



国际
劳工
组织

► GB.341/PFA/1

总干事

► 2022-2023两年期 计划和预算草案



国际
劳工
组织

► GB.341/PFA/1

理 事 会

第 341 届会议，2021 年 3 月，日内瓦

计划、财务和行政管理部分

PFA

计划、财务和行政管理分项

日期：2021 年 2 月 1 日

原文：英文

第一项议程

总干事

2022-2023 两年期 计划和预算草案

► 前言

我提交的《国际劳工组织 2022-2023 两年期计划和预算(草案)》旨在有效应对劳动世界当前面临的情况和挑战，并推进本组织为其活动的内容和开展所设定的长期目标。

2019 冠状病毒病(COVID-19)疫情使劳动世界陷入了一场灾难性的危机，其影响将波及整个两年期。复苏并不意味着回到我们以前的状态。相反，它意味着向《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》所预见的更美好的劳动世界未来迈进。世界在过去一年中所经历的一切都证实了《百年宣言》的重要性和相关性，以及采取行动落实《百年宣言》的紧迫性。这种行动对于实现《联合国 2030 年可持续发展议程》也是至关重要的，国际劳工组织(劳工组织)及其三方成员在多边体系内共同承担着对该议程的责任。

在一百周年之后立即采取的后续行动中，劳工组织业已在其 2020-2021 两年期计划中制定了以落实《百年宣言》为明确目标的政策成果目标。虽然理事会中有一些意见支持对这些成果目标进行有限重构，但保留目前的成果目标框架似乎更为有利。但是，在保持这种必要连续性的同时，还需对每项成果目标进行必要修改，使其能够充分切合和回应疫情期间的情况并可望切合和回应疫情之后的情况。而且，一如既往的是，三方机制(继续强调三方成员能力建设)以及国际劳工标准对所有拟议活动领域都至关重要。

计划和预算草案是根据理事会 2020 年 11 月通过的《2022-2025 年战略规划》制定的。为此已作出特别努力，根据 COVID-19 的影响将资源重新配置到该规划所强调的实质性政策领域。因此，建议在总部设立职业安全与卫生、社会保护以及统计领域

的新职位。还建议在外地增设五个职位——每个区域在其所确定的优先领域增设一个职位。

之所以有可能进行资源的重新部署，是因为持续努力实现节支增效、重新配置现有职位并减少机构投资，这为下一个两年期提供了约 1,044 万美元的可重新调拨的资金。再加上此前四个两年期的相应变化，这意味着在我担任总干事期间，为更好地向劳工组织三方成员提供服务而转拨的资金累计达 7,984 万美元。

本草案中所提出的强化后的基于成果的框架和修改后的保障性成果目标体现了劳工组织对于提供高质量工作、更好地实现资金价值并对其绩效充分负责的持续承诺。此外，劳动世界持续根本性变革的性质和步伐要求劳工组织本身务必创新自己的工作，更好地管理知识。为此，我的草案中包含的一个内容是设立一个新的单位，推动整个组织的创新和知识；这是一项重大且必要的投资。

同时，至关重要的一点是，劳工组织所做的一切都必须符合成员国就其行为和廉正所合理提出的高标准要求。正因如此，建议设立一个全职的道德操守干事职位。

用于实施 2022-2023 两年期计划的拟议预算以不变美元计算为 790,640,000 美元，这将导致名义美元预算增加 1,290 万美元，反映出 1.63% 的费用增长，符合劳工组织长期的实际零增长轨迹。我们认识到公共财政受到制约，首要制约因素是各国政府为减轻疫情对健康、社会和经济的影响所做的支出。鉴此，已竭尽全力使所提出的草案符合成员国需求，将其资源投资于实现人人享有体面劳动和社会正义的未来的共同目标，这是有价值的投资。

我建议将拟议计划和预算提交理事会批准，并交由国际劳工大会第 109 届会议(2021 年)最终通过。

2021 年 2 月 1 日

盖·莱德
总干事

► 目录

	页次
前 言.....	3
缩略语	7
一. 执行概要.....	9
COVID-19 危机、可持续发展与劳动世界的未来.....	9
一个实现以人为本、创造体面劳动的复苏计划	9
计划的有效实施.....	11
资源分配	17
二. 政策成果目标.....	21
成果目标 1: 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话	21
成果目标 2: 国际劳工标准与权威有效的监督	24
成果目标 3: 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、 社会和环境转型.....	27
成果目标 4: 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业	31
成果目标 5: 旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习	34
成果目标 6: 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等	37
成果目标 7: 为所有人提供充分和有效的劳动保护	39
成果目标 8: 为所有人提供全面可持续的社会保护	43
三. 保障性成果目标.....	47
成果目标 A: 提高促进体面劳动的知识和影响力	47
成果目标 B: 改进领导和治理方法	49
成果目标 C: 优化资源利用	50
四. 2022-2023 两年期支出和收入预算草案.....	53
决定草案	54

附 录

一. 2022-2023 年成果目标框架.....	55
二. 可持续发展目标具体目标与 2022-2023 两年期计划和预算政策成果目标的关系概述	69
三. 劳工组织战略风险登记册.....	73

资料附件

1. 实施预算.....	79
2. 费用增长的详细情况.....	86
3. 经常预算技术合作资源汇总	93
4. 按司局和外地计划分列的划归各政策成果目标的经常预算资源	94

► 缩略语

DCO	发展协调办公室
DSA	每日生活津贴
DWCP	体面劳动国别计划
EBMO	雇主和企业会员组织
EPIC	同工同酬国际联盟(同酬联盟)
ESSF	环境和社会可持续性框架
FAO	联合国粮食及农业组织(粮农组织)
ICLS	国际劳工统计学家大会
ICSC	国际公务员制度委员会
IFI	国际金融机构
ILOSTAT	国际劳工组织劳工统计数据库
IMF	国际货币基金组织
IOM	国际移民组织(移民组织)
IPEC+	消除童工劳动和强迫劳动国际计划
IRIS	综合资源信息系统
IT	信息技术
OECD	经济合作与发展组织(经合组织)
OHCHR	联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)
OSH	职业安全与卫生
RBSA	经常预算补充账户
SDG	可持续发展目标
SRM TWG	标准审议机制三方工作组
UN	联合国
UNAIDS	联合国艾滋病病毒/艾滋病联合规划署(艾滋病署)
UNCTAD	联合国贸易和发展会议(贸发会议)
UNDP	联合国开发计划署(开发署)
UNDS	联合国发展系统
UNESCO	联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)
UNHCR	联合国难民事务高级专员公署(难民署)
UNICEF	联合国儿童基金会(儿基会)
UNSDG	联合国可持续发展集团
WAIPA	世界投资促进机构协会
WHO	世界卫生组织(世卫组织)

► 一. 执行概要

1. 《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》是在 COVID-19 疫情持续的背景下, 劳动世界面临前所未有的危机以及全球社会和经济前景存在极大不确定性的情况下提出的。其总体目标是支持劳工组织成员国在《关于劳动世界的未来百年宣言》的指引下, 努力实现以人为本的复苏, 并巩固劳工组织在实施《联合国 2030 年可持续发展议程》方面的领导作用。在此过程中, 本草案将落实《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》的远大目标。¹

2. 本执行概要概述了计划和预算草案的外部 and 机构背景的主要特点, 列出了草案的主要内容, 这些内容结合了连续性与需为应对危机带来的新需求而对劳工组织活动作出的调整。它还着重介绍了确保有效实施劳工组织计划的措施, 解释了对不同工作领域的财政拨款情况。

COVID-19 危机、可持续发展与劳动世界的未来

3. COVID-19 危机以最残酷的方式暴露了原来就存在的庞大体面劳动赤字, 并使之更加恶化。除了惨痛的健康影响外, 这一疫情大流行还带来了巨大的经济和社会代价, 其影响将持续到 2022-2023 两年期及以后。面对“重建得更好”的迫切需要, 劳工组织的工作应不仅仅局限于恢复 COVID-19 疫情发生之前的状况。相反, 其工作必须着眼于应对劳动世界中明显业已存在的多重挑战。《百年宣言》直接应对这些挑战, 为劳工组织提供了一个迈向更美好劳动世界的商定路线图, 三方成员业已对此作出承诺。当前的危机给人类带来了苦难, 也为《百年宣言》所设想的变革和改进创造了空间。这使《百年宣言》比以往任何时候都更具时代性, 其实施工作也更具紧迫性。

4. 在世界各国领导人呼吁发起“行动十年”计划以加快实现《2030 年议程》的进展之后不久即爆发了

大流行疫情。2020 年 12 月, 联合国大会敦促联合国发展系统致力于实现可持续、包容性和有韧性的复苏, 复苏应以人为本、敏感认识性别问题、尊重人权, 并保护地球、实现繁荣、到 2030 年实现全民健康覆盖。²

5. 《2030 年议程》中关于体面劳动和包容性经济增长的目标 8 的中心地位使劳工组织有责任 and 机会在复苏进程中提高其在整个多边系统的贡献率和影响力, 以确保本组织的权责和《百年宣言》所依据的原则和价值观得到所有伙伴和利益攸关方的接受和支持。2022-2023 年, 改革后的联合国发展系统将全面启动, 这要求劳工组织积极参与全球和区域协调机制以及联合国国家工作队, 并要求劳工组织的三方成员更有力地参与这些进程。

6. 《百年宣言》呼吁采取以人为本的方针构建劳动世界未来, 通过政治和实际对策应对持续存在的和新的体面劳动挑战, 使劳工组织处于应对当前关键全球性挑战的战略机遇期。《百年宣言》得到联合国大会的认可, 是劳工组织及其三方成员的一个有力工具, 用以号召全球团结一致, 为建设一个更美好的劳动世界和实现可持续发展目标所需的对策提供支持。

一个实现以人为本、创造体面劳动的复苏计划

7. 劳工组织去年为支持其成员国应对疫情的经济和社会后果而开展的工作受到了三方成员的欢迎, 这一经验对设计下一个两年期计划草案很有启发。

8. 理事会于 2020 年 11 月通过的《2022-2025 年战略规划》已经承诺本组织将在未来几年大力着重落实《百年宣言》。这意味着 2022-2023 两年期的政策成果目标应像 2020-2021 两年期一样, 与《百年宣言》的条款密切保持一致。因此, 建议围绕

¹ 理事会文件 GB.340/PFA/1(Rev.1)。

² 联合国文件 A/C.2/75/L.61。

2020-2021 两年期计划的八项政策成果目标制定 2022-2023 两年期计划，并根据 COVID-19 疫情产生的情况对每项成果目标进行调整。这些成果目标涉及实现以人为本并创造体面劳动的复苏的基本要素，它们是：

1. 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话；
2. 国际劳工标准与权威有效的监督；
3. 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型；
4. 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业；
5. 旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习；
6. 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等；
7. 为所有人提供充分和有效的劳动保护；
8. 为所有人提供全面可持续的社会保护。

兼顾连续性与根据变化作出调整之间的平衡

9. 每项政策成果目标下的建议都结合了实施《百年宣言》所需的连续性与应对新的剧变情况所需作出的调整。在此过程中，它们将落实《2022-2025 年战略规划》。应回顾的是，该规划强调劳工组织有必要通过以下方面的工作来实施《百年宣言》：

- 利用标准与三方机制方面的长期比较优势；
- 应对劳动世界变革；
- 应对不让任何一个人掉队的需求问题；
- 应对全球社会保护赤字问题；
- 应对工作中的安全与卫生问题；
- 应对全球从 COVID-19 危机中复苏问题。

图 1 概述了 2022-2023 两年期草案的主要内容。

10. 《百年宣言》呼吁劳工组织支持成员国单独和集体在三个领域作出努力，以便采取以人为本的方针构建未来，这些领域都在拟议的政策成果目标中得到了体现：

- 促进持久、包容性和可持续的经济增长、充分和生产性就业以及人人享有体面劳动(成果目标 3 和 4)；
- 增强所有人从不断变化的劳动世界机会中获益的能力(成果目标 5 和 6)；
- 强化劳动制度(成果目标 7 和 8)。

11. 所有这些政策领域工作所依托的是劳工组织的两个长期比较优势：社会对话与三方机制(成果目标 1)和国际劳工标准(成果目标 2)。这两项成果目标本身既是目的，也是实现所有其他成果目标的手段。社会对话及与雇主和工人协商是在《体面劳动议程》的每个领域制定和实施有效和可持续的政策、立法和法规的前提条件。因此，每项政策成果目标都纳入了发展社会伙伴组织在各自技术领域能力的举措。同样，促进批准和实施相关的切合当前情况的国际劳工标准也被纳入所有成果目标中，为劳工组织的所有活动提供了规范性指南。

12. 各政策成果目标是相互关联和相辅相成的，有效地达成这些成果目标需要整个劳工局的团队合作，需要与三方成员密切互动，需要在国家、区域和国际各级与其他利益攸关方建立强有力的伙伴关系。

13. 同时，政策成果目标体现了变革和调整的必要性，以便使政府、雇主组织和工人组织在危机和复苏过程中以及在劳动世界持续转型期间能够面对挑战、抓住机遇。对所有成果目标战略和产出都加以强化和调整，纳入了 COVID-19 对策，这些对策更加关注工人、企业和机构的需求及其能力。在这方面，在关于终身学习的成果目标 5 下增加了一项专门侧重于技能开发系统数字化的产出。

14. 此外，政策成果目标在劳工组织工作中纳入了更有力的行业方法。这是为了应对 COVID-19 危机对各经济行业的不平等影响，以及由此产生的对具体行业行动的需求。因此，在关于国际劳工标准的成果目标 2 下纳入了一项新的产出，目的是加强成员国实施行业标准、准则和业务守则的能力。

15. 建议通过在总体零增长预算内重新配置资源，加强劳工组织在《战略规划》中所确定的关键领域活动。因此，在职业安全与卫生、社会保护以及统计领域列入了新的总部职位。此外，建议在五个区域各增设一个职位，用于各区域所确定的符合三方成员迫切要求的领域：职业安全与卫生、社会保护、劳动法、劳动经济学和性别平等。

16. 政策成果目标还纳入了促进性别平等和包容性的办法，这对于重建得更好和不让任何人掉队是不可或缺的。这场危机暴露并加剧了劳动世界原有的不平等和脆弱性，一些工人和企业群体受到的打击尤为严重。鉴于存在真正的危险，即危机将进一步加剧已经无法接受的不平等程度，政策成果目标特别关注了那些迈向更美好劳动世界未来之路可能更为艰难的群体。这些群体包括：妇女，她们在一线工作和受危机影响最严重的行业中的比例过高；面临歧视风险的人，包括难民、移民工人和土著人；小微企业主和自营就业者；散工、临时工和非正规经济工人；处于新形式工作安排中的工人，包括零工经济工人；以及年轻和年长的工人，即使在正常时期，他们在寻找和保住体面劳动方面也面临更大的困难。

应对不断变化的需求

17. 劳工组织在一些已引起广泛讨论的关键问题上的工作将取决于本组织决策机构今后的指导并受其制约。

18. 在生产方面，《百年宣言》呼吁劳工组织努力最充分地发掘技术进步和生产增长潜力，包括通过社会对话实现体面劳动和可持续发展，并呼吁成员国在劳工组织的支持下推行提高生产力的政策。这些问题原拟在总干事提交给被推迟的 2020 年国际劳工大会的报告中予以讨论，现在在理事会本届会议“体面劳动与生产力”议题下加以讨论。其审议成果将为劳工组织在这一领域进一步开展行动提供依据。

19. 同样，自 2016 年大会对全球供应链问题进行讨论以来，理事会一直在审议劳工组织在这方面的作用。在本届会议上，理事会将继续就此开展工作，审议在全球供应链中实现体面劳动技术会议的报告。虽然对于劳工组织未来在这一领域的适当行动仍存

在意见分歧，但对这一领域的政治和公众兴趣越来越大，在其他区域和国际环境中也出现了重要的体制发展情况。劳工组织 2022-2023 年期间的工作将再次取决于政治决定，目前尚无法对此加以预测。

20. 在疫情期间，职业安全与卫生问题变得十分突出。国际劳工大会百年会议所通过的关于《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》的决议预示了这一点，该决议要求理事会尽快审议有关将安全和卫生工作条件纳入劳工组织工作中基本原则和权利框架的建议。这一事项也将在本届会议上加以讨论，相关决定的必要后续行动将需要纳入下一个两年期的工作计划。

21. 鉴于上述每一个问题的政治环境，本计划和预算草案认识到有必要应对不断变化的需求，在两年期期间根据作出的决定调整活动。

侧重于可衡量的结果和对可持续发展目标的贡献

22. 计划和预算草案包括一个完整的成果框架，该框架列出了劳工组织打算为之作出贡献的一系列结果，以及衡量各级进展情况的相应指标：产出、成果目标和长期影响(附录一)。劳工局为产出一级的规划、监测和报告目的而编写的详细技术说明进一步明确规定了定性标准，界定了在劳工组织支持下将在国家一级取得的预期结果。劳工局将继续改进这一框架，以提高透明度和改善问责制。这将包括在理事会的指导下，为关于社会对话和三方机制的政策成果目标 1 制定指标，衡量进展和趋势。

23. 拟议的政策成果目标与可持续发展目标的关键具体目标密切相关。通过纳入劳工组织所监管的可持续发展目标指标，在成果框架中跟踪成果目标和影响层面的进展，明确了劳工组织对落实《2030 年议程》的贡献(附录二)。

计划的有效实施

24. 劳工组织 2022-2023 两年期计划的实施背景将继续以从危机中复苏的非凡挑战为特点，这进而对劳工组织的领导作用和服务提出了很高要求。要确保在实质性政策领域取得可持续的成果，就需要劳工组织的行动做到：

- 适应每个区域和国家的具体特点，回应三方成员所表达的需求；
- 基于通过高质量研究和可靠统计得出的实证和知识；
- 注重加强三方成员应对体面劳动相关挑战的能力；
- 通过持续改善组织绩效来促进实施工作。

针对区域和国家背景及三方成员的需求编制计划

25. 劳工组织在区域和国家两级的工作将继续以《百年宣言》和《2030 年议程》的目标为框架，并考虑到劳工组织区域会议的结论、相关的区域框架和体面劳动国别计划所反映的三方成员需求。在所有区域，加强政府、社会伙伴和社会对话的机构能力以及促进批准和实施切合当前情况的国际劳工标准将是劳工组织工作的共同目标。将继续努力支持劳工组织三方成员在国家和区域层面参与改革后的联合国可持续发展集团机制并为其作出贡献。劳工组织还将加强与相关区域和次区域组织(包括区域银行)的伙伴关系，以加强政策协调一致性，取得更有影响的体面劳动成果。

26. 在**非洲**，疫情造成的经济和就业危机加剧了原有的脆弱性和体面劳动赤字(特别是对青年和非正规就业而言)，影响到企业的生存、工作的数量和质量、对国际劳工标准的尊重和社会对话。劳工组织在非洲的工作将特别关注：

- 扩大社会保护覆盖面，促进劳动保护和职业安全与卫生；
- 促进有利于可持续和生产性企业，特别是新兴绿色行业中小微型企业以及新创企业的环境，促进向正规经济转型；
- 通过以下途径支持创造体面就业机会，重点是妇女、青年、非正规经济和农村经济：有针对性的技能开发和终身学习；有利于就业和正规化的政策；发展数字经济；加强公共和私人就业密集型投资；
- 加强社会对话，提高三方成员和劳动力市场机构的能力，以实现包容性和有韧性的复苏，并改善工作条件；

- 加强与性别平等、劳务移民、强迫劳动和童工劳动等国际劳工标准有关的宣传活动。

27. 阿拉伯国家地区在疫情之前就已面临着困难的经济形势。油价波动和对石油出口的严重依赖抑制了一些国家的经济和劳动力市场的表现，而许多其他国家则受到冲突和人道主义危机的影响。COVID-19 危机给非正规经济部门的工人、移民工人和难民带来了特别的困难。劳工组织在该地区的工作将特别关注以下问题：

- 培育有利于可持续和更具复原力企业的环境并推行全面的国家就业政策，包括旨在支持新兴行业创造就业的战略；
- 促进对所有工人技能开发和终身学习的投资，应对不断变化的劳动力市场需求；
- 扩大可持续的社会保护计划，加强职业安全与卫生，确保移民工人、难民和其他弱势群体的待遇平等和获得体面劳动的机会；
- 使国家立法与国际劳工标准保持一致，加快性别平等和不歧视方面的工作。

28. COVID-19 大流行造成的经济紧缩和封锁影响了**亚洲和太平洋地区**的所有国家，特别是严重依赖出口导向型制造业和旅游业的国家，导致企业和工人收入的减少，其中许多企业和工人都从事非正规经济。大量的返乡移民工人加剧了社会经济挑战。在该地区，劳工组织的工作将在社会对话及其规范基础上特别关注：

- 倡导经济多样化、区域一体化及能够创造体面工作的包容性本地增长；
- 加强就业政策，以实现正规化并创造有利的营商环境；
- 加强社会保护和劳动力市场机构，以有效保护所有工人并改善劳动力市场的成果，特别关注暴力和骚扰、劳务移民治理和难民；
- 推进与劳动世界主要行动方和组织的伙伴关系，释放资金，以支持以人为本从危机中复苏的议程，迈向更美好的劳动世界未来。

29. 疫情在**欧洲和中亚**的影响证实需应对普遍存在的与体面劳动有关的挑战，如青年失业、性别平等、童工劳动、工作条件以及包括移民、难民和年长工人在内的弱势群体的社会经济融合。在一些国家，危机凸显了技术差距的负面影响，这些差距阻碍了生产力、竞争力和经济表现，特别是在中低收入国家。劳工组织在该地区的工作将特别关注以下问题：

- 利用现有的最佳统计工具，促进制定包容性的有利于就业和以人为本的宏观经济和社会保护政策，倡导进一步投资于照护经济和保护照护工作者的权利；
- 加强劳动制度，包括公共就业服务和劳动监察，为最脆弱的人口群体提供帮助；
- 应对劳动世界未来趋势带来的挑战和机遇，包括远程工作、灵活工作安排、照护和休假政策、远程工作和共享工作；
- 制定措施，改善职业安全与卫生，并促进向环境可持续性的公正转型、向正规化转型、终身学习以及劳动力的技能提升和技能再培训。

30. COVID-19 疫情在**拉丁美洲和加勒比地区**造成的经济紧缩和劳动力市场危机突出表明迫切需要应对结构性挑战，如不平等、非正规性及社会保护制度和机构薄弱。劳工组织在该地区的工作将特别关注以下问题：

- 促进从非正规经济向正规经济转型，途径是为可持续企业创造有利环境，促进生产力增长和体面劳动，重点是中小微型企业，以及采取积极的劳动力市场政策，特别是针对年轻工人和受危机影响最严重行业的政策；
- 发展终身学习和技能，以利用技术变革和数字化创造的机会，包括在有利于向环境可持续性公正转型的行业，特别是在加勒比地区更易受气候变化影响的国家；
- 将职业安全与卫生纳入发展框架和行业协议的主流，并加强可持续的社会保护制度；
- 根据国际劳工标准促进对劳工权利的尊重，重点是弱势群体，途径是：应对疫情危机对童工的影响；促进对远程工作和平台工作的适当监管；支

持土著居民和移民及难民的社会经济融合；以及制定措施，促进性别平等和同工同酬，特别是针对照护经济。

加强研究、统计和知识管理

31. 有力和相关的研究和统计对于向劳工组织三方成员提供以实证为依据的政策咨询、支持他们有效制定政策的能力以及加强劳工组织在制定能够落实《百年宣言》和《2030 年议程》的国家、区域和国际政策方面的影响都是至关重要的。更好地回应劳工组织三方成员的知识需求以及加强劳工组织作为全球劳动领域知识卓越中心的作用将是本两年期的关键优先事项。劳工组织将调动其研究和统计能力，并利用最新的知识管理方法和工具来满足这些需求。

32. 推进《体面劳动议程》和《百年宣言》中以人为本的方针要求劳工组织进一步加强其基础研究和应用研究。将作出特别努力，促进落实有关《百年宣言》提出的以人为本方针对于摆脱 COVID-19 疫情影响、实现包容性和可持续经济和社会复苏以及对于《2030 年议程》规定的可持续发展模式的核心作用的实证和理解。劳工组织在设计和开展研究时将利用其三方成员的知识和专长，包括在具有优先重要性的领域，如促进生产力增长并创造体面劳动，以及在与全球和国家供应链有关的发展方面。作为这项工作的一部分，研究司将与劳工组织在各区域的办事处和总部其他技术部门以及世界各地的研究机构，包括其他多边机构，进行更密切的合作。

33. 劳工组织将通过更系统地开发和制定衍生知识产品和培训方案，促进主要受众和三方成员的认识和使用来努力扩大旗舰出版物、主要报告和其他知识产品的覆盖面和影响力。将进一步推行旗舰报告共同办法，以最充分地利用劳工局内部的能力，优化每份报告的可用资源，在三方成员和其他利益攸关方中产生更大影响。

34. 知识产品将依靠一个坚实和扩大的统计基础，它来自于通过统计系统方面的持续技术援助和能力建设，促进在国家一级产出高质量和及时的统计数据。劳工组织将继续创新使用实时预测方法和非传统来源来补充官方统计数据。与其他机构建立更强有力的伙伴关系将有助于确保提供可靠和及时的体面劳动数据。将进一步发展劳工组织统计数据库，

以便能够提高可及性、改善内容以及实现更广泛和更方便用户的传播。

35. 继续努力加强劳工组织的知识管理职能对于支持改进知识共享、劳工局内部协作、传播以及三方成员和关键利益攸关方的采纳将是至关重要的。重点将是促进更合作性的工作方式，以支持综合政策方法；部署全劳工局系统，以改善数据和内容管理及知识发现；改善内部和外部知识共享。与此同时，还将促进创新的工作方式——从更多地使用远程和分布式协作网络到研究众包和使用前瞻方法——以及技术创新，如仓储和数据挖掘、数据可视化和看板，以加强劳工组织在关于劳动世界未来的讨论中的领导力和影响力。下文第 46 段进一步阐述了如何实现这一目标。

加强劳工组织三方成员的能力

36. 进一步改善劳工组织自身在帮助发展其三方成员能力方面的绩效对于构建参与性进程，以便更好地从 COVID-19 危机中复苏以及落实《2030 年议程》至关重要。

37. 理事会于 2019 年 3 月批准的全劳工组织机构能力发展战略中的结果领域将继续推动本组织的工作。《2022-2025 年战略规划》的实质性政策层面和《2022-2023 两年期计划和预算》的成果目标领域的技术能力发展将以劳工组织规范性文书和三方机制的中心地位为前提。重点将放在支持向一个更美好、更绿色的劳动世界转型，应对挑战，抓住数字化和远程工作等劳动世界未来趋势加速发展带来的机遇。提高社会伙伴组织和劳动行政管理部门的复原力将是本两年期能力发展的一个关键优先事项。

38. 劳工组织都灵国际培训中心将通过在国家和区域层面扩大与劳工组织三方成员和伙伴培训机构的联系，在个人、组织和系统各级实施劳工组织能力发展战略方面发挥核心作用。在迅速变化的条件下，都灵中心将利用其既有专长，采用将培训、技术咨询、媒体发展、知识共享和对话结合起来的新的服务提供模式。

39. 该中心将借鉴从 2020-2021 年虚拟和远程能力开发模式增长中汲取的经验教训，努力进一步调整其业务模式，使之适应新的现实，为此将采取创新

的能力开发办法，并加快制定远程和混合型机构和系统能力开发方案，以补充个人、面对面的培训。重点将是虚拟现实应用软件和创新的实验室支持下的学习创新、数字学习和数字协作。

确保持续改进组织成效

40. 劳工组织将继续致力于提高其组织成效。对三项保障性成果目标进行了重大修订，以增强国际劳工组织的影响力和领导力，实现更高的资金价值，从而更好地支持有效和高效地履行其权责，并在监督、透明度和问责制方面提供必要保证。经修订的保障性成果目标如下：

- A. 提高促进体面劳动的知识和影响力；
- B. 改进领导和治理方法；
- C. 优化资源利用。

41. 坚持劳工组织在劳动世界问题上的领导作用需要继续加强统计和研究管理能力，建立有效的知识生成和传播文化，同时加强伙伴关系，提高对劳工组织议程和工作的采纳(保障性成果目标 A)。

42. 发挥劳工组织在实现以人为本、创造体面劳动的复苏方面的领导作用还需要在全球和国家一级充分释放三方机制的潜力，以建立共识和形成有效的对策(保障性成果目标 B)。劳工局将致力于确保其成员国广泛参与本组织有效和包容性的决策及优先事项的确定，为此将采取战略性方法制订理事会和国际劳工大会议程，同时加强评价、问责和监督。

43. 在国家一级，重点是根据基于结果的管理原则进行有效战略规划和计划编制，确保所有体面劳动国别计划能够反映各国的具体需要，由三方成员主导和掌控，并遵循和参照联合国可持续发展合作框架。

44. 为优化资源的使用，劳工组织将继续制定旨在进一步加强基于结果的管理的制度和政策，确保财务问责、业务方法创新、透明度和资金价值。将做出努力和投资来确保数字和有形基础设施能够保证业务连续性及安全健康的工作条件，并提高劳工组织职员多样性、技能和能力(保障性成果目标 C)。

45. 2022-2023 两年期可能会是一个异常动荡和不确定的时期。主要风险因素包括 COVID-19 疫情对体面劳动筹资和国际合作的影响、对多边主义及其所依托的价值观的不确定承诺以及网络攻击和网络犯罪

危险(附录三)。因此，劳工组织将继续在其职员中建设创新系统和态度，敏捷和灵活地应对这些风险带来的威胁。

46. 这三项保障性成果目标，加上对知识管理的必要强化(见上文第 35 段)，反映了本组织若要成功实现《百年宣言》的雄心壮志并实现每项政策成果目标所需的影响就必须进行投资的核心机构优先事项。因此，建议设立一个新的单位，以推动整个劳工局的知识和创新，确保它能够最充分地应对本组织面临的挑战。该单位将与都灵中心密切合作，发展其新的服务提供模式。

47. 该单位的优先行动领域将包括：

- 通过引入原则、实践和行为，促进和推动更有效合作及积极参与持续改进和测试新方法的途径，**培养协作文化和创新文化。**

- **领导改进数据和内容管理**，通过便于知识共享和协作的全劳工局系统，促进便捷有效地获取各类信息、数据和文件。

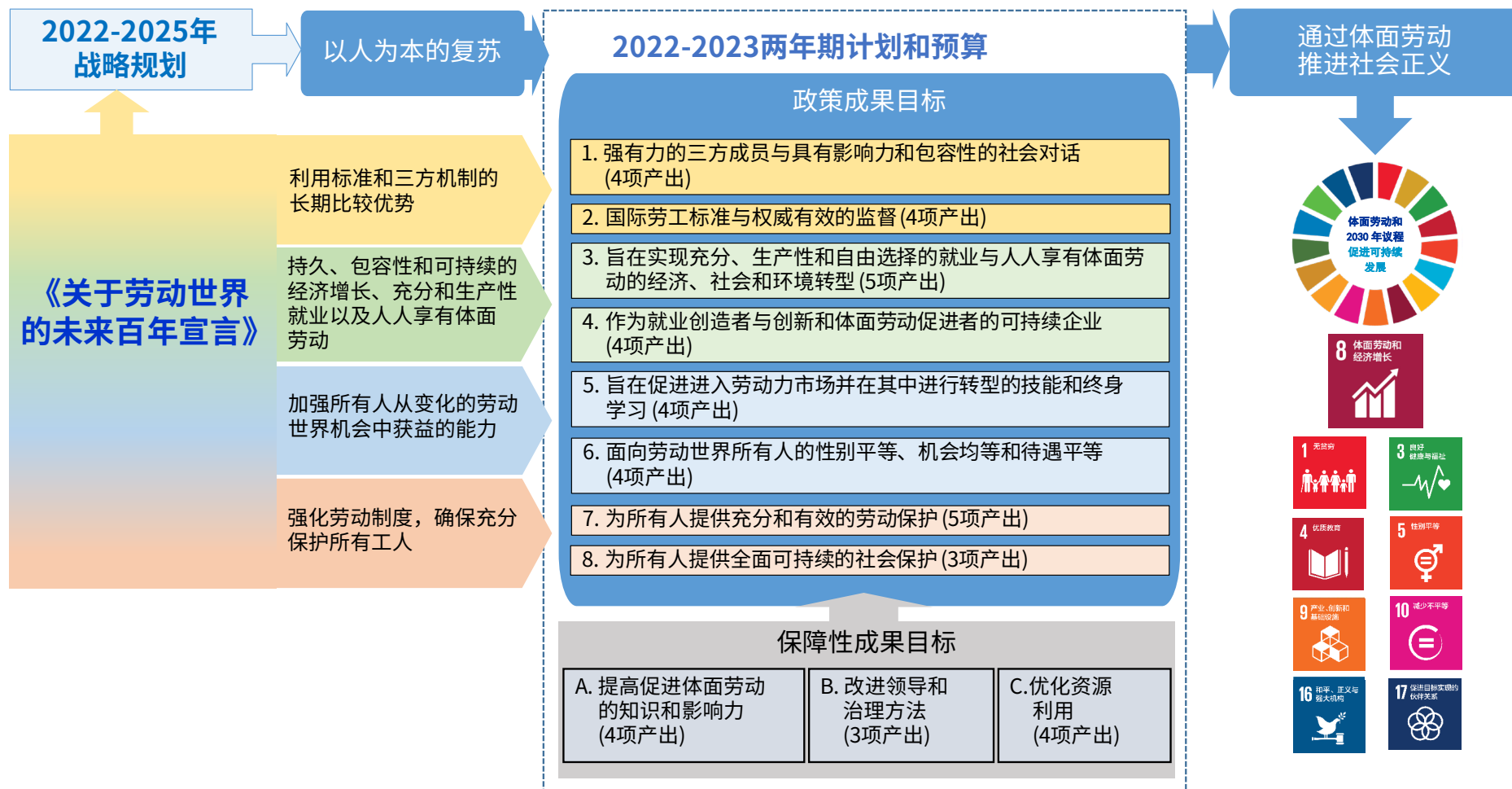
- 在内部和外部**带头开展知识共享**，确保劳工组织产出的知识尽可能具有最大影响力。

- **发展知识管理和创新方面的机构能力**，确保开展协作、分享知识和进行创新所需的工具、技能和能力得到进一步完善。

- **促进打造和实施创新政策、产品和服务**，更好地回应三方成员的需求，并在技术咨询和实施机制方面优化服务质量和流程效率。

48. 该单位的设立将提供各种创新、变革和知识管理方法方面的专门知识，并使劳工局能够得以利用内部专长，推动制定和实施在业务、政策咨询、知识产品和支持向三方成员提供服务方面的改进措施。

► 图 1. 《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》的内容摘要



资源分配

经常预算

49. 预算草案反映了为提高全劳工局的业务效率和效力而作出的不懈努力，以便将资源调配到新出现的需求和最优先的事项上。

50. 如表 1 所示，2022-2023 两年期拟议经常预算为 7.9064 亿美元：这是一份实际零增长预算，按不变美元计算与 2020-2021 两年期的核定预算相同。提出这一建议是出于认识到许多成员国继续面临财政限制。

► 表 1. 按拨款项目划分的战略预算

	2020-2021 两年期战略预算 (美元) *	2022-2023 两年期战略预算 (按 2020-2021 两年期不变美元计)	2022-2023 两年期战略预算 (经重计(美元))
第一编. 普通预算			
A. 政策制定机关	50 267 588	49 864 567	50 229 701
B. 政策成果目标	626 425 218	631 197 289	642 639 654
C. 管理服务	61 418 750	60 878 294	60 990 518
D. 其他预算拨款	42 430 168	42 430 168	43 472 457
人员更替调整金	-6 303 318	-6 303 318	-6 409 110
第一编总计	774 238 406	778 067 000	790 923 220
第二编. 意外支出			
意外支出	875 000	875 000	875 000
第三编. 周转基金			
周转基金			
总计(第一编至第三编)	775 113 406	778 942 000	791 798 220
第四编. 机构投资和特别项目			
机构投资和特别项目	15 526 594	11 698 000	11 750 700
总计(第一编至第四编)	790 640 000	790 640 000	803 548 920

* 政策制定机关战略预算草案中包括来自官方会议、文件和关系司以及内部服务和行政管理司的资源，它们为治理活动直接提供支持。为便于与 2022-2023 两年期的数字相比较，对 2020-2021 两年期预算进行了重报，以反映：(a) 按 1 美元兑 1 瑞士法郎的预算汇率对经重计的预算进行的重新估值；(b) 通过增加效率和在预算第一编中削减计划节余出来的、用以为联合国可持续发展集团的联合国驻地协调员系统提供的资金。

51. 在 2022-2023 两年期预算实际零增长这一背景下，依靠以下做法，划定了总额为 1,044 万美元的可调配资金：

- 通过不断增加信息技术的使用，减少差旅费和会议费；

- 计划中的职位空缺和职员退休使得重新配置技术职位和减少行政职位的数量成为可能；
- 更有效和高效地使用非工作人员资源；
- 从第四编的机构投资中划拨 380 万美元用以支持第一编中的工作计划。

52. 这延续了近几个两年期以来所采用的以更有效的新方式提供服务的做法。加上过去四个两年期总计调配的 6,940 万美元，这意味着目前正在对约 7,984 万美元进行重新配置，相当于 2022-2023 两年期拟议经常预算的近 10%。

53. 在这 1,044 万美元中，建议调配：

- 327 万美元，用于设立 8 个新的技术职位，其中在总部设 3 个，在 5 个区域各设 1 个；
- 457 万美元，用于完全补齐劳工组织 2022-2023 年对联合国驻地协调员系统应缴摊款的缺口；
- 224 万美元，用于创建一个新的创新和知识管理科；
- 36 万美元，用于按照联合国系统联合检查组的建议设立 1 个全职道德操守干事职位。

54. 总体而言，预算草案反映了资源从行政和支助职能向总部和各区域的一线技术服务的进一步转移。按 2020-2021 年定价美元计算，对政策成果目标的拨款增加了 477 万美元，而对行政和管理支助的拨款减少了 154 万美元。同样，预算草案对地区计划的拨款也增加了 202 万美元。

机构投资

大楼和办公设施基金

55. 根据理事会第 310 届会议(2011 年 3 月)³通过的为翻修和翻新劳工组织大楼供资的战略，建议向大楼和办公设施基金注资 720 万美元。这笔经费相当于劳工组织建筑物保险价值的 1%。

信息技术系统基金

56. 在批准《2018-2021 年信息技术战略》时，理事会原则上同意重新启用信息技术系统基金，该基金最初设立于 2000 年，指示性两年期拨款为 900 万美元。⁴ 将根据未来的计划和预算讨论及需求确定确切经费，以保障整个两年期内都有可用资金。

57. 当前疫情印证了强劲、最新和安全的系统对于确保劳工局继续有效履行权责至关重要。因此建议向以下两个由前一个两年期推迟实施的项目提供资金，费用总计 450 万美元：

- 更换全劳工局有效通讯的重要工具——内联网软件；
- 电子记录管理系统(ERMS)，为存储、整理和共享劳工局收集的各类信息提供高效的全组织环境。

费用增长

58. 建议将实际预算保持在 2020-2021 年的水平。与前几个两年期的做法相同，对预算水平在当前国际经济环境的背景下进行了分析，以确保考虑通货膨胀、汇率变动和其他因素的影响，从而保持本组织执行其核定工作计划的能力。对外部办事处的费用及其趋势作了特别考虑，因为各区域间和区域内部的通货膨胀差异很大。基于上述分析，预算需名义上增加 1,290 万美元，从而保持在 2020-2021 两年期的实际水平。这意味着本两年期增长 1.63%。资料附件 2 对这些费用因素作了进一步说明。

面向成果的综合预算制

59. 《2022-2023 两年期计划和预算(草案)》将由核定的经常预算数额和来自发展伙伴的自愿捐助估计数额供资。表 2 列出了划拨给每项政策成果目标的经常预算和预算外资源总额。所有八项政策成果目标的经常预算拨款都有所增加。对其中各项政策成果目标分配的资源反映了所有政策部门和区域在此项成果目标上的投入情况。因此，战略预算中列出的分配给某一特定成果目标的资源高于实施预算中分配给相关牵头技术部门的资源。资料附件 4 载有各部门和外地计划对八项政策成果目标的贡献的更多信息。

60. 发展伙伴提供的预算外资源(预算外发展合作)将对经常预算拨款予以补充。表 2 列出了 5.2 亿美元的预算外资源估计支出和 3,000 万美元的经常预算补充账户估计支出。这些估算是基于前几年的支出情况以及发展伙伴已确认和预期交付的未来捐款所作

³ 理事会文件 GB.310/PV，第 139 段。

⁴ 理事会文件 GB.331/PV，第 798 段。

出的。与 2020-2021 年相比，预算外发展合作支出估计将增加 5,000 万美元，这主要是由于近年来自愿捐款水平不断提高，以及留存的余额将在 2022-2023 年继续可用。

61. 预计成果目标 1、2、5、7 和 8 的估计预算外支出将大幅增加，成果目标 3、4 和 6 的估计预算外支出将有所减少。

► **表 2. 战略框架：2020-2021 两年期和 2022-2023 两年期的资源总额(百万美元)**

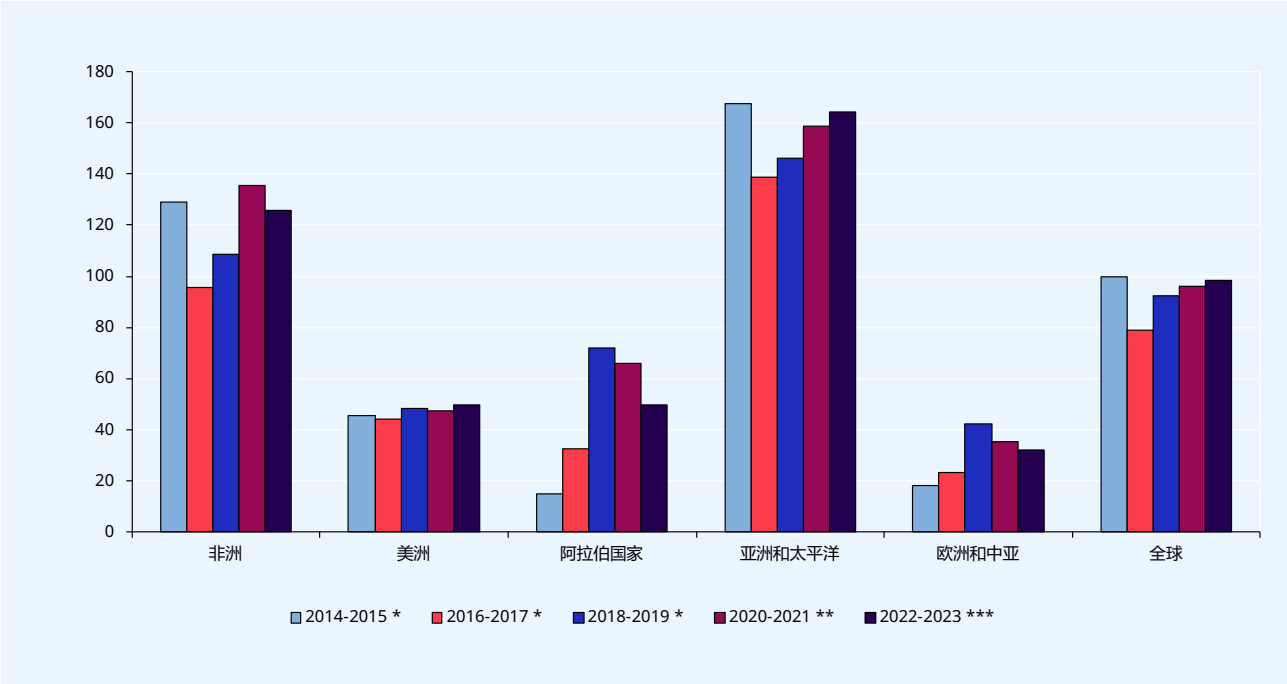
成果目标	经修订的 2020-2021 两年期经常 预算 *	2020-2021 两年期估计 预算外支出	2020-2021 两年期估计 经常预算补 充账户支出	2022-2023 两年期经常 预算	2022-2023 两年期估计 预算外支出	2022-2023 两年期估计 经常预算补 充账户支出
成果目标 1： 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话	102.1	11.0		102.7	20.8	
成果目标 2： 国际劳工标准与权威有效的监督	56.9	11.0		57.2	15.6	
成果目标 3： 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型	69.7	127.0		70.1	109.2	
成果目标 4： 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业	48.9	56.0		49.2	55.0	
成果目标 5： 旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习	41.8	45.0		42.1	64.6	
成果目标 6： 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等	40.8	35.0		41.0	30.0	
成果目标 7： 为所有人提供充分和有效的劳动保护	95.0	147.0		95.5	172.8	
成果目标 8： 为所有人提供全面可持续的社会保护	42.7	38.0		43.0	52.0	
政策成果目标小计	497.9	470.0	30.0	500.8	520.0	30.0
支持服务	128.5			130.4		
总计	626.4	470.0	30.0	631.2	520.0	30.0

* 为便于与 2022-2023 两年期的数字相比较，对 2020-2021 两年期预算进行了重报，以反映：(a) 按 1 美元兑 1 瑞士法郎的预算汇率对经重计的预算进行的重新估值；(b) 通过增加效率和在预算第一编中削减计划结余出来的、用以为联合国可持续发展集团的联合国驻地协调员系统提供的资金。此外，2022-2023 年的支持服务还包括为创新和知识管理科划拨的拟议预算。

62. 图 2 提供了按区域分列的估计预算外支出情况。预计 2022-2023 年各区域的估计支出都将有所增加，

但阿拉伯国家除外，该地区的支出将在近年来难民危机而导致的特殊供资情况之后恢复到正常水平。

► 图 2. 过去两年期和 2022-2023 两年期按区域分列的实际和估计预算外支出(百万美元)



* 实际支出。 ** 截至 2021 年 1 月 4 日，2020 年的实际支出，以及 2021 年的估计支出。 *** 估计支出。

63. 劳工局将努力丰富并扩大其伙伴关系，以确保实现政策成果目标所需的资源，包括通过非严格指定用途的捐款和非专用捐款。将根据理事会 2020 年 11 月通过的《国际劳工组织 2020-2025 年发展合作战略》，以每项政策成果目标的预期成果为起点，实施前瞻性伙伴关系和筹资办法。

64. 在联合国发展系统和供资模式改革的背景下，劳工局将与联合国驻地协调员、发展伙伴和劳工组织三方成员密切合作，增加用于实现政策成果目标的预算外可用资金。

► 二. 政策成果目标

65. 本节介绍了八项政策成果目标。对于每一项成果目标，本文找出了持续存在的挑战、新出现的需求和机遇，劳工组织 2022-2023 年的工作重点，以及将为

此提供的产出。附录一提供了完整的成果目标框架，包括指标、核查手段、目标和基线。附录二列出了政策成果目标与可持续发展目标之间的联系。

成果目标 1：强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话

持续存在的挑战与新出现的需求和机遇

66. 尤其是在危机和复苏时期，仍然需要强有力、民主、独立和有代表性的雇主组织和工人组织、有效和资源充足的劳动管理机构以及强有力和包容性的社会对话机构和进程。这些机构是劳动力市场治理的基石，是实现社会正义的先决条件，也是落实劳工组织总体部署和职责的基本构件。各种形式的社会对话对于政策协调一致性以及有效的危机和复原力管理至关重要。社会对话也是管理和应对劳动世界变革的重要治理工具。然而，这类变革也给社会对话、对话的代表性行为方以及其他劳动力市场机构和进程带来了挑战。

67. 对 COVID-19 疫情的应对显示了各级社会对话在提供即时、包容和有效的对策方面无可争议的价值。雇主组织和工人组织所具备的代表性使得能够采用经济全局方法，并有助于迅速采取行动。与此同时，在许多国家，危机的影响，包括封闭措施，严重制约了社会伙伴组织的运作能力和抵御能力以及向其成员提供服务和影响决策的能力。此外，在许多国家，仍然普遍存在对工作中的基本原则和权利以及对雇主组织和工人组织独立性的限制，它削弱了社会对话，因而阻碍了有效和包容的复苏战略。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

68. 在这方面，劳工组织将继续特别重视加强雇主组织和工人组织的机构能力，制定前瞻性的解决方案来维持和改善运作，从而加强其代表性、领导力和倡导作用，同时重振会员发展战略、服务提供和交付机制，并加强政策宣导及其影响。

69. 与政府的合作将侧重于使各方能够有效参与各种形式的社会对话的法律和体制框架，以及建设强

大和资源充足的劳动行政管理系统，这对于良好的劳动力市场治理、遵守国际劳工标准、健全的工作场所关系和有据可依的决策至关重要。将进一步努力发展现代化、创新型、战略性和能胜任的劳动监察机构，通过整合相互依存和相互补充的咨询和信息职能以及执行与保护工人有关的法律规定，使其有能力支持劳动力市场的良好运作。

70. 劳工组织将继续支持三方成员在国家、区域和国际论坛以及更广泛的多边体系中的参与和宣传作用，以展示三方机制和社会对话对于体制建设、决策和改善工作场所关系的价值。在联合国发展系统改革和“联合国行动十年(2020-2030)”框架内，劳工组织发展合作将加强政府和社会伙伴的能力，以主导和支持更明智的解决方案，实现与体面劳动相关的可持续发展目标，并在区域和国家两级调动更多的资源。

产出 1.1. 提高雇主和企业会员组织的机构能力

71. 雇主和企业会员组织在帮助企业应对 COVID-19 疫情危机的经济和社会影响方面发挥了关键作用。与此同时，雇主和企业会员组织也面临挑战，需要重新思考对其会员的价值定位，加强复原力和留住会员战略，调整服务提供方式并提高其对政策的影响力。劳工组织对此类组织的支持将通过在上述领域因地制宜采用经过检验的全球性方法，推动成本效益高和可加以推广的解决方案和知识共享以实现规模经济。将扩大数字渠道的使用，以便在会员参与、数据收集、分析研究和思想引领方面为这类组织提供帮助。需要更加努力，帮助这类组织带领工商界驾驭劳动世界的根本性变革，倡导提高生

产力和建立有利于可持续企业的环境，包括有效代表国内企业和外国投资者的利益。加强与其他企业组织的协调和伙伴关系，将提高雇主和企业会员组织的有效性和影响力，并促进私营部门整体统一发声。

72. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持雇主和企业会员组织：

- 通过支持调整并加强其资源结构，以及制定缓解和管理风险流程、战略和业务连续性计划以及多样化和包容性的治理模式，增强其对内部和外部冲击以及不断变化的现实的组织复原力；
- 通过创新方法制定会员发展和留用战略，以加强和扩大其代表性，特别是在代表性不足的行业或企业；
- 开发数字化、可扩展和可持续的服务，以支持现有和潜在会员，包括在危机和复苏时期；
- 通过有据可依的宣传和有效的政策对话，加强它们解决企业需求的分析能力及其参与社会对话和联合国合作框架进程的机构能力；
- 提高其个体和机构能力，通过有效沟通、协调和统一代表私营部门以及不同的伙伴关系和联盟，包括与非正规经济主体和新形式企业的伙伴关系和联盟，发挥企业领导力。

73. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发知识产品，通过收集数据和分析宏观、行业和企业层面的因素，研究不断变化的商业趋势，评估商业竞争力和复原力以及生产力增长的机会和挑战；
- 与都灵中心合作，制订能力发展方案，以加强雇主和企业会员组织的机构复原力，调整组织变革管理方法，支持它们努力寻找创新方法，为其会员增添价值；
- 制定和扩大支持雇主和企业会员组织转型的方法，包括通过采用技术和使用数据作为有据可依的宣传和基于需求的服务的战略资产；
- 制定指导方针，协助雇主和企业会员组织发挥业务领导力，为实现可持续发展目标做出贡献。

产出 1.2. 提高工人组织的机构能力

74. COVID-19 疫情给工人组织面临的挑战增添了新的紧迫感，以应对由全球化、人口、环境和技术变化驱动的劳动世界的变革，并在危机的缓解、应对和恢复中发挥关键作用。为了推动建设更强大、更可持续和平等的经济和社会，工人组织必须继续发挥领导作用，展现影响力，并向其现有和新会员提供优质服务。在这方面，工人组织需要提高自身能力，分析和理解劳动世界的新现实，塑造和影响经济、社会 and 可持续发展政策，加强自身的体制和组织进程，并采取创新战略，特别是在危机带来的新背景下。工人组织还需要与政府和雇主组织合作，在信任和尊重其权利和独立性的基础上为高质量和有意义社会对话创造有利环境。

75. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持工人组织：

- 通过新的治理方法、结构和组织程序，包括监测、评价和报告方式，打造组织实力；
- 吸引、整合和代表经济中的所有工人团体，认识到需要通过创新战略确保性别平等和有效过渡到正规化；
- 向其会员提供全新的或改进的服务，同时考虑到劳动世界正在发生的变化；
- 为双方和三方社会对话机制中的谈判提出建议，包括各级集体谈判协议，重点关注相关领域；
- 在国家、区域和国际三级，包括在多边框架或机构中，有效促进经济、社会和环境政策的制定和统一执行。

76. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发关于新的代表形式和组织模式方面的知识并收录相关良好做法，包括在组织工人入会和向会员提供服务方面使用数字技术和通信；
- 制定战略，支持工人组织参与各级社会对话和集体谈判，包括跨境对话与谈判；
- 推出创新知识产品、传播方案和政策宣传战略，包括关于工人组织在促进和实施《百年宣言》和

可持续发展目标的作用方面的上述产品、方案 and 战略；

- 开发关于优先政策领域的培训课程和创新提供模式，包括与都灵中心合作，重点是工会在确保国家和国际政策协调一致性方面的作用和声音。

产出 1.3. 提高劳动行政管理机构的机构能力和复原力

77. 一个在既定权利和保障框架内满足雇主和工人需要的运作良好的劳动力市场需要有健全的劳动行政管理系统，该系统能够辨别趋势、创造知识、预测变革、及时处理风险和采取应对政策和措施、有效监管劳动力市场、打造复原力并制定社会和经济政策。劳工组织将在从危机中复苏的背景下，在社会对话、善治、法治、诚信、公共利益和创新的基础上，针对劳动力市场的监管和遵守劳动法的问题，采取促进性别平等的综合办法，为加强劳动行政管理能力做出贡献。

78. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 根据《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)和《<1947 年劳动监察公约>的 1995 年议定书》，评估、加强和调整劳动行政管理和监察系统，以适应 COVID-19 疫情危机带来的新的环境以及向环境可持续性方向公正过渡的需要，重点是监管框架、结构、政策、战略和程序；
- 加强劳动行政管理部门和劳动监察部门的能力，采用和更好地使用信息管理系统，为基于证据的决策、规划和服务提供采用新技术，开发和使用符合雇主和工人需要的方法、技术和技能；
- 采用合作、知情方法，通过战略合规干预、政策和组织变革解决合规差距；
- 通过初始和终身培训，包括通过网上学习，加强劳动监察员和其他劳动行政管理人员的资格。

79. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定知识和宣传举措，加强劳动行政管理和监察系统，包括促进批准和实施第 81 号、第 129 号和第 150 号公约以及《<1947 年劳动监察公约>的 1995 年议定书》；
- 编写和发布关于善治和劳动监察做法的材料，以应对危机(包括流行病和重大工业事故)并从中实现复苏，以及有关 2011 年国际劳工大会通过的关于劳动行政管理和劳动监察的结论所凸显的主题材料，重点是公共部门、非正规经济和多种形式工作安排中的工人团体；
- 为劳动行政管理机构开发和传播关于使用技术的实用解决方案(电子管理)，即促进接触受 COVID-19 疫情危机影响最大的行业和工人团体或传统上被排除在劳动行政管理服务之外的人，包括非正规经济中的群体；
- 与都灵中心合作，促进并支持关于劳动行政管理和劳动监察的全球和区域网络和活动，包括劳动行政管理和劳动监察学院，有关劳工组织劳动监察准则的宣传举措，以及专家之间信息和做法的定期交流。

产出 1.4. 提高改善社会对话和劳动关系的法律、程序和机构能力

80. 对 COVID-19 疫情的即时反应再次印证了，通过社会对话制定的解决方案更好地反映了劳动世界现实，在其实施过程中可能会获得更大的合法性和支持。与此同时，危机还突出表明，需要加强努力，进一步加强社会对话(包括集体谈判)的法律、程序和机构，并提高劳动关系法律体制框架的包容性，同时鼓励开展有效的工作场所合作。这些都是重要的劳动力市场的治理工具，有助于创建一个以人为本、包容、促进性别平等和具有复原力的劳动世界。各级政府加大参与和投资力度以支持社会对话和劳动关系至关重要。

81. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 依照《1976 年(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)，加强三方成员社会对话机构的作用和绩

效，使其更加有效、包容并能迅速应对 COVID-19 疫情造成的新环境；

- 依照《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号) 和《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)，以及遵从《1952 年企业合作建议书》(第 94 号) 的工作场所合作，通过提供战略咨询和能力发展，加强劳动关系的机构、进程和成果，并以参与支持结社自由和有效承认集体谈判权以及工作场所合作的政府和社会伙伴为目标；
- 通过对相关政府机构和官员进行有针对性的培训，加强他们为社会对话(包括集体谈判)和良好的劳动关系营造有利的法律和体制环境的能力；
- 支持法律改革，以促进企业或企业集团中的社会对话，并加强企业一级的申诉处理机制；
- 修订涉及预防和解决争议的法律框架，以扩大和保护所有人的权利，简化程序并加强所有工作人员的资格和能力。

82. 在全球一级，劳工组织将：

- 继续汇编数据——主要是通过国际劳工组织劳工统计数据库(ILOSTAT)/产业关系数据库(IRData) 和产业关系法律数据库(IRLEX)——并编制政策简报和参考资料，以支持加强社会对话和劳动关系机构的行动；
- 开发知识产品，包括关于社会对话与三方机制战略目标的第二版旗舰报告，并研究社会对话、劳动关系和争议预防和解决如何有助于减轻和管理危机、增强复原力和促进劳动世界的变革、转型和调整；
- 与都灵中心合作，包括通过虚拟手段为三方成员和其他利益攸关方提供关于社会对话和劳动关系的能力发展方案，重点是其在危机管理和持续复苏中的作用；
- 发起宣传运动和发布宣传材料，推动联合国各机构承认社会对话与三方合作的价值，特别是在后 COVID-19 疫情时期实现可持续发展目标的社会经济对策和战略上的价值。

成果目标 2：国际劳工标准与权威有效的监督

持续存在的挑战、新出现的需求和机遇

83. 《百年宣言》重申，国际劳工标准的制定、促进、批准和监督对国际劳工组织至关重要。因此，它呼吁劳工组织制定并促进国际劳工标准，以应对劳动世界不断变化的格局，保护工人，兼顾可持续发展的需求，并接受权威和有效的监督。

84. 随着各国努力从 COVID-19 疫情中逐渐复苏，标准提供了久经考验和值得信赖的规范基础，以指导成员国更好地重建，使经济和社会更具韧性、更加公平和更具包容性。标准支持政策的协调一致，在国家内部和国家之间提供了公平的竞争环境，以便消除这场疫情暴露的不平等，推动维持体面生活水平所需的生产力的提高，并重建对开放的全球经济的信赖，不让任何人掉队。

85. 现在比以往任何时候都更为重要的是，劳工组织及其成员国必须具备适合在体面劳动的基础上增强人民、三方成员及其社区复原力的标准，而且必须通过批准和有效实施这些标准来实现其影响。这

要求在 2020 年取得进展的基础上再接再厉，今年历史性地普遍批准了《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)，而且《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)通过两年后即已生效。更新国家批准记录为所有成员国实现标准的全部潜力提供了机会。劳动行政管理部门可以借此机会简化报告义务，并加强三方协商和监督意见对复苏政策的影响。关于标准的影响，同样重要的是对它们的持续监督。鉴于这场疫情造成的限制，劳工组织监督机构在 2020 年期间调整了工作方法，以继续审查所有已批准公约的遵守情况。这些监督机构在帮助推动社会正义方面的工作能否取得成功，在很大程度上取决于它们是否有能力继续审查特定领域遵守最新标准的情况。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

86. 这场疫情暴露了先前存在和新的政策差距，这些差距使许多工人和企业面临波及所有经济部门的冲击。复苏措施必须解决这些差距，并加强可持续发展目标 8 中设想的以国际劳工标准为依据的经济

增长、生产性就业和体面劳动之间的政策协调一致性。应继续致力于以下工作：

- 加大标准审议机制三方工作组的工作力度，并加大对理事会批准的该工作组建议的后续行动的支持，包括标准制订以及编写或更新准则和行为守则；
- 协助审查成员国批准和有效实施标准的情况，以期逐步扩大《体面劳动议程》各项战略目标的覆盖面，同时继续推动基本公约和治理公约的普遍批准。

87. 在国家一级，将通过社会对话、性别平等、劳动法改革、劳动争议解决和人权保护等国家机制提供这种支持，从而加强劳工组织在联合国国家工作队中的作用。在全球一级，工作计划将继续支持各种创新，以加强和提高理事会决定建立并定期审查的监督系统的透明度。将通过扩大与传统伙伴和新伙伴的合作，开展更有影响力的外联活动。

88. 劳工组织监督机构的普遍调查将侧重于推动护士和家政工人体面工作的手段(2022 年)，他们身处应急响应的第一线，其中大多数是妇女；以及在有关反歧视、生育保护和有家庭责任的工人的标准背景下的性别平等(2023 年)。鉴于这场疫情对不同经济部门的影响，该战略还将要求增加对批准和实施行业标准以及实施行业业务守则和准则的支持，包括与海员、渔民、卫生和公共服务人员以及建筑、采矿、旅游、教育和农业等行业工人有关的标准以及守则和准则。

产出 2.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力

89. 成员国通过批准和有效实施标准进而推进社会正义的能力，有赖于劳工组织掌握和推进一套明确、有力和最新的国际劳工标准体系的工作。将对标准审议机制三方工作组的建议，包括对其改进未来标准的设计和设定国际劳工大会议程的战略方法的建议，采取有效的后续措施加以落实，以便使成员国在实现《2030 年议程》的过程中，能够依赖可应对不断变化的劳动世界格局的规范性指导。

90. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 对国家法律和实践进行差距分析和批约前的评估；
- 就批约建议开展三方协商，并发展社会伙伴有效参与所有与标准有关的协商的能力；
- 包括通过与其他成员国交流批约和实施方面的经验，提高批约准备和有效实施的能力；
- 从性别平等和无歧视的角度，制定和验证关于国际劳工标准的国家政策文件，凸显这些文件与国家优先任务和《2030 年议程》的关系，以及批约全面涵盖《体面劳动议程》的重要性。

91. 在全球一级，劳工组织将：

- 设立一个服务台，促进三方成员参与国家一级的标准审查机制及其后续行动；
- 根据三方成员的需求，加快应用信息技术和远程学习，确保获得实用和方便用户的信息，以推进批约和有效实施工作；
- 继续加强与联合国系统、发展伙伴、开发银行和国际金融机构的伙伴合作和联盟，以便支持成员国努力实现基本公约和治理公约的普遍批准。

产出 2.2. 提高成员国实施国际劳工标准的能力

92. 劳工组织监督机构确保对社会正义和体面劳动规范的承诺得到有效落实。劳工组织协助成员国确定可行的备选方案，以弥合劳工组织监督机构查明的规范差距并防止争端发生。

93. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 解释和处理劳工组织监督机构关于执行国际劳工标准的意见；
- 基于在比较劳动法、国际劳工标准和起草促进性别平等内容方面的专长，审议法规文本草案，特别是劳动立法、海事劳工条例和关于劳务移民的双边协定；

- 改善所有工人获得有效法律补救的机会，并通过加强争议预防和解决机制，根据对劳动争议解决制度成效的合理诊断，促进执行符合国际劳工标准的国家劳动法；
- 根据理事会的决定，作为《章程》第 24 条规定的申诉程序运作的一部分，为选择性自愿调解或其他措施安排提供服务。

94. 在全球一级，劳工组织将：

- 促进监督机构的工作及其关于工作方法的讨论，以便进一步增强三方性、一致性、透明度和有效性；
- 根据 2018 年第 20 届国际劳工统计学家大会批准并经理事会核准的方法，继续每年报告并进一步细化关于劳工权利的可持续发展目标指标 8.8.2；
- 与都灵中心合作，继续拓展三方成员、司法机构和劳动争议处理机构工作人员和法律专业人员的能力。

产出 2.3. 提高成员国参与前瞻性国际劳工标准政策的能力

95. 培养三方成员充分有效参与规范周期各个阶段的能力，对于确保标准在各种情况下均能产生影响至关重要。为了加强多边系统的政策协调一致性，劳工组织还须提升三方成员、工作人员和多边对口单位的能力，以便在制定和执行国家战略时采用国际劳工标准，从而实现更好的重建和可持续发展目标，重点在于相互沟通、知识共享和提高认识。简化和精简报告义务可减轻劳动行政管理部门的行政负担，释放能力，投入与标准有关的社会对话。

96. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过有效的三方协商，加强各自对劳工标准进程的参与和掌控；
- 根据理事会的决定，通过能力建设和精简已批准文书的报告程序，履行关于劳工标准的报告义务；
- 将批准和施行国际劳工标准纳入国家发展战略、体面劳动国别计划、联合国合作框架和发展合作项目；
- 与联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)合作，有效发挥劳工组织监督系统与联合国普遍

定期审议和基于条约的人权监测机制之间的协同作用。

97. 在全球一级，劳工组织将：

- 根据理事会的指导意见，试行和审议精简的报告制度，以简化报告义务，包括通过基线报告和促进政府对综合专题评论的答复，推动进行更连贯、更全面的分析和提交方便用户的报告；
- 打造并实施有利于三方成员、规范性知识产品用户和伙伴的国际劳工标准的传播战略和知识管理战略，目的在于在设计 and 实施促进社会正义和可持续发展的协调一致的全球和国家战略时，提高标准的采用与影响；
- 与都灵中心合作制定和实施方案，促进对标准的及时报告，并将标准纳入联合国合作框架的主流；使工作人员和三方成员使用标准以加强与开发银行和其他多边伙伴的对接。

产出 2.4. 提高成员国实行业务性国际劳工标准、业务守则和准则的能力

98. 行业性国际劳工标准得到特定行业业务守则和准则的补充，这些守则和准则支持三方成员努力应对关键行业的体面劳动挑战和机会。此类文书对于制定创新和有效的解决方案促进经济部门的生产性就业和体面劳动至关重要，对于摆脱 COVID-19 疫情危机实现可持续的复苏必不可少。

99. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定国家立法、政策和方案，执行劳工组织针对具体行业的标准和工具，如理事会核准的业务守则和准则；
- 加强行业雇主组织和工人组织以及满足特定行业需求的政府实体施用与该行业有关的标准和工具的能力；
- 将劳工组织具体行业的标准和工具纳入国家政策框架，包括联合国合作框架、体面劳动国别计划、行业战略和旨在从 COVID-19 疫情危机中实现复苏并更好的重建的行动计划。

100. 在全球一级，劳工组织将：

- 在劳工组织理事会核准的行业会议计划下，拟定新的行业业务守则、准则和其他工具；
- 为行业专家会议和技术会议提供服务，包括劳工组织-教科文组织关于实施教学人员建议的联合专家委员会、经修正的《2006 年海事劳工公约》特别三方委员会和联合海事委员会所属海员工资小组委员会；
- 实施能力发展方案，包括与都灵中心合作，有效执行劳工组织具体行业标准和工具；

- 传播关于在具体经济部门施用国际劳工标准、业务守则、准则和其他工具以应对危机以实现复苏和复原力的良好做法方面的知识和经验教训，并特别关注性别平等；
- 倡导将劳工组织行业标准、业务守则、准则和其他工具，作为实现可持续发展目标的重要手段，包括与联合国系统其他专门机构、多边组织和协调机制建立伙伴关系，例如与联合国粮食及农业组织(粮农组织)、国际民用航空组织、国际海事组织、联合国教育、科学及文化组织(教科文组织)、联合国世界旅游组织和世界卫生组织(世卫组织)等有行业侧重点的机构建立伙伴关系。

成果目标 3：旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型**持续存在的挑战、新出现的需求和机会**

101. COVID-19 疫情危机对社会经济造成的破坏性影响，以及对就业和劳动力市场造成的前所未有的损失，促使许多国家动用大量资源来保障就业和提振经济，从而给公共财政增添了沉重压力。这场危机加剧了持续存在的不平等，严重影响了妇女、青年和非正规经济中的工人，这些人集中在更易受疫情影响的行业。这些工人中许多人在其职业生涯中都将面临遭受危机后果的长期风险。

102. 正如《百年宣言》所强调的那样，以统一协调的宏观经济、贸易、行业、工业和劳动力市场政策为核心，做出变革性及时应对，对于防止经济和就业的螺旋式下滑，确保社会、经济和环境转型，利用数字技术，促进生产率增长，并兼顾人口发展趋势都至为关键。协调经济、发展、就业和社会保障政策，对于实现就业机会充分的复苏和以人为本、以就业为中心的包容性可持续经济重建，以及促进劳动力市场的更好运行和支持向正规化转型不可或缺。

103. 各国政府将继续面临复杂和决定性的政策选择，以确保在有限的财政空间内实现强劲和包容性的复苏，尤其在中低收入国家更是如此。还将有机会制定全球复苏计划，促进经济、社会和环境转型，实

现就业机会充分的复苏，重建更好、更绿色的经济。这使得通过加强国际合作和政策协调以谋求提升生产能力、创造更多和更好的就业岗位并促进正规化变得更为重要。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

104. 劳工组织在 2020-2021 年开展工作的基础上，并以应对疫情和以往全球危机的政策中吸取的经验教训为借鉴，将侧重于提高三方成员制定并实施正确的政策排序和政策组合的能力，为弱势工人和受影响最大的行业提供即时支持，同时促进经济结构转型和向更可持续和更具韧性的经济长期过渡。通过更新方法和以更有效的方法提供政策咨询，将特别重视协助各国设计就业机会充分的复苏计划，汲取和利用劳工组织现有项目组合的杠杆作用。将加强国家和区域就业政策应对措施与特定行业公共和私营行为者之间的联系，以此加强就业生态系统。将支持三方成员包括通过创新式数据收集和分析方法，为有据可依的政策制定产生并分析更多更好的信息和数据。

105. 劳工组织将通过加强与国际金融机构的伙伴关系和合作，以及通过扩大目前与联合国其他实体的合作来提供支持。

产出 3.1. 提高成员国制定和执行国家就业政策以应对 COVID-19 疫情危机的能力

106. 就业政策对于缓解危机对就业和收入的深远消极影响，同时加强劳动力市场、促进包容和帮助以就业为中心的复苏至关重要。为了实现这些目标，劳工组织将为全球复苏战略做出贡献，并支持三方成员制定、实施、监测和审查促进性别平等的国家就业政策，以应对危机的影响。这些行动将考虑到劳动世界未来的挑战，并将重点放在需求侧的措施上，包括营造有利环境，支持私营部门作为经济增长和创造就业的主要来源而发挥作用。这些措施还包括提高三方成员的能力和促进社会对话，同时恰当考虑到那些特别受到危机影响的群体的需要。在支持整体扩大体面劳动的同时，将以青年、妇女和非正规经济中的工人为重点，特别是那些遭受到危机重创的人。

107. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 采用创新方法收集和分析数据，加深对宏观经济、行业、劳动力市场和就业政策的影响及其对就业复苏的相互作用的认知；
- 评估 COVID-19 疫情对劳动力市场的长期影响，特别是对遭受重创的群体、青年和妇女的影响；
- 把以青年和妇女为重点的创造就业方法纳入宏观和行业政策的主流，包括促进数字经济和护理经济的就业；
- 设计、执行、审查和监测(包括通过报告可持续发展目标指标 8.b.1)促进性别平等的国家就业政策和实施战略，以应对危机引发的国家特有的挑战，以及数字化等劳动世界的未来趋势和气候变化对经济部门就业潜力的影响；
- 根据《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)，并作为国家就业政策的一部分，设计和实施综合创新战略，以促进向正规经济转型。

108. 在全球一级，劳工组织将：

- 在以下领域开展新的研究和开发知识产品：促进 COVID-19 疫情危机后复苏和复原力的政策，包容

性结构转型，妇女和青年劳动力市场转型，服务业和护理、数字和绿色经济的未来就业前景，不断变化的贸易格局及其对就业的影响，以及利用数字技术支持向正规化转型；

- 更新与政策周期不同阶段相关的促进复苏和复原力的新一代国家就业政策的准则、咨询服务和能力发展方案；
- 与都灵中心合作，特别是通过在线课程和同行学习活动，加强三方成员在宏观经济、行业和就业政策、正规化的综合战略、数字化的作用、就业政策协调框架和国际惯例等方面的能力；
- 尤其是与区域和国际组织、国际金融机构、联合国开发计划署(开发署)、联合国区域经济委员会和联合国其他机构建立伙伴关系，在全球倡导充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动，包括宣传《1964 年就业政策公约》(第 122 号)和第 204 号建议书，以及 2020-2030 年青年就业后续行动计划。

产出 3.2. 提高成员国制定和执行农村经济创造体面劳动的政策和战略的能力

109. COVID-19 疫情凸显了粮食系统的脆弱性，并突出了农村经济面临体面劳动严重短缺的挑战。正如《百年宣言》所强调的那样，通过行业政策和对战略行业的投资，加强三方成员解决这些短缺的能力以及促进批准和执行相关的国际劳工标准至为重要。旨在农村地区，特别是在农业粮食部门(包括渔业和水产养殖业)，推动体面劳动和创造非农机会(例如，在采矿业、林业、制造业、旅游业和建筑业)的有针对性的干预措施，需要与改善基础设施和服务(特别是卫生、教育和公用事业)的措施相结合。在生产转型的大背景下，此类干预措施有助于为包容性增长、可持续发展和粮食安全奠定基础，并为走上体面劳动之路可能更为艰难的群体，如妇女、青年和移民工人等创造机会。

110. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 依照相关的国际劳工标准，制定促进农村经济特定行业体面劳动的政策、计划、战略和措施，并加强实施这些政策、计划、战略和措施的能力；

- 根据相关的行业标准和工具，完善相关的法律和体制框架，特别是农村经济中的行业社会对话，包括通过加强政府机构以及行业和农业工人组织和雇主组织的能力；
- 实施有针对性的干预措施，包括就业密集型的投资方案，促进包容性生产转型和体面劳动，并提高农村经济部门的生产力。

111. 在全球一级，劳工组织将：

- 对农村重点经济领域的社会经济问题开展政策性研究；
- 针对具体农村经济部门/专题实施能力发展方案和设计工具；
- 就选定的农村经济部门举办全球三方成员会议；
- 加强与其他国际组织的伙伴合作，推进农村经济的政策协调和方案制定。

产出 3.3. 提高成员国制定和执行政策向环境可持续的经济和社会公正过渡的能力

112. 环境和气候变化、生物多样性丧失以及废物和化学品管理为生产性就业和体面劳动、消除贫困和减少不平等带来了挑战和机遇。COVID-19 疫情表明，有益健康的生活和工作场所、生产性经济和体面劳动有赖于健康的环境。作为复苏战略的组成部分，有机会制定和实施综合政策以应对环境挑战，促进向绿色经济转型，推动创造更多更好的就业岗位。

《国际劳工组织关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的指导方针》可通过基于社会对话的综合政策，促进所有经济部门的根本性变革。

113. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 对气候变化、环境退化和复原力对就业的经济影响开展评估、诊断和分析，特别注重性别问题；
- 通过社会对话推进有关同时应对《体面劳动议程》和气候变化目标的政策；
- 通过一种新的公正过渡创新基金，作为支持政策性创新的机制，为在国家、行业或地方各级(包括土著社区在内)向环境可持续的经济和社会公正过

渡，制定和实施有据可依和协调一致的政策框架和方案；

- 制定和实施绿色工程和绿色就业方案，以应对环境退化和气候变化问题。

114. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过符合可持续发展目标的多边和区域政策进程，推进向环境可持续性的公正过渡，调动资源，加强多利益攸关方伙伴合作，特别是通过“气候行动促进就业倡议”；
- 与都灵中心合作，包括通过同行审评和相互学习机制，实施将环境问题纳入生产性就业和体面劳动干预措施的能力发展方案；
- 通过南南合作和三边合作，发展和传播关于创造绿色就业、绿色工程、绿色和蓝色经济、青年绿色就业和公正过渡的政策和实践的全球知识。

产出 3.4. 提高成员国通过体面劳动推进和平、稳定和复原力的社会的能力

115. 劳工组织将根据 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)，向三方成员提供指导，加大在人道主义-发展-和平交互关系中促进体面劳动的投入，特别是将建设和平成果纳入劳工组织方案的主流，并促进体面劳动对建设和平的贡献。该建议书呼吁采取协调一致和全面的战略应对危机，促进复苏，并建设针对未来冲击的复原力，解决不平等和非正规经济问题。特别重视弱势群体，包括少数群体、土著和部落人民、残疾人、境内流离失所者、移民和难民。将巩固就业促进和平和复原力方案，将其作为资源调动、方案实施和知识共享的平台，以国际劳工标准、三方机制和社会对话为基础，阐明生产性就业和体面劳动如何促进危机环境下的社会和经济进步。

116. 对于赢弱国家而言，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 依照相关的国际劳工标准并通过社会对话，加强知识、认识和能力，以便通过就业密集型投资方法、技能、企业、合作社和就业服务方案，创造体面劳动和改善生计；

- 通过以就业为中心的危机应对战略加强应急预案、建设和平和复原力。这些战略包括对冲突敏感的评估和灾后评估，将建设和平和灾后复苏纳入主流，并在项目和方案中采用或加强正确的劳工做法；
- 特别是在联合国合作框架内，推动将与劳工有关的问题纳入旨在实际落实人道主义-发展-和平相互联系的国家战略和方案。

117. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发操作程序以及实施战略和模式，设计、监测和评价在“就业促进和平和复原力方案”框架内开展的干预措施所产生的建设和平成果；
- 宣传和管理就业对于建设和平贡献方面的知识，并在复苏/重建进程中传播优质劳工做法和工具；
- 将劳工组织和《体面劳动议程》纳入脆弱问题和与和平有关的全球论坛及联合国机构间专题工作组的工作主流。

产出 3.5. 提高成员国制定和实施劳动力市场方案和就业服务的能力，使人在一生中向体面劳动过渡，特别注重年轻人和老年人

118. 在本已瞬息万变的劳动世界中，COVID-19 疫情的影响使劳动力市场的转型变得愈加困难，特别是对年轻人、年长工人、非正规经济中的工人和妇女等群体来说更是如此。有的放矢和对性别问题具有敏感性的劳动力市场方案和就业服务，对于使工人、求职者和雇主准备好维持就业密集型复苏至关重要。这需要加强三方成员设计和提供以客户为中心的优质包容性服务的能力，扩大对积极劳动力市场方案的投资，确保与社会保障政策的协调落实，加强公共部门、私营部门和第三部门服务提供商之间的合作与伙伴关系，同时优化数字服务的使用。劳工组织将与世界公共就业服务协会、世界就业联合会、区域开发银行和联合国机构开展合作。

119. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员和就业服务提供商：

- 制定和实施包容综合的劳动力市场方案和就业服务(中介服务、职业指导、技能培训、自营职业和创业支持、介绍至公共就业方案和补贴式就业和其他启动措施)，以促进转型，特别注重年轻人和老年人以及数字经济；
- 与其他组织合作，加强就业服务提供商的能力，并利用新技术实现交付系统现代化；
- 衡量和评估劳动力市场政策和方案的结果，包括那些旨在改善年轻人从学校到工作的过渡和积极支持流离失所者就业的政策和方案的结果，以便为决策提供依据；
- 制定和执行措施，以落实与支持青年可持续转型的劳动力市场计划和服务有关的 2020-2030 年青年就业后续行动计划；
- 支持就业服务提供商和培训机构(例如技术和职业教育与培训)，企业发展服务，公共就业计划以及社会和福利组织之间的协作工作。

120. 在全球一级，劳工组织将：

- 制作和发布关于劳动力市场方案和就业服务的知识产品和指南，优化后 COVID-19 疫情环境下的过渡，包括《2022 年全球青年就业趋势》报告和《2022 年全球就业服务》报告，以及经修订的私营就业机构监管准则；
- 维持和扩大青年体面就业知识设施，提供关于青年就业的精选资源，作为制定稳妥的劳动力市场方案和就业服务的来源；
- 加强和扩大多利益攸关方的协作，包括与涉及就业服务的全球和区域机构合作，以有效过渡到体面劳动；
- 与都灵中心和其他组织合作，促进公共和私营部门就业服务和劳动力市场方案提供商的能力发展，重点是设计和资助有效和综合的劳动力市场方案、数字技术和包容的作用以及针对特定目标群体的就业服务。

成果目标 4：作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

121. COVID-19 疫情危机迫使许多企业关闭、暂停、缩减或重组运营业务和供应链，导致数以百万计的工作岗位流失。非正规经济企业、妇女主导的企业和自营职业者受到的影响尤为严重。封闭措施加剧了企业成长和可持续发展过程中原先存在的挑战和障碍，进而影响了企业创造生产性就业和体面劳动以及促进创新的能力。

122. 企业在应对危机和推动可持续和具有韧性的复苏方面都发挥着极端重要的作用。企业重启和成长需要有利的政策和制度环境，从而提高复原力和生产力，并创造体面的工作岗位。迫切需要扩大综合干预措施，重点放在创业发展、数字化、人的能力发展、技能开发、市场准入、融资和培训，以及激励和支持企业正规化和改善所有人的工作条件。在后 COVID-19 疫情时代，有必要解决公司债务可持续性问题的同时，同时认识到企业有机会通过创新、利用数字技术及采用产生社会效益和环境效益的可持续商业模式和做法实现增长。还有机会通过在复苏计划和长期发展战略框架内利用可持续企业的能力，加快向绿色经济转型，创造体面的绿色就业机会。向绿色经济的公正过渡也将造就更具生存力和可持续性的企业，这些企业可能反过来在经济增长中将发挥关键作用。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

123. 在对国际劳工组织 2014-2019 年可持续企业发展战略和行动进行的高级别独立评估的基础上，考虑到从当前危机中吸取的经验和教训，劳工组织在这一领域的工作将鼓励那些助推创新、生产力和创业的个人、组织和机构之间的互动，使企业能够学习、适应和长期繁荣。这解决了企业特别是中小微企业对扶持性创业生态系统的需要，以弥合生产力差距、加强企业在被扰乱的市场中运作的的能力。这对于确保企业包括通过促进经济单位和工作岗位的正规化和防止其非正规化，提供更好的收入、改善工作条件和生计标准以及促进体面劳动都是必不可少的。供应链是切入点，可以在应对诸多经济和社会挑战中发挥积极作用。

124. 劳工组织将继续在各种规模的企业中促进尊重工作中的权利，特别是工作中的基本原则和权利，协助企业在工作场所实施职业安全与卫生措施，并在各个层面改善劳动关系和社会对话。这是遏制健康和环境挑战的负面影响所必需的，同时亦是同步推动企业的可持续能力和竞争力所必需的。

125. 支持企业发展软技能和数字技能、获得需求驱动的学徒培训机会以及促进适应劳动世界未来的文化，也是劳工组织战略的一部分。要加大投入和创新力度，充分发挥技术进步的潜力，扩大企业产品和服务的数量，提高产品和服务的质量。

126. 劳工组织将发展各国政府、雇主组织和工人组织的能力，制定与不断变化的情势相适应的提高生产力计划，促进对基础设施和物流的投资，并确定支持成长型行业创业的行动。将侧重支持业务的连续性和创造就业，并锚定《体面劳动议程》和劳工组织关于以人为本构建劳动世界未来的方针，确保公平分享技术进步和生产力增长的好处。将继续促进社会和团结互助经济的作用，特别是合作社的作用，以支持创造体面的工作和附带的工人福利。

产出 4.1. 提高成员国为创业和可持续企业创造有利环境的能力

127. 为创业和可持续企业创造有利环境是创造体面劳动、生产性就业和提高所有人生活水准的关键。劳工组织在该领域的工作旨在改善所有企业特别是中小微企业的经济前景，解决体面劳动赤字问题，并确保经济活动的环境可持续性。

128. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 分析和解决针对可持续企业扶持性环境的关键政策、体制或监管制约因素，特别是 COVID-19 疫情危机可能影响长期复苏战略的制约因素；
- 支持国家为确保企业获得知识，金融服务，国内和全球市场以及创新机会而付出的努力；
- 参与宣传和决策，包括通过支持中小微企业的复原力和生产力的体制框架，改善营商环境，以便

助力企业建立、成长和持续发展，成为就业的创造者与创新和体面劳动的推动者；

- 就促进企业获得妥善金融服务的政策提出建议；
- 制定或修订政策，以促进环境效率高和循环经济中高质量的就业和生产力，并在转型期间为企业和工人提供支持；
- 制定或审查关于社会和互助经济(包括合作社)方面的政策和立法，并试行 2018 年第 20 届国际劳工统计学家大会通过的《合作社统计准则》。

129. 在全球一级，劳工组织将：

- 开展研究，为政策选项和决策工具提供新的见解和证据，以便在疫情后为可持续企业开创更加有利的环境；
- 加强劳工组织三方成员的能力，包括通过同行审评和相互学习，与都灵中心和国际合作社联盟、促进和推动合作社委员会、联合国社会 and 互助经济机构间工作队和经济合作与发展组织(经合组织)等其他伙伴合作，促进有利于可持续企业的环境，并监测相关的可持续发展目标指标。

产出 4.2. 加强企业及其支持系统的能力，提高其生产力和可持续性

130. 在千变万化的营商环境中，企业需要保持韧性，利用技术进步、创新和数字转型的潜力，提高生产力，创造就业，促进体面劳动，助力可持续发展。工人应当能够参与企业的成功，公平分享经济活动和生产力提高带来的利益。介入领域包括支持生产力和创业生态系统，提高企业生产力和改善其工作条件，利用数字技术，打造抗压能力，提供创业培训，开展金融普惠和价值链分析，所有这些是循环经济的一部分。还将提供支持，使企业能够适应不断变化的商业环境。

131. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 与在企业和创业生态系统中发挥关键作用的国家机关和国家下属机关和机构合作，以提高企业复原力、工作保留率、生产力和工作条件；

- 促进可持续创业、金融普惠和中小微企业的发展，特别是以妇女和弱势群体为对象，包括青年、流离失所人口和难民，并建设发展市场体系和价值链的能力；
- 与当地伙伴机构协作，提供企业管理方面的培训，提高企业复原力、企业内部生产力和改善工作条件，并使企业能够了解涉及生产效率和创新动力的最佳做法；
- 实施举措，产生关于生产性就业和体面劳动的可靠数据，特别是在气候变化背景下的数据；
- 改善企业获得相关金融服务的机会，并提高企业更新技能、改善工作条件、加大创新力度、采用更环保的技术和更节约能源和资源的做法，以及创造生产性就业和体面劳动的能力。

132. 在全球一级，劳工组织将：

- 针对全球价值链和国内特定的价值链创立生产力和创业生态系统的概念框架，并从生产力角度试点测试市场系统分析，同时对《体面劳动议程》的战略目标给予应有考量；
- 开发、试点和实施一整套旨在提高中小微企业业务复原力的工具，并以职业安全卫生、风险评估和业务连续性规划为重点；
- 与都灵中心和联合国贸易和发展会议(贸发会议)、经合组织和粮农组织等伙伴在以下方面进行合作：(i) 建设劳工组织三方成员的能力，包括通过同行审评和相互学习，促进生产力提高和创新；(ii) 搭建平台，促进绿色经济和循环经济中的企业发展、创造就业和体面劳动；(iii) 开发、试点和实施一套针对小微企业和合作社的简单数字工具，旨在改善管理和职业安全与卫生做法并促进工作场所的合作和工作条件的改善。

产出 4.3. 提高成员国制定旨在促进企业向正规化转型的政策、立法和其他措施的能力

133. 正规企业是创造更多更好的就业岗位、减少不正当竞争、增加政府收入、实现社会凝聚力的关键。根据第 204 号建议书，劳工组织在企业正规化方面的工作旨在减少障碍，落实支持和激励措施，同时

加强企业的生产力。这就需要评估非正规企业的特点和找出非正规化的根源和驱动因素，确定恰当的干预措施，排定优先次序，并倡导妥当的改革和支持方案。

134. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 在国家、区域和行业三级进行促进性别平等的诊断，评估非正规企业及其所雇工人的性质和特点，找出后 COVID-19 疫情时代正规化的障碍、动机和机会，作为制定有据可依的应对政策的基础，并提高对正规化好处的认识和理解；
- 制定或修订促进经济单位和工人向正规经济转型的战略、政策、立法、政府扶持方案或其他措施；
- 促进非正规企业获得金融和非金融业务发展服务，包括数字技术，并进入市场，以期提高生产力和促进正规化，适当注意农村地区以及妇女领导的企业和经济单位面临的具体挑战；
- 支持非正规企业家在合作社或其他社会和互助经济单位中组织起来，以扩大生产规模，提高活动收益，促进向正规经济转型，并增强复原力。

135. 在全球一级，劳工组织将：

- 收集和传播新的做法和指导原则，包括各国对 COVID-19 疫情的应对，以促进企业及其雇用的工人向正规经济转型，并减少经济非正规化和这场疫情对非正规企业的不利影响，特别重视弱势群体；
- 与都灵中心以及国际贸易中心和贸发会议等其他相关伙伴协作，在区域和全球两级发展劳工组织三方成员和主要利益攸关方的能力，包括通过同行审评和相互学习，促进非正规企业朝正规化转型。

产出 4.4. 提高成员国和企业制定政策和措施的能力，促进商业做法与体面劳动和以人为本构建劳动世界未来的方针相符合

136. 与《体面劳动议程》和以人为本构建劳动世界未来方针相一致的商业政策和做法是在后 COVID-19 疫情背景下努力实现更好的重建的重要组成部分，

对于实现包容性经济增长和可持续发展目标至为关键。劳工组织将通过社会对话、知识打造和传播以及旨在实现经济部门政策协调一致性的专门政策咨询，支持全球和国家负责的商业行为倡议，同时兼顾贸易、投资和气候变化的影响。劳工组织根据 2016 年国际劳工大会通过的关于全球供应链中体面劳动的结论，还将加紧努力支持成员国利用机会促进可持续企业、体面劳动和包容性发展。

137. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 促进负责任的营商行为，将其作为社会经济复苏战略的核心组成部分，特别是在受 COVID-19 疫情危机影响最严重的行业以及整个供应链；
- 与人权高专办、联合国全球契约、经合组织和其他相关国际组织合作，制定政策和支持措施，配合企业努力使其行为符合国际原则和标准和《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(2017 年第五版《多国企业宣言》)；
- 在努力推动使营商行为符合《多国企业宣言》的背景下，与贸发会议、世界投资促进机构协会和其他国际组织合作，促进关于投资和贸易政策和战略的社会对话，倡导能够带来生产性就业和体面劳动的外国直接投资和营商行为；
- 开展促进性别平等的研究，就如下所需措施力促开展循证对话，鼓励跨国企业对经济和社会进步、可持续发展和人人从事体面劳动做出积极贡献；
- 开发关于生态创业、绿色和有韧性的价值链发展以及绿色技术创新的分析工具、干预模式和项目。

138. 在全球一级，劳工组织将：

- 与都灵中心合作，并酌情与联合国全球契约、人权高专办、经合组织和世界投资促进机构协会等机构合作，通过同行审评和相互学习，发展劳工组织成员和主要利益攸关方促进和实施负责任的商业做法的能力，包括在国内和全球供应链中；
- 促进成员国在包容、负责任和可持续的商业做法领域交流经验，以实现体面劳动和实施《多国企业宣言》的原则；

- 分享关于在选定的战略经济部门推动循环经济体面劳动的知识、经验教训和良好做法；
- 通过劳工组织企业服务台向企业提供有关国际劳工标准方面的咨询和帮助。

成果目标 5：旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

139. 《百年宣言》呼吁按照《2004 年人力资源开发建议书》(第 195 号) 和《1975 年人力资源开发公约》(第 142 号)提供的框架，为所有人提供有效的终身学习和优质教育。这宏伟目标与人人享有优质教育和终身学习机会的可持续发展目标 4 相一致，将在 2022-2023 年继续推动劳工组织的技能发展方针。

140. COVID-19 疫情危机加速了劳动力市场的变化，突显了全民终身学习的必要性。建立有效的技能和终身学习体系的紧迫感比以往任何时候都更加强烈。这场疫情扰乱了世界各地的教育、在职培训以及职业技术教育和培训。许多国家努力转向远程培训，许多人缺乏在线连接的资源。此外，许多行业史无前例的失业加剧了先前存在的挑战，特别是技能不匹配和缺乏技能发展机会，使数以百万计的男人和妇女被迫寻找替代职业。

141. 随着企业和工人适应数字化，有机会让更多的人获得技能培训，利用新教学技术的潜力，将工作场所变成学习场所，并提升技能发展干预措施。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

142. 劳工组织将继续向三方成员提供支持，以便使技能与劳动力市场的需求相匹配，并通过扩大的技能创新基金，确定、测试和推广适当、具有成本效益和可推广的解决方案。认识到面对面培训的持续重要性和弥合数字鸿沟的必要性，该机制于 2019 年启动，将大力强调数字化和以新数据为导向的技能预测方法，以期使新技术的好处惠及所有区域的所有人。此外，2022 年和 2023 年国际劳工大会关于学徒制的标准拟定讨论将为促进高质量的学徒制提供全面指导，从而减少技能不匹配。

143. 鉴于三方成员对劳工组织加强技能和终身学习行动需求的增加，新提出的“全球技能和终身学习方案”将为扩大劳工组织对成员国的技术援助、调

动资源、利用和建立伙伴关系、促进知识共享和推动政策创新提供业务支持。

144. 劳工组织将与下列各方密切合作：联合国机构(包括教科文组织和联合国儿童基金会(儿基会))、利益攸关多方伙伴关系(包括无限新世代和全球教育伙伴关系)、多边和双边机构(包括非洲联盟委员会和欧洲联盟)以及区域和国际金融机构(包括非洲开发银行、亚洲开发银行和拉丁美洲开发银行)。

产出 5.1. 提高成员国查明当前哪些技能不匹配和预测未来技能需求的能力

145. 产业和职业的快速转变以及全球供应链格局的变化对教育和培训体系提出了新的要求。劳动力市场资讯和社会对话有助于确定技能再造就和技能再提升的需求，防止技能不匹配，并使技能系统能够预测未来的技能需求。需要支持国家、行业和区域各级机构，利用技能资讯来提高培训的质量和相关性。技能预测方面的国家和国际合作在应对这类挑战方面发挥着关键作用。

146. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员和培训机构：

- 考虑到劳动世界不断变化的格局和 COVID-19 疫情的影响，提高三方成员确定和预测技能需求的能力；
- 通过社会对话，制定和实施有据可依、具有前瞻性和包容性的行业技能战略，以确定和满足技能需求；
- 根据 2018 年国际劳工统计学家大会通过的指南，测试创新方法，计量当前和潜在的技能失衡，包括快速评估技能需求，使用“大数据”工具和技能不匹配量度；
- 设计和实施干预措施，以确定技能需求，促进技能培训、技能再培训和技能升级，从而朝以下方向公正过渡：环境可持续性和其他生产性就业、

体面劳动、企业和工人的复原力以及个人发展等能力。

147. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发知识产品——从性别平等和无歧视的角度出发——根据劳动力市场信息，包括实时/大数据，预测技能需求和查明劳动力市场的失衡；
- 确定并宣传成功的技能预测干预措施的良好做法，特别是贸易技能和经济多样化方法；
- 制定和试行准则，确定和预测在 COVID-19 疫情后复苏阶段支持向更美好的劳动世界未来过渡所需要的技能；
- 与都灵中心和美洲职业培训知识发展中心(劳工组织-美洲职培中心)协作，制定技能需求预测和匹配新途径和新方法的能力发展方案。

产出 5.2. 提高成员国加强包容性技能和终身学习的政策、治理模式和筹资系统的能力

148. 三方成员和政府上下愈来愈需要制定和加强技能和终身学习方面的政策和战略，进而支持结构性变革和生产率增长，并与国家发展计划和行业、贸易和就业政策密切相关，包括与从 COVID-19 疫情危机中复苏相关的内容。基于政府和社会伙伴合作的创新式可持续的融资模式能够提供更多更新的技能和终身学习机会，包括为年长工人提供更多的机会。劳工组织将通过“联合集思”平台与联合国创新网络及联合国信息和通信技术厅等伙伴合作。

149. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过社会对话和集体谈判，制定和实施国家技能和终身学习方面的政策和战略，解决入职职业培训以外的技能需求，强调性别平等、包容性和多样性；
- 将技能和终身学习纳入国家或区域一级的国家发展计划、行业政策和结构改革战略；
- 促进三方成员参与技能和终身学习系统的管理，包括建立或改革三方技能管理机制；

- 制定和实施新的公平和可持续的融资安排和奖励制度，以实现终身学习，促进以创新方式解决个人和企业面临的技能挑战；

- 制定和实施关于技能和终身学习的能力发展计划。

150. 在全球一级，劳工组织将：

- 与都灵中心和美洲职培中心合作，加强和扩大技能创新基金，制定和试行应对关键技能挑战且促进性别平等的解决方案；
- 针对不同的模式、机制、激励和宣传措施，制定融资技能发展方面的政策和技术指南；
- 就终身学习与社会保障的联系、三方治理、协调机制和制度安排等开展有据可依的政策指导；
- 通过雇主组织和工人组织的参与，找出并传播在有效和包容的技能体系治理方面吸取的经验教训和良好做法。

产出 5.3. 提高成员国设计和提供创新、灵活和包容的学习选择的能力，包括立足于工作的学习和优质学徒制

151. 为了满足企业的需要，并为所有男女实现更好的就业结果，终身学习系统应通过社会对话，将立足于工作的学习与核心和数字技能纳入所有学习计划。包容性培训方案需要加强灵活性和以学习者为中心的培训实施，并创造无歧视的学习环境，同时大力强调性别平等以及通过改善获得设备、互联网和其他低技术解决方案来弥合数字鸿沟的措施。在线、非正规和非正式学习途径的增加，要求对以前的学习系统给予更强有力的认可，并通过微小证书不断认可技能。鉴于 COVID-19 疫情的影响，需要优先重视青年、妇女和弱势群体。劳工组织将与全球学徒网络、国际移民组织(移民组织)和联合国难民事务高级专员公署(难民署)以及其他伙伴开展合作。

152. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过修订法律和制度使学徒制与时俱进，发展适合本国的模式；
- 使学习选择和学习途径多样化，重点是促进妇女掌握科学、技术、工程和数学技能，并遏制培训中的性别隔离；
- 制定和实施承认以往学历和技能的包容性政策和方案，通过双边和多边协定促进技能流动，并制定加强核心技能的方案；
- 设计和实施有针对性的举措，包括职业指导和培训后的支持措施，改善学习机会，特别是青年、妇女、年长工人、非正规经济部门的工人以及残疾人和弱势群体的学习机会；
- 定制和推广成功的方法，如农村经济赋权培训，以促进农村地区的人口获得技能。

153. 在全球一级，劳工组织将：

- 为 2022 年和 2023 年国际劳工大会关于学徒制的标准制订讨论编写分析报告；
- 制作和传播以下方面的知识产品和学习材料：(i) 双轨培训制度，立足工作的学习和学徒制；(ii) 灵活的学习途径，包括兼职或全职学习、在线学习或志愿服务；(iii) 中小微企业的战略人力资源开发；(iv) 社会包容和性别平等；
- 与都灵中心和美洲职培知识中心合作，制定和实施关于核心技能、高质量学徒和承认以往学历的全球和区域能力发展方案，包括大规模在线开放课程；
- 在国际雇主组织、国际工会联合会、移民组织和教科文组织的全球技能伙伴关系框架内，在选定的移民走廊国家实施关于技能与移民的区域方案；
- 与联合国和国际机构合作，支持开展关于通过技能和终身学习实现包容性技能培训和性别平等方面的全球宣传和社会造势活动及知识共享。

产出 5.4. 提高成员国支持技能开发系统的数字转型和开发数字技能的能力

154. 正如在 COVID-19 疫情时期越来越多地使用在线和远程学习解决方案所表明的那样，数字化为技能开发系统提供了一系列机会，进而支持终身学习方法。基于社会对话，它可以改善获得技能发展、资源素材、培训实施和评估的机会。新形式的数字认证支持对学习成果的认可，促进学习者的流动性和就业匹配。然而，由于基础设施缺乏、教育资源有限、教师和培训人员能力不足以及学习者数字技能的缺乏，各国内部和各国之间存在着巨大的数字鸿沟。劳工组织将与国际电信联盟、开发署以及全球和当地的技术服务商等伙伴开展合作。

155. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员和培训机构：

- 评估技能开发系统、企业、教师和培训提供单位提供在线和混合课程以及提供数字技能所需的基本数字基础设施和能力；
- 通过技术支持、伙伴关系和低成本创新解决方案的试点，促进公平获取数字学习机会；
- 设计和使用数字工具和材料、在线、远程和混合学习选项，加强培训的实施、评估和认证工作；
- 设计包容性培训方案和证书，传授数字技能。

156. 在全球一级，劳工组织将：

- 制作一个关于数字准备充分度的评估工具，以此为基础，就电子培训和电子认证的系统方法向三方成员提出建议；
- 与都灵中心协作，编写和发放基于能力的数字教学材料，以支持远程、在线和混合方案；
- 发展教师、高级培训师、政府机构、培训单位、雇主组织和工人组织在设计和实施在线方案和评估，以及使用新技术和数字工具方面的能力；
- 开发数字技能设计、实施、评估和认证方面的知识产品和技术指南。

成果目标 6：面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

157. COVID-19 疫情危机凸显并加剧了劳动世界持续和普遍存在的性别不平等，以及对某些人口群体的歧视和边缘化。除了许多行业在充分的生产性就业和体面劳动领域的鸿沟扩大之外，由于仇外心理、暴力和骚扰的风险增加，以及男女之间无偿护理工作的不平等分配，危机前的一些进展可能会停滞不前。

158. 针对弱势群体的包容性政策和针对性措施已成为确保公平复苏、促进性别平等和消除歧视的关键。政策选择必须基于评估，解决妇女和下列弱势群体在平等机会和待遇方面持续存在的挑战，其中包括残疾人、土著和部落人民、少数民族、艾滋病毒/艾滋病携带者、移民工、男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性者。这些群体中的许多人在高风险的一线和非正规经济中劳动，且为数众多，因而受危机打击特别严重。影响这些群体的脆弱现象相互交缠和叠加，并与社会经济地位和年龄等其他因素交织在一起，所有这些都可能导致持续性多层面的歧视和污名化。

159. 建立在实质平等和无歧视基础上的复苏机会包括：

- 扩大劳工组织在开发和传播知识和证据方面发挥领导作用的空间，以提高对护理工作和护理岗位至关重要性的认识，以便为承认、减少和重新分配无偿护理工作以及增加对护理经济的投资的政策和措施，包括体面护理就业的政策和措施，提供依据；
- 以劳工组织工作中的基本原则和权利为基础，通过立法和积极措施促进和确保同工同酬的势头日益增强；
- 提高对《2019 年暴力和骚扰公约》(第 190 号)和《2019 年暴力和骚扰建议书》(第 206 号)重要性的认识，包括在不稳定和危机期间，解决工作场所的暴力和骚扰问题；

- 《2030 年议程》优先考虑有可能掉队的群体以及通过包容性的公共政策和措施来保护和加强其权利的需要。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

160. 劳工组织的战略继续以《百年宣言》的呼吁为基础，通过一种平等改革议程实现工作中的性别平等，并确保残疾人和其他弱势群体享有机会均等和待遇平等。在 2022-2023 年，劳工组织的行动将更加始终如一地纳入促进性别平等的方法，通过鼓励男性作为性别平等的队友参与，以便帮助推进妇女赋权，对交叉问题进行更系统的分析；并测试创新的调查方法，以揭示与疫情有关的歧视。

161. 将继续发展以下战略伙伴关系：与欧洲联盟和联合国消除暴力侵害妇女和女孩行为的“聚焦倡议”；妇女署-劳工组织关于通过包容性增长政策和对护理经济的投资促进妇女体面就业的联合方案；与联合国基金会就缩小无偿护理和家政工作方面数据差距的合作项目；与艾滋病规划署共同发起并与世界粮食计划署一道领导的社会保护工作；与世卫组织在艾滋病毒自我检测和工作场所艾滋病毒/结核病合并感染方面建立的伙伴关系；与儿基会、联合国促进残疾人权利伙伴关系、国际残疾人联盟的联合项目；以及与土著人民可持续发展主要团体的联合工作。

产出 6.1. 提高成员国促进对护理经济的投资和更平衡地分担家庭责任的能力

162. 无偿照护工作的增加和缺乏护理服务，加剧了这场疫情对负有家庭责任的工人特别是妇女的影响。促进复苏和建设更具包容性的劳动世界未来需要对护理经济进行更多的投资，同时改善工作条件，促进更加公平地分担护理责任。

163. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 评估和促进对护理经济的投资，并制定促进性别平等的政策，支持就业密集型复苏，包括通过投资于护理服务和相关基础设施和政策领域；

- 建设三方成员衡量无偿照护工作的能力，设计、实施和审查照护政策，包括休假政策和其他条例；
- 通过社会对话设计方案，促进护理经济中体面的生产性就业，包括卫生、教育和养老行业的一线人员，同时考虑到移民工人的需要。

164. 在全球一级，劳工组织将：

- 开发新的知识产品，评估危机对性别的影响，评估对护理经济的投资，以支持复苏；
- 编写技术指南，分享关于护理、休假和其他相关政策的良好做法，包括将护理问题纳入国家就业和社会保护政策、法规和工作场所(包括中小微企业)的做法；
- 设计和实施数据收集工具和指南，通过劳动力调查中的时间使用模块，促进对无偿照护和家务劳动时间的计量；
- 与都灵中心合作，为三方成员提供关于护理人员体面就业和护理政策的培训和学习方案，促进性别平等的就业复苏。

产出 6.2. 提高成员国加强政策和战略的能力，促进和确保男女机会、参与和待遇平等，包括同工同酬

165. 以实质性平等和无歧视为核心的可持续复苏的机会包括消除机会和待遇平等方面的长期障碍。性别薪酬差距仍然是一个持续和紧迫的挑战，人们越来越多地致力于解决这类问题，包括通过同工同酬国际联盟(同酬联盟)，这是一个由劳工组织与妇女署和经合组织协调的多利益攸关方伙伴关系。

166. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 运用诊断工具，包括测试新方法，评估 COVID-19 疫情对性别不平等(包括薪酬)的长期影响；
- 采取措施解决现有的机会不平等，包括男女进入劳动力市场的机会不平等以及按职业和行业形成的性别隔离；
- 加强收集调查数据的方法，包括支持制定解决性别不平等的有依据的复苏政策；

- 与社会伙伴协商，制定和加强法律、政策和进程来减少性别不平等，并协助雇主组织和工人组织参与相关进程；
- 制定和实施战略——包括在关键或新兴部门——以有效减轻危机影响、促进复苏和建设复原力，尊重、促进和实现男女机会和待遇平等，并采取措施确保妇女能够有权有效参与相关决策过程。

167. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定指导方针和工具，支持三方成员量化和评估危机对男人和妇女的不同影响，以及性别平等和增强妇女权能如何有助于防止不平等，促成以人为本的复苏，并在危机时刻建设复原力；
- 开发关于良好做法的共享知识产品，促进新兴行业和对国家发展具有战略意义的行业中的机会和待遇平等；
- 作为同酬联盟的一部分，支持同行政策交流和知识共享，充分利用各利益攸关方的专业知识。

产出 6.3. 提高成员国制定促进性别平等的立法、政策和措施的能力，以期建立一个没有暴力和骚扰的劳动世界

168. 解决劳动世界中的暴力和骚扰问题比以往任何时候都更加重要。确保人人都有权享有无暴力、无骚扰的劳动世界，必须成为建设可持续复苏和提高未来危机抵御能力的任何努力的一个组成部分。

169. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 促进第 190 号公约以及第 206 号建议书的批准和实施；
- 对有关国家的法律和实践进行批约前评估；
- 加强关于暴力和骚扰形式、动机、受影响不成比例的群体、高风险行业、职业或工作安排以及工作场所的预防措施等的知识库，包括采用创新式数据收集方法；
- 与都灵中心合作，发展识别、预防和解决暴力和骚扰行为的能力，包括在非正规经济和中小微企业中的此种能力。

170. 在全球一级，劳工组织将：

- 制作关于预防和解决出于歧视性理由的暴力和骚扰方面的新知识产品；
- 制定指南，支持包括中小企业在内的私营部门预防和解决暴力和骚扰问题；
- 研究暴力和骚扰与工作安排类型、就业部门、贫困和在职贫困状况以及面临危机之间的联系；
- 编写一份关于现有暴力和骚扰的统计数据以及确定和讨论相关概念问题的报告，作为对第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年)的贡献；
- 开发和推广一种工具，帮助三方成员估计劳动世界中暴力和骚扰造成的代价。

产出 6.4. 提高成员国加强立法、政策和措施的能力，确保残疾人和其他弱势群体在劳动世界获得平等机会和待遇

171. 在一个从疫情中逐渐复苏的劳动世界中，确保机会和待遇平等对于兑现不让任何一个人掉队的承诺至关重要。这需要有关持续存在的歧视形式和在 COVID-19 疫情背景下新出现的歧视形式方面的证据和知识，关注两者的交织性，以及有针对性的解决弱势群体面临的挑战的综合战略和方法。

172. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 执行残疾政策和战略，包括将残疾人权利纳入复苏措施和向环境可持续性公正过渡措施的主流；
- 制定和实施基于权利和有针对性的艾滋病政策和方案；
- 建设批准和有效实施《1989 年土著和部落居民公约》(第 169 号)的能力；
- 加强收集和分析关于无歧视和实现残疾人权利的劳动力市场分类数据。

173. 在全球一级，劳工组织将：

- 开展和传播基于性别、残疾、艾滋病或其他因素的歧视和交叉性问题研究，如实际或感知的健康状况、种族和族裔、性取向和性别认同；
- 设计和传播面向行动的知识产品和政策指南，促进平等、包容和多样性；
- 开发和测试基于权利包容残疾的新方法，重点是数字和绿色经济中的技能和就业，并借鉴劳工组织全球商业和残疾网络的经验；
- 考虑到从 COVID-19 疫情吸取的经验教训，开发和传播关于劳动世界艾滋病毒的知识指南；
- 根据第 169 号公约，协助指导联合国全系统关于土著和部落人民的协调一致行动，包括通过参与联合国其他实体的能力发展倡议。

成果目标 7：为所有人提供充分和有效的劳动保护

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

174. COVID-19 疫情进一步暴露了工人中的劳动保护分配不均，一些人受到的打击更大，因为他们没有得到充分的保护，无法抵御病毒和丧失生计。与此同时，这场疫情加速了由信通技术推动的工作组织变革(如远程工作和数字劳动平台)，带来了新的机会，但也时常提出了挑战，其中包括收入低且合同不稳定、工作条件不安全也不健康、工作时间长或不可预测以及工人隐私问题。这些新的挑战是在非正规工作和童工等长期关注的问题之外出现的，随着危机的加剧，这些问题有可能重现。

175. 包容和可持续的复苏应当重申所有工作中的基本原则和权利的重要性。它应当建立在全球健康与劳动世界之间不可分割的联系之上，因为安全的工作场所及其对未来卫生和安全情况的应急准备是工人健康和劳动生产率的先决条件。保护工资，特别是在分配的低端，是保障工人收入安全和总体需求的关键。远程工作和分担工作等工作时间安排，倘若管理得当，可以帮助工人和企业更好地适应动荡的经济环境。对劳务移民进行有据可依的更有效治理，将减少劳动力滥用和非正规情况，同时满足东道国和目的地国的劳动力市场需求。

176. 在确保为所有人提供充分有效的劳动保护方面取得进展，对于使世界重返由《2030 年议程》开辟的道路至关重要，特别是就涉及体面劳动和经济增长的可持续发展目标 8 和关于减少不平等的可持续发展目标 10 而言更是如此。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

177. 《百年宣言》志在加强劳动机构，确保所有工人受到充分保护，重申就业关系的相关性，同时承认非正规化的程度和加快向正规化转型的必要性，它将继续指引劳工组织在这一领域的工作。

178. 将通过扩大伙伴关系，包括与私营部门的伙伴关系，加大整体推进工作中基本原则和权利的工作力度。将利用数字技术确认雇佣关系(若存在)，提高依法合规性。将加强证据和技术援助，为顾及工人及其家庭的需要、国家经济的增长途径和企业的可持续性的工资制定工作提供信息。将深化关于远程工作的知识和帮助，包括其对职业安全与卫生的影响，同时将加强劳动部与卫生部之间的协同作用，包括更好地做好卫生和安全应急准备。将防止工作的非正规化和解决与数字平台工作有关的监管差距列为优先事项，将移民工人纳入复苏工作也列为优先事项，包括返回原籍国的移民重返社会。这些领域的具体举措将借鉴劳工组织以往执行两年期计划的经验教训，并根据不断变化的社会经济环境和三方成员的需求做出调整。

产出 7.1. 提高成员国确保尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利的能力

179. 劳工组织支持成员国尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利将继续是一个优先事项，它源于这些权利受到 COVID-19 疫情危机的侵蚀。尊重和促进结社自由以及有效承认集体谈判权，包括在数字经济中，也将获得优先考虑。棉花、采矿和制造业等行业的执法和合规工作将得到加强，包括供应链和招聘途径，也包括移民工人。在普遍批准第 182 号公约和联合国“消除童工现象国际年”(2021 年)所带来的势头基础上，“消除童工劳动和强迫劳动国际计划”旗舰计划将优先考虑执法、教育和支持生计，并将监测进展情况。将深化和扩大与“联盟

8.7”开拓者国家、儿基会和其他相关利益攸关方的战略伙伴关系。

180. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定更强有力的政策、法律框架和其他措施，通过促进其相辅相成的综合战略，在复苏举措出台的背景下实现工作中的基本原则和权利，重点是结社自由和有效承认集体谈判权和消除工作中的歧视，并扩大“更好的工作”旗舰计划；
- 建设能力，以便就将纳入劳工组织统计数据库的关于童工劳动的可持续发展目标指标 8.7.1 以及工作中的基本原则和权利有关的其他指标作出年度报告，以支持遵守努力和决策；
- 利用数字技术加强对童工劳动和强迫劳动的监测，调动资源，并为此建立或加强伙伴关系；
- 通过“消除童工劳动和强迫劳动国际计划”与其他相关行为者合作，提高逐步消除童工劳动、人口贩运和强迫劳动的能力。

181. 在全球一级，劳工组织将：

- 更新政策指导，协助三方成员实施综合办法，以实现工作中的基本原则和权利，同时借鉴各国的经验教训和良好做法；
- 为落实国际劳工大会关于工作中基本原则和权利的周期性讨论决议(2017 年)和社会对话与三方机制决议(2019 年)，开展全球宣传工作，支持批准基本公约，重点是第 87 号和第 98 号公约，以及《<1930 年强迫劳动公约>的 2014 年议定书》，同时考虑到劳工组织《关于工作中基本原则和权利宣言》后续行动中确定的问题；
- 开发和传播宣传产品，支持“联盟 8.7”和“消除童工劳动和强迫劳动国际计划”等倡议，特别是通过定于 2022 年举行的第五届全球消除童工劳动和强迫劳动大会；
- 更新和传播强迫劳动经济学全球报告。

产出 7.2. 提高成员国确保安全健康工作条件的能力

182. COVID-19 疫情，加之每年有 278 万人死于工伤事故或与工作有关的疾病，证实了职业安全与卫生对于可持续的工商业、公共服务和复苏战略的重要性。劳工组织将推动职业安全与卫生成为国家发展战略和框架的支柱，包括在劳工组织旗舰计划“全民安全+健康”及其“零愿景”基金框架内。干预措施的目的是在全球一级促进职业安全与卫生，包括通过新的批准运动，加强国家职业安全与卫生系统，以及针对受危机影响最严重的行业和工人群体的更有针对性、更具包容性的职业安全与卫生战略和服务。劳工组织还支持关于将职业安全与卫生纳入劳工组织工作中基本原则和权利框架的政策对话，并将继续制定关于生物、化学和人类工程学危害的新的职业安全与卫生规范性文件。

183. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 根据《1981 年职业安全与卫生公约》(第 155 号)、《1985 年职业卫生设施公约》(第 161 号)、《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)和《<1981 年职业安全与卫生公约>的 2002 年议定书》制定或审查国家政策和方案，作为国家和工作场所综合应对职业安全与卫生挑战的手段，并作为后 COVID-19 疫情复苏计划的一部分。国家行动将特别关注影响精神健康、远程工作、预防重大工业事故的风险，并重新设计职业安全与卫生服务，以覆盖所有工人，特别是非正规经济中的工人，无论其移民身份如何；
- 在各级采用全面的职业安全与卫生管理系统，包括应急准备；
- 加强国家工伤事故和疾病报告系统以及职业安全与卫生统计数据，包括报告可持续发展目标指标 8.8.1；
- 支持战略性的职业安全与卫生员工队伍规划，发展职业安全与卫生机构、职业卫生服务机构、专业协会、雇主组织和工人组织的能力。

184. 在全球一级，劳工组织将：

- 更新全球对与工作相关的疾病和工伤的估计，加强关于工作场所对职业安全与卫生突发事件的复苏能力、关于职业安全与卫生风险有关的远程工作和关于心理社会危害的知识库；
- 传播与职业安全与卫生有关的知识、评估和做法，包括通过全球工作安全与卫生联盟、“世界工作安全与卫生日”运动，以及参与区域职业安全与卫生网络和活动进行；
- 与都灵中心合作，包括通过网络研讨会和数字培训平台，发展政府、雇主组织和工人组织、企业和职业卫生服务行业的职业安全与卫生官员的能力。

产出 7.3. 提高成员国制定恰当工资和促进体面劳动时间的能力

185. 朝着更具包容性的经济和社会方向复苏，需要充足和平衡的工资，特别是对全世界数百万计低薪工人而言，其中许多人从事非正规工作。有必要加大工作力度，制定恰当的最低工资，以及集体协商工资，防止工作时间过长，减少与时间相关的就业不足，并确保充足的休息时间。同样极为重要的是，促进工作时间和工作组织，以实现男女更好的工作与生活平衡，使工人和雇主能够就兼顾彼此需求的解决方案达成一致。

186. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 考虑到工人和家庭的需要以及经济因素，设计和实施适当的法定或经商定的最低工资；
- 通过集体谈判协商工资，同时考虑到区域或国家经济和社会指标，以及特定行业或公司的条件；
- 采取、实施和评估措施，提高薪酬制度的效率和公平性，确保支付工资，减轻经济危机对工资和就业的负面影响；
- 加强关于工作时间限制和休息时间的法律、政策和措施及其实施；
- 制定和实施国家法律、政策和措施，促进工作时间和其他工作组织安排，如远程工作，以实现工作与生活平衡，并对就业或工作条件的扰乱加以调整。

187. 在全球一级，劳工组织将：

- 编写并出版 2022/2023 年版的《全球工资报告》；
- 编写一份关于通过集体谈判确定工资，包括在不同情况下工资谈判中所使用的指标情况的评估报告；
- 召开联合海事委员会海员工资小组委员会会议，以更新一等水手最低基本月工资标准，并于 2024 年 1 月 1 日起生效；
- 编写一份报告，分析 COVID-19 疫情对工作时间、工时安排和远程工作的影响。

产出 7.4. 提高成员国向数字工作平台和非正规就业等各种工作安排中的工人提供适当劳动保护的能力

188. 许多成员国制定了创新式的劳动保护措施，支持受此次疫情影响最严重的工人，包括各种形式的工作安排和与非正规就业有关的措施。复苏应该建立在这些措施的基础之上。在这方面，劳工组织将优先确保某些工作安排用于其预期目的，而不是为了规避劳工义务；根据需要调整劳动保护；根据第 204 号建议书，防止正规工作的非正规化，并促进在正规企业和家庭中非正规就业的正规化。深化围绕数字平台的生产性就业和体面劳动的知识和行动。

189. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 对各种形式的工作安排(包括数字平台)中的工人以及正规企业和家庭中非正规就业的监管环境和遵守劳动保护方面的差距进行区分性别的诊断，评估其发生率、驱动因素和相关工人的脆弱性；
- 采取政策，改革法律法规，改善合规机制，确保对不同形式工作安排中的工人予以充分保护；
- 对危机造成的正规工作非正规化风险进行评估，以防止、减轻或消除这些风险；
- 制定综合政策，修订立法和合规机制，促进非正规就业工人向正规就业转型和/或防止工作的非正规化；

- 建设工人组织和雇主组织的能力，分别向家政工人及其雇主提供服务，并减少和防止正规企业中的非正规就业。

190. 在全球一级，劳工组织将：

- 更新关于加强不同形式工作安排中工人劳动保护的研究，特别是平台工作(考虑到它们可能带来的机会)以及关于工人隐私和个人数据保护的研究；
- 编制关于非正规经济中男性和女性的统计资料(可持续发展目标指标 8.3.1)，并为修订非正规工作的统计方法做出贡献，作为对第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年)的贡献；
- 为劳动监察机构和其他相关执法机关开展风险评估制定实用指南，以发现和解决非正规就业，特别是未申报的工作问题；
- 审查现有的国家实践，制定促进性别平等的方法，以便评估和解决正式工作非正规化的风险；
- 收集《2011 年家庭工人公约》(第 189 号)和《1996 年家庭工作公约》(第 177 号)对国家法律及其实施影响的信息，制定政策建议，以提高它们的效力。

产出 7.5. 提高成员国创建公平有效的劳务移民框架、机构和服务以保护移民工人的能力

191. COVID-19 疫情暴露了当前劳务移民治理模式下普遍存在的对移民工人保护不足的问题。许多这类工人失去了工作，领不到工资和得不到社会保障，或者被迫返回受高失业率和营商混乱困扰的国家。为了实现更好的重建，社会经济恢复工作应当包容移民工人，包括返乡的移民，这样做符合这些工人和接纳社区的利益。正如许多国家的经验所表明的那样，未能在工作场所保护移民工人免受病毒感染，导致病毒蔓延至整个社区。为此，劳工组织将通过基于社会对话的政府与移民全周期办法，努力加强基于权利、促进性别平等的劳务移民框架、机构和有的放矢的服务。

192. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 通过新的指引、补救机制、提供支助服务以及雇主组织和工人组织的能力建设，推进工资保护制度、工作和生活条件、应享权利的可伴随性以及诉诸社会保护和司法的机会；
- 促进区域间和区域内的三方对话和机构能力，以便根据相关的国际劳工标准通过国家、双边和区域公平劳务移民框架；
- 扩大 2020-2021 年制定的干预模式，支持社会经济融合、返乡移民重返社会以及移民工人特别是青年和妇女的生产性就业和体面劳动；
- 发展劳务移民管理机关的能力，通过全球技能伙伴关系和其他手段，促进移民工人的技能发展和认可；
- 与难民署和其他相关伙伴合作，为难民和流离失所者，包括那些受气候变化影响的人，落实关于融入劳动力市场的指导意见和良好做法。

193. 在全球一级，劳工组织将：

- 与联合国移民问题网络、移民多伙伴信托基金、移民组织和其他伙伴采取联合行动，以履行劳工组织的使命，并在《移民和难民全球契约》范围内促进劳工组织的相关标准、工具和指南；
- 支持落实劳工组织和联合国全系统关于双边劳务协定的指导意见，包括通过跨移民走廊的试点干预措施；
- 启动“公平招聘倡议”知识中心，开展和交流研究、数据和良好做法；
- 编制劳工组织关于移民工人的全球和区域最新估计数字，包括护理经济方面的估计数字；可持续发展目标指标 10.7.1 的招聘费用数据；以及为第 21 届国际劳工统计学家大会(2023 年)编拟的《国际劳务移民统计准则》。

成果目标 8：为所有人提供全面可持续的社会保护

持续存在的挑战、新出现的需求和机会

194. 考虑到全世界只有 31% 的人口享有全面的社会保护，而 55% 的人口，特别是在非正规经济部门劳动的人口完全没有社会保护，COVID-19 疫情危机暴露了在缺乏普遍和充分的社会保护情况下系统性冲击极具破坏力的社会经济后果。与此同时，针对这场疫情引发的危机，社会保护制度始终是协调应对政策不可或缺的一部分。许多成员国进行了果断干预，以确保人口能够有效地获得医疗保健，不至于造成额外的困难，同时支持受影响最严重的人的工作和收入保障，从而增强工人、企业、经济和社会的复原力。鉴于受缩小目标的限制和严格监督的条件，应对措施还凸显了对社会保护采取更具包容性的方法。在复苏阶段，各国需要通过调整政策解决方案，紧急缩小覆盖面和适足性差距，从而加强社会保护系统；在充满挑战的经济和财政背景下，以可持续和公平的方式复苏并确保必要的财政资源；同时加强社会保护与就业、经济和财政政策之间的协调。

195. 社会保护政策还需要解决持续存在的高度非正规化和不平等问题，以及由技术创新、人口变化、

环境和气候变化驱动的劳动世界的变革，这些都加剧了社会保护系统面临的挑战。

196. 认识到社会保护作为社会和经济稳定器的重要作用，各国应抓住这一机会，实现人人享有社会保障的人权。只有各国转向全面、可持续和应对冲击的社会保护制度，复苏才能持续，才能缓解未来的危机。社会保护政策使人们能够更好地应对生活和工作转型、劳动力市场的结构性变化和系统性冲击，补充就业政策，更好地响应《百年宣言》关于以人为本构建劳动世界未来的呼吁，并有助于实现《2030 年议程》。

劳工组织 2022-2023 年的工作重点

197. 该战略将继续立足于国际劳工标准，特别是《1952 年社会保障最低标准公约》(第 102 号)和《2012 年社会保护底线建议书》(第 202 号)，并立足于社会对话，这是劳工组织确保在人的一生中提供全面和充分社会保护方法的基础。将加强社会保护制度的工作，以期实现全民医疗保险，并将收入保障扩大到所有类型就业的工人，包括非正规经济和农村经济中的工人、自营职业者、移民工人和其

他弱势群体。援助将侧重于医疗保险、疾病和失业救助，以及加快发展兜底社会保护制度。

198. 劳工组织还将促进设计综合性社会保护对策，以应对劳动世界的变革，保护工人和雇主，同时促进公正的过渡。劳工组织将进一步加强三方成员制定、执行和监测国家社会保护政策的能力，加强与支持创造就业、正规化和获取技能的就业政策的协调。将特别强调倡导充足的财政空间，通过促进创造体面劳动和社会保护制度的可持续性之间的联系，以及加强它们在人道主义-发展-和平关系中的作用，为社会保护提供经济理由。在 2021 年国际劳工大会期间举行的社会保护(社会保障)周期性讨论的结果将为发展可持续和全面的社会保护制度提供进一步指导。

199. “为所有人创立社会保护底线全球旗舰计划”的战略将借鉴经验教训，加强对各国的技术咨询支持，以实现《2030 年议程》的社会保护目标。劳工组织将进一步加强与联合国机构和利益攸关多方伙伴关系的接触，包括旨在实现可持续发展目标的全民社会保护全球伙伴关系(USP2030)，向三方成员提供协调一致的技术咨询服务，并将社会保护置于全球、区域和国家议程的重要位置，为社会保护公共投资提供依据。劳工组织在管理整体社会保护统计和指标系统方面的国际领导地位得到公认，在此基础上，劳工组织将利用其对可持续发展目标指标 1.3.1 的监管角色，积极促进将社会保护成果纳入联合国合作框架。

产出 8.1. 提高成员国制定新的或完善后的可持续国家社会保护战略、政策或法律框架的能力，以扩大社保覆盖面和提高待遇适足性

200. 加强社会保护制度要求更加重视以社会对话为基础，以促进性别平等的方式，使社会保护战略、政策和法律框架适应不断变化的劳动世界，并确保公平和可持续的财政基础，包括充足的财政空间。将与儿基会等其他联合国实体合作，通过社会保障机构间合作委员会和全民社会保护全球伙伴关系在这方面提供具体建议，并与国际金融机构合作，保护和提高社会支出水平。

201. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 调整社会保护政策和战略，以应对后 COVID-19 疫情危机的复苏和劳动世界的变化，特别是扩大社保覆盖面，提高待遇的适足性，并确保待遇有充足和可持续的供资；
- 批准和实施《1952 年社会保障最低标准公约》(第 102 号)和其他最新的社会保障标准；
- 与都灵中心合作，加强设计、实施和监测社会保护制度的能力，并提高对社会保护的认识；
- 深化战略伙伴关系，以确保将社会保护纳入联合国合作框架，并成为国家可持续发展目标筹资战略的优先事项，包括与国际金融机构的对话。

202. 在全球一级，劳工组织将：

- 根据社会保护系统可持续筹资的良好做法，制定政策和技术指南；
- 开发在线量化工具，用于计算和评估社会保护制度的财政可持续性和财政空间选项，包括养老和医疗制度、工伤保险计划和护理服务；
- 通过多利益攸关方伙伴关系，包括全民社会保护全球伙伴关系、社会保护底线全球商业网络以及工人社会保护、自由和正义网络，促进劳工组织和联合国基于权利的方法与国际劳工标准相符；
- 在社会支出方面与国际金融机构合作，包括在国家发展综合性筹资框架内，倡导更有利于社会保护发展的财政政策；
- 研究社会保护对贫困、不平等、生产力、宏观经济稳定的影响，作为实现可持续发展目标的加速器，特别是目标 1.3、3.8、5.4、8.5 和 10.4。

产出 8.2. 提高成员国改善社会保护制度治理和可持续性的能力

203. 为了实现后 COVID-19 疫情的可持续复苏和提高复原力，加强国家社会保护制度需要在社会对话的基础上做出协调努力，改善该体系的治理和可持续性，其中包括构成这些体系一部分的缴费和非缴费计划和方案。这尤其包括根据国际社会保障标准，

在社会伙伴的参与下，加强国家设计、治理、管理、资助、协调和监测社会保护计划和方案的能力。与联合国机构和发展伙伴协调开发和提供机构间社会保障评估工具，有助于将劳工组织的标准和原则纳入与联合国协同工作的主流。

204. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 改善社会保护体系的治理、机构协调和基于权利的管理和交付，包括全面和健全的管理和信息系统以及数字技术的使用；
- 改善后 COVID-19 疫情社会保障复苏计划/方案的财务管理和经济可持续性，与工作环境相适应，支持劳动力市场的转型；
- 加强统计能力，监测社会保护系统，包括在联合国合作框架内，通过行政数据、调查和大数据，跟踪在实现全民社会保护和相关可持续发展目标方面的进展情况；
- 与都灵中心协作，加强机构协调、行政和财务治理以及教育能力；
- 促进社会保护对话，包括加强社会伙伴有效参与社会保护改革辩论的能力；
- 与都灵中心合作，制定包括有关工伤保险在内的综合培训计划。

205. 在全球一级，劳工组织将：

- 通过在线社会保障查询、世界社会保护数据库和看板，加强社会保障数据的收集、分析、传播和使用，增加性别内容，并报告可持续发展目标指标 1.3.1 的进展情况；
- 开发和试行评估和规划治理工具，建立国家社会保护统计系统，并评估福利待遇、社会保护筹资和社会援助的适足性，在相关的情况下，在社会保障问题机构间合作委员会框架内进行；
- 编写和发布 2023-2025 年版《世界社会保护报告》。

产出 8.3. 提高成员国将社会保障纳入全面政策应对的能力，在工人和雇主的生活和工作转型期间为其提供支持和保护

206. 社会保护与其他政策一道在支持工人的生活和工作过渡方面发挥着关键作用，包括从学校到工作、工作之间以及与劳动力流动、积极老龄化、迁移、养育子女、工伤康复和工伤事故受伤者重返工作相关的其他过渡。将做出特别努力，扩大产妇/父亲/父母保护以及护理补贴和服务。COVID-19 疫情使得更加迫切需要确保社会保护制度得到很好的调整，成为基于社会对话的综合对策的一部分，以保障工人和雇主所需的充分保护，促进工人和企业的正规化，并确保社会保护制度的可持续性。劳工组织将在这一领域与相关伙伴和利益攸关多方论坛密切开展合作。

207. 在国家一级，劳工组织将在以下方面支持三方成员：

- 制定政策，将社会保护/保障与技能和就业措施相结合，在生活和工作转型期间以及在危机和复苏时期支持工人和雇主；
- 制定和实施创新战略，将社保范围扩大到各种形式的工作安排，支持工人和企业(包括小微企业)向正规经济转型，将缴费和非缴费型计划结合起来，并改善行政管理系统；
- 制定和执行保护那些受冲击包括气候变化影响的人口政策，促进向环境可持续经济的公正过渡，并推进从包括人道主义援助在内的紧急方案向可持续的社会保护系统过渡；
- 制定双边/多边社会保障协定和单边措施，包括社会保护底线，以保护当前和返乡的移民工人及其家人、寻求庇护者和难民；
- 在团结互助和风险分担的基础上，制定充足和可持续的融资战略，支持劳动世界转型。

208. 在全球一级，劳工组织将：

- 制定有据可依的指南，使社会保护制度适应不断变化的劳动世界、系统性冲击和向环境可持续经济的公正过渡，包括失业保护和技能与就业相结合领域；

- 开展研究和制定指南，以建立促进性别平等的社会保护制度，并投资于儿童保育和长期护理服务；
- 通过调整国家社会保障法规和加强数字平台的合规性，制定涵盖数字平台工人的指南，并探索跨国协调的备选方案；
- 制定进一步的指导方针，以扩大对非正规经济中工人的社会保护；
- 制定基于劳工组织社会保障标准的方法，协助各国对社会保障制度进行自我评估，指导改革方案，特别是养老金改革方案。

► 三. 保障性成果目标

209. 本节介绍了对劳工组织有效运作和有效推行其实质性政策和规范工作至关重要的三项保障性成果

目标及其附带产出。产出指标包含在附录一所列的成果框架中。

成果目标 A：提高促进体面劳动的知识和影响力

210. 《百年宣言》呼吁劳工组织“必须在统计、研究、知识管理能力以及专业知识方面保持最高水平，以进一步强化其以证据为依据的政策倡导的质量”，并加强“多边体系内的参与和合作，以加强政策协调一致”。实现这些目标对于支持劳工组织成员国在本国的工作至关重要，也有助于劳工组织加强其全球领导地位，使其成为劳动世界有据可依的知识中心和后 COVID-19 疫情危机时期形成以人为本的复苏行动的关键合作伙伴。

211. 劳工局在近年来取得进展的基础上，将继续致力于相关、可靠和及时的研究和统计数据的生成、管理和调配，特别重视受这场疫情影响最大的行业和群体，以期支持三方成员设计和实施有据可依的有效政策。这些努力将以更加协调一致和有效的沟通和伙伴关系方式为基础，以期促进围绕综合对策的更大合作，推进《体面劳动议程》的目标和《百年宣言》的优先任务。这需要在劳工局内部进行更有条不紊的协作和协调，并加强与联合国系统各实体在七国集团、二十国集团和金砖国家(巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非)等多边进程中的合作，以及与国际金融机构和利益攸关多方联盟和伙伴关系的合作。

产出 A.1. 利用创新来源和统计标准加强体面劳动统计

212. 需要对危机做出即时和长期的应对，再次证实了以国际统计标准为基础的及时可靠数据对于决策的重要意义。劳工组织将继续汇编和发布全球统一数据，特别是与体面劳动相关的可持续发展目标指标数据，并在这方面向三方成员提供技术援助。劳工组织将与其他机构建立更强有力的伙伴关系，并进一步转向大数据等创新来源，以补充官方统计数据，方法是开发临近预报模型，为劳工组织的估计和分析提供资讯。劳工局将于 2023 年 10 月在第 21

届国际劳工统计学家大会上庆祝统计标准订立 100 周年。这次会议的主要议程将侧重修订非正规化的统计定义。此外，还将讨论如何衡量其他概念，如劳务移民、工作场所中的暴力和骚扰以及新的工作安排形式。

213. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 支持国际劳工统计学家大会的分析报告和讨论文件，包括经修订的标准和非正规化的定义；
- 加强劳工统计数据库(ILOSTAT)平台，以便在联合国合作框架下和体面劳动国别计划等范围内，及时向参与政策制定的国家提供体面劳动分类数据，包括关于具体行业的数据；
- 通过使用国家行政数据和其他来源，加大对成员国加强其劳动力市场信息系统的支持；
- 有针对性的能力发展方案，支持劳工组织三方成员编制可持续发展和其他体面劳动指标，确保使用最新的统计标准。

产出 A.2. 开展前沿研究和改善知识管理，促进体面劳动

214. 为了更好地支持劳工组织三方成员的知识需求，并加强劳工局在全球、区域和国家各级的影响力，劳工局将继续开展前沿研究和基于证据的跨学科研究。劳工局还将协调各方努力，在设计和开展研究时利用三方成员的知识和专长，并将加强其知识管理职能，改善劳工组织工作人员、三方成员和合作伙伴之间的知识共享。将着力确保三方成员以及全球研究界和学术界对关于劳动世界的未来旗舰报告、研究简报和知识产品的消化吸收。针对研究成果和知识管理的高级别评价的结果和建议将推动改进这一领域的工作。

215. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 全球和区域报告、简报和针对三方成员需求的劳动世界未来的构想，包括为成员国的政策咨询和能力发展举措提供信息；
- 关于体面劳动问题的跨领域、促进性别平等的全球、区域和具体国家研究项目，包括在行业一级提供明确和可操作的政策建议，以期影响各国的政策议程和其他国际机构和多边组织的建议；
- 一种强大、综合和协调的知识管理职能，以支持改进劳工局内部的知识共享、协作和监测，以及面向三方成员、相关外部网络和发展伙伴的传播和消化吸收。

产出 A.3. 开展宣传，提高知识库的使用率和影响力

216. 以协调方式有计划地及时制作劳工组织的内容，以及有针对性地有效和高效传播这些内容，对于确保劳工组织三方成员和其他受众获得所需的知识和工具、落实以人为本构建劳动世界未来的方针至关重要。COVID-19 疫情的特殊环境加速了这一领域的创新和对新的在线传播方式的采用。因此，劳工组织将加强战略传播规划，以确保相关知识内容得到有效共享，同时顾及外部环境和事件，以便产生更大影响力。劳工组织还将加强其推广职能，优先考虑数字渠道，以确保主要受众以与其相关和有用的方式接收、接触和分享劳工组织的知识内容。所有传播内容都将宣传劳工组织的核心价值观，包括所有男女机会和待遇平等。

217. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 在国家等层面开展面向受众的包容性宣传活动，使用不同的方式、技术和多种语言，宣传劳工组织的主要知识产品，包括旗舰报告，并促进其吸收和利用；
- 改进传播渠道，包括网络研讨会、时事通讯和电子邮箱通讯，以便增加与主要受众，特别是三方成员、发展伙伴、多边组织和其他利益攸关方、公众和媒体的直接接触；

- 新的数字产品和平台，以增加访问劳工组织网站的人数，跟踪劳工组织关于社交媒体的活动，参加劳工组织的活动和使用劳工组织的知识产品。

产出 A.4. 为实现体面劳动和可持续发展成果，在政策协调和合作上加强伙伴关系

218. COVID-19 疫情危机表明，不同伙伴之间的及时协作和团结互助对于形成共同应对挑战的有效解决方案至关重要。劳工组织在复苏工作中奉行以人为本的方针，有赖于与各式各样的行为者建立伙伴关系和联盟，也有赖于劳工组织三方成员之间正在进行的合作，以便促进政策的协调一致性，特别是在国家一级的行动中，并为实现与体面劳动相关的可持续发展目标和成果目标筹集资金。因此，劳工局将深化其伙伴关系并使其多样化，以建立和巩固国家和区域综合政策和筹资框架，包括在行业一级，重点是《体面劳动议程》和相关的可持续发展目标，并加强其发展合作组合措施与计划和预算成果目标的一致性。该两年期的工作还将包括继续支持联合国可持续发展集团框架内的进程，更有力地参与南南合作和三边合作，并与联合国发展系统、国际金融机构以及多边组织和进程积极互动，特别是在复苏工作方面。

219. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 全球和针对具体国家的技术支持和能力发展，以巩固和扩大现有方案，促进劳工组织三方成员和合作伙伴参与全球联盟、南南合作和三边合作、联合国专题联盟、多利益攸关方伙伴关系和联合国合作框架；
- 宣传品和参与战略，旨在促进与包括多边组织、政府间团体和区域开发银行在内的国际金融机构的联合工作，重点是体面劳动政策的协调和劳工组织三方成员优先考虑的体面劳动成果目标的筹资；
- 系统分析劳工组织政策工作的资源和资金缺口，根据《联合国供资契约》，与公共和私营部门供资伙伴和其他发展伙伴开展专题活动和结构性对话。

成果目标 B：改进领导和治理方法

220. 劳工组织的独一无二之处在于，它将政府、雇主和工人汇聚在一起，制定国际劳工标准和劳动世界的政策。劳工组织及其三方成员有责任发挥领导作用，在《百年宣言》的基础上，特别是在 COVID-19 疫情后期影响的背景下推进其授权任务。该两年期内的的工作将继续在实现《百年宣言》目标方面取得进展，加强劳工组织在制定全球和国家政策议程方面的领导地位和战略方向，以实现以人为本的体面劳动复苏。

221. 为了使所有三方成员能够通过理事会和国际劳工大会审议、讨论和达成商定的政策立场，劳工局将加强议程制定工作；提供优质、独立、及时的法律服务；并就政策问题编写有据可依的文件和简报，同时确保问责制，并保证劳工组织通过加强监督和评价职能继续实现其目标。

222. 劳工局将继续与联合国各机构和其他相关实体，包括联合国行政首长协调会、联合检查组和联合国评价小组保持工作关系，以便汲取在引领、治理、监督和评价方面的良好做法。

产出 B.1. 加强领导和战略方向，以确保组织影响力

223. 国际劳工大会和理事会的核心职责任务是为劳工组织的工作提供战略指引，以确保国际劳工局内部的一致性、协调和协作，支持三方成员实现政策成果目标和体面劳动成果目标，同时考虑到全球发展议程和劳工组织在联合国发展系统中的作用。劳工组织将继续最大限度地利用其三方结构和召集权，通过有效的三方决策和加强政治参与，领导和构建以人为本的复苏，确保不让任何人掉队，在各级实现生产性就业和体面劳动。将做出特别努力，利用适当的技能和资源，加强劳工组织在国家一级的引领作用，改进国家行动的协调一致性，使其满足三方成员的不同需要，并符合劳工组织的全球目标。

224. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 国际劳工大会通过的权威性政策成果和文书，由劳工组织发挥领导作用，制定一项共同议程，以期实现更好重建和减轻未来危机，为所有人提供

生产性就业和体面劳动；它将通过在全球、区域和国家论坛上加强包容各方的政治参与和政策对话来实现；

- 根据理事会通过的关于通过体面劳动促进社会正义的决议和周期性讨论框架，改进周期性讨论的运作，以此作为手段，在更好地理解三方成员的不同需求及其能力的基础上，为劳工组织战略优先任务的确定提供信息；
- 进一步改善战略规划和方案拟订进程，注重国家一级的领导力和影响力，劳工组织的全球目标和成果框架与体面劳动国别计划和联合国合作框架的目标和成果框架之间有着明确的联系，反映各国的不同需求，同时确保三方的自主权。

产出 B.2. 有效和高效支持治理机关的决策

225. 劳工局将继续向治理机关提供支持，以期进一步改进大会、理事会和区域会议的运作，提高包容性、透明度和效率。这将通过更好地管理议程、改进与三方成员的沟通和及时提供高质量的会议文件来实现。重点将是支持关于实现劳工组织治理机构运行和构成民主化的讨论，大会和理事会议程制定，以及通过改进手段和工具，利用技术优势，并根据疫情期间获得的经验，加强三方成员对决策和决定的投入和参与。

226. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 关于劳工组织治理机构构成民主化的建议，以确保充分、平等和民主参与其三方治理体制和决策；
- 根据该两年期内举行的四次协调小组会议和及时推出的劳工组织相关研究成果和知识产品，以及全球三方会议(如酌情举行的专家会议和技术会议等)，定期修订和分享的大会议程项目编组；
- 在理事会会议之前为理事会成员定期举行的介绍大会议程项目编组的非正式简报会；
- 为治理机关提供服务的综合方法，包括简化文件制作流程和综合在线数据库，以优化官方公函往来并在必要时组织召开虚拟会议和混合会议；

- 以基于新技术的形式补充现有三方成员反馈接收的机制，目的在于提高劳工局对三方成员不断变化的信息需求的应对能力，从而提高决策质量；
- 提供优质、独立和及时的法律服务，重点是增强治理机关议事规则的法律确定性和便捷性。

产出 B.3. 加强监督、评估和风险管理，确保透明度和合规性

227. 劳工组织采用联合国管理问题高级别委员会通过的风险管理和内部控制三道防线模式。它包括：(a) 拥有和管理风险和控制的职能部门(“第一道防线——运营管理”)；(b) 监督风险和管控的职能部门(“第二道防线——业务授权和控制监督”)；(c) 向理事会和高级管理层提供内部控制系统效率和效力的独立保证职能(“第三道防线——独立保证”)。

228. 劳工组织内部一个基于综合资源信息系统(IRIS)的强有力管控架构筑起了前两道防线，该架构目前可供劳工组织各个办事处使用。由管理层监测的基于风险的授权，根据业务需要适用于整个劳工局。在第三道防线中，内部审计和监督办公室和评估办

公室提供总体绩效和合规情况概览，并独立直接向理事会报告。此外，外聘审计师根据风险管控方法，对劳工组织的年度财务报表提出审计意见，并向理事会报告劳工局的总体绩效以及具体领域的绩效。该两年期的工作旨在进一步巩固这一模式的运作。

229. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 调整风险评估程序和审计计划，以确保广泛覆盖由 COVID-19 疫情引发的传统和不断变化的高风险领域，并进行后续审计，以核实管理层在商定的时间范围内落实各项建议的情况；
- 加强综合评价规划体系，提高评估和其他监督职能之间的覆盖面和互补性；
- 创新的评估方法和手段，以确保及时和高质量的评估，并加强三方成员的参与，特别是在应对 COVID-19 疫情及其今后的背景下，它将为提高劳工组织的效力和组织学习能力提供可靠的评价依据；
- 分享关于劳工组织实质性工作评价结果的最新体系和格式，从而有助于建议的跟进和采用。

成果目标 C：优化资源利用

230. 劳工组织的工作计划由综合资源基础供资，其中包括对经常预算的摊款以及公共和私人供资伙伴的自愿捐款。为了优化使用这些捐款，并确保它们产生可持续的成果，劳工局需要其管理系统和业务流程有恰当的数字和物理基础设施的支持，这些系统和业务流程要符合多样化业务环境的需要并加以调整，同时满足透明度、问责制和资金效益方面的必要质量标准。同样重要的是，吸引和保持一支具有恰当技能和最高道德标准且积极进取和表现出色的员工队伍，并培养一种鼓励以人为本的变革、创新和持续改进方法的组织文化。

231. 该两年期的工作将以汲取的经验教训和审计和评价的建议为指引，并与联合国改革的进展保持一致，侧重提高劳工局支助服务的影响力、质量、反应能力和效率，使其成为组织绩效的推动者。

产出 C.1. 改进运营战略、系统和方法，提高性价比

232. 对物有所值的考量(经济性、效率和效力)以及道德标准的实施，构成了良好管理和使用公共资金的基础。劳工局将对委托给劳工组织的资源综合管理模式加以灵活创新改进，使之适用于所有资金来源，并以更有效率和更具实效的方式提供服务，包括在劳工组织无实际派驻机构的国家提供服务。将特别考虑与联合国改革产生的其他联合国实体的共同工作安排，以及通过数字化精简业务和强化服务的可能性。监测和报告系统的进一步改进将依照国际标准，使报告更加完善和透明。

233. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 提供技术咨询和行政服务的综合业务模式，包括在劳工组织无常驻机构的国家，进一步试行外派技术专家，通过数字手段系统远程参与联合国国

家工作队，并通过相互承认政策、程序和系统与其他联合国实体开展共同业务活动；

- 加强战略预算编制程序，确保协同增效，最有效地利用与计划和预算成果目标相一致的现有资源；
- 根据经合组织发展援助委员会、“国际援助透明度倡议”和“联合国数据立方体”的标准以及《联合国供资契约》，在 2020-2021 年取得进展的基础上，加强监测和报告系统，重点关注如何利用资源和取得成果；
- 改善业务基础设施和强化差旅管理政策，更有效地利用能源和资源；
- 环境和社会可持续性框架(ESSF)为劳工组织的活动编纂了成效标准，并辅之以适当的实施安排。

产出 C.2. 提高数字和有形基础设施的可靠性和能力，支持新的工作模式和业务连续性

234. COVID-19 疫情危机表明，建设适当的数字基础设施对于正常运作和业务连续性以及促进与三方成员和劳工组织合作伙伴的联络十分重要。劳工局已经实施了一项灾后复苏计划，其中详细说明了如何应对一些影响信息技术设备和产出的潜在破坏性事件。将继续努力把劳工组织系统、信息和知识库的访问权限扩大到受信任的劳工组织网络以外，这得益于信息技术安全覆盖面和响应能力的改善。将继续向主要数字化生产环境转型，包括更好地支持新的通信和知识管理方法和产品。

235. 在有形基础设施领域，创新将进一步改善设施管理，如使业务流程数字化、集中数据管理和更换若干过时的软件应用程序。劳工局将继续注重确保外地和总部的安全和有保障的工作条件，同时对人身安全和职业安全与卫生予以应有的考虑。

236. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 一个全时全天不间断的安全运行中心，确保监测劳工组织的数据和账户，实时扫描网络威胁隐患，以便迅速发现和快速处置新的薄弱节点，同时提供更多的安全应用程序和软件升级；
- 将改进的无障碍标准纳入劳工局提供的所有新应用程序或信息技术服务的设计中；

- 先进的系统，促进数字出版物的制作、工作人员之间以及与三方成员与合作伙伴之间的沟通、团队合作和信息共享，也助推有效的知识管理，减少差旅需要，并促进更好的协作和服务提供；
- 一个综合工作场所管理系统，将设施管理与安全和人力资源系统连接在一起，提高有形资产、大楼出入管控和提供支助服务的效率；
- 加强有形基础设施，改善安保安排和划定通道，包括在总部新建一座安检亭。

产出 C.3. 加强政策和制度，培养一支成效高、积极进取和多样化的员工队伍

237. 劳工局将进一步强化现有的政策和工具，培养一支多样化、包容和流动的员工队伍，它应具备有效完成劳工组织任务所需的技能。劳工局将巩固以员工为中心的人才管理方法，促进公平、包容和相互尊重的工作环境，以支持建设一支成效高、积极进取的员工队伍，让人人感到自己受到重视。将制定有效的人力资源政策和领导能力举措，以确保所有工作人员充分理解对他们的期许，并积极应对《百年宣言》和更广泛的联合国系统所体现的劳动世界未来的挑战和机遇。问责机制将以助力实施改进与确保组织高效、学习和发展的方式评估绩效。

238. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 加强员工队伍规划和外联，招聘高素质人才，提高性别平衡和地域多样性，同时确保劳工组织工作人员与三个成员组相关的必要技能和广泛经验；
- 对工作人员发展进行战略投资，解决新出现的优先领域、人才管理和长期职业目标方面的技能差距，确保灵活应对不断变化的三方成员的需求和工作方法；
- 有效的人力资源政策和高效的机制，支持最佳的工作人员绩效，包括在日益数字化和虚拟化的工作场所，并得到更好的绩效管理系统的支持，以确保具有明确的问责线条，将劳工组织的主要目标和成果目标与各组织单位的预期交付成果实行对接，并与个人目标进行挂钩；
- 加强政策和落实结果管理措施，创造一个相互尊重的工作环境，确保道德行为的最高标准，其方

式包括防止和处理性剥削和性虐待、暴力和骚扰以及工作中任何形式的歧视和不当行为。

产出 C.4. 提高组织变革、创新和持续改进的能力

239. 劳工组织将继续加大工作力度，为未来做好准备，并能够利用各种机会推进其社会正义使命，通过进一步发展创新能力来落实《百年宣言》。将努力营造一种鼓励工作人员提出和实施创新想法的职场文化，让员工有测试新方法的空间，表彰他们找出改进余地的努力，并支持他们承担适当的风险。工作人员将获得开发创新产品、服务和工作方法所需的工具和支持，进而推动更好地满足劳工组织三方成员的需求和取得成果。改善内部沟通和知识共享，将提高人们对于创新对劳工组织的重要性、工作人员参与的必要性和机会以及取得的成果的认识。

240. 该两年期内具体交付的成果将包括：

- 表彰管理人员鼓励员工参与创新的政策，从而培育一种支持创造性思维并乐于探索新方法的组织文化；
- 鼓励员工提出改进意见并投入时间牵头或参与实施创新项目的激励措施，以期实现更广泛丰富的想法交流，并激励员工跨越组织边界开展协作；
- 一个数字平台，使工作人员能够参与全劳工局的举措，包括通过在线、跨行业对话和多学科项目小组，解决问题和改进产品、服务和工作方法；
- 一系列加强团队活力和员工参与力度的方法，以查明挑战、制定解决方案并落实适用于不同情况下的改进措施。

► 四. 2022-2023 两年期支出和收入预算草案

241. 2022-2023 两年期计划和预算草案，在计入费用变化后，按 2020-2021 两年期预算 1 瑞士法郎兑 1 美元的汇率计算，总额为 803,548,920 美元。按这一水平，2022-2023 两年期拟议预算在实际水平上与前一个两年期持平。

242. 经详细分析总部和地方办事处的费用因素，本两年期费用增长的总体水平为 1.6%。有关费用因素变化的信息见资料附件 2。

243. 2022-2023 两年期预算汇率将在第 109 届国际劳工大会(2021 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《2020-2021 两年期计划和预算》同样的预算汇率(1 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。

244. 但是，作为说明，2021 年年初起草预算草案时市场汇率为 0.90 瑞士法郎兑 1 美元。假如这一汇率在 2021 年 6 月仍然有效，建议的预算水平按美元计算将约为 8.53 亿美元，相应的成员国会费摊款额约为 7.67 亿瑞士法郎。

245. 因此，2022-2023 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例。

246. 下表按供大会通过的格式列出了支出和收入预算草案，包括 2020-2021 两年期的相应数字。

► 预算草案

支 出			收 入			
	2020-2021 两年期预算	2022-2023 两年期估算	2020-2021 两年期预算		2022-2023 两年期估算	
	美元	美元	美元	瑞郎	美元	瑞郎
第一编						
普通预算	774 238 406	790 923 220	成员国缴纳的会费	790 640 000	790 640 000	803 548 920
第二编						
意外开支	875 000	875 000				
第三编						
周转基金	-	-				
第四编						
机构投资和特别项目	15 526 594	11 750 700				
预算总计	790 640 000	803 548 920		790 640 000	790 640 000	803 548 920

247. 在结束审议本文件中提出的估算草案之后，理事会可能希望向国际劳工大会提交一份决议草案，以通过第 78 个财政周期(2022-2023 两年期)的计划

和预算，以及 2022-2023 两年期在成员国之间的费用分摊。

决定草案

248. 理事会向国际劳工大会第 109 届会议(2021 年 6 月)建议：

(a) 批准暂定计划额为 803,548,920 美元(按 2020-2021 两年期预算 1 瑞士法郎兑 1 美元的汇率估算)，最终汇率以及相应的美元预算额及瑞士法郎分摊额将由大会决定；

(b) 通过以下决议：

国际劳工组织大会，

根据《财务条例》，批准于 2023 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 78 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，在成员国之间分摊以瑞士法郎计的收入预算。

► 附录一

2022-2023 年成果目标框架

1. 本附录介绍了劳工组织 2022-2023 年的成果目标框架。它包含与预期长期影响、8 项政策成果目标和 3 项保障性成果目标有关的预期成果，以及相应的产出，并附有三个层面的指标：

- 4 个影响指标跟踪体面劳动议程和实现可持续发展目标方面的长期变化。
- 14 个成果指标衡量改进的政策和机构对劳动力市场和人民生活的影响。
- 59 项政策产出指标衡量劳工组织的能力发展工作对于改善体面劳动的政策、机构和条件的直接影响。
- 31 项产出指标衡量劳工组织在知识、领导力、影响力、治理和业务管理方面的改进和进展情况。

2. 相对于 2020-2021 年，成果目标框架具有以下变化：

- 两项新的产出——关于部门标准、准则和行为守则的应用(2.4)和关于技能系统数字化(5.4)——附有三项指标(2.4.1、5.4.1 和 5.4.2)，以及一项新的关于工作时间的产出指标(7.3.2)，反映出鉴于成员国三方成员所面临的新的现实情况，需要调整劳工组织的工作；
- 四项经修订的指标(6.3.1、6.4.2、7.3.1 和 7.4.1)，基于 2020 年计划实施过程中汲取的经验教训，更明确地侧重于将要取得的预期成果；

- 基于最新可用的数据修订和更新了基线资料，以显示一段时间内的累积进展，这些数据通常对应于 2019 年(COVID-19 危机之前)的影响和成果指标，也反映了估计的 2021 年产出指标，考虑到 2020-2021 年计划执行报告中报告的结果，将于 2022 年 2 月作出更新；

- 考虑到可用资源以及伙伴关系和资源调拨工作的预期成果，按区域分列的产出指标目标；

- 三项经过全面修订的保障性成果目标及其随附的产出和指标，突出强调了要保持更高的效率、效力、透明度和问责制，以支持在后 COVID-19 疫情环境中交付政策成果。

3. 与 2020-2021 年相似，成果目标框架包括由劳工组织监管的 13 个可持续发展目标指标，以跟踪影响和成果层面的进展。在理事会的指导下，2022-2023 年将继续努力在该层面制定指标，以充分衡量与社会对话和三方机制有关的进展。

4. 产出一级的进展衡量、监测和成果报告将基于劳工局为此目的编写的详细技术说明。这些说明具体说明了定性标准，这些标准界定了在劳工组织支持下将取得的预期成果，在所有情况下，这些标准都应基于与社会伙伴的协商和国际劳工标准。

► 表 I.1. 长期影响

通过体面劳动促进社会正义：一个公平、包容和安全的劳动世界未来，使人人享有充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动。

影响指标	检验方法	基线	目标
国际贫困线以下就业人口比例，按性别、年龄组和地理位置(城市/农村)分列(工作贫困率，可持续发展目标指标 1.1.1 的分项)。	ILOSTAT 数据库	7.4% (2018 年) 7.1% (2019 年)	在全球所有人口中消除极端贫困(可持续发展目标具体目标 1.1)。
职工月平均实际收入年增长率(与可持续发展目标指标 8.5.1 相关)。	ILOSTAT 数据库	1.6% (2017 年) 2.2% (2018 年) 2.0% (2019 年)	所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面劳动，并做到同工同酬(可持续发展目标具体目标 8.5)。
失业率，按性别、年龄组和残疾人分列(可持续发展目标指标 8.5.2)。	ILOSTAT 数据库	5.4% (2018 年) 5.4% (2019 年)	
劳动收入占国内生产总值的份额(可持续发展目标指标 10.4.1)。	ILOSTAT 数据库	51.4% (2017 年)	采取政策，特别是财政、工资和社会保护政策，逐步实现更大的平等(可持续发展目标具体目标 10.4)。

► 表 I.2. 政策成果目标

指标	检验方法	基线	目标
1. 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话			
待制定。			
产出 1.1. 提高雇主和企业会员组织的机构能力			
1.1.1. 扩大代表性的治理体系和战略得到改进、服务提供能力得到加强的雇主组织和企业会员组织的数目。	报告、已记录归档的工作记录、服务/培训记录、指南/使用手册、雇主和企业会员组织运行计划/战略；	20 (2019 年) 24 (2021 年*)	24 个组织(非洲 7 个、美洲 7 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 6 个、欧洲和中亚 3 个)。
1.1.2. 分析不断变化的营商环境，开展对决策有影响力的宣传活动的雇主组织和企业会员组织的数目。	伙伴关系协议；媒体报道；以及其他官方文件。	16 (2019 年) 20 (2021 年*)	21 个组织(非洲 7 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 5 个、欧洲和中亚 3 个)。
产出 1.2. 提高工人组织的机构能力			
1.2.1. 具有吸引新的工人团体和/或改善其服务的创新战略的国家工人组织的数目。	工人组织的年度报告；集体谈判协议；官方报告及出版物；媒体；国家、地区和多边政策、法律以及规定；贸易协议；劳工组织监督机构的报告和评述。	32 (2019 年) 48 (2021 年*)	37 个组织(非洲 13 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 4 个、亚太 10 个、欧洲和中亚 2 个)。
1.2.2. 提出建议，供参与制定政策的社会对话机制参考的工人组织的数目。		24 (2019 年) 45 (2021 年*)	36 个组织(非洲 12 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 10 个、欧洲和中亚 3 个)。

指标	检验方法	基线	目标
产出 1.3. 提高劳动行政管理部门的机构能力和复原力			
1.3.1. 具有能应对劳动世界当前和新挑战, 有利于劳动管理的制度框架的成员国数目。	官方国家文件和报告, 包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告, 以及劳工组织监督机构的报告。	7 (2019 年) 28 (2021 年*)	25 个成员国(非洲 5 个、美洲 8 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 5 个、欧洲和中亚 5 个)。
1.3.2. 具有与社会伙伴协商制定的、有针对性的战略合规计划的成员国数目。	官方国家文件和报告, 包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告, 以及劳工组织监督机构的报告。	8 (2019 年) 16 (2021 年*)	13 个成员国(非洲 4 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 4 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 1.4. 提高成员国改善社会对话和劳动关系法律、程序和机构的能力			
1.4.1. 具有新近建立或已加强的能应对当前和新出现的劳动世界挑战的、有利社会对话、劳动关系或预防/解决争端的机构、机制或管理框架的成员国数目。	官方国家文件和报告, 包括雇主组织和工人组织的官方文件和报告, 以及劳工组织监督机构的报告。	10 (2019 年) 40 (2021 年*)	29 个成员国(非洲 9 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 10 个、欧洲和中亚 3 个)。
1.4.2. 促进集体谈判和工作场所合作的政策和/或做法得到改进的成员国数目。 ¹		6 (2019 年) 16 (2021 年*)	19 个成员国(非洲 4 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 10 个、欧洲和中亚 1 个)。
2. 国际劳工标准与权威有效的监督			
依据劳工组织文书来源和国家立法统计的国家遵守劳动权利(结社自由和集体谈判)的程度, 按性别和移民身份分列(可持续发展目标指标 8.8.2)。	ILOSTAT 数据库	2016 年和 2017 年的全球总分在 0 到 10 的范围内为 5.4 (0 为最佳, 10 为最差)。	保护劳工权利, 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人创造安全和有保障的工作环境(可持续发展目标具体目标 8.8)。
产出 2.1. 提高成员国批准国际劳工标准的能力			
2.1.1. 批准基本及治理公约或议定书的数目。	劳工组织规范数据库汇编的劳工组织监督机构的官方国家文件和报告。	1,888 (2019 年) 1,918 (2021 年*)	25 份批准书(非洲 6 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 12 个、欧洲和中亚 3 个)。
2.1.2. 批准最新技术公约的国家数目, 包括理事会在标准审查机制范围内建议的技术公约数目。 ²		2,582 (2019 年) 2,622 (2021 年*)	80 份批准书(非洲 20 个、美洲 15 个、阿拉伯国家 5 个、亚太 25 个、欧洲和中亚 15 个)。
产出 2.2. 提高成员国实施国际劳工标准的能力			
2.2.1. 监督机构已满意地注意在适用已批准公约方面取得进展的事例数目。	劳工组织规范数据库汇编的劳工组织监督机构的官方国家文件和报告。	45 (2019 年) 50 (2021 年*)	50 个取得进展的事例。
2.2.2. 包括针对劳工组织监督机构提出的问题的应对措施在内的新的联合国合作框架的百分比。		10% (2020 年)	10%

指标	检验方法	基线	目标
产出 2.3. 提高成员国参与前瞻性国际劳工标准政策的能力			
2.3.1. 及时收到的应于 9 月 1 日前提交的关于实施已批准公约的报告的百分比,其中包括对监督机构意见的答复。	劳工组织规范数据库汇编的劳工组织监督机构的官方国家文件和报告。	38% (2018-2019 年) 40% (2020-2021 年*)	40%
2.3.2. 具有能让三方成员有效投入到将国际劳工标准在国家层面实施的三方机制(包括向监督机构汇报的机制)的成员国数目。		10 (2019 年) 20 (2021 年*)	20 个成员国(非洲 5 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 5 个、欧洲和中亚 4 个)。
产出 2.4. 提高成员国实行业务性国际劳工标准、业务守则和准则的能力			
2.4.1. 采取新举措或改进举措以应用劳工组织部门标准和理事会认可的行业业务守则和准则的成员国数量。	国家文件和报告,包括来自雇主组织和工人组织的文件和报告;劳工组织监督机构的报告;通过劳工组织部门协调机制编写的报告。	不适用。	15 个成员国(非洲 6 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 6 个)。
3. 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型			
非正规就业在非农业就业机会中的比例,按性别分列(可持续发展目标指标 8.3.1)。*	ILOSTAT 数据库	50.5% (2016 年)	推行以发展为导向的政策,支持生产性活动、创造就业、创业精神、创造力和创新;鼓励微型和中小型企业通过获取金融服务等方式实现正规化并成长壮大(可持续发展目标具体目标 8.3)。
* (预计将修订可持续发展目标指标 8.3.1,以涵盖农业和非农业的非正规就业。)			
就业人口比(15 岁及以上)。	ILOSTAT 数据库	57.6% (2018 年) 57.4% (2019 年)	实现适龄劳动人口在就业人口中的更高份额,缩小就业率性别差距。
产出 3.1. 提高成员国制定和执行国家就业政策以应对 COVID-19 危机的能力			
3.1.1. 采取应对特定国家劳动世界未来挑战的新一代国家就业政策的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	19 (2019 年) 35 (2021 年*)	32 个成员国(非洲 12 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 8 个、欧洲和中亚 5 个)。
3.1.2. 作为一项独特战略或作为国家就业战略一部分(根据可持续发展目标指标 8.b.1)制定了国家青年就业战略的成员国数目。		10 (2019 年) 14 (2021 年*)	17 个成员国(非洲 8 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 1 个)。

指标	检验方法	基线	目标
3.1.3. 根据第 204 号建议书制定推进正规化综合战略的成员国内部数目。		10 (2019 年) 16 (2021 年*)	10 个成员国(非洲 3 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 3.2. 提高成员国制定和执行农村经济创造体面劳动的政策和战略的能力			
3.2.1. 在农村地区采取体面劳动措施的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	8 (2019 年) 23 (2021 年*)	15 个成员国(非洲 4 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 2 个)。
产出 3.3. 提高成员国制定和执行政策向环境可持续的经济和社会公正过渡的能力			
3.3.1. 采取政策措施促进通过体面劳动向环境可持续经济和社会公平转型的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	3 (2019 年) 8 (2021 年*)	18 个成员国(非洲 8 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 3.4. 提高成员国通过体面劳动推进和平、稳定和复原力的社会的能力			
3.4.1. 具有通过体面劳动倡导实现和平、稳定及有复原力的社会计划的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	2 (2019 年) 13 (2021 年*)	18 个成员国(非洲 6 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 4 个、亚太 3 个)。
产出 3.5. 提高成员国制定和实施劳动力市场方案和就业服务的能力，使人的一生中向体面劳动过渡，特别注重年轻人和老年人			
3.5.1. 加强就业服务和劳动力市场方案以支持向体面劳动过渡的成员国数目，包括为年轻人和老年人提供支持。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	14 (2019 年) 30 (2021 年*)	22 个成员国(非洲 7 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 1 个、欧洲和中亚 7 个)。
4. 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业			
就业人员实际人均国内生产总值年增长率(可持续发展目标指标 8.2.1)。	ILOSTAT 数据库	2.2% (2018 年) 1.9% (2019 年)	通过多样化经营、技术升级和创新，包括重点发展高附加值和劳动密集型行业，实现更高水平的经济生产力(可持续发展目标具体目标 8.2)。
产出 4.1. 提高成员国为创业和可持续企业创造有利环境的能力			
4.1.1. 具有改善可持续企业创建和发展有利环境的战略和/或行动计划的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	10 (2019 年) 23 (2021 年*)	14 个成员国(非洲 7 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 2 个)。
产出 4.2. 加强企业及其支持系统的能力，提高其生产力和可持续性			
4.2.1. 采取有效干预措施支持生产力、创业精神、创新和企业可持续性的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	9 (2019 年) 37 (2021 年*)	28 个成员国(非洲 8 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 11 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 4.3. 提高成员国制定旨在促进企业向正规化转型的政策、立法和其他措施的能力			
4.3.1. 已采取措施促进企业及其雇用的工人向正规化转型的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	8 (2019 年) 22 (2021 年*)	17 个成员国(非洲 7 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 2 个)。

指标	检验方法	基线	目标
产出 4.4. 提高成员国和企业制定政策和措施的能力，促进商业做法与体面劳动和以人为本构建劳动世界未来的方针相符合			
4.4.1. 有政策或措施来促进商业实践与体面劳动优先事项、以人为中心构建劳动世界未来的方法相一致的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	3 (2019 年) 17 (2021 年*)	13 个成员国(非洲 4 个、美洲 6 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
5. 旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习			
青年(15 至 24 岁)中未在受教育、未参加就业或培训的人数比例(可持续发展目标指标 8.6.1)。	ILOSTAT 数据库	22.0% (2018 年) 22.2% (2019 年)	大幅减少未就业和未受教育或培训的青年人比例(基于可持续发展目标具体目标 8.6)。
产出 5.1. 提高成员国查明当前哪些技能不匹配和预测未来技能需求的能力			
5.1.1. 已在国家和/或行业一级采用劳工组织方法衡量技能不匹配和/或预测未来技能需求的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	8 (2019 年) 27 (2021 年*)	10 个成员国(非洲 3 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 5 个)。
5.1.2. 具有制度化国家或行业机制以衡量技能不匹配和预测未来技能需求的成员国数目。		2 (2019 年) 8 (2021 年*)	8 个成员国(非洲 4 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 5.2. 提高成员国加强包容性技能和终身学习的政策、治理模式和筹资系统的能力			
5.2.1. 具有包容性技能和终身学习战略的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	4 (2019 年) 7 (2021 年*)	10 个成员国(非洲 3 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 4 个、欧洲和中亚 1 个)。
5.2.2. 具有包容性技能和终身学习治理模式的成员国数目。		1 (2019 年) 2 (2021 年*)	6 个成员国(非洲 1 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 3 个)。
5.2.3. 具有能够实施包容性技能和终身学习政策的融资系统的成员国数目。		2 (2019 年) 2 (2021 年*)	5 个成员国(非洲 2 个、美洲 1 个、亚太 2 个)。
产出 5.3. 提高成员国设计和提供创新、灵活和包容的学习选择的能力，包括立足于工作的学习和优质学徒制			
5.3.1. 已采用劳工组织方法开展基于工作的学习和高质量学徒制的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	6 (2019 年) 16 (2021 年*)	10 个成员国(非洲 4 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 1 个)。
5.3.2. 具有针对妇女、青年或处于脆弱环境的人的创新、灵活和包容性技能计划和服务的成员国数目。		4 (2019 年) 24 (2021 年*)	10 个成员国(非洲 3 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 4 个)。
5.3.3. 具有包容性技能认可机制的成员国数目。		4 (2019 年) 8 (2021 年*)	10 个成员国(非洲 3 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 4 个)。

指标	检验方法	基线	目标
产出 5.4. 提高成员国支持技能开发系统的数字转型和开发数字技能的能力			
5.4.1. 已采取技能战略、政策或方案来改善数字基础设施和能力, 以提供数字、在线和混合方案和服务, 解决数字鸿沟的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用。	5 个成员国(非洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
5.4.2. 已修订或制定新的培训措施以满足关键目标群体的数字技能需求的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	不适用。	5 个成员国(非洲 1 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 1 个)。
6. 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等			
按性别划分的就业人口比例。	ILOSTAT 数据库	男性为 70.5%, 女性为 44.8% (2018 年) 男性为 70.3%, 女性为 44.6% (2019 年)	实现所有地区就业机会性别均等。
管理岗位的妇女比例(可持续发展目标指标 5.5.2)。	ILOSTAT 数据库	27.8% (2018 年) 27.9% (2019 年)	确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策, 并享有进入以上各级决策领导层的平等机会(可持续发展目标具体目标 5.5)。
妇女非正式就业比例。	ILOSTAT 数据库	46.4% (2016 年)	大量增加妇女从事正规就业。
产出 6.1. 提高成员国促进对护理经济的投资和更平衡地分担家庭责任的能力			
6.1.1. 具有为扩大与照护有关的基础设施、社会保护或支持创造体面就业的公共照护服务提供资金的回应性别层面的宏观经济政策或战略的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	0 (2019 年) 7 (2021 年*)	9 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 2 个)。
6.1.2. 具有改善一个或多个照护部门的劳动权利和工作条件政策的成员国数目。		0 (2019 年) 6 (2021 年*)	11 个成员国(非洲 6 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 2 个)。
6.1.3. 采取措施促使男女之间更均衡地分担家庭责任的成员国数目。		1 (2019 年) 3 (2021 年*)	7 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、亚太 1 个、欧洲和中亚 2 个)。
产出 6.2. 提高成员国加强政策和战略的能力, 促进和确保男女机会、参与和待遇平等, 包括同工同酬			
6.2.1. 具有促进劳动世界男女机会和待遇实质平等政策及其执行战略的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	3 (2019 年) 8 (2021 年*)	12 个成员国(非洲 5 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 2 个、欧洲和中亚 2 个)。
6.2.2. 具有促进有效实现男女同工同酬权利的政策及其执行战略的成员国数目。		2 (2019 年) 4 (2021 年*)	4 个成员国(非洲 2 个、美洲 1 个、欧洲和中亚 1 个)。

指标	检验方法	基线	目标
产出 6.3. 提高成员国制定促进性别平等的立法、政策和措施的能力，以期建立一个没有暴力和骚扰的劳动世界			
6.3.1. 已采取措施批准并实施劳工组织第 190 号公约和第 206 号建议书的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	17 (2021 年*)	18 个成员国(非洲 6 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 1 个、欧洲和中亚 4 个)。
产出 6.4. 提高成员国加强立法、政策和措施的能力，确保残疾人和其他弱势群体在劳动世界获得平等机会和待遇			
6.4.1. 已采取措施确保残疾人或下列至少一个群体机会和待遇平等的成员国数目：土著或部落民族、少数民族、艾滋病毒携带者或男女同性恋、双性恋、跨性别者和间性者。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	9 (2019 年) 16 (2021 年*)	14 个成员国(非洲 2 个、美洲 4 个、亚太 5 个、欧洲和中亚 3 个)。
6.4.2. 具有加强收集和分析劳动力市场数据策略的成员国数目，这些数据至少按以下一种分类：残疾状况、艾滋病毒状况、族裔、土著或部落特征。	调查问卷。	1 (2019 年) 3 (2021 年*)	6 个成员国(非洲 4 个、阿拉伯国家 1 个、欧洲和中亚 1 个)。
7. 为所有人提供充分和有效的劳动保护			
5-17 岁从事童工劳动的儿童比例和人数，按性别和年龄分列(可持续发展目标指标 8.7.1)。	《国际劳工组织童工劳动全球估计》	9.6% (2016 年)	立即采取有效措施，根除强制劳动、现代奴役和贩卖人口，禁止和消除最恶劣形式的使用童工，包括招募和利用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动(可持续发展目标具体目标 8.7)。
强迫劳动比例。	《国际劳工组织现代奴役全球估计：强迫劳动和强迫婚姻》	0.43% (2016 年)	
致命和非致命工伤事故频发率，按性别和移民身份分列(可持续发展目标指标 8.8.1)。	ILOSTAT 数据库	大约 71 个国家的数据 (2015 年以后)。	保护劳工权利，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人创造安全 and 有保障的工作环境(可持续发展目标具体目标 8.8)。
工作时间过长的工人的比例。	ILOSTAT 数据库	129 个国家的数据 (2015 年以后)。	降低工作时间过长的工人的比例。
雇员承担的招聘成本占目的地国月收入的比例(可持续发展目标指标 10.7.1)。	待定。	待定。 ³	促进有序、安全、正常和负责的移民和人口流动，包括执行合理规划和完善的移民政策(可持续发展目标具体目标 10.7)。
产出 7.1. 提高成员国确保尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利的能力			
7.1.1. 具有关于工作中基本原则和权利的综合计划的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	6 (2019 年) 8 (2021 年*)	9 个成员国(非洲 3 个、美洲 2 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 1 个)。

指标	检验方法	基线	目标
7.1.2. 已获得“联盟 8.7”开拓者国家地位的成员国数目。		6 (2019 年) 17 (2021 年*)	7 个成员国(非洲 2 个、美洲 1 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 2 个)。
7.1.3. 已新近通过或更新解决一切形式童工问题的战略和行动计划的成员国数目。		14 (2019 年) 39 (2021 年*)	21 个成员国(非洲 4 个、美洲 12 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 7.2. 高成员国确保安全健康工作条件的能力			
7.2.1. 具有应对特定风险的国家职业安全与卫生政策或方案，并附有体制框架的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	14 (2019 年) 43 (2021 年*)	39 个成员国(非洲 12 个、美洲 16 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 5 个、欧洲和中亚 3 个)。
7.2.2. 具有国家记录和通知系统，可根据可持续发展目标指标 8.8.1 定期报告的成员国数目。		5 (2019 年) 8 (2021 年*)	12 个成员国(非洲 2 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 5 个、亚太 1 个、欧洲和中亚 2 个)。
产出 7.3. 提高成员国制定恰当工资和促进体面劳动时间的能力			
7.3.1. 三方成员已采取基于证据的工资政策或措施，包括适当的法定或议定最低工资的成员国数量。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	8 (2019 年) 18 (2021 年*)	14 个成员国(非洲 3 个、美洲 3 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 6 个、欧洲和中亚 1 个)。
7.3.2. 三方成员针对工作时间、工作时间安排或工作组织安排采取政策，法规或其他措施以满足工人和雇主需求的成员国数量。	国家官方文件和报告，包括来自雇主组织和工人组织的报告，以及在劳工组织战略管理系统和本组织监督机构中汇编的报告。	不适用。	8 个成员国(美洲 4 个、亚太 3 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 7.4. 提高成员国向数字工作平台和非正规就业等各种工作安排中的工人提供适当劳动保护的能力			
7.4.1. 对包括数字平台在内的各种形式的工作安排和/或确保有效保护相关工人的政策措施作出了经验验证摸底的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	2 (2021 年*)	7 个成员国(非洲 1 个、美洲 4 个、欧洲和中亚 2 个)。
7.4.2. 对非正规经济和/或支持正规企业或家庭中非正规工人向正规工人转型的政策、条例或合规机制进行有效诊断的成员国数目。		3 (2019 年) 18 (2021 年*)	14 个成员国(非洲 6 个、美洲 2 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 1 个)。
产出 7.5. 提高成员国创建公平有效的劳务移民框架、机构和服务以保护移民工人的能力			
7.5.1. 为保护移民工人的劳动权利和促进与就业、技能、社会保护和其他相关政策的一致性而建立了劳务移民框架或制度化机制的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	6 (2019 年) 20 (2021 年*)	19 个成员国(非洲 6 个、美洲 5 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 6 个)。

指标	检验方法	基线	目标
7.5.2. 具有新的或已改进保护移民工人劳动权利的服务的成员国数目。		0 (2019 年) 12 (2021 年*)	22 个成员国(非洲 5 个、美洲 6 个、阿拉伯国家 2 个、亚太 8 个、欧洲和中亚 1 个)。
7.5.3. 具有为保护移民工人劳动权利而设立的监测和审查机制的双边或区域劳务移民框架的数目。		2 (2019 年) 7 (2021 年*)	9 个框架(非洲 4 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 3 个)。

8. 为所有人提供全面可持续的社会保护

社会保障底线/制度覆盖的人口比例, 按性别分列并区分儿童、失业者、老年人、残疾人、孕妇、新生儿、工伤受害者、穷人和弱势者(可持续发展目标指标 1.3.1)。	《国际劳工组织世界社会保护报告》	45.2% (2016 年)	执行适合本国国情的全民社会保障制度和措施, 包括最低标准, 到 2030 年在较大程度上覆盖穷人和弱势群体(可持续发展目标具体目标 1.3)。
--	------------------	----------------	---

产出 8.1. 提高成员国制定新的或完善后的可持续国家社会保护战略、政策或法律框架的能力, 以扩大社保覆盖面和提高待遇适足性

8.1.1. 为扩大覆盖面、加强全面性和/或提高福利的充分性已制定新的或已经修订国家社会保护政策的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	11 (2019 年) 15 (2021 年*)	33 个成员国(非洲 15 个、美洲 9 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 5 个、欧洲和中亚 3 个)。
---	-------------------------	-----------------------------	---

产出 8.2. 提高成员国改善社会保护制度治理和可持续性的能力

8.2.1. 采取新的或已修订使社会保护制度可持续并提供充分福利的政策措施的成员国数目。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	7 (2019 年) 16 (2021 年*)	26 个成员国(非洲 12 个、美洲 4 个、阿拉伯国家 3 个、亚太 6 个、欧洲和中亚 1 个)。
--	-------------------------	----------------------------	---

产出 8.3. 提高成员国将社会保障纳入全面政策应对的能力, 在工人和雇主的生活和工作转型期间为其提供支持和保护

8.3.1. 采取新的或经修订的综合应对政策的成员国数目, 包括在工人和雇主生活和工作转型期间为其提供支持和保护的社会保护。	劳工组织战略管理系统汇编的官方国家报告和文献。	9 (2019 年) 12 (2021 年*)	12 个成员国(非洲 6 个、美洲 1 个、阿拉伯国家 1 个、亚太 2 个、欧洲和中亚 2 个)。
--	-------------------------	----------------------------	--

* 估计数。

¹ 将单独报告与集体谈判有关的成果和与工作场所合作有关的成果。² 经修订的 2019 年基线和预估的 2021 年基线对应所有最新的技术公约。³ 有 9 个国家制定了这一指标, 另有 15 个国家计划在未来 2-3 年内进行具体调查或在其劳动力调查中增加一个单元。

► 表 I.3. 保障性成果目标

指标	检验方法	基线	目标
A. 提高促进体面劳动的知识和影响力			
产出 A.1. 利用创新来源和统计标准加强体面劳动统计			
A.1.1. 根据改进的统计调查和使用其他统计来源，劳动力市场统计、标准和信息系统得到加强的成员国数目。	ILOSTAT 数据库	15 (2021 年*)	15 个成员国。
A.1.2. 向联合国报告的劳工组织负责监管的可持续发展目标指标年度数据的百分比增长。	ILOSTAT 数据库、劳工组织向联合国提交的可持续发展目标年度报告。	2018 年和 2019 年的数据点于 2021 年向联合国可持续发展目标指标全球数据库报告。	比基线增加 5%
产出 A.2. 开展前沿研究和改善知识管理，促进体面劳动			
A.2.1. 与联合国实体、国际金融机构和领先的学术机构合作开展的研究成果的数量，其侧重点是以人为本的方针构建劳动世界的未来并从 COVID-19 疫情中实现复苏。	劳工组织和伙伴机构的出版物、数据库和网页。	待 2021 年底确定。	比基线增加 10%
A.2.2. 劳工组织研究和知识产品在以下方面的参考资料：a) 全球论坛的宣言和成果文件，包括联合国大会、二十国集团、七国集团和金砖五国；b) 联合国实体和国际金融机构报告；c) 同行评审的学术期刊；d) 三方成员组织和 e) 媒体。	全球论坛、联合国实体和国际金融机构网页及出版物；劳工组织引文跟踪系统；劳工组织媒体跟踪系统和分析。	待 2021 年底确定。	每一类均比基线增加了 5%
A.2.3. 按区域分列的劳工组织研究产品特有下载次数。	劳工组织网页分析。	待 2021 年底确定。	每个区域均比基线增长了 5%
产出 A.3. 开展宣传，提高知识库的使用率和影响力			
A.3.1. 国际和劳工组织在全球和地区层面的主要数字平台的受众覆盖面。	谷歌分析测量网页访问量。 针对全球和每个区域中两个主要帐户的关注者数量的个人社交媒体帐户分析。	待 2021 年底确定。	全球和每个区域的增长率均比基线高出 10%
产出 A.4. 为实现体面劳动和可持续发展成果，在政策协调和合作上加强伙伴关系			
A.4.1. 自愿捐款的份额和构成。*	劳工组织财务报表	自愿捐款占可用资源的 42% (2018-2020 年)。	45%
		未指定用途(经常预算补充账户)和稍加指定用途的自愿捐款占自愿捐款的 13% (2018-2019 年)。	15%

指标	检验方法	基线	目标
		联合国供资(多伙伴信托基金和联合国实体供资)占自愿捐款的7% (2018-2019 年)。	15%
A.4.2. 与联合国实体、国际金融机构和多边机构或缔约国会议联盟建立或延续的伙伴关系的数量, 包括南南协定。*	谅解备忘录、意向书、路线图或其他正式协议。	待 2021 年底确定。	5 个伙伴关系。
A.4.3. 其三方成员参与劳工组织能力建设倡议而本身参与制定联合国合作框架的成员数目。*	培训和评估报告; 联合国合作框架纪要及相关文件。	待 2021 年底确定。	15 个成员国。
B. 改进领导和治理方法			
产出 B.1. 加强领导和战略方向, 以确保组织影响力			
B.1.1. 劳工组织治理机关的权威性政策指导, 以确保在根据劳工组织《百年宣言》推动以人为本的 COVID-19 危机复苏方面发挥组织领导作用。	劳工组织治理机关的正式记录; 联合国大会; 联合国和其他多边实体的理事会; 与合作伙伴的谅解备忘录和协议。	待 2021 年底确定。	国际劳工大会和区域会议根据议程通过的所有与政策相关的成果文件。 联合国、多边组织和发展伙伴支持国际劳工大会和区域会议通过的政策相关成果文件达到或超过基线。
B.1.2. 两年期内制定的符合劳工组织全球目标和成果框架、由三方指导委员会监督并源自联合国合作框架的体面劳动国别计划的百分比。*	体面劳动国别计划文件和驻地协调员办公室报告, 以及体面劳动国别计划指导委员会会议记录。	待 2021 年底确定。	100%
产出 B.2. 有效和高效支持治理机关的决策			
B.2.1. 在规定期限内以电子方式发布的正式文件的百分比。	劳工组织官方网站(专门介绍国际劳工大会、理事会和区域会议的部分)。	90% 的正式文件按时以电子方式发布(预计到 2021 年)。	100% 的正式文件按时以电子方式发布。
B.2.2. 基于有效协商和劳工局提供的高质量技术和法律服务, 劳工组织治理机关按计划批准/认可的议程项目的百分比。	劳工组织治理机关的正式记录。	待 2021 年底确定。	100%
产出 B.3. 加强监督、评估和风险管理, 确保透明度和合规性			
B.3.1. 外聘审计师对综合财务报表及相关披露及程序的满意程度。	外聘审计师的审计意见。	多年来均出具无保留审计意见。	外聘审计师继续出具无保留审计意见。
B.3.2. 及时有效地执行审计建议。	劳工局跟踪审计建议的在线数据库。	2018-2019 年, 提供行动计划的平均时间为 4.3 个月。	负责执行监督建议的所有单位在审计报告发布后 3 个月内提供行动计划。

指标	检验方法	基线	目标
		2018-2019 年，管理层接受的审计建议中有 75.8% 得到充分执行。	管理层接受的 95% 的审计建议在报告日期后 6 个月内得到令人满意的处理。
B.3.3. 已根据机构要求更新风险登记册并包含相关风险的法定单位和职能的百分比。	劳工组织风险平台。	100% (2019 年)	100%
B.3.4. 根据综合评估计划及时完成的强制性评估和机构评估的百分比。	评估发现。	95% (预计到 2021 年底实现)。	95% (根据业务部门的变化保持或超过)。
B.3.5. 符合经合组织和联合国评价小组标准并体现劳工组织具体任务和组织学习需求的强制性和整体评价的百分比。	对评价和体面劳动成果元研究进行系统的事后外部质量评估。	95% (预计到 2021 年底实现)。	95% (根据业务部门的变化保持或超过)。
B.3.6. 在评价完成后 12 个月内全部或部分落实的可采取行动建议的百分比。	自动化的管理响应系统和评估咨询委员会的记录。	95% (预计到 2021 年底实现)。	95%

C. 优化资源利用

产出 C.1. 改进运营战略、系统和方法，提高性价比

C.1.1. 劳工组织数据符合经合组织发展援助委员会、“国际援助透明度倡议”和“联合国数据立方体”标准的程度。*	“国际援助透明度倡议”门户网站、经合组织发援会和联合国报告。	年度报告和出版物 (2020 年)。	每月公布符合“国际援助透明度倡议”标准的数据，并向经合组织发展援助委员会和联合国提交年度报告。
		劳工组织的“国际援助透明度倡议”出版物中涵盖了劳工组织 50% 的财务数据 (2020 年)。	90%
C.1.2. 经查明已开发出适用劳工组织环境和社会可持续发展框架的工具的劳工组织业务流程和技术领域的百分比。	有关业务主管单位和技术部门的网页内容。	不适用。	50%
C.1.3. 劳工组织总部的用水量。	年度环境清单。	17,540 立方米 (2019 年)。	减少 5%
C.1.4. 劳工组织的航空旅行碳足迹。	年度环境清单。	19,057 吨二氧化碳 (2018-2019 年)。	减少 10%

产出 C.2. 提高数字和有形基础设施的可靠性和能力，支持新的工作模式和业务连续性

C.2.1. 有效实施《2022-2025 年信息技术战略》。	信息技术战略应用报告。	不适用。	达到或超越为 2022-2023 年设定的里程碑。
---------------------------------	-------------	------	---------------------------

指标	检验方法	基线	目标
C.2.2. 现有应用程序迁移到新的综合工作场所管理系统的数量。	开发新系统的项目进度报告。	不适用。	50%的应用程序已迁移。
C.2.3. 通过数字出版制作平台制作的出版物类型数量。	总部出版物制作服务部的业绩报告。	仅工作文件系列转换为数字出版平台(2020年)。	已确定要迁移到数字出版的出版物中,有 30%进行了转换。
C.2.4. 对总部制作的旗舰报告实施的最低可访问性标准。	总部出版物制作服务部的业绩报告。	不适用。	100%的旗舰报告至少具有最低可访问性级别要求。
产出 C.3. 加强政策和制度,培养一支成效高、积极进取和多样化的工队伍			
C.3.1. 有效实施《2022-2025 年人力资源战略》。	人力资源战略实施报告。	不适用。	达到或超越为 2022-2023 年设定的里程碑。
产出 C.4. 提高组织变革、创新和持续改进的能力			
C.4.1. 通过创新在以下几个方面提供的新的或改进的工作方式的数量:质量,以用户为中心,透明度,效率和团队活力。	业务创新跟踪系统。	待 2021 年底确定。	每个层面比基线增加 10%
C.4.2. 两年期内参与创新计划的员工数量(创新文化)。	业务创新跟踪系统。	待 2021 年底确定。	每个层面比基线增加 10%
C.4.3. 工作人员对劳工组织创新的想法。	组织健康状况调查。	待 2021 年底确定。	与公共部门基准相比,增加四分之一。

* 与《国际劳工组织 2020-2025 年发展合作战略》相对应的指标。

► 附录二

可持续发展目标具体目标与 2022-2023 两年期计划和预算 政策成果目标的关系概述

5. 《体面劳动议程》与《2030 年可持续发展议程》关系密切。在就业、工作中的权利、社会保护和对话与三方机制方面的进展是实现可持续发展的关键，与体面劳动相关的要素贯穿于所有《可持续发展目标》及其大多数具体目标。

6. 下表包括国际劳工组织将在 2022-2023 两年期内通过国际劳工组织成果目标直接推动的主要可持续发展目标具体目标。它还包括已纳入国际劳工组织成果框架(附录一)的 14 项可持续发展目标指标，这些指标用于跟踪与国际劳工组织成果目标和战略目标相关的可持续发展目标具体目标在体面劳动方面的进展情况。与 2020-2021 两年期工作计划相比，该表基于 2020 年实施工作中吸取的经验教训，新纳入了两项可持续发展目标具体目标(目标 5.1 和 10.3)。

► 表 II.1. 国际劳工组织 2020-2021 两年期成果框架与可持续发展目标的联系

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入国际劳工组织成果框架的可持续发展目标指标	国际劳工组织成果目标
1 无贫穷 	1.1. 到 2030 年，在全球所有人口中消除极端贫困，极端贫困目前的衡量标准是每人每日生活费不足 1.25 美元。	1.1.1. 低于国际贫穷线人口的比例，按性别、年龄、就业状况、地理位置(城市/农村)分列。	所有成果目标
	1.3. 执行适合本国国情的全民社会保障制度和措施，包括最低标准，到 2030 年在较大程度上覆盖穷人和弱势群体。	1.3.1. 社会保护底线/制度覆盖的人口比例，按性别分列，并区分儿童、失业者、老年人、残疾人、孕妇、新生儿、工伤受害者、穷人和弱势群体。	成果目标 8
3 良好健康与福祉 	3.8. 实现全民健康保障，包括提供金融风险保护，人人享有优质的基本保健服务，人人获得安全、有效、优质和负担得起的基本药品和疫苗。		成果目标 8
4 优质教育 	4.3. 到 2030 年，确保所有男女平等获得负担得起的优质技术、职业和高等教育，包括大学教育。		成果目标 5
	4.4. 到 2030 年，大幅增加掌握就业、体面工作和创业所需相关技能，包括技术性和职业性技能的青年和成年人数。		成果目标 5
	4.5. 到 2030 年，消除教育中的性别差距，确保残疾人、土著居民和处境脆弱儿童等弱势群体平等获得各级教育和职业培训。		成果目标 5 成果目标 6

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入国际劳工组织成果框架的可持续发展目标指标	国际劳工组织成果目标
5 性别平等 	5.1. 在全球消除对妇女和女童一切形式的歧视。		成果目标 1 成果目标 2 成果目标 6 成果目标 7
	5.2. 消除公共和私营部门针对妇女和女童一切形式的暴力行为，包括贩卖、性剥削及其他形式的剥削。		成果目标 6 成果目标 7
	5.4. 认可和尊重无偿照护和家务，各国可视本国情况提供公共服务、基础设施和社会保护政策，在家庭内部提倡责任共担。		成果目标 6 成果目标 8
	5.5. 确保妇女全面有效参与各级政治、经济和公共生活的决策，并享有进入以上各级决策领导层的平等机会。	5.5.2. 妇女在管理岗位任职的比例。	成果目标 1 成果目标 6
8 体面劳动和经济增长 	8.2. 通过多样化经营、技术升级和创新，包括重点发展高附加值和劳动密集型行业，实现更高水平的经济生产力。	8.2.1. 就业人员实际人均国内生产总值年增长率。	成果目标 3 成果目标 4
	8.3. 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、创造就业、创业精神、创造力和创新；鼓励微型和中小型企业通过获取金融服务等方式实现正规化并成长壮大。	8.3.1. 非正规就业在非农业就业机会中的比例，按性别分列。	成果目标 1 成果目标 3 成果目标 4
	8.4. 直到 2030 年逐步改善消费和生产中的全球能源效率，按照可持续消费和生产十年方案框架，由发达国家带头，努力使经济增长与环境退化脱钩。		成果目标 3 成果目标 4
	8.5. 到 2030 年，所有男女，包括青年和残疾人实现充分和生产性就业，有体面劳动，并做到同工同酬。	8.5.1. 男女雇员平均每小时收入，按职业、年龄和残疾人分列。 8.5.2. 失业率，按性别、年龄和残疾人分列。	所有成果目标
	8.6. 到 2020 年，未参加就业和接受教育或培训的青年的比例大幅减少。	8.6.1. 青年(15 至 24 岁)中未在受教育、未参加就业或培训的人数比例。	成果目标 3 成果目标 5
	8.7. 立即采取有效措施，根除强迫劳动、现代奴隶制和贩运人口，禁止和消除最恶劣形式的童工劳动，包括招募和使用童兵，到 2025 年终止一切形式的童工劳动。	8.7.1. 5 至 17 岁儿童中从事童工劳动的比例和人数，按性别和年龄分列。	成果目标 7

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入国际劳工组织成果框架的可持续发展目标指标	国际劳工组织成果目标
9 产业、创新和基础设施 	8.8. 保护劳工权利，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人创造安全和有保障的工作环境。	8.8.1. 致命和非致命工伤事故频发率，按性别和移民身份分列。 8.8.2. 国家遵守基于国际劳工组织文本来源和国家法律的劳工权利(结社自由和集体谈判)的水平，按性别和移民身份分列。	成果目标 1 成果目标 2 成果目标 7
	8.b. 到 2020 年，拟定和实施青年就业全球战略，并执行国际劳工组织的《全球就业契约》。	8.b.1. 有已制订并实施的青年就业战略，作为一个单独的战略或作为国家就业战略的一部分。	成果目标 3
	9.3. 到 2020 年，拟定和实施青年就业全球战略，并执行国际劳工组织的《全球就业契约》。		成果目标 4
	10.2. 到 2030 年，增强所有人的权能，促进他们融入社会、经济和政治生活，而不论其年龄、性别、残疾与否、种族、族裔、出身、宗教信仰、经济地位或其他状况。		所有成果目标
10 减少不平等 	10.3. 确保机会均等，减少结果不平等现象，包括取消歧视性法律、政策和做法，推动与上述努力相关的适当立法、政策和行动。		成果目标 2 成果目标 6 成果目标 7
	10.4. 采取政策，特别是财政、薪资和社会保障政策，逐步实现更大的平等。	10.4.1. 包括工资和社会保障转移在内的劳动收入占国内生产总值的份额。	所有成果目标
	10.7. 促进有序、安全、正常和负责的移民和人口流动，包括执行合理规划和完善的移民政策。	10.7.1. 由雇员承担的招聘费用占其在目的地国月收入的比例。	成果目标 7
	16.3. 在国家和国际层面促进法治，确保所有人都有平等诉诸司法的机会。		成果目标 2
16 和平、正义与强大机构 	16.6. 在各级建立有效、负责和透明的机构。		成果目标 1 成果目标 2 成果目标 7
	16.7. 确保各级的决策反应迅速，具有包容性、参与性和代表性。		成果目标 1

可持续发展目标	可持续发展目标具体目标	纳入国际劳工组织成果框架的可持续发展目标指标	国际劳工组织成果目标
17 促进目标实现的伙伴关系 	17.14. 加强可持续发展政策的一致性。		所有成果目标
	17.18. 到 2020 年，加强向发展中国家，包括最不发达国家和小岛屿发展中国家提供的能力建设支持，大幅增加获得按收入、性别、年龄、种族、民族、移徙情况、残疾情况、地理位置及与各国国情相关的其他特征分类的高质量、及时和可靠的数据。		所有成果目标

► 附录三

劳工组织战略风险登记册

风险事件	潜在后果	评注	劳工局的拟议答复
1.理事会或国际劳工大会未能就关键问题达成一致意见。	暂停劳工组织的活动和劳工组织治理机关的无效运作。有影响力的合作伙伴对劳工组织的运作模式失去信任，这影响了政治和财政支持的水平。	多边体系正面临一系列新的压力。不断变化的经济和地缘政治格局正在塑造国际经济、社会和劳动世界的议程以及国际治理。对保护主义、民族主义和全球化不平衡影响的担忧也促使各国寻求双边而非多边解决方案。这些可能对劳工组织治理机关的有效运作产生影响。	劳工组织将继续就发展中问题与三方成员进行定期透明的沟通和对话。它将提前采取行动，找出、防止和/或缓和潜在的机构间矛盾。
2.三方成员和捐助方修改了其对面劳动的承诺。	商定成果实现率或预算外捐款水平的增/减。成员国或有影响力的外部伙伴撤回对劳工组织的支持。	各国政府为推进体面劳动而投入的政治资源和财力受到 COVID-19 疫情造成的经济和社会后果的压力，财政紧缩以及变革步伐加快产生更广泛的压力。本计划和预算旨在解决和利用这些压力。然而，政策环境变幻莫测，要求劳工组织在应对方面具有适应性和创新性。	劳工组织将：(1) 利用其统计和政策监测工具和网络来提醒社会伙伴注意不断变化的情况；(2) 开展研究并进行宣传，以证明与支持体面劳动有关的投资的重要性和社会经济效益；(3) 建立新的战略伙伴关系，并加强现有的战略伙伴关系，特别是借助国际和国家政策论坛；(4) 迅速采取行动，根据需要调整计划，以满足新的要求，并凭借结果和影响证明物有所值。

风险事件	潜在后果	评注	劳工局的拟议答复
3.联合国机构间的协调和联合国发展系统政策或做法的根本变化对劳工组织及其政策、产品和服务在国内和国际上的作用和影响具有影响。	在联合国改革的背景下，劳工组织在实施体面劳动议程和促进应对 COVID-19 疫情以人为本的复苏中的领导作用和进展受到影响。	联合国发展系统的改革，包括加强驻地协调员制度和改变供资、问责和报告制度，为劳工组织的规范性任务、三方机制、国家一级的业务以及将体面劳动国别计划优先事项纳入联合国可持续发展合作框架带来了巨大的潜在机遇和挑战。主要的组成部分和指南现已到位，管理和协调结构已经建立，将进一步运作，以指导各个参与领域。在联合国对 COVID-19 疫情的社会经济影响立即做出反应的框架下，劳工组织提高了其知名度和影响力。然而，联合国发展系统改革的可持续供资，特别是联合国发展协调办公室和驻地协调员制度，仍然是一个主要的不确定领域。	劳工局将继续积极参与联合国改革和联合国全系统更好重建的努力。劳工局将继续在各级与联合国可持续发展小组以及联合国发展协调办公室合作，支持以富有成效和互利方式实施联合国改革，确保三方机制和劳工组织在共同国家分析和合作框架进程中的规范职得到承认。将努力在联合国发展系统改革和 COVID-19 疫情应对的背景下，通过与其他组织(如移民组织和开发署)加强伙伴关系和政策一致性，促进以人为本的复苏，使人人能够从事体面劳动。劳工局将随时向理事会和国际劳工大会通报情况，并受益于三方成员的指导。
4.劳工组织关于有效、持久和可持续成果的管理信息和数据不足或难以令人信服。	资金分配效率低或未能交付计划和预算或预算外项目中承诺的成果和结果，这影响了利益攸关方的信心以及经常预算和预算外资金的流动。	国际劳工组织《百年宣言》、《2022-2025 年战略规划》和《2020-2025 年发展合作战略》在这方面提供了战略指引。劳工组织在 2019 年推出了一个创新的成果框架，在影响、成果和产出层面都有成果指标。根据应对 COVID-19 疫情的经验 and 从评价中吸取的教训，劳工组织正在改善其成果管理制进程，重点是国家一级的重点优先事项、综合资源分配和成果。	将采取新措施，加强战略预算编制、国家一级的计划编制和所有资源的综合利用。将更新综合资源信息系统，并建立实时监测面板，以更好地跟踪资源和计划交付的进展情况。劳工组织将继续改善其发展合作，以展示对计划和预算成果的贡献，根据《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》，通过提高透明度、问责制和高质量的成果，使其符合三方成员的需求。劳工局将继续解决评价和外部评估(如多边组织业绩评估网)查明的瓶颈，以加强其成果管理制和发展合作。
5.劳工组织的产品未能清楚和令人信服地解释困难或可能有争议的分析，也未能有效地促进重大成就。	关键决策者不咨询劳工组织的产品，或拒绝其建议，导致本可以避免的声誉损失，因而损害了劳工组织的实际意义。	劳工组织发布国家比较数据，并就某些群体可能感到不舒服的社会经济主题采取立场。劳工组织需要使用各种工具，以确保决策者和有影响力者注意到新的分析、信息和指导意见。	劳工组织将加强战略传播规划，以确保与主要受众有效分享准确、基于证据的知识内容，利用多种渠道增加对劳工组织知识库的吸收和影响。

风险事件	潜在后果	评注	劳工局的拟议答复
6.劳工组织未能吸引、招聘和留住具备必要技能的工作人员，以满足不断变化的业务和战略要求。	利益攸关方对推进体面劳动议程的进展不满；产出质量差，工作效率低，专业知识流失。	对人才的需求日益增加，以满足未来的工作需要，这导致联合国机构之间的激烈竞争。劳工组织官员的技能和能力正在不断发展，以满足《2030 年议程》、《国际劳工组织 2022-2025 年战略规划》和《国际劳工组织百年宣言》的要求。	劳工组织将继续加强外联外宣工作，以吸引有能力和多样化的工作人员。劳工局将加强其员工队伍规划(包括继任规划)、基于能力的征聘、培训和工作人员发展，并使相关人力资源政策现代化，以改善其整体员工价值认同。
7.项目或计划遭受重大舞弊或腐败行为。	对劳工组织的管理失去信心会影响战略伙伴关系的参与以及正常预算和预算外资金的流动。	劳工组织正在提高反舞弊意识，提交给内部审计和监督办公室的案件数量增加就表明了这一点。然而，由于劳工组织的业务发生在容易发生舞弊和腐败的地理区域和职能领域(如采购、招聘、使用执行伙伴)，因此需要继续保持警惕。	劳工组织拥有一套成熟的遏制舞弊和腐败的内部管理控制措施。正在进行舞弊风险评估。这很可能催生新一代的反舞弊手段。
8.对劳工组织系统的网络攻击破坏了其运营或更改/泄露了机密信息。	延迟交付商定成果，招致财务损失，对个人造成伤害，对劳工组织的声誉造成损害。	在全球范围内，网络攻击的频率和行动为后果都在增加。劳工组织依靠信息技术平台进行沟通、研究、知识共享、政策制定、交易处理和决策支持。劳工组织的数据库和资料库包含可能具有政治或经济敏感性的信息。劳工组织与其他组织一样，在确立必要的信息技术安全意识和纪律方面面临挑战。个人数据的保护正受到越来越多的审查。	劳工组织的信息安全方法已通过认证，符合国际信息技术安全标准 ISO/IEC 27001:2013。劳工组织不断审视新出现的威胁，减轻潜在的漏洞，并采取适当的纠正行动。在联合国“全球脉动倡议”下，以及为应对新出现的数据保护法规，不断对数据隐私的共同原则加以审查。
9.不可抗力事件(例如自然或人为灾难)使人员受到伤害或使劳工组织的房舍或资产受到损坏。	运营中断，财务损失，士气和员工敬业度下降。	COVID-19 疫情有可能在 2022-2023 年间造成运营中断。联合国的房舍和工作人员容易受到武装冲突、恐怖主义、犯罪和内乱的攻击。劳工组织还在易受自然灾害影响的国家和近期冲突地区开展业务。劳工组织的战略要求它扩大在脆弱国家的工作。	高级管理团队(和危机管理团队)将继续审查 COVID-19 疫情和其他危机的事态发展。将就这些问题与工作人员进行定期和持续的沟通，以期酌情提高劳工局的应变能力。劳工组织将根据从应对 COVID-19 疫情和其他事件中汲取的经验教训，继续审查和修改其业务连续性做法。

▶ 资料附件

1. 实施预算
2. 费用增长的详细情况
3. 经常预算技术合作资源汇总
4. 按司局和外地计划分列的划归各政策成果目标的
经常预算资源

► 1. 实施预算

1. 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他预算经费的

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“机构投资和特别项目”的第四编。

第一编：普通预算

治理机关

2. 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区域会议：2022 年第 20 届美洲区域会议和 2023 年期间的第 15 届非洲区域会议。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关提供支持工作所需的某些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。

3. 法律顾问办公室负责为本组织提供法律咨询和其他法律服务，包括与国际劳工组织章程、会员资格、规则和活动相关的法律意见。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。

► 2022-2023 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.									
治理机关									
国际劳工大会	27	/	1	37	/	6	21 611 293	3 305 172	24 916 465
理事会	31	/	8	37	/	11	15 668 625	2 579 317	18 247 942
主要区域会议	3	/	7	5	/	3	2 437 680	621 235	3 058 915
法律顾问办公室	13	/	2	1	/	11	3 483 261	157 984	3 641 245
	75	/	6	82	/	7	43 200 859	6 663 708	49 864 567
政策部门									
国际劳工标准	86	/	3	25	/	7	23 444 394	1 663 433	25 107 827
就业政策	68	/	6	19	/	6	18 926 415	2 581 929	21 508 344
企 业	50	/	0	15	/	0	13 565 800	2 682 476	16 248 276
行业政策	38	/	0	11	/	0	10 517 314	2 670 966	13 188 280
治理和三方机制	94	/	0	24	/	0	24 998 204	2 892 015	27 890 219
工作条件和平等	73	/	5	19	/	8	19 730 767	2 039 639	21 770 406
社会保护	46	/	0	7	/	0	10 959 558	265 675	11 225 233
研 究	70	/	0	19	/	7	18 324 157	1 443 670	19 767 827

	专业人员 (工作-年/月)	一般性服务	人员费用	非人员费用	总资源
统 计	48 / 8	15 / 4	13 051 611	879 235	13 930 846
技术会议储备金	0 / 0	0 / 0	-	568 981	568 981
副总干事办公室	8 / 0	2 / 0	2 670 637	290 881	2 961 518
经常预算技术合作	0 / 0	0 / 0	-	6 680 242	6 680 242
	582 / 10	158 / 8	156 188 857	24 659 142	180 847 999
外地办事机构和伙伴关系					
多边合作	20 / 0	8 / 0	5 845 286	1 618 322	7 463 608
伙伴关系和外地支持	17 / 5	5 / 10	4 912 800	304 297	5 217 097
非洲计划	232 / 11	256 / 0	51 947 071	26 721 722	78 668 793
美洲计划	186 / 8	152 / 6	43 910 298	18 451 193	62 361 491
阿拉伯国家计划	52 / 10	33 / 0	13 803 571	4 815 432	18 619 003
亚洲和太平洋计划	239 / 0	249 / 8	51 237 697	18 369 277	69 606 974
欧洲和中亚计划	100 / 10	61 / 0	20 363 470	4 352 939	24 716 409
国际劳工组织国际培训中心，都灵	0 / 0	0 / 0	-	8 966 760	8 966 760
南南合作和三角合作	0 / 0	0 / 0	-	1 836 535	1 836 535
联合国可持续发展集团联合国驻地协调员系统	0 / 0	0 / 0	-	8 712 339	8 712 339
副总干事办公室	6 / 4	3 / 5	2 294 150	153 630	2 447 780
	856 / 0	769 / 5	194 314 343	94 302 446	288 616 789
雇主组织和工人组织					
雇主活动	26 / 0	5 / 6	6 933 143	3 327 179	10 260 322
工人活动	46 / 0	14 / 0	12 834 000	8 243 690	21 077 690
	72 / 0	19 / 6	19 767 143	11 570 869	31 338 012
管理和改革					
支持服务部门					
内部服务和行政管理	35 / 9	97 / 7	21 267 327	23 609 622	44 876 949
信息和技术管理	113 / 10	64 / 11	33 241 446	18 912 812	52 154 258
官方会议、文件和关系	20 / 5	30 / 2	13 716 944	1 889 456	15 606 400
传播和公共信息	41 / 0	14 / 0	11 125 816	1 561 813	12 687 629
采 购	10 / 8	2 / 9	2 754 405	75 648	2 830 053
创新和知识管理科	10 / 0	0 / 0	2 239 200	-	2 239 200
	231 / 8	209 / 5	84 345 138	46 049 351	130 394 489

	专业人员 (工作-年/月)	一般性服务	人员费用	非人员费用	总资源
管理服务部门					
人力资源开发	46 / 10	54 / 7	18 937 408	4 667 176	23 604 584
财务管理	42 / 7	38 / 0	15 201 783	362 599	15 564 382
战略规划和管理	15 / 0	4 / 0	4 292 400	110 715	4 403 115
副总干事办公室	4 / 0	2 / 0	1 620 751	263 238	1 883 989
	108 / 5	98 / 7	40 052 342	5 403 728	45 456 070
总干事办公室	10 / 0	14 / 0	5 401 169	1 324 152	6 725 321
监督和评估					
内部审计和监督	10 / 3	3 / 9	3 136 504	245 796	3 382 300
独立监督咨询委员会	1 / 0	0 / 2	337 665	274 930	612 595
外部审计费用	0 / 0	0 / 0	-	1 067 400	1 067 400
道德操守职能	2 / 0	0 / 3	533 250	124 636	657 886
评 估	8 / 0	2 / 0	2 232 000	744 722	2 976 722
	21 / 3	6 / 2	6 239 419	2 457 484	8 696 903
其他预算拨款	9 / 0	9 / 10	3 811 699	38 618 469	42 430 168
人员更替调整金	0 / 0	0 / 0	-6 303 318	-	-6 303 318
第一编合计	1 966 / 8	1 368 / 2	547 017 651	231 049 349	778 067 000
第二编. 意外支出	0 / 0	0 / 0	-	875 000	875 000
第三编. 周转基金	0 / 0	0 / 0	-	-	-
第四编. 机构投资和特别项目	0 / 0	0 / 0	-	11 698 000	11 698 000
合计(第一编至第四编)	1 966 / 8	1 368 / 2	547 017 651	243 622 349	790 640 000

* 按 2020-2021 两年期不变美元计，预算汇率为 1 瑞士法郎兑 1 美元。

政策部门

4. 政策部门的资源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、倡导和发展合作方面的能力。拨款体现了增设 3 个技术职位。各司局的主要职能如下：

5. 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。

6. 就业政策：关于一体化的就业、发展和技能政策的分析和政策咨询，这些政策将经济增长和投资的就业影响最大化，以促进包容性和可持续的发展。

7. 企业：促进可持续企业，包括合作社和多国企业的分析和政策咨询。

8. 行业政策：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 and 全球层面就部门指导方针、政策和战略开展对话。

9. 治理和三方机制：关于劳动法律和实现基本劳工权利的分析 and 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，包括职业安全卫生和工作场所合规。

10. 工作条件和平等：对工资、工时、集体谈判、工作保障、工作条件、性别平等和非歧视、以及国际劳务移民和流动、艾滋病毒/艾滋病、残疾和土著居民等方面进行分析和提供政策咨询。

11. 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。

12. 研究：建立一个国际劳工组织研究计划，应对劳动世界当前和未来的挑战，国际劳工组织必须就此形成可信、权威和以实证为基础的立场。

13. 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，包括与可持续发展目标的具体目标相关的统计信息的汇编、质量控制和发布。

14. 技术会议储备金将为第 21 届国际劳工统计学家大会(取决于理事会的决定)和另一个技术会议提供资金。

外地办事机构和伙伴关系

15. 外地办事机构和伙伴关系的资源将提高国际劳工组织在各地活动的效率、效果和影响，加强国际劳工组织三方成员的能力并支持其成员国实施 2030 年议程，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：

16. 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。

17. 伙伴关系和外地支持：全面管理国际劳工组织发展合作计划以及众多组织和机构的伙伴关系，包括公共私营伙伴关系和南南及三角型合作计划。

18. 对地区计划的拨款体现了增设 5 个技术岗位，每个区域各 1 个。

19. 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。国际劳工组织计划与由该中心提供的培训计划之间保持密切联系。拨款是对该中心实施费用的直接拨款。

20. 联合国可持续发展集团联合国驻地协调员系统：劳工组织对支持联合国驻地协调员系统的全系统费用分担安排的缴费。驻地协调员系统确保所有负责发展业务活动的联合国组织的协调工作，无论它们在该国是否有正式驻在机构，以提高国家一级业务活动的效力和效率。

雇主组织和工人组织

21. 雇主活动局和工人活动局负责协调国际劳工局与雇主组织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组织和工人组织参与国际劳工组织的活动。它们还确保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

22. 管理和改革资源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：

23. 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。

24. 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。

25. 官方会议、文件和关系：为治理机关和本组织其他官方会议、与三方成员的官方关系、官方文件(翻译、审校、编辑和排版事务)和会议服务(包括口译服务、计划、会议规划和技术支持服务)提供支持。

26. 传播和公共信息：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。

27. 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，以及牵头与职员代表之间的关系。

28. 财务管理：财务管理以及保证有效和高效地履行财务职责和义务，并符合财务条例和细则。

29. 采购：管理采购程序、设备和服务采购以及分包。

30. 战略规划和管理：负责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。

31. 创新与知识管理科：创新、业务效率和效力、变革和知识管理方法方面的专门知识，支持向三方成员提供服务。

监督和评估

32. 监督和评估方面的资源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。在道德操守职能方面的拨款有所增加。主要职能有：

33. 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。该单位直接向总干事报告。

34. 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总干事提供咨询意见。

35. 外部审计：为对所有由总干事负责保管的基金(经常预算、开发署项目、信托基金、预算外账户和其他所有账户)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准则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。

36. 道德操守职能：确保本组织所有职员支持并遵守道德行为标准并保持正直诚实。其拨款体现了部署额外资源，为一个全职道德干事职位提供资金。

37. 评估：负责向国际劳工组织提供独立、高质量的评估服务。该部门直接向总干事报告。

其他预算拨款

38. 本项目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他部分的拨款。

39. 国际劳工局大楼贷款的年偿付金：为在 2022 年和 2023 年两次各支付 3,702,300 瑞士法郎(本两年期相当于 7,404,600 美元)做出了拨款，以偿还瑞士国际组织财产基金(FIPOI)给国际劳工局总部大楼原始建设的贷款。这笔贷款将在 2025 年全部偿清。

40. 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 305,000 美元)。

41. 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前一个两年期保持同样水平，即约 232,000 瑞士法郎(约 232,000 美元)。

42. 职员医疗保险基金：用于退休人员的保险缴费：拨款约为 2,740 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。2022-2023 两年期用于退休职员的数额实际水平与前一个两年期持平。

43. 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 403,000 瑞士法郎(约 403,000 美元)。本计划和预算第四编“机构投资”项下拨款约 720 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。

44. 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 150 万美元，与前一个两年期实际水平保持一致，用于支付国际劳工组织向联合国共同系统各实体的缴费，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。

45. 医疗服务：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，提供一系列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 200 万美元)。

46. 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他业务费用的分摊额。其他业务费用包括助理书记员、办事员、出差费、翻译工作、行政法庭判例法计算机数据库的维

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 120 万美元)与前一个两年期持平。

47. 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，列出了 4/00 专业职类和 1/00 一般事务职类工作年的拨款，用于部分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。

48. 托儿设施：总拨款达 573,000 瑞士法郎(约 573,000 美元)，与前一个两年期实际价值持平。

49. 积欠债务：拨款 2,000 美元用于 2022-2023 两年期支付不宜在其他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

50. 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，或者出于其他原因，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。

51. 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他目的。

52. 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
2010-2011	808 930
2012-2013	1 796 400
2014-2015	1 895 200
2016-2017	3 381 250
2018-2019	5 216 301

53. 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

54. 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) 在收到会费或其他收入之前，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。

55. 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。

56. 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 2022-2023 两年期不必为此进行拨款。

第四编：机构投资和特别项目

57. 此项拨款用于支付预算第一编没有为此划拨资源的机构投资。

58. 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，为大楼和办公设施基金融资拨款约 720 万美元，用于国际劳工组织办公大楼今后的定期装修和翻新。本拨款占国际劳工组织大楼保险价值的 1%。

59. 理事会在批准《2018-2021 年信息技术战略》时，原则赞同重启最初于 2000 年设立的信息技术系统基金，两年期指示性拨款为 900 万美元。⁵

60. 确切的拨款将在今后的计划和预算讨论中确定，以确保在整个两年期都具备资金。

61. 当前的大流行疫情更加需要强大、最新和安全的系统，以确保劳工局能够继续有效地履行权责。建议为前一个两年期推迟的两个项目提供资金，费用总额为 450 万美元：

- (a) 更替劳工组织内联网，以进一步规范劳工组织的品牌，改善沟通和协作，加强“国际劳工组织一体化”的愿景，帮助工作人员利用现有信息，提高生产力，丰富劳工组织的文化。
- (b) 实施电子记录管理系统(ERMS)解决方案，为整个劳工局提供一个用于根据既定政策，采集、存储、整理、检索、共享、获取和保留信息的高效解决方案。

⁵ 理事会文件 GB.331/PV，第 798 段。

► 2. 费用增长的详细情况

	2020-2021 两年期 *	2022-2023 两年 期估算(按 2020- 2021 两年期 不变美元计)	计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2022-2023 两年期	占总预算 的百分比
	美元	美元	美元		美元		美元	美元
第一编. 普通预算								
治理机关								
国际劳工大会	25 073 643	24 916 465	-157 178	-0.6%	98 019	0.4%	25 014 484	3.1%
理事会	18 493 785	18 247 942	-245 843	-1.3%	189 787	1.0%	18 437 729	2.3%
主要区域会议	3 058 915	3 058 915	0	0.0%	7 648	0.3%	3 066 563	0.4%
法律顾问办公室	3 641 245	3 641 245	0	0.0%	69 680	1.9%	3 710 925	0.5%
	50 267 588	49 864 567	-403 021	-0.8%	365 134	0.7%	50 229 701	6.3%
政策部门								
国际劳工标准	25 107 827	25 107 827	0	0.0%	419 512	1.7%	25 527 339	3.2%
就业政策	21 726 144	21 508 344	-217 800	-1.0%	319 862	1.5%	21 828 206	2.7%
企 业	16 312 676	16 248 276	-64 400	-0.4%	246 947	1.5%	16 495 223	2.1%
行业政策	13 188 280	13 188 280	0	0.0%	218 971	1.7%	13 407 251	1.7%
治理和三方机制	27 523 019	27 890 219	367 200	1.3%	447 817	1.6%	28 338 036	3.5%
工作条件和平等	21 770 406	21 770 406	0	0.0%	351 957	1.6%	22 122 363	2.8%
社会保护	10 858 033	11 225 233	367 200	3.4%	247 127	2.2%	11 472 360	1.4%
研 究	19 767 827	19 767 827	0	0.0%	324 006	1.6%	20 091 833	2.5%
统 计	13 496 446	13 930 846	434 400	3.2%	205 380	1.5%	14 136 226	1.8%
技术会议储备金	568 981	568 981	0	0.0%	22 320	3.9%	591 301	0.1%
副总干事办公室	2 961 518	2 961 518	0	0.0%	-50 844	-1.7%	2 910 674	0.4%
经常预算技术合作	6 680 242	6 680 242	0	0.0%	104 683	1.6%	6 784 925	0.8%
	179 961 399	180 847 999	886 600	0.5%	2 857 738	1.6%	183 705 737	22.9%

	2020-2021 两年期 *	2022-2023 两年 期估算(按 2020- 2021 两年期 不变美元计)	计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2022-2023 两年期	占总预算 的百分比
	美元	美元	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	7 463 608	7 463 608	0	0.0%	126 723	1.7%	7 590 331	0.9%
伙伴关系和外地支持	5 217 097	5 217 097	0	0.0%	57 558	1.1%	5 274 655	0.7%
非洲计划	78 337 353	78 668 793	331 440	0.4%	1 571 220	2.0%	80 240 013	10.0%
美洲计划	61 935 841	62 361 491	425 650	0.7%	959 445	1.5%	63 320 936	7.9%
阿拉伯国家计划	18 226 604	18 619 003	392 399	2.2%	612 289	3.3%	19 231 292	2.4%
亚洲和太平洋计划	69 172 573	69 606 974	434 401	0.6%	2 963 545	4.3%	72 570 519	9.0%
欧洲和中亚计划	24 282 009	24 716 409	434 400	1.8%	475 404	1.9%	25 191 813	3.1%
国际劳工组织国际培训中心，都灵	8 966 760	8 966 760	0	0.0%	71 015	0.8%	9 037 775	1.1%
南南合作和三角合作	1 836 535	1 836 535	0	0.0%	28 779	1.6%	1 865 314	0.2%
联合国可持续发展集团联合国驻地协调员系统	8 712 339	8 712 339	0	0.0%	0	0.0%	8 712 339	1.1%
副总干事办公室	2 447 780	2 447 780	0	0.0%	-56 659	-2.3%	2 391 121	0.3%
	286 598 499	288 616 789	2 018 290	0.7%	6 809 319	2.4%	295 426 108	36.8%
雇主组织和工人组织								
雇主活动	10 260 322	10 260 322	0	0.0%	158 059	1.5%	10 418 381	1.3%
工人活动	21 077 690	21 077 690	0	0.0%	277 373	1.3%	21 355 063	2.7%
	31 338 012	31 338 012	0	0.0%	435 432	1.4%	31 773 444	4.0%
管理和改革								
支持服务部门								
内部服务和行政管理	44 876 949	44 876 949	0	0.0%	394 557	0.9%	45 271 506	5.6%
信息和技术管理	52 154 258	52 154 258	0	0.0%	572 406	1.1%	52 726 664	6.6%
官方会议、文件和关系	15 978 419	15 606 400	-372 019	-2.3%	54 599	0.3%	15 660 999	1.9%
传播和公共信息	12 687 629	12 687 629	0	0.0%	218 073	1.7%	12 905 702	1.6%
采 购	2 830 053	2 830 053	0	0.0%	44 081	1.6%	2 874 134	0.4%
创新和知识管理科	0	2 239 200	2 239 200	100.0%	56 160	2.5%	2 295 360	0.3%
	128 527 308	130 394 489	1 867 181	1.5%	1 339 876	1.0%	131 734 365	16.4%

	2020-2021 两年期 *	2022-2023 两年 期估算(按 2020- 2021 两年期 不变美元计)	计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2022-2023 两年期	占总预算 的百分比
	美元	美元	美元		美元	美元	美元	美元
管理服务部门								
人力资源开发	23 750 884	23 604 584	-146 300	-0.6%	78 611	0.3%	23 683 195	2.9%
财务管理	15 564 382	15 564 382	0	0.0%	1 540	0.0%	15 565 922	1.9%
战略规划和管理	4 403 115	4 403 115	0	0.0%	55 053	1.3%	4 458 168	0.6%
副总干事办公室	2 385 589	1 883 989	-501 600	-21.0%	-69 672	-3.7%	1 814 317	0.2%
	46 103 970	45 456 070	-647 900	-1.4%	65 532	0.1%	45 521 602	5.7%
总干事办公室	6 978 521	6 725 321	-253 200	-3.6%	-86 990	-1.3%	6 638 331	0.8%
监督和评估								
内部审计和监督	3 382 300	3 382 300	0	0.0%	50 814	1.5%	3 433 114	0.4%
独立监督咨询委员会	612 595	612 595	0	0.0%	9 225	1.5%	621 820	0.1%
外部审计费用	1 067 400	1 067 400	0	0.0%	31 307	2.9%	1 098 707	0.1%
道德操守职能	297 242	657 886	360 644	121.3%	4 716	0.7%	662 602	0.1%
评 估	2 976 722	2 976 722	0	0.0%	37 620	1.3%	3 014 342	0.4%
	8 336 259	8 696 903	360 644	4.3%	133 682	1.5%	8 830 585	1.1%
其他预算拨款	42 430 168	42 430 168	0	0.0%	1 042 289	2.5%	43 472 457	5.4%
人员更替调整金	-6 303 318	-6 303 318	0	0.0%	-105 792	1.7%	-6 409 110	-0.8%

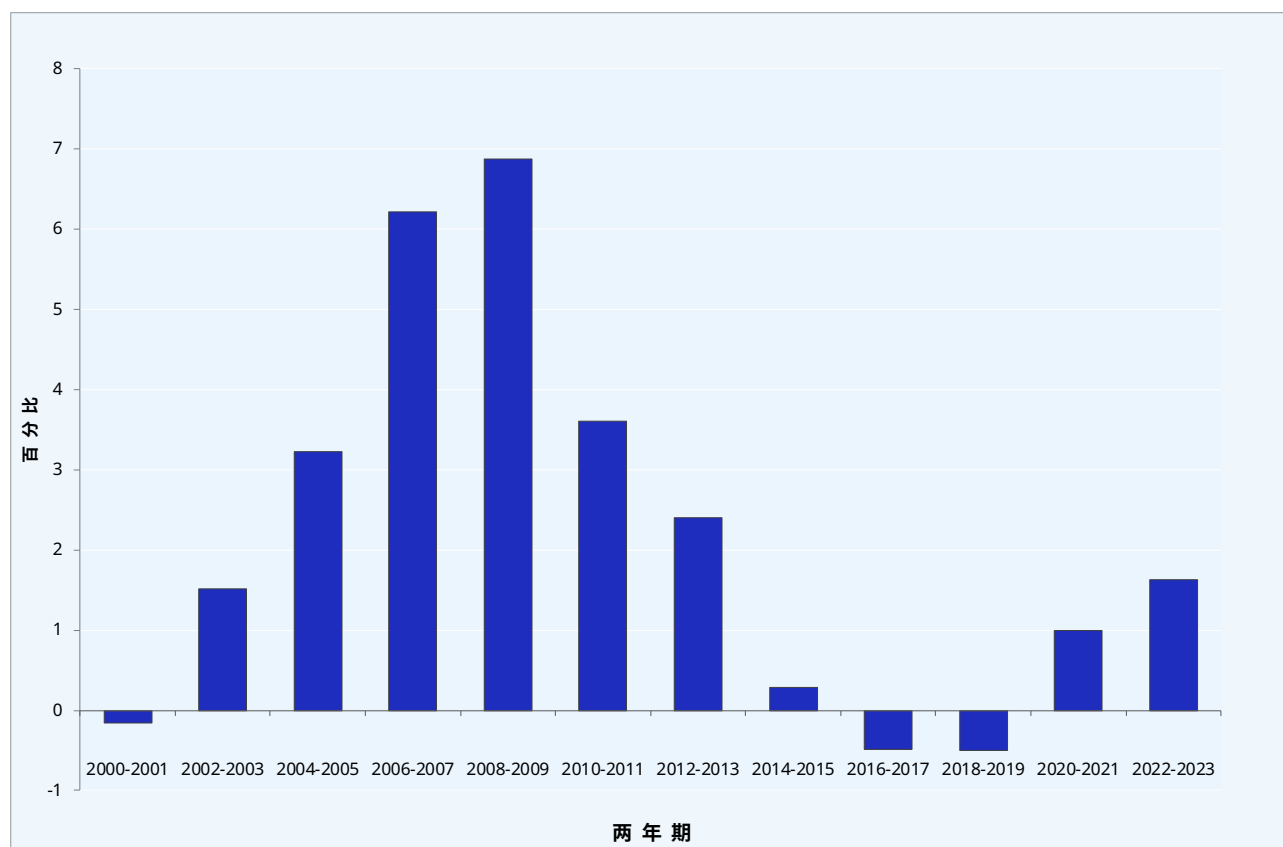
	2020-2021 两年期 *	2022-2023 两年 期估算(按 2020- 2021 两年期 不变美元计)	计划增加 (减少)		费用增加 (减少)		2022-2023 两年期	占总预算 的百分比
	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元	美元
第一编合计	774 238 406	778 067 000	3 828 594	0.5%	12 856 220	1.7%	790 923 220	98.4%
第二编. 意外支出	875 000	875 000	0	0.0%	0	0.0%	875 000	0.1%
第三编. 周转基金	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
第四编. 机构投资和特别项目	15 526 594	11 698 000	-3 828 594	-24.7%	52 700	0.5%	11 750 700	1.5%
合计(第一编至第四编)	790 640 000	790 640 000	0	0.0%	12 908 920	1.6%	803 548 920	100.0%

* 政策制定机关战略预算草案中包括来自官方会议、文件和关系司以及内部服务和行政管理司的资源，它们为治理活动直接提供支持。为便于与 2022-2023 两年期的数字相比较，对 2020-2021 两年期预算进行了重报，以反映：(a) 按 1 美元兑 1 瑞士法郎的预算汇率对经重计的预算进行的重新估值；(b) 通过增加效率和在预算第一编中削减计划节余出来的、用以为联合国可持续发展集团的联合国驻地协调员系统提供的资金。

62. 此资料附件提供了计算 2022-2023 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不变

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

63. 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。战略和实施预算首先按不变费用水平编制，以便使已批准的 2020-2021 两年期预算与 2022-2023 两年期预算具备可比性。

64. 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 2022-2023 两年期预算的每一相应的开支项目和地点适用了预期百分比增长。

65. 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、国际货币基金组织以及各国央行。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 2022-2023 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。

66. 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 2021 年、2022 年和 2023 年年均通货膨胀预测，分别为 0.1%、0.2% 和 0.5%。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 2021-2023 年的费用增长。

67. 对各地通货膨胀情况进行估计的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 2020 年的最新费用进行了调整，计入了 2021 年、2022 年和 2023 年的估计通货膨胀率，并且考虑了当地货币与美元之间汇率的变化。区域之间和区域内的年度费用增长率差异相当大。表 A2-1 显示了每个区域按美元计算的平均年度通货膨胀率。

表 A2-1. 2020-2021 两年期各区域预期年均通货膨胀率

区 域	年均通货膨胀率
非 洲	4.4
美 洲	3.4
阿拉伯国家	12.9
亚洲和太平洋	2.9
欧 洲	4.2

68. 费用增长方面采用零基预算，将以前预测的费用增长与实际支出进行比较。这重新调整了新的周期内每一地点和支出类别的预算。在适当情况下，因《2020-2021 两年期计划和预算》所列的任何低于预期的通货膨胀率而对 2021 年、2022 年和 2023 年的预测通货膨胀率进行了抵消。

69. 表 A2-2 概括了 2022-2023 两年期劳工局按支出用途分类的费用调整情况。费用调整为净增 1,290 万美元，相当于 2022-2023 两年期的平均增长率为 1.6%。

表 A2-2. 2022-2023 两年期按支出用途分类的费用调整(2020-2021 两年期美元)

支出用途	预算(按不变美元计)	费用调整	两年期调整率 %
人员费用	547 017 651	9 475 435	1.7
公务差旅费	12 394 975	406 372	3.3
合同事务	38 659 745	183 837	0.5
一般日常开支	54 155 729	869 292	1.6
办公用品和材料	2 865 672	53 048	1.9
家具和设备	3 902 636	2 842	0.1
总部大楼贷款摊还	7 404 600	0	0.0
奖学金、赠款和经常预算技术合作	84 361 790	908 279	1.1
其他费用	39 877 202	1 009 815	2.5
总 计	790 640 000	12 908 920	1.6

人员费用

70. 人员费用占预算总支出的大约 69%，其费用增长了 950 万美元(1.7%)，为绝对额的最大变化。2022-2023 两年期人员费用的增长反映了按当前水平重订的人员费用基数。

71. 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

72. 标准费用要素的变化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决定。

73. 2022-2023 两年期标准费用的基础是零基预算编制方法，适当估计了通货膨胀趋势、适用的工作地点差价调整、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。平均而言，预计 2022-2023 两年期标准费用将提高 1.8%。

74. 专业职类：专业人员薪金的变化部分是由于汇率波动和由国际公务员制度委员会所确定的生活费用变化(工作地点差价调整)造成的。根据一般通货膨胀率，为在日内瓦工作人员的工作地点差价调整数的增加做了拨款。外地办事处的工作地点差价调整数也是由国际公务员制度委员会决定的，体现了相关的生活费用调整数及当地货币与美元之间的关系。

75. 一般性事务职类：第 67 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。由于 2020 年的负通货膨胀和目前对 2021 年的低估计数，为 2020-2021 年增长所做的拨款被高估了。

76. 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。

非人员费用

公务差旅费

77. 在机票费用和按美元计算的生活津贴额方面计入了净增额，以反映常飞路线机票价格的变化和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。

一般日常开支

78. 公用事业：虽然油价仍然波动剧烈且前景不确定，2022-2023 两年期预算概算中已包括减少 25% 的油费。在日内瓦，在预算中纳入了估计电费增长 8.5%。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。

79. 租金：预算中已拨付经费，用于支付合同性租金上涨。

办公用品和材料

80. 书籍、期刊和其他订阅品经费平均年增长 4.9%。

奖学金、赠款和经常预算技术合作

81. 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 1.6%。根据对以美元计算的乌拉圭当地通货膨胀的预测，对美洲职培中心的拨款年均下降 6.1%。根据对以美元计算的意大利通货膨胀的预测，本两年期对都灵中心的拨款年均增长 0.5%。

其他非人员费用

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

其他预算项目

83. 其他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、联合国系统行政首长协调委员会、联合国联合检查组和联合国驻地协调员系统)以及离职后医疗保险。预算估计数以各机构提供的最新信息和其所在地的总体预期通货膨胀率为基础，并根据各参与机构的费用分摊基数的变化而调整。

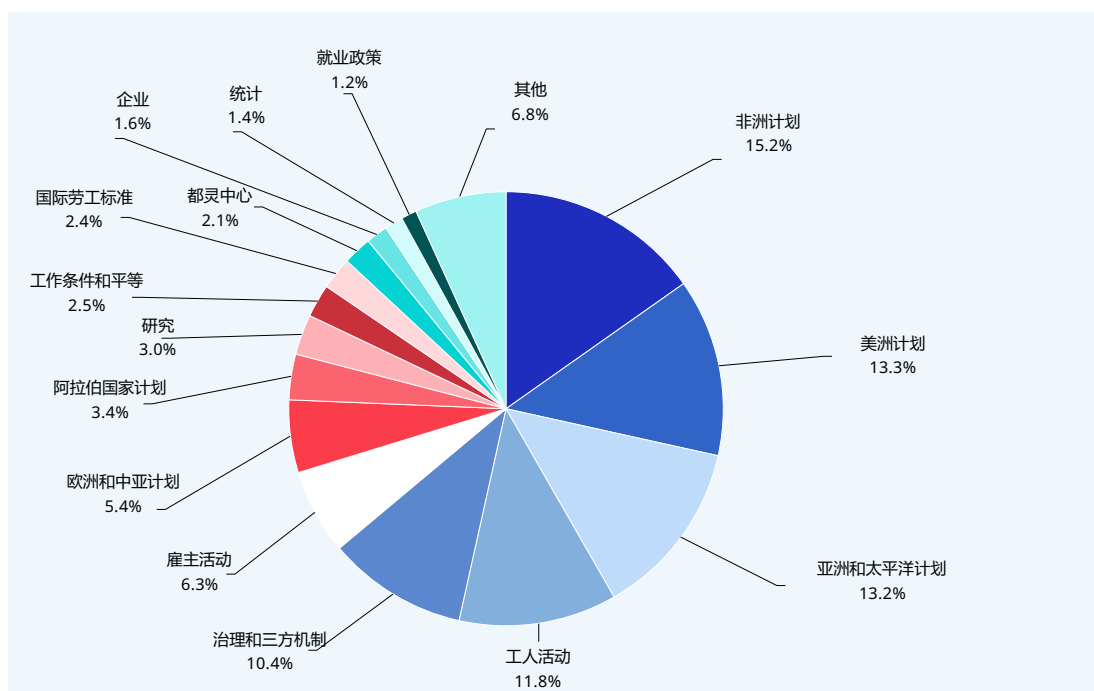
▶ 3. 经常预算技术合作资源汇总

	2022-2023 两年期 (按 2020-2021 两年期 不变美元计)	2022-2023 两年期 (经重计(美元))
政策部门	6 680 242	6 784 925
非洲计划	9 347 786	9 494 271
美洲计划	5 696 706	5 785 977
阿拉伯国家计划	2 585 035	2 625 544
亚洲和太平洋计划	6 730 971	6 836 449
欧洲和中亚计划	1 705 271	1 731 994
南南合作和三角合作	1 836 535	1 865 314
雇主活动	2 842 622	2 887 167
工人活动	5 949 110	6 042 336
	43 374 278	44 053 977

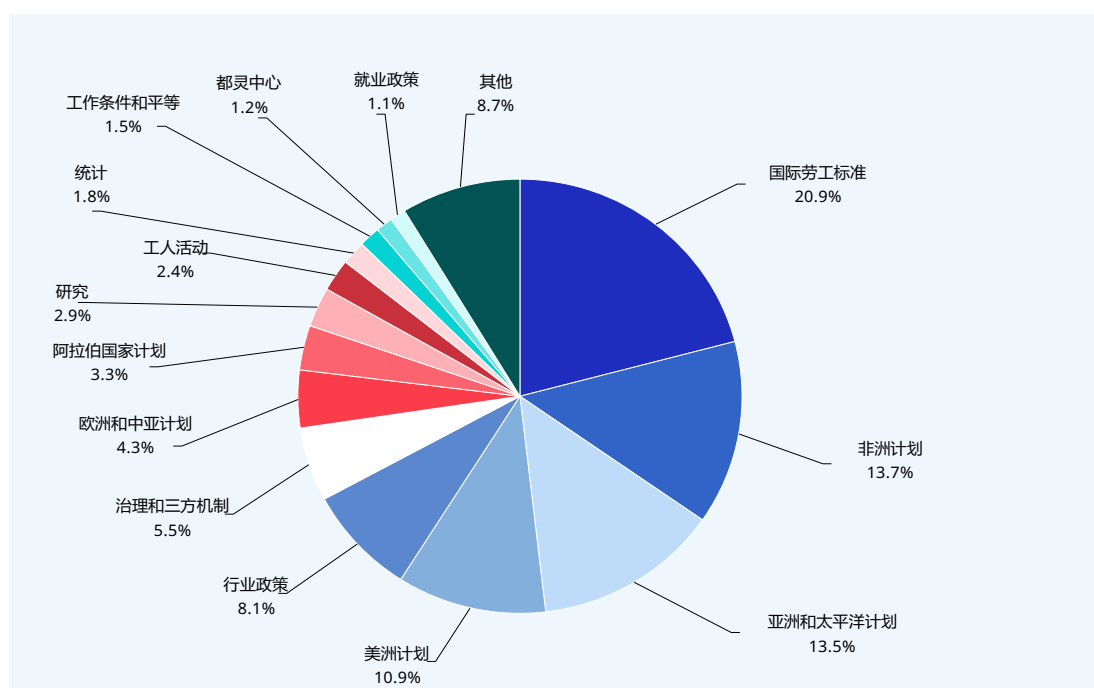
► 4. 按司局和外地计划分列的划归各政策成果目标的经常预算资源

84. 以下图表显示了劳工组织总部各司局和外地计划在划归各政策成果目标的总经常预算中所占的百分比。

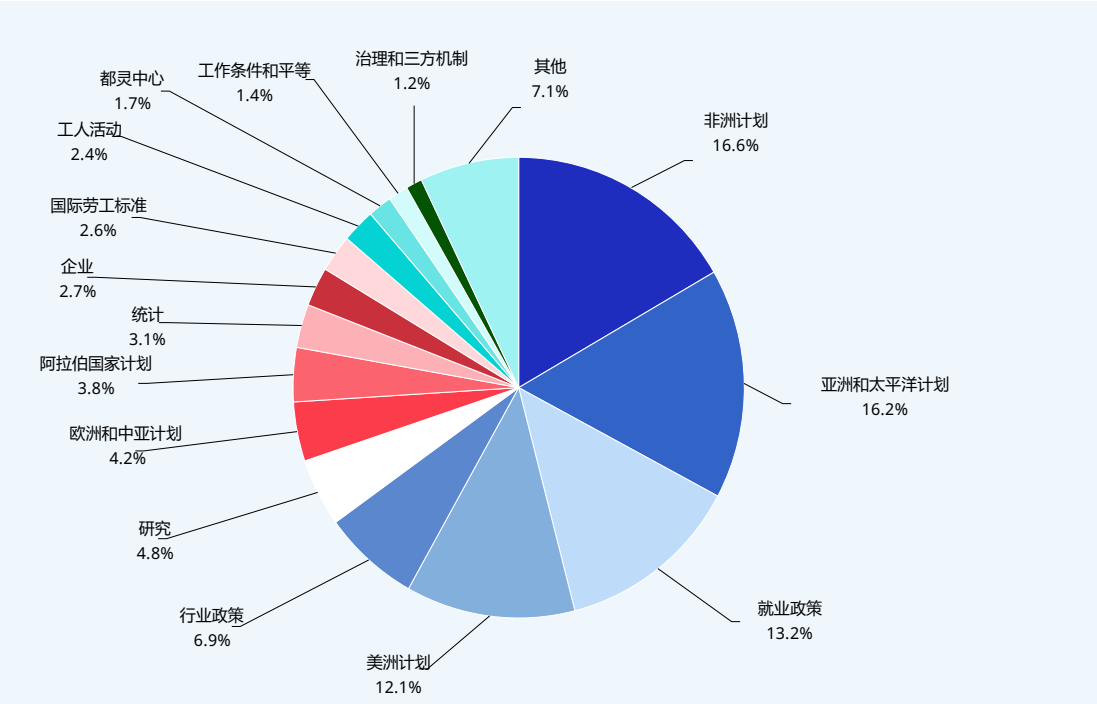
► 政策成果目标 1. 强有力的三方成员与具有影响力和包容性的社会对话 102,661,549 美元



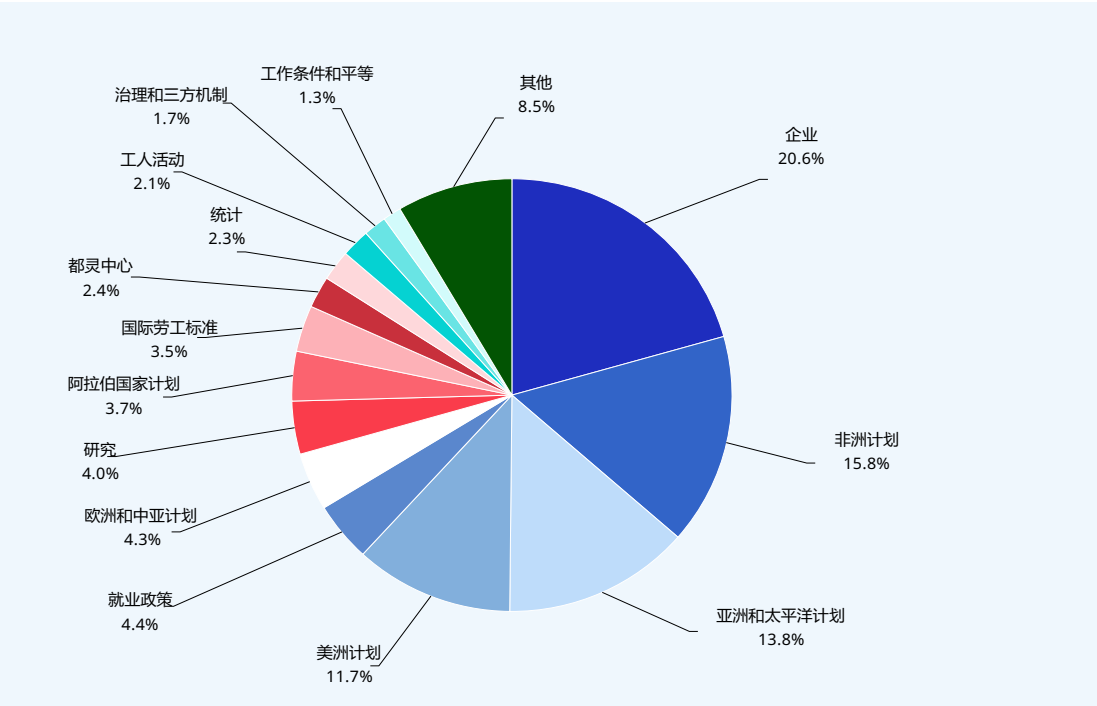
► 政策成果目标 2. 国际劳工标准与权威有效的监督 57,179,861 美元



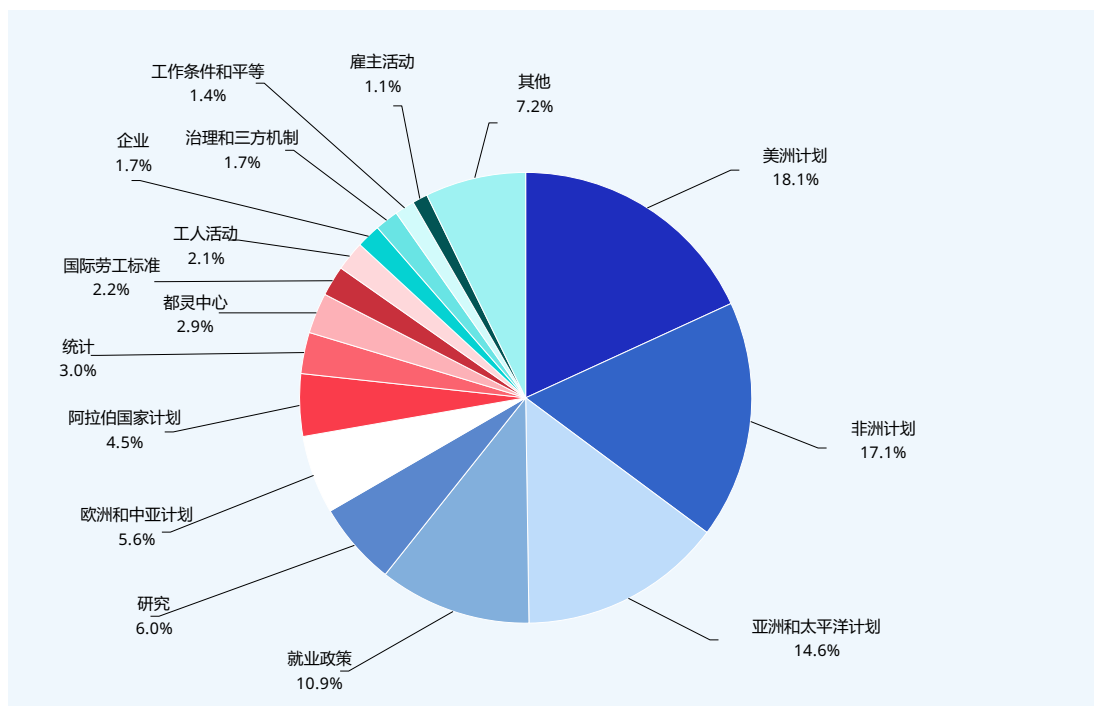
► **政策成果目标 3. 旨在实现充分、生产性和自由选择的就业与人人享有体面劳动的经济、社会和环境转型**
70,088,189 美元



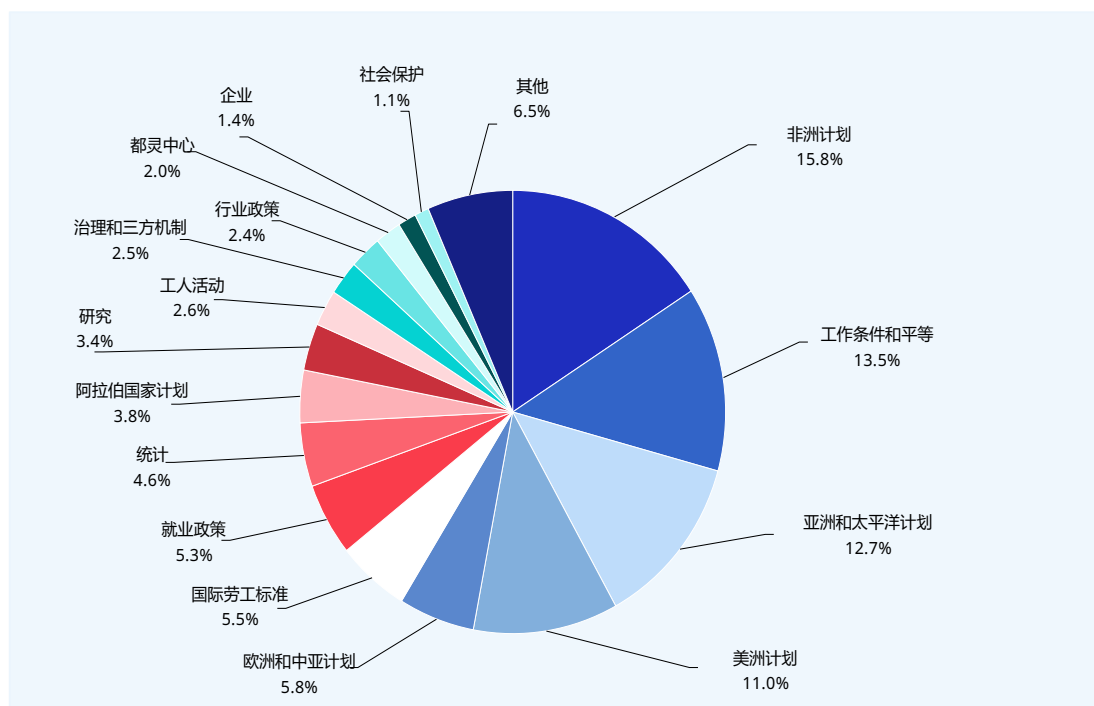
► **政策成果目标 4. 作为就业创造者与创新和体面劳动促进者的可持续企业**
49,213,002 美元



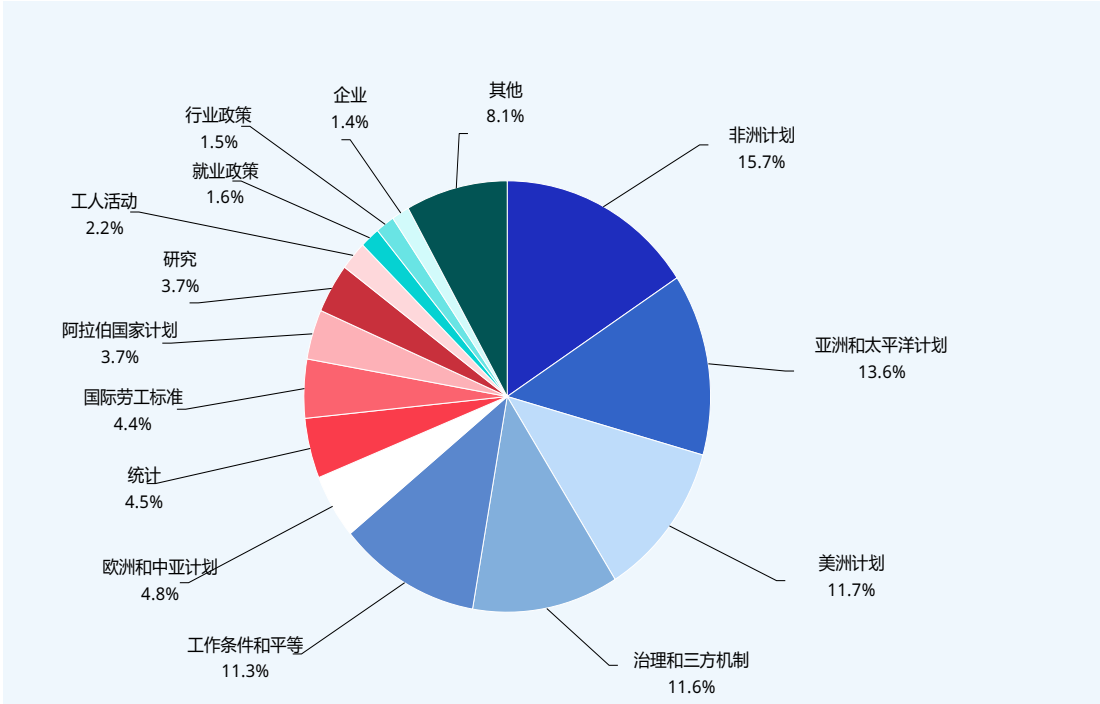
► **政策成果目标 5. 旨在促进进入劳动力市场并在其中进行转型的技能和终身学习**
42,052,913 美元



► **政策成果目标 6. 面向劳动世界所有人的性别平等、机会均等和待遇平等**
41,044,450 美元



► 政策成果目标 7. 为所有人提供充分和有效的劳动保护
95,501,460 美元



► 政策成果目标 8. 为所有人提供全面可持续的社会保护
43,061,376 美元

