进与科研机构、企业协会和民间团体的伙伴关系。

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

8个成员国

目 标

8个成员国, 其中非洲2个, 美洲2个, 阿拉伯国家1个, 亚洲和太平洋地区3个

战略预算

15. 强迫劳动: 消除强迫劳动	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	5 662 973	5 775 000

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

□ 战略目标和重点

191. 该战略的总体目标是用消除童工劳动所必需的知识、专长和技能武装国际劳工组织的三方成员。童工劳动现象在很大程度上仍然存在于非正规经济中，特别是在农村的农业领域和城市地区。总共有 60% 的童工从事农业劳动；有 6,200 万年龄在 15 岁至 17 岁的儿童从事有危险的工作。

192. 2014-15 两年期战略将重点关注无法接受的工作形式：

- 通过实施有效的立法、政策和措施，加强三方成员在非正规经济和农村农业领域减少童工劳动的能力；和
- 帮助三方成员防止危险的童工劳动，同时帮助超过法定最低工作年龄的男孩和女孩获得生产性就业和体面劳动。

193. 该战略的坚实理论基础是有效实施：1973 年最低年龄公约(第 138 号)和 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约(第 182 号)，包括根据国际劳工组织监督机构的意见和结论开展的后续工作。这也有利于促进和实现 2010 年关于到 2016 年实现消除最恶劣形式的童工劳动路线图和 2012 年关于工作中基本原则和权利的周期性讨论的大会决议的后续措施，以及 2013 年在巴西举行的第三届全球童工劳动大会的成果。

□ 行动手段和对三方成员的支持

194. 国际劳工组织的直接援助将瞄准全球 30 多个国家，其中至少 12 个是在非洲地区。

195. 目前在五个国家(非洲有 3 个，美洲和亚洲各 1 个)开展的现有技术合作项目将帮助三方成员制定促进实现下述双重目标的政策和计划：一方面消除童工劳动，另一方面推动向正规经济过渡并促进农村发展。工作重点是加强现有公共服务的能力，如劳动监察，教育和农业服务，使其能够在非正规领域发现童工劳动，并采取补救和预防措施，特别是在非正规企业和部门。

196. 对三方成员的支持将包括：

- 用以在价值链中发现和消除童工劳动及强迫劳动的试点方案；
- 根据 2011 年家庭工人公约(第 189 号)的精神，在多达 12 个国家开展关于儿童家庭工人保护的研究和提供技术咨询服务；及
- 通过试点工作，评估自由结社和集体谈判的原则与做法对农村经济中童工劳动的影响。

197. 为解决童工劳动和青年就业问题而加强实证基础的分析研究工作将扩大到另外五个国家。将对从学校到工作过渡问题进行研究，对童工劳动和青年就业的政策进行分析。国际劳工组织将与十个国家的政府机构和私营部门合作试验新的非正规学徒计划，作为弥补基础教育和生产性就业之间差距的一种手段。将扩大对各国统计部门的支持，拓展收集童工劳动数据的范围，使其涵盖强迫劳动信息。国际劳工组织在指导设计全面的国家行动计划时，将关注童工劳动与技能开发、青年就业、职业安全与卫生、工作条件和社会保护之间的相互作用问题。

198. 各项工作都会进一步加强劳动行政管理部门和其它相关政府机构、社会伙伴及国家三方童工劳动委员会有效履行其职责的能力。将与都灵中心合作进一步开发和提供针对三方成员的专门培训。在非洲，工作重点是强化制定和实施童工劳动国家行动计划的能力。其它地区的能力开发工作会同样反映并适应新形势的需要。国际劳工组织将支持目前在联合国全球契约劳工工作组和其它倡议下运行的多方参与的童工劳动平台，旨在为雇主和工人在供应链中消除童工劳动提供切实可行的解决办法。

□ 性别平等和非歧视

199. 将支持三方成员提高按性别分类统计童工劳动和研究歧视问题的能力，这类研究会聚焦童工劳动和被边缘化群体之间的联系，特别关注非正规经济和农村经济。需求评估和研究将继续运用性别平等和反歧视的方法分析相关政策和计划。

□ 伙伴关系

200. 现有的各种国际合作伙伴关系会继续得到支持和强化，如全球童工劳动和人人享有教育工作组，农业童工劳动国际合作伙伴机制，打击人口贩运跨机构协调工作组，以确保把童工劳动问题全面纳入

更广泛的发展政策和计划。将扩大与社会和经济团体的合作关系，如西非国家经济委员会，使区域和次区域议程及政策关注并持续支持解决童工劳动问题。通过理解儿童的工作项目，国际劳工组织将继续与联合国儿童基金会和世界银行紧密合作，并将与其他合作伙伴维持周密和良好的研究计划。

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

30个成员国，其中非洲14个，美洲6个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区4个，欧洲和中亚地区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

32个成员国，其中非洲14个，美洲6个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区6个，欧洲和中亚地区4个

战略预算

16. 童工劳动： 消除童工劳动，优先考虑消除最恶劣形式的童工劳动	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	13 521 568	77 000 000

成果 17：消除就业和职业歧视

战略

□ 战略目标和重点

201. 该战略的总体目标是协助成员国在工作中消除歧视和促进平等。

202. 在 2014-15 两年期，工作重点是通过劳动立法和劳动监察，加强执法工作，改善各国关于正规和非正规经济部门工作场所歧视数据的收集和分析，具体途径是：

- 加强三方成员制定平等和反歧视立法框架的能力，同时加强他们遵守这类法律的能力；和
- 加强各国衡量劳动世界中歧视问题的能力。

203. 该战略的落脚点是 2012 年关于根据 2008 年国际劳工组织关于公平全球化的社会正义宣言而就工作中的权利基本公约所开展的普查结果，特别是涉及 1951 年同工同酬公约(第 100 号)和 1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)的内容。同时，它也符合旨在落实 2012 年关于工作中基本原则和权利周期性讨论的大会决议的行动计划、2009 年劳工大会关于性别平等是体面劳动核心决议的行动计划，以及国际劳工组织(2010-15 年)性别平等行动计划。

□ 行动手段和对三方成员的支持

204. 通过三方社会对话的程序，国际劳工组织将帮助至少十个成员国制定和实施反对歧视和促进平等的国家行动计划。根据国际劳工组织监督机构提出的意见和三方成员表达的需求，这些行动计划将涉及开发全面的法律框架，并通过散发的印刷品和媒体宣传，提高公众的意识。将与都灵中心合作向下列人员和单位提供培训：

- 涉及劳动监察员发现和解决各种歧视问题，包括性骚扰和不平等的工资；
- 涉及人力资源专业人士进行性别中立的工作评价；
- 涉及工会会员通过集体谈判解决平等问题；

- 涉及雇主制定和实施关于种族多样性的有效政策；
- 涉及法院和其他争端解决机构在主持社会正义时使用国际劳工标准；及
- 涉及所有三方成员开展参与式的性别审计。

205. 国际劳工组织将至少支持八个国家加强其统计部门收集和分析按性别分类的种族及民族数据的能力。这类数据将来会被国际劳工组织用于开发衡量歧视问题的具体方法。这将借鉴国际劳工组织的其他成熟方法，特别是那些用于估计强迫劳动和童工劳动发生率的方法。有关研究结果将被用于评估国家反歧视法律和政策的有效性，并为今后制定政策和立法提供事实依据。随着相关国家统计局收集所需数据和统计的能力提高，该倡议将被推广到其他国家和地区，旨在发布关于区域或全球歧视发生率的估计数据。这项工作还将有助于完善目前正在研究开发的由种族和民族因素引发歧视的相关体面劳动指标，以后还可以用于开发涉及其它因素的体面劳动指标。

206. 为了鼓励共享良好做法和倡导没有歧视的包容的工作场所，国际劳工组织将在选定的国家开展非歧视雇主和工会网络的试点工作。国际劳工组织 2013 年出版的关于促进工作场所种族多样性的逐步操作指南将成为指导这类举措的一个关键工具。

□ 性别平等和非歧视

207. 将对现有的国家立法进行两性平等方面的深入分析，找出问题，落实第 100 号和第 111 号公约规定的男女同工同酬及就业和职业非歧视原则。还将努力帮助政府改善劳动力市场信息系统中涉及性别引起的工资差距问题。

□ 伙伴关系

208. 国际劳工组织将与联合国和其他国际机构、基金和计划就促进平等和非歧视开展合作，以确保将就业和职业非歧视的原则纳入其政策和发展议程。将尽可能地开展联合研究。联合国和已经物色的其

他实体包括人权高专署，联合国妇女署，国际移民组织，根据联合国有关条约和章程成立的机构和特别程序机制，联合国发展集团人权主流化机制，联

合国全球契约，以及凡有可能，专门反对歧视和促进平等的机构。

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

2个成员国

目 标

16个成员国，其中非洲3个，美洲7个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区2个，欧洲和中亚地区2个

战略预算

17. 工作中的歧视： 消除就业和职业歧视	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	13 246 575	3 465 000

成果 18：批准和实施国际劳工标准

战 略

□ 战略目标和重点

209. 该战略的总体目标是使三方成员更多地批准国际劳工标准，更有效地实施这些标准，更广泛和系统地使用国际劳工标准，以有效地应对劳动世界的需要。

210. 在 2014-15 两年期，该战略将重点关注：

- 保护工人免于陷入不可接受的工作形式，避免在危及其生命和健康的条件下工作；和
- 扩大和加强实施国际劳工标准，特别是针对非正规经济和农村经济中的工人及其他弱势类别，包括移民工人、家庭工人、土著和部落民族。

211. 指导该战略的法律依据是：国际劳工组织争取公平全球化的社会正义宣言和国际劳动标准政策战略，包括理事会已经通过的涉及治理公约、职业安全卫生及海事和渔业文书的行动计划。通过实施一个有效的标准审议机制，支持贯彻落实该战略，确保国际劳工组织的标准是与时俱进的和中肯有用的，是贴近劳动世界的，既能够有效保护所有工人，又能够促进企业的可持续发展。在两年期内，将特别注意缩小监督机构指出的实施已批准公约方面的差距，通过立法改革，加强劳动行政管理和劳动监察制度，提高三方成员的能力来解决实施工作中的这些差距，加强各国的劳动争端解决机制。

□ 行动手段和对三方成员的支持

212. 按照标准政策战略的要求，国际劳工组织将加强定期三方协商，重点关注制定和实施一套标准审议机制。三方机制将继续努力争取就更多的文书达成共识，并找出保护方面存在的差距，可能时将其列入劳工大会的议程。三方协商的目的是：

- 确保监督机制的治理、透明度和有效性；
- 获得三方成员对加强监督制度的支持；

- 解决(2012 年)第 101 届国际劳工大会上产生的所有悬而未决的问题。

213. 根据国家需求评估，法律差距分析和监督机构的意见，国际劳工组织将向需要帮助的成员国提供技术援助，帮它们克服实施已批准公约的差距，促进批准更多的公约。将与都灵中心合作提供支持，加强劳动行政部门和劳动监察制度的能力，包括让参与工作场所执法活动的各部门之间建立起更加密切的制度联系，涉及国家监察体系，司法机构和私营部门。将特别关注在非正规经济中执行劳工标准。此外，国际劳工组织将支持成员国审议和加强国家劳资争端解决机制，并支持各国建立处理违反标准案件的自愿三方机制，特别是有关结社自由的案件。

214. 将指导成员国利用标准制订、立法改革和能力建设等新方法将国际劳工标准的适用范围扩大到非正规经济中的工人。分析研究工作将关注非正规经济中的维权问题，并研究其社会和经济影响。根据 2012 年社会保护底线建议书(第 202 号)，将为保护弱势工人提供技术咨询。监管机构掌握的已批准社会保障公约的信息将有助于国际劳工组织提出有效的政策建议，指导成员国建立和维持社会保护底线，使其成为本国社会保障制度的基本要素。

215. 国际劳工组织将开发新的培训产品，促进更好地了解国际劳工组织标准体系和监督机构的工作。在成员国的充分参与下，将继续推进逐步实施网上通报系统。资源调配的一个优先考虑是帮助三方成员实施标准方面的技术合作计划。国际劳工组织关于国际劳工标准的信息系统(NORMLEX)将继续得到加强，为收集、分析和传播各国劳动法及实施国际劳工标准情况的信息提供一个系统的工具。

□ 性别平等和非歧视

216. 考虑到全球经济危机的性别影响，将特别注意实施机会均等与待遇平等的标准，包括涉及负有家庭责任的工人，生育保护，家庭工人，艾滋病及艾滋病的标准。

□ 伙伴关系

217. 将继续在整个联合国系统以及通过公共和私营部门合作伙伴关系加强促进国际劳工标准的合作

伙伴关系。在联合国发展集团人权主流化机制中，国际劳工标准的作用将得到加强；将通过联合国土著民族的伙伴关系，推动土著人民参与协商和有关工作。

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

41个成员国

目 标

39个成员国，其中非洲14个，美洲12个，阿拉伯国家5个，亚洲和太平洋地区5个，欧洲和中亚地区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，每个地区1个

指标 18.3: 在国际劳工组织的支持下，改善批准最新公约，包括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

20个成员国，其中非洲5个，美洲5个，亚洲和太平洋地区5个，欧洲和中亚地区5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

16个成员国，其中非洲5个，美洲3个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区3个

战略预算

18. 国际劳工标准： 批准和实施国际劳工标准	经常预算建议 2014-15 (美元)	预算外支出估算 2014-15 (美元)
	77 830 961	9 240 000

成果 19：成员国采取统筹协调的方法将体面劳动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

□ 战略目标和重点

218. 该战略的总体目标是在成员国促进体面劳动的成果，途径是采用符合体面劳动议程四项战略目标的一体化综合方式，并借鉴它们之间的协同作用，促进负有体面劳动责任的关键国际机构和多边利益相关者之间的政策协调连贯性。

219. 在 2014-15 两年期，该战略将重点关注：

- 确保与联合国和多边体系的有效合作，促进国际劳工组织的目标，加强国际劳工组织的业务计划，包括 2015 年后发展议程；和
- 支持三方成员评估和影响体面劳动的进展情况。

220. 该战略的法律依据是国际劳工组织争取公平全球化的社会正义宣言；该宣言强调，促进国际劳工组织四项战略目标的工作，包括跨部门的性别平等和非歧视问题，应该成为全球和国家层面一体化综合战略的组成部分。它响应了宣言的后续工作要求，后续行动呼吁劳工局为此向成员提供援助。

□ 行动手段和对三方成员的支持

221. 多边体系内的政策协调工作将重点确保体面劳动和就业目标成为高层国际议程的核心优先议题，如二十国集团，国际货币基金，世界银行，联合国 2015 年后发展议程。将体面劳动政策及其支持体系与宏观经济和社会战略联系起来的应用研究将为高级别多边、区域或国家倡议及活动提供有用的信息。

222. 国际劳工组织将巩固全球就业契约的基础，借鉴 2008-09 年危机之后与其他机构合作的有益经验，以促进在国家层面讨论应对危机和改革政策时

开展社会对话。在参与制定体面劳动国别计划时，在评估和影响体面劳动的进展方面，三方成员也将得到支持，具体途径是开展体面劳动主流化培训，并参与编辑国别概况。将进一步推广应用体面劳动指标，并将撰写全新或更新的体面劳动国别概况。

223. 由于许多成员国仍缺乏足够的劳动力市场数据，会通过实地培训研讨会和都灵中心的课程，支持三方成员提高收集按性别分类统计数据的能力。还要推进体面劳动国别计划与联合国发展援助框架或其他国家发展项目的更好衔接与协调，将继续与都灵中心合作，就体面劳动主流化问题对联合国国家工作队和驻地协调员进行培训。

224. 为了宣传的目的和实施工作计划，国际劳工组织三方成员还要与国会议员团体，地方当局，非政府组织，宗教组织和学术界进行接触，在政策对话中支持它们的利益。凡有可能影响关于体面劳动的政策辩论处，国际劳工组织将寻求通过提供支持影响这些合作伙伴关系，如提供培训工具或交流论坛。

225. 到 2015 年底，又有 20 个国家应该已经把体面劳动目标越来越作为决策的核心考虑。为促进体面劳动议程，另外五个国际机构或多边组织应该已经采用了协调跨部门政策与计划的新措施推进一体化综合方法。

□ 性别平等和非歧视

226. 国际劳工组织将努力确保与其他机构共同为高层活动和会议编写的所有研究成果和政策文件反映两性平等和非歧视关注。在能力建设方面，将继续促进系统利用分性别的数据和关于特定弱势群体的数据资料。培训材料和其他工具会借鉴国际劳工

组织性别审计的经验；为了反映性别平等、艾滋病毒和艾滋病、残疾人、土著和部落民族、以及移民等领域的发展近况，这些材料和工具将不断得到更新。

□ 伙伴关系

227. 将继续与其业务职能对国际劳工组织来说具有战略意义的机构保持合作伙伴关系，这些机构对推进高层次多边议程的协调性至关重要，如国际货币基金组织，世界银行，区域开发银行，联合国粮农组织，联合国贸易与发展会议，联合国及其区域经济委员会，联合国开发计划署，联合国环境规划

署，联合国妇女署，经济合作与发展组织，及世界贸易组织。

228. 为了推进区域层面的政策协调性，国际劳工组织还将重点依靠联合国区域委员会和区域协调机制开展工作，并重视利用其他区域多边机构和金融机构的倡议举措。围绕南南合作和三角合作已经搭建起来的联合国系统内部合作关系将得到进一步发展；根据 2012 年 3 月和 11 月理事会通过的国际劳工组织南南合作和三角合作战略，将欢迎更多的政府部门、社会伙伴、联合国机构和非政府团体参与这项工作。

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：

- 把创造体面劳动机会作为国家发展战略的优先目标之一。
- 执行一体化的体面劳动国别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

16个成员国，其中非洲4个，美洲6个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区3个，欧洲和中亚地区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

战略预算

19. 体面劳动主流化：

成员国采取统筹协调的方法将体面劳动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

经常预算建议
2014-15 (美元)

22 153 820

预算外支出估算
2014-15 (美元)

10 395 000

机构能力

229. 机构能力通过信息、数据、知识、能力建设和伙伴关系在国家 and 全球层面支持高效率实现国际劳工组织的成果。这些能力会有力支撑技术部门和各地区服务三方成员的工作，也会便利国际劳工组

织与外部伙伴和广大公众的交流与合作。本节简要介绍了按机构能力领域列出的关键的可交付成果，以及支持实现国际劳工组织 **2014-15** 两年期规划的结果的相关战略。

机构能力领域	2014-15 两年期可交付成果
知识，分析能力和信息传播	- 以相关政策为导向，开展活跃的研究，用适当的临界质量实现较大的影响； - 向包括 20 国集团和联合国各机构在内的全球政策论坛提供高质量的知识和分析； - 加强就相关议题与世行、国际货币基金及诸如联合国贸发会议和粮农组织等机构在数据收集和研究领域的协作。 - 继续实施 2010-15 年知识战略； - 强大的知识交流机制； - 适当传播国际劳工组织的调研结果，分析和出版物。
统计	- 建立有关体面劳动统计的完整数据库； - 为成员国利用各种资源制作按性别分类的劳动力市场和家庭统计数据提供技术支持； - 按照国际劳动统计学家大会(ICLS)的最新要求，加强国际统计标准。
外部伙伴关系	- 加强对与国际劳工组织的权责相关的全球政策对话的贡献； - 国际劳工组织三方成员和外部伙伴更多地参与推动体面劳动议程，包括 2015 年后的发展议程和里约+20 后续行动； - 准备并推广相关指导、工具和量身定制的材料。
国际劳工组织都灵国际培训中心	- 在计划预算中确定的至关重要领域，为国际劳工组织三方成员和工作人员进行能力建设； - 在 2012 年成立的创新基金项下推出新的培训课程和学习方法。
国际劳工问题研究所	- 有关劳动世界的研究和为应对危机以便实现公平的 and 可持续的增长相关战略； - 与国际劳工组织其他各司协作开展工作以创建一个国际劳工组织析析中心，并与劳工局内其他部门所开展的政策导向研究形成合力。 - 与整个劳工局协调研究与出版议程相一致的出版物。 - 为本组织在 20 国集团和其他全球论坛中的工作做贡献。 - 参与同世行、国际货币基金、联合国贸发会议和其他组织协作开展的研究。 - 加强国际劳工组织三方成员能够使用的分析资料库。

交流和公共信息	• 进一步开发国际劳工组织的新闻和信息服务水平，通过不同的平台为各种受众提供更加便捷的服务； • 加强“数码优先”的出版模式，通过多个数字平台向新观众推出国际劳工组织的重要出版物； • 实施一项社会媒体战略； • 在国际劳工组织图书馆里提供更多的数字化知识产品； • 加强“艺术工作”方案，以提高国际劳工组织的知名度，并发展新的受众。
----------------	---

知识，分析能力和信息传播

230. 国际劳工组织是一个知识驱动组织。其技术服务的质量、政策建议的信誉、宣传工作的成败直接地与其知识基础的实力成正比。为了继续成为关于劳动世界的全球权威参考点，国际劳工组织必须不断加大投入，提高其统计、分析和信息传播能力。

231. 国际劳工组织的分析研究必须贴近三方成员在各自背景下面临的现实问题；它必须是连贯的，全面的，涵盖包括性别平等在内的全部体面劳动议程；它必须具有足够的规模和质量，以便影响国际政策辩论；而且它必须能够帮助三方成员在参与和影响政策制定时发挥作用。

232. 提高国际劳工组织分析能力的第一步是于 2013 年开始迈出，具体办法是重新组织和加强研究，以便争取达到临界质量，从而处理其权责下和在为 2014-15 两年期建议的至关重要领域内的主要问题。第二个步骤是通过技能开发和人力资源管理，提升国际劳工组织分析研究的质量与信誉。第三步是在正确的时间以正确的方式向国际劳工组织三方成员和国际政策制定社会提供直接有用的东西。

233. 这三项措施符合 2010-15 年的知识战略确定的目标，即重视以证据为基础的分析，支持体面劳动议程和全球就业议程；强化知识交流，包括在本

组织内部和与外部专家的交流；一项充分利用互联网的传播战略。

234. 国际劳工组织将重新审视其重磅出版物，并将重点搞好为数较少的一些提供最高质量分析的常规产品、及时和有用的数据和对新出现问题的创新性探索。

235. 国际劳工组织图书馆将着力开发一套数字化的国际劳工组织出版物开放式资料库，这项工作拟于 2015 年底全面完成。国际劳工组织将通过互联网等一系列数码形式广泛传播自己的出版物，配上更加精确的主题词描述语，以方便搜索。

236. 国际劳工组织关于国家层面体面劳动信息和数据的网关会继续得到巩固，其覆盖范围和功能会继续加以扩大。工作重点是加强由技术部门维持的基础数据库，使数据收集进一步合理化，扩大其覆盖的国家数目，并确保能够准确找到所需的重要文件。

237. 将开发更多的知识管理功能，鼓励形成一种三方成员和劳工组织工作人员之间共享知识的文化，并充分利用整个劳工组织上下左右之间更加协作的工作安排。

统计

238. 该战略的总体目标是加强成员国开展体面劳动统计的能力，提高劳工局编辑整理这类数据的水平，把相关数据通过劳工局单一的互联网统计数据门户网站(ILOSTAT)提供给需要的用户，并可以按

国家和主题搜索信息。通过现代化的数据采集系统、统一的信息技术(IT)平台和有效的质量控制，建设一个完整的关于体面劳动的数据资料库。从而实现

统计数据收集、整理和传播的集中管理。合并现有的数据库是搞好这项工作的核心。

239. 国际劳工组织将向至少 45 个成员国提供技术援助，帮助制定和完成模块化的劳动力调查、模型问卷和设施调查，以及帮助加强作为劳动统计的一个来源的行政管理记录，以便更有效地编辑关键变量。它也将制作出关于主要劳动变量的可靠估计和预测。

240. 国际劳工组织将继续与都灵中心合作，通过专门的统计和劳动力市场信息培训课程为三方成员进行能力建设。此外，将根据具体需要和要求与有关机构合作在基层举办各种专门的培训研讨会。

241. 工作重点是统计概念和测量方法，尤其是贯彻落实历届国际劳工统计学家会议提出的建议和结论，这些建议和结论所处理的是有关未充分利用、就业和失业的措施。国际劳工组织将支持成员国使用最近开发的关于体面劳动指标和衡量非正规性的指南手册。

242. 国际劳工组织将继续推进相关指标和按性别分类的数据，这是为制定和监督包容的政策而进行性别敏感分析的基础。将提供特定的资源材料。

243. 将加强与相关机构的合作伙伴关系，如联合国统计司，世界银行，经济合作与发展组织，联合国区域经济委员会，区域政治团体和相关统计机构。

外部伙伴关系

244. 国际劳工组织的外部合作伙伴关系战略旨在促进多边组织采取支持体面劳动的行动，特别侧重于联合国系统，区域组织，区域开发银行，国际金融机构，20 国集团和其他单位，包括国会议员，非政府组织，宗教组织和学术界。

245. 将通过与三方成员协商发展新的伙伴关系，在全球、区域和国家层面推进将体面劳动变成政策制定和治理框架中的一个核心发展目标。

246. 将继续优先关注通过合作伙伴关系推进实现千年发展目标，特别是涉及就业和体面劳动的目标 1B。国际劳工组织将继续支持三方成员确保体面劳动国别计划为实现联合国发展援助框架和联合国其

他计划工具的结果做出贡献，包括适当推进“统一行动”倡议。作为联合国发展集团“发展援助框架计划网络”的联合召集人，国际劳工组织将继续支持联合国发展援助框架。它还将继续参与机构间倡议和联合国系统行政首长协调会各部门的工作。

247. 实施国际劳工组织的南南和三角技术合作战略将有利于扩大伙伴关系，并在愿意支持这种合作方式的新兴市场国家、发展中国家和发达经济体之间共享知识、经验、培训和技术转让。

248. 将继续推进联合国和多边系统内部及外部的合作伙伴关系，确保体面劳动构成 2015 年后发展议程的一个主要组成部分。

都灵国际劳工组织国际培训中心

249. 该中心 2012-15 年的战略计划将其业务活动与国际劳工组织 2010-15 年的战略政策框架保持一致。国际劳工组织三方成员需要新的或已升级的技能，需要迅速便捷地获得高质量的最新相关知识，也需要有机会在各国和各地区之间交流经验。在国际劳工组织的制度框架内，都灵中心占有天时地利，可以通过培训和教学活动满足这些能力建设需要，促进各国各地区不同经济部门之间的知识共享。

250. 该中心将围绕 2014-15 两年期拟议重点领域调整自己的工作任务，支持在这些领域为国际劳工组织三方成员和工作人员提供成套的培训教材和新课程。

251. 作为国际劳工组织全球知识平台一个不可分割的组成部分，该中心还将为国际劳工组织工作人员实施一项关于知识管理和工具的培训计划；加强该中心与国际劳工问题研究所之间的制度联系；和国际劳工组织一起积极促进都灵发展学院新推出的

博士项目；开发并推出电子校园；在 2012 年成立的创新基金项下，继续投入资源开发新的培训课程和教学方法。在国际劳工组织工作人员发展和培训方面，都灵中心和劳工组织人力资源发展司将实施一项更具有战略性和系统性的计划，旨在让国际劳工组织最大限度地利用该中心的培训专长和设施。

工组织最大限度地利用该中心的培训专长和设施。

252. 通过参与学习网络并与学术机构、大学及区域和国家培训机构的联系，该中心将扩大其对外接触范围。到 2015 年，该中心 30% 的能力开发活动将与其他培训、研究和学术机构联合实施。

国际劳工问题研究所

253. 在研究所管委会上届会议上，管委会重申了独立研究对于制定以证据为基础的危机应对措施的重要性。因此，在未来两年中，该研究所将加强对危机相关议题的研究。

安排能够最好地促进就业和支持企业，如何让国际劳工标准在这个过程中发挥最大的作用。

254. 研究所将对世界各国为应对危机作出努力和调整经济的进展情况进行分析并出版结果。还会预测今后劳工世界的各种趋势与走向，这也是管委会所要求的工作。同时，作为《关于公平增长的研究》系列调研的组成部分，将对具体地区的现状与前景进行分析展望。这包括研究体面劳动议程不同支柱之间的相互作用，涉及两性平等和宏观经济环境等内容。

256. 管委会还要求该研究所为国际劳工组织成为优秀才能中心做出贡献，这对于提高劳工组织在全球政策辩论中的影响力可能至关重要。这就要求在国际劳工组织内不同部门和各地方分局之间，在即将在变革和改革过程中所作安排的背景下开展的研究工作当中加强协调，形成合力。还要重新强调与其他国际组织开展合作，而这些国际组织则将与国际劳工组织的其他部门，以及那些已经与研究所建立了合作关系的学术机构建立伙伴关系。《国际劳工评论》的发行工作有了显著改善，它是促进劳工问题研究的一个重要平台。将与都灵中心合作，把这类研究工作纳入培训计划。

255. 该项研究还将审查，如何使国际贸易和投资

交流与公共信息

257. 在 2014-15 两年期，国际劳工组织交流和公共信息的总体目标是在公共空间把国际劳工组织变成关于劳工世界的全球参考权威。为此，将陆续推出一套全球性的战略。该战略是国际劳工组织所有交流沟通产品的基础，通过这些举措可以提高劳工组织的公众形象，增强劳工组织在公共辩论中的影响力。

总部和各地方交流沟通的职能联系也将得到加强，确保全球交流战略包含各地区的观点，也确保各地区交流战略反映国际劳工组织的全球工作重点。

258. 国际劳工组织宣传交流产品的清晰度、连贯性和目标针对性要求在整个劳工局内部开展有效协调，尤其是技术部门和交流与公共信息司之间的协作。培养劳工组织工作人员之间的“联网”沟通文化对于劳工局努力塑造关于国际劳工组织的公共信息的工作至关重要。劳工局将监督和分析关于劳工世界问题的公共辩论，以便指导内部政策讨论并及时抓住向外界发布国际劳工组织意见的各种时机。

259. 国际劳工组织的交流产品不仅要传给不同的受众，而且要通过相应的宣传策略争取他们的参与。为了应对通讯形势的变化，国际劳工组织将开始实行“数码优先”的出版战略，其知识和宣传品将在多个交流平台上发布。国际劳工组织还将充分利用社交媒体平台，面向新老受众开展工作。

260. 将强化与媒体组织的合作伙伴关系，扩大国际劳工组织信息的传播范围。国际劳工组织的“艺术作品”项目聘请了知名的艺术家支持国际劳工组织的工作，为了提高公众对劳工问题的关注度，该项目将继续举办下去，重点宣传关于工作中基本原则和权利的运动。

治理，支持和管理

261. 治理、支持和管理职能不仅有利于国际劳工组织完成其工作计划，而且就国际劳工组织各项业务的有效运转向成员们提供必要的保证，使其严格遵守既定的监督、透明度和问责制标准。高效利用资源和良好的治理，包括国际劳工组织管理机构的有效服务，是国际劳工组织成功实施基于成果的管理体系的基础。在 **2014-15** 两年期，劳工局将继续实施和借鉴 **2012** 年 **10** 月劳工局局长确定的改革和调整计划。这将包括审核业务流程、工作方法和组织结构，减少重复劳动，消除差距和相互矛盾的做法，提高劳工局的整体资源利用率，实现更高水平

的效率和效益。支出审查委员会将继续支持这项工作，继续发现可以节约成本和改进效率的领域。

262. 在人力资源、信息技术、技术合作和评价等领域，在已得到批准的以成果为基础的诸战略中包含的 **2014-15** 两年期里程碑对要实现的结果作出了规定。劳工局将继续下大力气，完善内部管理规定和工作程序，明确各方的职责和角色，努力提高行政效率，使对信息技术的投入更加物有所值。

263. 与实现治理、支持和管理成果相关的业务资源可以在本计划预算草案的信息附件一中找到。

成果 1：有效和高效地利用国际劳工组织的所有资源

战略

264. 通过改进工作方法，可以提高资源利用率的效果和效率。这包括审议现行的规则、程序和做法，探讨结构调整的必要性，巩固某些特定的职能，从而提高服务水平，降低成本，把资源投向价值更高的活动。为了改善服务水平和提高工作效率，将对行政管理服务的结果和总部的加工处理职能进行审查。

□ 人力资源

265. **2010-15** 年的人力资源战略重点围绕四个方面确保关键的人力资源职能可以支持推动“体面劳动议程”。这四个方面是：加强人才培养和领导能力；通过强化问责制，提高工作质量和反应速度；利用团队合作和团结协作提高职员的工作效率；凭借一个有利的工作环境，改善职工的满意度和工作业绩。

266. 为了使劳工局能够顺利完成其使命并向三方成员提供服务，将在以下几个方面推进劳工局的政策：全面审查人员招聘和选拔程序，重在提高效率；改善职工培训，提高职工满意度和工作积极性；增加人员流动性，注重职工队伍的多元化和结构更加均衡；对国际劳工组织的合同政策进行实质性改革，

旨在适当平衡劳工组织作为好雇主的义务与自愿性资金来源波动导致的必要调整；全面审查劳工局的奖惩制度，在各级采用基于结果的管理模式需要机关文化发生某种变化，为了巩固这种变化，还得有必要的手段对付业绩不佳的现象。

267. 两年期预见的主要成果将反映两方面的需要：一是巩固正在取得的进展，二是按照 **2010-15** 年战略规定的指标和里程碑进行必要的追赶。根据外部审计员对截止到 **2011** 年 **12** 月 **31** 日两年期的审计建议，**2013** 年开始的工作将在 **2014-15** 两年期继续进行，用结构化方法管理职工队伍和继任计划，旨在最有效地利用劳工局的人力资源。职员培训将按新的优先事项展开，包括管理人员和领导能力培训。

□ 信息技术

268. **2010-15** 年的信息技术战略围绕交付一体化的综合系统，行政系统内部在使用信息技术资源时要加强合作，要完善劳工局内部的信息技术治理，改进服务管理和整合业务操作。在 **2014-15** 两年期间，该战略将依赖人力资源战略中的职员培训和绩效管理元素，追求卓越服务的文化。对开发协同知识共享解决方案的持续投资将确保其严格遵循有关知识战略。

269. 在完成向区域办事处推广综合资源信息系统 (IRIS) 和根据每类办事处的需求和能力整合关键职能的工作尘埃落定后, 在 **2014-15** 两年期将继续扩大在基层办事处使用综合资源信息系统。基层模型的目标是提高核心管理信息的质量和时效性, 对资源进行基于结果的跟踪和报告, 从而便利规划和决策。此外, 该模型将有助于使相关业务符合国际公共部门会计准则 (IPSAS) 的要求。评论业务流程是现在部署“综合资源信息系统”的一个组成部分, 所以将对业务流程进行评价。这些评价将巩固新工作方法的优点, 促进人力因素、程序标准化和技术应用的有机统一。

270. 将继续更新信息技术基础设施, 以提供更加一体化的、安全可靠的系统。老的电子邮件系统将被替换, 取而代之的是在总部安装使用集电子邮件、即时通讯和劳工局其它常用功能于一身的先进软件。随着各地区互联网连通性的提高, 将逐步把地区办事处纳入这个安全的协作环境。对集中化的应用功能需要提供全时服务支持, 如电子邮件系统, 综合资源信息系统和电子文件管理系统。对整个劳工局获得这种支持的各种方案要进行评估, 并做出业务计划供领导层考虑。通过进一步发挥项目管理办公室的作用, 可以在整个战略期内维持重视加强 IT 治理的态势。

□ 技术合作

271. 根据 **2010-2015** 年技术合作战略, 通过 IRIS 战略管理模块, 国际劳工组织所有使用预算外资源和经常预算补充帐户 (RBSA) 经费的活动现在都明确地与体面劳动成果挂钩。国际劳工组织将与发展伙伴合作, 鼓励提高自愿捐助资金的灵活性和可预见性, 具体途径是鼓励它们与国际劳工组织签订多年框架协议, 提供非指定用途 (RBSA) 资金或笼统指定用途的资金 (基于成果的拨款), 同时对使用经常预算补充帐户 (RBSA) 资金提出更加明确的优先考虑和标准。事前项目评估和质量保证机制将得到进一步加强, 并在凡可能处, 下放分散到基层。将更加重视项目进度报告的规范化、及时提交和质量控制。

272. 国际劳工组织将努力扩大其技术合作计划资金的来源, 并使其多元化, 途径是: 与新的合作伙伴签订协议, 包括新兴经济体 (特别是通过南南合

作及三角合作), 区域开发银行, 与公司建立公私合作伙伴关系, 基金会和其他非国家单位; 扩大资助模式的范围, 并就重点工作项目组织专题募捐筹款活动。通过向外地办事处和技术单位提供便利财务和法律程序的一站式支持和对行政管理问题提供建议, 劳工局将简化技术合作项目的实施程序。关于技术合作的手册、工具和能力建设方案将得到更新。劳工局将通过两年期“成果报告”和两年期执行情况报告, 提高其技术合作计划的知名度。

273. 通过与联合国系统各相关机构的磋商与协调, 劳工局将继续寻找协调政策和做法的机会, 而且凡存在业务必要性时, 将共同承担活动。这包括仔细研究 **2012** 年联合国四年一度的全面政策审议 (QCPR) 对国际劳工组织的影响, 并实施与国际劳工组织相关的改善业务的建议。劳工局将通过体面劳动国别计划, 继续加大对联合国发展援助框架的贡献, 并在“统一行动”倡议下, 提供其业务范围内的专门技术。通过国际劳工组织对成本效益的仔细评估和理事会的进一步指导, 将确定今后技术合作的参与程度。

□ 法律保护

274. 国际劳工组织正在推进其在所有成员国开展业务得到基本法律保护的目标。许多成员国已经加入或正在考虑加入承认国际劳工组织特权和豁免权的国际公约, 包括针对其官员和资产的特权与豁免权。通过新的常设协议或确认现有的安排, 越来越多的成员国允许国际劳工组织先期开展工作, 因为就法律框架已经达成协议, 并预先承认国际劳工组织的法律地位。这将有助于最大限度地减少相关风险, 确保国际劳工组织官员和合作者的安全享有法律保障, 并就承认税收减免和解决针对国际劳工组织的索赔做出适当安排。

□ 劳工局设施

275. 根据总部大楼改造工程, **2014-15** 两年期的主要活动是对大楼 **1** 至 **11** 层中的三分之二进行重新装修, 翻新后的大楼将更有效地利用可用空间, 提高能源效率, 改善安全性并降低维护成本。为此需要调整安全和消防安全程序及活动, 以保证工作人员和来访者的安全, 在整个装修的不同阶段均需要适时做出必要的调整。此外, 根据 **2012-13** 两年

期环境审查的结果并为了提高能效，劳工局将在总部和外地均采取措施，加大废物回收力度并实施更有效的废物管理程序。按照 2013 年 1 月出台的新修订的差旅政策，将推动用视频会议代替出差旅行。

此外，修订后的出差条例及鼓励在欧洲范围内坐火车出差的规定将进一步降低劳工局温室气体的排放量。

指 标

指标1.1: 改善人力资源管理的有效性	
基线	目标
向2012年3月的理事会报告国际劳工组织2010-11两年期计划的实施结果	2010-15年人力资源战略里程碑
指标1.2: 改善信息技术管理的有效性	
基线	目标
2012年3月向理事会报告国际劳工组织2010-11两年期计划的实施结果	2010-15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资源和经常预算补充帐户资金	
基线	目标
2012年3月向理事会报告国际劳工组织2010-11两年期计划的实施结果	2010-15年技术合作战略里程碑
指标1.4: 改善国际劳工组织办公设施的维护和使用	
基线	目标
总部翻修工程的综合计划于2010年11月提交给理事会	- 及时实施总部大楼的装修项目 - 为国际劳工组织拥有的日内瓦以外的所有设施制定并实施维修计划
指标1.5: 迈向气候中立目标的进展	
基线	目标
- 在2006-07两年期，差旅费占经常预算的3.4% - 在2008年举行了350次视频会议	- 电力消耗下降5% - 降低所有资金来源项下差旅支出的比例 - 采用视频会议的数量增加80%

成果 2: 有效益和有效率地管理劳工组织

战 略

276. 有效和高效地管理劳工组织对于确保劳工局可以帮助三方成员实施体面劳动的政策和计划是至关重要的。这一成果覆盖着劳工局的双重责任：既要妥善管理委托给它的各种资源，又要保障国际劳工组织的各个管理机构及地区会议的正常运转。

277. 全面实施“国际公共部门会计准则”导致透明度的增加，从而改善治理和加强与联合国系统各组织的协调。随着到 2012 年 12 月 31 日该制度的

全面实施，需要将工作重点继续放在适应 2013 年和未来几年拟出台的新标准上。

□ 监 督

278. 内部和外部审计以及独立评估均是重要的管理工具，有利于培养追究责任的机关文化。内部审计为劳工局长提供一种独立的客观保证，用以洞察风险管理、内部控制和治理过程的有效性。提出的相关建议对于改善劳工局的运作及内部管理与控制系统是有价值的，有利于帮助劳工局实现其工作目

标。劳工局将继续密切关注审计建议，在现有资源许可的范围内尽量实施这些建议，并确保在吸取经验教训的基础上开展后续工作。

279. 将重点关注把风险管理纳入国际劳工组织的标准程序和核心业务流程。表 6 概况了 2014-15 两年期间劳工组织可能面临的重大风险和为缓解

这些风险要采取的应对战略。为确定这些风险，曾经与国际劳工组织管理人员进行持续磋商，而减缓风险的战略则经历了不断调整完善的过程，以反映国际劳工组织业务环境的种种变化。如果这些风险变为现实的话，它们会阻碍国际劳工组织实现其目标，会玷污其价值观，并可能导致生命的损失或受到伤害。

表 6. 2014-2015 两年期风险登记表

风 险		确定的根本原因	补救措施和计划	残余风险级别	风险承担人*
战略					
1	战略未能有效适应内部或外部环境的变化，或战略产生了意想不到的后果，导致损害国际劳工组织的声誉、影响或相关性。	面对变化着的需求，劳工局无法有效地转变其机关文化，干部队伍，工作程序和技术手段。	集中资源解决若干关键问题；大力开展以政策为导向的实用研究，达到相应的临界质量，以扩大影响；加强交流和宣传，提高国际劳工组织的知名度；实施劳工局长的改革计划。	高	副局长们
外部因素					
2	自愿捐款数额的下降导致技术合作项目的削减和对三方成员提供的服务减少。	各国预算的削减导致发展合作预算的下降。	资源筹集工作已经进一步动员公共和私营部门的合作伙伴关系，南南合作和三角形合作，及地方资源动员模式。质量保证机制可以确保充分有效地使用预算外资源。	高	伙伴关系与发展合作
3	国际劳工组织无法控制的情形导致重要活动无法实施或导致关闭某个办事处的时间超过 60 天。	自然灾害，政治动乱，恐怖袭击，流行病或其它事件。	将实施业务连续性的规划措施，把对三方成员提供服务的不利影响降到最低。对每次正式会议进行风险评估，并在需要时，研究部署替代方案。	高(地方) 低(总部)	关系会议文件司，集中服务安全礼宾司和区域办事处
4	劳工组织的某个或若干成员国不履行其缴费义务，导致资金短缺。	经济因素或政治支持减少。	临时使用周转基金，如果有必要，减少活动计划。	中	支持服务
5	成员国里的三方成员降低他们对“体面劳动议程”的承诺。	三方成员关注重心的转移导致不再热心支持该项目的实施。	提高国际劳工组织项目的质量是宣传推广国际劳工组织方法和政策有效性的基础。	低	技术部门和各区域办事处
财 务					
6	国际劳工组织的一个主要银行合作伙伴陷入破产管理，造成重大财务损失，可能干扰正常业务，并给国际劳工组织稳健财务管理的声誉带来负面影响。	国际劳工组织的内部监控体系未能发挥作用，该体系旨在监督银行合作伙伴的偿付能力；或某银行内部发生了重大诈骗案件。	精心挑选与之进行金融交易的银行；谋求银行关系多元化；根据信用评级和投资期限，对每家银行持有的资金水平设限；不断监测各交易对手的相关信息。听取劳工组织投资委员会的意见，该委员会由独立的行业专家组成。	低	财务
7	汇率波动导致经常预算资源购买力的大幅贬值，从而无法全面完成预算规划的工作。	汇率波动的原因可能是政府预算出现赤字，政府债券的评级下滑，中央银行提高利率，或全球金融市场上的其它不确定因素。	对两年期内的美元需求进行预测并为买入美元远期合同提供依据，确保瑞士法郎按预算汇率换成美元。将密切关注国际劳工组织持有的货币头寸，在预算周期内尽量限制外汇风险。	低	财务

风 险	确定的根本原因	补救措施和计划	残余风险级别	风险承担人*	
业务操作					
8	欺诈或其它不道德行为导致重大财务损失，并对国际劳工组织的声誉造成负面影响。	发生了不正当的行为，且国际劳工组织的内部控制系统失灵，该系统的功能是察觉或防止此类事件。	执行零容忍政策，辅之以对管理者和职工进行广泛的宣传教育和培训。这个监管框架有助于事先发现潜在的风险，并采取适当的缓解行动。	中	财务
9	未能及时在预算框架内交付重大基础设施项目(办公大楼装修，信息技术基础设施升级)，导致成本超支，未能取得预期效果及内外部信誉损失。	不可预见的事件，建设或其它成本膨胀，或项目管理中的薄弱环节。	为大楼装修工程专门建立了项目管理系统；已经聘请了一个具有管理大型建筑项目技能和经验的专职项目团队。信息技术与通讯司参与该项目团队。正在实施新的 IT 治理框架。对这两个项目的风险已经在进行监督。	高	设施司和信息技术与通讯
10	人力资源规划、招聘和考核机制的失败，导致没有足够的能力满足业务要求。	没有足够的人力资源管理制度。	实施 2010-2015 年人力资源战略，包括重新设计技能考察工具，开发人力资源的规划程序，审查人员流动政策，并提升绩效管理体系。	中	人力资源开发
11	国际劳工组织的数据中心或其他重要的信息技术基础设施受到损害，造成关键信息的损失和无法使用基本的应用程序。	火灾，水灾或恶意的行为。	实时数据被复制到异地数据中心。在国际劳工组织大楼的另一部分建设有二级数据中心，其中含有的虚拟磁带库也用于备份实时数据。为恢复电子邮件和黑莓系统而制定了灾难恢复计划。国际劳工组织的关键财务和人力资源应用程序交由外部托管，请专业的服务提供商管理。正在研究国际劳工组织数据中心内的数据和应用程序将来包出托管的可能性。	低	信息技术和通讯

* 基于目前的组织结构。

280. 2011-15 年的评估战略十分关注加强评审工作的独立性、可信度和价值。行动的重点围绕三个目标：管理层和三方成员更好地利用评估结果完善治理；统一协调全劳工局范围内的评估方法，支持提高透明度和强化问责制；通过交流知识、技能和工具，广泛提高评估能力。在 2014-15 两年期，业务重点是集中精力进一步加强下列工作：强化评估咨询委员会的职能；强调高层次评估的战略协调性、质量和使用率；鼓励三方成员的参与，包括后续工作；提高工作人员和三方成员的评估能力；对国际劳工组织有关什么行得通，什么行不通，以及为什么的知识库作出贡献。劳工局将继续密切关注评估建议，在现有资源允许的范围内尽量实施这些建议，并确保根据吸取的经验教训采取整改行动。

□ 管理机关

281. 在实施理事会 2011 年 3 月通过的机构改革方案过程中，劳工局将根据(2013 年 10 月理事会第 319 届会议)对改革总结分析中发现的问题开始进行必要的调整。劳工局还将实施完善国际劳工大会职能的相关措施，预计这些措施会在 2013-14 年间得到批准。根据支出审查委员会的建议，对于正式会议的组织，劳工局将继续寻求提高效率，特别是通过审查支助服务职能部门的工作方法。要下大力气减少劳工局生产的所有正式文件的数量，同时努力提高文件质量。

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
2010-11两年期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
已经发表的关于2006-07两年期的无保留意见	原始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中提供的质量评价, 并及时有效地实施相关建议	
基线	目标
- 实施2010-11两年期内部审计报告的结果 - 向理事会报告的评估战略结果	- 在审计报告发布的六个月内实施管理层接受的所有审计建议 2011-2015年评估战略里程碑
指标2.4: 提高识别和减缓风险的能力	
基线	目标
在2008-09两年期全劳工局范围的风险管理系统开始运转	该系统的所有要素均到位并得到维护
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文件司(RELCONF)支持服务的满意度; 2010-2011两年期启动的定期调查 65%的正式文件能够按时出版 100%的会前和会间的正式会议文件以纸质分发 - 在2010-11两年期处理了2500万字的官方文件(翻译和审校) - 基本上能为参会者和劳工局内部重大法律议题的准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10% 95%的正式文件能够按时出版 - 纸质文件减少20% - 处理的文字数量减少20% - 在所有情况下都及时提供充分的法律咨询
指标2.6: 加强国际劳工组织的治理和政策制定职能	
基线	目标
理事会及其委员会目前的运行模式和时间框架	全面实施修订后的工作方法、理事会会议内容和和时间框架。

2014-15 两年期支出与收入预算草案

282. 2014-15 两年期计划预算草案在对费用变化做出备付后，按 2012-13 两年期预算 0.84 瑞士法郎兑 1 美元的汇率计算，相当于 864,011,070 美元。按这一水平，2014-15 两年期预算草案在实际水平上与前一个两年期持平。

283. 分析总部和地方办事处的费用因素，本两年期的费用增长总比率被限制在 0.3%。有关费用因素变化的所有信息见资料附件 2。

284. 2014-15 两年期预算汇率将在第 102 届国际劳工大会(2013 年 6 月)财务委员会政府代表审核预算时按当时的市场汇率确定。这些建议也按 2012-13 两年期计划预算同样的预算汇率(0.84 瑞士法郎兑 1 美元)计算，这样既便于比较，也因为按美元

和瑞士法郎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。

285. 然而，作为一个征兆，2013 年年初起草这些建议时市场汇率为 0.93 瑞士法郎兑 1 美元。假如这一汇率在 2013 年 6 月仍然有效，建议的预算水平按美元将约为 8.115 亿美元，对应成员国费摊款额约为 7.547 亿瑞士法郎。

286. 因此，2014-15 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，以及大会通过的会费比额。

287. 以大会通过要求的格式并列出 2012-13 两年期的相应数字，新的两年期支出与收入预算草案如下。

预算草案表

支 出			收 入			
	2012-13 两年期预算 美 元	2014-15 两年期估算 美 元		2012-13 两年期预算 美 元	2014-15 两年期估算 瑞 郎	2014-15 两年期估算 美 元
第一编						
经常预算	856 950 214	859 311 062	成员国缴纳的会费	861 620 000	723 760 800	864 011 070
第二编						
意外支出	875 000	875 000				
第三编						
周转基金	-	-				
第四编						
机构投资与 额外项目	3 794 786	3 825 008				
预算总计	861 620 000	864 011 070		861 620 000	723 760 800	864 011 070

288. 在结束审议本文件中提出的草案估算之后，理事会将希望向国际劳工大会提交一份决议草案，以通过第 74 个财政周期(2014-15 两年期)的计划预算，以及 2014-15 两年期在成员国之间的费用分摊。该决议草案拟议文本如下：

国际劳工大会，

根据财务条例，批准于 2015 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 74 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.按项目和支出目的分列的拟议实施预算
- 4.经常预算技术合作资源汇总

^{*} 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

289. 本资料附件提供了有关国际劳工组织实施预算的补充资料，由下列四个部分组成：有关国际劳工组织计划的重大职能和资源及有关其它预算备付的第一编“经常预算”，有关“意外支出”的第二编；有关“周转基金”的第三编；和有关“机构投资与额外项目”的第四编。

290. 与过去的做法不同，在第一编有关国际劳工组织技术计划项下提供了战略目的和机构能力层面的信息。为避免可能会由于 2012 年 10 月发起的改革以及在本计划预算草案编制时仍在进行中的改革可能会在结构中引起的先发制人的变化，这样做是不可避免的。不管怎样，下面对为与改革努力联系在一起的资源水平的一些变化加以说明。

第一编：经常预算

政策制定机构

291. 国际劳工大会、理事会和区域会议的资源表明了召开两届大会和六届理事会，以及第 18 届亚洲区域会议的直接费用(例如口译、编写和印刷报告、租用设备、理事会理事的差旅费和一些人员费用)。

292. 法律事务开展与《章程》和政策制定机构有关的法律工作。它参与准备并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。

293. 关系、会议和文件事务为大会和会议提供服务，包括笔译、加工、印刷和分发文件以及提供口译服务，并与成员国保持官方联系。作为节约和增

效措施的一部分，该计划的资源实际削减 28 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。

294. 在对该公司利用的资源进行评审后，将有可能确定可为该公司直接支持的一个或多个政策制定机构直接做出贡献的资源，例如，国际劳工大会、理事会和区域会议。这些资源的重新分配提供了政策制定机构费用的更准确的情况。下面的表格是仅出于参考的目的提供的，表明了有关政策制定机构相关组成部分的当前拟议预算，与支持这些机构直接相关预算的重新分配和经修订的暂定预算水平。

有关重要政策制定机构直接费用的重新分配

	拟议预算	重新分配	暂定预算
政策制定机构			
国际劳工大会	16 618 283	17 439 222	34 057 505
理事会	6 873 784	16 919 094	23 792 878
区域会议	370 223	1 801 425	2 171 648
法律事务	4 061 883	0	4 061 883
关系、会议和文件事务	65 069 404	-36 159 741	28 909 663
政策制定机构合计	92 993 577	0	92 993 577

2014-15 两年期实施预算

	专业人员	一般性服务	人员费用	其它费用	总资金	2012-13 年 修订预算	变 化
	(工作-年/月)			(按 2012-13 年定价美元)			%
第一编							
政策制定机构							
国际劳工大会	2 / 5	0 / 0	12 285 757	4 332 526	16 618 283	16 618 283	- 0.0
理事会	0 / 0	0 / 0	3 183 227	3 690 557	6 873 784	6 873 784	- 0.0
主要区域会议	0 / 0	0 / 0	186 397	183 826	370 223	370 223	- 0.0
法律事务	12 / 1	3 / 9	3 982 558	79 325	4 061 883	4 081 796	-19 913 -0.5
关系、会议和文件事务	98 / 10	174 / 2	61 065 049	4 004 355	65 069 404	65 348 239	-278 835 -0.4
	113 / 4	177 / 11	80 702 988	12 290 589	92 993 577	93 292 325	-298 748 -0.3
战略目标							
技术计划							
就 业	147 / 3	46 / 4	46 699 734	11 234 341	57 934 075	57 450 374	483 701 0.8
社会保护	110 / 5	39 / 0	36 173 408	4 830 072	41 003 480	41 013 175	-9 695 0.0
社会对话	78 / 0	29 / 7	26 164 827	6 009 914	32 174 741	32 441 839	-267 098 -0.8
标准和工作中的基本原则和权利	108 / 3	42 / 2	37 606 595	6 663 843	44 270 438	44 340 989	-70 551 -0.2
雇主组织和工人组织							
雇主活动	18 / 0	9 / 6	6 526 050	2 715 481	9 241 531	9 241 531	- 0.0
工人活动	42 / 1	16 / 11	14 132 293	8 027 831	22 160 124	22 331 448	-171 324 -0.8
	60 / 1	26 / 5	20 658 343	10 743 312	31 401 655	31 572 979	-171 324 -0.5

	专业人员	一般性服务	人员费用	其它费用	总资金	2012-13 年 修订预算	变 化	
	(工作-年/月)			(按 2012-13 年定价美元)			%	
机构能力	150 / 4	98 / 5	57 294 501	10 827 415	68 121 916	68 628 075	-506 159	-0.7
国际劳工问题研究所	0 / 0	0 / 0	-	7 128 495	7 128 495	7 128 495	-	0.0
国际劳工组织都灵国际培训中心	0 / 0	0 / 0	-	8 746 672	8 746 672	8 746 672	-	0.0
技术会议储备金	0 / 0	0 / 0	-	443 226	443 226	493 226	-50 000	-10.1
南南合作和三角形合作	0 / 0	0 / 0	-	1 700 000	1 700 000	1 556 926	143 074	9.2
	150 / 4	98 / 5	57 294 501	28 845 808	86 140 309	86 553 394	-413 085	-0.5
技术计划总计	654 / 4	281 / 11	224 597 408	68 327 290	292 924 698	293 372 750	-448 052	-0.2
地区								
非洲地区计划	212 / 6	271 / 5	52 668 476	26 451 156	79 119 632	79 119 632	-	0.0
美洲地区计划	179 / 0	160 / 0	47 248 157	17 050 885	64 299 042	64 299 042	-	0.0
阿拉伯国家地区计划	44 / 0	37 / 3	12 043 539	4 496 561	16 540 100	16 540 100	-	0.0
亚洲和太平洋地区计划	207 / 1	239 / 0	52 680 741	19 644 274	72 325 015	71 798 239	526 776	0.7
欧洲和中亚地区计划	89 / 0	68 / 7	20 950 879	3 753 943	24 704 822	24 704 822	-	0.0
	731 / 7	776 / 3	185 591 792	71 396 819	256 988 611	256 461 835	526 776	0.2
支助事务								
信息技术和通讯	70 / 0	31 / 0	23 694 764	20 023 182	43 717 946	40 835 920	2 882 026	7.1
设施管理	8 / 0	22 / 5	6 025 030	19 239 122	25 264 152	25 746 071	-481 919	-1.9
中心服务、安全和礼仪	11 / 6	116 / 0	23 326 462	9 417 397	32 743 859	33 277 451	-533 592	-1.6
采购	8 / 9	4 / 10	3 038 377	126 368	3 164 745	3 179 747	-15 002	-0.5
	98 / 3	174 / 3	56 084 633	48 806 069	104 890 702	103 039 189	1 851 513	1.8
战略目标总计	1 484 / 2	1 232 / 5	466 273 833	188 530 178	654 804 011	652 873 774	1 930 237	0.3

	专业人员	一般性服务	人员费用	其它费用	总资金	2012-13 年 修订预算	变 化	
	(工作-年/月)			(按 2012-13 年定价美元)			%	
管理事务								
全面管理	14 / 0	17 / 0	7 640 153	1 247 077	8 887 230	10 374 213	-1 486 983	-14.3
副局长管理和改革	4 / 0	2 / 0	1 630 596	197 071	1 827 667	1 835 744	-8 077	-0.4
人力资源开发	45 / 1	59 / 0	22 471 453	4 578 025	27 049 478	27 160 222	-110 744	-0.4
财政事务	39 / 4	48 / 0	18 676 401	528 324	19 204 725	19 297 458	-92 733	-0.5
计划和管理	15 / 6	6 / 0	5 314 770	209 385	5 524 155	5 550 495	-26 340	-0.5
	117 / 11	132 / 0	55 733 373	6 759 882	62 493 255	64 218 132	-1 724 877	-2.7
监督和评估								
内部审计和监督	8 / 4	3 / 0	2 697 898	170 717	2 868 615	2 882 105	-13 490	-0.5
独立监督咨询委员会	0 / 6	0 / 2	236 039	180 146	416 185	416 185	-	0.0
道德职能	0 / 6	0 / 3	174 525	67 871	242 396	243 269	-873	-0.4
评估	8 / 0	2 / 0	2 449 752	731 444	3 181 196	3 193 445	-12 249	-0.4
	17 / 4	5 / 5	5 558 214	1 150 178	6 708 392	6 735 004	-26 612	-0.4
其它预算拨款	9 / 0	10 / 3	4 226 692	43 027 204	47 253 896	47 133 896	120 000	0.3
人员更替调整	0 / 0	0 / 0	-7 302 917	-	-7 302 917	-7 302 917	-	0.0
第一编总计	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	251 758 031	856 950 214	856 950 214	0	0.0
第二编：意外支出								
意外支出			-	875 000	875 000	875 000	-	0.0
第三编：周转基金								
周转基金			-	-	-	-	-	n/a

	专业人员	一般性服务	人员费用	其它费用	总资金	2012-13 年 修订预算	变 化
	(工作-年/月)			(按 2012-13 年定价美元)			%
合计(第一至第三编)	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	252 633 031	857 825 214	857 825 214	0 0.0
第四编：机构投资和特别项目							
办公设施	0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	- 0.0
第四编总计	0 / 0	0 / 0	0	3 794 786	3 794 786	3 794 786	- 0.0
总计(第一至第四编)	1 741 / 9	1 558 / 0	605 192 183	256 427 817	861 620 000	861 620 000	0 0.0

战略目标

295. 由于管理事务下降不到 3% 的结果，用于战略目标的总体资源增加了 0.3%。增长部分被用以就业、南南和三角形合作以及信息技术和通讯。如同在 2010-15 年信息技术战略¹ 和进行中的基础结构改造项目中确定的那样，信息技术和通讯方面的增长反映了信息技术基础结构方面对于显著额外投资的需求。

296. 雇主活动：该资源的实际价值水平保持未变。

297. 工人活动：由于有关该局的一项新安排的结果，将某些一般事务人员费用转向社会对话导致资源下降了 0.8%。

298. 拟议在**机构能力**项下做出 130 万美元的备付，由两个专业职位和行政支助组成，以继续开展有关国际劳工组织历史项目的工作。有关国际劳工组织历史的知识汇编服务于其社会正义的权责以及其持续的相关性。

299. 国际劳工问题研究所作为一个战略设施服务于在劳动世界中对国际劳工组织具有影响的趋势分析。该研究所为三方成员、国际学术界和国际劳工组织工作人员之间的对话提供了一个独立和非正式的载体。

300. 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并落实培训计划。这些计划是在该中心、区域并通过远程学习技术实施的。在国际劳工组织计划和通过该中心实施的计划之间保持了一种密切的一致。

301. 技术会议储备金拟用以支付 2006 年海事劳工公约第八条规定的特别三方委员会举行首次会议的费用。

302. 如同在有关治理、支助和管理章节中详述的那样，**南南合作和三角形合作**是国际劳工组织技术合作战略的一个方面。

303. 由于在亚洲和太平洋地区计划项下为在缅甸开展的活动提供了额外资源，用以地区计划的资源稍有增加。

监督和评估

304. 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。

305. 独立监督咨询委员会(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。

306. 道德职能确保本组织工作人员支持并遵守道德行为标准并保持品行廉正。

307. 评估负责向国际劳工组织提供独立、高质量的评估服务。该部门直接向局长报告。

其它预算拨款

308. 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。

309. 国际劳工局大楼贷款的年偿付金：为在 2014 年和 2015 年两次各支付 3,702,300 瑞士法郎(本两年期相当于 8,815,000 美元)，偿还瑞士国际组织财产基金(FIPOI)给国际劳工局总部大楼的贷款。这笔贷款将在 2025 年全部偿清。

310. 国际劳工组织职员养恤基金：为支付该基金现有受益人的费用，拨款的实际价值保持了同一水平(约 362,000 美元)。

311. 特别支付基金：本基金的目的是根据理事会批准的标准，向原职员或其配偶定期支付优惠款项。经常预算向该基金拨款的实际价值与上一个两年期保持同样水平，即约 206,000 瑞士法郎(约 245,000 美元)。

312. 职员医疗保险基金(SHIF)：用于退休人员的保险缴费：拨款约为 2,860 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员医疗保险基金(SHIF)支付的款项。2014-15 两年期建议的数额实际水平与前一个两年期持平。在资料附件 2 中叙述了有关医疗保险费用的增长。

313. 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 387,000 瑞士法郎(约 461,000 美元)。预算建议第四编“机构性投资”项

¹ 理事会文件 GB.306/PFA/ICTS/1。

下拨款 379 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。

314. 向联合国共同系统各机构和各机构间委员会的捐款：总共拨款约 170 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捐款，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。

315. 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持平(约 230 万美元)。

316. 外部审计费用：本项目拨款为 1,330,000 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)。为支付土地和办公大楼以及退休后医疗保险义务所要求的独立评估的费用，该项目的拨款实际增长 120,000 美元，以确保遵守国际公共部门会计标准(IPSAS)。

317. 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、欠费、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职员占接受行政法庭裁判的各组织的职员总数比例，以及涉及国际劳工组织的案例占该两年期期间提交行政法庭的案例总数的比例分摊。实际拨款水平(约 130 万美元)与上一个两年期持平。

318. 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职员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 160 万美元。

319. 托儿设施：总拨款达 489,000 瑞士法郎(约 582,000 美元)，与上一个两年期实际价值持平。

320. 积欠债务：拨款 2,000 美元用于 2014-15 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

321. 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。

322. 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。

323. 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
2010-11	808 930

324. 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。

第三编：周转基金

325. 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。

326. 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。

327. 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 2014-15 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

328. 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。

329. 根据理事会在其第 310 届会议(2011 年 3 月)

上批准的为国际劳工组织办公大楼今后的定期装修和翻新融资的长期战略，为大楼和办公设备基金融资拨款约 379 万美元。

费用增长的详细情况

	2012-13 两年期 美 元	2014-15 两年期按 2012-13 两年期 定价美元估算 美 元	计划增加 (减少) 美 元	%	费用增加 (减少) 美 元	%	2014-15 两年期 美 元	占总预算 的百分比 美 元
第一编：经常预算								
政策制定机构	93 292 325	92 993 577	-298 748	-0.3%	-728 182	-0.8%	92 265 395	10.7%
国际劳工大会	16 618 283	16 618 283	0		135 850		16 754 133	
理事会	6 873 784	6 873 784	0		95 970		6 969 754	
主要区域会议	370 223	370 223	0		3 886		374 109	
法律事务	4 081 796	4 061 883	-19 913		-33 688		4 028 195	
关系、会议和文件事务	65 348 239	65 069 404	-278 835		-930 200		64 139 204	
战略目标	652 873 774	654 804 011	1 930 237	0.3%	992 394	0.2%	655 796 405	75.9%
技术部门	293 372 750	292 924 698	-448 052	-0.2%	-2 167 627	-0.7%	290 757 071	33.6%
就 业	57 450 374	57 934 075	483 701		-582 192		57 351 883	
社会保护	41 013 175	41 003 480	-9 695		-464 780		40 538 700	
社会对话	32 441 839	32 174 741	-267 098		-256 417		31 918 324	
标准 and 工作中基本原则和权利	44 340 989	44 270 438	-70 551		-441 663		43 828 775	
雇主组织和工人组织								
雇主活动	9 241 531	9 241 531	0		12 597		9 254 128	
工人活动	22 331 448	22 160 124	-171 324		31 558		22 191 682	
机构能力	68 628 075	68 121 916	-506 159		-458 734		67 663 182	
国际劳工问题研究所	7 128 495	7 128 495	0		-81 804		7 046 691	
国际劳工组织都灵国际培训中心	8 746 672	8 746 672	0		0		8 746 672	
技术会议储备金	493 226	443 226	-50 000		7 508		450 734	
南南合作和三角形合作	1 556 926	1 700 000	143 074		66 300		1 766 300	
地 区	256 461 835	256 988 611	526 776	0.2%	3 663 147	1.4%	260 651 758	30.2%
非洲地区计划	79 119 632	79 119 632	0		1 044 985		80 164 617	

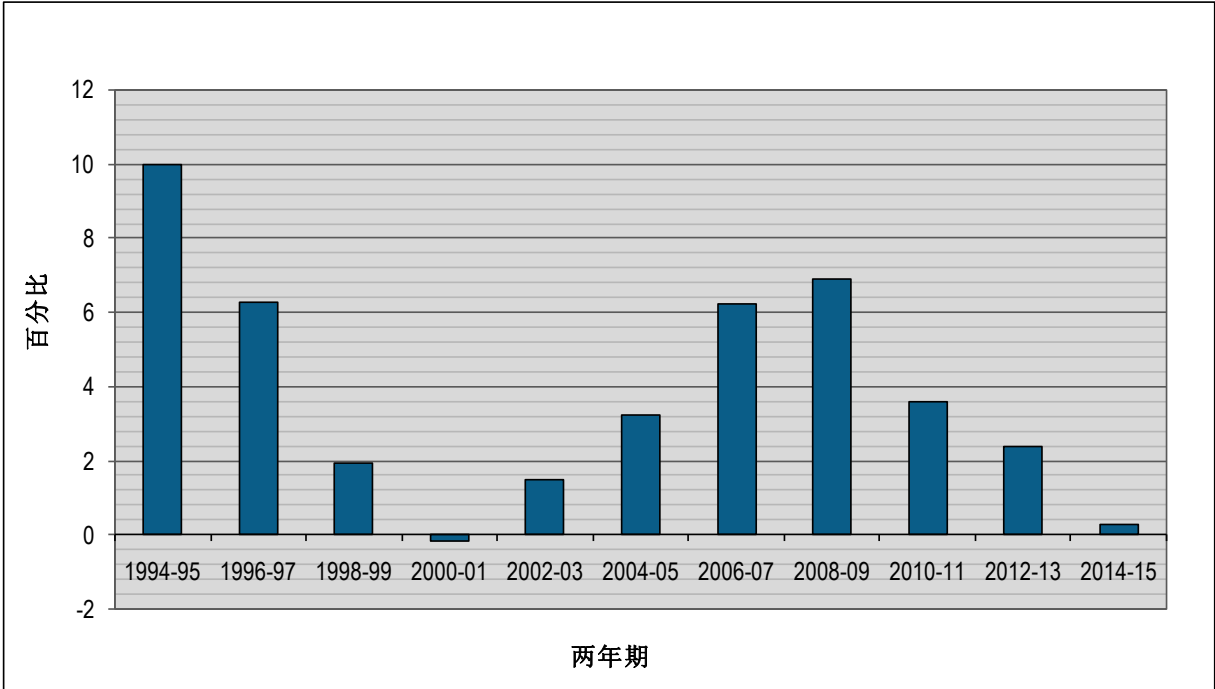
	2012-13 两年期 美 元	2014-15 两年期按 2012-13 两年期 定价美元估算 美 元	计划增加 (减少) 美 元	%	费用增加 (减少) 美 元	%	2014-15 两年期 美 元	占总预算 的百分比 美 元
美洲地区计划	64 299 042	64 299 042	0		1 700 247		65 999 289	
阿拉伯国家地区计划	16 540 100	16 540 100	0		701 260		17 241 360	
亚洲和太平洋地区计划	71 798 239	72 325 015	526 776		-201 925		72 123 090	
欧洲和中亚地区计划	24 704 822	24 704 822	0		418 580		25 123 402	
支助事务	103 039 189	104 890 702	1 851 513	1.8%	-503 126	-0.5%	104 387 576	12.1%
信息技术和通讯	40 835 920	43 717 946	2 882 026		-263 203		43 454 743	
设备管理	25 746 071	25 264 152	-481 919		116 385		25 380 537	
核心支持服务、保安和礼仪	33 277 451	32 743 859	-533 592		-304 867		32 438 992	
采 购	3 179 747	3 164 745	-15 002		-51 441		3 113 304	
管理事务	64 218 132	62 493 255	-1 724 877	-2.7%	-839 105	-1.3%	61 654 150	7.1%
全面管理	10 374 213	8 887 230	-1 486 983		-180 109		8 707 121	
副局长、管理和改革	1 835 744	1 827 667	-8 077		14 540		1 842 207	
人力资源开发	27 160 222	27 049 478	-110 744		-323 910		26 725 568	
财政事务	19 297 458	19 204 725	-92 733		-294 608		18 910 117	
计划和管理	5 550 495	5 524 155	-26 340		-55 018		5 469 137	
监督和评估	6 735 004	6 708 392	-26 612	-0.4%	-82 068	-1.2%	6 626 324	0.8%
内部审计和监督	2 882 105	2 868 615	-13 490		-44 137		2 824 478	
独立监督咨询委员会	416 185	416 185	0		-192		415 993	
道德职能	243 269	242 396	-873		-2 481		239 915	
评 估	3 193 445	3 181 196	-12 249		-35 258		3 145 938	
其它预算拨款	47 133 896	47 253 896	120 000	0.3%	2 904 853	6.1%	50 158 749	5.8%
人员更替调整	-7 302 917	-7 302 917	0	0.0%	112 956	-1.5%	-7 189 961	-0.8%
第一编：总计	856 950 214	856 950 214	0	0.0%	2 360 848	0.3%	859 311 062	99.5%

	2012-13 两年期 美 元	2014-15 两年期按 2012-13 两年期 定价美元估算 美 元	美 元	计划增加 (减少) %	美 元	费用增加 (减少) %	2014-15 两年期 美 元	占总预算 的百分比 美 元
第二编：意外支出								
意外支出	875 000	875 000	0	0.0%	0	0.0%	875 000	0.1%
第三编：周转基金								
周转基金	0	0	0		0		0	
合计(第一至三编)	857 825 214	857 825 214	0	0.0%	2 360 848	0.3%	860 186 062	99.6%
第四编：机构性投资和特别项目								
办公设施	3 794 786	3 794 786	0	0.0%	30 222	0.8%	3 825 008	
第四编总计	3 794 786	3 794 786	0	0.0%	30 222	0.8%	3 825 008	0.4%
合计(第一至第四编)	861 620 000	861 620 000	0	0.0%	2 391 070	0.3%	864 011 070	100.0%

330. 此资料附件提供了计算 2014-15 两年期费用增长所采用的方法的细节。在批准连续的计划和预算的过程中，国际劳工大会已认识到有必要增加定

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。图 A2-1 概括了最近几个两年期批准的费用增长的百分比。

图 A2-1 列入两年期预算的费用增长百分比



费用增长的计算基础

331. 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 2012-13 两年期批准预算与 2014-15 两年期预算概算的可比性。

332. 对当前两年期发生的支出情况的成本构成进行了分析，包括对以前预测的成本增长、成本结构和成本动因的预期变化进行的评审。与此同时，由于国际劳工组织开展业务的各地区内部和地区之间的通货膨胀率差异较大，对目前的支出和预期的未来支出的地域分布情况进行了分析。针对 2014-15 两年期的每一相应的开支项目和地理位置适用了预期百分比增长。

333. 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 2014-15 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，确定其对用美元计价预算的影响。

334. 关于以瑞士为基础的支出项目，国际劳工组织一直采用由瑞士国家银行发布的 2013、2014 年年均通货膨胀预测和有关 2015 年预测的推断，其比率分别为 0.2%、0.4%和 0.8%。除非另有发布，有关 2013-15 年的计算费用增长将采用上述年均通货膨胀率。

335. 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 2012 年最新费用来估计 2013 年、2014 年和 2015 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 A2-1 显示了每个地区按美元计预测的平均年度增长率。

表 A2-1. 2014-15 两年期各地区预期年均通货膨胀率

地 区	年均通货膨胀率 %
非 洲	4.3
美 洲	4.1
阿拉伯国家	2.8
亚洲与太平洋	5.0
欧 洲	1.6

336. 费用增长所采用的零预算基础方法将以前预测的费用增长变化与实际支出进行比较，以便重新排列每一地点的预算和支出类别。总的来说，鉴于自 2010 年 12 月开始编制 2012-13 两年期预算以来到目前为止的通货膨胀率低于预测的通货膨胀率，特别是在人员费用方面，抵消 2013、2014 和

2015 年预测的通货膨胀率的大部分是可能的。

337. 表 A2-2 概括了 2014-15 两年期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 240 万美元，相当于 2014-15 两年期的平均增长率为 0.3%。

表 A2-2. 2014-15 两年期按支出用途分类的费用增长(美元)

支出用途	预算估算 (按定价美元)	费用增长	两年期 增长率 %
人员费用	605 192 183	-5 671 009	-0.9
公务差旅费	16 016 847	384 523	2.4
合同事务	40 486 976	346 683	0.9
一般日常开支	74 282 438	2 358 012	3.2
供应品和材料	3 487 448	330 131	9.5
家具和设备	4 678 515	57 512	1.2
总部大楼贷款摊还	8 814 995	0	0.0
奖学金、赠款和经常预算技术合作	76 227 184	1 663 095	2.2
其它费用	32 433 414	2 922 123	9.0
总 计	861 620 000	2 391 070	0.3

人员费用

338. 人员费用占预算总支出的大约 70%，570 万美元(-0.9%)的费用下降代表了绝对额的最大变化。2014-15 两年期人员费用的下降反映了以当前的水平重新确定人员费用的基础。

339. 人员成本结构：

- 总部所有专业人员和一般性事务人员的费用，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，是按照总部专业人员和一般性事务人员的拨款量，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。

□ 按标准费用计算人员费用

340. 用标准费用计算所有专业人员(不论其任职地点)和日内瓦的一般性事务人员费用。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。

341. 2014-15 两年期标准费用的基础是 2012 年实际发生的费用，适当考虑通货膨胀趋势、职员应享待遇的变化、人员流动及人员整体构成变化等因素。已预测了 2014-15 两年期总部专业人员和一般事务人员标准费用的下降。

表 A2-3. 2012-13 两年期和 2014-15 两年期标准费用的构成

人员类别	2012-13 两年期 批准的预算	2014-15 两年期 预算草案
专业职类		
按1美元兑0.84瑞士法郎	\$263 388	\$259 020
一般事务职类		
按1美元兑0.84瑞士法郎	\$171 324	\$167 976

342. 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 2012-13 两年期所使用的数字，因为这些草案是按 2012-13 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，以反映出实际人员费用，包括费用增长的估算和采用 2014-15 两年期新预算汇率的影响。

343. 专业职类：预算中没有预测专业人员薪金的实际增长。工作地点差价调整率的变化是由于兑换率的波动和由设在纽约的国际公务员制度委员会 (ICSC) 确定的生活费用的变化造成的。由于预算是根据瑞士法郎兑美元的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，为在日内瓦工作人员的地区差价调整率的增加做了备付。地区办事处的地区差价调整率也是由国际公务员制度委员会决定的，并反映出相关的生活费用调整和当地货币与美元之间的关系。

344. 养恤金委员会尚未建议调整向联合国工作人员养恤金联合委员会缴费的总比例或成员组织应资助的份额。我们设想在整个 2014-15 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。2014-15 两年期概算包括根据纽约通货膨胀预测预留的年度增额。

345. 其它通用人员费用：在国际公务员制度委员会向联合国大会提交建议的基础上规定了有关国家和货币地区教育津贴增长的最高限额，幅度从 2.9% 到 6.0% 不等。

346. 一般性事务职类：本文第 334 段所提及的日内瓦通货膨胀估算已包括在一般性事务职类人员工资预测之内。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。

347. 对于一般性事务职类人员，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。

348. 对于在地方的一般事务人员，每个地点都使用最新的工资表，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。

非人员费用

□ 公务差旅费

349. 根据国际公务员制度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。

□ 一般日常开支

350. 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 1.36%，并已纳入 2014-15 两年期预算概算。

351. 其它公用事业：在日内瓦，根据当地供应商提供的价格，水费拟增长 0.8%，电费拟增长 0.4%。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。

352. 租金：预算中已拨经费，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。

□ 纸张和印刷耗材、期刊和杂志

353. 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、期刊和其它订阅品经费平均年增长 12%。

□ 奖学金、赠款和经常预算技术合作

354. 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 3.9%。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 7.6%，用于支付非人员部分的费用。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。考虑到过去两年期以美元计价的意大利的通货膨胀低于预期，本两年期为都灵国际培训中心划拨的款项没有提出费用增长的要求。

□ 其它非人员费用

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

其它预算项目

356. 费用增长的最显著部分来自于退休人员的数目和本组织支付其退休后医疗保险缴费额的增加。这一类别的费用估计增加了 290 万美元。

357. 审计的费用在外部审计员估计的基础上增加了 55,000 美元。鉴于经常预算分摊额的上一次审议是 1996 年进行的，为反映可享受养恤金报酬的变化，为特别支付基金做了约 26,000 美元的费用增长备付。本两年期拟议缴费额的名义数目为 232,000 瑞士法郎(约 276,000 美元)。

358. 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。

职员医疗保险

359. 向职员医疗保险基金缴费的基础比率自 2006 年 1 月以来未发生变化。在审议了支出史以及、经济和人口统计趋势后，提出了 2014-15 两年期将基础比率提高 7.52% 的建议，使基础比率从报酬或养恤金的 3.3% 提高到 3.55%。医疗保险覆盖的费用将继续按相同的比率在参保人和雇佣组织之间分摊。

本附件中先前叙述的费用增长包括总计约 310 万美元的新基础比率的影响(涉及人员成本中在职人员的 100 万美元和其它预算项目中退休人员的 210 万美元)。

360. 职员医疗保险基金的偿付能力是通过一个担保基金维持的，根据预测其偿付能力到 2013 年 12 月 31 日将低于其法定最低和最高值之间的中点约 12%，到 2015 年 12 月 31 日将低于中点 36%(或 2,520 万美元)。基础比率 7.52% 的增长旨在确保该担保基金在今后两个两年期保持在高于中点的水平。

361. 实施结果主要受医疗费用的增长和基金受保人员人口统计变化的影响。截止 2011 年 12 月 31 日，职员医疗保险基金的受保人员总数为 13,981 人，其中 32.6% 是退休人员。在职成员和退休官员的比率在过去的十年期间下降了 13.5%，从 2002 年的 1.48 降到 2011 年的 1.28。一般来说，在职工作人员赔偿要求与收入的比率显著低于退休官员的比率(2011 年为 58.0% 对 141.0%)。此种人口统计变化的财政影响，连同医疗方面的费用上涨，未能被用以确定缴费额的收入增长引起的缴费增长所抵消。

362. 处理偿付能力需要的缴费率的拟议调整仅涉及国际劳工组织的参保者。劳工局正在就处理有关国际电信联盟职员和退休人员的缴费额和利益之间的不利关系所要求的措施与另一个投保组织(国际电信联盟)进行讨论，以避免从国际劳工组织经常预算中对其进行补贴。

363. 无论是从联合国系统内部还是外部来看，由雇佣组织支付的医疗保险费和分摊额的基准表明国际劳工组织的保险费仍然具有竞争力。该基准还表明，作为一个雇佣组织，国际劳工组织的份额占整个退休人员和在职参保者医疗保险费总额的 57.0%，显著低于 62.6% 的平均值。

364. 职员医疗保险基金管理委员会继续重点突出了抑制医疗费用的增长。特别是，职员医疗保险基金继续与以日内瓦为基地的其它国际组织合作，与日内瓦地区的医院、诊所、实验室和药房联合进行费用协议谈判，与这些机构发生的费用约占 67.0%。此类合作将扩展到与其它地方的医院和诊所达成协议，以使住院病人的住院费用能够符合标准要求。

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
		人员费用	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	美 元
第一编：经常预算											
政策制定机构											
国际劳工大会	2012-13	12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
	2014-15	12 285 757	59 648	1 633 982	2 574 242	53 406	-	-	11 248	-	16 618 283
理事会	2012-13	3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
	2014-15	3 183 227	3 577 345	-	113 212	-	-	-	-	-	6 873 784
主要区域会议	2012-13	186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
	2014-15	186 397	51 090	108 271	24 465	-	-	-	-	-	370 223
法律事务	2012-13	3 982 558	21 293	8 901	-	-	-	-	69 044	-	4 081 796
	2014-15	3 982 558	10 686	8 901	-	-	-	-	59 738	-	4 061 883
关系、会议和文件事务	2012-13	61 228 146	38 724	1 436 499	1 228 086	191 138	229 005	-	996 641	-	65 348 239
	2014-15	61 065 049	38 724	1 436 499	1 228 086	166 240	253 903	-	880 903	-	65 069 404
政策制定机构总计		2012-13	80 866 085	3 748 100	3 187 653	3 940 005	244 544	229 005	0	1 076 933	93 292 325
		2014-15	80 702 988	3 737 493	3 187 653	3 940 005	219 646	253 903	0	951 889	92 993 577
技术部门											
就 业	2012-13	46 047 283	1 367 063	6 135 687	-	219 217	392 479	-	3 288 645	-	57 450 374
	2014-15	46 699 734	1 375 015	6 392 743	20 000	30 000	280 000	-	3 136 583	-	57 934 075
社会保护	2012-13	35 371 340	799 216	2 605 948	27 344	25 659	52 794	-	2 130 874	-	41 013 175
	2014-15	36 173 408	819 481	1 504 387	34 329	26 158	56 502	-	2 389 215	-	41 003 480
社会对话	2012-13	26 177 631	301 656	1 449 760	2 823 984	11 184	21 548	-	1 656 076	-	32 441 839
	2014-15	26 164 827	276 994	1 372 599	2 842 932	11 184	14 600	-	1 491 605	-	32 174 741
标准和工作基本原则和权利	2012-13	35 482 376	1 002 100	5 680 984	4 196	-	33 846	-	2 137 487	-	44 340 989
	2014-15	37 606 595	1 115 337	3 356 329	4 196	15 000	53 846	-	2 119 135	-	44 270 438

		1 人员费用	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
雇主组织和工人组织											
雇主活动	2012-13	6 526 051	344 578	88 576	-	-	11 936	-	2 270 390	-	9 241 531
	2014-15	6 526 050	344 578	102 801	-	-	11 936	-	2 256 166	-	9 241 531
工人活动	2012-13	14 303 616	796 954	656 895	-	-	4 776	-	6 569 207	-	22 331 448
	2014-15	14 132 293	796 954	691 256	-	-	4 776	-	6 534 845	-	22 160 124
机构能力	2012-13	57 194 807	968 545	6 454 659	892 961	1 431 835	295 314	-	1 389 954	-	68 628 075
	2014-15	57 294 501	1 363 548	4 825 717	981 874	1 402 749	309 800	-	1 943 727	-	68 121 916
国际劳工问题研究所	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	7 128 495	-	7 128 495
国际劳工组织都灵国际培训中心	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	8 746 672	-	8 746 672
技术会议储备金	2012-13	-	488 991	4 235	-	-	-	-	-	-	493 226
	2014-15	-	438 991	4 235	-	-	-	-	-	-	443 226
南南合作和三角形合作	2012-13	526 776	-	510 019	-	-	-	-	520 131	-	1 556 926
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	1 700 000	-	1 700 000
技术部门总计	2012-13	221 629 880	6 069 103	23 586 763	3 748 485	1 687 895	812 693	0	35 837 931	0	293 372 750
	2014-15	224 597 408	6 530 898	18 250 067	3 883 331	1 485 091	731 460	0	37 446 443	0	292 924 698
地区											
非洲地区计划	2012-13	54 100 591	1 303 740	5 533 482	8 070 281	369 461	612 196	-	9 063 985	65 896	79 119 632
	2014-15	52 668 476	1 173 209	2 804 582	12 247 906	369 461	612 196	-	9 177 906	65 896	79 119 632
美洲地区计划	2012-13	47 433 004	980 366	2 818 516	5 070 069	217 541	196 376	-	7 583 170	-	64 299 042
	2014-15	47 248 157	1 486 995	896 150	6 489 266	199 895	206 484	-	7 772 095	-	64 299 042
阿拉伯国家地区计划	2012-13	11 527 537	445 033	1 225 389	1 136 471	73 859	77 232	-	2 054 579	-	16 540 100
	2014-15	12 043 539	505 000	518 331	1 167 584	158 500	53 000	-	2 094 146	-	16 540 100
亚洲和太平洋地区计划	2012-13	51 596 912	982 898	4 925 069	6 834 219	525 650	203 712	-	6 729 779	-	71 798 239
	2014-15	52 680 741	1 083 517	3 405 999	7 089 756	538 850	577 162	-	6 948 990	-	72 325 015

		1 人员费用	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
欧洲和中亚地区计划											
	2012-13	20 170 971	257 990	1 643 599	1 127 945	11 180	1 860	-	1 491 277	-	24 704 822
	2014-15	20 950 879	332 901	216 608	1 480 333	46 976	55 932	-	1 621 193	-	24 704 822
地区总计	2012-13	184 829 015	3 970 027	16 146 055	22 238 985	1 197 691	1 091 376	0	26 922 790	65 896	256 461 835
	2014-15	185 591 792	4 581 622	7 841 670	28 474 845	1 313 682	1 504 774	0	27 614 330	65 896	256 988 611
支助事务											
信息技术和通讯	2012-13	22 033 266	83 274	11 934 302	4 252 664	-	1 963 057	-	380 650	188 707	40 835 920
	2014-15	23 694 764	100 000	6 507 501	11 100 000	-	1 961 760	-	353 921	-	43 717 946
设施管理	2012-13	5 940 841	16 730	435 216	19 134 576	33 378	88 587	-	96 743	-	25 746 071
	2014-15	6 025 030	16 730	435 216	18 573 427	33 378	88 587	-	91 784	-	25 264 152
中心服务、保安和礼仪	2012-13	22 903 947	-	3 752 007	6 094 137	178 222	-	-	349 138	-	33 277 451
	2014-15	23 326 462	190 000	987 086	7 246 313	338 222	65 000	-	590 776	-	32 743 859
采购	2012-13	3 062 186	22 306	13 786	26 559	-	6 587	-	48 323	-	3 179 747
	2014-15	3 038 377	25 000	-	15 772	-	3 897	-	81 699	-	3 164 745
支助事务总计	2012-13	53 940 240	122 310	16 135 311	29 507 936	211 600	2 058 231	0	874 854	188 707	103 039 189
	2014-15	56 084 633	331 730	7 929 803	36 935 512	371 600	2 119 244	0	1 118 180	0	104 890 702
战略目标总计	2012-13	460 399 135	10 161 440	55 868 129	55 495 406	3 097 186	3 962 300	0	63 635 575	254 603	652 873 774
	2014-15	466 273 833	11 444 250	34 021 540	69 293 688	3 170 373	4 355 478	0	66 178 953	65 896	654 804 011
管理事务											
全面管理	2012-13	9 107 053	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	148 756	-	10 374 213
	2014-15	7 640 153	258 326	89 684	734 313	16 776	19 305	-	128 673	-	8 887 230
副局长、管理和改革	2012-13	1 630 596	78 071	49 739	2 648	-	-	-	74 690	-	1 835 744
	2014-15	1 630 596	73 610	49 739	2 648	-	-	-	71 074	-	1 827 667
人力资源开发	2012-13	21 520 673	148 018	1 591 022	109 824	8 303	9 422	-	3 772 960	-	27 160 222
	2014-15	22 471 453	173 138	709 700	186 467	8 303	9 422	-	3 490 995	-	27 049 478
财政事务	2012-13	18 683 112	37 419	197 839	32 626	-	11 891	-	334 571	-	19 297 458
	2014-15	18 676 401	35 000	145 278	69 500	350	-	-	278 196	-	19 204 725

[illegible]

		1 人员费用	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
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
合计(第一至第三编)	2012-13	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	70 400 029	32 622 121	857 825 214
	2014-15	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	72 432 398	32 433 414	857 825 214
第四编：机构性投资和特别项目											
办公设施	2012-13	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-	3 794 786
	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3 794 786	-	3 794 786
第四编总计	2012-13	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0	3 794 786
	2014-15	0	0	0	0	0	0	0	3 794 786	0	3 794 786
合计(第一至第四编)	2012-13	600 051 857	14 682 529	63 200 282	60 341 316	3 438 809	4 273 276	8 814 995	74 194 815	32 622 121	861 620 000
	2014-15	605 192 183	16 016 847	40 486 976	74 282 438	3 487 448	4 678 515	8 814 995	76 227 184	32 433 414	861 620 000
	重计费用	599 521 174	16 401 370	40 833 659	76 640 450	3 817 579	4 736 027	8 814 995	77 890 279	35 355 537	864 011 070

经常预算技术合作资源汇总

	2012-13 两年期	2014-15 两年期	2014-15 两年期
	(按 2012-13 两年期定价美元)		(按美元重新计算)
就 业	2 497 759	2 245 430	2 333 002
社会保护	1 379 097	1 239 778	1 288 129
社会对话	1 222 901	1 099 361	1 142 236
标准和工作中基本原则和权利	1 530 975	1 376 313	1 429 989
雇主活动	2 158 274	2 158 274	2 242 447
工人活动	5 506 831	5 506 831	5 721 598
性别平等	115 856	115 856	120 374
统计	105 158	105 158	109 259
南南合作和三角形合作	512 560	1 700 000	1 766 300
非洲地区计划	8 066 634	8 066 634	8 381 233
美洲地区计划	4 571 236	4 571 236	4 749 514
阿拉伯国家地区计划	1 853 579	1 853 579	1 925 869
亚洲和太平洋地区计划	5 638 284	5 638 284	5 858 177
欧洲和中亚地区计划	1 073 266	1 073 266	1 115 123
	36 232 410	36 750 000	38 183 250