

第四项议程

与国际劳工大会第 106 届会议 (2017 年)工作相关的事项

关于公平有效的劳务移民 治理决议的后续行动

文件的目的是

为了落实国际劳工大会于 2017 年在其第 106 届会议上通过的《关于公平有效的劳务移民治理一般性讨论的若干结论》，本文件提出了 2018-22 年行动计划的重点、目标和主要内容。

为此提请理事会就后续行动计划草案提出指导意见(见决定草案，第 19 段)。

相关的战略目标：全部。

主要相关成果/跨领域政策驱动因素：成果 9：推行公平有效的劳务移民政策。

政策影响：行动计划将落实《关于公平有效的劳务移民治理一般性讨论的若干结论》，也将影响到劳工局 2018-22 年期间有关劳务移民的工作，以便与经劳工组织三方成员同意的有关优先行动领域的实施时间框架实现对接。该行动计划也有助于劳工组织在全球层面发挥更宏大的作用，包括其在《安全、有序和正常移民全球契约》和《2030 年可持续发展议程》的制定与实施中所进行的各项投入方面。

法律影响：无。

财政影响：将给 2018-19 两年期之后的计划和预算草案带来影响。需要为实施上述行动计划和召开拟议的关于“招聘费用与成本”三方专家会议筹措预算外资源。

需采取的后续行动：劳工局在实施行动计划时将考虑理事会所提供的指导意见，并将向理事会报告其实施进展情况。

作者单位：工件条件与平等司 (WORKQUALITY) / 劳务移民处 (MIGRANT)。

相关文件：《关于公平有效的劳务移民治理的决议和若干结论》，2017 年；报告四，国际劳工大会，第 106 届会议，2017 年；2017 年《关于面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)；报告三(1B)，国际劳工大会，第 105 届会议，2016 年；局长报告一(B)，国际劳工大会，第 103 届会议，2014 年；《关于在全球经济中为移民工人实行公平待遇的决议和若干结论》，国际劳工大会，第 92 届会议，2004 年；理事会文件：GB.326/POL/2、GB.329/INS/INF/2 和 GB.329/PFA/1；《国际劳工组织关于劳务移民的多边框架》，2006 年。

导 言

1. 在第 106 届会议 (2017 年 6 月) 上, 国际劳工大会就如何应对公平有效劳务移民治理挑战进行了一次一般性讨论,¹ 其中特别提到了国家、双边、区域和跨区域层面的劳务移民治理与公平招聘。²
2. 这次讨论是在第一次劳务移民讨论 (2004 年)³ 时隔十多年后举行的, 也是劳工组织努力加强其在全球辩论中领导地位的一个重要时刻举行的。移民治理已成为许多成员国的优先事项, 其体现是, 移民治理已纳入《2030 年可持续发展议程》(《2030 年议程》)⁴ 以及联合国大会于 2016 年 9 月通过的《关于难民和移民的纽约宣言》。⁵ 纽约宣言呼吁联合国大会于 2018 年通过一项关于安全、有序和正常移民的全球契约, 其中将涉及到国际移民的方方面面, 包括体面劳动、劳务移民和劳动力流动。这一契约正通过政府间协商与谈判加以制定之中。
3. 劳工组织的一般性讨论旨在提供指导意见, 以加强其在劳务移民领域的工作与影响, 以及提高劳动部及雇主和工人组织参与对话并影响基于实证的劳务移民治理政策的制定与实施工作的能力。
4. 大会讨论了劳务移民内在的好处与风险, 并确定了公平有效劳务移民治理的主要因素、需予以特别重视的专题领域及劳工组织行动的其他优先领域。大会通过了一份决议和若干结论。
5. 文件提出了落实这些结论的后续行动, 特别考虑到了 2018-19 两年期成果 9 战略 (“公平和有效的国际劳务移民和劳工流动”)⁶ 以及理事会第 329 届会议于 2017 年 3 月批准的劳工组织计划和预算中所详述的其他相关成果战略。这一行动计划的拟议时间跨度为五年 (2018-22 年), 以便与劳工组织三方成员就某些优先行动领域商定的时间框架实现对接。

¹ 国际劳工组织: 《应对不断变化的劳动移民形式的治理挑战》, 报告四, 国际劳工大会, 第 106 届会议, 2017 年, 日内瓦。

² 国际劳工组织: 《公平的移民: 制定一项国际劳工组织议程》, 局长报告, 报告一(B), 国际劳工大会, 第 103 届会议, 2014 年, 日内瓦。

³ 国际劳工组织: 《关于在全球经济中为移民工人实现公平待遇的决议和若干结论》, 国际劳工大会, 第 92 届会议, 2004 年, 日内瓦。

⁴ 联合国: 《变革我们的世界: 2030 年可持续发展议程》, 联合国大会, 第 70 届会议 A/RES/70/1, 2015 年 10 月 21 日。

⁵ 联合国: 《关于难民和移民的纽约宣言》, 联合国大会, 第 71 届会议, A/RES/71/1, 2016 年 10 月 3 日。

⁶ 国际劳工组织: 《2018-19 两年期计划和预算》, 2017 年。

拟议的行动计划：主要目标和重要原则

6. 这一行动计划的更广泛目标是，根据大会的结论，全面实现健全有效的劳务移民治理，以期增加劳务移民的利益、解决所有技能水平上的劳动力市场需求以及保护与促进移民工人和本国工人的权利。
7. 劳务移民治理要求在全国范围内推行一项全面、综合和“政府一盘棋”的战略，并在各移民走廊和各区域开展强有力合作。劳工组织需要行动起来，协助成员国制定和执行有关的法律和政策、建立国际上可比较的数据采集系统并提高三方成员参与各层级对话及创造机构间对话空间的能力。
8. 行动计划以若干主要原则为基础：
 - (a) 国情特异性：它认识到有必要针对原籍国、过境国和目的地国政府、雇主和工人的需要，制定针对性强、符合行业及国家实情的对策。
 - (b) 以权利为本，并以社会对话为基础：它是以国际劳工标准为指导，特别是：工作中的基本原则和权利以及国际劳工组织相关公约和建议书，如 1949 年《移民就业公约(修订本)》(第 97 号)和 1975 年《移民工人(补充规定)公约》(第 143 号)及其配套的建议书 — 1949 年《移民就业建议书(修订本)》(第 86 号)和 1975 年《移民工人建议书》(第 151 号)；包括《国际劳工组织劳务移民多边框架》在内的政策框架；以及《关于公平招聘的一般原则和业务准则》等准则。它也是以三方原则和社会对话为基础。
 - (c) 适应性：它为劳工组织确定了其开展优先领域的工作并借鉴所吸取的经验教训及以往相关干预措施的不同行动手段。
 - (d) 性别敏感性和非歧视性：它力求将性别平等和非歧视贯穿于整个移民过程，同时特别是在家政业等移民主导的部门，关注移民妇女、青年人和残疾人以及那些可能陷入脆弱境地的其他移民工人团体。
9. 行动计划的范围仅限于会议结论中确定的优先事项。因此，它们强化了《2018-19 年计划和预算》中成果 9 战略，同时也有助于其他相关计划和预算成果战略和行动计划，其中可能包括有关 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)的后续行动。
10. 大会结论明确了一些需予以特别关注的领域，相应地确定了十项中短期重点工作：
 - (a) 国际劳工标准；
 - (b) 技能；
 - (c) 公平招聘；
 - (d) 数据和统计数据；

- (e) 社会保护;
- (f) 结社自由;
- (g) 临时劳务移民;
- (h) 非正规劳务移民;
- (i) 双边和多边协定;
- (j) 与处理劳务移民问题的有关机构合作。

11. 所设想的行动是围绕四大手段来组织展开的:

- (a) 知识创造与传播/交流;
- (b) 在统计数据、循证法律和政策改革方面的技术援助;
- (c) 旨在加强对话的能力建设与机制完善;
- (d) 相互协作和伙伴关系。

知识创造与知识传播

12. 劳工局将在以下领域加强知识创造与传播:

- (a) 公平招聘。移民工人通常在招聘阶段就开始遭遇到剥削和虐待性的劳动行为，包括强迫劳动，这取决于招聘组织、监管和监督的方式。有必要提供有关招聘行为和招聘费用的证据，以帮助三方成员更好地实施劳工组织关于公平招聘的标准、原则和准则。劳工组织将继续与世行全球移民与发展知识伙伴关系 (KNOMAD) 合作，收集有关工人负担的全部移民成本的数据，包括招聘费用的数据。由于认识到有必要制定一个关于招聘费用和成本的全球定义，尤其是为了根据《2030 年议程》指标 10.7.1 的要求和《安全、有序和正常移民全球契约》的通过与实施进程助推有关招聘费用和成本的测量工作，劳工局将在 2018 年底之前对招聘费用和相关成本的定义进行全球比较研究，并提出国际劳工组织的定义，以提交给一次三方专家会议讨论（参见附录）。作为可持续发展目标 (SDG) 指标 10.7.1⁷ 的共同管理机构，劳工局将与世界银行合作，制定、验证和测试一种衡量招聘成本的新方法。将记录从选定移民走廊的试点干预举措中获取的有关公平招聘的经验教训。国际劳工组织的《公平招聘举措》预计到 2020 年将在至少 12 个国家实施。根据理事会的决定，这项工作的影响力和有效性将在 2022 年之前通过高级别评估或其他适当的方法加以评审。

⁷ 由雇员承担并作为在目的地国获得的年收入一部分的招聘成本。

- (b) 统计。劳工局将深化有关按性别和年龄等分类、国际可比的劳务移民数据的收集、汇编、管理和传播工作，也将着力应对有关劳务移民对原籍国、过境国和目的地国劳动力市场所带来的影响问题。2018 年将完成对区域和全球移民工人估数的更新。将制定关于国际可比移民工人统计数据收集的新方法指南/统计标准，以供国际劳工统计学家会议 (ICLS) 2018 年通过。
- (c) 社会保护。为了确定有关移民走廊和区域经济共同体特定移民群体面临的障碍并评估如何加以解决，将对试点走廊单边社会保护计划和单边社保扩面措施进行一次评估。此外，到 2019 年将建立一个国际劳工组织—国际社保协会 (ISSA) 关于移民工人社会保护法律规定和现行社会保障协议的在线联合数据库。
- (d) 结社自由。认识到这项权利是至关重要的，并可能有助于确保移民工人受到更好的保护，同时认识到其实现程度可能因目的地国家的劳动保护和移民治理制度的不同而存在差异，为此劳工局将与劳工组织三方成员合作，撰写一份关于移民工人在结社自由和集体谈判方面所面临的主要障碍及其良好做法的报告。本报告将根据劳工组织有关 SDG 目标 8.8 的工作要求，⁸ 确定到 2020 年消除这些障碍的有效措施和战略。
- (e) 临时劳务移民。认识到现在很多移民具有临时性，并受制于不同的临时和循环移民计划及签证类别，劳工组织将于 2018-19 年在选定的地区和走廊对有关循环和临时移民计划的范围、实施和影响的现有知识进行梳理，其中包括由公共就业服务机构和授权的私营职业介绍所执行的雇主赞助计划和劳动力流动计划。劳工组织将撰写一份包含计划类型的综合报告及一份关于计划对移民和本国工人及国家劳动条件和劳动力市场影响的可比性强、性别敏感性强的分析报告，以及提出有关良好做法的政策建议，并将于 2021 年提交给理事会审议。
- (f) 非正规劳务移民。不规范的劳务移民增加了移民工人遭受剥削的脆弱性，甚或有可能损害既定的工资和工作条件。劳工局将回应三方成员的呼吁，它们要求其在这一领域重新做出承诺和出台创新举措，印发一本良好实践汇编，如关于减少非正规劳务移民 (包括通过非正常和非正规途径) 的法律和政策框架汇编，以及到 2020 年保护那些处于非正常状况的移民。劳工组织将利用该汇编指导其技术合作，并引领《安全、有序和正常移民全球契约》的执行和后续活动。

在统计数据、循证法律和政策改革方面的技术援助

13. 劳工局将在以下优先领域加大技术援助和技术合作力度：

⁸ “保护劳工权利，并推动为所有工人，包括移民工人，特别是女性移民和没有稳定工作的工人创造安全和有保障的工作环境”。

- (a) 国际劳工标准。劳工组织已经制定了许多与保护移民工人有关的国际标准，并促进它们为发展做出贡献，但一些立法和实际障碍可能阻碍成员国更广泛地实施这些文书。⁹ 实施公约与建议书专家委员会在一项《关于移民工人文书的一般性调查》(2016 年)中指出，这些文书的要求及其巨大的灵活性并不总是得到充分的赞赏。按照大会结论的要求，劳工局将酌情促进批准和有效实施国际劳工组织公约和建议书，包括符合国际劳工标准并与劳务移民治理相关的立法和政策框架。根据 2018-19 年成果 9 战略指标的规定，有关劳务移民法律和政策方面的技术援助将在 2019 年之前扩大到至少 22 个成员国。根据要求，劳工组织三方成员将受益于有关批准和实施相关公约和建议书的咨询服务。为了消除误解并展示标准的灵活性，劳工局将在劳工组织监督机构意见的指导下开发一份用户友好型的宣传指南和其他材料，如宣传单。在与三方成员和全球伙伴(包括“联合国共同行动”)所开展工作的基础上，劳工局也将加大其行动力度，重点解决对移民工人的成见与偏见问题及消除对移民工人的歧视行为，并强调其对发展做出的贡献。
- (b) 技能。在社会伙伴的积极参与下，劳工局将与有关国家、区域和次区域组织一起，为移民工人和本国工人的技能开发与认定及技能与岗位匹配(包括符合职业安全卫生标准和其他劳工标准的技能评估)的工具/机制的开发与测试提供技术援助与培训，也为完善那些旨在更好地满足劳动力市场需求与支持经济创新和经济发展的国家、双边和多边技能转移政策与安排提供技术援助和技术支持。《如何促进移民工人的技能：就业服务机构指南》，国际劳工组织这一新指南将在几个移民走廊中试行，并将帮助指导劳工组织提供技术服务，包括向管理劳动力流动的区域和次区域机构提供技术服务。劳工组织将支持三方成员促进移民工人获得职业辅导和求职帮助等就业服务的努力。
- (c) 企业发展与自谋职业。劳工局将在修改法律框架方面提供技术援助，以促进建立一个有利于中小企业发展与体面劳动的营商环境，并加强国家合作伙伴提供有效服务的能力，以便能够使移民和本国国民自谋职业和创建企业，其中包括创业培训、企业发展服务、金融服务以及合作社促进服务等。
- (d) 公平招聘。劳工局将支持和促进三方成员努力改进法律和加强执法，加强申诉机制，建立监测机制，并在劳动监察和职业安全与卫生等领域试点有关政府间招聘计划和电子招聘机制方面的干预措施，以便在 2020 年在选定的移民走廊实施《国际劳工组织关于公平招聘的一般原则和业务准则》。
- (e) 统计。劳工局将支持和促进收集、汇编、管理与发布根据性别、年龄、公民身份、常住地和出生国家分类、国际可比的劳务移民统计数据。

⁹ 国际劳工组织：《关于移民工人文书的一般性调查》报告 III (1B)，国际劳工大会，第 105 届会议，2016 年，第 165 页。

- (f) 社会保护。到 2018 年，将为特定的劳务移民走廊和区域经济共同体制定一个循证干预模式，将社保覆盖面扩大至那些未被社会保障协议所覆盖的特定移民工人群体。如有要求，劳工局将继续在技术上协助将移民纳入社会保障计划，例如通过社会保障协议和劳工协议及其他协议中的社会保障条款。

旨在加强对话的能力建设和机制完善

14. 借鉴研究成果及国家和次区域的政策咨询服务和培训活动，劳工局将在以下领域出台干预措施：

- (a) 公平招聘。劳工组织将与其下属的都灵国际培训中心(ITC-ILO)一起举办一个关于公平招聘的年度全球培训班。将向至少 12 个国家的公共和私营就业机构提供能力建设，并在推行公平招聘做法方面为社会伙伴提供量身定制的支持。将开发一套模块化在线培训课程以及记者培训模块教程。到 2020 年将至少在六个国家建立和试行一个全球在线平台（“移民招聘监测”），以便让工人能够评估其应聘经历并报告滥用情况。
- (b) 数据收集和统计。依照东盟开发的模式，国际劳工组织统计数据库 (ILOSTAT) 中关于劳务移民的现有数据库将会在美洲、非洲、亚洲和欧洲加以扩大。劳工组织将协助成员国根据 2018 年通过的国际劳工统计学家大会指南收集数据，并纳入 ILOSTAT 数据库，以及促进各国和各地区之间交流好的做法。
- (c) 社会保障。劳工局将加大工作力度，提升三方成员的能力，以制定和落实双边和多边社会保障协定以及原籍国或目的地国可采取的单边措施，包括通过社会保护底线向移民工人提供社会保护。一份良好做法的实用指南将会得到广泛传播，并用相关国家的经验予以丰富。将与都灵中心合作，从 2018 年起组织举办有关移民工人及其家属的社保扩面年度全球培训班，并到 2019 年开办有关移民工人社会保护(包括卫生保健和职业健康服务)网络课程。劳工局还将在 2019 年之前，至少在一个地区就移民工人的社会保护实践问题开展一次三方次区域性对话/交流活动。
- (d) 结社自由。为了消除移民工人在组织和集体谈判自由上面面临的障碍及提高三方成员的相应能力，劳工局将支持工人组织的能力建设，使其能够接触并组织男性和女性移民工人；提高移民工人的代表性；以及增加其获得服务的机会及有关其权利的可靠信息。同样，劳工局将通过靶向工具和咨询服务，支持雇主组织制定扶持性的劳务移民战略和举措。
- (e) 双边和多边协议。劳工组织将帮助建设区域和国家机构及三方成员的能力，以便签定公平有效、性别敏感的双边和区域协议；这些协议有助于保护移民工人，包括其健康和安全，满足技能认定与转移的需求，植根于国际劳工组织标准，

以及促进非歧视性。从 2018 年起，都灵中心将组织和测试一个关于“双边和多边协议谈判”的全球培训课程。

- (f) 支持社会对话的三方平台。为了加强社会对话，劳工局将构建各层次的三方平台，促使原籍国、中转国和目的地国政府代表与社会伙伴汇聚一堂，就有关劳务移民，包括有关双边和多边协议的签订、内容、谈判、落实和评估及其对移民工人的影响等方面的良好做法进行交流。劳工局将推动社会伙伴在与移民有关的辩论中发挥更大的作用，并与都灵中心(劳务移民研讨会)等一起组织劳动部及工人和雇主组织参加培训活动，以加强其参与区域进程的能力。劳工组织将加强与国际组织和学术机构等其他利益攸关方的合作。到 2020 年，将至少支持四个次区域性对话，以推进知识交流和促进相互合作，并支持开展一次关于劳务移民问题的区域间对话，特别是在亚洲、非洲和阿拉伯国家之间的对话。

全面协作与伙伴关系

15. 根据大会结论的要求，为了强化其在全球劳务移民辩论中的领导地位，劳工局将与全球移民集团(GMG)机构，特别是与国际移民组织和联合国人权事务高级专员办事处进行密切合作。劳工组织将与秘书长特别代表 (SRSG) 进行协调，依照《安全、有序和正规移民全球契约》加强其在劳务移民问题上的领导作用，并与移民和发展全球论坛 (GFMD) 合作，在 GMG 内深化对国际劳工组织方法、独特的三方性和规范性框架 (包括业务机制) 的理解与应用。
16. 劳工组织还将深化与国际移民组织等联合国系统和学术机构等其他利益攸关方的合作，以加强国际劳工组织战略在各地的落实和影响。工作将包括支持三方成员执行由 GMG 制定的《联合国发展援助框架》内劳动力流动新指南。劳工局将优先支持三方成员落实《2030 年议程》中与移民有关的内容，特别是可持续发展目标 (SDG) 指标 8.8 和 10.7，以及支持联盟 8.7 内的移民问题行动小组。

行动计划的执行安排、监测与评估

17. 将继续努力筹措预算外资源，以支持该行动计划的实施工作。然而，仍需要额外划拨的经常预算资金，这将作为启动资金，也是为了向社会伙伴表明劳工局致力于公平有效的劳务移民治理。
18. 该行动计划要求劳工局内部及其总部和地方之间开展合作和协调。在行动计划的执行期内，需要根据现有的资源并结合劳工局基于成果的管理流程计划周期，包括计划和预算、以结果为导向的工作计划和体面劳动国别计划，对这些拟议活动的相关性进行评估和更新并对其实施情况开展监测。

决定草案

19. 理事会：

- (a) 要求局长在执行旨在落实《关于公平有效的劳务移民治理若干结论》的五年行动计划时考虑其指导意见，同时在起草未来的计划和预算草案及制定资源调动举措时借鉴其指导意见；以及
- (b) 同意 2018 年第四季度举行一次三方专家会议，以就有关招聘费用和相关成本的定义开展讨论并达成一致。该会议将向理事会第 335 届会议（2019 年 3 月）报告其结论。

附 录

关于“定义招聘费用和相关成本”三方专家会议的安排

(日内瓦，日期待定)

背景情况

1. 国际劳工局理事会第 326 届会议同意于 2016 年 9 月召开一次为期三天的“关于制定公平招聘指南的三方专家会议”，目的是通过国际劳工组织关于公平招聘的准则，其中包括跨境招聘和国内招聘。为了提供指导，助推消除压榨性和欺骗性招聘行为的工作，因此举办此次会议被认为具有必要性。会议通过了一整套关于公开招聘的一般原则和业务指南，其中将“招聘费用或相关成本”视为“在招聘过程中发生的任何费用或成本，以此工人获得就业或安置，不管其征收或收取费用的方式、时间或地点如何”，并明确禁止向工人收取此类费用和相关费用。会议认识到，目前没有形成一个全球公认的“费用和成本定义”，但决定劳工组织未来工作将使这一定义更为精准。¹
2. 此次专家会议的成果已指导了 2017 年 6 月国际劳工大会有关劳务移民的一般性讨论，大会在《关于公平有效的劳务移民治理若干结论》中将公平招聘视为一个特别值得关注的领域。特别是，结论要求劳工局“根据《2030 年可持续发展议程》的具体目标 10.7，致力于开发和测试一个衡量招聘费用的方法，进一步开展关于招聘费用和相关成本的界定工作”。
3. 国际社会越来越认识到，公平招聘对于防止强迫劳动、降低劳务移民成本、从而改善移民工人及其家庭的发展成果至关重要。第三届发展筹资问题国际大会的《亚的斯亚贝巴行动议程》对此予以了承认，这是作为《2030 年议程》的一个组成部分。
4. 招聘成本也是可持续发展目标 10.7 的一个指标。作为可持续发展目标指标 10.7.1 的一个共同监管机构，劳工组织正在与世界银行合作，制定、验证和测试一种衡量招聘成本的新方法。关于招聘费用和相关成本的定义制定和协议将涵盖跨境和国内招聘活动，也与正在进行的关于可持续发展目标指标的讨论有关，因此这不仅有助于在实现可持续发展目标指标 10.7 上取得进展，而且还将有助于通过并执行于 2018 年通过的《有秩、安全和正常移民全球契约》的进程。因此，这增加了召开此次三方专家会议的紧迫性。

¹ 《关于公平招聘专家会议的报告》(2016 年 9 月 5-7 日，日内瓦)，理事会文件：GB.329/INS/INF/2。

5. 这一定义工作将为落实 2014 年启动的《国际劳工组织公平招聘举措》做出重要贡献。² 它还将直接回应劳工大会结论中对劳工组织发出的呼声，其中呼吁劳工组织“深化和扩大其国际劳务移民方面的工作，满足三方成员的需要，并在劳务移民的体面劳动方面发挥主导作用”。
6. 鉴于正在进行关于劳务移民的全球性讨论以及呼吁劳工组织在这一领域发挥主导作用，对招聘费用和相关成本进行定义，不仅对监测和评估实现可持续发展目标所取得的进展至关重要，而且也特别恰逢其时。为此建议在 2018 年第四季度召开为期三天的三方专家会议。

构 成

7. 建议在与各国政府、雇主组和工人组协商后三方各提名八名专家出席此次会议。
8. 为了获得政府的提名，局长打算与区域协调员磋商后与八个国家的政府进行接触。还将设立一个候补人员名单。根据专家会议的惯例，建议任命一名知识渊博的独立主席。

议 程

9. 局长提出以下会议议程：
 - 审议、修改和通过由劳工局根据一项全球比较研究及其对招聘费用和成本的各种定义的分析而提出的招聘费用和相关成本的定义草案；
 - 向三方成员建议在国际和国家层面传播和使用所通过的定义的途径。

财务安排

10. 拟定会议的费用预算 (包括劳工局三种官方语言的口译费用) 总计为 164,000 美元，具体如下：

项 目	美 元
代表的差旅费	80,000
笔译和口译费	84,000
总 计	164,000

11. 劳工局将能够优先调拨人力资源，以支持这次会议的筹备工作，并在其经常预算内重新调拨 74,000 美元，以便支付拟定会议的费用。劳工局也从预算外资源中总共划拨了 90,000 美元，以便支付所拟定的会议费用，并将继续寻找预算外捐款，以尽量减少经常预算资源的重新划拨数量。

²国际劳工组织：《公平招聘举措》。