

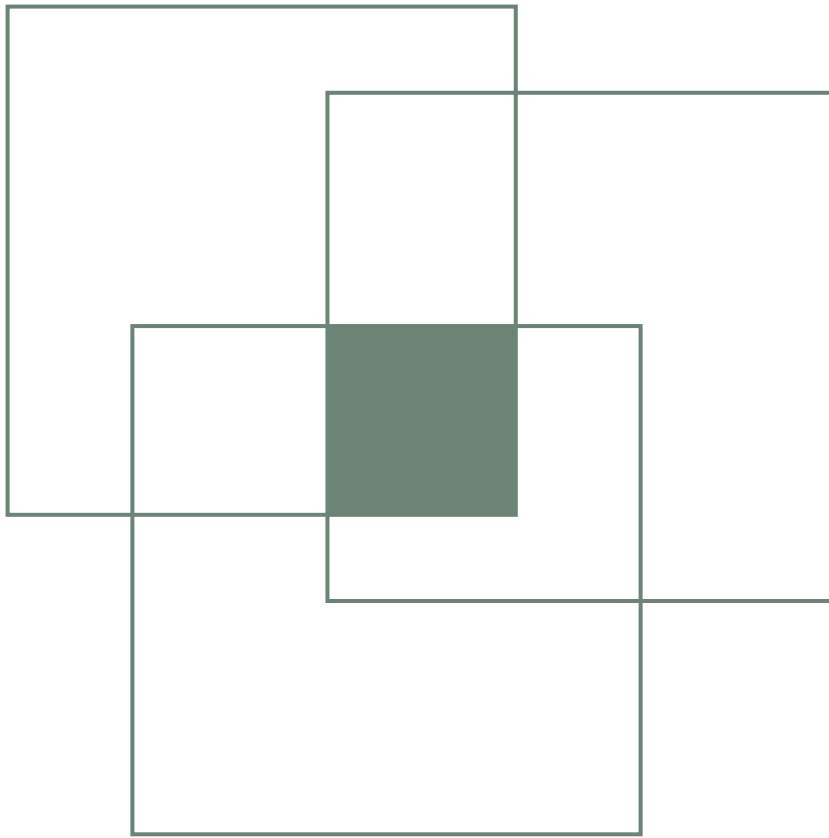
GB.323/PFA/1

作为国际劳工大会
第104届会议报告二的补编重新印发



国际
劳工局
日内瓦

劳工局长 计划预算草案 2016-17



国 际 劳 工 局

理 事 会

第 323 届会议，2015 年 3 月 12-27 日，日内瓦



GB.323/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：2015 年 2 月 2 日

原文：英文

第一项议程

劳工局长

2016-17 两 年 期 计 划 预 算 草 案

ISBN 978-92-2-529035-9 (Print)
ISBN 978-92-2-529036-6 (Web pdf)
ISSN 0255-3449

2015 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物可通过许多国家的主要书商或国际劳工局当地办事处购得，或直接向国际劳工局出版处(International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland)购取。新出版物的目录或书单可按上述地址索取，免费发送，或发送电子邮件至：pubvente@ilo.org 索取。

请查阅我们的网站：www.ilo.org/publns。

前言

2012年10月，国际劳工组织开启了深入的改革进程，锐意提升本组织的工作效果和效率，以期产生更大影响，促进世界所亟需的社会正义。

在理事会的指导下，劳工局在实施改革议程方面取得了重大进展，但仍任重道远。进行改革的背景是劳动力市场陷入持续困境，全球经济力争从2007年爆发的危机中复苏并使人们能够获得体面劳动，但进展有限，收效甚微，分布不均。许多成员国仍面临巨大的公共财政压力。

同时，国际劳工组织必须解决关于标准监督机制运行的前所未有的争议，这涉及本组织核心工作，是一个重中之重的问题。

在这一背景下，我的2016-17两年期计划和预算草案不仅基于迄今为止所取得的改革成就，而且旨在为延续和深化这些成就创造条件。预算草案延续了对既定改革目标的承诺和对工作方式的创新，这是改革状况和进展所需要和容许的。向我们的三方成员所提出的根本价值主张在于不仅仅是国际劳工组织负有在当今世界极其重要的职责，而且正在采取行动，按照三方成员对质量、客观性、透明度和成本效益的要求，以产生切实影响为本，履行这一职责。

这是一个值得对其投资的国际劳工组织。

向理事会提交的预算草案的一个重要特点是将相当多的资源从行政管理和支持性工作转移到可使三方成员直接受益的技术工作。已调拨了共2,500万美元，用以加强我们的技术能力。这是在当前两年期已调拨的1,800万美元之外另行调拨的。这包括在各地区增设17个技术岗位以及和2014-15两年期计划和预算相比，增加了用于各地区的经常预算技术合作资金。

这是更加有效地使用资源的一个层面。另一层面是将这些资源集中用于数量有限的重点政策领域，从而通过形成关键规模和运用跨领域方式，确保产

生切实影响，并通过强化监督和审计机制予以检验。因此，我的预算草案提出了十个涵盖三方成员所关心的重点领域的政策成果，与其相配合的是在倡导、治理和支持职能方面的成果。这些安排同时为百年举措的持续实施奠定了基础。

这一方式有双重好处：一是消除了从2014-15两年期期间八个至关重要领域和19个计划成果之间的重叠，二是结束了现行的19个成果与日内瓦的司局结构相对应的状况。这将精简现有的不当复杂安排，并将进一步推动贯穿本组织的团队协作。重要的是，预算草案继续由一个对强有力的以结果为基础的管理系统的坚定承诺为支撑，与之相关的衡量框架业已强化。

预算草案还体现了国际劳工组织致力于与其他国际组织和整个联合国系统密切合作。最明显的是，关于采用一个过渡性两年期战略计划的决定使国际劳工组织从2018年起能够将本组织中期战略计划框架周期与联合国的计划框架周期同步。国际劳工组织还拟为联合国常驻协调员体系出资约400万美元。随着联合国在几个月后通过2015后发展议程，这些措施以及国际劳工组织为使体面劳动在该议程中占据显著地位而做出的努力，将使本组织在下一两年期及之后在多边体系中成为一个非常有影响力的参与者。

按照劳工局对实现最高水平的透明度所作的承诺，实施预算草案首次运用了对相关服务数据的分析，将此前涵盖在其他预算项下的服务费用列入国际劳工大会和理事会支出，从而提供了关于会议支出的更全面信息。因此，尽管改革已经或正在导致实际费用的节省，本草案中所列的这些治理机构的预算费用水平远远高于以往的预算。

如上所述，我依然清醒地意识到国际劳工组织有相当多的成员国正面临着公共财政方面的困难，这要求劳工局在费用方面须始终保持警觉并相应地确定拟议预算水平。

铭记这一点并且因为总体费用有所降低，我荣幸地提交本草案，它在按美元计预算水平名义降低

的情况下保持了国际劳工组织活动的实际水平。

我提请理事会审议所附的计划和预算草案。

2015 年 2 月 2 日

盖伊·赖德

劳工局长

目 录

	页 次
前 言	iii
缩略语	vii
执行概要.....	1
改革的计划和预算	1
政策成果.....	9
2016-17 两年期要取得的成果	9
成果 1: 为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景	9
成果 2: 国际劳工标准的批准和实施	13
成果 3: 建立和扩大社会保护底线.....	16
成果 4: 促进可持续企业发展.....	19
成果 5: 农村经济中的体面劳动	22
成果 6: 非正规经济正规化	25
成果 7: 通过劳动监察促进工作场所合规	28
成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作	31
成果 9: 促进公平和有效的劳务移民政策	34
成果 10: 强大和有代表性的雇主组织和工人组织.....	37
跨领域政策驱动因素.....	42
地区情况综述	43
研究、知识、劳动统计和能力开发	46
扶持性成果.....	49
2016-17 两年期拟取得的成果	49
成果 A: 对体面劳动的有效宣传.....	49
成果 B: 国际劳工组织的有效和高效治理.....	52
成果 C: 高效的支持服务和有效利用国际劳工组织的资源.....	57
2016-17 两年期支出与收入预算草案	61
资料附件.....	63
1. 实施预算	65
2. 费用增长的详细情况.....	71
3. 按计划项目和支出项目分列的拟议实施预算	79
4. 经常预算技术合作资源汇总	85

缩略语

CEB	联合国系统行政首长协调委员会
DWCP	体面劳动国别计划
ICSC	国际公务员制度委员会
ILOSTAT	国际劳工组织劳工统计数据库
IMF	国际货币基金组织
IPSAS	国际公共部门会计准则
IRIS	综合资源信息系统
IT	信息技术
JIU	联合检查组
OECD	经济合作与发展组织
RBSA	经常预算补充账户
SME	小型和中型企业
UN	联合国
UNDAF	联合国发展援助框架

执行概要

改革的计划和预算

1. 2016-17 两年期计划和预算草案受到国际劳工组织对改革的持续承诺的驱动。首要目标是加强本组织的技术能力以便向 **185** 个成员国中的政府、雇主和工人三方成员提供高价值服务，并通过宣传扩大本组织的权威性和影响力。

2. 该草案提出了一项新战略规划和一个围绕十项政策成果和三项扶持成果的新成果框架。连同配套战略，它们确定并使我们能够衡量国际劳工组织拟在 **2016-17** 两年期取得的成果。

3. 该战略规划是过渡性的并适用于 **2016-17** 两年期期间。从 **2018** 年起，国际劳工组织将采纳为期四年的规划周期，以便如 **2012** 年联合国大会所建议的以及 **2014** 年理事会所决定的那样与联合国的规划周期保持一致。这将进一步加强国际劳工组织参与“一个联合国”的倡议。

4. 拟议的经常预算显示，鉴于支持服务中所取得的效率，资源已显著转向国际劳工组织各区域和总部的技术工作。

5. **2008** 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》为这些计划和预算草案提供了总体框架，该草案紧扣对体面劳动目标的持续承诺，无论是在实质性工作还是在提高效率和改革方面都在为实现这一目标而努力。

与时俱进的国际劳工组织

6. 各成员国正在努力应对金融危机带来的不均而缓慢的全球复苏以及各国国内和各国之间在生产和消费模式方面正在发生的深刻的技术、人口和地缘经济变化。这些因素正在妨碍生产性就业和体面工作

的创造，妨碍社会和劳动成果的取得以及妨碍机构的工作。从全球来看，就业、劳动和社会挑战在所有成员国中都处在政策挑战的最前沿。因此，国际劳工组织的三方方法在满足解决方案的需求时具有很强的针对性和有效性。

7. 对八项基本公约的批准率已达到新的高度，到 **2014** 年底达到了潜在总数的 **91.7%**，从而给成员国以及国际劳工组织提出了新的要求，要求其将体现在这些文书中的原则和价值观转化为面向劳动世界中男女的实实在在的利益。最重要的是，要求三方成员将经过时间考验的原则与起作用的基于实据的政策知识相结合以有效地应对所面临的挑战。

8. **2016-17** 两年期计划和预算草案使本组织有能力与三方成员一道合作落实联合国大会预计将于 **2015** 年 **9** 月通过的可持续发展目标。

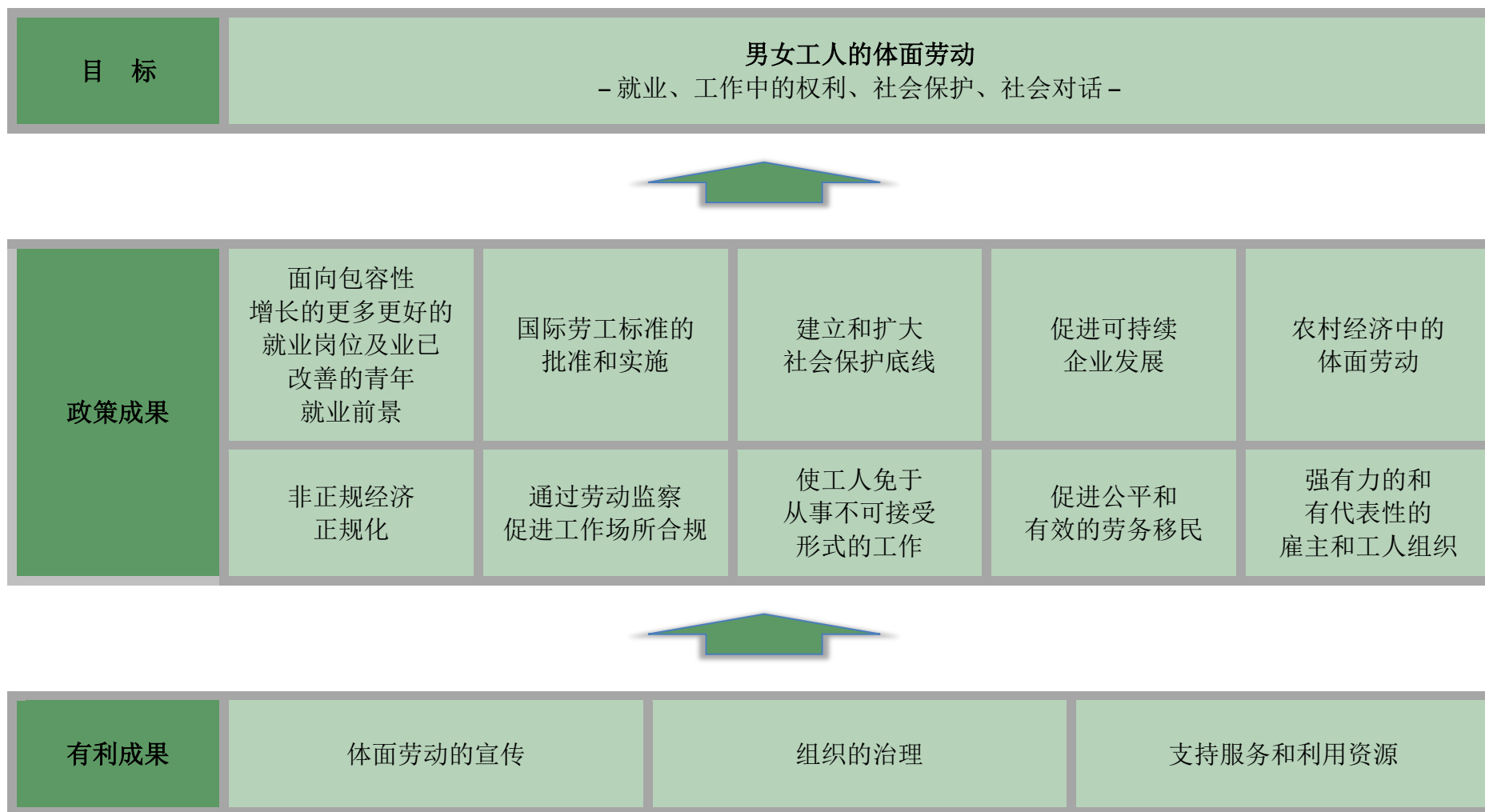
9. 该草案根据国际劳工大会最近通过的若干政策结论，特别是针对社会保护、青年就业、可持续企业、工作中的基本原则和权利、劳动监察、向正规化过渡以及劳务移民等问题的政策结论提出了一系列直接后续措施。

旨在增强效果的重点计划

10. 如图 **1** 所示，**2016-17** 两年期过渡战略规划以及计划和预算草案的成果框架包括：

- 围绕劳动世界与成员国相关的重大挑战的十项政策成果；
- 涵盖本组织及劳工局的宣传、治理和支持职能的三项扶持成果。

图 1. 成果框架 2016-17



11. 三个跨领域政策驱动因素适用于该十项政策成果并为扶持成果提供指导。这些政策驱动因素要求国际劳工组织所有的服务要：

- 反映国际劳工标准规定的原则和指导，并促进其广泛实施；
- 促进性别平等和反歧视的原则和做法；
- 支持和加强国际劳工组织三方成员，并促进社会对话。

12. 每项政策成果都有简要的解释，说明如何考量政策驱动因素。还会提及对这些政策成果而言是最直接相关且重要的国际劳工文书。

13. 该十项政策成果旨在应对与成员国相关的劳动世界重大挑战，包括那些体现在 2015 年后可持续发展讨论中的重大挑战；严格限制在国际劳工组织职责范围内；对应于国际劳工组织专业领域；以及具有潜力实现较大影响力。

14. 所有政策成果将借助于综合研究能力、扎实的知识库和不断扩大的统计数据库以及国际劳工组织在都灵的国际培训中心(都灵中心)的服务。所有这

些，再加上三项扶持成果，将使本组织能有效地服务于其三方成员并在全球扩大其权威性和影响力。

对改革的持续承诺

15. 国际劳工组织 2012 年以来改革所取得的进展包括：2012 年调整最高管理层；2013 年重组总部秘书处；2013 年设立研究司；实施新的人力资源举措；深度审查国际劳工组织实地运营和技术合作的安排以及拟实施到 2015 底的变革；持续对工作流程和结构进行的审查，以便提高效率从而使资源能从管理和支持向技术工作转移。理事会和国际劳工大会运行方面的改革进程也取得了进展。

16. 这些改革在 2014-15 两年期推出的预算变化中有所表述，并反映在 2016-17 两年期的拟议预算变化中。

改革的经常预算

17. 2016-17 两年期经常预算的拟议金额为 801,260,000 美元，按不变美元计算，与获得批准的 2014-15 两年期预算相同。

表 1. 战略预算：按拨款额度开列的拟议开支

	2014-15 ¹ 两年期 修订战略预算	2016-17 两年期 拟议战略预算	2016-17 两年期 拟议战略预算
	(美元)	(按 2014-15 两年期 不变美元计)	(重计费用 (美元))
第一编：普通预算			
A. 政策制定机构	56 413 245	54 441 096	54 727 968
B. 政策成果	637 682 127	640 534 273	635 564 571
C. 管理服务	63 864 594	62 984 597	62 713 611
D. 其它预算备付	45 594 077	45 594 077	46 575 748
工作人员更替调整数	-6 595 445	-6 595 445	-6 521 935
第一编总计	796 958 598	796 958 598	793 059 963
第二编：意外开支			
意外开支	875 000	875 000	875 000
第三编：周转资金基金			
周转资金基金			
总计(第一编至第三编)	797 833 598	797 833 598	793 934 963
第四编：结构性投资和特殊项目			
结构性投资和特殊项目	3 426 402	3 426 402	3 453 865
总计(第一编至第四编)	801 260 000	801 260 000	797 388 828

¹ 为便于与 2016-17 两年期数字相比较，对 2014-2015 两年期预算进行了修订，以便在决策机关和政策成果项下反映来自“正式会议、文件和关系司”以及直接支持这些项目的“内部事务和行政司”的资源。

18. 预算草案反映了改革进程中出现的一些重要变化。对超过 60 个职位做了重新调整，以便更好地满足各地区和总部的技术需求。这些变化包括：

- 减少行政职位数目；
- 将管理职位转变为技术职位；
- 减少非工作人员开支；
- 设立初级和中级技术职位；
- 加强各地区的技术能力；
- 经常预算中增加面向各地区的 250 万美元技术合作资源；
- 向联合国驻地协调员制度资金增加 267 万美元的摊款；
- 向第二次区域会议提供资金，2016 年(亚洲和太平洋)和 2017 年(欧洲和中亚)；
- 增加用于监督目的的资源，包括增加资源给“独立监督咨询委员会”和“内部审计与监督办公室”以及“评估办公室”。

19. 这些措施加在一起涉及的总金额约为 2,500 万美元，相当于国际劳工组织 2014-2015 两年期经常预算的 3.3%，这只是在不变的基础预算内重新配置资源。与 2014-15 两年期计划和预算相比，在政策组合范围内增加了二十二个新的技术职位，另给各地区增加了 17 个职位。这意味着资源从管理和支持向技术工作(从较低向中等专业级别)以及从总部向地区的重大转移。因改革管理机构而节省的开支是该草案中不可或缺的一部分。增加经常预算技术合作资源将直接有益于与三方成员的合作。

费用增加

20. 2016-17 两年期预算草案的名义水平比 2014-15 两年期预算约低 0.5%。减少预算是可能的，原因如下：

- 成功实施旨在重振和重组劳工局的改革举措从而降低平均工资级别和档次；

- 2013-2015 年通胀预测未能成真或被修订到较低水平；
- 美元对当地货币升值减少了在日内瓦以外运营成本的等值美元金额；以及
- 2015 至 2017 年底期间的通胀率预测居低。

21. 编制预算一直坚持既定的实际零增长原则。然而，由于上一段所确定的以及资料附件 2 中更充分说明的各种因素，在不影响劳工局规划能力的情况下，有可能在对瑞郎/美元汇率波动作出任何调整之前对预算作出 390 万美元的名义削减。

服务三方成员，推进体面劳动

22. 经常预算是 2016-17 两年期计划和预算草案资金的主要来源，但不是唯一的来源。捐助者以针对具体项目的预算外资金形式的自愿捐款以及通过经常预算补充账户的未注明用途资金补充经常预算。

23. 表 2 详细列明了预计总资源，包括将用于 2016-17 两年期十项政策成果的每一项成果的拟议经常预算。总计，国际劳工组织计划动用预算外资源中的 4.1 亿美元和经常预算补充账户资源中的 3,500 万美元。

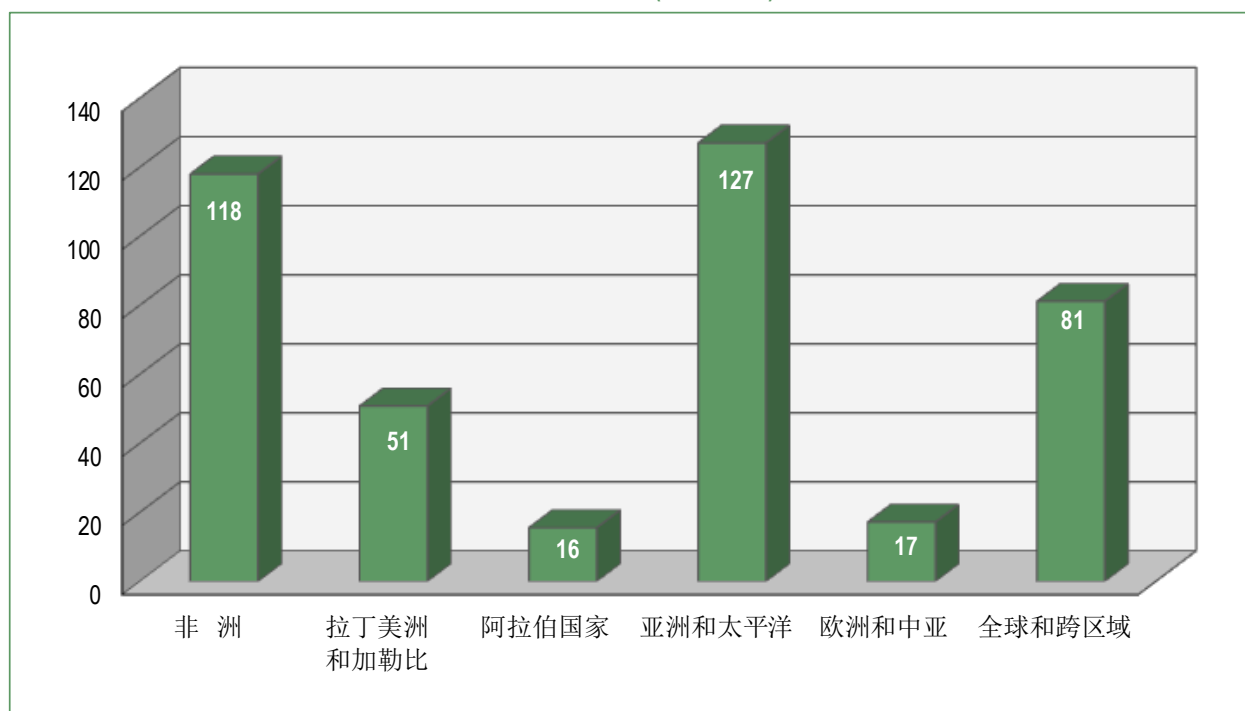
表 2. 战略框架、2014-15 两年期总估算资源、2016-17 两年期预备总资源(百万美元)和国家目标数

成 果	2014-15 ¹ 两年期 修订经常 预算	2014-15 两年期 预计预算 外支出	2014-15 两年期 预计经常 预算补充 账户	2016-17 两年期 经常预算	2016-17 年 两年期 预计预算 外支出	2016-17 两年期 预计经常 预算补充 账户	2016-17 两年期 预计国家 目标
成果 1: 面向包容性增长的更多更好的就业岗位及业已改善的青年就业前景	139.3	142.5		133.2	127.1		92
成果 2: 国际劳工标准的批准和实施	78.4	20.4		73.5	24.6		51
成果 3: 建立和扩大社会保护底线	47.4	8.1		50.5	12.3		37
成果 4: 促进可持续企业发展	59.8	48.8		51.7	53.3		48
成果 5: 农村经济中的体面劳动	29.4	16.3		33.9	15.6		12
成果 6: 非正规经济正规化	27.8	8.1		51.5	8.2		45
成果 7: 通过劳动监察促进工作场所合规	93.6	48.8		68.5	53.3		49
成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作	51.5	77.3		57.1	69.7		62
成果 9: 促进公平和有效的劳务移民政策	15.8	28.5		34.4	29.9		26
成果 10: 强有力的和有代表性的雇主和工人组织	94.7	8.1		86.2	16.0		138
总 计	637.7	407.0	23.0	640.5	410.0	35.0	560

¹ 为便于与 2016-17 两年期数字相比较，对 2014-15 两年期预算进行了修订以反映 2010-15 年结果框架相对于 2016-17 两年期结果框架的情形。

24. 图 2 是按地区分列的预计预算外总支出细目。

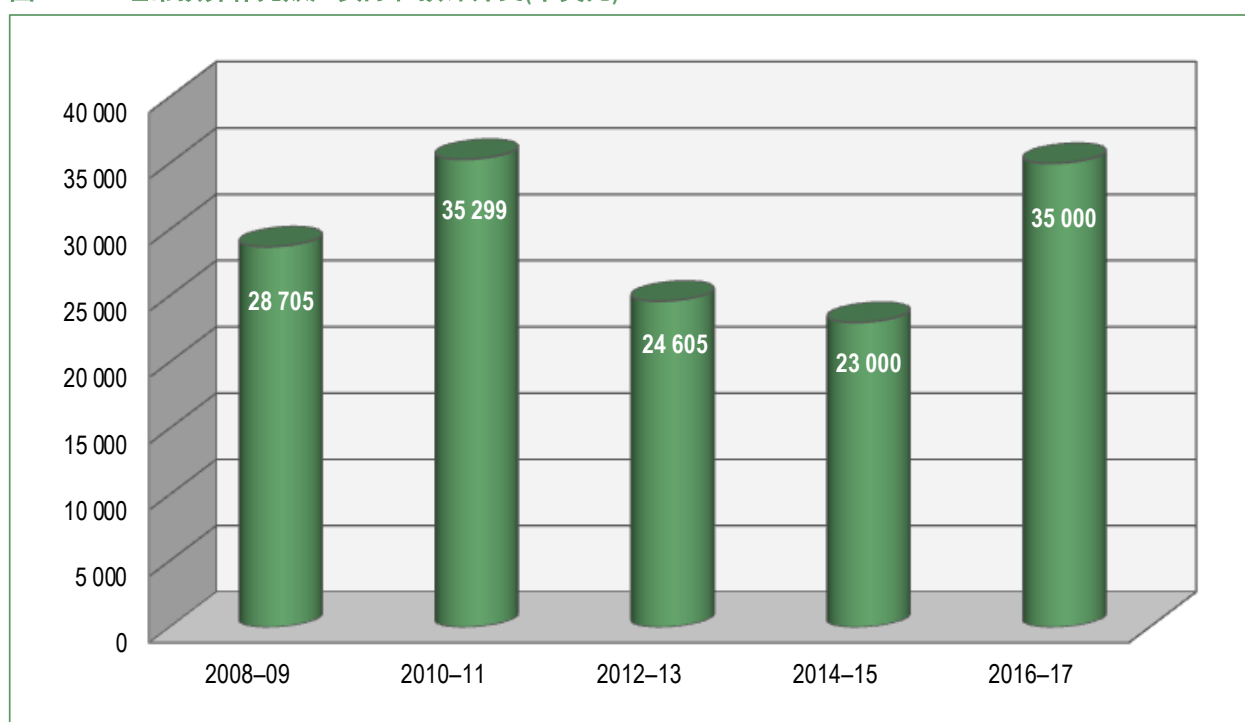
图 2： 2016 – 17 两年期按地区分列的预算外预计开支(百万美元)



25. 经常预算补充账户资源的资助目标是那些在十项政策成果方面能充分利用其它资源的战略催化行动，重点放在低收入和中等偏下收入的国家以及处境脆弱的其它国家。图 3 显示的是自 2008-09 年推

出的可供国际劳工组织在两年期内使用的经常预算补充账户资源以及 2016-17 两年期预计可供使用的经常预算补充账户资源。

图 3： 经常预算补充账户实际和预计开支(千美元)



26. 根据正在进行的有关增加 2015 年后发展合作有效性的辩论，国际劳工组织将日益以多种新的合作形式开展工作，包括公共与私营伙伴关系、南南合作和国内资助。

27. 这三类资源将以各种组合用于资助该两年期内在十项政策成果方面规划实现的共计 560 个国家目标(见图 2)，其中 163 个在非洲，136 个在美洲，141 个在亚太，57 个在欧洲和中亚，以及 63 个在阿拉伯国家。

28. 在该两年期间制定的“体面劳动国别新计划”(DWCPs)将借鉴那十项政策成果所提供的框架。

29. 落实这些成果要求劳工局范围开展协作和采用多种工作方法。为确保适当管理工作人员和其它资源，将由一个为此目的而成立的成果团队在两年期开始时为每项成果制定一项工作规划。工作计划将为各地区每个单位和总部的工作计划提供指导。将定期监督该工作规划，并每年对目标状况评估两次。

充分参与同一个联合国倡议

30. 国际劳工组织最近采取了重大步骤深化其与联合国的合作。这将显著影响国际劳工组织 2016-17 两年期计划的实施方式。这些步骤包括：

- 从 2018 年起与联合国的四年规划周期同步；
- 划拨预算资源支持联合国驻地协调员制度；
- 加强与联合国国家工作队的合作(截止于 2014 年，国际劳工组织参与了 133 个这样的团队)；
- 增加运用联合国资金作为预算外资金的一个重要来源(2013 年占拨款总额的 12.6%)；
- 作为使联合国“切合目的”地“一体行动”努力的组成部分，与联合国系统行政首长协调理事会及其附属机构(包括高级别政策委员会和高级别管理委员会)更加密切协调。

一百周年倡议

31. 于 2013 年 6 月提出并于 2013 年 10 月获理事会批准的七项“一百周年倡议”呼吁作出一系列贡献，时间跨越若干个两年期，一直到 2019 年。在 2016-17 两年期期间，按政策成果和扶持成果规划的择定产品和服务将推进实施这些倡议。这些产品

和服务在整个计划和预算草案中都被具体提及和有所反映。

汲取的教训和综合方法

32. 从过去经验中汲取的教训，包括那些反映在最近国际劳工组织计划执行情况报告和评估报告中的经验教训，给 2016-17 两年期计划和预算草案的制定提供了指导。最突出是，这些经验使得我们能够：设计更少、更大和更综合的成果；设计产生影响的有效伙伴关系；认识到有意义的成果需要现实的时间框架并要求适当的规划和协调干预；以及设计的知识、工具、能力建设和伙伴关系要达到更宏大的规模和更宽泛的行动范围。

33. 就其本质而言，该十项政策成果呼吁在若干技术专长领域作出贡献，以交付预期的产品和实现预期的结果。正如劳动力市场成果与工资政策和机制设置互动一样，城乡就业政策与商业环境相互作用。社会保护计划取决于就业政策。除了其它手段外，劳动监察是一种手段，用以解决不能接受的劳动形式。对于非正规性，则通过从商业法规到就业和社会保障法规的各种渠道加以解决。工作规划和各种协调方法将确保这种跨领域的合作方式取得最佳应用效果。

衡量和改善绩效

34. 成果框架提供了用以衡量将在两年期内取得的成果的架构。每一项政策成果都包括一项成果战略和将取得的主要预期改变；由劳工局交付的精选重要产出；以及按地区细分的具有成果标准和国家级目标的绩效指标。凭借修订的成果框架，大部分基线将在临近 2014-15 两年期末时根据至关重要领域中将要取得的成果予以设定。

35. 政策成果将在相关的方面为联合国范围内新的可持续发展目标作出贡献。每项成果项下的预期变化的重点是成员国在国际劳工组织关键贡献下所取得的一些变化，主要在以下三个领域：

- 政策、战略以及规章或法律框架；
- 在交付服务方面的能力和机构发展；
- 在知识、分析能力、统计和信息传播方面的能力和机构发展。

36. 这三项扶持成果在成果方面也以相关的绩效指标、目标和基线予以表述。风险登记确定了十项主要的机构风险和相关的避险战略。

37. 将根据劳工局基于结果的评估战略来评估国际劳工组织各项成就的影响和效益。劳工局将加强对

治理水平的评价和评估咨询委员会的作用，并将通过传播评价结果和培训以及技术咨询来加强机构的学习。评估影响的作用将得到加强，并就有关问题提供新的指导。2016-17 两年期，将对 2011-2015 年的评估功能及其基于结果的评估战略进行独立的外部评估。

政策成果

38. 国际劳工组织的总体目标是促进男女工人的体面劳动。由 2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》定义的体面劳动由四个支柱或战略目标组成，即就业、工作中的权利、社会保护和社会对话。该《宣言》还指出，这些战略目标是“相互关联、不可分割、相互支持的”。

39. 2016-17 两年期过渡战略规划将这一战略方法用于应对三方成员在劳动世界面临的十项主题挑战。

40. 计划的政策成果系用以应对国际劳工组织五个区域在就业、社会 and 劳动政策方面的重要问题的综合对策。在介绍十项政策成果之后，将简要概述这

五个地区的每一个地区的主要相关动态和三方成员的需要。

41. 这些政策成果得到三个跨领域政策驱动因素的指导；而这些政策驱动因素界定了实现国际劳工组织章程目标的必要条件。在国际劳工标准、性别平等和反歧视以及社会对话和三方机制方面，这些政策驱动规定了将如何实施这些成果战略。

42. 随后的段落则涉及有关研究和知识、劳动统计和能力开发事宜的行动手段。这些行动手段均出现于所有十项政策成果中。

2016-17 两年期要取得的成果

43. 本节使用标准格式介绍十项政策成果的每一项。每一项政策成果都包括：一项成果表述和概述要解决的问题；将取得的主要预期改变；从以往工作中汲取的主要经验教训；行动手段、对三方成员的支持和将交付的精选重要产出；跨领域问题；以及外

部伙伴关系。还包括以结果标准衡量绩效的指标；两年期基线目标；以及战略预算。

44. 每一项政策成果都要求劳工局范围内的协作和工作方法，这些协作和工作方法都将在一项工作规划中作出规定并在两年期开始时最终确定。

成果 1：为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景

成果表述：各成员国促进创造更多更好的就业岗位，改善青年就业前景，并建立更具包容性的经济体。

要解决的问题

45. 长期失业和就业不安全感已有所增加，尤其是在受全球经济危机影响最严重的国家。就业不足、非正规化在职贫困的问题在许多国家依然突出；大多数国家的工资增长落后于生产力。不公平在加剧，而性别不平等依然存在。年轻人都不不同程度地受到这些趋势的影响。就业增长是持续减贫的一个关键因素，而且将是 2015 年后发展议程的基础。

46. 在国际劳工大会第 103 届会议(2014 年)上，三方成员在有关就业问题的第二次周期性讨论的结论中一致认为，这些挑战要求“在全球和国家层面上精心制定积极进取、以就业为中心的包容性增长战略和平衡连贯的政策框架”。

预期的变化

47. 预期的主要变化是：

- 在制定、实施和监督全面就业政策框架方面，三方成员有效和知情参与，包括青年行动计划；
- 更好地利用以下知识：(a) 面向包容性增长的更多更好就业岗位的宏观经济政策；及(b) 促进结构转型和企业发展以及提高就业数量和质量

政策(监管、技能、产业、贸易、行业、投资、基础设施和环境方面的);

- 更好地利用支持更多更好岗位的劳动力市场政策和制度知识(集体谈判、工资政策、工作时间、就业保护、机会均等、就业服务和特别针对年轻人的激励战略);
- 提高三方成员的能力,在促进体面就业成果方面,开发高效且是市场需要的技能。

从以往工作中获得的主要经验教训

48. 国际劳工大会关于就业(2014 年)和关于青年就业的大会(2012 年)的结论和从对国际劳工组织的工作所作评估中得出的经验教训表明,促进就业数量和质量需要:

- 一种综合方法,以三方协商和社会对话为基础,强调政策执行、监督、评估和机构间协调机制;
- 一种平衡供应方与需求方政策和措施的方法;
- 针对工作质量和不平等的劳动力市场制度(包括工资政策、最低工资、集体谈判和提供社会保障)之间的互补性;
- 有针对性的行动,通过平衡的激励政策和保护青年男女权利的方法解决前所未有的青年就业危机;
- 基于证据的有效政策评估,以此来指导国际劳工组织的国别战略和全球倡导计划。

行动手段与对三方成员的支持

49. 国际劳工组织将在五个专题领域加强政策咨询和工具、能力建设、知识发展和技术合作,这五个领域为:

- **全面就业政策框架:**正如国际劳工就业大会(2014 年)通过的关于就业的结论所载的,国际劳工组织将在 1964 年关于制定、执行和监督全面就业政策框架的《就业政策公约》(第 122 号)的指导下,提供政策咨询;
- **致力于创造更多更好的就业岗位和实现包容性增长的宏观经济政策:**国际劳工组织将开展促进就业方面的宏观经济政策研究和能力建设,包括此类政策如何能最大限度地支持生产性投

资、结构转型、可持续企业的扩张及应对不平等;

- **青年人的就业和技能:**国际劳工组织将在国际劳工大会第 101 届会议(2012 年)通过的关于《青年就业危机:行动呼吁》的结论的指导下,加强有关什么工作适合青年就业的知识、政策咨询和能力建设,新的重点将放在激励策略、工作岗位质量、弱势群体和绿色经济。针对青少年的技能开发体系的有效性和积极的劳动力市场政策将被评估,同时对加强就业服务提供支持;
- **工业、行业、贸易与投资、技术、基础设施和环境政策:**国际劳工组织将扩大政策研究、咨询和技术合作,关注此类政策如何有助于创造高质量就业、有利的企业环境、生产率增长、工资提高和经济多样化,如何有助于扩大技能发展的影响。在这一主题下的工作也将包括分析建筑、农业和再生能源方面的绿色政策如何有助于青年就业。
- **包容性劳动力市场:**针对不同劳动力市场制度和工作质量与包容性增长之间的互补性,关注工作方面的更好知识,从而为劳动力市场制度、集体谈判、工资政策、工作时间和工作条件等方面的政策咨询和技术援助打下基础。

50. 在第十九届国际劳工统计学家大会(2013 年)通过的关于工作、就业和劳动利用不充分的新定义的指导下,也将提供支持和能力建设,以帮助建立健全的劳动力市场信息库并将其作为制定全面就业政策的一个基础。

51. 由劳工局在该两年期交付的最重要的产出将包括:

- 用于设计和实施全面就业政策的政策工具、简报和指南;关于政策对就业影响的评估;扩展的就业数据库;关于工作条件和劳资关系制度的一览表和关于工作质量的统计指标;
- 对用于评估贸易、投资(包括基础设施)、气候变化、部门战略和劳动力市场机构对就业的影响的评估方法的技术支持;
- 诸如《世界就业和社会展望》报告和《全球工资报告》的政策性研究报告;关于基础设施投

资、青年就业和劳动力市场转型的全球报告；以及支持未来工作、工作中的妇女以及绿色百年倡议的研究；

- 在国家技术政策、技能预测方法、教学质量保证、三方技术委员会、终身学习、全球和区域技能认可制度以及全球优质学徒制平台方面的政策工具和能力建设；
- 在工资补贴、就业服务和青年担保这三个政策领域“何以解决”青年就业问题的影响评估报告；关于全球、区域和国家层面青年劳动力市场趋势的出版物，包括从学校向工作过渡的调查；关于全球青年就业政策的扩展清单，包括面向发展中国家低收入和就业不足青年的针对性就业计划以及通过激励战略促进弱势青年就业的工具包；
- 与都灵中心一起合作扩大对三方成员的能力建设，包括通过有关就业政策、公共投资和就业计划创新学习论坛、技能发展学院、以及面向青年的体面劳动计划等年度课程。

跨领域的问题

52. 国际劳工标准：该战略由以下文书提供指导：1964 年《就业政策公约》(第 122 号)、1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)、2004 年《人力

资源开发建议书》(第 195 号)、以及一些与工作基本权利有关的文书和其它相关和最新的标准。

1944 年《(从战争到和平过渡期间)就业建议书》(第 71 号)将在 2016 年和 2017 年的国际劳工大会上通过标准制订两次讨论予以修订。

53. 社会对话：国际劳工组织将按社会伙伴的需要设计能力建设工具，以支持他们有效参与就业政策方面的国家社会对话，有效参与三方技能、就业服务委员会以及参与集体谈判。

54. 性别平等和反歧视：将开展有关工作中妇女状况的政策性研究，作为妇女工作百年计划的基础。针对宏观经济政策、就业和劳动力市场政策之间相互作用的研究和能力建设，将提高三方成员的能力，使其能更有效地减少性别不平等、反歧视方面的问题。

外部伙伴关系

55. 2015 年后发展议程将呼吁与多边机构进行强有力的伙伴合作，特别是与联合国、世界银行、国际货币基金组织(IMF)和二十国集团，以及与学术智囊和区域机构、区域开发银行和次区域经济共同体之间的伙伴合作。关于青年就业和技能的多边体系和区域机构内的合作伙伴关系将得到加强。

指 标

指标 1.1: 已与社会伙伴协商制定、修订、实施或监督综合就业框架的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 具有与三方协商和对话后制定、修订、实施或监督的全面就业政策框架。 2. 政府运用改进的劳动力市场信息, 设立或加强定期审查就业框架和成果的部际协调机制和/或三方机构。	目 标	21个成员国(非洲10个、美洲2个、阿拉伯国家2个、亚太5个、欧洲 - 中亚2个)。
	检验方法	正式出版的文件。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 1.2: 已通过制定和实施多管齐下的政策和计划采取面向青年就业和技能的有针对性措施的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 制定或实施了面向青年就业的多管齐下的战略或行动计划。 2. 使弱势青年获得技能和就业的从学校到工作的过渡计划落实到位并定期进行评估。 3. 政府和社会伙伴审查和升级了包括学徒训练的技能开发系统, 以便促进从学校向工作过渡。	目 标	16个成员国(非洲4个、美洲4个、阿拉伯国家2个、亚太3个、欧洲 - 中亚3个)。
	检验方法	全国出版物和报告; 国际劳工组织报告。 三方技能开发委员会评估和评价报告; 学徒培训计划报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 1.3: 三方成员在创造更多更好就业机会的宏观经济政策和解决不平等方面加强了能力的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 三方成员和三方机构评估和促进创造更多更好的就业机会的政策, 并借助以证据为基础的分析和能力建设应对过度的不平等。 2. 三方成员、中央银行以及财政和规划部门利用基于证据的研究去审查政策或实施有关财政和货币政策的能力建设举措, 以创造更多更好的就业机会。	目 标	21个成员国(非洲8个、美洲3个、阿拉伯国家2个、亚太5个、欧洲 - 中亚3个)。
	检验方法	全球和区域机构的报告; 国际劳工组织全球和国别报告; 国际劳工组织三方成员参加在都灵中心和各地区每年举办的就业政策培训班; 三方会议报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 1.4: 三方成员已在产业、行业、贸易、技能、基础设施或环境投资政策方面实施旨在创造更具生产性和更优质就业机会的机构发展和能力建设计划的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 在评价行业、部门、贸易、技术、基础设施或环境的投资政策以及在加强公共和私营实施这类政策的能力方面, 三方成员应用国际劳工组织有关定量和定性的劳动力市场和就业影响评估方法。 2. 三方成员应用国际劳工组织技能预测工具, 评估国家和行业技术政策和战略的有效性, 或推动三方技能委员会。 3. 脆弱国家或灾害频发的国家中的三方成员将生产性和体面劳动纳入其防范冲突、减少灾害风险和恢复措施中。	目 标	19个成员国(非洲8个、美洲3个、阿拉伯国家2个、亚太5个、欧洲 - 中亚1个)。
	检验方法	正式报告和出版物, 国别研究, 评估报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。

指标 1.5: 业已审查、制定和实施政策、法规和服务以实现具有包容性和有效性的劳动力市场机制的成员国**结果标准**

可报告的结果必须符合下列一项或多项标准:

1. 政府借鉴基于实据的分析来审查、制订和实施政策、计划、法规及其它措施, 以加强劳动力市场制度的有效性和包容性。
2. 三方成员审查或制定基于实据的政策和措施, 以促进有效的集体谈判和最低工资。
3. 政府加强有效就业服务的提供、覆盖和外展。

目 标

15个成员国(非洲4个、美洲3个、阿拉伯国家1个、亚太5个、欧洲 - 中亚2个)。

检验方法

劳动部发布的政策和报告; 法律和法规; 就业服务报告。

基 线

于2014-15两年期末时设定。

战略预算

成果 1: 面向包容性增长的更多更好的就业岗位及业已改善的青年就业前景

经常预算建议
2016-17(美元)

预算外支出估算
2016-17(美元)

133 240 794

127 100 000

成果 2: 国际劳工标准的批准和实施

成果表述: 使成员国能够更好地将批准、适用和落实国际劳工标准作为一种手段, 以推进体面劳动和实现社会正义。

- 提高三方成员、国会议员、法官及其他与国际劳工标准实施有关的关键行动者的能力和认识, 加强监督机构的指导。

要解决的问题

56. 国际劳工标准得到广泛批准并在各国有效实施是国际劳工组织的章程目标。然而, 各国和各公约批准的程度却极不平衡, 监督机构指出了在有效实施方面的许多差距。有必要找出那些使批准变得极其困难的、不再符合三方成员需要或没有充分考虑到新问题的标准或相关规定。大会标准实施委员会的有效运作是达成这一成果的一个关键条件。

预期的变化

57. 预期的主要变化是:

- 三方成员能具有主人翁意识, 有效参与制定、通过、适用和审议国际劳工标准;
- 国际劳工标准得到更广泛的批准、实施和有效落实, 尤其是在监督机构的意见指导之下;

从以往工作中获得的主要经验教训

58. 主要经验教训概述如下:

- 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)、2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)以及 2006 年《海事劳工公约》说明三方成员早期的大力参与如何为标准得到广泛支持和有效落实打下良好基础。
- 在早期阶段查明批准遇到的具体障碍或实施困难方面, 三方成员能发挥有效作用, 这使得广泛批准和有效应用的前景大为改观。

行动手段与对三方成员的支持

59. 劳工局将确保全力支持国际劳工组织的监督体系及其不同部门的有效运作, 以加强和保持其相关性。

60. 国际劳工组织将以国别需求评估、法律差距分析和监督机构的意见为基础，对要求缩小已批准公约实施差距以及促进更多批准的成员国提供专家咨询和技术援助。重点将特别放在与职业安全与卫生和劳动监察相关的标准方面，作为理事会通过的行动计划的一项后续措施。

61. 在国际劳工标准和国际劳工组织的监督体系方面，与都灵中心合作，为三方成员、国会议员、法官及其他相关的行动者的能力建设提供支持。以海事劳工学院为榜样，巩固与都灵中心合作举办的活动，使之成为一所国际劳工标准旗舰学院。

62. 根据理事会可能作出的任何决定，建立标准审查机制将成为一种手段，能更新、修正或整合国际劳工标准，确保它们满足不断变化的劳动世界的需要。

63. 由劳工局在该两年期交付的最重要的产出将包括：

- 使三方成员能够参与确定可能需要更新、修订和/或整合的国际劳工标准的政策工具、指南和其它资源材料；
- 在实施国际劳工标准方面的技术援助，包括编纂用以支持监督机构工作的工作文件；
- 在劳动立法方面的技术咨询和意见，包括模范国别法律规定；

- 使相关立法起草工作能够符合国际劳工标准的法律缺口分析工具；

- 对根据 2006 年《海事劳工公约》成立的三方特别委员的技术支持，包括报告和指南；

- 与都灵中心合作设立国际劳工标准培训学院。

64. 这些产出将共同为标准方面的百年倡议作出贡献。

跨领域的问题

65. 社会对话：为政府、雇主组织和工人组织提供能力建设支持，使它们能够更好地参与国际劳工标准的制定、通过、批准和实施。加强对三方成员在国家层面及根据监督机构意见采取后续行动方面的支持。

66. 性别平等和反歧视：对国际劳工标准在机会均等和待遇平等方面的实施给予特别重视。性别观点将被纳入国别需求评估、法律差距分析及培训和能力建设活动中。

外部伙伴关系

67. 与联合国及其他国际和区域组织的伙伴关系以及与特别侧重于人权文书的公共和私营部门的伙伴关系，将得到进一步加强。在以往经验的基础上，包括通过提供劳动法方面的技术援助，进一步加强与各国司法机关和议员的伙伴关系。

指 标

指标 2.1: 能力有所提高因而参与制定和通过国际劳工标准的三方成员		
结果标准 可报告的结果必须符合以下标准: 1. 三访成员对标准草案问卷调查的答复率。	目 标	对每项新标准的答复率达到60%。
	检验方法	国际劳工大会和理事会报告。
	基 线	于2014-2015两年期末时设定。
指标 2.2: 已采取行动批准和适用(特别是在回应监督机构提出的问题后)国际劳工标准的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 国际劳工标准获得批准。 2. 政府提交的有关获批公约的报告中包含对国际劳工组织监督机构提出的意见的回复信息。 3. 政府采取行动解决国际劳工组织监督机构查明的实施差距。	目 标	30个成员国(非洲10个、美洲8个、阿拉伯国家2个、亚太7个、欧洲-中亚3个)。
	检验方法	官方公报、监督机构的报告、国际劳工组织对批准的登记。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 2.3: 三方成员及其他重要行动者对国际劳工标准和监督系统的有关知识和使用能力有所提高的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 政府或议会采取行动, 根据国际劳工标准起草或修订立法。 2. 国内法院在判决中引用国际劳工标准。 3. 在劳动部、雇主组织或工人组织中建立或加强了促进和遵循国际劳工标准的能力。	目 标	21个成员国(非洲6个、美洲5个、阿拉伯国家3个、亚太5个、欧洲-中亚2个)。
	检验方法	官方公报; 监督机构的报告; 司法判决数据库; 都灵中心关于国际劳工标准的培训和学习活动报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。

战略预算

成果 2: 国际劳工标准的批准和实施	经常预算建议 2016-17(美元)	预算外支出估算 2016-17(美元)
	73 530 125	24 600 000

成果 3：建立和扩大社会保护底线

成果表述：成员国实施 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)，扩大社会保护体系，将其作为促进减贫、包容性增长和社会正义的方式。

要解决的问题

68. 世界上大部分人口尚未获得社会保障这一基本人权。全球只有 27% 的人享受全面的社会保护体系，剩余的人口则只是部分或全部不被社会保护体系所覆盖。因此，许多国家面临着扩大社会保障体系以及使社会保障体系具有更加可持续性的诸多挑战。这对于人口老龄化国家而言尤其重要。

预期的变化

69. 预期的主要变化是：

- 在社会对话和社会保障标准有效指导下的以国民权利为基础的社会保护战略；
- 得到改善的知识库和更好地运用有关社会保障计划的资讯，为评估社保扩面进展提供基准；
- 通过开发新计划或改进现有计划来扩大社会保障覆盖面或提高给付充足性的能力有所提高。

从以往工作中获得的主要经验教训

70. 主要经验教训如下所述：

- 国际劳工组织最近的研究表明，社会保护是一项合理的经济政策，它通过促进人力资本和支持国内消费来推动包容性增长。此外，该政策在增强对变化的适应性、增强政治稳定和社会凝聚力的同时，也减少了贫困、脆弱性和不平等。
- 参与式方法能够明确国家需求和优先事项，让负责任的国家规划者和决策者参与其中，包括规划和财政部、劳动部以及社会合作伙伴的参与。这一方法是成功协调制定由各国定义的社会保护底线的关键。
- 社会保护干预措施为人们的生活带来直接利益，这反过来也促使社会向更加公平和健康的方向

发展。例如，在莫桑比克，有 80 万人受益于国际劳工组织规划的现金转移计划；在泰国，由于国际劳工组织多年来持续不断的努力，全体公民享受到了医疗服务。

- 与联合国其他成员组织，以及与其他国家、地区和国际伙伴的合作提升了国家层面干预措施的有效性，提高了全球性政策的影响力。事实证明，基于联合国联合评估的国家对话实践在推动社会保护的扩大方面富有成效，尤其是在扩大对非正规经济体人士的保护方面。
- 扩大社会保护若要取得成功就要求：(i) 提高对国家社会保护底线必要性的认识；(ii) 健全的成本核算与财政空间分析；以及(iii) 开展社会影响评估，以使政策改革的决定有据可依。

行动手段与对三方成员的支持

71. 国际劳工组织将在《体面劳动国别计划》框架下在社会保障底线宣传活动、政策知识产品、咨询服务和能力建设、国家层面的社会对话以及建立和加强伙伴关系这五个行动领域范围内为三方成员提供支持。工作重点为：

- 通过技术咨询服务扩展国家社会保护方案和计划的规模，涉及设计、成本核算、财政空间选项和高效交付系统等方面；
- 支持将社会保障扩展至非正规经济和农村地区，并涵盖移民工人及家政工人；
- 与国际伙伴及国别三方成员共同努力，在全民医疗覆盖和社会保护体系上开展合作，包括老龄化社会的长期医疗问题；
- 促进全国性和区域性社会对话，确保经济政策的制定充分考虑到社会保护的需要；
- 监督养老金制度和社保的改革并提出建议，确保福利和覆盖面充足到位；
- 作为社会保护领域的全球倡导者，国际劳工组织将成立联盟，团结重要合作伙伴，确保社会保护成为实施 2015 年后发展议程的核心。

72. 劳工局在该两年期内最重要的产出将包括：

- 监督世界社会保护政策的数据库，含有改进的知识产品，包括《世界社会保护报告》，拟于 2017 年发布；
- 针对扩大国家社会保护底线、设计和管理计划以及包括财政空间分析的社会保护制度成本核算方面的技术咨询服务；
- 获得验证的创新机制，用以支持与公共工程和人力资本投资相关的，包括那些支持与适应气候变化相关的现金转移和实物福利；
- 一套改进的工具，用以评估社会和福利政策的影响，承认社会对话在促进社会保护方面的作用；
- 针对三方成员在设计社会保护计划，包括在全面的社会保障制度范围内建立和实施社会保护底线方面的能力建设；
- 在社会保护政策辩论中，包括在社会保护机构间合作委员会(由国际劳工组织和世界银行任联席主席)的框架范围内以及在有关国别评估的机构间工作中的领导作用和伙伴关系。

跨领域的问题

73. 国际劳工标准：此项战略得到 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)、1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)及其他与社会保护相关的公约的指导，并对之加以促进。

74. 社会对话：重点是赋权给政府、社会伙伴和其他的利益攸关者，使他们能够制定具备社会有效性、经济高效性和财政可行性的政策，以扩大社会保障覆盖面。

75. 性别平等和反歧视：将特别注意通过收集按性别划分的社会保障数据来为三方成员弥补知识缺口，使他们能够制定并实施将性别差异考虑在内的社会保护政策。

外部伙伴关系

76. 作为社会保护机构间合作委员会的联席主席(另一主席为世界银行)，国际劳工组织将影响国家和全球范围对社会保护问题的辩论，包括机构间国别联合评估，还将加强南南合作。重点是针对 2015 年后发展议程的后续措施以及在“一个联合国”倡议下促进和实施社会保护底线的后续措施。

指 标

指标 3.1: 业已改善社会保护政策和融资策略、社会保护计划管理或社会保护协调的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合以下一项或多项标准: 1. 政府和社会伙伴就国家社会保护政策或依据国际劳工组织社会保障标准进行改革问题达成一致。 2. 政府制定或修改法律、法规、政策或计划, 以改善社会保障计划的绩效、管理和治理。 3. 支持社会保障全国对话的国家协调机制或机构得到加强或投入运行。	目 标	13个成员国(非洲1个、美洲2个、阿拉伯国家3个、亚太6个、欧洲 - 中亚1个)。
	检验方法	出版的政府报告、官方公报、部委政策和报告、国际劳工组织内部报告、批准书、三方声明、机构间联合报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 3.2: 在提供社会保护方面业已增强知识库、分析能力、财务管理、统计和/或信息传播手段的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合以下一项或多项标准: 1. 政府赞同或运营一项可改善有关社会保护的交付或扩大能力的知识产品(国家诊断、精算估值、或技术报告、指南或工具)。 2. 政府设计或升级交付机制、统计数据库或监督和评估系统, 以提高社会保护的管理水平。 3. 政府的社会保障机构、雇主组织和工人组织或处理社会保障问题的学术机构聘用经过国际劳工组织支持的能力建设计划培训的社会保护专家。	目 标	13个成员国(非洲1个、美洲4个、阿拉伯国家3个、亚太4个、欧洲-中亚1个)。
	检验方法	出版的政府报告、官方公报、部委政策和报告、国际劳工组织内部报告、社会保护计划的监督和评估报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 3.3: 业已制定新计划或改善现有计划以便有助于扩大社会保护覆盖面或改善给付充足性的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合以下一项或多项标准: 1. 政府制定新的或修改现有能够扩大社会保护覆盖面的社会保护计划(缴费型或非缴费型)。 2. 政府设计、修改或实施能够改善缴费和非缴费型社会保护计划给付充足性的法规。	目 标	10个成员国(非洲1个、美洲2个、阿拉伯国家3个、亚太2个、欧洲-中亚2个)。
	检验方法	出版的政府报告、官方公报、部委政策和报告、国际劳工组织内部报告、社会保护计划的监督和评估报告、社会保障咨询数据库。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。

战略预算

成果 3: 建立和扩大社会保护底线	经常预算建议 2016-17(美元)	预算外支出估算 2016-17(美元)
	50 530 493	12 300 000

成果 4：促进可持续企业发展

成果表述：成员国为可持续企业的发展创造有利环境。可持续企业应符合可持续发展目标，能够创造生产性就业和体面劳动机会。

要解决的问题

77. 一个有利的环境是创建和发展可持续企业的关键。创造这样一种环境有赖于一套明确界定和精心制定的政策，跨越教育、金融、劳动力市场、法律和产权、技术和基础设施等领域。在许多国家，由于缺乏有利的环境，导致在获得创业机会和企业发展服务方面手段不足，获得进入更高增值价值链的渠道有限，生产场所活动不理想。反过来，这阻碍了生产力的提高，导致了高失业率、非正规化和工作贫困，并且损害了自然环境。

预期的变化

78. 预期的主要变化是：

- 有效地改革监管与制度环境，促进可持续企业的创建和发展，从而提高企业的经济、社会和环境效益，加强投资，创造更多更好的工作岗位，促进正规化；
- 改进管理方式和劳资关系，尤其是小微企业中的劳资关系，从而改善工作条件，提高生产率，促进清洁生产，兼顾整个价值链；
- 拓宽对潜在及现有企业家的商业支持服务，包括针对女性和青年创业者的支持服务，重点关注金融和非金融一体化服务及绿色商机的获得。

从以往工作中获得的主要经验教训

79. 主要经验教训如下所述：

- 若希望干预措施产生大范围的、持久的影响力，则须考虑到这一事实：企业已被嵌入制度环境和价值链中。所寻求的转型最好是通过针对政策与制度的干预措施来实现，也包括通过针对企业本身的干预措施。

- 小微企业正规化能通过以下方式取得突破：降低成本，增加正规化的好处，同时确保尊重工人的权利，从而创造有利于企业发展的环境。
- 干预措施若能为不同类型企业及其目标群体提供定制的全套组合援助方案，则能取得最佳的效果。清晰的成果框架和扩充计划是实现和评估干预措施影响力的先决条件。

行动手段与对三方成员的支持

80. 为三方成员提供的服务将重点强调：

- 增强三方成员的能力，使其按照在国家一级开展的有关是否对环境有利所作评估确定的结果，实施政策革新，并评估这些革新在企业发展和体面工作岗位创造方面的影响；
- 通过升级和扩大本地及全球价值链协助初创企业、小微企业成为可持续企业，以便充分开发这些企业的潜力为促进增长和社会发展作出贡献；
- 通过加强与教育和培训机构的合作，利用绿色经济过渡过程中出现的新商机，扩大创业发展计划，包括面向女性和青年的计划；
- 积累有关企业发展对创造就业机会和就业质量的贡献的经验证据，增进对企业增长所面临的风险和束缚及其可持续发展的应对方法的了解。

81. 劳工局在该两年期内最重要的产出将包括：

- 在评估面向可持续企业的有利环境以及在数据收集、分析、宣传和政策改革能力建设方面的指导和支持；
- 总结以下证据的政策简报：(a) 企业环境改革的影响；(b) 促进可持续和负责任企业行为的公共和私营政策；(c) 对创业发展和工作场所实践的影响所进行的严谨评价；
- 详细地分析和协助查明、开发和升级具有创造可持续企业和体面劳动潜力的集群或部门；这包括在一些择定国家进行试点应用(2013 年国际劳工大会通过的)公正转型政策框架；

- 通过维持竞争和负责任的企业(SCORE)和系统集成的测量和生产率综合衡量和改善体系(SIMAPRO)的计划支持改善生产率和工作条件;
- 包括通过在都灵中心的年度“企业可持续发展学院”提供面向创业和合作社发展的能力建设和支持。

82. 这些产出也将支持企业百年倡议。

跨领域的问题

83. 国际劳工标准：本战略得到国际劳工大会在其第 96 届会议(2007 年)上通过的促进可持续企业发展的结论中确定为特别具有相关性的公约和建议书，以及《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》的指导。此战略将考虑到可能会在国际劳工大会第 104 届会议(2015 年)上通过的与中小型企业有关的任何结论。

84. 社会对话：这一成果的核心是加强三方成员的能力，使其能积极参与政策改革、改善供应链及工作场所实践运营方面的社会对话。

85. 性别平等和反歧视：作为从性别观点出发对有关有利环境进行审查的一部分，此项战略通过特定的方法和工具，以及旨在改善供应链与工作场所实践的促进两性平等的干预措施，培养妇女的创业精神。

外部伙伴关系

86. 国际劳工组织将加强与致力于负责任的企业活动的政府间和其他国际组织，包括开发银行、经济合作与发展组织、联合国人权事务高级专员办事处和人权理事会以及国际合作社联盟之间的伙伴关系。与国际金融公司的“我们开干吧”(Let's Work)进行全球合作，与联合国难民事务高级专员办事处在生计项目上开展合作，这两项合作的重点是对通过企业发展带动就业机会的创新方式进行测试。企业环境可持续性方面的工作将通过联合国绿色经济行动合作伙伴关系展开，也将通过旨在促进更加绿色的工作场所活动和业务模式的合作伙伴关系展开。

指 标

指标 4.1: 可持续企业的有利环境业已通过政策、法律、体制或监管方面的改革获得改善的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: - 三方成员根据2007年国际劳工大会通过的关于促进可持续发展的决议运用国际劳工组织的方法完成了对有利环境的评估。 - 三方成员制定优先行动计划以及监督和评估框架, 评估规划的变革在有利环境中的影响。 - 政府制定新的政策、法律或法规以及有助于有利环境的行政变革。	目 标	8个成员国(非洲2个、美洲8个、阿拉伯国家1个、亚太2个、欧洲-中亚1个)。
	检验方法	官方文件和报告、国际劳工组织报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 4.2: 业已设计和实施了旨在改善中小企业和合作社的生产率、工作条件、建设性劳资关系和环境可持续性以及促进其融入当地或全球价值链的企业支持计划的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: - 成员国使用国际劳工组织的产品来设计和实施促进中小企业或合作社的生产率和工作条件的具体计划。 - 成员国使用国际劳工组织产品, 将额外的资源投入到促进中小企业或合作社的生产率和工作条件的计划中。 - 由于国家三方成员与跨国公司和国内公司之间合作的结果, 中小企业或合作社被融入到本地或全球价值链。	目 标	16个成员国(非洲5个、美洲3个、阿拉伯国家2个、亚太4个、欧洲-中亚2个)。
	检验方法	官方文件和报告, 包括成果衡量审核。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 4.3: 业已设立了公共和私营中介机构并实施重点针对青年和妇女的旨在创造收入和就业机会的可扩张规模创业计划的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: - 成员国运用国际劳工组织产品调整创业的干预措施, 重点促进年轻人和妇女创业。 - 三方成员扩大促进创业规模, 动员更多的资源和利用国际劳工组织产品, 重点促进青年和妇女创业的发展。	目 标	24个成员国(非洲10个、美洲5个、阿拉伯国家3个、亚太5个、欧洲-中亚1个)。
	检验方法	国际劳工组织报告、创办和改善你的企业网关。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。

战略预算

成果 4: 促进可持续发展	经常预算建议 2016-17(美元)	预算外支出估算 2016-17(美元)
	51 693 608	53 300 000

成果 5：农村经济中的体面劳动

成果表述：三方成员已经提高了为可持续农村生计创造体面劳动的能力，重点放在保护弱势群体及增强其能力方面。

要解决的问题

87. 世界上百分之八十的在职穷人生活在农村地区，这些地方普遍存在着缺乏体面就业机会的问题。因此，消除贫困的挑战根本上就是消除农村贫困。正如国际劳工大会第 97 届会议(2008 年)通过的为减贫而促进农村就业的结论所强调的，农村地区体面劳动的赤字是典型的数量多、多样化和相互关联。释放农村经济潜能所面临的共同制约包括：缺乏体面劳动和可靠收入，生产率低下，非正规程度高，法治执行不力，农村人参与决策的组织性和参与度不够，对农业、农村非农就业和农村基础设施建设投资不足，以及社会保障和服务总体上有限或无法获得。气候变化、冲突和自然资源枯竭(包括土地和水资源短缺)也造成了额外的压力。

预期的变化

88. 预期的主要变化是：

- 将体面劳动原则和实践有效地纳入促进农村可持续发展的政策和战略中；
- 在制定和实施面向农村地区体面劳动计划方面，国际劳工组织三方成员的能力和参与，包括更好地组织和代表农村工人和雇主的能力和参与得到提高；
- 加强的知识库和更好地利用有关体面劳动和农村地区生产性就业的资讯。

从以往工作中获得的主要经验教训

89. 国际劳工组织面向农村地区劳动男女的行动必须包括：促进权利，包括原住民和部落居民的权利；打击歧视、童工和强迫劳动；实施技能发展和就业密集型基础设施投资计划。鉴于农村地区人口所面临问题和挑战的相互关联性质，采取综合协调和突

出重点的方法很可能会产生更大的影响力和可持续性，特别是当这一切是在围绕专题经验证据，制定政策和与其他国际机构协作，以及通过国家和当地利益攸关者开展协调支持的情况下进行。

行动手段与对三方成员的支持

90. 根据国别需要，国际劳工组织将支持国家、行业和地方各级的三方成员在其行动中将体面劳动原则和实践纳入农村发展的政策、战略和计划中，特别是通过：

- 促进农业和相关部门的体面劳动以改善民生和粮食安全，重点是：扩大社会保护和工作中的权利；给予上班工人，包括在种植园、小农户、小企业和合作社的工人的发言权并提高其组织率、工作条件、生产率和收入；
- 通过对基础设施、价值链和技术升级以及非农企业发展的投资，支持具有高生产率和体面就业创造潜力的区域的经济多样性和生产性转型；
- 通过政府与雇主组织和工人组织之间有关政策、计划和决策的有效对话，影响公共和私人投资，从而影响农村经济和民生，包括获得公共和私营服务。

91. 对这一成果的追求将通过战略性地运用国际劳工组织针对农村经济的主要举措，包括对农村就业密集型基础设施的投资；合作社、农场和非农企业的发展；促进妇女创业；地方经济和价值链的发展；以及旨在实现农村工人权利和改善其工作条件的其他举措。

92. 该工作的一项重要内容是着重加强有关农村地区体面劳动和生产性就业知识库，尤其是弱势工人及其家庭和社区方面。将向国家统计局提供有针对性的援助，包括通过审查现有数据采集系统和工具，以便发布可靠的劳动统计数据。

93. 劳工局在该两年期内最重要的产出将包括：

- 支持将体面劳动原则和实践纳入可持续农村发展政策和战略的政策简报、技术咨询和指导之中；

- 针对三方成员在促进农村地区体面劳动和生产性就业方面的能力建设，包括在制定和实施针对种植园工人和其他受雇工人、小农户、小企业和合作社的计划，尤其是侧重于妇女、青年和土著人民方面的能力建设；
- 关于经济增长、体面劳动、生产性就业和减贫间联系的基于实据的研究，以及关于覆盖面和批准方面的障碍和在农村有效实施国际劳工组织文书的分析；
- 按农村和城镇以及在可能的情况下按性别和年龄分列的一套统计数据 and 关键的体面劳动指标。

跨领域的问题

94. 国际劳工标准：本战略得到国际劳工大会在其第 97 届会议(2008 年)上通过的促进农村就业减贫结论中确定为特别具有相关性的公约和建议书，尤其是八项基本公约和 1969 年《劳动监察(农业)公约》(第 129 号)、1975 年《农村工人组织公约》(第 141 号)、2001 年《农业安全和卫生公约》(第 184 号)、1958 年《种植园公约》(第 110 号)

和 1989 年《土著和部落居民公约》(第 169 号)的指导。

95. 社会对话：重点是建设三方成员的能力，使其能开展有关农村发展政策和战略的社会对话，提高农村利益攸关者的组织和代表能力，使他们能够有效地参与决策。

96. 性别平等和反歧视：工作将针对农村社区中处境不利的团体、边缘群体和弱势群体遭受的歧视，包括原住民和部落民族。特别注意消除农村地区女工在获得土地、资金和其他服务方面所面临的障碍。

外部伙伴关系

97. 鉴于在农村经济中实现体面劳动所面临的挑战规模，至关重要，明确强调比较优势，利用国际劳工组织资源，并通过伙伴关系与主要国际组织保持政策调一致。国际劳工组织将加强与联合国粮食和农业组织、国际农业发展基金和世界银行集团的合作，并将探索与区域银行的新型合作伙伴关系，以在农村发展战略中使体面劳动实现一体化和主流化的联合战略。

指 标

指标 5.1: 业已采取具体步骤将体面劳动纳入农村发展政策和战略的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 政府在国家、地区或部门层面将体面劳动纳入农村发展政策或战略。 2. 政府根据相关的国际劳工标准制订或修改法律, 以加强农村地区的体面劳动和生产性就业。	目 标	3个成员国(非洲1个、美洲1个、亚太1个)。
	检验方法	部委政策和报告、官方公报、批准书、国际劳工组织和机构间报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 5.2: 与雇主组织和工人组织协商, 或在雇主组织和工人组织参与的情况下三方成员已设立促进农村地区体面劳动和生产性就业的具有目标针对性计划的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 中央或地方一级政府机构制定或实施旨在为农村地区目标人口群体提供体面劳动和生产性就业的计划。 2. 中央或地方一级雇主组织和/或工人组织制定或实施旨在为农村地区目标人口群体提供体面劳动和生产性就业的计划。 3. 雇主组织和/或工人组织改善在其农村地区对于雇主和工人的宣传联络、代表性或服务。	目 标	3个成员国(非洲1个、美洲1个、亚太1个)。
	检验方法	政府文件、社会伙伴的正式文件和报告、国际劳工组织报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 5.3: 业已增强了有关农村经济中体面劳动的知识库、分析能力和统计的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 国家机构采取措施, 改善有关农村地区体面劳动的数据或统计信息的收集和传播。 2. 国家机构开发和利用有关体面劳动和生产性就业的知识, 对针对农村的政策、战略或计划提供指导。 3. 雇主组织和/或工人组织针对农村经济进行以证据为基础的研究, 以期指导政策和实践。	目 标	6个成员国(非洲2个、美洲1个、阿拉伯国家1个、亚太2个)。
	检验方法	正式文件和报告、劳动力调查、国际劳工组织统计数据库。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。

战略预算

成果 5: 农村经济中的体面劳动	经常预算建议 2016-17(美元)	预算外支出估算 2016-17(美元)
	33 852 230	15 580 000

成果 6：非正规经济正规化

成果表述：提高三方成员的能力，以便推进非正规经济向正规经济转型。

要解决的问题

98. 非正规经济包含了全球约一半的劳动力。这构成了包容性发展的一大挑战，对可持续企业发展、生产性就业、体面劳动的获得、政府收入和国内国际市场的公平竞争产生了不利影响。

预期的变化

99. 预期的主要变化是：

- 在国际劳工大会第 **104** 届会议(2015 年)将审议的关于正规化文书的指导下，促进向正规化转型的国家法律和政策框架得到改善和更加全面；
- 提高三方成员的认识和能力，以促进向正规经济转型，同时利用业已扩充的知识库；
- 在推动向正规经济转型过程中，解决非正规经济中性别平等和弱势群体的需求。

从以往工作中获得的主要经验教训

100. 主要经验教训如下所述：

- 经济增长本身不足以减少非正规性；公共政策必须发挥强有力的作用；
- 非正规化因国家而异，其特点取决于体制背景和发展水平。只有针对非正规性的具体特点和纳入有利于正规化的综合政策框架，正规化战略才能更加有效；
- 从操作角度来看，正规化措施需要针对非正规经济的单个组成部分，确定工人、企业或保证优先行动行业的具体类别；
- 在向正规化转型的过程中，应保留收入保障、生计和创业的机会。

行动手段与对三方成员的支持

101. 采取立足权利的方针，国际劳工组织将敦促成员国制定或审核综合战略和计划，以促进整个经济向正规化转型。国际劳工组织将支持宣传工作，使正规化成为国别政策议程的高度优先事项。这将加强三方成员判别非正规经济的能力，使相关战略的设计有据可依，监督正规化的进展。行动将包括加强国别统计局发布非正规统计数据的能力，支持找出产生非正规性的监管框架的缺口。

102. 国际劳工组织还将支持国家权利机构有针对性的行动，以推动具体类别的工人、经济单位或部门向正规化转型，或加强驱动正规化的特定政策的作用。援助将包括咨询服务、分发政策资源包和能力建设干预措施。

103. 根据国别需要，将在以下方面提供支持：

- 扩大合规范范围，改善合规性，包括采取诸如简化登记手续、对守法行为提供奖励的措施；
- 评估可持续企业的有利环境，找出正规化的障碍，提出克服它们的政策建议；
- 修改国家就业政策框架，使就业正规化成为中心目标；
- 扩大社会保护范围，覆盖目前不包括的工人类别。

104. 技术咨询、培训和知识共享的举措将针对雇主组织和工人组织，以加强其支持正规化举措的能力，包括通过以更好的形式代表非正规经济中的工人，以及通过与政府磋商，参与设计和实施旨在正规化的法规和政策。

105. 劳工局在该两年期内最重要的产出将包括：

- 提高对正规化成本及相关问题应对方法的认识的资料(以 2015 年国际劳工大会第 **104** 届会议有关正规化讨论的成果为基础)；

- 在收集和分析有关正规性统计以及有关设计和实施促进向正规性转型过程中两性平等的法规和政策方面提供的咨询服务、培训和知识开发；
- 在都灵中心开办的非正规经济正规化学院；
- 在评估企业正规化有利环境(与国际劳工组织的“可持续企业有利环境”的方法关联)方面的指导和支持；
- 在促进正规就业、守规策略和正规化、扩大社会保障、基于部门的正规化方法、提高非正规经济中的安全与卫生、以及土著居民所面临的特别挑战方面的政策资源包；
- 在以下方面的新研究：提高正规化的费效比政策；用以保护和促进非正规经济中工人权利和利益的集体谈判方法；不同形式的自营就业；非正规学徒制度和评估驱动因素的方法以及在国家一级的非正规性概况。

跨领域的问题

106. 国际劳工标准：许多国际劳工标准与正规化相关，包括从非正规向正规经济转型的相关拟议文书，这些标准将在具体政策领域提供指导。¹

107. 社会对话：重点为加强社会伙伴的能力，从而在与政府进行向正规性转型的政策设计和实施方面的磋商时，社会伙伴也能参与其中。

108. 性别平等和反歧视：干预措施将加强三方成员的能力，促进性别平等，在政策制定中引入性别视角，并采取具体措施，帮助弱势群体获得正规就业。

外部伙伴关系

109. 将与不同国际组织开展宣传倡导工作和联合行动，包括世界银行(关于非正规经济的统计数据发布)、欧洲委员会(关于预防欧洲的隐性就业)和联合国开发计划署(关于对国别行动的支持)。

¹ 见国际劳工组织：从非正规向正规经济转型，报告五(1)，国际劳工大会，第 104 届会议，日内瓦，2015 年。

指 标

指标 6.1: 业已更新法律、政策和战略框架以促进向正规化转型的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 政府与社会伙伴协商制定或修订就业、企业、社会保护和劳动合规性等领域的政策和计划, 促进向正规化的转型。 2. 政府与社会伙伴协商制定或修改法律法规, 以便将法律覆盖和保护范围扩大到覆盖以往未得到覆盖类别的工人和经济单位。 3. 政府与社会伙伴协商制定或修订国家战略或行动计划, 促进整体经济向正规化转型。	目 标 10个成员国(非洲3个、美洲4个、阿拉伯国家1个、亚太1个、欧洲-中亚1个)。	
	检验方法 官方公报、政府机构年度报告、政府间正式文件、三方协议。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	
指标 6.2: 三方成员业已提高了对有关非正规性的认识 and 知识基础以促进和推动向正规化转型的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 三方成员开展资讯和宣传活动支持正规化。 2. 政府与社会伙伴协商, 在国家层面开展和利用有关非正规性的诊断, 设置优先行动, 其中包括满足男女及弱势群体的需求。	目 标 20个成员国(非洲2个、美洲6个、阿拉伯国家1个、亚太6个、欧洲-中亚5个)。	
	检验方法 官方公报、政府机构年度报告、政府间正式文件、三方协议、其它公布的文件。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	
指标 6.3: 在促进向正规化转型时三方成员中至少一方采取了措施以促进性别平等或解决弱势群体需求的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 雇主组织和/或工人组织向非正规经中的工人和济经济单位提供促进两性平等的服务。 2. 政府在其促进向正规性转型的行动范围内采取措施促进性别平等和反歧视。	目 标 15个成员国(非洲2个、美洲7个、阿拉伯国家1个、亚太4个、欧洲-中亚1个)。	
	检验方法 官方公报、政府机构年度报告、监督机构报告、其它发布的文件。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	

战略预算

成果 6: 非正规经济正规化	经常预算建议 2016–17(美元)	预算外支出估算 2016–17(美元)
	51 490 417	8 200 000

成果 7：通过劳动监察促进工作场所合规

成果表述：提高劳动监察制度及雇主和工人组织的能力，以实现工作场所遵守国家的劳动法、适用条例、集体协议和已批准的国际劳工标准。

要解决的问题

110. 对相关法律法规的遵守不力会侵蚀工人的权利，助长不良工作条件、不健康和不安全工作场所等现象。它还对经济发展和生产力产生不良影响，并通过滋生不公平的竞争环境削弱合规企业的竞争力。

预期的变化

111. 预期的主要变化是：

- 提高劳动监察部门、其他国家部门及雇主和工人组织的能力，从而在工作场所遵守国家的劳动法、适用条例、集体协议和已批准的国际劳工标准方面，实现重大改进；
- 健全工作场所合规方面的国家体制、法律和政策框架，重点关注高风险行业，并且立足于相关国际劳工标准；
- 劳动管理部门和其他公共机构、社会伙伴和私营部门之间的有效协调与合作，以全面应对工作场所的合规问题。

从以往工作中获得的主要经验教训

112. 劳动监察是实现和保持工作场所合规性总体战略的中心。通过发挥联合执法、咨询和教育功能，劳动监察部门可以建立工作场所合规激励机制，消除工作场所合规的障碍。如果与其他政府部门、社会伙伴、企业和大众进行战略合作，它们的影响会变得更大。

113. 法律框架虽然至关重要，但还不足以实现工作场所合规。有效落实要求执法机构有足够的能力和影响范围，这往往给有着庞大非正规经济的国家带来严重挑战。还可以通过落实有效的宣传，尤其是与职业安全与卫生相关的预防措施来加强合规性。

114. 国际劳工组织诸如“更好工作计划”、“消除童工劳动国际计划”和“维持竞争和责任企业”(SCORE)等计划的经验表明，精心设计的让社会伙伴参与并协调私营行动者所做工作以及推动他们与政府部门合作的行业方案，能够为工作场所合规提供有效的解决方案，方式为鼓励企业遵守国家劳动法和核心劳工标准，同时提高企业盈利能力和生产力。

行动手段与对三方成员的支持

115. 将给各成员国提供如何制定合理法律和政策框架方面的技术援助和专家意见。将特别注意使政府机构有能力制定和实施有针对性的、协调的劳动监察战略以及符合成员国合规性需求、优先事项和资源情况的能力开发举措。

116. 与行政机构、司法机构和供应链上的雇主组织和工人组织的合作将得到加强，以设计出在国家 and 行业层面上有关工作场所合规的创新方法。根据国别需要和情况，预防与执法行动相结合的方案和工具将得到调整以应用于大型、中小型企业以及正规和非正规经济中。

117. 继续努力，提高国家收集和发布工作场所合规数据的能力。国际劳工组织也将在数据分析和制定以证据为依据的政策回应方面提供支持。

118. 劳工局在该两年期内的最重要的产出将包括：

- 国家级规划或战略(国家或部门的)，用以改善工作场所合规，包括建立工作场所合规激励机制，消除工作场所合规障碍和衡量此类举措影响的工具；
- 进行工作场所合规性评估的指南和旨在改善重点部门工作场所合规性的工具；
- 关于工作场所合规政策和最佳做法的统计数据 and 知识，以及通过报告、政策简报和国家劳动监察部门之间的交流发布包括有关中小企业和非正规经济统计数据和知识；

- 针对国别或地区存在合规问题的行业或部门的具体分析，以及针对能够导致工作场所实现更高水平合规性的因素的分析；
- 改进取证和宣传工作，支持工作场所合规性，作为在政府、社会伙伴、国际机构、捐助者和其他行动者之间促进社会和经济发展的一个基础；
- 劳动管理部门、社会伙伴和其他相关行动者之间的伙伴关系，这种关系产生更多的知识、能力、资源和合作，从而提高工作场所的合规性；以及
- 成员国之劳动监察部门间建立起网络，共享知识和制定有效的策略以应对工作场所合规性方面的共同挑战。

跨领域的问题

119. 国际劳工标准：此项战略得到国际劳工大会第100届会议(2011年)上通过的关于劳动行政管理和

劳动监察的结论的指导。它将促进国际劳工组织的基本公约、1947年《劳动监察公约》(第81号)、1969年《(农业)劳动监察公约》(第129号)、1978年《劳动行政管理公约》(第150号)、以及与职业安全与卫生相关的公约。

120. 社会对话：重点是提高社会伙伴的能力，使其参与工作场所合规行动，同时扶持可以有效支持工作场所合规的社会对话机构。

121. 性别平等和反歧视：针对劳动监察员和其他行动者的法律与政策分析、政策制定和能力建设，将特别关注工作场所歧视及相应的解决措施。

外部伙伴关系

122. 国际劳工组织将充分利用与联合国其它机构、基金和国际组织(如世界卫生组织和世界银行)、区域组织和多国企业的合作伙伴关系，以解决工作场所更加合规的问题。与企业 and 工会研究网络以及国家和区域研究中心的合作与协作将进一步加强。

指 标

指标 7.1: 业已根据国际劳工标准、国家劳动法和集体协议改善法律框架、政策、规划或战略以加强工作场所合规的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 政府根据国际劳工标准起草或修订国家法律或规定, 改善工作条件或职业安全与卫生。 2. 政府制定国家或行业层面的政策、规划或战略, 加强执法、防微杜渐的干预和工作场所合规。 3. 政府采取有助于批准或适用相关公约的具体措施。	目 标 19个成员国(非洲5个、美洲5个、阿拉伯国家2个、亚太5个、欧洲-中亚2个)。	
	检验方法 政府机构年度报告、政府间正式文件、三方协议官方公报、部委的报告、实施公约与建议书专家委员会报告、关于广泛批准和有效实施治理公约的行动计划(2010-2016)以及实现广泛批准和有效实施职业安全与卫生文书的行动计划(第155号公约, 其2002年议定书和第187号公约) (2010-16年) 的执行情况报告。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	
指标 7.2: 业已提高机构能力或加强与社会伙伴和其它机构和伙伴的合作以改善工作场所合规的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 建立了劳动管理机构或采取了新的措施改善工作场所合规。 2. 国家三方或两方社会对话机制采取措施, 改善工作场所合规。 3. 政府在国家或部门一级应用机构内部或机构间协调机制来提高工作场所合规性, 包括与私人或非营利性的合规计划的合作。	目 标 20个成员国(非洲6个、美洲5个、阿拉伯国家2个、亚太5个、欧洲-中亚2个)。	
	检验方法 官方公报、政府机构年度报告、政府间正式文件、三方协议、其它公布的文件劳动监察报告、劳工部报告、项目报告、影响评价报告、雇主组织和工人组织报告、实施公约与建议书专家委员会报告。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	
指标 7.3: 改进了支持工作场所合规知识和信息系统的成员国、社会伙伴和其他利益攸关者		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 劳动监察机关和社会伙伴采取措施, 使用国际劳工组织协助开发的知识产品或工具, 改善优先领域工作场所合规性。 2. 劳动行政部门和相关部门建立或扩大数据库和统计资料, 以便更好地规划、实施和监督工作场所合规战略。	目 标 10个成员国(非洲2个、美洲2个、阿拉伯国家1个、亚太3个、欧洲-中亚2个)。	
	检验方法 劳动行政管理和劳动监察报告、劳动力调查、实施公约与建议书专家委员会报告、对行动计划的执行情况的报告、实现广泛批准和有效实施职业安全与卫生文书的行动计划(第155号公约, 其2002年议定书和第187号公约) (2010-16年) 的执行情况报告。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	

战略预算

成果 7: 通过劳动监察促进工作场所合规	经常预算建议 2016-17(美元)	预算外支出估算 2016-17(美元)
	68 492 323	53 300 000

成果 8：使工人免于从事不可接受形式的工作

成果表述：提高三方成员的能力，使男女工人免于从事不可接受形式的工作。

要解决的问题

123. 剥夺工作中基本原则和权利的工作条件，或置工人的生命、健康、自由、尊严或安全于危险境地的工作条件，或使家庭处于贫困状况的工作条件，都是不可接受的。不管对哪个国家哪个社会都会导致高昂的经济、社会和政治成本。某些类别的工人比其他人更容易被骗而接受无法接受形式的工作，这种情况在所有地区都存在。

预期的变化

124. 预期的主要变化是：

- 成员国为最弱势的工人提供了更有效的保护，通过旨在实现工作中基本权利的措施，促进工作中的卫生和安全以及最低生活工资的提供；
- 三方成员更有效地发起行动并施加政策影响，通过与国家、地区和国际机构的合作，使工人免于从事不可接受形式的工作。

从以往工作中获得的主要经验教训

125. 使工人免于从事不可接受形式工作的行动在下列情况下更为有效：

- 采取性别差异的综合方法，该方法(i) 侧重于具体类别的工人；(ii) 使干预措施涉及工作场所、部门，国家和国际这四个相辅相成的层面；以及(iii) 促进这些层面不同利益攸关者之间的协调；
- 辅以解决脆弱性根源的举措，如解决歧视、贫困、疾病、有限的教育和技能培训机会、生产率低下和收入无保障等措施；
- 双管齐下，对容易从事不可接受形式工作的工人同时开展赋权和组织工作；

- 基于对以下问题的清晰理解：即什么是不可接受形式的工作，什么原因引发这些工作，以及其在不同经济背景和监管环境中的表现；
- 对保护工人免于陷入不可接受形式的工作的行动进行补充。

行动手段与对三方成员的支持

126. 工作重点将放在对保护有紧急需求的工人类别，特别是移民工人、建筑、农业工人以及家庭工人。

127. 国际劳工组织将按照理事会 2014 年 11 月的要求实施一个四年行动计划，以支持针对 1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书的批准和实施。

128. 通过专门的宣传运动和能力建设，对不可接受形式的工作的认识将得到提高，并将在行业、国家和地区层面开展行动，缩小保护方面的差距。将发布和传播基于经验性实证和良好做法的最新数据和工具，如实用指南和培训手册，形式上要适应三方成员的需求。

129. 在体面劳动国别计划的背景下，国家干预措施将推动综合的、促进性别平等的战略，通过法律和政策咨询以及制度建设，使三方成员得以更有效地解决在保护这些工人方面的差距。实现这一目标还需更密切地协调和整合从不同层面应对不可接受形式的工作的干预措施，特别是童工劳动和强迫劳动，基于性别或其它理由的歧视，结社自由的缺失，在工资、卫生和安全方面尤其是存在高职业安全与卫生风险的行业拒绝集体谈判权。

130. 通过应对工作中基本原则和权利被剥夺的问题以及严重的与工作相关的风险(这既是跨代贫穷的结果，也是跨代贫穷的原因)，此项战略有助于促进实施消除贫穷的百年举措。

131. 劳工局需在两年期内交付的最重要产出包括：

- 有关童工劳动和强迫劳动的最新统计数据，这些数据符合国际劳工统计学家大会的标准和通过的决议；

- 在至少一个部门实行关于保护工人的全球战略，特别是保护移民工人，使他们免于卫生与安全风险以及其他工作场所风险，如过低的工资，拖欠工资或超长工作时间；
- 通过将实现工作中的基本原则和权利与改善职业安全和卫生及其他工作条件相结合的综合方法就保护特别弱势工人免于从事不可接受形式的工作提供国家层面的咨询与支持；
- 用以衡量特定经济部门中不可接受形式的工作的范围和特点、查明相关原因并在良好实践基础上指明前进道路的诊断方法；
- 消除童工劳动和强迫劳动及/或促进男女及土著人平等方面相关良好实践示范模型，特别关注那些拥有很大比例非正规就业工人的部门，如移民工人，从事建筑、农业的工人以及家庭工人；
- 在以下方面开展培训和知识开发：创新的雇主和工人战略，以保护择定高风险行业中处于更高风险中的工人；向处于童工劳动和强迫劳动中的工人提供高效益、低成本救援和康复的计划；将最低工资覆盖范围扩大到弱势群体。

跨领域问题

132. 国际劳工标准：对此项战略进行指导的包括基本和治理公约，1970 年确定最低工资公约(第 131 号)，1981 年职业安全和卫生公约(第 155 号)，2006 年关于促进职业安全与卫生框架的公约(第 187 号)，以及与危险部门有关的职业安全和卫生方面的其他文书。

133. 社会对话：政策和战略的设计与实施将通过社会对话进行，以确保它们能很好地适应不同的经济、监管和文化背景。

134. 性别平等与非歧视：在制定全球战略、诊断方法和示范模型时将考虑到应对最易陷入不可接受形式的工作的群体所面临的歧视问题，尤其是低收入女性工人，移民工人，残疾工人以及那些因种族、民族或艾滋病毒/艾滋病状况而遭受歧视的人。

外部伙伴关系

135. 与联合国机构的协作，以及与具有相似或互补使命的捐助者和国际组织的合作，将重点利用知识、专业知识和资源发起行动，扩大政策影响，保护工人免于从事不可接受形式的工作。

指 标

指标 8.1: 根据国际劳工标准并通过三方对话修订了法律、政策或战略,以保护工人尤其是最易受伤害群体免于从事不可接受形式的工作的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 经与社会伙伴协商,政府制定或修订战略、政策或立法,通过实现工作中的基本原则和权利、改善职业安全与卫生状况及包括工资在内的工作条件,保护工人免于从事不可接受形式的工作。 2. 政府建立或利用国家三方机制,根据国际劳工标准采取措施,保护工人免于从事不可接受形式的工作。 3. 政府采取具体措施,推动批准相关国际劳工标准,尤其是基本劳工公约。	目 标	36个成员国(其中非洲12个,美洲10个,阿拉伯国家3个,亚洲和太平洋地区8个,欧洲和中亚地区3个)。
	检验方法	官方公报和政府报告;三方机构的报告;国际劳工大会和监督机构的报告;国际劳工组织内部报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 8.2: 三方成员中的一方或一方以上加强了机构能力,以保护工人尤其是最易受伤害群体免于从事不可接受形式的工作的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 雇主组织或工人组织向会员提供更好的服务,以有效应对和防止不可接受形式的工作。 2. 国家或行业机构采取措施,增强协调和监控行动,保护工人免于从事不可接受形式的工作。 3. 相关国家机构收集和宣传有关不可接受形式的工作的一方面或多方面的统计数据。	目 标	12个成员国(其中非洲4个,美洲3个,阿拉伯国家1个,亚洲太平洋地区3个,欧洲和中亚地区1个)。
	检验方法	官方报告和文件,包括监督机构报告、评估报告和国际劳工组织统计数据库。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标 8.3: 为有效保护工人尤其是最易受伤害群体免于从事不可接受形式的工作,三方成员与其他利益相关方等建立了伙伴关系的成员国		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 三方成员通过与民间团体、非政府组织和媒体的合作,推动认识提升方面的措施,应对特定行业中不可接受形式的工作。 2. 三方成员同多边组织开展政策辩论与合作,促成采取措施,以推动批准或实施有关保护工人免于从事不可接受形式的工作的国际劳工标准。	目 标	14个成员国(其中非洲5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)。
	检验方法	国际劳工组织报告,多边组织报告和已发布的其他报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。

战略预算

成果 8: 保护工人免于从事不可接受形式的工作	经常预算建议 2016-17(美元)	预算外支出估算 2016-17(美元)
	57 119 881	69 700 000

成果 9：促进公平和有效的劳务移民政策

成果表述：加强劳务移民治理，以确保移民工人获得体面劳动，满足劳动力市场需求，并促进包容性的经济增长和发展。

需应对的问题

136. 劳务移民可为运行良好的劳动力市场、经济增长和发展做出重要贡献。然而，劳务移民的成本与收益并未得到公平分配。移民工人遭受虐待的情况十分普遍，缺少体面劳动机会使得人们多因不得已而移民。国家、地区和多边层面的移民治理尚未有效地应对移民工人权利的保护和劳动力市场的需求，亦未使国际劳工组织三方成员充分地参与进来。

预期的变化

137. 预期的主要变化是：

- 国际劳工组织三方成员参与基于实证的政策制定的能力得以加强，从而使面向全体工人的公平和基于权利的劳务移民政策得以实施；
- 在社会对话和与广泛的伙伴协作基础上，在地区一体化进程和主要移民走廊中公平和治理有方的劳动力流动。

从以往工作中获得的主要经验教训

138. 主要经验教训如下所述：

- 区域内劳务移民的加剧流动要求全球、地区和国家框架之间的政策更加连贯一致。国际劳工组织在非洲和拉丁美洲开展工作的实证表明，有潜力也有必要扩展国际劳工组织基于社会对话的、以权利为基础的方法。与区域或次区域一体化机构合作中出现了一些良好做法。
- 数据方面的缺口仍是充分了解劳务移民的特点、政策对移民工人的影响的重要障碍，并妨碍以实证为基础的政策设计。
- 需要评估在批准和实施针对移民工人的国际劳工标准方面存在的障碍和机会，从而支持开展

更有针对性的咨询服务和国际劳工标准战略宣传，同时加强雇主和工人组织有效参与这些事务的能力。

行动手段与对三方成员的支持

139. 国际劳工组织对三方成员提供的服务将着重于以下方面：

- 针对国家情况，就设计和促进公平和有效的移民政策提供咨询服务，以批准和实施与移民有关的标准为指引；
- 就保护移民工人权利的政策、制度和机制提供技术援助，特别对存在大量移民工人的行业提供技术援助，以实现这些工人的体面劳动；
- 支持制定关于劳务移民统计的国际概念和标准，从而促进数据采集的一致；
- 在移民工人对经济和社会发展的贡献以及减少劳务移民成本和提高收益方面，扩大与国际机构的合作；
- 在国家、次区域、地区和全球层面，就国际劳工组织公平移民议程开展能力开发和培训活动，包括通过与都灵中心的劳务移民学院一起开展活动，并扩大资源调动战略。

140. 国际劳工局需在两年期内交付的最重要产出将包括：

- 在国家和地区层面批准和实施针对劳务移民的国际劳工标准的全球战略；
- 关于劳务移民人口及其特点的全球和地区估测；
- 关于以下方面的政策简报、良好做法和以实证为基础的国家 and 地区咨询服务：关于公平招聘的国家协定、双边和多边协定、移民走廊交流、劳务移民政策对话、合规守法机制和司法救助、移民工人社会保障和技能认可，以及在投资、金融包容、创造就业、可持续企业和合作社方面创造扶持海外侨民和返乡移民工人的有利环境；

- 关于在就业、教育/培训和移民政策之间实现政策连贯性的实用指南，包括公共和私营就业服务机构和劳动监察部门的作用；
- 用于衡量移民工人对原籍国和目的地国经济和社会发展所作贡献的工具；
- 通过合作伙伴关系，推进促进性别平等的公平移民框架，这些框架符合 2015 年后发展议程中与劳务移民有关的目标。

跨领域问题

141. 国际劳工标准：指导此项战略的包括 1949 年移民就业公约(修订)(第 97 号)、1975 年移民工人公约(补充条款)(第 143 号)和其它相关文书、国际劳工组织劳务移民多边框架(2006 年)、劳务移民三方技术会议的结论(2013 年)、国际劳工组织公平移民议程(2014 年)和 2016 年一般性调查(关于移民工人的文书)的结果。

142. 社会对话：国际劳工组织将积极支持国家、次区域和地区层面与移民有关的社会对话进程，同时采取措施，使三方成员有效参与劳务移民政策和三方对话。

143. 性别平等与非歧视：根据国际劳工组织平等待遇和非歧视的普遍价值观，包括与性别、国籍和艾滋病毒感染状况相关的平等待遇和非歧视，将特别重视增强三方成员制定和实施促进性别平等的劳务移民干预措施的能力。

外部伙伴关系

144. 国际劳工组织将通过全球移民小组和联合国发展援助框架(UNDAF)指南等，推动有关移民的劳动层面问题的工作，并提升三方成员在全球、地区和国家论坛中的作用。国际劳工组织还将与包括国际移民组织在内的其他机构一起，推广国际劳工组织的方法，并加强关于公平移民议程的地区间对话。

指 标

指标 9.1： 根据有关国际劳工标准、国际劳工组织关于劳务移民的多边框架并通过三方对话制定或实施了政策、立法、双边或多边协定或其他治理框架的成员国或地区或次地区机构		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 政府或地区或次地区机构根据国际劳工标准起草或修订政策或立法或协议。 2. 成员国三方成员参与设计或监测关于劳务移民的政策、立法或协定的实施。 3. 政府建立或加强劳动力市场制度，支持公平劳务移民框架。	目 标 9个成员国(非洲4个，美洲1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)和2个地区/次地区机构(非洲)。	
	检验方法 官方文件，包括行政记录和双边和多边协定。	
	基 线 2个成员国(亚洲和太平洋地区，基于2010-15年的业绩)。	
指标 9.2： 为保护移民工人或促进移民工人生产性就业和体面劳动，已建立或加强制度性机制和包容性服务或做法的成员国或地区或次地区机构		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 政府或地区或次地区机构建立或加强关于劳务移民的制度性机制及非歧视性做法或服务。 2. 三方成员在实施、监控或评估劳务移民治理过程中建立或加强相关的国家或次地区三方协商机制。 3. 雇主组织或工人组织为其成员提供新服务，保障和促进移民工人的体面劳动。	目 标 10个成员国(非洲3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1个)和2个地区/次地区机构(非洲1个，亚洲和太平洋地区1个)。	
	检验方法 三方协商机构的报告；国际劳工组织报告。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	
指标 9.3： 已开发关于劳务移民的知识和统计数据，以更好地提供政策信息并加强劳务移民、就业、培训和发展政策之间的协同作用的成员国或地区/次地区机构		
结果标准 可报告结成果必须符合下列一项或多项标准： 1. 政府或地区或次地区机构根据相关国际劳工标准制订数据收集方法或收集劳务移民统计数据。 2. 三方成员采取措施，通过加强有关完善知识和以实证为基础的决策的国际合作推进公平的劳务移民。	目 标 7成员国(非洲3个，亚洲和太平洋地区2个)和1个地区/次地区机构(非洲)。	
	检验方法 国际劳工组织报告；劳务移民统计数据库。	
	基 线 2个成员国和东南亚国家联盟。	

战略预算

成果 9：促进公平和有效的劳务移民政策	经常预算建议 2016–17(美元)	预算外支出估算 2016–17(美元)
	34 428 384	29 920 000

成果 10：强大和有代表性的雇主组织和工人组织

145. 本成果下的工作包括数项工人和雇主组织机构性能力建设范围以外的产出。此类产出涉及：关于国际劳工组织三方成员中的雇主和工人成员以及雇主和工人组织的主要发展的知识和研究和雇主活动局和工人活动局的作用，这既包括为其代表参与国际劳工组织的治理机构和会议提供技术咨询支持，

也包括从企业和工人的角度为所有政策成果提供专业意见。虽然这方面的工作并未全部反映在下面的指标中，但它不仅对成功实现成果 10 不可或缺，对成功实现国际劳工组织的其他政策性和促成性成果也不可或缺。

雇主组织

成果表述：提高雇主组织和企业组织的代表性、组织与分析能力，以对国家、地区和国际层面的政策制定产生影响

需解决的问题

146. 对一些雇主组织来说，在其代表性、治理和管理能力以及其参与政策倡导的能力方面存在重大挑战。在外部环境不断变化的背景下，许多雇主组织的角色正在发生演变，超越了其作为产业伙伴的传统角色，朝着为企业和私营部门发声、与众多不同的伙伴合作倡导多个领域的政策等更全面的角色发展。雇主组织在应对不断变化的政策环境中要保持相关性，关键是需要不断地变革和创新。根据企业举措，加强与企业的接触需要采取有效和一致的管理和后续行动，以拉近三方成员中的雇主组织及其会员企业与国际劳工组织间的距离。

预期的变化

147. 雇主和企业代表性组织预期发生的主要变化是：

- 治理机构的能力得以提高，会员管理结构和领导力得以加强，以适应日益变化的政策环境和履行其代表性职能；
- 改善和革新服务组合，以便留住会员和征募会员，并提高企业绩效水平；
- 分析能力得以提高，从而就影响企业的广泛政策问题进行基于实证的政策倡导。

从以往工作中获得的主要经验教训

148. 有效的雇主组织正对其结构和服务进行调整，以保持满足会员多样化需求方面的相关性。它们正与其他企业组织合并，扩大其权责范围，覆盖更广泛的企业政策问题，并重新评估其相对于其他企业服务提供者的比较优势。

149. 来自于国际劳工组织有关开发这些组织的能力工作中获得的经验表明：

- 鉴于日益变化的外部环境，能力建设是一项持续不断的需求，因此，必须在深入了解和理解组织自身运行环境的基础上提供支持。在此意义上，国际劳工组织可持续企业的有利环境工具正对改善企业倡导和公共和私营部门对话做出重大贡献；
- 必须针对国情和确认的需求调整干预措施，以确保组织和成员的归属感和责任心；
- 一次性、自上而下的干预措施产生影响的可能性不大；
- 对能力建设的影响评估超出一个两年期的衡量框架；
- 除国际劳工组织的支持以外，创造性和创新、强大的组织成员、代表性和坚实的财政基础是保持任何能力建设的收益的关键因素。

行动手段与对三方成员的支持

150. 国际劳工组织将开展需求分析，以便与各个雇主组织共同确定能力方面存在的差距，就工作重点达成一致，并界定预期的结果。在评估结果的基础上，新的重点将放在加强代表性和提高组织的领导力上。

151. 通过运用国际劳工组织可持续企业的有利环境工具，将以评估企业环境和加强政策讨论为中心开展工作。新的工作重点是对这些干预措施开展影响评估。工具包中包含的组织发展审计工具将被更有效地用于监测和评估能力开发情况，并为跟踪工作进度提供有意义的基准。

152. 全球培训计划，诸如“有效的雇主组织”培训包将得到更新，并放在配套的网站上成为在线工具，以便建立一个雇主组织领袖实践社区。

153. 与都灵中心合作开发的会员数据库管理工具，将被用于完善雇主组织的营销策略和会员需求分析，并实现更高的会员保留和征募率。

154. 国际劳工组织将简化与私营企业接触的程序，在此基础上扩大并高效地管理国际劳工局与企业间的合作和协作安排。

155. 国际劳工局需在两年期内交付的最重要成果包括：

- 与学术伙伴网络合作，就在企业和企业组织发生根本性转变的指导下而不断演变的企业代表性的性质和战略开展新的研究，研究结果将为完善能力建设提供基础；
- 企业和雇主组织的机构性能力建设，以回应其会员联合会和企业的需求，并影响国家、地区和国际层面的政策制定；

- 在国际劳工组织的各类治理和政策制定机构以及在国际劳工组织的技术会议上，对雇主成员提供技术支持；
- 指导和政策咨询，以便在国际劳工组织的所有工作领域反映企业和雇主组织的政策重点；
- 发挥企业进入点和关系管理的作用，就国际劳工组织与企业接触提供技术咨询支持和建议，以确保前后一致和有效地与企业接触。

跨领域问题

156. 国际劳工标准：将进一步努力，扩展关于相关国际劳工公约的现有在线工具。此工具及配套培训旨在帮助企业和雇主组织更好地了解国际劳工组织的主要公约，并参与国家层面有关公约实施的对话。

157. 社会对话：此项成果可增强私营部门的代表参与两方和三方对话的能力，因此是有效社会对话的基石。

158. 性别平等：根据“工作中的妇女”百年举措并在以往工作基础上，对雇主和企业组织的倡导工作将继续使企业加强工作场所的性别平等和多样化，增加妇女在治理结构中的参与，并通过调整企业环境扶持妇女创业。

外部伙伴关系

159. 与学术和培训机构的合作将为知识和能力建设提供支持，特别是在领导力培养方面。将利用企业网络系统，如有关企业的社会责任和供应链从业者网络和有关产业关系从业者网络，充分发挥专门技术和知识的作用。

指 标

指标 10.1：成功地调整自身的组织结构、治理或管理实践，以提高领导能力、有效性、相关性和代表性的组织		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 该组织的战略计划获得批准并实施。 2. 增加了会员，包括因地域或行业范围扩展或企业规模扩大而增加的会员。 3. 管理和治理结构得以调整和改善，或新建或修改组织结构，以完善治理。	目 标 15个组织(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)。	
	检验方法 董事会或同等机构的会议记录文件和其他官方文件。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	
指标 10.2：已成功创建、加强和提供可持续的服务，以回应现有和潜在会员需求的组织		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 该组织提供新型服务且通过了新型服务可持续计划。 2. 该组织提供改进服务且通过了改进服务的可持续计划。	目 标 27个组织(非洲7个，美洲9个，阿拉伯国家1个，亚洲和太平洋地区8个，欧洲和中亚地区2个)。	
	检验方法 服务记录、为服务可持续性目的制定的企业计划文件和其他官方文件。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	
指标 10.3：已成功地提高自身分析企业环境和影响政策制定能力的组织		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 该组织根据会员需要制定倡导战略或制定精心研究的政策立场或倡导材料。 2. 该组织与政府和其他主要参与方开展对话或参加政府与其他主要参与方的协商，与其他机构建立伙伴关系或开展倡导活动，以扩大其政策立场的影响范围。	目 标 25个组织(非洲7个，美洲6个，阿拉伯国家2个，亚洲和太平洋地区7个，欧洲和中亚地区3个)。	
	检验方法 官方报告和文件，包括战略伙伴关系协议和媒体报道实例。	
	基 线 于2014-15两年期末时设定。	

工人组织

成果表述:提高独立的工人组织的代表性和组织能力,以改进对工人权利的尊重,特别是结社自由与集体谈判权利。

为面临重大限制,包括在出口加工区和全球供应链。工人组织有效地代表和维护权益、服务会员需求的能力必须得到加强。

需解决的问题

160. 在迅速变化的劳动世界里,工人组织在维护工人权利、促进社会公正、体面的工作场所和更加包容的社会方面发挥着关键作用。在许多国家,工人组织行使结社自由、集体谈判和政策倡导权利的行

预期的变化

161. 预期的变化是:

- 提高将新会员组织起来的能力及建设运行良好、能回应各层级会员需求的组织的能力;

- 提高工人组织的代表性和谈判能力，以便对国家、地区和国际层面(包括在行业层面)有关工人权利与条件的政策议程施加影响；
- 工人组织在国家、地区和国际层面有效应用国际劳工标准，以确保人人享有体面的劳动和生活条件。

从以往工作中获得的主要经验教训

162. 主要经验教训阐述如下：

- 在地区、次区域和国家层面将工人组织召集起来，可促进知识和经验交流，塑造共同的国家行动平台，并提高在与政府和雇主合作及促进变革方面的有效性。在国家层面和在区域一体化日益增长的背景下，有必要坚持不懈地推进这些举措。
- 对国际劳工标准、国际劳工组织监督机制和国家管辖范围内的相关法律体系的了解非常有助于保护和促进工人权利、减少不平等和改善就业和收入保障。国际劳工标准已经在组织和参与集体谈判，以及为修改劳动法开展宣传运动方面为工人组织提供了帮助。

行动手段与对三方成员的支持

163. 作为优先工作，国际劳工组织将致力于：

- 继续支持工人组织找出和应对在批准公约和监督已批准公约的实施方面存在的差距，包括通过一项国际劳工标准全球计划提供支持，该项全球计划包括为工人组织提供咨询服务和能力建设支持，特别是在宣传和组织活动方面；
- 政策咨询和技术支持，通过在国家、次区域和地区工会平台讨论工人关切的问题，包括劳务移民、工人在全球供应链和出口加工区中的权利以及向正规经济有效过渡，加强协作行动和政策影响；
- 促进强大的社会对话架构，包括以集体协议为基础的框架协议、监管框架和以集体协议为基础的合同安排，辅以跨地区的研究、知识分享和培训计划，以及相关资源材料；
- 使用社交媒体、信息技术(IT)和电子学习方式帮助工人组织开展组织和机构能力建设活动，

重新注重通过合作社和社会经济组织改善工作和生活条件。

164. 国际劳工局需在两年期内交付的最重要成果包括：

- 一项旨在提高工人组织内部的知识和分析能力的全球性研究计划；
- 更新的全球平台，以宣传有关劳动和社会政策的近期研究成果(包括国际劳工研究期刊和全球劳工专栏)；
- 咨询服务和能力建设，以便加强工人组织的组织能力；
- 通过国家、地区和国际合作，支持加强工会政策平台和网络系统；
- 有关国际劳工标准的全球和地区计划，特别注重结社自由和集体谈判(包括在劳动法改革背景下和国家法庭使用这些标准)以及国际劳工组织的监督机制；
- 一项旨在支持工会组织的组织工作和代表力度的全球计划。

跨领域问题

165. 国际劳工标准：重点将特别放在有关结社自由和集体谈判标准的批准和实施上。政策制定议程将基于关于社会保障、最低工资、职业安全与卫生、劳务移民、雇佣关系和终止就业的核心劳工标准和其他文书。

166. 社会对话：关键的重点是建立和加强两方和三方层面的社会对话结构，以便推动各层面的政策议程。将加强地区层面有关社会对话的经验交流。

167. 性别平等与非歧视：在以往有关处于弱势的工人的组织和代表性活动的工作基础上，包括移民工人、在出口加工区和全球供应链的工人，此项战略特别关注妇女。此项战略还将支持各级工人组织中的妇女代表性和参与。

外部伙伴关系

168. 通过确保尊重国际劳工标准、加大治理和工人组织更多地参与跨机构举措，特别是有关 2015 年后发展议程和公正地过渡到绿色经济的计划，加强

多边体系之间的协调一致。将加强与区域一体化机构的合作，以便在区域一体化进程中更好地反映工

人的观点和关切的问题。将继续在研究方面与学术机构和专业网络开展伙伴关系。

指 标

指标10.4：国家工人组织在国家和地区层面增强组织力度		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 通过了一项关于将处于弱势地位的工人组织起来和扩大集体谈判的覆盖范围的战略计划。 2. 三个或更多工人组织通过了一项关于加强地区和次区域工会组织战略计划。	目 标	30个工人组织(非洲8个，美洲8个，阿拉伯国家4个，亚洲和太平洋地区6个，欧洲和中亚地区4个)。
	检验方法	工人组织的年度报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标10.5：国家工人组织提高其代表力度，以影响国家、地区和国际层面的政策议程		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 在国家层面，提出社会和经济政策方案并得到采纳，包括在劳动法改革背景下。 2. 在地区层面，就工人关切的问题采取共同立场。 3. 在国际层面，工人组织提交影响多边框架和机构的政策方案。	目 标	19个工人组织(非洲6个，美洲4个，阿拉伯国家4个，亚洲和太平洋地区4个)。
	检验方法	工人组织的年度报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。
指标10.6：国家工人组织利用国际劳工标准促进国家、地区和国际层面的结社自由、集体谈判和社会正义		
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准： 1. 在国家层面，就已批准的公约提交意见；或提出申诉和控诉；或采取措施跟进国际劳工组织监督机制的意见和建议。 2. 在地区层面，就贸易协定或谈判中的劳工条款提交工会联合立场文件。 3. 在国际层面，国家支持旨在批准和实施国际劳工标准的全球运动。	目 标	22个工人组织(非洲6个，美洲8个，阿拉伯国家4个，亚洲和太平洋地区4个，欧洲和中亚地区0个)。
	检验方法	工人组织的年度报告； 专家委员会(CEACR)的意见和报告； 多边框架和机构发布的报告。
	基 线	于2014-15两年期末时设定。

战略预算

成果 10：强大和有代表性的雇主组织和工人组织	经常预算建议 2016–17(美元)	预算外支出估算 2016–17(美元)
	86 156 017	16 000 000

跨领域政策驱动因素

169. 与所有政策成果相关的三项跨领域政策代表了基本原则，是实现国际劳工组织章程目标的手段。因此，国际劳工标准、社会对话和劳动世界中的性别平等与非歧视在所有成果项下的行动中都予以促进和实施。标准和工作中的女性还列入了国际劳工组织的百年举措，在这两方面的工作将在本两年期计划中加大力度，旨在使国际劳工组织做好准备，在其第二个百年开始之际成功应对其权责方面的挑战。下面简要阐述这些跨领域政策驱动因素及其在所有成果中的实施。

国际劳工标准

170. 国际劳工标准不仅本身是一项成果，而且是实现所有政策成果的行动手段。围绕所有政策成果开展的工作不仅需以国际劳工标准为指导，也为批准和有效实施这些国际标准提供支持。国际劳工标准建立起国际劳工组织政策工作和咨询所需遵循的基本原则框架。此项工作因国际劳工组织监督体系取得的成果而得以进一步充实。国际标准的批准和有效实施提供了基本法律框架，这是在促进工作中权利、创造体面就业机会、改善工作条件、扩大社会保障和支持可持续企业方面取得进展的第一步。反过来，国际劳工组织支持成员国有效地实施国际劳工标准会引发新的政策问题，这些政策问题进而会引发关于标准制订和有效回应不断变化的劳动世界的需求和国际劳工组织三方成员的需求的讨论。

171. 标准方面的百年举措巩固和推动两年期工作战略方向，以便确保权威的监督体系获得三方成员的充分支持。对此，已在理事会和国际劳工大会展开的讨论至关重要。

172. 在所有成果中，与劳工标准有关的服务工作将着重于：(i) 使三方成员能够更好地有效参与相关劳工标准的起草、通过、批准和实施工作；(ii) 增加与该成果有关的劳工标准的批准数量；(iii) 改进国家层面对已批准公约和建议书的实施。

社会对话

173. 政府与雇主和工人代表之间开展社会对话和践行三方机制是国际劳工组织促进社会正义、公平的

工作场所关系和体面劳动的治理范例。结社自由和集体谈判是社会对话的核心。

174. 社会伙伴在可持续的经济与社会发展中的作用经常被低估。有效承认和实施结社自由和集体谈判权利仍是一项挑战。应对这一挑战需要在所有政策成果中使社会对话和三方机制主流化。为此，国际劳工组织将强化社会对话的参与者；加强社会对话机构的作用与影响；促进有关社会对话的国际劳工组织公约的批准和实施；以及加强三方机制和社会对话的作用，使其成为落实国际劳工组织战略目标的重要方法。

175. 涉及所有成果的国际劳工组织服务工作将着重于：(i) 单独和联合加强三方成员的机构和技术能力，使其有效履行在社会对话中的作用；(ii) 促进雇主和工人组织有效参与国际劳工组织的计划；以及 (iii) 加强社会对话机制和实践。

176. 为了向三方成员提供高质量的基于实证的政策建议，国际劳工组织将扩大研究计划，包括扩大有关社会对话和集体谈判发展趋势的数据收集和分析工作。

性别平等与非歧视

177. 国际劳工组织有关平等和非歧视的基本公约和其它文书为此项跨领域政策提供了中心参考框架。国际劳工组织两年期计划的工作目标是支持三方成员实现性别平等和消除歧视，包括在 2015 年后发展议程的背景下。

178. 工作中的妇女百年举措将包含一套贯穿所有政策成果的具体产出，这些产出还将有助于北京世界妇女大会后 20 周年审议进程的后续行动。此项举措将涉及对劳动世界中妇女状况的重要评估，目的是制定一项新的国际劳工组织战略，并使三方成员参与到实现完全、真正和持久的平等和消除歧视行动中。

179. 将开展工作，评估和应对看似中性的制度、法律和政策所产生的歧视性影响，包括有关就业政策、技能计划、企业发展计划以及工资政策和其它工作条件的设计。为三方成员提供的服务工作包括以下

干预措施：(i) 克服尤其易于受歧视的工人群体面临的社会、政策、法律和制度方面的障碍，特别包含妇女、残疾人员、土著社区成员或少数民族、艾滋病病毒携带者或艾滋病患者，以及移民工人；(ii) 应对被排斥和被边缘化群体的代表性缺失问题；以

及(iii) 促进有利于性别平等与非歧视的环境，具体手段包括扩大同工同酬，加强集体谈判的作用，提升妇女在企业中的作用和领导力，确保处于不利地位的群体获得充分的社会保障，设计包容性的生育、陪产和育儿政策以及促进包容性和多样化。

地区情况综述

180. 国际劳工组织在各地区的工作围绕计划和预算草案中所提出的十项政策成果展开；各政策成果在各地区的优先顺序和实施方式将参照体面劳动国别计划(DWCPS)、国家发展计划和联合国发展援助框架(UNDAFs)中表达的国别需求，以及近期的地区会议得出的结论。

181. 五个地区在成员国特定的社会经济与政治形势以及所面临的挑战方面都包含极大的多样性。

182. 各地区都将致力促进强大、有效的雇主和工人组织以及国家劳动行政管理部门，并促进国际劳工标准的批准和实施。下列段落概述了各地区确定的其他优先政策成果。每一地区的具体国别目标见每项成果下的指标表格。有关体面劳动选定变量的地区综述，见表 3。

表 3. 地区划分的选定体面劳动指标

	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚太地区	欧洲和中亚地区
劳动贫困(2 美元 /天)，占总就业的百分比(2013 年预测) ¹	55.4	6.6	8.4	33.2	3.6
青年失业率百分比(2013 年估计)	13.7	13.9	27.6	10.9	20.4
女性就业，占人口的比率(成人)，占男性比率的百分比(2013 年估计)	68.4	70.9	23.9	60.3	74.6
非正规就业，占非农业就业中的百分比(最近一年) ²	49.6	47.7	--	72.9	20.2
养老金覆盖范围，高于法定退休年龄，领取养老金的男女比例，人口加权，(最近一年)	21.5	29.5	56.1	47	93.3
按地区划分，批准的 8 项基本公约占总潜在批准数的百分比 ³	97.7	94.3	79.5	71.3	99.8
按地区划分，批准的 4 项治理公约占总潜在批准数的百分比 ³	53.7	63.6	45.5	35.3	83.3

¹ 数据不包括北美和西欧。

² 数据适用于平均 19 个非洲国家、20 个美洲国家、9 个亚太国家和 13 个欧洲和中亚国家。

³ 截止到 2014 年底的情况。

资料来源：根据劳动力市场关键指标(KILM)和国际劳工组织统计数据系统(ILOSTAT)；世界社会保障报告(2014-15)；国际劳工公约和建议书数据库(NORMLEX)进行的计算。

非 洲

183. 在过去的十年里，非洲取得了令人印象深刻、总体上持续的经济增长率。但是，这种增长尚未创造显著和转型性的就业机会，对男女青年来说尤其如此。面对生产性就业和体面劳动机会的不足，加上日益扩大的经济社会不平等和人身不安全因素，地区内移民和向区外移民流动增加，下列政策成果对于非洲地区尤其重要：实现包容性增长和改善青年人就业前景的更多和更好的工作；建立和扩大社会保护底线；以及促进公平和有效的劳务移民政策。

184. 对非洲的低收入国家，政策咨询服务将辅以预算外技术合作项目，以加强不同层面的能力建设。将在几个局势不稳定的国家开发和实施一项针对冲突预防、重建和复苏的生产性就业促进特别计划。青年人创业将是一项重要工作领域。

185. 在中等收入国家的工作重点主要是以实证为基础的政策指导、南南合作网络和相互交流学习，包括与金砖国家(巴西、俄罗斯、印度、中国和南非)的跨地区合作。另外，优先事项将放到优化运用当地资源和知识上，利用国家资助和技术支持并利用可获得的国家专门知识。劳务移民计划将针对已将此问题作为优先事项的区域经济共同体。第 13 届非洲地区会议计划于 2015 年后期召开，会议将为国际劳工组织在两年期内的非洲工作提供进一步指引。

186. 预计约 16 个国家将在两年期内制定新的体面劳动国别计划(DWCPs)。

拉丁美洲和加勒比地区

187. 经历了过去十年或更长时间的显著经济增长和就业创造阶段之后，拉丁美洲和加勒比地区的许多国家近几年经济增长放缓。该地区面临着持续较高水平的非正规性和不平等状况，对青年人、妇女和脆弱群体而言尤其如此。根据第 18 届美洲地区会议(2014 年)利马宣言，国际劳工组织在该地区的工作重点是：更多和更好的工作，以实现包容性增长和改善青年人就业前景；结社自由和集体谈判；促进可持续的企业发展；以及使非正规经济正规化。

188. 该地区的首要目标是通过正规化促进社会包容和发展。为此目的，国际劳工组织将实施覆盖所有政策成果的一体化的方法，这是因为创造更多和更

好的正规工作需要加强可持续的企业发展、社会保护和有效的劳动监察。有必要特别关注农村地区、劳务移民和不可接受的工作形式，以便惠及该地区最脆弱的工人。

189. 一项强大的重点工作将是与美洲间职业培训知识开发中心(CINTERFOR)合作，加强知识管理和能力建设。国际劳工组织将利用区域一体化机制推动实施体面劳动议程的关键要素，并加强政策咨询。国际劳工组织将调整和理顺现有的技术援助工具，特别是关于正规化、可持续的企业发展(重点是中小企业)、结社自由、集体谈判和社会对话的技术援助工具。国际劳工组织将加强其拉丁美洲和加勒比地区促进正规化计划(FORLAC)，并将制定一项有关劳务移民的类似计划。国际劳工组织还将支持南南合作，例如，通过拉丁美洲和加勒比地区无童工劳动的区域举措，以及有关强迫劳动、童工劳动、移民和绿色工作的项目。

190. 预计在两年期内将在多达十个国家更新实施体面劳动国别计划(DWCPs)。

亚洲和太平洋地区

191. 尽管该地区的经济表现总体上保持强劲，但是，原先以高经济增长率为特点的一些国家目前经济发展已放缓。较高或日益加大的不平等、大量的青年人口、缺乏足够的社会保护(在自然灾害频繁发生的情况下尤其明显)以及移民，仍是该地区发展面临的主要挑战。国际劳工标准特别是核心公约的低批准率仍令人担忧。

192. 鉴于该地区的多样性，工作重点将是：实现包容性发展和改善青年人就业前景所需的更多和更好的工作；建立和扩大社会保护底线；促进可持续的企业发展；通过劳动监察促进工作场所遵纪守法；保护工人免于从事不可接受的工作形式；以及促进实施公平和有效的劳务移民政策。

193. 国际劳工组织将侧重为日益增加的中等收入国家提供高水平的政策咨询，同时继续在最不发达国家、局势不稳定的国家和小岛屿发展中国家提供技术支持。对受到自然灾害影响的国家，将提供有针对性的干预措施，以改善其可持续生计。将努力改善该地区对国际劳工标准的低批准率。将与地区和次区域组织包括东盟保持密切协作。第 16 届亚

洲及太平洋区域会议定于 2016 年举办，预计会议将为国际劳工组织在该地区的工作提供进一步指引。

194. 预计十个国家将在两年期内制定新的体面劳动国别计划(DWCPS)。

阿拉伯国家

195. 在阿拉伯国家，持续的高失业率，特别是青年人持续的高失业率，妇女的低劳动力参与率和日益扩大的不平等现象，是大多数国家所面临的关键社会经济挑战。数个国家还处于总体局势不稳和旷日持久的危机状态，加剧了这些挑战。创造体面就业机会、加强社会对话、促进性别平等和减少贫困是重中之重的工作。开展的工作将优先考虑：实现包容性增长和改善青年人就业前景所需的更多和更好的就业机会；创建和扩大社会保护底线；以及促进公平和有效的劳务移民政策。

196. 这种着眼于地区的处理方法将在国际劳工组织具有较强比较优势的领域，通过以专家网络为基础提供的灵活和专业化服务得以应用。这对于海湾合作委员会的高收入国家尤其具有相关性。在这些国家，将系统性地加强同行之间的相互支持和政策一致性，知识交流分享作为重要内容将被纳入到所有干预措施中。将做出新的努力，促进国际劳工标准的批准和实施工作。

197. 以不同程度的脆弱性为其特点的受危机影响的国家，由于国际劳工组织三方成员较弱的机构能力和政策影响力而使这种情况进一步恶化，仍将是国际劳工组织在该地区的工作重点——主要是提供一体化的技术支持，以加强受经济社会状况恶化影响的劳动力市场和社区的应变能力。

198. 预期将有 5 个国家在两年期内制定新的体面劳动国别计划(DWCP)。

欧洲和中亚地区

199. 欧洲和中亚地区的国家以其多样性的社会经济和政治环境为特点，它们面临一些既相同又相异的挑战。一些国家正在从危机中复苏，劳动力市场趋于稳定或正在改善。而其他国家则正在与非正规性作斗争，并发现很难确保工作中的基本原则与权利和为可持续企业创造有利环境。在本地区相当多的地方，危机已经加深，各国仍面临惊人的高水平失业，特别是对于青年男女而言，加剧了工作无保障，削弱了社会保护，并且使投资情况恶化。不少政府推出艰难的改革方案，在债务和货币动荡中挣扎。经济增长乏力或经济衰退加剧了这些挑战，常常对社会上最脆弱的群体产生影响。

200. 正如在第九届欧洲区域会议的奥斯陆宣言(2013 年)中陈述的一个特殊挑战是，制定可持续的处理方法以便促进工作岗位、增长和社会正义，从而确保一方面财政整合、结构改革和竞争力，和另一方面在实体经济中的刺激组合、投资、质量就业及企业信誉等两者之间不会形成竞争样式。

201. 根据奥斯陆宣言，并取决于将于 2017 年召开的第十届欧洲区域会议的成果，开展的工作将特别涵盖以下政策成果：实现包容性增长和改善青年人就业前景所需的更多和更好的工作；建立和扩大社会保护底线；促进可持续企业的发展；非正规经济的正规化；通过劳动监察促进工作场所遵纪守法；以及促进公平和有效的劳务移民政策。

202. 将更加着力于提供政策咨询，以加强社会对话并依据国家政策弥补现行立法方面的差距，并通过提供技术援助解决具体的劳工问题和开发社会伙伴的能力。国际劳工组织将就政策事务与欧洲有关机构和欧洲社会伙伴开展密切合作。国际劳工组织还将通过开展比较研究和分析、开发次区域网络和三方成员实践社区，以及通过同行评审，加强该地区内的知识和经验分享。

203. 在两年期内，预计 14 个国家将更新或审议体面劳动国别计划(DWCPS)。

研究、知识、劳动统计和能力开发

研究与知识议程

□ 总体目标

204. 国际劳工组织开展研究的目的是产生知识，使人们了解劳动世界中出现的新模式，为国际劳工组织的政策咨询和技术援助提供指导，也用于宣传目的。

205. 国际劳工组织必须能够生成、获得和分享经验证据与可靠的分析，以加强其在各项政策成果下的政策咨询和能力建设工作，并加强对体面劳动的宣传。国际劳工组织的研究经验表明，政府和社会伙伴可从有扎实分析基础的政策制定中受益匪浅。这些分析涉及(取决于发展水平和各国国情)哪些政策可行，哪些不可行以及在何种情况下可行或不可行。

206. 为此目的，正在加强国际劳工组织的研究职能，以使国际劳工组织被公认为全球和各国有关就业与社会政策重要问题的专业知识的主要来源。至关重要的是，三方成员和一般公众都应有机会获得国际劳工组织的研究成果，包括通过国际劳工组织的知识网关。

207. 研究司的创建和国际劳工组织研究议程的启动——提供各司之间相互合作的新机遇——将有助于确保：

- 国际劳工组织在有关就业和社会问题的全球政策讨论中，特别在有关发展、就业富集型增长和收入不平等方面，成为更具影响力的参与者；
- 就可有效应对就业和社会政策挑战的政策，为三方成员提供以实证为基础的建议，包括在国家层面；
- 更好地了解影响劳动世界的发展趋势和应对这些趋势的一系列政策选项，并提高政府、雇主和工人组织抓住新机遇的能力。

208. 本节概要介绍了国际劳工组织研究议程的主要特征。有待进一步研究的问题和研究成果详细情况，可在关于十项政策成果的文本中找到。

□ 行动手段

209. 将通过两项主要研究项目实现这些目标。首先，作为七项百年举措的一部分，将对以下几方面的主要发展趋势对社会经济的影响进行评估，包括新技术，人口变化，职业性别构成的不断变化，性别不平等的深度和广度，企业面临的不断发展的环境，自然资源匮乏，向更绿色环保经济过渡，金融部门作用的不断演变，以及发展和全球化中的新兴模式。这也将为劳工局长百年举措的未来工作提供重要的背景情况和实质性的分析，并阐明七项百年举措之间的内在联系。

210. 在研究审议小组(见下文第 214 段)的指导下，将创建一个专门的研究网络，对百年举措未来工作的各个方面进行审查。

211. 作为绿色计划的一部分，研究将加强全局性知识库和开发三方成员在“公正过渡”到绿色经济、企业和就业方面的能力，包括评估绿色经济投资和战略对劳动力市场的影响。

212. 其次，将紧密结合十大政策成果，启动“哪些行得通”研究计划。这包括下述与政策成果相关的一系列主题：

- 有助于持续地创造更高水平和更高质量就业的方法；
- 在减少收入不平等和缩小性别差距方面已证明是成功的策略；
- 有助于促进企业的建立和可持续发展并最大限度地发挥企业的能力创造体面劳动的政策和计划，其中要特别注意从微型企业向中小企业的过渡对企业家和工人都产生收益；
- 宏观经济的、绿色的和贸易政策及其与就业和社会目标之间的互动关系；
- 有助于通过体面劳动友好型战略消除贫困和促进发展的方法；
- 为就业不足群体和脆弱群体，尤其是青年男女，增加工作和职业机会的有效政策；

- 社会保护与劳动力市场参与和发展政策的有效结合；
- 在符合相关劳工标准的情况下，设计良好的工资形成体系、劳动力税收政策、就业法规和落实集体谈判权的安排。

213. 发行一份单一的旗舰出版物，即世界就业和社会展望(将全球就业趋势与劳动世界报告合二为一)，并发布政策简报，为传播研究成果提供宝贵的工具，并使国际劳工组织为相关的全球性平台，如国际劳工大会、20 国集团和其它平台，以及在国家层面的对话中做出有意义的贡献。据设想，今后几年出版物的优先主题将选择那些可加强和提升百年举措及其他计划的优先工作的实施的事项。

214. 研究审议小组由国际公认的多元化和互补性背景的学者组成，成立后将对研究工作监督，并确保所有的研究以证据为基础，并按照不对研究结果进行预判的方法进行。

215. 将采取措施加强研究成果的传播与应用。特别在三方成员能力建设方面，将继续与都灵中心密切合作。国际劳工局将深化与研究网络、智库以及世界银行、国际货币基金组织、联合国经济和社会事务部等机构以及区域性开发银行的合作。国际劳工评论将继续发挥与学术界之间的联系纽带作用。

劳动统计

216. 目标是巩固国际劳工组织作为有关世界劳动统计的参考资源以及作为体面劳动及时数据重要储存库的地位。工作重点特别包括开展国际比较所用的协调标准和最佳的全球与地区估算值。

217. 现有统计数据库将被合并为一个单一的国际劳工组织数据库，反映与体面劳动有关的所有主要指标。这将成为国际劳工组织知识网关的一个重要支柱。将实施有关劳动统计数据的质量保证框架，以实现国际劳工局所有统计工作的连贯一致。

218. 为三方成员提供的服务项目将继续着重于技术援助和能力建设，以使其有能力生成、汇编和传播有关就业和劳动问题的精确数据。通过国际劳动统计学家大会，将继续努力确定关于劳动统计的国际标准。

219. 关键的重点是对 2015 年后可持续发展目标中的指标进行监督和报告。将加强与其它国际机构的合作，以提高劳动统计方面的政策连贯性。

加强能力开发：国际劳工组织与都灵中心的合作

220. 国际劳工组织与都灵中心的战略伙伴关系将如下所述以三种方式得到加强。

221. 都灵中心将调整对国际劳工组织三方成员的培训计划，以适应 2016–17 年过渡战略规划的政策成果的需要。对于每一项成果，都灵中心作为全球知识枢纽的比较优势将通过其与地区和国家层面的服务提供商之间的学习合作伙伴关系，与地区和国家专门知识结合起来。将重新调整服务项目，以反映不同的社会和经济阶段提出的不同学习类型的需求。这要求加快推出混合型的、通过信息技术得以加强的学习方法，以及增加该中心的语言能力和主题性专业知识。

222. 该中心与国际劳工局人力资源开发司之间建立的学习专门工作组，将对国际劳工组织职员能力开发提供更具战略性和更协调一致的规划，并加强两部门之间的互补关系。该专门工作组的一项重要作用是为国际劳工组织不同类型的职员设计多步骤的学习路径。职员可以采用模块方法，通过从一套学习模块中选择适合自己的模块并组合在一起，从而踏上个性化的学习之旅。

223. 该中心提供的学习服务项目及其更广泛的外部推广，将被用于推动国际劳工组织的优先事项纳入到新兴的 2015 年后发展议程中。在此背景下，都灵中心将加快步伐，建立与其它培训提供商和此领域的学术机构的关系网络。

扶持性成果

224. 本部分将依次介绍三项扶持性成果及其两年期的相应绩效指标和目标。

225. 扶持性成果是国际劳工组织按照其章程、规则和程序得以有效运行的根本所在。这些成果通过提供基本服务(人力资源、财务、信息技术、计划和设施),为十项政策成果的交付奠定了基础。改革的一项关键目标一直且将继续是提高服务项目交付

的效率,在实现价值最大化的同时降低总成本。在国际劳工组织治理机构持续时间和运行方面的改革使稀有资源向技术能力方面调配成为可能。本计划和预算草案进一步追随将资源由管理和支持服务向技术能力转移的动力。对这些服务的运作模式进行一次更彻底的审视,将能为其向有明显效率和效用收益的替代模式的转变铺平道路。

2016-17 两年期拟取得的成果

成果 A: 对体面劳动的有效宣传

成果表述: 三方成员、成员国及合作伙伴机构推广和执行体面劳动政策。

要解决的问题

226. 国际劳工组织治理机构呼吁劳工组织为工作中的男女获得体面劳动促进稳健的就业、劳动和社会政策。国际劳工组织的职责就是围绕这种政策在不同社会经济背景下的可行性汇编数据和证据。当把国际劳工标准中强有力的原则与同样强有力的经验证据以及良好实践的对比分析相结合的时候,这种宣传功能将发挥最佳作用。它的一个重要特征是经济和就业及社会政策之间的有效协调和相互支持。为阐明协调方法的益处,国际劳工组织在国家层面除其他外同各国劳动、财政与计划等部委的政府官员,以及在全球和地区层面,与包括联合国与多边系统在内的范围更加广泛的伙伴之间的接触日益增多。

预期的变化

227. 预期的主要变化是:

- 成员国将体面劳动的目标更多地作为政策制定的核心内容,包括与国际劳工组织及其三方成

员合作,通过联合国国别计划(联合国发展援助框架和联合国其他规划框架)支持体面劳动政策;

- 在推广和执行体面劳动政策(其中特别提及十项政策成果)方面,同联合国及其机构、多边和地区机构、捐助者以及私人企业之间的有效政策和实施性伙伴关系;
- 体面劳动作为地区和国际政策制定机构(包括联合国和 20 国集团)工作的重要组成部分;
- 成员国增加数据收集并就体面劳动指标和对劳动力市场数据的使用提交报告,这些数据对于政策制定具有核心作用,用有助于使国际劳工组织成为有关劳动统计的世界参考点。

从以往工作中获得的主要经验教训

228. 国际劳动组织如果将其与政策制定者和意见领袖的持续合作与基于强有力的实证和数据、令人信服的政策分析相结合,则其宣传工作会更为有效。如能对高层议程施加影响,并通过在国家、地区和全球层面与三方成员合作,引导政策朝以体面劳动为导向的方法发展,则宣传效果会得以进一步加强。到目前为止,同联合国全球政策讨论、20 国集团、国际金融机构、地区机构及开发银行合作方面的经

验表明，确定务实的宣传目标，识别主要利益相关方并以其为目标，以及清晰地阐述所寻求的具体变革，是有效干预的基础。实践证明，“一个联合国”框架能有效地激励联合国其他机构与国际劳工组织实施联合计划，推动体面劳动主流化。

行动手段

229. 国际劳工组织的工作重点是：

- 战略性地参与主要政策论坛和机构，如联合国、更广泛的联合国系统、国际金融机构、20 国集团、地区机构和其他高规格的论坛和机构；
- 围绕十项政策成果，从国际劳工组织基于证据的分析、及时和最新的统计数据以及近期劳动世界发展趋势分析中，得出关键的政策信息(可以着眼于全球，也可以着眼于地区和国家)；
- 使国际劳工组织成为劳动世界的参考点，通过加强三方成员、政策制定者和意见领袖获得有关国际劳工组织工作的具有相关性和最新的数据和信息，优化国际劳工组织的比较优势；
- 围绕劳动世界主题，传递有说服力的，以实证为基础、以结果为导向的信息；
- 加强国际劳工组织各地区办事处与总部之间的职能性联系，提高国际劳工组织向三方成员提供的支持的质量、及时性和相关性；
- 利用评估结果，包括 2014 年联合国联合检查组对在整个系统内落实人人享有充分和生产性就业情况进行的评估，并汲取以往的经验教训，使宣传工作更加有效；
- 通过提供有效宣传方面的能力建设(与都灵中心合作)、最新指南和工具及论坛，更有效地影响政策讨论，以支持三方成员与决策者和意见领袖的合作。

最重大的成果

230. 国际劳工局将在两年期内交付的最重大的成果包括：

- 在全球、地区和国家层面积极主动地与主要政策论坛和机构进行接触和宣传；
- 加强技术能力，利用全面和最新的统计信息，就与就业趋势和政策问题相关的主题性工作撰写权威的全球分析报告；
- 便于将体面劳动战略纳入联合国发展援助框架(UNDAFs)和联合国其他规划框架的指导方针和其他参考材料；
- 高质量、及时的信息和通讯产品，促进国际劳工组织的关键报告和信息对国际劳工组织开展的宣传工作提供支持，应可通过国际劳工组织网站方便地获得；
- 用于收集劳动、就业和劳动力利用不足方面的统计数据的工具和手册；
- 将现有统计数据库并入国际劳工组织统计数据库系统(ILOSTAT)，成为国际劳工组织劳工统计数据库。

外部伙伴关系

231. 国际劳工组织将在政策制定和实施上战略性地加强同机构和部门的合作，推进体面劳动议程，旨在：

- 确保在 2015 年后可持续发展目标的框架内开展有效的合作伙伴关系，以推广体面劳动政策和计划；
- 通过联合国区域委员会、地区协调机制和其他区域性多边机构及金融机构开展工作，推广体面劳动政策；
- 与 20 国集团和其他全球和地区政策机构合作，将体面劳动政策纳入这些具有影响力的组织中；
- 通过与三方成员协商，选择性地扩大对私营企业和非国家行为体的宣传与合作。

指 标

指标 A.1: 将体面劳动目标作为政策制定的中心内容或使其政策符合体面劳动原则的成员国	
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 体面劳动政策作为成员国新的或修订的国家发展战略或计划中的首要政策目标获得通过。 2. 联合国发展援助框架(UNDAFs)(或同等规划框架)将体面劳动议程中的至少两大支柱纳入其中。	目 标 15个成员国(其中非洲4个, 美洲4个, 亚洲和太平洋地区4个, 阿拉伯国家1个, 欧洲和中亚地区2个)。
	检验方法 官方公报, 劳动部年报, 政府间文件, 联合国向联合国经社理事会(ECOSOC)和/或联合国大会(UNGA)提交的报告。
	基 线 19个成员国(基于2010-2013年绩效)。
指标 A.2: 与国际劳工组织积极合作推广体面劳动政策的国际机构、多边机构和地区机构	
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 国际、多边或地区机构同国际劳工组织合作, 推行体面劳动政策。 2. 国际劳工组织对联合国2015年后可持续发展目标的支持, 在年度进度报告中获得充分认可。	目 标 5个国际、多边或地区机构。
	检验方法 联合国向联合国经社理事会(ECOSOC)和/或联合国大会(UNGA)提交的报告。
	基 线 7个机构(基于2010-13年绩效)。
指标 A.3: 加强了劳动力市场信息系统并按国际劳工统计标准发布国家劳动力市场发展趋势方面信息的成员国	
结果标准 可报告的结果必须符合下列一项或多项标准: 1. 根据第19届国际劳工统计学家大会(ICLS)通过的关于工作、就业和劳动力利用不足的决议, 三方成员收集和宣传国家层面的新数据。 2. 国家劳动力市场数据提供给国际劳工组织, 且数据可从国际劳工组织统计数据库(ILOSTAT)中获得。 3. 成员国关于与充分、生产性和体面就业相关的可持续发展目标指标的报告。	目 标 17个成员国(其中非洲6个, 美洲2个, 阿拉伯国家2个, 亚洲和太平洋地区4个, 东欧和中亚地区3个)。
	检验方法 国际劳工组织统计数据库(ILOSTAT)、可持续发展目标及联合国相关报告。
	基 线 1. 10 个成员国 2. 60 个成员国 3. 0 个成员国

成果 B：国际劳工组织的有效和高效治理

成果表述：按照国际劳工组织章程、规则和条例以及国际劳工大会和理事会的决定，实现国际劳工组织的有效和高效治理。

要解决的问题

232. 本成果旨在确保国际劳工组织的管理机构和管理职能最佳运行；对赋予国际劳工局的资源的使用进行有效监督和监管；以及国际劳工局尽责地执行其计划和预算。

预期的变化

233. 将采取的重要行动和干预措施将有助于：

- 三方成员广泛、高水平地参与国际劳工组织的治理和决策；
- 国际劳工大会、理事会和区域会议更高效地运行；
- 进一步加强监督，通过有效的风险管理框架，支持本组织尽责和透明地运作；
- 强化评估的质量，加强对评估手段的使用，使人们知晓国际劳工组织的治理和计划的实施情况。

以往工作的主要经验教训

234. 近年来，国际劳工组织采取了加强治理进程和促进制度性实践的措施。对理事会的运行进行的改革表明，重要的是对会议作好充分准备和管理，使重点聚焦在治理职能上，显著地节省经费。随着对国际劳工大会和区域会议的运行进行的改革，这些经验教训将得到进一步的验证。在管理文件数量、文件长度和印数方面取得的令人鼓舞的进展表明，进一步加大力度是有可能的。随着监督机构提出的建议数量的日益增多，后续能力已成为一项重点考虑因素。

行动手段

□ 治理机构

235. 国际劳工局将继续支持对国际劳工大会、理事会和区域会议的运行进行改革，提高效率，听取三方成员的经验 and 反馈意见，以及理事会和国际劳工大会运行工作组的审议意见。国际劳工局将进一步努力提供及时的、简要的和高质量的文件。将考虑改善官方会议时间管理的方法，并开发高效和易使用的节纸模式。国际劳工局将继续提供优质和及时的法律服务，为治理机构的运行提供便利，包括对大会议事规则进行必要的修订。

□ 监 督

236. 内部和外部的审计，独立评估，独立监督咨询委员会的工作，以及司库与财务审计局的监督作用是重要的治理职能，这些有助于培育透明度、负责任和组织内学习的文化氛围。国际劳工局将继续充分重视这些机构的建议，并在可获得的资源范围内予以适当地实施。前几年全面实施了国际公共部门会计准则，今后的工作重点将是对此工作进展情况进行监督，并对这些会计准则予以调整以适应未来几年将要颁布的新准则。作为一项重要的问责制举措，国际劳工局将实施一项内部管控声明。

237. 通过指定一名官员专门负责企业风险管理程序、指南和培训的开发及实施，国际劳工组织的企业风险管理能力得到了加强。表 4 总结了经评估认为是国际劳工组织在 2016-17 两年期所面临的最关键的风险，以及化解这些风险的策略。国际劳工组织的所有地点将建立风险登记表，特别关注面临较高风险的计划、项目和活动。必要时，将由一个风险管理委员会和高级管理团队对其进行审议，同时考虑风险化解措施、国际劳工组织的政策目标，以及联合国其他机构进行的风险评估。

表 4 2016-17 两年期风险登记表

风 险	确定的根本原因	补救措施	风险承担人
1 三方成员和捐助者对体面劳动议程及计划和项目经费投入的减少	国际劳工组织未能使其文化、能力、流程和技术同战略性优先工作相匹配。宣传工作的构架无助于提升对国际劳工组织体面劳动议程相关性的认识。计划和项目交付的进展未得到充分的衡量、报告和处理，其影响未能充分显现。	将资源集中用在关键项目和具有产生较大影响所需的适当临界质量的强有力、相关和以政策为导向的计划上。宣传和沟通强调政策成果以及关键计划和项目的交付。与宣传和外部沟通有关的程序和指南确保以规定的频率进行一致的报道。	劳工局副局长
2 关键计划和项目的交付被中断，危及国际劳工组织的声誉以及未来的资金	在进行计划或项目评估时，国际劳工组织总部同外部办事处间的协调失灵。在设计过程中，关键风险点未得到充分认识和解决。计划或实施不充分。	计划和项目评估确保将详细的风险登记包含在内。进行常规的实施监督，识别和处理妨碍成果交付的问题。	部门及外地办事处主管
3 一场危机事件对主要活动的运作或对总体业务的连续性产生负面影响	国际劳工组织总部和外设办事处的业务连续性计划中，未解决自然灾害、内乱或政治动荡、恐怖袭击或与卫生或安全相关的重大事件的影响。危机管理无效。	国际劳工组织总部和外设办事处制定并保持业务连续性计划。国际劳工组织总部和地区办事处设立危机管理小组，危机模拟试验确保危机手册不断更新。	地区主管和资深风险官
4 一个或多个成员国未履行财政义务。结果导致国际劳工组织资金短缺。	成员国自身的预算限制导致拖延缴纳评定会费。成员国对国际劳工组织体面劳动议程的承诺降低。	国际劳工组织临时性提取周转资金。识别、推迟或取消非优先计划、项目和活动。	司库和财务审计和高级管理团队
5 国际劳工组织的主要合作银行陷入破产。结果，国际劳工组织遭受经济损失、运营中断和声誉削弱。	旨在监督合作银行偿债能力或易受欺诈程度的国际劳工组织内部管控体系与银行所面临的全面风险不匹配。	执行严格的银行筛选准则，考虑信用评级和债务转换安排。合约方和投资期限多样化。由独立的行业专家审核和批准投资策略和筛选合约方。	财务管理司
6 不可预见的经济因素降低国际劳工组织经常预算能力。结果，资源不足以确保国际劳工组织预算内工作计划的全面交付。	国际劳工组织受到以汇率波动和不可预见的通胀为特点的全球金融动荡的影响。	两年期内对美元的需求为远期购买合同提供基础，确保瑞郎按预算汇率兑换成美元。对国际劳工组织持有的货币进行监控，以限制其遭遇外汇风险。将从独立和信誉良好的信息渠道获得的通胀预测纳入到计划和预算过程。	财务管理司
7 利益冲突或欺诈行为对国际劳工组织造成重大经济损失，并损害国际劳工组织的声誉。	旨在避免利益冲突和减少欺诈机会的尽职调查政策和实践，以及旨在发现欺诈行为的内部控制体系不够强健。	实施并强调道德及零容忍政策和实践。对管理人员进行尽职调查和预防培训。确保举报人得到保护。内部控制机制确保职责分离。加强对实施机构的财务监管。内部审计与监管办公室内设一专门调查组。	司库和财务审计

风 险	确定的根本原因	补救措施	风险承担人
8 国际劳工组织的数据中心或其他信息技术基础设施受到损害，或出现电源故障，造成关键信息丢失，基本应用程序无法使用。	安保措施无法有效保护国际劳工组织的数据免受过热、火灾、水灾、停电、移动以及系统崩溃或遭到入侵的影响。关键电缆在维修或翻新工作中遭到破坏。	实施实时数据异地复制和关键应用程序外部托管，灾难恢复程序就绪。加强数据中心的结构及其周界，升级空调系统，安装警报和探测系统及冗余电源系统。限制和控制对数据中心的访问。国际劳工组织总部翻新工作通过风险登记解决关键电缆遭到破坏的风险。	副局长办公室/管理和改革小组
9 人力资源能力不足以完成国际劳工组织的核心使命，也无法满足其三方成员设定的具体目标。国际劳工组织的声誉因此遭到削弱，危及计划和项目筹资。	人力规划、招聘和选拔、绩效管理和员工开发方面的政策和实践不足。	运用雇员档案工具。完善人力规划并使之系统化。调整招聘和选拔程序。执行修订后的合同和员工流动政策。促进员工开发，注重核心能力要求。加强遵守绩效管理程序。	人力资源开发司
10 国际劳工组织总部大楼翻新工程的延期和中断，导致成本超支，运营中断，国际劳工组织的声誉受损	翻修工作的范围和复杂程度未向承包商充分地说明，或未在合同中充分体现。承包商未履行关于工程或最后期限的合同义务。与安保有关的事件导致无法进入国际劳工组织总部大楼。与天气有关的事件妨碍了施工。项目管理因关键岗位空缺或长期缺席而被打乱。	保持全面的风险登记并对风险管理进行监控。请求建议书及合同措词经由外部专家审核以求准确、完整，并加入处罚条款。允许承包商以诊断问题为目的进入现场考察。聘请 1 名职业安全和卫生官员。做好针对翻新工作的安保风险登记，实施风险缓解策略。规划工作时将天气状况考虑在内。实施业务连续性计划。国际劳工组织的危机管理准备包含有关翻新项目的危机管理。	副局长办公室/管理和改革小组

238. 2011-15 年基于结果的评估战略将得到扩展，包括 2016-17 两年期的里程碑和目标。将加强评估咨询委员会的作用和运作，以提高对评估结果的使用，这将对国际劳工组织部分计划的评估产生影响。将对评估职能开展独立的外部评估。

239. 国际劳工局将审议内部咨询委员会的运行情况，以确保其仍然保持与目的相配。

最重要的成果

240. 国际劳工局将在两年期内交付的最重要的成果包括：

- 就落实有待由国际劳工大会在其第 105 届会议 (2016 年) 上对国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言的影响所进行的评估通过的结论商定的后续战略；
- 国际劳工大会议事规则所需的任何修订；
- 官方文件的高效和易获得的节纸模式；
- 一份内部管控声明和一份未经修改的外部审计意见；
- 两份年度评估报告和一份有关国际劳工组织评估职能的独立的外部评估；
- 国际劳工组织咨询和治理委员会的最新清单。

外部伙伴关系

241. 将保持和加强与联合国机构的密切关系和良好协调。这些机构包括联合检查小组、国际公务员委

员会(ICSC)、联合国系统行政首长协调委员会，特别是该委员会下的高层政策和管理委员会，以确保国际劳工局遵守最高级别的国际标准，并从分享良好治理实践中受益。

指 标

指标B.1：国际劳工组织治理和政策制定职能的有效性		
结果标准 可报告的结果须满足以下条件：	目 标	基 线
商定的改革措施的落实。	全面落实由试验审查得出的适当的程序和规则。	治理机构改革前的规章制度。
三方成员参与和建立共识的水平。	- 就治理改革的下一步工作达成共识，包括区域会议的运行。 - 所有利益相关方通过一套商定的程序和机制，广泛和实质性地参与议程制定和决策。 - 国际劳工大会对国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言的影响进行有效评估，并就其实施达成一致的后续战略。	改革前国际劳工大会和理事会的议程制定过程。
指标B.2：国际劳工大会、理事会会议和区域会议的规划、筹备和管理的效率		
结果标准 可报告的结果须满足以下条件：	目 标	基 线
以电子形式及时提供简明的正式文件。	100%的正式文件以电子方式按时发布。 60%的正式文件仅以电子方式发布。 - 文字处理数量减少10%。 20%的官方通信仅以电子方式发送。	95%的正式文件以电子方式按时发布。 0%的正式文件仅以电子方式发布。 - 在2014-15两年期加工处理了2,000万字的正式文件(翻译和审校)。 2014-15两年期以纸质形式发送的正式通信的数量。
正式会议的有效时间管理。	正式会议在计划时间内完成所有议程。	改革前每年召开的每次会议的平均开会场数。

指标B.3: 履行监督、问责和风险管理职能的质量		
结果标准 可报告的结果须满足以下条件:	目 标	基 线
外部审计对合并财务报表的满意度。	- 保持未修改的外部审计意见并完全符合国际公共部门会计标准(IPSAS)。 - 实施内部管控声明,作为年度财务报告的一部分。	2012-13两年期末修改的外部审计意见并完全符合国际公共部门会计标准(IPSAS)。
有效落实审计建议所要求的时间。	- 负责实施监督建议的单位在审计报告出具后三个月内提交行动计划。 - 得到管理层认可的审计建议在报告日后六个月内予以实施。	2012-13两年期内部审计报告的实施结果。
国际劳工组织范围的风险管理体系的实施水平。	风险管理体系的所有要素均到位,得以保持并扩展。。	2012-13两年期运行的风险管理体系。
指标B.4: 国际劳工组织管理层和理事会在决策中使用独立评估结果和建议的适当性		
结果标准 可报告的结果须满足以下条件:	目 标	基 线
三方成员和管理层为治理目的对评估结果的使用得到改善。	- 评估咨询委员会(EAC)每年至少召开四次会议,为就产生于高层评估(HLE)的建议采取后续行动提供大量意见。 - 至少75%的项目评价建议有后续跟进措施。 - 获得理事会赞同的评估办公室的建议已反映在2018-21年的战略规划中。	- 对评估咨询委员会的决定与2015年年度评估报告所报告的结果做对比审议。 - 对2013和2014年建议的平均跟进率介于60%和72%之间。 - 以新的战略规划审议年度评估报告。
国际劳工组织内进行的高层评估和项目评估的质量符合经济合作与发展组织(OECD)和联合国评估小组标准中定义的良好实践。	- 外部评价确认有85%的项目评估符合经济合作与发展组织(OECD)和联合国评估小组标准。 2016年进行的独立外部评估报告确认高层评估的质量可接受。 - 技术部门按照评估指南更好地使用影响评估。	- 现有的年度外部评价显示,约70%的项目评估符合质量标准。 2010年对国际劳工组织的评估职能的外部评估结果。 2014年评估办公室有关国际劳工组织影响评估的盘点报告。
国际劳工组织员工和三方成员的评估能力和实践得到提高。	至少75名三方成员接受了评估培训,50位国际劳工组织的雇员被认证为评估经理。	2015年年度评估报告中所报告的接受培训的三方成员和被认证的国际劳工组织雇员。

成果 C：高效的支持服务和有效利用国际劳工组织的资源

成果表述：国际劳工局由高效的行政程序支持，有效并高效地运用交付给国际劳工组织的所有资源。

要解决的问题

242. 为了使国际劳工局有效、高效和响应及时地交付其计划，需要在国际劳工组织总部和地区分支机构加强和理顺支持服务项目。这些服务包括对人力、财务、技术和实物资源进行管理，并为国际劳工组织基于结果的管理方法提供支持。

预期的变化

243. 从计划采取的干预措施中产生的预期变化：

- 在应用基于结果的管理方法基础上，计划制定框架得到加强；
- 重点突出、资源充足和有效的发展合作项目；
- 通过国际劳工局更加高效的管理和行政体系、做法和团队合作，使支持服务的资金更物有所值；
- 促进人才和领导力的开发；
- 更高效的设施管理；
- 由此，将资源从行政支持调整到政策、技术和交付职能方面。

从以往工作中获得的主要经验教训

244. 对清晰界定的业务运行进行重新设计及信息技术解决方案的使用，会带来效率的提高。这些收益有赖于引入新水平的团队合作，包括地区分支机构和总部，以及对流程重新进行设计和信息技术的投入。从实施改革中获得的经验和教训，包括现场作业、结构和技术合作，从以往和当前的变革管理项目中获得的经验教训，以及从 2014-15 两年期计划中提出的关键重要领域中获得的经验教训，都将进一步加强管理和支持服务。

行动手段

□ 基于结果的管理与规划

245. 国际劳工局将把基于结果的管理更深入地应用于其规划文书和程序中。将完善体面劳动国别计划 (DWCPs) 的设计与实施，特别是衡量指标。政策成果的数量减少，与一套新的绩效指标一道，将加强对成果和预期结果的规划与跟踪。预算外技术合作资源，包括来自于经常预算补充帐户的资源，将被更好地纳入国际劳工组织的规划与实施框架。

246. 将继续扩大与联合国国别工作组的合作，使国际劳工组织更多地参与联合国发展援助框架，并提升政策影响力。

□ 为发展合作有效地进行资源动员

247. 国际劳工局将努力提高与政策成果和国家优先工作直接有关并对此提供支持的自愿性捐款的水平。一项关键目标是使国际劳工组织项目的发展伙伴多元化，包括私营部门的发展伙伴。国际劳工局将根据理事会在 2014 年 11 月和 2015 年有关国际劳工组织技术合作战略的讨论结果开展工作。

□ 行政管理程序

248. 将对行政管理程序进行审议，以确定进一步提高服务水平、决策速度和效率的机会。审议应与有效的风险管理相一致。在适当和可行的情况下，将建立基准并开发关键绩效指标。

249. 在以往举措的基础上，将进一步开展业务程序审议，以确定在国际劳工组织内提供服务项目的最佳手段。此项工作将包括审议以下几个方面的可行性、成本和收益及其他影响：

- 将某些职能进一步下放到地区局或国家办事处，确保开展工作的地点更贴近服务提供的所在地；
- 将某些职能集中化，通过综合资源信息系统 (IRIS) 和其他信息技术应用程序，实现规模经济和处理效率；
- 在服务提供方面扩大与联合国机构的合作；

- 充分利用从信息技术应用中获得的进一步收益。

250. 这些变革措施将使国际劳工组织得以进一步调配资源，从行政支持向政策、技术和分析工作转移，从而提高为三方成员提供的服务的质量和数量。一个作用和职责明确、简化的结果框架，将使国际劳工组织得以在更少但更大规模的计划中加强团队合作，由此实现物有所值。

□ 加强人才和领导力工作

251. 国际劳工局将促进改善绩效管理水平和，加强职员的职能性和地域性流动。理事会于 2014 年 3 月批准的人力资源管理改革行动计划的益处将在 2016-17 两年期期间得到全面利用。培训将进一步提高管理能力，并加强有效的团队合作所需的技能。全球技术团队将加强技术知识的分享，并加强国际劳工组织专家之间的合作，为更大规模的计划提供支持。将实施针对所有新职员的具有活力的入职计划。

□ 改善国际劳工组织设施的维护与使用

252. 国际劳工组织将按既定的时间表和为此可获得的资源，对总部大楼进行整修。国际劳工组织拥有的所有办公场所的楼宇维护计划将得到及时更新，以减少劳工局对环境的影响。劳工局将同联合国系统其他机构合作，在地区办事处开展废物管理新程序的试点工作。将继续监督所有办事处遵守安全运

行最低标准的情况。劳工局将努力寻找兼具成本效益和可行性的时机，使国际劳工组织的工作实践和楼宇更为环保。

最重大的成果

253. 国际劳工局将在两年期内交付的最重大的成果包括：

- 经修订的有关体面劳动国别计划和在国际劳工组织应用基于结果的管理的全劳工局指南；
- 一项有效和连贯一致的资源动员策略；
- 在适当的信息技术系统的支持下，改善管理和行政程序；
- 一份内部治理手册和一份关于可获得的内部治理培训和学习活动的目录；
- 对日内瓦总部的办公空间进行翻修，更新国际劳工组织所拥有的地区办事处的楼宇维修计划。

外部伙伴关系

254. 在各地区和总部提供共同的服务项目时，将致力于与联合国系统机构的协作。国际劳工组织对联合国常驻协调员资助的贡献将使其更多地参与联合国国别工作组的工作，并对之施加更大影响。将巩固和扩大与发展伙伴间的战略合作关系。

指 标

指标 C.1: 国家层面最新规划方法的有效性		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
根据修订后的方法和指南, 体面劳动国别计划符合质量标准要求的百分比。	75%	待设定。
指标 C.2: 对来自不同捐助者群体的自愿性捐款进行动员与管理的有效性		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
自愿性捐款(预算外技术合作和经常预算补充帐户)支出占总支出的百分比。	45%	34.8% (2012-13 两年期)
地区办事处管理的自愿性捐款所占的百分比。	80%	69% (2012-13 两年期)
指标 C.3: 国际劳工组织支持服务的有效性		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
用户中对国际劳工组织支持服务的有效性表示“满意”或“非常满意”的百分比。	增长10%	2015 年 9 月调查结果。
指标 C.4: 人才和领导力开发的有效性		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
工作地点调换一年或以上的员工人数方面的增加。	25%	2014-15 两年期绩效。
在周期末绩效评价的管理成果项中, 获得“未完全达到”绩效评级结果的经理人参加领导力开发项目的百分比。	75%	2014-15 两年期绩效。
员工在“国际劳工组织人员”中拥有员工档案的百分比。	75%	2014-15 两年期绩效。
新员工在入职后六个月内完成内部治理电子学习项目的百分比。	80%	2014-15 两年期绩效。
指标 C.5: 设施管理的有效性		
结果标准	目 标	基 线
可报告的结果须满足以下条件:		
该两年期的大楼整修项目工作的进展遵循计划时间表或提前, 且不超出预算。	100%	理事会批准的项目时间表和预算。
在进行试点的地区办事处建立有效的废物管理程序。	5个地区办事处	0

2016-17 两年期支出与收入预算草案

255. 2016-17 两年期计划预算草案，在计入费用变化后，按 2014-15 两年期预算 0.95 瑞士法郎兑 1 美元的汇率计算，总额为 797,388,828 美元。按这一水平，2016-17 两年期拟议预算在实际水平上与前一个两年期持平。

256. 经详细分析总部和地方办事处的费用因素，本两年期的费用调整总体水平为-0.5%。有关费用因素变化的所有信息见资料附件 2。

257. 2016-17 两年期预算汇率将在第 104 届国际劳工大会(2015 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。本预算草案按 2014-15 两年期计划预算同样的预算汇率(0.95 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

法郎计算的费用会继续随着汇率变化而变化，直到最后确定预算。

258. 但是，作为说明，2015 年年初起草预算草案时市场汇率为 1.01 瑞士法郎兑 1 美元。假如这一汇率在 2015 年 6 月仍然有效，建议的预算水平按美元计算将约为 7.705 亿美元，相应的成员国会费摊款额约为 7.782 亿瑞士法郎。

259. 因此，2016-17 两年期成员国缴纳的会费将取决于总体预算水平、最后确定的预算汇率以及大会通过的会费分摊比额。

260. 下表为按供大会通过格式列出的支出和预算草案，包括 2014-15 两年期的相应数字。

预算草案

支 出			收 入			
	2014-15 两年期预算 美 元	2016-17 两年期估算 美 元		2014-15 两年期预算 美 元	2016-17 两年期估算 瑞 郎 美 元 瑞 郎	
第一编						
经常预算	796 958 598	793 059 963	成员国缴纳的会费	801 260 000	761 197 000 797 388 828	757 519 387
第二编						
意外开支	875 000	875 000				
第三编						
周转基金	-	-				
第四编						
机构投资与额外项目	3 426 402	3 453 865				
预算总计	801 260 000	797 388 828		801 260 000	761 197 000 797 388 828	757 519 387

261. 在结束审议本文件中提出的估算草案之后，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 75 个财政周期(2016-17 两年期)的计划预算，以及 2016-17 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 2017 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 75 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

实施预算

262. 本资料附件提供了有关国际劳工组织实施预算的进一步信息，由下列四个部分组成：有关国际劳工组织计划的主要职能和资源及有关其它预算经费的第一编“普通预算”，有关“意外支出”的第二

编；有关“周转基金”的第三编；和有关“机构投资与额外项目”的第四编。

263. 正如在执行概要中所描述的，拟议预算分配的重大变化体现在将资源从行政管理和支持转向技术工作(初级和中级专业人员)并从总部转向地区。

第一编：普通预算

治理机构

264. 国际劳工大会、理事会和区域会议的资金列出了召开以下会议的直接成本(例如口译、编写和印刷报告、租用设备、理事会理事的差旅费和一些人员费用)：两届大会、六届理事会以及在这一两年期所召开的两次地区会议：第 16 届亚太地区会议和第 10 届欧洲地区会议。官方会议、文件和关系司以及内部服务和行政管理司为这些治理机构提供

支持工作所需的直接费用也被列入这一项下，从而提供关于这些会议的更加完整的费用估算。

265. 因国际劳工大会和理事会运行改革而节省的费用构成本预算草案不可或缺的一部分。

266. 法律顾问办公室开展与章程和治理机构有关的工作。它参与有关国际劳工公约、建议书和其他文书的起草和审核工作。它还提供有关人事问题、商业或技术问题和合同的专门法律知识。

2016–17 两年期实施预算

	专业人员	一般性服务	人员费用	非人员费用	总资源
	(工作-年/月)				
第一编					
治理机构					
国际劳工大会	29 / 4	38 / 6	23 396 183	5 105 041	28 501 224
理事会	26 / 2	37 / 4	15 263 453	4 485 792	19 749 245
主要区域会议	2 / 9	4 / 0	1 748 164	679 352	2 427 516
法律顾问办公室	11 / 11	3 / 8	3 701 230	61 881	3 763 111
	70 / 2	83 / 6	44 109 030	10 332 066	54 441 096
政策部门					
国际劳工标准	83 / 3	27 / 7	23 657 156	2 063 883	25 721 039
就业政策	65 / 3	22 / 0	19 141 907	3 026 617	22 168 524
企 业	48 / 0	15 / 0	13 726 080	3 194 476	16 920 556
部门活动	34 / 0	11 / 0	9 579 960	3 386 196	12 966 156
治理和三方机制	86 / 0	27 / 7	25 421 952	3 931 436	29 353 388
工作条件和平等	70 / 11	22 / 1	20 457 470	2 322 219	22 779 689
社会保护	40 / 1	9 / 0	10 858 362	302 736	11 161 098
研究和知识	66 / 10	19 / 0	18 325 309	1 497 367	19 822 676
统 计	38 / 1	19 / 11	11 988 702	1 448 912	13 437 614
技术会议储备金	0 / 0	0 / 0	0	398 642	398 642
副局长办公室	7 / 11	4 / 0	3 205 839	285 413	3 491 252
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0	0	6 424 768	6 424 768
	540 / 4	177 / 2	156 362 737	28 282 665	184 645 402
外地办事机构和伙伴关系					
多边合作	20 / 5	10 / 0	6 553 592	1 681 076	8 234 668
伙伴关系和外地支持	16 / 0	6 / 11	5 291 611	411 084	5 702 695
非洲地区计划	226 / 10	269 / 1	51 877 359	27 586 907	79 464 266
美洲地区计划	183 / 0	147 / 2	46 919 579	19 456 500	66 376 079
阿拉伯国家计划	48 / 0	37 / 3	13 161 264	5 359 032	18 520 296
亚洲和太平洋地区计划	223 / 1	240 / 1	52 370 683	19 468 921	71 839 604
欧洲和中亚地区计划	89 / 11	68 / 2	21 076 053	5 064 922	26 140 975
国际劳工组织国际培训中心，都灵	0 / 0	0 / 0	0	8 240 286	8 240 286
南南和三角型合作	0 / 0	0 / 0	0	1 766 300	1 766 300
副局长办公室	4 / 10	3 / 5	2 048 340	162 084	2 210 424
	812 / 1	782 / 1	199 298 481	89 197 112	288 495 593
雇主和工人组织					
雇主活动	22 / 0	7 / 1	6 657 150	2 775 555	9 432 705
工人活动	44 / 0	16 / 0	13 555 420	8 026 668	21 582 088
	66 / 0	23 / 1	20 212 570	10 802 223	31 014 793

	专业人员	一般性服务	人员费用	非人员费用	总资源
	(工作-年/月)				
管理和改革					
支持性服务部门					
内部事务和行政管理	33 / 8	143 / 7	27 833 093	22 559 580	50 392 673
信息和技术管理	85 / 1	64 / 5	28 315 450	19 578 508	47 893 958
官方会议、文件和关系	41 / 2	49 / 0	18 150 884	1 234 618	19 385 502
交流和公共信息	45 / 0	22 / 10	14 110 358	1 743 577	15 853 935
采 购	10 / 3	3 / 4	2 728 920	123 497	2 852 417
	215 / 2	283 / 2	91 138 705	45 239 780	136 378 485
管理事务部门					
人力资源开发	44 / 4	55 / 0	19 399 733	4 965 146	24 364 879
财务管理	41 / 1	42 / 6	15 514 686	511 719	16 026 405
战略计划和管理	15 / 6	6 / 0	4 738 417	179 370	4 917 787
副局长办公室	6 / 0	2 / 0	2 187 102	291 328	2 478 430
	106 / 11	105 / 6	41 839 938	5 947 563	47 787 501
局长办公室	10 / 0	16 / 0	5 915 239	1 249 033	7 164 272
监督和评估					
内部审议和监督	8 / 3	3 / 0	2 555 140	251 238	2 806 378
独立监督咨询委员会	1 / 0	0 / 2	354 525	163 428	517 953
外部审计费用	0 / 0	0 / 0	0	1 385 000	1 385 000
道德职能	0 / 6	0 / 3	163 980	62 040	226 020
评 估	8 / 0	2 / 0	2 332 320	765 153	3 097 473
	17 / 9	5 / 5	5 405 965	2 626 859	8 032 824
其他预算拨款	9 / 0	10 / 3	3 935 987	41 658 090	45 594 077
人员更替调整金	0 / 0	0 / 0	-6 595 445	0	-6 595 445
第一编总计	1 847 / 5	1 486 / 2	561 623 207	235 335 391	796 958 598
第二编意外支出	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
第三编周转基金	0 / 0	0 / 0	0	0	0
第四编机构投资和特别项目	0 / 0	0 / 0	0	3 426 402	3 426 402
总计(第一至第四编)	1 847 / 5	1 486 / 2	561 623 207	239 636 793	801 260 000

政策部门

267. 政策部门的资金将强化国际劳工组织在开发和提供优质、相关和有用的政策咨询、倡导和技术合作方面的能力。在拟议的费用分配中新设了 22 个技术岗位。各司局的主要职能如下：

268. 国际劳工标准：标准制订和监督职能并对标准政策进行审评。

269. 就业政策：一体化的就业、发展和技能政策，这些政策将经济发展和投资的就业影响最大化，以促进包容性和可持续的发展。

270. 企业：促进可持续企业，包括合作社和多国企业的政策和计划。

271. 部门政策：对一系列经济部门的新兴就业和劳动趋势进行分析，在国家和全球层面就部门指导方针、政策和战略开展对话。

272. 治理和三方机制：关于劳动法律的政策咨询，以及对劳动主管部门和劳动监察部门的技术支持和能力建设，包括在职业安全卫生和实现基本劳动权利方面。

273. 工作条件和平等：对工资、工时、集体谈判、工作保障、工作条件、平等和多样性，以及劳务移民、艾滋病毒/艾滋病和歧视，包括残疾和土著居民等方面进行分析和提供政策咨询。

274. 社会保护：就建立和扩大社会保护底线和社会保障政策进行分析和政策咨询。

275. 研究：建立一个具备关键规模的国际劳工组织研究计划，应对重大和复杂性问题的，国际劳工组织必须就这些问题形成可信、权威和以实证为基础的立场。

276. 统计：统一管理和协调国际劳工组织有关体面劳动的统计信息的汇编、质量控制和发布。

277. 技术会议储备金将为 2006 年海事劳工公约第二次特别三方委员会提供资金。

外地办事机构和伙伴关系

278. 外地办事机构和伙伴关系的资金将提高国际劳工组织在各地活动的效率、效果和影响，发展和支持外部伙伴关系以及协调与联合国和多边体系的关系。主要职能是：

279. 多边合作：促进和协调国际劳工组织与联合国、国际金融机构和其他多边组织之间的合作。

280. 伙伴关系和外地支持：发展国际劳工组织技术合作计划战略伙伴关系，包括公共私营伙伴关系举措和南南及三角型合作。

281. 对地区计划的拟议拨款中在 5 个地区新设了 17 个技术岗位。

282. 国际劳工组织国际培训中心(都灵中心)负责开发和提供与国际劳工组织和三方伙伴的工作重点相符的培训计划。培训计划在中心、地区以及通过远程学习来进行。国际劳工组织计划和由该中心提供的培训计划之间保持密切联系。拟议拨款是对该中心实施费用的直接拨款。

283. 南南和三角型合作是国际劳工组织技术合作战略的一个层面。

雇主和工人组织

284. 雇主活动局和工人活动局负责协调国际劳工局与雇主和工人组织之间在总部和地方的关系。它们还负责促进雇主和工人组织参与国际劳工组织的活动，保证国际劳工组织战略和计划能够回应这些组织和其成员的关切和优先事项，并使三方机制和社会对话在国际劳工组织的技术工作中主流化。

管理和改革

285. 这方面的资金将强化有效果和有效率地提供国际劳工组织的支持性工作，特别是在管理和行政管理实践方面。各司局的主要职能如下：

286. 内部事务和行政管理：综合管理设施、财产和物品；安全和安保；印刷、出版和分发；外交特权；差旅和运输；公共区域的使用；和一般性内部事务。

287. 信息和技术管理：所有的信息技术和信息管理及制定和实施信息管理战略。

288. 官方会议、文件和关系：为治理机构提供支持性服务，官方关系(包括与国际非政府组织和政府间组织在官方会议方面的关系)，官方文件(翻译、审校、编辑和排版事务)和官方会议(包括口译服务、计划、会议规划和技术支持性服务)。

289. 交流和公共信息：国际劳工组织与媒体的交流，公共信息举措及管理国际劳工组织公共和内部网站。

290. 人力资源开发：人力资源政策和业务，职员发展和医疗保险管理，以及与职员代表之间的关系。

291. 财务管理：财务管理以及保证有效果和有效率并符合财务条例和规则地履行财务职责和义务。

292. 采购：管理采购程序，设备和服务采购以及分包。

293. 战略计划和管理：向理事会和国际劳工大会提供确定国际劳工组织的工作计划所需的必要分析和建议，并提交实施报告。

监督和评估

294. 这方面的资金将进一步强化在使用国际劳工组织资源方面的有效监测和监督，以及国际劳工局在交付其计划方面的充分问责。拟议拨款中在监督方面有所增加。主要职能为：

295. 内部审计和监督：负责根据劳工局财务规定第十四章履行内部审计职能。该单位直接向局长报告。

296. 独立咨询监督委员会：就内部管控、财务管理和报告、风险管理和内部、外部审计结果向理事会和局长提供咨询意见。

297. 外部审计：为对所有由局长负责保管的基金(经常预算, 联合国开发计划署项目, 信托基金, 预算外账户和其它所有账户)进行审计所需的费用作出了拨款。另外, 还包括根据国际公共部门会计标准(IPSAS)对土地和办公大楼以及退休后医疗保险义务进行独立评估所需的费用。

298. 道德职能：确保本组织所有人员支持并遵守道德行为标准并保持正直诚实。

299. 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。

其他预算拨款

300. 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。

301. 国际劳工局大楼贷款的年偿付金: 为在 2016 年和 2017 年两次各支付 3,702,300 瑞士法郎(本两年期相当于 7,794,000 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做出了拨款。这笔贷款将在 2025 年全部偿清。

302. 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 320,000 美元)。

303. 特别支付基金: 本基金的目的是根据理事会批准的标准, 向原职员或其配偶定期支付惠给金。经常预算向该基金拨款的实际价值与上一个两年期保持同样水平, 即约 232,000 瑞士法郎(约 244,000 美元)。

304. 职员医疗保险基金(SHIF): 用于退休人员的保险缴费: 拨款约为 2,990 万美元, 用于承担国际劳工组织就退休人员、残疾抚恤金领取者、遗属和孤儿的保险而向职员医疗保险基金(SHIF)支付的款项。2016-17 两年期建议的数额实际水平与前一个两年期持平。建议增加费用以承担所增加的退休人员及相关费用。

305. 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 390,000 瑞士法郎(约 411,000 美元)。预算草案第四编“机构性投资”项下拨款 343 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。

306. 向联合国共同系统各机构和各机构间委员会的缴费: 总共拨款约 160 万美元, 与前一个两年期实际水平保持一致, 用于支付国际劳工组织向联合国共同系统各实体的缴费, 包括联合检查组、行政首长协调委员会、共同采购活动小组、国际公务员委员会、联合国系统职员学院以及工资调查活动。

307. 卫生服务小组: 国际劳工局设一个职业安全与卫生小组, 作为劳工局的内在组成部分, 提供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 210 万美元)。

308. 外部审计费用: 本项目下的拨款为 1,385,000 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)。按定值美元计算与上一两年期相同。根据拟取代现有外部审计员的候选人所提交的标书, 在这一支出项目下未对费用增长进行拨款。

309. 行政法庭: 本项目下的资源用于支付行政法庭书记员、非全日制秘书支持和其它业务费用的分摊额。其它业务费用包括助理书记员、办事员、出差费、翻译工作、行政法庭判例法数据库的维护、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 140 万美元)与上一个两年期持平。

310. 职员代表: 根据《职员条例》第十条第一款, 允许职员工会委员会委员占用工作时间代表劳工局职员处理工作条件和就业条款问题。同以往两年期一样, 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 140 万美元。

311. 托儿设施: 总拨款达 564,200 瑞士法郎(约 594,000 美元), 与上一个两年期实际价值持平。

312. 积欠债务：拨款 2,000 美元用于 2016-17 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

313. 在本项目下，为意外和特殊开支作出了拨款，比如，在预算通过后因理事会所做的决定而产生的费用，或者出于其它原因，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，但预算中并未拨款。

314. 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。

315. 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
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400

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

第三编：周转基金

317. 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。

318. 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。

319. 提款的偿还：根据《财务条例》第二十一条第二款规定，在收到会费前从周转基金中提款垫付预算开支的，都应从收到的拖欠会费中报销。不过，如果提款是用于支付理事会事先授权的处理意外事件或紧急事件的费用，应从成员国额外摊款中报销。预计 2016-17 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

320. 此项拨款涵盖预算第一编没有为此划拨资源的机构性投资。

321. 根据理事会在其第 310 届会议(2011 年 3 月)批准

的为国际劳工组织办公大楼今后的定期装修和翻新融资的长期战略，为大楼和办公设备基金融资拨款约 343 万美元。

费用增长的详细情况

	2014-15 两年期 美 元	2016-17 两年期按 2014-15 两年期 定价美元估算 美 元		计划增加 (减少) %		费用增加 (减少) %	2016-17 两年期 美 元	占总预算 的百分比 美 元
第一编：普通预算								
治理机构								
国际劳工大会	30 118 000	28 501 224	-1 616 776	-5.4%	215 169	0.8%	28 716 393	3.6%
理事会	20 607 499	19 749 245	-858 254	-4.2%	133 516	0.7%	19 882 761	2.5%
主要区域会议	1 917 986	2 427 516	509 530	26.6%	-18 943	-0.8%	2 408 573	0.3%
法律顾问办公室	3 769 760	3 763 111	-6 649	-0.2%	-42 870	-1.1%	3 720 241	0.5%
	56 413 245	54 441 096	-1 972 149	-3.5%	286 872	0.5%	54 727 968	6.8%
政策部门								
国际劳工标准	25 824 454	25 721 039	-103 415	-0.4%	-114 801	-0.4%	25 606 238	3.2%
就业政策	22 326 500	22 168 524	-157 976	-0.7%	-122 079	-0.6%	22 046 445	2.8%
企 业	16 546 277	16 920 556	374 279	2.3%	-62 087	-0.4%	16 858 469	2.1%
部门政策	13 085 149	12 966 156	-118 993	-0.9%	-41 601	-0.3%	12 924 555	1.6%
治理和三方机制	29 125 714	29 353 388	227 674	0.8%	-141 146	-0.5%	29 212 242	3.7%
工作条件和平等	22 444 435	22 779 689	335 254	1.5%	-126 094	-0.6%	22 653 595	2.8%
社会保护	10 363 023	11 161 098	798 075	7.7%	-101 543	-0.9%	11 059 555	1.4%
研究和知识	19 872 213	19 822 676	-49 537	-0.2%	-90 234	-0.5%	19 732 442	2.5%
统 计	12 663 013	13 437 614	774 601	6.1%	-106 092	-0.8%	13 331 522	1.7%
技术会议储备金	398 642	398 642	0	0.0%	0	0.0%	398 642	0.0%
副局长办公室	4 523 742	3 491 252	-1 032 490	-22.8%	15 336	0.4%	3 506 588	0.4%
经常预算技术合作	6 424 768	6 424 768	0	0.0%	19 968	0.3%	6 444 736	0.8%
	183 597 930	184 645 402	1 047 472	0.6%	-870 373	-0.5%	183 775 029	23.0%

	2014-15 两年期	2016-17 两年期按 2014-15 两年期 定价美元估算		计划增加 (减少)		费用增加 (减少)	2016-17 两年期	占总预算 的百分比
	美 元	美 元	美 元	%	美 元	%	美 元	美 元
外地办事机构和伙伴关系								
多边合作	8 943 293	8 234 668	-708 625	-7.9%	-50 617	-0.6%	8 184 051	1.0%
伙伴关系和外地支持	5 983 222	5 702 695	-280 527	-4.7%	-45 282	-0.8%	5 657 413	0.7%
非洲地区计划	77 902 078	79 464 266	1 562 188	2.0%	768 541	1.0%	80 232 807	9.9%
美洲地区计划	65 267 091	66 376 079	1 108 988	1.7%	-1 552 662	-2.3%	64 823 417	8.3%
阿拉伯国家计划	16 904 673	18 520 296	1 615 623	9.6%	40 498	0.2%	18 560 794	2.3%
亚洲和太平洋地区计划	70 443 648	71 839 604	1 395 956	2.0%	-1 021 752	-1.4%	70 817 852	9.0%
欧洲和中亚地区计划	24 358 485	26 140 975	1 782 490	7.3%	-1 127 740	-4.3%	25 013 235	3.3%
国际劳工组织国际培训中心，都灵	8 240 286	8 240 286	0	0.0%	0	0.0%	8 240 286	1.0%
南南和三角型合作	1 766 300	1 766 300	0	0.0%	5 490	0.3%	1 771 790	0.2%
副局长办公室	2 687 278	2 210 424	-476 854	-17.7%	16 024	0.7%	2 226 448	0.3%
	282 496 354	288 495 593	5 999 239	2.1%	-2 967 500	-1.0%	285 528 093	36.0%
雇主和工人组织								
雇主活动	9 432 705	9 432 705	0	0.0%	-62 441	-0.7%	9 370 264	1.2%
工人活动	21 582 088	21 582 088	0	0.0%	-89 171	-0.4%	21 492 917	2.7%
	31 014 793	31 014 793	0	0.0%	-151 612	-0.5%	30 863 181	3.9%
管理和改革								
支持性事务部门								
内部服务和行政管理	51 610 722	50 392 673	-1 218 049	-2.4%	-472 786	-0.9%	49 919 887	6.3%
信息和技术管理	49 753 487	47 893 958	-1 859 529	-3.7%	10 548	0.0%	47 904 506	6.0%
官方会议、文件和关系	20 094 540	19 385 502	-709 038	-3.5%	-451 876	-2.3%	18 933 626	2.4%
交流和公共信息	16 256 955	15 853 935	-403 020	-2.5%	-45 896	-0.3%	15 808 039	2.0%
采 购	2 857 346	2 852 417	-4 929	-0.2%	-20 207	-0.7%	2 832 210	0.4%
	140 573 050	136 378 485	-4 194 565	-3.0%	-980 217	-0.7%	135 398 268	17.0%

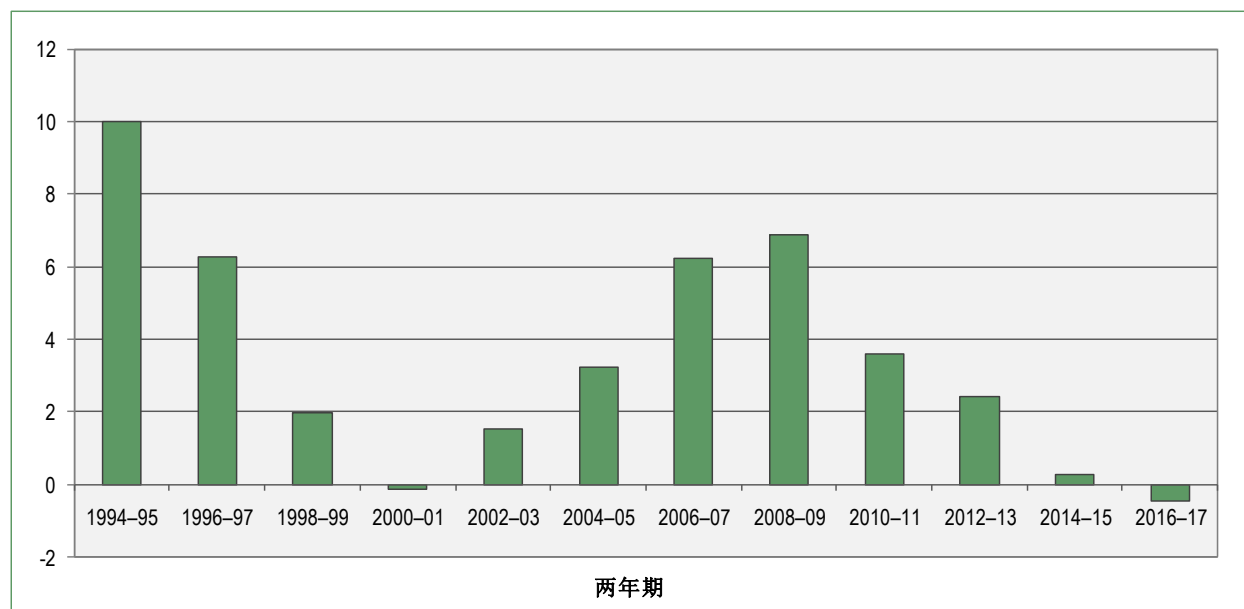
	2014-15 两年期 美 元	2016-17 两年期按 2014-15 两年期 定价美元估算 美 元	美 元	计划增加 (减少) %	美 元	费用增加 (减少) %	2016-17 两年期 美 元	占总预算 的百分比 美 元
管理事务部门								
人力资源开发	24 361 033	24 364 879	3 846	0.0%	-96 409	-0.4%	24 268 470	3.0%
财务管理	16 444 172	16 026 405	-417 767	-2.5%	-88 964	-0.6%	15 937 441	2.0%
战略计划和管理	4 925 245	4 917 787	-7 458	-0.2%	-27 404	-0.6%	4 890 383	0.6%
副局长办公室	2 526 918	2 478 430	-48 488	-1.9%	15 091	0.6%	2 493 521	0.3%
	48 257 368	47 787 501	-469 867	-1.0%	-197 686	-0.4%	47 589 815	6.0%
局长办公室	7 901 191	7 164 272	-736 919	-9.3%	-37 379	-0.5%	7 126 893	0.9%
监督和评估								
内部审议和监督	2 710 375	2 806 378	96 003	3.5%	-22 263	-0.8%	2 784 115	0.4%
独立监督咨询委员会	383 304	517 953	134 649	35.1%	-3 245	-0.6%	514 708	0.1%
外部审计费用	1 385 000	1 385 000	0	0.0%	0	0.0%	1 385 000	0.2%
道德职能	225 992	226 020	28	0.0%	-1 052	-0.5%	224 968	0.0%
评 估	3 001 364	3 097 473	96 109	3.2%	-9 361	-0.3%	3 088 112	0.4%
	7 706 035	8 032 824	326 789	4.2%	-35 921	-0.4%	7 996 903	1.0%
其他预算拨款	45 594 077	45 594 077	0	0.0%	981 671	2.2%	46 575 748	5.7%
人员更替调整金	-6 595 445	-6 595 445	0	0.0%	73 510	-1.1%	-6 521 935	-0.8%
第一编：总计	796 958 598	796 958 598	0	0.0%	-3 898 635	-0.5%	793 059 963	99.5%

	2014-15 两年期 美 元	2016-17 两年期按 2014-15 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) %	2016-17 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%	0	0.0%	0	0.0%
总计(第一至第三编)	797 833 598	797 833 598	0	0.0%	-3 898 635	-0.5%	793 934 963	99.6%
第四编：机构投资和特别项目								
办公设施	3 426 402	3 426 402	0	0.0%	27 463	0.8%	3 453 865	0.4%
第四编总计	3 426 402	3 426 402	0	0.0%	27 463	0.8%	3 453 865	0.4%
总计(第一至第四编)	801 260 000	801 260 000	0	0.0%	-3 871 172	-0.5%	797 388 828	100.0%

322. 此资料附件提供了计算 2016-17 两年期费用增长所采用的方法的细节。在批准连续的计划和预算的过程中，国际劳工大会已认识到有必要对定值美

元预算进行调整(包括增加和减少)，以确保提供足够的资金，维持为三方成员服务的水平。图 A2-1 概括了最近几个两年期所批准的费用增长百分比。

图 A2-1. 列入两年期预算的费用增长百分比



费用增长的计算基础

323. 在每一预算周期内，国际劳工组织采用一个零预算基础，以确定未来两年预计所有实施费用的基线。战略和实施预算草案首先按不变成本水平编制，以便使已批准的 2014-15 两年期预算与 2016-17 两年期预算草案具备可比性。

324. 对当前两年期发生的支出的费用构成进行了分析，包括对以前预测的费用增长、费用结构和费用动因的预期变化进行的评审。与此同时，由于国际劳工组织开展业务的各地区内部和地区之间的通货膨胀率差异较大，对目前的支出和预期的未来支出的地域分布情况进行了分析。针对 2016-17 两年期的每一相应的开支项目和地点适用了预期百分比增长。

325. 对预算的预测大量运用了对消费物价指数的可核实独立预测数据和权威机构公布的数据，如国际公务员制度委员会(ICSC)，国际货币基金(IMF)以及各国央行。在已有通货膨胀预测不涵盖整个预算期的情况下，则用现有最新数据和各经济机构所预测的趋势推测出 2016-17 两年期情况。此外，进行了审评，以确定以美元计价的费用和上次预算通过后当地货币价格的变动。

326. 对于在瑞士的支出项目，国际劳工组织采用由瑞士国家银行发布的 2015 年、2016 年和 2017 年年均通货膨胀预测，分别为-0.1%、0.3%和 1.0%。除非发布另外的数据，将采用上述年均通货膨胀率计算有关 2015-17 年的费用增长。

327. 对各地通货膨胀情况进行估计主要信息来源为国际货币基金组织提供的数据。对于这些地方，对 2014 年的最新费用进行了调整，计入了 2015 年、2016 年和 2017 年的通货膨胀率，并且考虑了当地货币与美元之间兑换率的变化。地区之间和地区内的费用增长率差异相当大。表 A2-1 显示了每个地区按美元计算的平均年度通货膨胀率。

表 A2-1. 2016-17 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	3.4
美 洲	1.0
阿拉伯国家	3.3
亚洲与太平洋	4.3
欧 洲	1.7

328. 费用增长方面所采用的零基预算方法将以前预测的费用增长变化与实际支出进行比较，以便对每一地点支出类别的预算进行调整。总体而言，鉴于 2014-15 两年期预算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，从而有

可能抵消 2015 年、2016 年和 2017 年的预测通货膨胀率。

329. 表 A2-2 概括了 2016-17 两年期劳工局按支出用途分类的拟议费用增长情况。费用共调低 390 万美元，相当于 2016-17 两年期的平均增长率为-0.5%。

表 A2-2. 2016-17 两年期按支出用途分类的费用调整

支出用途	预算估算 (按定价美元)	费用调整	两年期调整率 %
人员费用	561 623 207	-5 975 323	-1.1
公务差旅费	16 082 066	-4 329	-0.1
合同事务	29 021 503	416 514	1.44
一般日常开支	68 243 975	119 857	0.2
供应品和材料	3 053 205	87 426	2.9
家具和设备	6 334 657	8 508	0.1
总部大楼贷款摊还	7 794 316	0	0.0
奖学金、赠款和经常预算技术合作	71 758 969	280 596	0.4
其它费用	37 348 102	1 195 579	3.2
总 计	801 260 000	-3 871 172	-0.5

人员费用

330. 人员费用占预算总支出的大约 70%，其费用下降了 590 万美元(-1.1%)，为绝对额的最大变化。2016-17 两年期人员费用的下降反映了按当前水平重订的人员费用基数。

331. 人员费用构成：

- 按不同标准费用列入预算的所有职员的费用，下文做了更全面的描述；以及
- 口译人员、委员会秘书及大会短期工作人员，对他们费用增长的拟议拨款，是按照总部专业人员和一般性事务人员的拨款，以及按照与国际会议口译联合会的协议安排的。

按标准费用计算的人员费用

332. 国际劳工组织从 2014-15 两年期开始采用不同标准费用制度，以改善对劳工局现有所有职级结构人员费用的管理、预算和核算。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的建议所做出的面向联合国共同系

统的决定。鉴于国际劳工组织参加了联合国共同工资和福利系统，劳工局有义务实施法定的费用增长。

333. 2016-17 两年期标准费用的基础是 2014 年每一职员实际发生的费用，适当考虑了通货膨胀趋势、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。预计 2016-17 两年期总部专业人员和一般事务人员标准费用平均分别下降 1.31%和 0.6%。

334. 专业职类：预算中预测专业人员的薪金没有实际增长。工作地点差价调整数指数的变化是由于兑换率的波动和由国际公务员制度委员会(ICSC)所确定的生活费用变化造成的。由于预算是按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，该因素不会对日内瓦工作地点差价调整数造成影响。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数的增加做了拨款。地区办事处的地区差价调整数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数及当地货币与美元之间的关系。

335. 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出资

的份额。我们设想在整个 2016-17 两年期该比例的现状将继续维持不变。对基金的缴费额是基于每一职级的应计养恤金薪酬水平。2016-17 两年期概算包括根据纽约通货膨胀预测预留的年度增额。

336. 一般性事务职类：本文第 326 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派福利拨款下降，例如，探亲假费用减少了。

337. 对于一般性事务职类人员，应计养恤金报酬包括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按美元缴纳的费用。

338. 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，考虑到按美元计算的预计通货膨胀因素，对费用进行了安排和调整。

339. 尽管在费用增长拨款中反映了这些标准费用额，资料附件 1 和 3 中的预算表格中的概算使用了 2014-15 两年期的标准费用，因为本草案是按 2014-15 两年期定值美元编制的。当国际劳工大会于 2015 年 6 月通过预算时，预算表将重新表述，反映人员成本，包括估算费用增长和 2016-17 两年期新的预算汇率的影响。

非人员费用

公务差旅费

340. 在机票费用方面没有增加拨款。对于生活津贴进行了调整，以反映国际公务员制度委员会所颁布的在国际劳工组织所开展业务的不同地区的每日生活津贴额的变化。在按定值美元计算的差旅费用方面，按美元计算的每日生活津贴额净值减少，包括在 2014 年 6 月对差旅规定进行修订后，为理事会和委员会成员和会议代表支付的差旅费减少。

一般日常开支

341. 公用事业：虽然油价仍然波动剧烈且前景不确定，2016-17 两年期预算概算已包括减少 12% 的油费。在日内瓦，根据当地供应商提供的价格，水费拟增长 0.8%，而根据联合国共同电力供应竞标的

结果，电费拟降低 19%。在各地地方办事处，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。

342. 租金：预算中已拨付经费，用于支付合同性租金上涨和由于安全原因搬迁办公地点增加的费用。

办公用品和材料

343. 用于研究的材料和资源费用的上涨幅度比一般通货膨胀率大得多，尤其是期刊和在线订阅费用。书籍、期刊和其它订约品经费平均年增长 4.1%。

奖学金、赠款和经常预算技术合作

344. 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 0.3%。根据按美元计算的乌拉圭当地通货膨胀预测，非人员费用中对美洲职业培训研究和文献中心(CINTERFOR)的拨款年均减少 7.4%。考虑到过去两年以美元计算的意大利通货膨胀低于预期，本两年期对都灵国际培训中心划拨的款项没有要求费用增长。

其它非人员费用

345. 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

346. 费用增长的最显著部分来自于退休人员数量增加和本组织支付其退休后医疗保险缴费额的增加。2016-17 两年期这一类别的费用估计增加了 100 万美元。

347. 根据收到 2016-17 两年期外部审计员候选人的标书，外部审计的费用没有增加。

348. 其它预算项目主要包括联合国系统内联合行政活动的缴费(如国际公务员制度委员会、高级管理委员会、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，费用增长视各机构所在地预期平均通货膨胀率而定。

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	
		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	总 计
		美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元
第一编：普通预算											
治理机构											
国际劳工大会	2014-15	24 447 128	57 292	1 838 988	3 622 065	79 164	63 078	-	10 285	-	30 118 000
	2016-17	23 396 183	57 292	1 316 805	3 583 877	74 764	62 019	-	10 284	-	28 501 224
理事会	2014-15	15 652 440	3 104 573	371 022	1 387 461	30 807	61 196	-	-	-	20 607 499
	2016-17	15 263 453	2 734 573	312 853	1 351 660	26 538	60 168	-	-	-	19 749 245
主要区域会议	2014-15	1 564 630	48 831	136 019	158 711	3 280	6 515	-	-	-	1 917 986
	2016-17	1 748 164	215 845	198 200	256 074	2 826	6 407	-	-	-	2 427 516
法律顾问办公室	2014-15	3 702 170	10 214	8 141	-	-	-	-	49 235	-	3 769 760
	2016-17	3 701 230	11 154	1 815	-	-	-	-	48 912	-	3 763 111
治理机构总计	2014-15	45 366 368	3 220 910	2 354 170	5 168 237	113 251	130 789	-	59 520	-	56 413 245
	2016-17	44 109 030	3 018 864	1 829 673	5 191 611	104 128	128 594	-	59 196	-	54 441 096
政策部门											
国际劳工标准	2014-15	23 664 516	722 815	1 069 450	3 740	-	22 348	-	341 585	-	25 824 454
	2016-17	23 657 156	665 815	1 023 164	3 740	-	22 348	-	348 816	-	25 721 039
就业政策	2014-15	19 173 957	515 750	2 095 919	9 213	17 348	128 517	-	385 796	-	22 326 500
	2016-17	19 141 907	565 750	1 913 585	43 332	17 348	62 317	-	424 285	-	22 168 524
企 业	2014-15	13 247 960	545 652	2 562 113	-	-	1 074	-	189 478	-	16 546 277
	2016-17	13 726 080	545 652	2 449 506	-	-	1 074	-	198 244	-	16 920 556
部门政策	2014-15	9 631 680	152 385	506 266	2 654 887	-	-	-	139 931	-	13 085 149
	2016-17	9 579 960	152 385	437 553	2 654 654	-	-	-	141 604	-	12 966 156
治理和三方机制	2014-15	24 993 496	687 941	2 281 690	47 304	32 828	80 530	-	1 001 925	-	29 125 714
	2016-17	25 421 952	841 101	1 877 710	61 810	39 038	72 495	-	1 039 282	-	29 353 388

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		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	总 计
		美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元
工作条件和平等	2014-15	19 956 565	476 343	1 453 051	25 194	14 362	15 185		503 735	-	22 444 435
	2016-17	20 457 470	431 342	1 200 658	26 581	14 505	16 416	-	632 717	-	22 779 689
社会保护	2014-15	10 016 958	40 554	144 037	-	-	-		161 474	-	10 363 023
	2016-17	10 858 362	41 790	81 788	-	-	-	-	179 158	-	11 161 098
研究和知识	2014-15	18 237 549	183 155	717 560	198 350	121 859	64 776		348 964	-	19 872 213
	2016-17	18 325 309	266 049	639 078	29 091	121 859	64 776	-	376 514	-	19 822 676
统 计	2014-15	10 927 772	508 883	642 655	16 677		85 887		481 139	-	12 663 013
	2016-17	11 988 702	508 883	442 617	16 677	7 280	30 000	-	443 455	-	13 437 614
技术会议储备金	2014-15	-	394 769	3 873	-	-	-		-	-	398 642
	2016-17	-	394 769	3 873	-	-	-	-	-	-	398 642
副局长办公室	2014-15	4 152 637	110 164	52 832	7 655	10 811	66 147		123 496	-	4 523 742
	2016-17	3 205 839	110 164	39 832	1 415	5 811	34 460	-	93 731	-	3 491 252
经常预算技术合作	2014-15	-	-	-	-	-	-		6 424 768	-	6 424 768
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	6 424 768	-	6 424 768
政策部门总计	2014-15	154 003 090	4 338 411	11 529 446	2 963 020	197 208	464 464	-	10 102 291	-	183 597 930
	2016-17	156 362 737	4 523 700	10 109 364	2 837 300	205 841	303 886	-	10 302 574	-	184 645 402
外地办事机构和伙伴关系											
多边合作	2014-15	7 240 032	195 577	333 404	857 651	15 068	14 129	-	287 432	-	8 943 293
	2016-17	6 553 592	195 577	333 404	846 774	15 068	14 129	-	276 124	-	8 234 668
伙伴关系和外地支持	2014-15	5 560 061	116 598	164 721	23 536	-	5 647	-	112 659	-	5 983 222
	2016-17	5 291 611	116 598	164 721	15 012	-	5 647	-	109 106	-	5 702 695
非洲地区计划	2014-15	50 039 914	1 187 635	3 020 849	13 094 704	386 831	623 072	-	9 479 171	69 902	77 902 078
	2016-17	51 877 359	1 584 138	1 543 541	12 047 842	364 402	566 218	-	9 981 302	1 499 464	79 464 266
美洲地区计划	2014-15	47 309 372	1 634 555	1 062 950	6 741 473	210 356	211 722	-	8 096 663	-	65 267 091
	2016-17	46 919 579	1 864 587	944 494	6 832 211	195 269	188 004	-	8 723 440	708 495	66 376 079

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		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	总 计
		美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元
阿拉伯国家计划	2014-15	12 199 032	543 048	563 401	1 217 444	164 117	54 374	-	2 163 257	-	16 904 673
	2016-17	13 161 264	455 970	374 088	1 293 443	178 655	71 326	-	2 713 052	272 498	18 520 296
亚洲和太平洋地区计划	2014-15	50 078 280	1 086 002	3 529 126	7 479 391	557 880	578 704	-	7 134 265	-	70 443 648
	2016-17	52 370 683	1 064 436	1 877 261	7 027 211	555 128	613 663	-	7 649 977	681 245	71 839 604
欧洲和中亚地区计划	2014-15	20 470 862	307 535	269 209	1 529 412	46 991	54 891	-	1 679 585	-	24 358 485
	2016-17	21 076 053	332 200	312 257	1 386 613	-	25 460	-	2 299 897	708 495	26 140 975
国际劳工组织国际培训中心，都灵	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286
南南和三角型合作	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	1 766 300	-	1 766 300
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	1 766 300	-	1 766 300
副局长办公室	2014-15	2 553 586	101 991	5 321	-	-	-	-	26 380	-	2 687 278
	2016-17	2 048 340	97 698	15 000	13 425	3 000	7 000	-	25 961	-	2 210 424
外地办事机构和伙伴关系总计	2014-15	195 451 139	5 172 941	8 948 981	30 943 611	1 381 243	1 542 539	-	38 985 998	69 902	282 496 354
	2016-17	199 298 481	5 711 204	5 564 766	29 462 531	1 311 522	1 491 447	-	41 785 445	3 870 197	288 495 593
雇主和工人组织											
雇主活动	2014-15	6 650 492	315 285	93 801	-	-	11 106	-	2 362 021	-	9 432 705
	2016-17	6 657 150	308 627	93 801	-	-	11 106	-	2 362 021	-	9 432 705
工人活动	2014-15	13 492 950	747 662	628 682	-	-	4 251	-	6 708 543	-	21 582 088
	2016-17	13 555 420	747 662	566 212	-	-	4 251	-	6 708 543	-	21 582 088
雇主和工人组织总计	2014-15	20 143 442	1 062 947	722 483	-	-	15 357	-	9 070 564	-	31 014 793
	2016-17	20 212 570	1 056 289	660 013	-	-	15 357	-	9 070 564	-	31 014 793

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		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	总 计
		美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元
管理和改革											
支持性服务部门											
内部事务和行政管理	2014-15	27 848 973	215 250	1 299 879	20 820 632	400 827	154 320	-	870 841	-	51 610 722
	2016-17	27 833 093	192 250	805 090	20 247 738	341 625	127 809	-	845 068	-	50 392 673
信息和技术管理	2014-15	28 710 074	158 548	6 332 276	10 929 440	1 079 325	2 014 575	-	529 249	-	49 753 487
	2016-17	28 315 450	280 000	5 161 297	8 682 012	877 000	4 057 760	-	520 439	-	47 893 958
官方会议、文件和关系	2014-15	18 777 288	19 352	479 243	7 745	10 155	85 127	-	715 630	-	20 094 540
	2016-17	18 150 884	19 352	433 855	7 748	9 140	86 175	-	678 348	-	19 385 502
交流和公共信息	2014-15	13 077 149	219 072	2 294 198	103 369	297 943	64 727	-	200 497	-	16 256 955
	2016-17	14 110 358	219 072	1 061 189	69 231	114 743	57 727	-	221 615	-	15 853 935
采 购	2014-15	2 740 671	23 895	-	14 118	-	3 626	-	75 036	-	2 857 346
	2016-17	2 728 920	23 895	-	14 408	-	3 626	-	81 568	-	2 852 417
支持性服务部门总计	2014-15	91 154 155	636 117	10 405 596	31 875 304	1 788 250	2 322 375	-	2 391 253	-	140 573 050
	2016-17	91 138 705	734 569	7 461 431	29 021 137	1 342 508	4 333 097	-	2 347 038	-	136 378 485
管理事务部门											
人力资源开发	2014-15	20 153 049	162 656	648 518	173 809	7 527	8 767	-	3 206 707	-	24 361 033
	2016-17	19 399 733	162 656	640 544	950 181	7 527	8 767	-	3 195 471	-	24 364 879
财务管理	2014-15	15 948 535	33 170	133 337	62 105	380	-	-	266 645	-	16 444 172
	2016-17	15 514 686	74 955	133 337	40 241	380	-	-	262 806	-	16 026 405
战略计划和管理	2014-15	4 738 417	46 744	26 126	19 198	-	27 904	-	66 856	-	4 925 245
	2016-17	4 738 417	46 744	26 126	10 941	-	27 904	-	67 655	-	4 917 787
副局长办公室	2014-15	2 229 582	117 203	105 395	2 392	-	-	-	72 346	-	2 526 918
	2016-17	2 187 102	117 203	138 147	10 804	-	-	-	25 174	-	2 478 430
管理事务部门总计	2014-15	43 069 583	359 773	913 376	257 504	7 907	36 671	-	3 612 554	-	48 257 368
	2016-17	41 839 938	401 558	938 154	1 012 167	7 907	36 671	-	3 551 106	-	47 787 501

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		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	总 计
		美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元
局长办公室	2014-15	6 763 999	246 905	63 868	698 315	17 636	17 181	-	93 287	-	7 901 191
	2016-17	5 915 239	375 545	63 868	692 988	17 636	17 181	-	81 815	-	7 164 272
监督和评估											
内部审议和监督	2014-15	2 555 140	33 169	52 286	26 244	-	8 424	-	35 112	-	2 710 375
	2016-17	2 555 140	33 169	152 286	21 827	-	8 424	-	35 532	-	2 806 378
独立监督咨询委员会	2014-15	221 547	129 030	32 727	-	-	-	-	-	-	383 304
	2016-17	354 525	147 064	16 364	-	-	-	-	-	-	517 953
外部审计费用	2014-15	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	-	1 385 000
	2016-17	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	-	1 385 000
道德职能	2014-15	163 980	-	59 680	-	-	-	-	2 332	-	225 992
	2016-17	163 980	-	59 680	-	-	-	-	2 360	-	226 020
评 估	2014-15	2 332 320	59 885	578 063	-	-	-	-	31 096	-	3 001 364
	2016-17	2 332 320	75 000	658 686	-	-	-	-	31 467	-	3 097 473
监督和评估部门总计	2014-15	5 272 987	222 084	2 107 756	26 244	-	8 424	-	68 540	-	7 706 035
	2016-17	5 405 965	255 233	2 272 016	21 827	-	8 424	-	69 359	-	8 032 824
其他预算拨款	2014-15	3 935 987	5 104	122 218	4 414	63 663	-	7 794 316	1 065 470	32 602 905	45 594 077
	2016-17	3 935 987	5 104	122 218	4 414	63 663	-	7 794 316	1 065 470	32 602 905	45 594 077
人员更替调整金	2014-15	-6 595 445	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 595 445
	2016-17	-6 595 445	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 595 445
第一编总计	2014-15	558 565 305	15 265 192	37 167 894	71 936 649	3 569 158	4 537 800	7 794 316	65 449 477	32 672 807	796 958 598
	2016-17	561 623 207	16 082 066	29 021 503	68 243 975	3 053 205	6 334 657	7 794 316	68 332 567	36 473 102	796 958 598

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
		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	总 计
		美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元	美 元
第二编：意外支出											
意外支出	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
第三编：周转基金											
周转基金	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
总计(第一至第三编)	2014-15	558 565 305	15 265 192	37 167 894	71 936 649	3 569 158	4 537 800	7 794 316	65 449 477	33 547 807	797 833 598
	2016-17	561 623 207	16 082 066	29 021 503	68 243 975	3 053 205	6 334 657	7 794 316	68 332 567	37 348 102	797 833 598
第四编：机构投资和特别项目											
办公设施	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3 426 402	-	3 426 402
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3 426 402	-	3 426 402
第四编总计	2014-15	-	-	-	-	-	-	-	3 426 402	-	3 426 402
	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	3 426 402	-	3 426 402
总计(第一至第四编)	2014-15	558 565 305	15 265 192	37 167 894	71 936 649	3 569 158	4 537 800	7 794 316	68 875 879	33 547 807	801 260 000
	2016-17	561 623 207	16 082 066	29 021 503	68 243 975	3 053 205	6 334 657	7 794 316	71 758 969	37 348 102	801 260 000
	Recosted	555 721 394	16 077 737	29 438 017	68 363 832	3 140 631	6 343 165	7 794 316	72 039 565	38 470 171	797 388 828

经常预算技术合作资源汇总

	2016-17 两年期	2016-17 两年期
	(按 2014-15 两年期定价美元)	(按重新计算美元)
政 策	6 424 768	6 444 736
非洲地区计划	8 859 372	8 886 907
美洲地区计划	5 237 125	5 253 402
阿拉伯国家地区计划	2 420 845	2 428 369
亚洲和太平洋地区计划	6 342 897	6 362 611
欧洲和中亚地区计划	1 640 056	1 645 153
南南合作和三角形合作	1 766 300	1 771 790
雇主活动	2 270 289	2 277 345
工人活动	5 721 598	5 739 381
	40 683 250	40 809 694