



第一项议程

国际劳工组织 2014-15 两年期计划实施情况

文件的目的是

本文件提交给理事会，以供其进行讨论和提供指南之用。

相关的战略目标：所有四个战略目标。

政策影响：见以下“需采取的后续行动”一栏。

法律影响：无。

财政影响：无。

需采取的后续行动：理事会将指导劳工局实施国际劳工组织 2016-17 两年期计划预算以及起草 2018-19 两年期计划预算草案。

作者单位：由战略规划与管理司(PROGRAM)协调并起草。

相关文件：2014-15 两年期计划预算，《2010-15 年战略政策框架》。

目 录

| | 页 次 |
|--|-----|
| 执行概要 | v |
| 导 言 | 1 |
| 第一部分：进展与成就概述..... | 1 |
| 1. 使国际劳工组织能够应对当前劳动世界的挑战 | 1 |
| 2. 所取得的成果 | 4 |
| 2.1. 国别成就 | 5 |
| 2.2. 知识产品和能力建设 | 7 |
| 2.2.1. 实证研究和知识产品 | 7 |
| 2.2.2. 加强三方成员和劳工局的统计能力 | 9 |
| 2.2.3. 通过信息发布和知识分享提高国际劳工组织工作的 曝光率和可用性 | 9 |
| 2.2.4. 通过国际劳工组织都灵国际培训中心进行能力建设 | 10 |
| 2.3. 对教训的反思 | 12 |
| 2.3.1. 吸取 2012-13 两年期成果战略实施中的教训 | 12 |
| 2.3.2. 从至关重要领域工作中吸取的教训 | 13 |
| 2.3.3. 从针对政策改革的能力建设工作中吸取的教训 | 15 |
| 2.3.4. 从评估工作中吸取的教训 | 15 |
| 3. 目标成果管理 | 16 |
| 3.1. 人员配置和人力资源开发 | 16 |
| 3.2. 支出和财务支付 | 17 |
| 3.2.1. 国际劳工组织 2014-15 两年期预算外支出 | 19 |
| 3.2.2. 经常预算补充帐户 | 21 |
| 3.3. 组织的有效性 | 21 |
| 3.3.1. 成果 1：有效和高效地利用国际劳工组织所有资源 | 22 |
| 3.3.2. 成果 2：劳工组织的有效和高效治理 | 27 |
| 第二部分：国际劳工组织重点行动领域..... | 28 |
| 4. 国际劳工组织两年期工作的实例精选 | 29 |
| 4.1. 至关重要领域 | 29 |
| 4.1.1. 促进创造更多更好的就业岗位，实现包容性增长 | 29 |
| 4.1.2. 青年就业与技能 | 30 |
| 4.1.3. 创建和扩展社会保护底线 | 32 |
| 4.1.4. 中小型企业生产率与工作条件 | 34 |
| 4.1.5. 农村经济中的体面劳动 | 35 |
| 4.1.6. 实现非正规经济的正规化 | 37 |

| | |
|-------------------------------|----|
| 4.1.7. 通过劳动监察加强企业合规行为 | 38 |
| 4.1.8. 使工人免于从事不可接受形式的工作 | 40 |
| 4.2. 加强雇主组织..... | 41 |
| 4.3. 加强工人组织..... | 43 |
| 4.4. 开展全球行业社会对话，提高治理能力..... | 44 |
| 4.5. 性别平等与反对歧视..... | 45 |
| 4.6. 童工劳动与社会对话..... | 46 |
| 5. 地区工作亮点..... | 47 |
| 5.1. 非洲地区..... | 47 |
| 5.2. 拉丁美洲和加勒比海地区..... | 51 |
| 5.3. 阿拉伯国家..... | 54 |
| 5.4. 亚洲与太平洋地区..... | 57 |
| 5.5. 欧洲与中亚地区..... | 60 |
| 附 件..... | 65 |

执行概要

国际劳工组织 2014-15 两年期计划实施情况报告是其根据《2010-15 年战略政策框架》提交的最后一份成果报告，报告围绕体面劳动议程的四个战略目标(就业、社会保护、社会对话和工作中的权利)以及 19 项成果目标展开。两年期内，国际劳工组织计划特别重视八个至关重要的领域，而每个领域力求解决众多成员国最现实、最关切的问题，也是国际劳工组织可有所作为的领域。同时，由劳工局局长于 2012 年启动的改革进程也进一步向前推进。

两年来，世界上许多国家依然面临着诸多严峻的形势，其演变速度前所未有。正如报告所示，国际劳工组织继续加强政府、雇主组织和工人组织的能力建设，应对当代劳动世界的各种挑战，让世界重回可持续、公平的增长与发展轨道。

国际劳工组织切实开展与联合国及其实体、20 国集团、国际货币基金组织、世界银行以及地区组织，包括开发银行和经济委员会的合作，在事关劳工组织职权的核心问题上加强政策协调与衔接，在国家、地区和全球层面上都取得了进展。国际劳工组织为《2030 年可持续发展议程》的通过，尤其是可持续发展目标 8 的通过作出了强有力的贡献。

继续努力提高国际劳工组织的分析、统计和信息传播能力，这依然是其实施全球和国别战略的一个基石。在一系列知识产品中，有三份“旗舰”报告：《世界就业与社会展望：趋势》(WESO)；《世界社会保障报告》以及《全球工资报告》；它们受到广泛关注，引领全球政策辩论以及指导向三方成员提供服务。

137 个成员国取得了总共 774 项国别成果。这高于两年期初始阶段所确定的 721 项目标成果，但略低于 2012-13 两年期所取得的 840 项国别成果，由此反映出国际劳工组织在以下方面所作出的刻意努力：即集中资源，在至关重要的领域采取少而精的干预措施。有关按成果和地区划分的国别成果的更多详情，可浏览网站：www.ilo.org/program。

在揭示国际劳工组织如何吸收与借鉴 2012-13 两年期内所获得的经验教训的同时，报告概述了 2014-15 两年期内在实施至关重要领域(ACIs)的工作中以及为三方成员所开展的能力建设活动中所吸取的主要教训，强调了国际劳工组织国际培训中心在此方面发挥出的更大、更重要作用。报告介绍了国际劳工组织计划实施的主要情况，其中包括在至关重要领域及五个地区所开展的工作，也包括有关体面劳动国别计划(DWCPs)现状的概述以及国际劳工组织参与综合体面劳动国别计划工作并取得成果的实例。

若干改革措施业已启动或得到了完善，目的是为了加强在人力资源开发、技术合作和信息与通讯技术方面组织的有效性。由于国际劳工组织已着手自身的治理结构与

程序的机制性改革，为此对 2015 年国际劳工大会会议作出了新的安排并对理事会进行了改革，从而提高了组织的实效和效率。

为了满足成员国的要求，国际劳工组织 2014-15 两年期内在经常预算项目下支出总计约为 60,600 万美元；计划外自愿捐款下支出总额 43,000 万美元；以及在经常预算补充帐户(RBSA)下支出总额为 3,200 万美元。国内筹资在预算外自愿捐款总额中所占的比重从 2012-13 两年期内的 3.8%提高到 2014-15 两年期内的 5%。截止到 2015 年，国际劳工组织与 120 个发展伙伴一起，在 100 多个国家开展了总计 600 个项目。两年来，劳工组织签署了近 92 项全新的公私伙伴关系协定，同时与中等收入国家以及南南合作与三角合作伙伴签订了十项全新的伙伴关系协定。

导 言

1. 本报告是根据理事会 1999 年 11 月的决定起草的。一般而言，在每个两年期的初始阶段和根据通常的程序，报告将首先提交给理事会，然后提交给国际劳工大会(ILC)。报告根据 2014-15 两年期计划预算以及《战略政策框架》，对国际劳工组织在本两年期计划实施情况进行了审议。
2. 针对上两份实施报告的问题，本报告在内容和形式上对理事会的诉求给予了回应；理事会要求更容易获取有关两年期内在关键成果指标上所取得的进展情况以及劳工局为取得成果所作出具体贡献的情况。
3. 为此，报告借鉴了一种分析法，概述了取得上述成果的关键因素。报告阐述了两年期内所吸取的教训，突出强调了在国家层面上所取得的显著成果，附加了额外信息(有关信息可从网上获取，网址：www.ilo.org/program)且通篇加以引用。
4. 报告分为两部分：
 - 第一部分分为三个副标题，对所有成果信息进行了汇总：对全球政策施加影响，应对当代劳动世界的挑战；国别工作成果，知识产品以及能力开发，附加对所吸取教训的总结；成果目标管理，包括人员配置和人力资源开发，支出和财务交付，以及组织的有效性。
 - 第二部分详细描述了国际劳工组织两年期计划实施情况的主要内容，由两个分部分组成：对核心工作领域的概述，包括每一个至关重要的领域，以及五大地区的工作亮点，包括对每一个地区体面劳动国别计划的概述。

第一部分：进展与成就概述

1. 使国际劳工组织能够应对当前劳动世界的挑战

5. 在 2014-15 两年期间，从金融危机的巨大影响中的复苏具有不确定性和不完整性，全球经济增长放缓，以及劳动世界变化加快，所有这些对国际劳工组织各地区的三方成员构成了严重的挑战。
6. 2014 年，全球失业人数超过 2 亿，而且随着每年 4,000 万新增劳动力进入世界劳动力市场，失业人数将继续上升。工作性质本身也给国际劳工组织提出了重大的挑战，国际劳工组织一直在寻求应对之策。全球一半的就业人口继续从事非正规就业，而其中不到 25%的就业人口签订了全日制和长期的就业合同，将近 75%的就业人口没有享受

到充分的社会保护。此外，全球仍有 1.68 亿童工和 2,100 万强迫劳动的受害者，因此，争取全面尊重工作中的基本原则和权利的斗争仍任重道远。

7. 在劳动力市场疲软、产出低迷、需求不足和不平等加剧的背景下，国际劳工组织在其职权范围内为解决两年期内其他十分突出的全球挑战作出了贡献。在国际劳工大会第 104 届会议期间，召开了劳动世界峰会，同时举办了关于“气候变化与劳动世界”的专题讨论会，这预示着国际劳工组织将参与于 2015 年 12 月召开的《联合国气候变化框架公约》第 21 次缔约方巴黎会议(COP21)。此外，国际劳工组织积极应对移民和难民问题；随着世界各地冲突的加剧，这两个问题日益突出。
8. 在严峻的经济形势下，整个多边机制被迫展示其工作的卓有成效和与时俱进。国际劳工组织一直在为此努力，持续推行由劳工局局长自 2012 年 10 月履职以来所启动的改革计划。这些改革措施正在提高国际劳工组织的效率，使其能够更好地服务于三方成员以及在全球政策环境中履行其职责，发挥更有效的作用。国际劳工组织的应急反应能力显著提高，其对 2013 年 4 月发生在孟加拉国 Rana Plaza 工厂悲剧性倒塌事件的应对就是一个范例：在 2014-15 两年期内，国际劳工组织继续提供大量的技术和财政援助，包括通过鼓励开展社会对话和协助幸存者及其家属的赔偿安置工作以及建立安全和劳动监察机制。
9. 在此背景下，国际社会已在若干论坛上，包括联合国和 20 国集团的会议上承认了体面劳动议程内容的价值和重要性。国际劳工组织日益增加的影响力可归结于下列若干因素，这包括由劳工局新组织结构所带来的全局内部协调性和政策连贯性的提高，也包括发布高质量的统计数据，加强对热点问题的调查研究和政策分析——体现在《全球工资报告》、《世界就业和社会展望：趋势》以及《世界社会保护报告》等“旗舰”报告——以及其他的分析和政策性工作。所有这些因素增强了劳工局在多边体系中发挥政策影响力的能力。
10. 在 2014-15 两年期内，联合国继续为实现千年发展目标而努力；联合国可持续发展峰会于 2015 年 9 月通过了一项 2015 后新议程，题为“变革我们的世界：2030 年可持续发展议程”。该议程为整个联合国系统，尤其是国际劳工组织创造了一个巨大的机会，使之能够支持成员国致力于实现远大的可持续发展目标(SDGs)，而这些发展目标体现了在十分紧迫、相互关联的一系列热点议题上达成的广泛共识。目标 8“促进持久、包容和可持续经济增长，促进充分的生产性就业和人人获得体面劳动”是一个将该议程的社会、经济和环境因素连接起来的关键环节。此外，几乎所有的可持续发展目标都直接或间接地与国际劳工组织的职责范围和体面劳动议程的四个支柱相关联。这为国际劳工组织带来了一次难得的机遇，使其能够在未来 15 年中对全球发展施加影响。
11. 国际劳工组织根据理事会 2012 年 11 月将可持续发展列为其目标的决定，为《2030 年可持续发展议程》，尤其是可持续发展目标 8 的通过作出了强有力的贡献。其贡献包括参与促进可持续发展和体面劳动之友集团的活动，该集团由安哥拉和比利时共同担

任主席国，由 34 个成员国组成，并在调动和协调政策和技术支持力量、推进《2030 年发展议程》内的就业和社会问题方面发挥了有益作用。在国际劳工组织的支持下，体面劳动的内容被成功地列入 2015 年 7 月在埃塞俄比亚的斯亚贝巴召开的第三届国际发展融资大会的成果文件之中。此外，劳工局在三年筹备期间发表了若干报告，就体面劳动在减少贫困和促使经济走向可持续发展道路等方面的作用进行了分析。

12. 在 20 国集团峰会上，国际劳工组织应成员国的请求，在广泛的就业和社会问题上越来越积极地提供研究成果、实验证据、政策分析和典型作法。目前，G20 劳工和就业部长每年召开一次会议，而且其部长宣言明确有力地反映了国际劳工组织一系列立场。G20 就业工作小组于 2014 年成立。在此背景下，国际劳工组织一直呼吁各成员国要以国际劳工组织《2008 年争取公平全球化的社会正义宣言》为基础，制定综合连贯的就业和社会政策。这项工作很好地体现在 2014 年在澳大利亚布里斯班召开的 20 国集团峰会和 2015 年在土耳其安塔利亚召开的 20 国集团峰会的领导人公报中，也很好地反映在了劳工局起草的若干报告之中，而这些报告通常是与其他国际组织共同起草的。所有这些内容可在 20 国集团和国际劳工组织的网站上获取。
13. 通常，国际劳工组织与国际货币基金组织(IMF)、经济合作与发展组织(OECD)或世界银行合作开展分析研究工作，也给更为广泛的多边机制带来了影响，从而使得在国际劳工组织所关心的核心问题上的认识越来越趋同，例如，收入不平等对经济增长的不利影响，或社会保护及劳动力市场政策在解决不平等问题上的关键作用。国际劳工组织提醒人们要在政策上特别关注妇女、青年、少数民族和移民的需求，并成功地说服人们通过了量化目标，以鼓励妇女和青年参与劳动力市场并对其取得的进展进行测定。
14. 国际劳工组织在加强其处理国际政策议程能力的同时，继续履行其国际劳工标准领域的职责。两年期内，59 个成员国批准了 39 项不同的国际劳工标准，这证明了国际劳工组织文书及其原则的持久相关性和有用性。此外，同期还通过了两项新文书。《1930 年强迫劳动公约议定书》由国际劳工大会于 2014 年予以通过，这强化了全球开展的有关消除强迫劳动的行动，包括消除人口贩运和奴隶般压榨的行动，也使国际劳工组织成为消除所有现代形式奴役全球行动的主力军。尼日尔于 2015 年劳工大会召开期间批准了该议定书，成为第一个批约国家，紧随其后的是挪威。在获得两个国家的批准之后，该议定书将于 2016 年 11 月开始生效。此外，国际劳工大会于 2015 年通过了《2015 年关于从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)。在所有的国际劳工标准中，第 204 号建议书是第一份专门针对非正规经济而制定的劳工标准。
15. 在制度层面，已采取积极步骤确保标准体系对劳动世界而言具有时代性、相关性和针对性。必须努力确保三方成员对国际劳工标准的“所有权”，继续扩大和促进监督体系内丰富的信息资源的使用面，包括确保各方能获得以本国语言出版的刊物。再者，经过多年的有关标准政策，尤其有关罢工权的激烈讨论之后，理事会于 2015 年 3 月决定建立标准审议机制，并在其 2015 年 11 月召开的会议上一致通过了其职权范围。

与此相关的是,《国际劳工组织章程 1997 年修正文书》在得到了三分之二的成员国,包括至少五个主要工业化成员国的批准或认可之后于 2015 年 10 月 8 日生效。在库克群岛批准该文书之后,最低批约国的数量已经达到。库克群岛于 2015 年加入了国际劳工组织,成为其最新成员国。因此,大会将能够根据理事会的建议,废除已经过时的公约。

16. 在根据国际劳工组织改革议程进行地方行动和结构及技术合作审查的背景下,国际劳工组织新近出台了《2015-17 年发展合作战略》。该战略有四项关键内容:重点、实效、能力建设和资源调动。该战略旨在充分利用国际劳工组织的比较优势,包括其专业知识、前沿知识和三方实践经验,以及其三方成员和标准制订职责。
17. 由于对国际劳工组织治理结构和文书进行了机制性改革,因而对 2015 年国际劳工大会作出了新的安排,包括将其会期压缩至两周。理事会的早期改革成果继续显现,其讨论的时间更短,参与率更高以及有效性更强,而且在理事会和国际劳工大会运行工作组进行了一次评估后,这些早期改革成果得到了进一步巩固。同期,还成功召开了拉美和非洲两个区域会议。
18. 国际劳工组织已经开始实施 2016-17 两年期计划预算,其行动基础是建立在三方对十个政策成果目标重要性的强烈共识之上的:十个政策成果目标处于计划和预算的中心位置,获得了三个辅助成果目标的支撑并展望 2019 年百年庆典。作为百年庆典筹备工作的组成部分,理事会已批准实施七项百年举措(未来工作、工作中的妇女、标准、治理、消除贫困、绿色以及企业举措),从而为国际劳工组织、其工作及职责指明了战略方向,赋予了新使命和新内涵。考虑到国际劳工组织能力的不断提高以及 2012 年启动的改革进程的向前推进,国际劳工组织正整装待发,满怀激情,奋力将其争取社会正义的使命推向第二个百年。

2. 所取得的成果

19. 详尽的成果表与《2010-15 年战略政策框架》所确定的 19 个成果目标及其细分的 50 个成果指标相对应,上述成果表可在 www.ilo.org/program 网站上获取。本报告附件对每一个成果指标进行了描述,其中显示了《2010-15 年战略政策框架》六年周期的相应目标以及取得成果的数量。
20. 本小节介绍了国别成果的地区分布情况,突出了在知识管理和能力建设方面所取得的显著成就以及详述了所吸取的经验教训。第二部分包含关于关键工作领域和地区工作亮点的补充性说明,从而进一步充实了以下报告的总体成果。

2.1. 国别成就

21. 表 1 对两年期内按指标和地区划分的国别成就进行了总结，对两年期内的目标和上个两年期内所取得的成果进行了比较。共有五大地区、137 个成员国和地区取得了总共 774 项成果；根据指标 19.2 的要求，国际组织报告了另外三项成果。共有 69 个成员国取得了至少五项成果；28 个成员国，10 项以上的成果；以及 8 个成员国(柬埔寨、中国、埃及、印度尼西亚、约旦、菲律宾、越南和赞比亚)，15 项以上的成果。

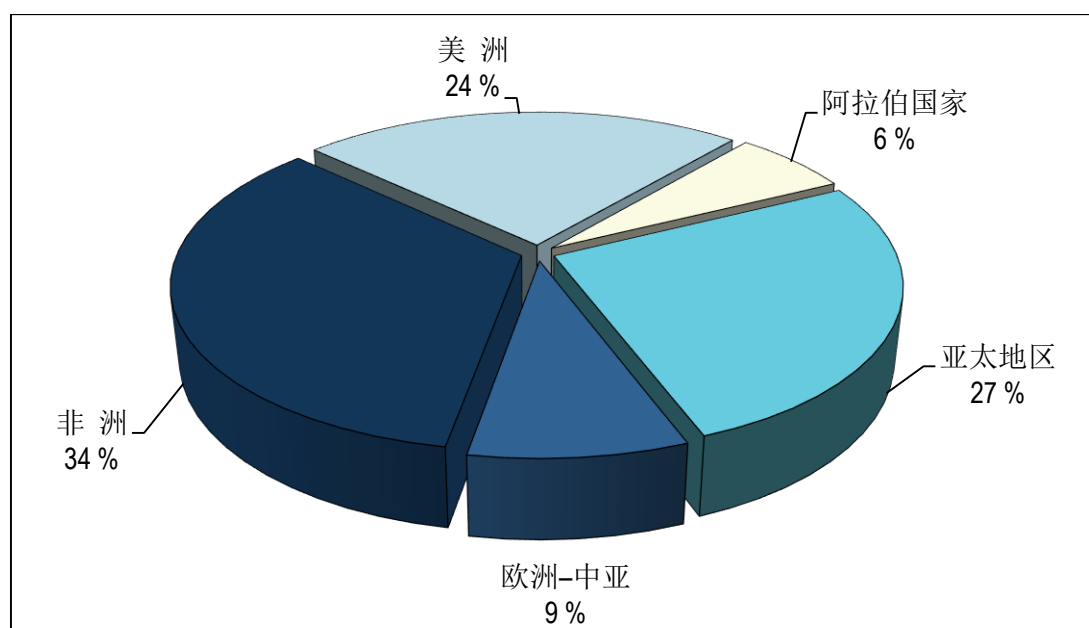
表 1. 按成果指标和地区划分的成果汇总

| 计划和预算成果 | 计划和预算指标 | 2012-13 成果 | 2014-15 目标 | 2014-15 成果 | 非洲 | 美洲 | 阿拉伯国家 | 亚太地区 | 欧洲-中亚 |
|-------------------------------|---------|------------|------------|------------|----|----|-------|------|-------|
| 战略目标：为妇女和男子创造更多机会，确保获得体面就业和收入 | | | | | | | | | |
| 1. 就业促进 | 1.1 | 12 | 18 | 25 | 14 | 2 | 0 | 7 | 2 |
| | 1.2 | 11 | 8 | 4 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| | 1.3 | 16 | 11 | 17 | 10 | 1 | 1 | 5 | 0 |
| | 1.4 | 6 | 11 | 7 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| | 1.5 | 7 | 20 | 13 | 6 | 1 | 0 | 6 | 0 |
| | 1.6 | 5 | 14 | 11 | 3 | 6 | 1 | 1 | 0 |
| 2. 技能开发 | 2.1 | 12 | 17 | 17 | 6 | 6 | 0 | 4 | 1 |
| | 2.2 | 7 | 7 | 8 | 5 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | 2.3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 0 | 0 | 3 | 0 |
| | 2.4 | 8 | 6 | 11 | 6 | 2 | 0 | 2 | 1 |
| | 2.5 | 15 | 15 | 23 | 9 | 4 | 2 | 5 | 3 |
| 3. 可持续的企业 | 3.1 | 5 | 7 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | 3.2 | 32 | 29 | 31 | 14 | 7 | 2 | 8 | 0 |
| | 3.3 | 5 | 14 | 12 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 |
| | 3.4 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 战略目标：提高社会保护对所有人的覆盖面和有效性 | | | | | | | | | |
| 4. 社会保障 | 4.1 | 18 | 10 | 11 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 |
| | 4.2 | 11 | 12 | 25 | 8 | 4 | 5 | 7 | 1 |
| | 4.3 | 20 | 8 | 17 | 3 | 2 | 4 | 6 | 2 |
| 5. 工作条件 | 5.1 | 12 | 10 | 18 | 4 | 8 | 1 | 3 | 2 |
| | 5.2 | 9 | 8 | 16 | 5 | 1 | 0 | 6 | 4 |
| 6. 职业安全与卫生 | 6.1 | 17 | 11 | 11 | 5 | 1 | 1 | 4 | 0 |
| | 6.2 | 13 | 11 | 8 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 |
| 7. 劳务移民 | 7.1 | 8 | 8 | 15 | 3 | 2 | 1 | 9 | 0 |
| | 7.2 | 11 | 9 | 8 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 |
| 8. 艾滋病毒/艾滋病 | 8.1 | 12 | 6 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | 8.2 | 37 | 30 | 33 | 17 | 7 | 0 | 7 | 2 |

| 计划和预算成果 | 计划和 预算指标 | 2012-13 成果 | 2014-15 目标 | 2014-15 成果 | 非洲 | 美洲 | 阿拉伯 国家 | 亚太 地区 | 欧洲- 中亚 |
|--------------------------|-------------|---------------|---------------|---------------|----|----|-----------|----------|-----------|
| 战略目标：加强三方机制和社会对话 | | | | | | | | | |
| 9.雇主组织 | 9.1 | 10 | 15 | 13 | 6 | 2 | 0 | 3 | 2 |
| | 9.2 | 33 | 25 | 41 | 13 | 12 | 3 | 8 | 5 |
| | 9.3 | 27 | 20 | 34 | 8 | 11 | 1 | 10 | 4 |
| 10.工人组织 | 10.1 | 39 | 49 | 38 | 11 | 15 | 2 | 7 | 3 |
| | 10.2 | 24 | 29 | 28 | 10 | 6 | 3 | 6 | 3 |
| 11.劳动行政管理 和劳动法 | 11.1 | 9 | 10 | 4 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| | 11.2 | 11 | 13 | 14 | 4 | 4 | 1 | 5 | 0 |
| | 11.3 | 9 | 9 | 4 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 |
| 12.社会对话和 产业关系 | 12.1 | 14 | 13 | 12 | 8 | 2 | 1 | 1 | 0 |
| | 12.2 | 12 | 10 | 16 | 6 | 2 | 1 | 5 | 2 |
| 13.经济部门中的 体面劳动 | 13.1 | 12 | 4 | 7 | 2 | 1 | 0 | 2 | 2 |
| | 13.2 | 19 | 10 | 12 | 2 | 4 | 1 | 5 | 0 |
| 战略目标：促进和实现标准及工作中的基本原则和权利 | | | | | | | | | |
| 14.结社自由和 集体谈判 | 14.1 | 7 | 16 | 9 | 3 | 2 | 0 | 3 | 1 |
| | 14.2 | 3 | 3 | 2 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| 15.强迫劳动 | 15.1 | 8 | 8 | 8 | 1 | 3 | 0 | 4 | 0 |
| 16.童工劳动 | 16.1 | 50 | 30 | 39 | 9 | 15 | 3 | 8 | 4 |
| | 16.2 | 66 | 32 | 61 | 17 | 17 | 3 | 14 | 10 |
| 17.工作中的歧视 | 17.1 | 7 | 16 | 12 | 3 | 4 | 1 | 4 | 0 |
| 18.国际劳工标准 | 18.1 | 125 | 40 | 36 | 8 | 13 | 2 | 8 | 5 |
| | 18.2 | 10 | 5 | 3 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| | 18.3 | 1 | 20 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | 18.4 | 20 | 16 | 17 | 10 | 1 | 0 | 5 | 1 |
| 政策协调 | | | | | | | | | |
| 19.体面劳动主流化 | 19.1 | 9 | 16 | 6 | 3 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| | 19.2 | 2 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

22. 图 1 显示了所取得成果的地区分布情况。非洲取得的成果最多，占总数的三分之一，其后是亚洲和太平洋地区，稍高于四分之一以及美洲，稍低于四分之一。这在很大程度上反映了国别计划成果数量的分布情况：非洲比其他任何地区都多，而欧洲和中亚以及阿拉伯国家则最少。

图 1. 按地区划分的国别成果



23. 2014-15 两年期内取得了 774 项成果，超过了所设定的 721 项成果目标。本两年期所取得的成果总数要略低于上一个两年期，这部分反映了国际劳工局特意集中资源用于数量更少、协调更紧密的干预举措上，吸取以往计划实施中及在开展至关重要领域工作中所留下的教训。

2.2. 知识产品和能力建设

24. 巩固国际劳工组织的知识基础，包括在统计领域的知识基础，以及加强能力建设继续是国际劳工组织在全球和国家层面实施其两年期计划重点领域的战略基石。

2.2.1. 实证研究和知识产品

25. 根据全球研究议程，《全球就业趋势》和《劳动世界》两份刊物被合并成一份新的刊物——《世界就业与社会展望 - 趋势》(WESO)，每年出版两期。《世界社会保障报告》和《全球工资报告》继续受到越来越多的关注，而且依然影响和引领着全球政策辩论。劳工局首次为亚太地区发行一份《全球工资报告》的补充报告。连同《全球工资报告》和全球工资数据库(现已进一步扩大到 130 个成员国)，这份补充报告将用于指导为成员国提供有关工资政策的咨询服务，收集有关工资的数据及针对来自至少 27 个成员国(其中一半来自于亚太地区)的 600 名参加培训人员开展有关工资政策的专题培训活动。
26. 研究工作专注于探讨如何创造更多体面工作岗位，依靠 2014 年底成立的独立研究评估组来对在 WESO 刊物上发表的研究成果进行评估，实现了向实证研究方向的转变。已建立起有关交流最新研究成果和方法的知识网络，也成立了一个专家理事会，以便在研究成果发布之前对其进行详尽而专业的评审。

27. 其他实证研究包括关于公平增长的系列研究，其中包含关于欧洲危机国家的报告；关于未来的工作以及贸易、投资和劳工等问题的研究项目；在危机期间开展的有关贫困和政策的盘点分析工作；以及关于拉丁美洲积极劳动力市场政策的效果评估报告。这项工作通过运用及时发布、基于实证的研究成果，加强了国际劳工组织与 20 国集团的关系，而传播和讨论这些研究成果的方式包括国际劳工组织研讨会，与外部伙伴共同组织的联合会议以及与研究评估组开展的对话。上述有关信息可以通过国际劳工组织研究通讯和网站获取。
28. 专栏 1 列举了在两年期内为支持国家层面的工作而推出的精选知识产品和工具(欲了解更多详情，可登陆网站：www.ilo.org/program)。这些精品被分为四大类，但多数来自于应用研究成果，而这些成果反过来又融入进那些需求型能力建设工具和培训产品和/或信息管理或宣传工具。

专栏 1
19 个成果中的精选产品

能力建设工具

- 国家就业政策：工人组织指南
- 监测政策参与并从中学习：雇主组织和商业组织工具包
- 关于结社自由及集体谈判典型法律规定的工会指南
- 关于就业和劳动力市场政策中性别问题的咨询指南
- 最低工资制定指南
- 家庭工作部门的劳动监察和其他合规机制手册

研究成果

- 有效应对工作中的艾滋病毒和艾滋病的方法：在非洲的一项多国研究
- 更好的工作：全球守法综合报告
- 20 国集团主席国的跨机构报告
- 2015 年世界童工劳动报告：为青年人迈向体面劳动铺平道路
- 关于在农村部门、出口加工区(EPZs)和家庭工作中结社自由和集体谈判的诊断报告

信息资源

- 就业技能知识分享平台
- 国际劳工组织国际劳工标准企业服务台
- 社会保护知识分享平台
- 关于职业安全与卫生立法(LEGOSH)的全球数据库
- 东南亚国家联盟(ASEAN)国际劳务移民统计数据库
- 经社理事会及相似机构国际协会(AICESIS)－国际劳工组织关于国家三方社会对话机构的数据库
- 国际劳工标准在线报告体系

宣传工具

- 追求自由五十载：消除现代奴役签名宣传活动
- iPad 应用程序：关于实现男女平等、消除性别歧视的新闻故事(InfoStory)

2.2.2. 加强三方成员和劳工局的统计能力

- 29.** 通过在地区和全球层面采取措施，加强了三方成员的统计能力。2015年，国际劳工组织通过都灵国际培训中心(简称“都灵中心”)举办了一个新的劳动力市场统计与分析研讨班，其目标针对劳工统计师、政策制定者和高级经理。为了落实第十九届国际劳动统计学家大会(ICLS)于2013年通过的若干决议，为此在以下工作领域专门成立了三方工作组，例如修订就业状况国际分类标准(ICSE-93)；交流好的作法，制定一项涉及国际劳务移民统计标准的工作计划，以及起草一份关于测定收入和其他工作收入方法的手册。为实施有关工作、就业和劳动力使用不足等方面统计数据的决议，已在十个国家启动了先导性研究项目，根据新标准测试不同问题序列和确定最佳的测定基础。这一举措是与非洲开发银行(AfDB)和联合国基金会的合作下启动的。在总结上述工作的基础上提出来的建议将于2018年提交给第二十届国际劳动统计学家大会。
- 30.** 已经加大了有关体面劳动议程四大支柱的统计数据的收集和传播力度，结果是劳工局中央统计数据库(ILOSTAT)已从800万数据值扩大到3,500万以上的数据值。这项工作包含发布为《全球工资报告》所收集的新数据，社会保障指标，以及关于东盟国家内的劳务移民数据及年度指标的更新和整理，劳动力的估算与预测以及全球青年劳动力市场指标数据库(Youthstats)。此外，已推出劳动力市场关键指标(KILM第九版)。
- 31.** 由于劳工局已开始收集衡量有关进展情况的统计数据，将体面劳动议程融入可持续发展目标之中，这将为其带来新的机遇。在2016-17两年期的初期，统计司将开展充分的准备工作，以最终确定衡量进展情况的指标。

2.2.3. 通过信息发布和知识分享提高国际劳工组织工作的曝光率和可用性

- 32.** 2014年，劳工局发布了国际劳工组织知识门户网站(<http://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm>)，这使收集、汇总和分享具体国家有关战略信息的信息和数据成为可能。通过单一网关，人们就能够浏览有关地区、国家和国家集团的信息。
- 33.** 两年期内，国际劳工组织综合门户网站的访问量稳步提高；访问量达到980,000次，这意味着每月访问人数达到670,000和每月访问页面数达到350万。特定的专题门户网站和国别门户网站的开设消除了信息孤岛，从而也充实了网站的内容。现在，可以通过一系列工具来访问网站，提升了用户的体验度和内容的可访问性。与数码伙伴签订的新协议将继续有助于扩大国际劳工组织具体的应用程序和移动电子出版物的发行范围。这些移动应用程序和交互式数字叙事手段以新颖活泼方式，向广大的三方成员发布国际劳工组织的技术建议、统计数据、研究成果和政策等。国际劳工组织新闻故事(ILO InfoStories)就是其中的一个范例。
- 34.** 由于是以统一的内容与方式上传至Facebook、Twitter、LinkedIn、Flickr和YouTube等社交媒体上，国际劳工组织借助网络和移动平台传播信息的力度得到提高。2013年4月，Twitter上的关注人数为25,000人，截至2015年9月，则上升至62,500人以上。

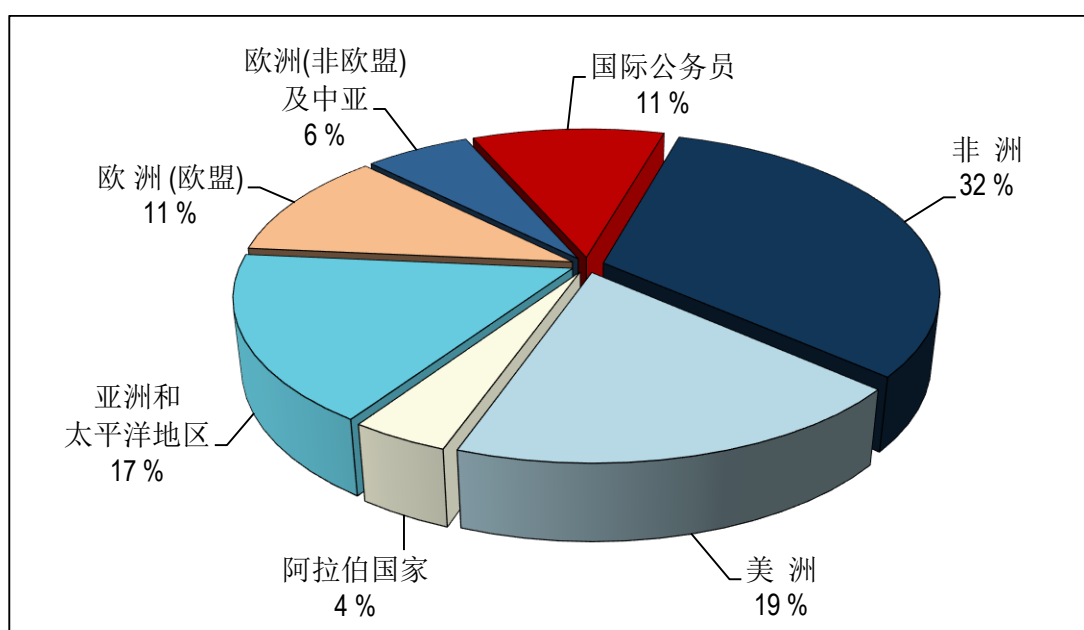
已在 Amazon、Apple 和 Google 上开设了有关国际劳工组织出版物和运用账户，从而使人们可在这些主要平台上获得国际劳工组织的电子书籍和应用程序。已与九家电商签订了框架协议，以便将国际劳工组织超过 400 份出版物列入其预订数据库、专题收藏或个人借贷或销售服务之中。这些伙伴关系对于在讲英语的非洲、亚太、欧洲和北美地区的图书馆和学术机构中提高国际劳工组织研究成果的曝光度尤为有效。

35. 2014 年，已建立和更新了国际劳工组织微缩数据库，其目的是为研究人员和分析人员提供一个获得微缩数据文件的单一入口。数据索引包括将近 700 个研究成果的微缩数据集，其中包括描述性元数据和相关资料，并依照国际标准进行记录。建立统一存储库的目的在于，当多个官员都需要同一份微缩数据资料时可避免重复劳动。

2.2.4. 通过国际劳工组织都灵国际培训中心进行能力建设

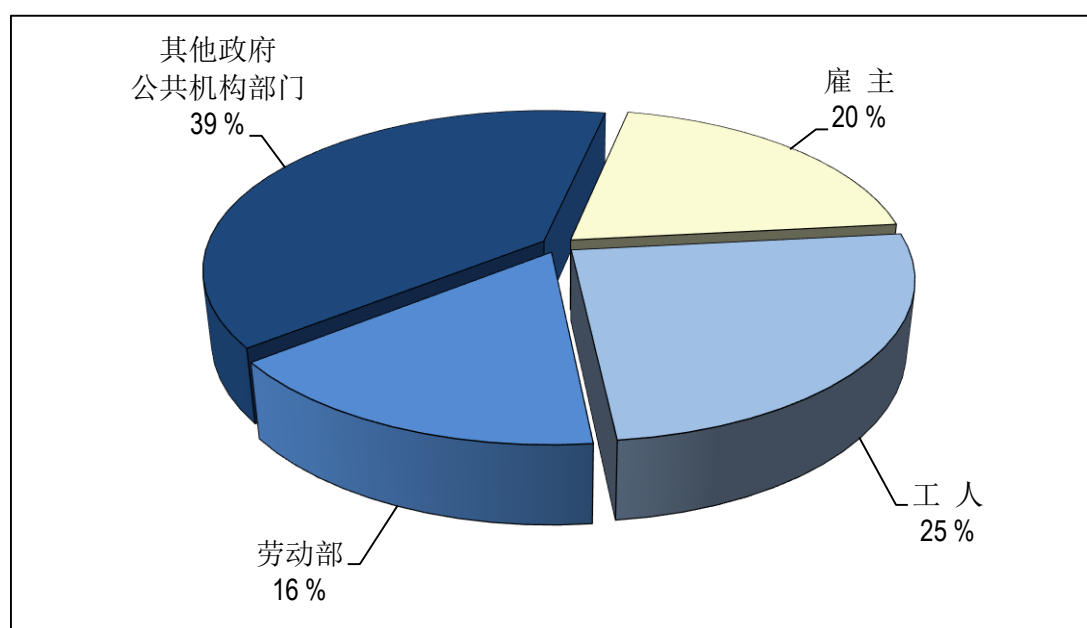
36. 2014-15 两年期内，都灵中心接待了来自 196 个国家和地区的 23,422 名学员，其参加培训的课程包括劳工组织的主要政策领域和更为宏大的国际发展议程。非洲是学员人数最多的地区，其次是美洲和亚太地区(图 2)。政府、雇主和工人学员人数接近 16,000 名，其分布情况见图 3。都灵中心除了在其校内开办标准化培训班之外，还既在其校园也在地区、次区域和国家层面开展有针对性的培训活动。

图 2. 按地区划分的学员分布情况(2014-15)



资料来源：国际劳工组织国际培训中心，都灵。

图 3. 三方成员组织的学员分布情况(2014-15)



资料来源：国际劳工组织国际培训中心，都灵。

- 37.** 两年期内，都灵中心显著地扩大了在国际劳工组织职员发展上的作用；共有 1,686 名职员参加了其培训班。
- 38.** 都灵中心为国际劳工组织至关重要领域战略的制定和实施做出了积极贡献。这包括对其培训课程进行重新编排并监督其实施(两年期内，在都灵中心所开展的培训活动中，40%是与上述至关重要领域的一项或几项相关)，开发相关的培训工具和升级及更新现有的培训工具。例如，在与劳工局技术司局和地方分局的密切协同下，都灵中心首次举办了有关非正规经济的正规化和农村经济中的体面劳动的全球研讨班。
- 39.** 2014 年，都灵中心继续加强其质量保障体系建设，对其培训服务进行了年度独立评估，改进了其追踪顾客满意度的工具。中心也开展了 IT-辅助性培训，以提高服务质量。中心加强了在线学习平台，促进了相互交流和信息传播，同时也开设了“大规模在线开放课程”，以扩大覆盖面，降低服务成本。
- 40.** 都灵中心的一个主要比较优势是，其培训活动仍然保留了地区特色，这对在校开办的跨地区培训课程是一个很好的补充，也提高了中心培训课程的相关性，因此为地区、次区域和国家成果目标的实现做出了贡献。
- 41.** 都灵中心已制定了新的战略计划(2016-17)，正将其学习和能力开发活动与国际劳工组织的工作实现进一步接轨。该战略计划于 2015 年 11 月得到了理事会的批准，吸收借鉴了上一个计划实施中所吸取的经验教训，同时植根于一项可持续发展战略，其中包含三大相互依存、相辅相成的支柱：发展、融资和管理。都灵中心更加重视积极参与

国际劳工组织活动的规划工作；大规模和更长期的项目；战略上更加重视资源筹措；开发新产品与服务；更多地利用学习技术；以及通过绿色运行来改善基础设施。

2.3. 对教训的反思

2.3.1. 吸取 2012-13 两年期成果战略实施中的教训

42. 2014-15 两年期内，19 个成果战略借鉴了所吸取的经验教训，而这些经验教训在国际劳工组织 2012-13 两年期计划实施情况报告中予以确定：优先重视少而精、规模大的综合计划；与其他各方建立伙伴关系，以取得更大成效；成果的取得需要假以时日，因此干预举措应事先进行精心谋划和相应的协调；以及开发核心工具和产品，以便能快速用于提高规模和扩大覆盖面。
43. 优先重视少而精、规模大的综合计划的实例之一是，根据成果 15(强迫劳动)所开展的活动涉及 20 多个成员国，但其重点放在集中接受技术援助并取得实效的 8 个成员国，这些技术援助针对四个关键部门：农业和食品加工业；渔业；制造业；和家庭工作。在约旦、缅甸和突尼斯等国家取得的经验表明，这项工作，若与着眼于其他类别的工作中的基本原则和权利、相互关联、相互依赖和相互支撑的干预举措相结合的话，就能取得更为显著的成果，使不同的成果目标之间彼此成就、相得益彰。根据成果目标 17 的要求，在解决就业歧视方面的工作尤其重视三个领域：性别、土著民和残疾人。尽管只在近 12 个国家中取得了成果，但有更多的国家受益于国际劳工组织有关就业非歧视方面的培训和宣传材料。
44. 在残疾人工作领域，伙伴关系使所取得的成果得到了最大限度的利用。联合国促进残疾人权利伙伴关系(UNPRPD)资助了在中国、印度尼西亚和越南的项目，这是对国际劳工组织在这些国家所开展的相关工作的一个补充。UNPRPD 加强了与那些促进残疾人权利的联合国机构的合作，从而提高了国际劳工组织相关工作的影响力。关于成果目标 16，强劲的伙伴关系也强化了三方成员及其他参与者的工作，确保在消除童工劳动方面取得持续的进展。在国际劳工组织企业主导的童工劳动平台上所开展的工作就是其中一个范例。平台成员同意分享在解决其产业和公司内的童工劳动方面的成功经验和失败的教训。
45. 政策性工作贯穿于所有成果目标之中，并植根于相互协调的策略之上，同时考虑到时间框架的现实性，因为其中许多时间框架要超过一个两年期。例如，根据成果 14(结社自由和集体谈判权)所开展的工作就不仅涉及到政策或立法，也涉及到观念转变、有关这些权利政策的修改和/或实施。两年期内，一方面，许多国家的出口加工区在结社自由和集体谈判方面取得了进展；但另一方面，这些进步并不总能转化为可予以报告的成果。孟加拉国等国家属于例外，这是因为它们在过去几年中获得了持续的技

术援助和能力建设的支持。在农村部门和农业食品价值链中，宣传和促进结社自由和集体谈判权方面的工作也取得了进展，其中包括开发了一种干预模式，用于指导种植业中会员实施这些权利。在国际劳工组织的支持下，突尼斯于 2015 年 10 月签订了第一份全国性集体协议，该协议涵盖 50 多万农业工人并以未来若干两年期内的不同技术领域、跨学科工作为基础。

46. 对许多成果而言，一套核心工具和产品已开发出来，以便实现规模化和广覆盖，其方式包括通过加强雇主组织和工人组织的能力。为可持续企业创造有利营商环境(EESE)的方法和工具箱有助于三方成员制定和促进旨在为可持续企业改进有利营商环境的政策议程，其有用性已得到了验证。例如，它们帮助雇主企业参与决策，根据实验证据提出修改意见，并因此而开展有关监测和学习等关键因素的研究，从而能够最大限度地提高政策制定的有效性。劳工局也通过“大规模在线开放课程”扩大了其行动的规模和覆盖面。该开放课程由全球劳工大学进行管理，并从多学科的角度对国际劳工标准进行了详细的介绍。已有来自 50 多个国家、3,000 多名学员参与了这些培训课程，而这些课程推动了工会干部之间建立一种新型的国际关系网，并吸收了青年工人和积极分子，而他们通常很难获得较为传统的成人教育机会。
47. 欲了解更多有关在实现 19 个成果目标中所吸取的教训及所取得的成果信息，可登录网站：www.ilo.org/program。

2.3.2. 从至关重要领域工作中吸取的教训

48. 劳工局 2014-15 两年期工作的一个重要部分涉及到八个至关重要领域，每一个领域包括 19 项成果战略中的若干项。至关重要领域提出的目的是为了利用总部多个专业单位及地区分局的专业知识，应对国际劳工组织三方成员在劳动世界中面临的全方位挑战。
49. 知识分享涉及到在线资源平台和电子对话、小组定期电视会议以及定期座谈会，使得地区和总部职员聚集一堂，参与高级别对话。两年期的后期，这一作法随着相关全球技术支持小组的建立而得到进一步强化。
50. 专栏 2 显示了从每个至关重要领域工作中所吸取的具体教训，尽管其中许多教训来自多个至关重要领域。

专栏 2

从至关重要领域工作中吸取的选定教训

为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位，这一领域意味着要采取一种综合策略并在分析研究成果及其为国家提供咨询服务中的实际运用之间实现密切协同。既要采取相互支持的举措，又要避免重叠与重复，这两者之间实现平衡尤其重要。

青年就业和技能，这一领域是建立在正在开展的实质性工作，包括与外部伙伴协同工作的主体基础之上的，要求持之以恒地致力于共同目标、优先重点和工作计划。需要投入大量的时间和精力，以便提高认识水平和交流青年就业方面的好作法，其方法包括组织区域之间和次区域能力建设活动，作为对国家层面工作的一种补充。

建立和扩大社会保护底线，这一领域涉及到在全球开展广泛协同和宣传工作，并得到《世界社会保护报告》、政策文件和简报等知识产品的支撑；全球和地区政策举措活动；以及战略性参与其他国际组织和利益相关方的政策辩论。一个显著的事半功倍的实例是，联合国和其他多边机构采用了社会保护底线的概念，并具体参照《2012年社会保护底线建议书》(第202号)或本着该建议书的精神来推动采用基于权利的策略。

中小企业的生产率及工作，这一领域是通过采用一项旨在提高效率和特殊部门策略来加以解决，使得国际劳工组织调整其服务和工具，以适应具体需求和不同国情。国际劳工组织将其方式和方法融入到各国政府和社会伙伴所推行的国家机制框架之中，从而提高了其延续性和规模化。综合政策建议和技术支持丰富了这些策略并使其更具相关性。

农村经济中的体面劳动，这一领域要求以社会最底层为目标，着眼于长远，多头并举综合施策，以期提高这些干预措施的持续性和影响力。最富成效的工作是基于国际劳工组织的价值观和比较优势，并结合专题性和部门性实验证据，包括数据收集和发布、国家政策制定、典型作法的宣传以及与各国三方成员和国际机构建立强大的伙伴关系。

非正规经济的正规化，这一领域要求采取适合不同国情和非正规化的复杂性与多面性的多元战略和广泛措施。为了确保相关政策领域的协调一致，为此采用了一个统一的正规化框架，其重点在于明确确定了专题性优先事项，从而导致了协同性增强、影响力提高和规模经济扩大。

通过劳动监察加强工作场所的合规行为，这一领域要求创新方式，全面推进三方成员之间正在进行的对话，旨在增强其使命感和归属感，同时表明，只有采取包括劳动监察在内的综合策略，才能实现工作场所的遵纪守法。

使工人免于从事不可接受形式的工作，这一领域包含为不可接受形式的工作(UFW)构建一个扎实的理论基础，澄清其工作影响和确保相关举措的所有权等开创性工作。这些工作证实，不可接受形式的工作是由于若干政策领域的失败所造成的，起始于否定工作中的基本原则和权利。这些工作也显示重点集中于那些最需要保护的工人和部门的策略发挥了作用。同时，要取得持久成果，就要求在消除骇人听闻劳动实践的同时改变使那些工人陷入无力和无助处境的条件。由于重视那些造成不可接受形式工作的各种原因以及国际劳工组织监督机构所表达的关切，一个良性循环因此而形成，即国际劳工组织监督机构提出意见，然后劳工局提供政策咨询支持。

2.3.3. 从针对政策改革的能力建设工作中吸取的教训

51. 以下实际教训来自于与三方成员开展的能力建设工作。
52. 能力建设不仅是一个技术过程，也是一项以结果为导向的项目。外部参与方(例如捐助方、国际机构和咨询公司)在促进变革方面发挥不了多大作用；除非三方成员参与和主导能力建设工作，否则这种变革不可能发生或不可能持续下去；除非劳工组织清楚其所作所为的意图和原因，否则其能力建设的种种努力可能收效甚微。
53. 举办研讨班不是问题的解决之道，因为其影响个体和组织实践的能力被过分强调。研讨班和培训班能够提高对问题的认识，提出新课题和开发新技能，但是不能推动转型变革，因为只有当个体能够在相当长的时间内对工具、方法和策略进行测试和思考时，这种变革才能发生。然而，研讨班学员也不可能主动采用新的工具，尤其是那些看似复杂的新工具；如果不采取后续支持行动，那么他们有可能重回老路。
54. 技能和关系同等重要。由于其他职员和同事对实现变革至关重要，因此研讨班学员也难以将理论运用于实践。为此，能力建设重点应不仅放在技能上，例如政策参与计划和监督工具，也应放在必要的关系上，以便在组织内部建立更为有效的人际关系。
55. 必须承认组织的局限性。三方成员除了政策参与外，还有其他令人担忧的问题；尤其是，许多社会伙伴面临着资源短缺和人手不足的窘境，因此被迫将其大部分资源投入到为会员提供服务上。工作计划，即使业已制订出来，也很少予以实施，而且一旦出现问题，组织通常是疲于应付。
56. 重要的是确定需求。在能力建设的起始阶段，应投入足够的时间讨论在组织内部的倍增效果。首先需明确所需的时间和资源以及参与人员及其职责。员工应清楚自身的能力建设需要，以参与有关组织的政策讨论。
57. 必须把握好组织的背景并以现有能力为基础。了解组织文化，对确保工具和方法的合适性至关重要。通常，最好是对当前的工作加以改进或在原有方式上推陈出新，而不另起炉灶。有时，最有效的方式是，例如通过不同国家社会伙伴之间的相互交流来促进相互学习以及着力于加强技术能力、相互关系和彼此信任。

2.3.4. 从评估工作中吸取的教训

58. 国际劳工组织的评估机构通过一套统一的评估方式，使人们深入了解到劳工局如何有效地实现其目标。专栏 3 突出强调了那些影响国际劳工组织大型项目监测和评估工作的关键问题。

专栏 3

通过对可评估的评价找出的重要差距

- 对计划变革理论的解释总体缺乏或不足。
- 逻辑框架没能确定所有结果，通常将产出与成果混为一谈。
- 绩效指标在清晰度和完整性上通常存在问题。
- 绩效衡量战略与数据和信息源存在严重差距，而且可行的衡量战略没有予以确定。
- 对那些除项目活动之外可能影响在价值链上移动且最终影响项目成败的因素，很少或没有进行监测。
- 监测和评估计划通常需要针对数据收集和报告，包括以更为系统、更有条理和更为全面的方式确定数据采集责任。
- 在实施阶段，监测和评估计划时常受到忽视或重视不够。

59. 2014-15 两年期评估报告强调有必要继续合力对项目文件中有关更为强大的变革理论进行研究，同时与建立可靠正规的监督和报告机制相结合。报告进一步指出，项目评估中归纳和总结经验教训的方式有明显改进。评估办公室(EVAL)知识分享平台的建立标志着，在将地区与总部评估网络衔接起来和加强国际劳工组织评估文化建设方面取得了实质性进展。该平台已成为一个收集整理新出现良好作法的宝库。

3. 目标成果管理

60. 有效利用人力财力对于取得在本报告其他部分列出的成果是至关重要的。

3.1. 人员配置和人力资源开发

61. 表 2 显示了截止到 2015 年 12 月 31 日的人员配置情况。国际劳工组织人员总数现为 2,895 人，与 2014 年 12 月 31 日相比增加了 78 人，其中 1,705 人(58.9%)的费用从经常预算中列支以及 1,190 人(41.1%)的费用从经常预算外资源列支。在所有从经常预算中列支的人员中，43.8%在地方工作，而且其中 56.9%的地区岗位是从预算外资源中列支的。

表 2. 截止到 2015 年 12 月 31 日，按地理位置和资金来源划分的国际劳工组织职员

| | 经常预算 | 预算外* | 总 数 |
|-------|-------|-------|-------|
| 总 部 | 958 | 204 | 1 162 |
| 地 区 | 747 | 986 | 1 733 |
| 非 洲 | 220 | 265 | 485 |
| 美 洲 | 173 | 105 | 278 |
| 阿拉伯国家 | 38 | 38 | 76 |
| 亚太地区 | 240 | 520 | 760 |
| 欧洲-中亚 | 76 | 58 | 134 |
| 总 数 | 1 705 | 1 190 | 2 895 |

* 含初级专业人员。

62. 2014-15 两年期内，国际劳工组织投入 670 万美元，用于由总部组织的经常预算和预算外职员培训活动(表 3)。参与人数超过 9,000 人/次，或 2,558 人，这是因为许多职员参与了多项培训活动(平均每人 7.4 天)。在地区，在总培训天数中近 34%用于治理培训(包括内部治理在线培训课程)，21%用于综合资源信息系统(IRIS)的快速培训；在总部，语言培训班占培训总天数的 58%。

表 3. 由国际劳工组织总部组织的职员发展活动

| 类别 | 金额 (以美元计) | 培训天数 | 学员人数 | |
|------------|------------------|---------------|--------------|----------------------|
| | | | 普通职员 | 专业及以上职员 (含国家项目官员) |
| 领导力 | 1 645 002 | 1 277 | 6 | 456 |
| 综合资源信息系统 | 1 598 527 | 2 280 | 1 860 | 1 593 |
| 语言 | 924 199 | 6 750 | 362 | 771 |
| 新职员培训/个人效能 | 902 150 | 1 574 | 415 | 309 |
| 治理 | 467 372 | 3 502 | 735 | 1 281 |
| 国际劳工组织人员系统 | 457 304 | 208 | 189 | 146 |
| 全球技术举措 | 346 616 | 1 257 | 42 | 265 |
| 沟通 | 243 937 | 1 240 | 90 | 379 |
| 共事与协作 | 129 148 | 879 | 56 | 115 |
| 调查研究 | 20 509 | 58 | 0 | 14 |
| 合计 | 6 734 764 | 19 026 | 3 755 | 5 329 |

63. 另外 450 万美元的职员发展基金被下拨给各司局和地方分局，并接受一个培训协调员全球网络的监督。2014-15 两年期推出的新工具有助于这些资金的综合报表工作。根据两年期内的优先方向，将近一半的资金(49%)被用于技术升级，即开展旨在提高国际劳工组织职员专业技能的学习活动，18%用于团队建设活动(例如务虚会)。长期的培训计划，如语言学习和学历/证书计划属于最为常见的培训活动。就性别平等而言，56%的学员是女性，这与由总部开展的培训活动情况相似，其中女性学员占比为 61%。

3.2. 支出和财务支付

64. 在 2014-15 两年期内，国际劳工组织从战略性经常预算中列支 60,570 万美元，而这部分预算是从成员国分摊会费中出资的；42,970 万美元从预算外自愿捐款(XBTC)中列支；及 3,200 万美元是从经常预算补充帐户(RBSA)中列支。
65. 从以下表 4 中可能看出一些大的趋势。就总支出及在战略目标上支出分配而言，经常预算支出总体符合当初的预算。预算外资金占战略性经常预算的 71%。有些成果目标，包括成果 16(童工劳动)和成果 8(艾滋病毒/艾滋病)，特别依赖于自愿捐款(相对经常预

算而言)。自愿捐款集中用于就业(47%)及工作中的基本原则和权利(22%)等领域。关于就业和社会保护之战略目标分别占经常预算补充帐户开支的近 50%和 25%。

表 4. 国际劳工组织 2014-15 两年期内按成果划分的开支情况 (以美元计)

| | 经常预算 | 预算外技术合作 ¹ | 经常预算 补充帐户 |
|---------------------|--------------------|----------------------|-------------------|
| 就 业 | | | |
| 就业促进 | 84 014 105 | 108 589 302 | 8 237 716 |
| 技能开发 | 43 809 336 | 41 656 007 | 2 901 818 |
| 可持续企业 | 54 900 307 | 51 043 642 | 3 171 634 |
| 小 计 | 182 723 748 | 201 288 951 | 14 311 168 |
| 社会保护 | | | |
| 社会保障 | 39 835 071 | 8 575 736 | 4 385 536 |
| 工作条件 | 23 198 615 | 3 815 210 | 2 422 589 |
| 职业安全与卫生 | 34 751 709 | 1 970 594 | 248 078 |
| 劳务移民 | 14 510 687 | 22 276 107 | 1 631 210 |
| 艾滋病病毒/艾滋病 | 7 301 556 | 13 963 049 | 0 |
| 小 计 | 119 597 638 | 50 600 696 | 8 687 413 |
| 社会对话 | | | |
| 雇主组织 | 36 600 204 | 4 147 503 | 1 045 246 |
| 工人组织 | 50 279 069 | 6 931 728 | 360 720 |
| 劳动行政管理与劳动法 | 24 307 711 | 22 649 854 | 1 713 882 |
| 社会对话与产业关系 | 25 509 233 | 9 961 873 | 1 352 146 |
| 经济部门中的体面劳动 | 26 988 030 | 24 794 343 | 1 913 700 |
| 小 计 | 163 684 247 | 68 485 301 | 6 385 694 |
| 标准和工作基本原则与权利 | | | |
| 结社自由与集体谈判 | 17 283 430 | 10 566 016 | 265 370 |
| 强迫劳动 | 5 268 211 | 7 823 244 | 129 297 |
| 童工劳动 | 12 477 343 | 53 319 687 | 704 762 |
| 工作中的歧视 | 12 200 068 | 6 627 706 | 15 588 |
| 国际劳工标准 | 71 906 462 | 16 679 734 | 1 447 614 |
| 小 计 | 119 135 514 | 95 016 387 | 2 562 631 |
| 政策协调 | | | |
| 体面劳动的主流化 | 20 518 296 | 14 309 955 | 85 733 |
| 总的战略目标与政策协调 | 605 659 443 | 429 701 290 | 32 032 639 |

¹ 数据不包括计划支持性收入与治理, 支持与管理性成果。

3.2.1. 国际劳工组织 2014-15 两年期预算外支出

66. 理事会于 2015 年 11 月通过了《2015-17 年发展合作战略》，使国际劳工组织在日益变化的全球发展合作蓝图中确立了一席之地，同时对评估结果进行了回应，包括对国际劳工组织 2010-15 年技术合作战略的独立评估。该战略的目标是为三方成员提供高质量的服务，包括加强能力建设和三方原则，以便在各个层面上更好地实现体面劳动成果目标。战略呼吁更加注重优先方向、影响效能、为应对政策变化而开展的能力建设以及通过相互负责的伙伴关系筹措资源。
67. 2014-15 两年期中，预算外支出总额为 43,000 万美元，超出了计划预算所确立的 38,500 万美元目标。预算外项目的财政拨付率保持在 80%左右，高于前十年。为了加强与国际援助透明举措(IATI)和发展合作计划图的衔接。劳工局根据 IATI 和经合发组织发展援助委员会(DAC)的报告要求，在发布有关数据方面也取得了新进展。¹ 来自国际劳工组织择定成员国的多边捐款仍然是劳工组织预算外资金的主要来源，其中 2014-15 两年期内筹措预算外资金 46,350 万美元(见表 5)。然而，新伙伴正通过公-私伙伴关系和直接信托基金的形式，或在南南合作和三角合作的框架内，进行捐款，从而实现了国际劳工组织发展合作组合的多元化。

表 5. 按资金来源划分的预算外发展合作捐款(以千美元计)

| 资金来源 | 2012-13 年 | | 2014-15 年* | |
|------------------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| | 美元 | 百分比 | 美元 | 百分比 |
| 多边发展伙伴 | 352 487 | 70.8 | 282 258 | 60.9 |
| 国内发展融资 | 18 702 | 3.8 | 23 256 | 5.0 |
| 公-私伙伴关系 ⁽¹⁾ | 18 235 | 3.7 | 26 236 | 5.7 |
| 社会伙伴 | 650 | 0.1 | 1 300 | 0.3 |
| 国际金融机构(银行) | 19 667 | 4.0 | 22 031 | 4.8 |
| 联合国 ⁽²⁾ | 49 591 | 10.0 | 52 011 | 11.2 |
| 其他国际机构 ⁽³⁾ | 38 535 | 7.7 | 56 392 | 12.2 |
| 合 计 | 497 866 | 100.0 | 463 484 | 100.0 |

⁽¹⁾ 包括基金会、公共机构及私营部门等。⁽²⁾ 包括由多边伙伴信托基金、联合计划和联合国一体化基金资助的项目。⁽³⁾ 包括欧盟、阿拉伯海湾发展组织(AGFUND)、经合发组织(OECD)、西非国家经济共同体(ECOWAS)以及国际移民组织(IOM)。

* 初步数据截止到 2016 年 2 月 10 日。

68. 在 2014-15 两年期内预算外总捐款额中(表 6)，前 20 大捐款方的占比为 94%，前五大捐款方的占比为 47%。

¹ 欲了解有关情况，可浏览网站：<https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jsp>。

表 6. 国际劳工组织 2014-15 两年期预算外资金的 20 大捐款方*

| 捐款方 | 千美元计 |
|------------|----------------|
| 欧盟 | 53 434 |
| 联合国 | 52 011 |
| 美国 | 49 092 |
| 瑞典 | 38 149 |
| 公-私伙伴关系 | 26 236 |
| 瑞士 | 25 105 |
| 国内发展融资 | 23 256 |
| 国际金融机构(银行) | 22 031 |
| 荷兰 | 21 406 |
| 挪威 | 20 817 |
| 法国 | 17 178 |
| 澳大利亚 | 16 652 |
| 加拿大 | 15 409 |
| 日本 | 11 033 |
| 丹麦 | 10 211 |
| 巴西 | 8 508 |
| 大韩民国 | 8 317 |
| 德国 | 7 035 |
| 意大利 | 5 310 |
| 芬兰 | 5 292 |
| 合计 | 436 484 |

* 数据截止到 2016 年 2 月 10 日。

- 69.** 两年期内，劳工局为实现规模经济而开展了项目整合，对单一项目的多捐资方进行归类以及将发展合作管理职权下放到地方分局，取得了新的进展。其中一个例子是在孟加拉国开展的成衣计划，其中三个捐款国(加拿大、荷兰和联合王国)共同资助一个项目并进行统一的报告。另外一个例子是可持续、有竞争力和负责任的企业(SCORE)计划，其中挪威和瑞士两国共同资助了这一全球计划及其在若干国家实施的分项目。
- 70.** 在两年期内，国际劳工组织发展合作项目质量保障机制对 484 个项目计划书进行了审查，其中包括项目设计质量、风险、实地安全以及根据项目管理权限下放政策所做的相关安排。2015 年，劳工局先行开展了第一个有关发展合作的职员发展研讨班，学员人数将近 70：其中多数来自地方分局；大约 40 名专家来自于国际劳工组织和外部组织。该研讨班受到了好评，而且对研讨班知识的实际运用情况进行了为期六个月的评估，其结果是正面的。

3.2.2. 经常预算补充帐户

71. 国际劳工组织设立了经常预算补充帐户，目的是根据经合发组织发展援助委员会的指南，为捐助方提供一种非专用资金捐赠的途径。该帐户上的资金使劳工局能够在战略框架之内自主、灵活和快速地拨付资金，作为国际劳工组织其他资源的一种补充。这也使劳工局能够为那些无法轻易获得自愿捐款的专项工作及成员国提供服务。经常预算补充帐户下的支出总额接近 3,200 万美元，而两年期初估算为 2,500 万美元。下表 7 显示了 2014-15 两年期内向经常预算补充帐户捐款的国家。

表 7. 2014-15 两年期内向经常预算补充帐户捐款的国家 (以百万美元计)

| 捐款国家 | 美元 |
|-----------|---------------|
| 比利时 | 11.208 |
| 丹麦 | 8.534 |
| 荷兰 | 6.784 |
| 挪威 | 5.942 |
| 瑞典 | 3.050 |
| 德国 | 2.341 |
| 卢森堡 | 1.949 |
| 意大利 | 0.485 |
| 合计 | 40.293 |

注：以上数字被四舍五入到千位。

72. 2014-15 两年期里，经常预算补充帐户的拨款重点是支持在八项至关重要领域下所开展的工作，其中优先考虑到了中低收入国家和脆弱国家。在所有国别计划成果目标中，将近五分之一的资金来自经常预算补充帐户的拨款，而且其中 90% 以上的拨款属于至关重要领域的范畴。

3.3. 组织的有效性

73. 增强组织的有效性、提高为三方成员的服务水平一直是改革议程的一个关键目标。根据成果目标管理原则，治理、支持和管理职能要实现两个总目标：有效和高效地利用国际劳工组织的所有资源以及有效和高效地治理劳工组织。

74. 2014-15 两年期内，五项管理战略的实施期宣告结束，其中包括知识、信息技术、人力资源开发、技术合作与评估。鉴于第 2.2 章节中已包括了知识战略的内容，本章将只涉及余下四个方面的进展情况。

75. 两个成果目标的成果表以及关于信息技术、人力资源开发、技术合作和知识战略的详细表，可从网络上获取，网站：www.ilo.org/program。有关评估战略的详细报告信息，

可查阅 2014-15 年度评估报告，也可登录下列网站：www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pfa/WCMS_413814/lang--en/index.htm。

3.3.1. 成果 1：有效和高效地利用国际劳工组织所有资源

计 划

76. 工作重点为加强体面劳动国别计划在国际劳工组织国别支持基础框架中的地位。截止到 2015 年年底，69 个成员国已启动体面劳动国别计划，另有 33 项国别计划正在起草之中。两年期内，在三方成员的充分参与下，八项新的体面劳动国别计划制定工作已经完成。影响劳工局促进体面劳动国别计划的主要因素仍然是所在国家的社会对话环境和实践活动。为了增强主人翁意识和影响力，国际劳工组织在这方面的支持工作，以及加强三方成员的能力，提高其参与监测和监督体面劳动国别计划实施工作的力度，将是其 2016-17 两年期内的重点工作内容。
77. 劳工局继续监测在实现两年期计划预算目标方面所取得的进展情况。检查途径包括：每年对基于成果的工作计划进行两次审查；根据地方和总部职员就工作计划和资源分配等事宜进行讨论和协作的情况，每年对经常开支进行两次审查。2014-15 两年期内，特别重视审查在履行有关至关重要领域方面承诺上取得的进展情况，以及对在实施体面劳动国别计划中所吸取的教训进行总结。
78. 劳工局继续为提高其职员成果目标管理能力进行投资。劳工局已推出一份有关规划的内部管理手册，这是对 2012-13 两年期内推出的在线学习模块的一个补充。根据地方改革的决定，在与都灵中心和人力资源司的合作下已为规划官员开发和开设了一个专门的培训教程，其目的在于提高在非洲、阿拉伯国家、欧洲和中亚地区的分局职员的规划能力。2016-17 两年期内，该课程将在亚太地区和拉美加勒比海地区开设。
79. 为了准备实施《2030 年可持续发展议程》，劳工局已加强了与整个联合国系统的合作。国际劳工组织积极参与联合国高级别计划委员会以及联合国发展集团计划工作组的工作，以保证有关劳动世界的问题能体现在提交给联合国系统行政首长协调委员会 (CEB) 通过的文件中。该协调委员会于 2015 年 11 月通过了全球青年体面工作岗位倡议，国际劳工组织的领导力为该战略文件的通过作出了贡献。在进一步协调计划、规划和政策支持工作并提出了可持续发展目标(SDGs)的情况下，规划工作组特别对联合国国别工作队共同国别规划指南进行了审查。与此同时，国际劳工组织已对其体面劳动国别计划指南进行了审查，2016 年初将发布一个有关起草国别计划的指南。
80. 在吸取了 2010-15 年战略政策框架实施过程中获得的经验教训基础上，已对 2016-17 两年期的成果框架进行了调整，使其重新聚焦于有限的成果目标；为确保取得实效，其目标在于采取高质量和跨学科的策略。将继续推行成果目标管理并改进测量方式，为新的成果框架提供支撑。有关国别计划成果及全球政策总成果在性别平等与反对歧视、国际劳工标准和社会对话等多重政策驱动因素中贡献率的评估工作已经展开，并

为此推出了一个“标记”系统。为了反映出并跟上这些工作改进的步伐，综合资源信息系统战略管理模块也进行了修订。

人力资源开发

- 81.** 2014-15 两年期内，已在四大人力资源战略成果目标方面取得了重大进展。在实施了一系列广泛的人才和领导力举措后，招聘、激励和培养劳工局职员的管理能力得以提高，而且在新职员招聘、选拔和流动程序中增加了新的旨在促进人员多元化和提高区域均衡性的工具。劳工局已开展了多种多样的能力建设活动，使管理层具备了解决实际问题的能力，同时也制定了具体的计划，以强化内部管理和实行全面问责。
- 82.** 这些活动是与总体改革进程相衔接的，从而导致在人力资源管理领域也出台了相当数量的新举措。除了人力资源战略实施初期所确定的成果目标之外，劳工局对其关键人力资源政策进行了完善，消除了内部障碍，促进了变革管理和鼓励团队合作，从而为实现改革的总体目标创造了一个有利环境；所有这些增加了战略规划与监测的复杂性。劳工局在努力确保凡涉及重大人力资源政策变动的举措，应该在与联合谈判委员会的职员代表及其他内部机构的协商之后并在劳工局的内部产业关系框架内予以实施。
- 83.** 劳工局已对其工作方法及总部与分局之间的协作情况进行了审查，以提高总体效率和特别是促进正在实施的计划与具体发展合作项目之间的协调性。劳工局审议了所有机构的主要职责，从地方分局到体面劳动技术支持工作队、地区分局和总部。一项新的职员流动政策业已出台，其目标是建立一个可持续的人员配备模式，即根据《工作人员条例》的规定以及国际公务员委员会(ICSC)所制定的规章制度，为职员在不同地区、不同岗位上进行流动创造真正的机会并对其予以鼓励。与都灵中心一起专门为地方分局的管理层和职员制定了一项能力建设和技术支持计划，现正在计划开展其他的相关活动，以便确保提升总部和分局专家的专业技能，采用新的全球技术支持工作队的方法来加强相互合作，提高在各地区的影响力和推动知识分享。
- 84.** 从计划实施期间获得的教训之一是，信息技术(IT)，若能满足人力资源管理的需要，则会成为简化程序和提高实效的一个关键前提条件。最大限度地利用技术能力将有助于进一步实现人力资源管理目标。

信息技术

- 85.** 在实施改革议程的过程中，通过整合 IT 资源和精简职能而形成了合力。一项职员调查显示，与 2012-13 两年期相比，对 IT 服务的总体满意度提高了 14%。
- 86.** 国际劳工组织新的 IT 管理委员会(ITGC)通过了一项章程，并在两年期内多次召开会议，制定战略目标并确保所有有关 IT 举措的建议在得到批准之前，与其相关的长期成本和风险得到仔细的分析和审议。

87. 在所有与五年(2012-16) IT 基础设施改造工程相关的所有举措中, 85% 已得到实施。国际劳工组织数据中心已进行了现代化改造, 以保护劳工组织信息资产和技术投资并确保其 IT 设施能更有助于提高服务效能, 带来附加值, 支撑新的工作方式以及推动创新。在劳工局总部和地方分局已构建起一整套支撑电子邮件、及时通讯、桌面电视会议、文件共享、单点登录和其他服务的技术体系, 这也促进了劳工局全局范围内的交流、协作和知识分享。
88. 在国际劳工局所有地方分局推广使用 IRIS 人力资源、工资单、自助请假、战略管理和某些技术合作功能的工作已按计划于 2015 年 10 月完成。将所有职员信息整合进 IRIS 系统, 这提高了数据的准确率, 实现了劳工局全局合同的统一管理以及加强了职员资源的报告工作。由于以单一的 IRIS 工资单系统取代了 41 个地方系统, 这使得地方财务人员能够被重新配置到其他重要工作岗位。
89. 在两年期内, 在 41 个地方分局中推广应用 IRIS 系统要求严格遵守既定的时间表, 这增加了地方分局的压力。在一些情况下, IRIS 的推广活动让位于地方的业务工作, 其结果是, 主要人员错过了关键的培训机会, 因此无法在新的环境中进行系统操作。IRIS 用户的规模已经扩大两倍, 这要求推广工作队为地方分局提供大量实际操作支持的同时, 制定向余下地方分局的推广计划。此外, 多数地区分局没有能力向其地方分局提供有效的初级支持, 因而增加了总部在提供技术支持方面的负担。
90. 相关计划正在制订之中, 其目的在于加速向所有地方分局推广使用剩下的有关财政、预算和采购模块, 同时考虑到在 2014-15 两年期计划实施过程中所获得的经验教训。
91. 除了与基础设施改造相关的项目以及向地方分局推广使用 IRIS 系统外, 两年期内还实施了 100 多项支撑劳工局管理和业务工作的 IT 举措。有关这些项目的详细清单, 可登录网站: <http://www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm>。
92. 两年期内, 有几项新的重点工作显著提高了对 IT 辅助解决方案的需求量。2015 年行政审查调查结果也凸显了信息技术对劳工组织的数字未来的日益重要性。其他挑战包括如何在 IT 基础设施、功能及服务的集中管理和分散管理之间寻求一个平衡。
93. 要解决显著增加的网络犯罪、恶意软件和其他网络威胁, 需要进行大量投资和花费不少心血。除了针对在 22 次内部和外部审计中发现的 60 个与 IT 相关的问题而采取补救行动之外, 劳工局采取了一些额外的管控措施, 以监测、评估和预防网络攻击。这其中包括实施一个主机入侵防御系统; 锁定桌面; 改进防毒软件和垃圾邮件过滤系统; 对地方 IT 设施进行现代化改造并加以整合; 提高在网络攻击出现时的数据恢复能力; 对从个人电脑、服务器和网络设备获取的日志文件进行实时预测分析; 加强劳工组织密码策略的实施以及制定旨在提高职员信息安全意识的计划。劳工组织也与国际原子能机构(IAEA)和国际电信联盟(ITU)共同开发联合国网络威胁信息平台, 这提高了劳工局在其共同的网络系统遭到攻击时采取预防措施的能力。随着工作场所消费者电子

产品使用量的扩增以及为支持移动工作而提供 IT 云服务，这将要求提高信息安全的保障和加强信息安全方面的合规行为。

发展合作

- 94.** 劳工局已将经常预算补充帐户下的核心自愿捐款额从 2012-13 两年期的 3,600 万美元提高到 2014-15 两年期的 4,000 万美元，而且依然维持了现有的长期伙伴关系。截止到 2015 年年底，已与 120 个发展伙伴在 100 多个国家开展了总共 600 个项目。国际劳工组织正在开展伙伴关系基地的多元化工作，2014-15 两年期内，已签署了 92 项新的公-私伙伴关系协议；国内发展融资在预算外技术合作资金总额中所占的比重已从 2012-13 两年期的 3.8% 上升到 2014-15 两年期的 5%；同时与中等收入国家和南南合作及三角合作(SSTC)伙伴国签署了 10 项新伙伴协议，而在 2012-13 两年期里，只有 6 项伙伴关系协议。尤其是在巴西、俄罗斯联邦、印度、中国以及南非(“金砖国家”)的推动下，南南合作和三角合作正日益成为发展合作的一种补充，并且已呈现良好的发展态势。南南合作和三角合作的捐款额已达到 1,500 万美元，其中主要来自巴西、印度和南非，也有来自阿尔及利亚、巴拿马、中华全国总工会(ACFTU)和其他伙伴的捐款。
- 95.** 国际劳工组织从联合国发展融资，尤其是发展基金中获取的拨款减少了 2,300 万美元，这反映出向多边伙伴发展信托基金的捐款额已普遍减少。然而，鉴于国际劳工组织重点政策在联合国政府计划援助中的中心地位(根据联合国发展援助框架和联合国统一计划)，众多跨机构项目得以在国家 and 全球层面上实施。与联合国机构的全球伙伴关系正在扩大；联合国贸易和发展会议(UNCTAD)、联合国难民事务高级专员办事处(UHCR)、联合国工业发展组织(UNIDO)、联合国培训研究所(UNITAR)、联合国项目事务厅(UNOPS)、联合国南南合作办事处(UNOSSC)以及联合国社会发展研究所(UNRISD)已与国际劳工组织进行接触，要求续签协议，开展合作，包括在可持续发展目标领域上的合作。
- 96.** 作为联合国发展集团的成员，国际劳工组织继续积极参与有关发展合作的政策性工作，尤其是在第二批“联合国系统统一交付”国家和统一协调规划的框架下。劳工组织也在那些实施“统一交付”策略的国家采用了联合国发展集团标准业务程序，参与审议联合国发展援助框架(UNDAF)指南，支持联合国国家工作队可持续发展目标通过的背景下开展有关 UNDAFs 的制定工作，以及联合国发展援助框架，并与联合国发展集团合作，共同审查标准融资机制和联合国系统业务流程的统一工作。
- 97.** 关于联合国全系统的协调工作，劳工局继续积极参与联合规划工作，以此为手段充分利用伙伴关系和更有效地利用资源以及在国家层面推动实施体面劳动议程。一方面，在共同规划工作中仍然存在诸多挑战，另一方面，国际劳工组织 2015 年在五大地区、43 个国家开展了联合国发展援助框架和统一计划实施情况的审查工作，其结果显示将体面劳动议程作为主要内容列入这些框架和计划工作取得了进展。在所有经过分析的联合国发展援助框架中至少包括体面劳动议程的一大支柱内容，其中多数包括了创造

就业、获得收入和社会保护等内容。70%提及了社会对话，60%提到了国际劳工标准和其他与劳动世界有关的规范性文件，与自2012年开展的那次审查相比，分别提高了6%和10%。

- 98.** 发展援助项目计划质量保障体系已扩展到经常预算补充帐户项目计划上，从而确保发展援助更加注重结果，并为了实现体面劳动成果目标而进行资源统筹。为了提升劳工局全局的发展援助能力，已特别为地方分局开设了职员发展课程和研讨班，从而提高了学员的精打细算意识。2015年发行了发展合作内部管理手册，这是原有的技术合作手册的升级版。在与都灵中心的协作下，劳工局试验性地为职员举办了一场发展合作研讨班。对其在工作场所中的应用效果进行的评估表明，60%以上的学员表示正将所学的知识应用于其工作之中，尤其是应用于“学习集群”之中。在上一次学习需求评估中，学习集群被确定为最有价值的内容。
- 99.** 2015-17年发展合作战略体现了在全球发展合作领域所发生的变化，同时吸收借鉴了从以往多个审查(包括2013年外地行动和结构及技术合作评审)以及对国际劳工组织2010-15年技术合作战略独立评估中所获得的经验教训。为了在国家 and 全球层面实现共同且可持续的发展目标，劳工局已加强了对资源的统筹管理。该战略也强调了新建立的伙伴关系和日益变化的发展合作环境，同时再次肯定了2012年南南合作和三角合作战略。全面高效的能力建设战略旨在应对制度和政策上的变化。关于发展实效的问题，劳工局继续采取应对措施，与联合国其他机构进行战略交流，以确保数据的透明度和资金的使用率。
- 100.** 作为一项试点工作，劳工局已开始在网上自动处理项目计划书的评估、与伙伴签署的融资协议的批准以及提交给伙伴的技术和财务报告的起草等事宜，从而精简了主要项目周期管理职能。作为第一步，这项试点工作旨在为总部和地方分局构建一个更为密集的在线知识分享系统，其中包含综合的项目数据并在其发展合作内网上更容易进行交互访问。

内部服务

- 101.** 办公设施：总部大楼的改建工程正按计划向前推进。劳工局定期向理事会报告有关改造工程的进展情况。欲了解更多详细情况，可登录以下网站：www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_413825.pdf。
- 102.** 安保：在联合国安全和安保部(UNDSS)的支持下，已在各地区针对地方安保人员开展了能力建设活动。考虑到大楼改造工程以及为了确保职员和来访者的安全，已对安全和防火程序进行了调整。
- 103.** 气候中和：劳工局继续积极参与到联合国全系统的若干倡议之中，其中包括参与了在发展中国家的联合国诸机构内废物管理工作队。继续对其二氧化碳排放量进行监测并通过“绿化蓝”倡议进行报告。劳工局针对气候中和而采取的措施包括：在官方会

议文件的印刷和发行中实行无纸化政策；用更为现代、更为节能的服务器取代陈旧的 IT 服务器以及更多地使用视频会议系统。欲了解有关工作的详细情况，可登录以下网站：<https://www.ilo.org/intranet/english/support/facilities/about/greening.htm>。

3.3.2. 成果 2：劳工组织的有效和高效治理

治理机构

- 104.** 2015 年 3 月对理事会改革实施情况进行审议时，三方成员普遍认为，在实现改革目标，尤其是其四大支柱目标上取得了重大进展。四大支柱是：一个完善的议程制定机制；一个新的理事会结构；更高的透明度和劳工局对三方成员更大的支持力度；高质量的印制文件和及时分发。理事会的全会结构以及时间管理的改进已使讨论的重点更为集中、更具前瞻性，也提高了代表参与的积极性。
- 105.** 供三方成员使用的新型工具包括理事会动态综合计划，可在国际劳工组织网站上实时查阅。在理事会和国际劳工大会上使用投影设备来阅读和讨论修正案，这一作法受到了欢迎，同时为会议的有效管理作出了贡献。
- 106.** 两周会期制的成功试行以及理事会的改革已表明，只有在三方成员和劳工局做出坚定承诺的情况下，才能取得进展。劳工局为了确保参会率和透明度而做了精心准备并进行了事前协商，其价值已经呈现出来。从这次经验中获得的一个重大教训是，有必要确保所提出来的建议既有必要性与新颖性，还有可操作性和实用性。
- 107.** 致力于为政府提供支持的设施已扩大为治理机构和政府支持小组，该小组已加强了各常驻代表团与劳工局之间的联系，同时继续为新到任的外交官举办有关国际劳工组织专题介绍会。
- 108.** 尽管还存在改善的空间，但是除了个别情况外在文件的及时分发方面已取得了进展。个别情况是指在会议召开前不到 48 小时发布有关非正式磋商文件。尽管及时上线文件的平均比率(83.4%)低于为两年期所确定的目标，但对某些正式文件而言，却取得了不错的结果。例如，就提交给理事会的文件而言，在两年期内召开的两次三月份会议和两次十一月份会议文件的及时出版率分别是 97%和 100%以及 70%和 92%。
- 109.** 自从 2013 年底颁布了国际劳工组织正式文件服务政策以来，在压缩正式文件篇幅方面已取得巨大进展。会议无纸化倡议正演化成一种无纸化文化，与 2012-13 两年期相比，正式文件的纸张消耗量下降了 30%以上。实现的途径包括：限制纸制正式文件的自动分发；提高网络利用率，包括通过推出一些文件的电子版本；通过电子邮件分发文件；以及会议期间扩大对技术的使用。将来计划着手构建合作空间和移动应用平台，以便将正式文件全部用电子形式进行分发。

- 110.** 两周会期制的成功试行为改进目前的工作方式创造了新的机会。然而，这一问题依然未得到解决，例如，一方面，各小组要求拥有更充足的会议时间；另一方面，劳工局没有足够多的资源雇用译员，还需充分遵守正式文件印发政策，这两者之间难以调和。
- 111.** 改进国际劳工组织区域会议工作将成为理事会和国际劳工大会运行工作组 2016 年的讨论议题。2014-15 两年期内针对美洲区域会议(2014 年 10 月，利马)和非洲区域会议(2015 年 11 月，亚的斯亚贝巴)所采取的措施给讨论的性质和通过的建议带来了积极影响。

监督职能

- 112.** 外部审计员就国际劳工组织截止到 2013 年 12 月 31 日和 2014 年 12 月 31 日的合并财务报表发表了看法，指出劳工局的财务报表完全符合国际公共部门会计准则(IPSAS)。
- 113.** 根据外部审计员在提交给 2014 年 6 月召开的理事会第 320 届会议报告中所提出的建议，劳工局将一份管理责任声明的主要内容列入其截止到 2014 年 12 月 31 日的财务报告之中。2016-17 两年期内，将发表一份内部管控声明。
- 114.** 首席内部审计官(CIA)每年都向理事会报告内部审计与监督办公室(IAO)的重大调查结果和调查情况，而且劳工局都向理事会报告为落实首席审计官上年报告中的建议而采取的后续行动。落实这些建议平均所花的时间已大大减少，大多数建议在六个月的期限内得到了落实，并且得到充分落实的建议比例也已提高，这显示了劳工局全系统及及时有效地回应内部审计与监督办公室有关内部管控质量保证的决心。
- 115.** 2015 年 4 月，劳工局出台了其企业风险管理(ERM)框架，为此成立了一个风险管理委员会，监督劳工局和培训班实施企业风险管理的情况，包括为管理层和职员开办了有关建立风险登记制度的速成班。截止到 2015 年底，已初步建立起地区、国家和司局等三级风险登记制度，而且这一风险登记制度将受到实时监测。

第二部分：国际劳工组织重点行动领域

- 116.** 第二部分更为详尽地介绍了国际劳工组织两年期内计划实施的主要情况；审议了重点工作领域，包括旨在至关重要领域提高质量、“临界质量”及影响力；也探讨了五个地区的工作情况，其中概述了体面劳动国别计划的现状并列举了国际劳工组织参与综合体面劳动国别计划及所取得的成果的实例。

4. 国际劳工组织两年期工作的实例精选

4.1. 至关重要领域

4.1.1. 促进创造更多更好的就业岗位，实现包容性增长

- 117.** 在至关重要领域的工作着眼于四个政策领域：(1) 有利于就业的宏观经济框架；(2) 产业政策和结构调整；(3) 劳动力市场机制；(4) 基于上述三个政策领域的国家层面的协调一致以及综合政策框架。该战略采取双管齐下，既在全球层面扩展知识基础和相关的实用工具，也在国家层面为三方成员提供前沿、独特的政策咨询和能力建设。以上种种努力，加之在有关青年就业和技能至关重要领域所推出的“行之有效的青年就业”举措，已显著加强了国际劳工组织的实证基础，这使得能够对根据 2014 年第 103 届国际劳工大会通过的有关就业第二次周期性讨论的决议和结论，制订更为全面协调的就业政策所需的对话进程进行检验。
- 118.** 总共有 15 个成员国在上述四个政策领域获得了专门的支持，还有一些国家从这一至关重要领域所获得的研究成果和开发的工具中获得了好处。
- 119.** 有利于就业的宏观经济框架：国际劳工组织已开展了一系列的国别分析研究，目的在于加深就有关阿尔及利亚、哥伦比亚和加纳的宏观经济框架与就业成果之间的联系问题的政策性研究。新的全球研究成果包括 2015 年 1 月版的《世界就业和社会展望-趋势》(WESO)，该报告探讨了劳动力市场的变化及全球增长放缓所带来的主要社会经济挑战。此外，通过开展知识交流/学习活动，包括中央银行在应对发展与就业挑战中的作用的交流活动，三方成员的能力得到了加强，其对有利于就业的宏观经济政策的认识也得到了提高。此后，若干参与国家(包括孟加拉国和印度)要求国际劳工组织继续支持其实施有利于就业的宏观经济框架。在那些就业政策仍处于设计阶段的国家，这些知识分享和能力建设活动的效果最为明显。在国际劳工组织的支持下，加纳于 2015 年通过了一项全国就业政策，这体现了社会伙伴在制定有利于就业的宏观经济政策和其他问题上的贡献。技术性的政策支持也指导了加纳于 2014 年 12 月通过的共享增长与发展议程 II (2014-17 年)。在摩洛哥制定全国就业策略时，国际劳工组织也提供了基于实证的政策咨询和咨询服务，强调了宏观经济对就业增长的重要性。摩洛哥也成立了一个跨部委实施委员会，这表明各部门都认识到，摩洛哥每年若要创造 200,000 个就业岗位，那么，各部委，包括那些负责宏观经济的部委就必须一起努力。
- 120.** 产业政策和结构调整：国际劳工组织就就业和生产率之间的关系进行了一项新的研究，目的是为了更好地了解行业变化及其对就业岗位创造和就业质量的影响，以及确定那些能将结构调整转化成更多更好的就业岗位的产业政策和部门策略。研究人员考虑到了为企业创造有利环境的重要性，并重申精心设计的政策能为创造体面劳动带来重大影响，其前提是存在一些关键前提条件，例如一个有利于企业的营商环境。因此，相关的政策通常被融入到国家发展计划之中。例如，印度尼西亚在国际劳工组织支持下

制订了 2015-19 年全国中期发展计划，其中包括在四个主要行业促进增长和就业的综合战略。

- 121.** 劳工局在超过 15 个国家开展了有关贸易政策和行业及基础设施投资对就业影响的评估。这样的评估有助于三方成员审查其政策和规划以及开展理性的政策讨论。为此，国际劳工组织支持各国开展知识交流，相互学习好的作法。在与欧盟、欧洲开发银行和其它地区开发银行签订了新的技术合作协议之后，上述工作得到了加强，使国际劳工组织能够为更多的国家提供服务。关于宣传工作，在 2014 年 5 月于澳大利亚霍巴特召开的 G20 发展工作组的一次会议上，劳工组织提供了一份关于在低收入国家进行基础设施投资的挑战与机遇的分析报告以及解决在这些国家进行基础设施投资存在的技能差距的政策简报。
- 122.** 劳动力市场机构：国际劳工组织在阿根廷、中国、加纳和印度尼西亚等国家开展了案例研究，在影响新工作形式的因素、最新的政策举措及劳动力市场和劳动保障改革的影响等方面的研究工作已取得了进展。阿根廷已审议了最近的政策变化及其对劳动力市场的影响，包括最低工资和集体谈判的作用。在印度尼西亚，重点在于工资趋势、最低工资及其对生产率的影响。2015 年 6 月版的《世界就业和社会展望-趋势》包括了一份就业和工作模式多元化及其相关政策影响的分析报告。为此，对不同国家就业保护法律上的变化进行了监测，国际劳工组织为此而建立一个数据库，对 2008 年以来通过的重大法律的影响进行记录、归纳和评估。
- 123.** 国家层面的协调一致和综合政策框架：在国际劳工组织的支持下，六个国家(柬埔寨、摩洛哥、尼泊尔、巴拉圭、卢旺达和赞比亚)已制定出适合国情、全面协调的政策框架，其中包括以上三个主要工作领域并考虑到了为企业创造一个有利营商环境的必要性。在三方论坛上对这些研究成果进行了介绍和讨论。在三方成员密切合作的基础上，柬埔寨、摩洛哥和尼泊尔已通过了全国就业政策，而卢旺达、巴拉圭和赞比亚正在讨论其全国性就业政策。在尼泊尔，国际劳工组织的支持重点是帮助三方成员设计和试行创造就业的项目，以加强其制定基于实证的国家发展规划的能力。各国官员已接受了培训，了解和解决其国家所面临的就业挑战。随后，尼泊尔国家计划委员会出台了一份新的三年发展计划的战略文件，其中优先关注生产性就业、体面劳动和创收。所有国家层面的干预举措都从国际劳工组织有关国家就业政策全球数据库中得到了启发，该数据库提供最新的资料和好的实践。作为对该项工作的补充，国际劳工组织为工会开展了地区性的能力建设活动，都灵中心开办了国家就业政策培训班，两年内已举办了两次。

4.1.2. 青年就业与技能

- 124.** 许多国家发生了前所未有的青年就业危机，随之希望给予相应支持的要求也增加了。在 2012 年国际劳工大会第 101 届会议上通过的有关“青年就业危机：呼吁采取行动”的决议指导下，该项工作重点是加强有关实证基础和传播有关“行之有效的青年就业”方面的知识，包括通过加强三方成员制定和实施有效的政策和计划的能力。

- 125.** 在全球层面，调查研究、交流经验和吸取教训，这有助于制定最新的政策与技术咨询工具以及完善劳工组织三方成员的能力建设计划。
- 126.** 夯实有关行之有效的青年就业的知识基础：两年期内，劳工组织加强了伙伴关系的建设，同时尤其通过联合国青年发展跨机构网络及其联合国全系统的青年行动计划，鼓励其他组织着力于那些行之有效的青年就业举措。国际劳工组织/瑞典国际发展合作署青年就业伙伴关系有助于积累知识和测试基于实证的方式方法，与此同时国际劳工组织/万事达伙伴关系支持在全球 34 个国家收集和分析青年劳动力市场信息以及明智的政策制定工作。
- 127.** 研究工作的重点是上述决议中所确定的各个优先课题。从对积极的劳动力市场计划有效性进行系统性评估中所获得的新的试验证据表明，青年就业举措，尤其是那些提供技能培训、促进创业、补贴就业或通过提供就业服务来支持求职者的举措，对青年劳动力市场成果具有积极意义、在统计上具有实质性的影响。一份对 113 项评估结果的抽样调查显示，在所有就业和收入成果中都维持了这一影响力。技能培训措施能推动劳动力市场取得成果，尤其是与就业服务相结合时更是如此，并且对人力资本的投资能发挥长期的促进作用。以青年为目标的公共就业计划具有远大前景，因为这是一项立竿见影的创造就业的措施，同时也有能力来影响就业力、教育和社区的发展。
- 128.** 关于经济政策，系统性审查结果表明，反周期性的财政政策是减少青年失业率的一个有效手段，同时在特定的条件下，其补救效果更大。劳动力市场机制之间相互作用的重要性得到了确立，工资补贴计划证明可吸纳失业青年并有助于其技能的开发。该审查还就若干干预举措的制定和实施的特征提出了建议。
- 129.** 在地区层面开展知识分享与对外宣传，加强能力建设：在拉美和加勒比海地区，工作重心是促进青年的正规就业，同时通过地区媒体和活动来宣传研究成果。在欧洲和中亚，一个地区青年就业网络的建立促进了相互学习和相互交流，并增强了九个国家的劳动部和社会伙伴的能力。在阿拉伯国家，地区活动的焦点是制定和实施高质量的学徒工制度以及良好的招聘作法；这有助于人们更好地了解青年求职者进入劳动力市场时所面临的障碍。在非洲，劳工组织支持该地区为青年就业开发了一项干预模式，以及为三方成员和地区机构开展能力建设。
- 130.** 劳工组织开展了一系列跨地区的三方能力建设和相互交流的活动，从而汇集了从国家、地区和全球层面上获得的知识，之后形成并发布了政策建议。这些活动的主题是：青年就业服务(欧洲)；青年就业向正规就业转型(拉丁美洲)；新建公共工程，促进青年就业(非洲)；在向绿色经济转型中的青年就业(亚洲)；旨在促进从校门到厂门过渡的高质量学徒工制度和工作经历举措(亚洲)；以及结构转型在促进青年就业中的作用(非洲)。

- 131.** 实施国家层面的变革：在国家层面，在巴西、中国、埃及、肯尼亚和突尼斯等国家开展了有关青年就业的调查研究工作，这正在扩大有关良好做法的知识基础以及为青年就业决策和战略投资提供指导。
- 132.** 在巴西，国际劳工组织支持成立了一个政府间咨询小组，开展有关促进从校门向厂门过渡有效方法的研究工作并推广其研究成果。这个小组是在对该问题进行了一次全国性普查之后成立的。在联邦和州一级所开展的相关工作最终导致了三方通过了一项全国青年体面劳动计划以及在南里奥格兰德州制定了一项全国青年体面劳动议程。
- 133.** 在乌干达，劳工局开展了一项效果评估活动，以测试贷款、赠款和国际劳工组织“创立你的企业”(SYB)创业培训对年轻企业家的不同影响。评估结果显示，一方面若贷款与培训相结合，那将能增加青年男性所拥有企业的利润，但另一方面对女性所拥有的企业而言，情况并非如此；在国际劳工组织的支持下，正在开展一项研究工作，以便为支持年轻女性企业家而开发更为合适的工具。
- 134.** 在前南斯拉夫马其顿共和国，在国际劳工组织的支持下，该国设计了一个综合青年就业服务和计划实施模型，这是于 2015 年 8 月通过的第二个全国青年就业行动计划的重要组成部分。2015 年 6 月，马其顿同意新建一套以失业青年为目标的分析系统，针对个体就业规划采取新的举措并且建立青年就业服务专线。
- 135.** 在约旦，该国制定了一项全国学徒工计划，其中包括完善了非正规学徒工制度，而这将给约旦青年和叙利亚难民带来实惠。在劳工组织的技术支持下，该国的初级技术职业教育培训机构采用主要的绩效指标，从而提高了其报告能力。

4.1.3. 创建和扩展社会保护底线

- 136.** 这项工作是在 2012 年社会保护底线建议书(第 202 号)以及 2011 年社会保障行动计划的指导下展开的。² 鉴于世界人口中 73%无法享受到充分的社会保护，那么挑战是巨大且复杂的。随着可持续发展目标的通过，社会保护已被优先列入发展议程，并在若干目标中占据特别突出的位置。劳工局在 2014-15 两年期的工作基础上，制定了一项全球社会保护底线旗舰计划，目的是为了采取更为持久、更为全面的干预措施，实现更大的规模效应。
- 137.** 将国际劳工组织转变成一家社会保护知识领先机构：国际劳工组织通过投资于知识产品，包括 2014-15 年世界社会保护报告、政策文件、国家与政策简报、实用工具以及一个在线社会保护平台，快速地推进了这项工作。在国际劳工组织的推动下，这一实践社区为全球社会政策领域的顶尖专家提供辩论的机会。超过 100,000 人浏览了这一交流网站和在线宣传活动。

² 理事会文件：GB.316/INS/5/1(修订)。

- 138.** 为弥补知识鸿沟而付出的努力带来了许多知识产品，其中考虑到了地区扩展财政空间的经验，探讨了公共就业政策和社会保护的创新问题，确定了农村健康保障不平等的全球证据，明确了与食品安全之间的联系且解决了移民家庭工人的社保覆盖问题。这些产品被用于南南交流活动并得到都灵中心的推广，因而使劳工局能够加强其基于实证的咨询服务。
- 139.** 支持在国家层面制定和实施政策措施：对三方成员的支持呈现不同的形式。在都灵中心的合作下，国际劳工组织为 850 多人提供了有关社会保护方面的正规且专门的培训。此外，通过开展国家对话，支持有关社会保护方面差距的评估工作并且促进制定业经财务成本核算的政策方案。在包括联合国机构和社会发展伙伴的广泛参与下，这项工作若干国家已取得具体成果。在这一举措的促进下，缅甸制定了一项全国社会保护战略计划，印度尼西亚制定了一项国家中期发展规划，这将使 220 万非正规经济中的工人加入其社会保障计划。
- 140.** 在国际劳工组织的支持下，不同的国家制定了全国社会保护政策，从而为实施社会保护底线的规定奠定了基础。埃塞俄比亚为老年人出台了一项非缴费型养老计划；赞比亚和秘鲁实施了全国社会保护政策，将社保范围扩展到以前被排除在外的人群；喀麦隆通过了全民医疗保障行动计划；以及柬埔寨通过了国民健康保险制度的法律框架。
- 141.** 其他国家根据 1952 年社会保障(最低标准)公约(第 102 号)的规定，将社保覆盖面扩大到其他工人群体。印度尼西亚实施了一项全新的针对私营部门工人(包括合法的移民工人)公共养老金计划；洪都拉斯通过了一项基础性社会保护法律，将社保覆盖面扩大至自谋职业者及其家庭；巴勒斯坦被占领土通过了首部私营部门工人及其家庭的社会保护法，于 2016 年将社保范围扩大至 82,646 名工人，其目标是到 2030 年，覆盖 336,440 名工人。
- 142.** 为了满足弱势群体的需求，几个国家已经开始推进社保扩面工作。卢旺达起草了一部扩大生育津贴的法律。加纳将生育保护政策列入其国家社会保护战略之中。约旦社会保护底线政策的焦点是通过为非正规部门工人提供儿童津贴和养老津贴来扩大社会保护覆盖面。尼日尔正在起草一部社会保护法律，以解决弱势群体的问题，从而为创立一个全国社会保护底线奠定基础。这项工作与对就业富集型投资和食品安全的支持工作相协调并得到支持，从而提高了干预行动的可持续性。
- 143.** 国家层面的干预举措，包括支持开展宣传和立法活动，有助于实现就业的正规化。在阿根廷，劳工局为工人代表和政府代表开发了工具并开展能力建设，以扩大社保覆盖面和对移民家庭工人进行登记。
- 144.** 通过伙伴关系扩大国际劳工组织在社会保护底线方面的影响力：与其他组织的跨机构合作已产生了显而易见的、事半功倍的效果，它们已采纳了社会保护底线的概念并推动采取基于权利的策略，其中要么明确提及第 202 号建议书，要么遵照该建议书的精

神。国际劳工组织和世界银行共同领导着社会保护跨机构合作委员会，也为共同国别咨询服务开发了一套社会保护评估工具，并在越南和菲律宾进行了试点测试。

- 145.** 在劳工局的影响下，社会保护底线已融入联合国许多机构和多边组织的议程之中。在联合国行政首长理事会发出社会保护底线倡议之后，联合国国家工作队已意识到，有必要在其工作中支持实施第 202 号建议书。劳工组织在缅甸等国家建立了国家层面的伙伴关系，以推动全国社会对话；在埃塞俄比亚，关于社会保护政策框架；在尼日尔，与联合国粮食与农业组织(FAO)合作，关于食品安全；在秘鲁，关于社会保护差距的评估。为促进社会保护底线，劳工组织承诺加强与包括经社理事会和类似机构在内的伙伴关系，已在经社理事会和类似机构促进全民社会保护底线的《首尔宣言》中对此承诺再次予以确认。

4.1.4. 中小企业的生产率与工作条件

- 146.** 这项工作已采用全面综合的方式，以测试以下假设：即对工人和工作条件进行投资能够导致中小企业生产率的实质性改善，因此给社会和就业指标以及经济增长带来积极影响。干预模式主要针对整个中小企业，并专门针对旅游业、农业食品业和建筑业等经济部门。在 12 个国家，共有 16,297 名工人、18,740 家微型企业、505 家企业以及 1,143 名三方成员从这些举措中获得了好处。
- 147.** 开发针对有效制定政策的知识：在宏观、机制和企业层面已开发出全新专门知识。在玻利维亚多民族国、印度尼西亚、肯尼亚、墨西哥和赞比亚，已开展了宏观评估工作，为在立法和政府计划方面提出政策建议提供依据，从而出台若干举措，例如赞比亚地方政府部的全国绿色建材指南以及旨在支持肯尼亚劳动部制定和实施一项新工资政策的指南。在借鉴了印度尼西亚和肯尼亚等国家的政策研究成果后，已推出一项培训指南，以促进中小企业建立良好的劳动关系。在柬埔寨、洪都拉斯、约旦、黎巴嫩、墨西哥、菲律宾和土耳其，对影响生产率的企业职能深度评估工作是与有关企业改进、企业管理、市场营销、人力资源管理、技能培训和职业安全与卫生等有针对性能力建设活动相结合的，其中包括通过可持续、有竞争力和负责任的企业(SCORE)、劳工组织综合衡量和生产率改进系统(SIMAPRO)以及社区企业发展(C-BED)等培训计划。
- 148.** 将社会对话作为主要变革力量加以推动：在国家和企业层面促进社会对话。在国际劳工组织的支持下，墨西哥和玻利维亚多民族国全国生产率委员会和类似机构开展了全国社会对话；肯尼亚和印度尼西亚则通过就中小企业生产率或工作条件相关议题进行协商，从而开启全国社会对话。所有这些有助于将该问题列为国家议程的重点事宜，例如墨西哥和赞比亚便是如此。在墨西哥，国际劳工组织将其方法和工具的推广应用与向其联邦和州政府提供技术支持相结合。劳工组织参与了其全国生产率委员会和奇瓦瓦州和纳亚里特州生产率委员会的工作，其中三方成员和研究人员共同研究解决中小企业生产率和工作条件问题。它也帮助了劳动和社会保障部制定了一项政府资助的中小企业劳动生产率管理计划(SIGPROL)，该计划以国际劳工组织 SIMAPRO 为基础并吸纳了 1,700 多名工人的参与。国际劳工组织与全国劳动能力标准化和认证委员会

(CONOCER)一起，支持私营部门制定技能标准及其认证标准。与制糖业三方成员一起开展的工作，使后者能够达到国际 Bonsucro 标志的社会认证标准。在赞比亚，国际劳工组织采取多种办法，帮助推出了一个以中小企业为核心的可持续住宅建筑价值链。在与联合国环境规划署(UNEP)的合作下，国际劳工组织对其国家建筑法和政策进行了评估，并推出了一个良好实践框架，这刺激了私营和公共开发商对绿色建材和建筑的需求，从而满足了日益扩大的住房需求。在印度尼西亚，国际劳工组织促进了该国的协商进程，并为人力资源部、经济统筹部、工会和印度尼西亚雇主协会(APINDO)提供了技术支持，使得不同经济部门在工资谈判中采用“生产力收益分享”这一全新理念。这一替代工资制度的实施将有助于确定公平的工资，提高企业生产率和可持续性，并且有望改善企业劳资关系。

149. 实施 SCORE (玻利维亚多民族国、印度尼西亚、肯尼亚和土耳其)以及 SIMAPRO (墨西哥)计划也促进了企业的社会对话。中小企业因为实施了这些计划而提高了产量，创造了新的就业岗位。40-55%的企业报告称节省了开支，降低了废品次品率；以及改善了工人的表现，例如工资提高(28-61%的企业)以及缺勤率降低(22-33%的企业)以及事故的减少(20-50%)。

150. 加强制度框架建设：这些努力的结果是，国际劳工组织的方式方法被吸收进制度框架之中，例如国家立法、发展计划、规划和战略。在柬埔寨和菲律宾，国际劳工组织为其 2014-18 年全国青年行动计划中创业方面的内容提供技术支持。在洪都拉斯，劳工组织为了小旅店提高生产率和改善工作条件而开发出一套培训手册，并被全国职业培训学院(INFOP)等公共和私营机构所采用。在墨西哥，劳工组织为政府资助的中小企业劳动生产率管理计划(SIGPROL)提供支持。

4.1.5. 农村经济中的体面劳动

151. 这方面的工作是在 2008 年国际劳工大会通过的有关促进农村就业、实现减贫的结论指导下展开的，其中强调有必要采取综合全面的干预措施。重点针对以下三个相互关联的重要工作领域：(1) 为最弱势、最底层和最贫穷的农村人口创造体面劳动；(2) 为供应链中的农村工人创造体面劳动；(3) 种植业中的体面劳动。该战略采取三管齐下的方法，其中包括在劳工局内和三方成员之间开展能力建设，全球性的宣传活动和政策协调，以及国家层面的干预举措。

152. 收集和加强数据：劳工局加强了其知识基础的建设，并已制定了 16 套政策指南，显示劳工组织正全方位地促进农村经济中的体面劳动并给政策制定者、社会伙伴和发展实践者提供指导。为了加强这方面的证据基础，国际劳工组织已在 195 个国家收集了有关 22 项指标上的数据，按农村和城市加以分类并且涵盖工作时间、收入、贫穷状况、社会保障和健康状态等内容。多数指标被纳入国际劳工组织统计数据库(ILOSTAT)。已对家庭调查微观数据进行了处理，以提高其覆盖面，同时发布了两份报告：一份是关于城乡数据统计方法上的好作法；另一份是分析报告，对主要趋势进行了总结。

- 153.** 劳工局对造成农村脆弱性的驱动因素及其对体面劳动的影响进行了分析研究，以指导国家政策与计划的制定和实施。劳工局开展了一项有关农村医疗保险赤字方面的研究并提出了对策，其研究成果已被吸收进世界卫生组织(WHO)全球人力资源健康战略 – 2030 年劳动力，以及国际劳工组织社会保护底线全球旗舰计划。同时开展了有关招聘与留住农村教师的全新政策性研究，以加强三方成员的能力并影响 2030 年教育议程，国际劳工组织是其中牵头人之一。劳工局也开展了一项有关妇女在自来水和清洁卫生领域从事无偿工作角色的研究，其研究成果已纳入 2016 年世界水资源开发报告：水资源与就业岗位。
- 154.** 劳工局创新了定量定性调查法，并综合加以运用，目的在于更新国际劳工组织有关种植园的知识并根据 1958 年种植园公约(第 110 号)来促进体面劳动。已起草了一份全球报告，并针对四个国家的三种商品开展了国别研究与实地调查：多米尼加共和国(香蕉)、加纳和印度尼西亚(棕榈油)以及斯里兰卡(茶叶)，其目的是为了起草种植业中的体面劳动国别行动计划。
- 155.** 培养有效的伙伴关系：国际劳工组织加强了与发展伙伴的协同，其中包括世界银行、粮农组织、国际农业发展基金(IFAD)、联合国开发计划署(UNDP)以及地区开发银行。国际劳工组织积极参与由粮农组织主导的世界食品安全委员会工作，该委员会就对农业与粮食系统进行负责任投资的若干原则问题达成了一项全球共识。在联合国秘书长全球食品安全高级别工作组的计划、宣传与业务规章中，体面劳动都占据显要位置。在该工作组，国际劳工组织、国际农业发展基金以及联合国开发计划署共同领导着一个“零饥饿挑战”倡议的工作小组，这事关小农在生产率和收入方面实现 100% 的增长目标。同时，在 G20 发展工作组有关食品安全与可持续粮食系统的实施与行动计划中，体面劳动也占据突出位置。
- 156.** 释放农村创造就业和体面劳动的潜力：劳工局在十个国家开展了有关以权利为本、劳动密集型基础设施建设计划的研究项目，并提出了一个理论框架和若干指南。老挝人民民主共和国、黎巴嫩、马里、尼日尔和斯里兰卡试行了针对最脆弱群体的全面干预模式。在黎巴嫩，紧急就业服务机制、职业培训计划以及地方特色经济部门的发展，所有这些提高了深受叙利亚难民危机影响的农村社区的恢复力。
- 157.** 在借鉴实验性干预举措的基础上，劳工局已推出了针对农业食品行业促进可持续农村生计的政策指南。在印度尼西亚东努沙登加拉省，这些干预措施提高了特定农业食品价值链中的生产率，改善了工作条件和促进了创业；在津巴布韦，农村地区提高了获得有关园艺和肉类加工生意发展服务的能力，同时支持实施职业安全与卫生标准。在老挝人民民主共和国，六个村庄试行了一项综合地方发展战略，以推动为那些最弱势最底层的农村人口创造就业，并且在减贫方面取得了成功，这导致其他省份要求复制这一模式。

158. 加强三方成员的能力：都灵中心农村发展研讨班为来自 37 个国家的三方成员提供了分享知识、相互学习的机会。2015 年 11 月，都灵中心为雇主举办了一个知识分享研讨会，结果是雇主组织起草了一项旨在支持和促进农村经济中体面劳动的初步指南。国际食品、农业、饭店、餐馆、饮食、烟草及相关工人协会联合会于 2015 年 3 月在波哥大组织了一次全球棕榈油大会，16 个下属会员组织的代表与会，并就本行业的地区和国家观点及工作条件进行了讨论。与会代表确定了重点工作领域，包括在国家和全球层面组织支持“停止使用百草枯”活动，开展研究工作并对棕榈油供应链进行调查，重点针对大型公司。

4.1.6. 实现非正规经济的正规化

159. 在这个工作领域，国际劳工组织根据 2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书(第 204 号)的规定，与超过 15 个成员国进行合作。这一支持加强了三方成员的能力，使其能够制定与实施将非正规经济单位和工人纳入正规经济的政策，同时防止正规就业和企业走向非正规化。国际劳工组织的干预举措促进了在一个统一框架内开展协调行动，重点放在最弱势的工人群体以及小微企业(MSEs)。

160. 加强雇主组织和工人组织：加强工人和雇主组织以及提高其支持有关正规化的政策和措施的能力，始终支撑着劳工组织方方面面的工作。劳工局推动工人组织和雇主组织在国家和地区层面上开展协商工作，确定正规化的重点领域。劳工局也支持在拉美建立了工人数据库，这证明是一个有价值的平台，其中工会可以就有关问题相互提供支持，例如制定工会章程以及确定正规化上存在的法律障碍。一个包括正规化指标的雇主数据库已在拉美建立起来，并且在非洲和亚洲得以复制；有关雇主组织如何支持非正规企业正规化的指南也已出台。

161. 支持正规化和执法行动：在国际劳工组织的支持下，六个国家实现了旨在促进正规化的企业、就业、劳工和社会政策：阿根廷、多米尼加共和国、约旦、墨西哥、尼泊尔和秘鲁制定了相关政策，解决不同类型的非正规化问题和加强政策协调。马达加斯加正在起草一份有关正规化的全国行动计划。哥伦比亚、尼泊尔、秘鲁和菲律宾等一些国家进行了法律改革，以解决特定工人群体，例如小微企业工人和家庭工人等被排除在现有劳动和社会保障法律保护之外的问题。其他国家采取产业措施，以解决特定人群因工作性质而带来的困难；例如，南非为合同清洁工制定了一项体面劳动计划，其中就包括技能开发、就业保障、雇佣条款、组织权利和社会保护等内容。

162. 多米尼加共和国和尼泊尔为促进正规化而精简了企业注册程序。专门针对小微企业的政策性支持将其现代化与正规化结合起来，从而推动了在阿根廷、印度、牙买加、塞内加尔和南非等国家地方经济和价值链的发展。

163. 阿根廷出台了更为严厉的执法措施，将奖励、惩罚和应急劳工监察三者相结合。阿根廷和摩尔多瓦共和国也加强了相关措施，提高劳动监察员深入接触未登记工人的能力。

企业、税务、劳动和社会保障机构之间开展合作和分享信息，这证明对具有目标针对性的执法活动是十分有效的。

164. **建立实证基础和加强知识分享：**在国际劳工组织的支持下，约旦以及拉美十个国家已将其统计方法与由第 17 届劳动统计学家大会所确定的指导原则实现了对接。在波斯尼亚-黑塞哥维那正在加强这方面的能力建设。
165. **在亚洲和拉美，国际劳工组织开展了有关非标准形式就业问题的研究工作，重点在于导致非正规化的各种因素。劳动力市场机制对正规化影响的综合性研究，涉及佛得角和墨西哥的最低工资制度以及菲律宾的家庭工作立法，其结果是该国已开始对家庭工人立法进行全面改革。**
166. **国际劳工组织支持在亚洲、拉美和非洲等地区以及全球举办知识分享论坛。关于非正规经济正规化的研讨班于 2014 年 11 月在都灵中心举行，推动了不同国家的三方成员间相互交流经验，吸取教训。劳工组织就以下问题推出了全新的分析和学习工具和政策简报，其中包括：供各国实施的综合政策文件；小微企业的正规化；家庭工作雇佣关系的正规化；非标准形式的就业与非正规化；将基于就业的社会保障扩展到非参保群体；旨在解决未申报工作问题的劳工监察外延战略与措施；以及最低工资对正规化的影响。**

4.1.7. 通过劳动监察加强企业合规行为

167. **工作重点在于使三方成员能够提高企业遵守国家劳动法律法规、国际劳工标准及现行集体协议的水平。一项全方位的实施战略包括加强雇主和工人在合规问题上的相互协作；加强劳动监察和行政机构的执法和预防职能；为政府机构和社会伙伴提供技术援助和进行能力建设；以及制定或改革劳动法律、争议预防和解决机制及社会对话机制。**
168. **加强全球知识基础和倡导活动：**在全球层面，国际劳工组织在借鉴一项调查结果及一次专家会议成果的基础上，制定了一项全新的促进遵守工作中的基本原则和权利的战略；一项有关未申报工作和非正规经济的具体合规战略已制定出来，并在布基纳法索和哥伦比亚等国家得到了实施。西非经济与货币委员会(WAEMU)借鉴布基纳法索的经验，资助其他国家复制有关在非正规经济中进行劳动监察的好作法。
169. **两年期内，劳工组织新推出了供劳动行政部门使用的研究与方法工具，其中包括对信息与通讯技术使用的一项研究；关于劳动监察战略规划与绩效管理的参考书以及一本有关管理问题的指南。劳工组织就国际劳工组织-国际金融公司(IFC)更好工作计划与印度尼西亚公共劳动监察署之间的互动关系进行了研究，研究结果表明该计划不仅没有取代该公共劳动监察署，反而是相互补充和相互支持。劳工组织就巴西、中国、哥伦比亚和印度尼西亚制定、实施和评估全新的企业合规战略的方式方法进行了一项比较研究，从而加强了有关知识的基础。**

- 170.** 已开展的有关交流好作法、探讨面临的挑战的全球性活动包括在海牙召开的促进企业合规(包括全球供应链)的国际会议，这次会议是在与经社理事会和类似机构国际协会以及荷兰经济理事会合作下共同组织的。会上，来自五大洲、31 个国家的社会对话机构的代表通过了一项宣言，承诺在国家层面推动工作场所的遵纪守法。作为海牙宣言的一项后续举措，劳工局已推出一项政策工具，旨在增强社会对话机构促进企业合规的能力。在与都灵中心的合作下，也组织了一场全球知识分享研讨会，以介绍和分享已发布的全球性研究成果以及在国家层面所取得的进展。
- 171.** 在次区域层面采取一致行动，解决共同挑战：在次区域层面，召开了一次有关企业合规的部长级会议，会议的成果是为西非经济与货币联盟(WAEMU)的八个成员国出台了一份路线图计划。在劳工组织的支持下并在与西非经济与货币联盟委员会的合作下，已为培训劳动监察员开设了新的课程。西非经济与货币联盟三方劳动与社会对话理事会在其成员国内开展了一项有关社会矛盾的研究，并通过了一项预防劳动争议的行动计划；一份关于在非正规经济中开展劳动监察的工具箱在西非得到了试用；那些促进遵守国际职业安全与卫生标准的好作法得到了推广，从而促进了与中小企业生产率与工作条件以及非正规经济的正规化等至关重要领域的协调一致。
- 172.** 采取不同的对策，满足不同国家的需要：在布基纳法索，工作重点是通过以下方式提高对主要职业危害的认识，方式包括对行业及其相关的风险进行全国性普查；使政府能够更好地应对这些风险；以及为劳动监察员、卫生机构、保险专业人员及社会伙伴提供有关风险评估、工伤事故调查以及职业病方面的能力建设。国际劳工组织已出台一份关于工伤事故调查的手册，这导致该国修改了类似事故调查程序。
- 173.** 在哥伦比亚，已为劳动监察员设计和推出了一套全新的培训计划和培训工具，也采用了新的办法，利用合同与程序规划工具，确定雇佣关系的性质与主体，以及创立了一套新的劳动监察信息系统。
- 174.** 在越南，重点是通过与三方成员的协商和对话来确定和解决在合规方面存在的差距。在加强对现有项目进行协调的基础上，国际劳工组织加强了全国三方工资理事会成员的能力；支持制定了第一部职业安全法，并于 2015 年予以通过；帮助将社保覆盖面扩大到 3,000 万非正规经济工人；在 360 家服装企业开展了劳动监察活动，并辅之以有针对性的巡查，这是对更为传统的执法形式的一个补充；为一批律师和国会议员提供了法律起草方面的援助；并就如何实施有关性骚扰方面的三方行为准则对三方成员进行培训。因此，劳工组织对其具体的要求迅速予以满足。
- 175.** 在土耳其，索玛矿难发生后，国际劳工组织推动其通过了一项全国三方行动计划，并支持设计和实施了一项短期的职业安全与卫生项目，从而为与欧盟启动一个更大型项目铺平了道路。活动包括对国际劳工组织监督机构的评论作出回应以及协助批准新的公约。土耳其于 2014 年批准了 2006 年《职业安全与卫生促进性框架公约》(第 187 号)

以及 1995 年《矿山安全与卫生公约》(第 176 号)并于 2015 年批准了 1988 年《建筑业安全与卫生公约》(第 167 号)。

4.1.8. 使工人免于从事不可接受形式的工作

- 176.** 不可接受形式的工作(UFW)的概念是国际劳工组织于 2013 年提出来的。2014-15 两年期计划与预算对该概念的定义如下：“令人无法接受的工作形式系指工作中缺乏基本的原则和权利，使工人的生命、健康、自由、尊严和安全受到威胁的状况，或使家庭处于极度贫困的状况。”这方面工作旨在加强对 UFW 含义、表现形式及其对策的理解，包括在国家层面推动采取综合举措。
- 177.** 为 UFW 这一概念建立理论基础和共同认识：为了加深对 UFW 概念的理解，已进行了一项全球性研究，探讨了此概念与由研究人员和国际机构提出的相关概念的共同点与不同之处，目的在于确定其价值所在。通过开展一项有来自 33 个国家 100 名专家参与的德尔菲调查，已确定了七个维度以及一套描述符号，随后以此指导了由贝宁及马拉维三方成员所选定的行业部门进行迅速的评估；贝宁的行业为采矿、采石和人工选矿业；以及马拉维为烟草种植业。这些评估活动揭示了 UFW 的特征和成因，其衡量标准是由各国三方成员所同意的标准并且考虑到了国际劳工组织监督机构的意见。同时这些评估也指导了三方成员制定适合各国需要和能力的后续行动方案。为开展一项有关实施相关国际劳工标准方面存在差距的全球性审议活动，参考了国际劳工组织监督机构所提出的意见。
- 178.** 在 ILO-IFC 更好工作计划有关柬埔寨、越南和约旦服装企业工作条件的独特数据库的基础上，开展了一项统计数据分析工作，以探讨工人福利与尊重工作中的基本原则和权利之间的关系；国家职业安全与卫生立法；工作时间；工资，签约程序，工作中的暴力；以及企业措施和国家政策影响工作条件的方式，这一切之间的关系。该研究成果显示，有必要制定一整套政策，从而能够在解决 UFW 问题上形成重大合力。在玻利维亚多民族国，2012-13 年通过将国际劳工组织诊断工作用于其农业部门，确定了妨碍家庭工人及其雇主加入各自组织的因素，并就如何开展企业谈判提供了培训。这一实践经验已列入一份关于在家庭工作部门如何创造性地开展集体谈判和其他形式谈判的政策简报之中。
- 179.** 在若干国家测试综合方法：泰国的渔业由移民工人所主导，其中大多数人没有正规的法律地位。在劳工组织的支持下，他们的工作条件得到了改善，对工作中的基本原则和权利的尊重程度得到了提升以及劳务移民的管理得到了加强。这有助于该国于 2014 年通过了一项部颁条例，其中规定实现最低工资标准，推行最低休息时间制度并且将最低工作年限提高到 18 岁。泰国等国家的经验为国际劳工组织出台最低工资资源包提供了指引，其中探讨了向那些常被排斥在最低工资保护外的工人提供保护的可行方式方法。

- 180.** 在 2014 年世界杯的筹备过程中，国际劳工组织在巴西的行动重点是促进在联邦、州和市一级建立社会对话机制，以推动在建筑业和其他行业的体面劳动。结果是提出了一个干预模式，旨在使巴西和其他地方未来举办体育和其他大型赛事中促进体面劳动。在哥斯达黎加，劳工局支持该国制定移民政策，包括通过提高移民工人获得法律保护的途径，加强劳动监察和使未申报移民工人合法化等方式，来解决移民工人从事不可接受形式的工作问题。这一实验性干预模式扩展到北三角国家(萨尔瓦多、危地马拉与洪都拉斯)，这些国家的移民工人也急需得到保护。
- 181.** 在乌兹别克斯坦，为了回应国际劳工组织监督机构有关在其棉花采摘期间被指控使用童工或强迫劳动等问题的关切，给予该国的技术援助力度得以加强。该国第一份体面劳动国别计划(2014-16 年)也得到通过，其中重点工作之一是加强伙伴关系，以便更加尊重工作中的基本原则和权利以及改善工作条件和社会保护。

4.2. 加强雇主组织

- 182.** 为了兑现其加强企业雇主组织的承诺，国际劳工组织继续实施全球倡议、知识积累和能力建设计划。
- 183.** 2015 年发布了一份关于在商界和管理层中妇女的全球报告，其中收集了数据和国际劳工组织的统计数据，全面而及时地描绘了在商界和管理层中女性的状况。报告发出的主要信息 – 关于在工作场所促进性别平等和多样化，增加女性在治理结构中的参与率以及通过改善营商环境培养女企业家的企业案例 – 在不同的国家和国际论坛上得到了传播，包括在伦敦和新加坡举办的高级别会议。
- 184.** 2015 年 12 月举办了一场关于“雇主和企业组织的未来：调整与转型”的研讨会，与会人员和专家和从业人员讨论了相关的研究成果并且确定了未来需要研究的课题。研讨会的成果将有助于劳工局推进其未来工作百年举措，其工作领域涉及劳动力市场治理及社会伙伴的作用。
- 185.** 国际劳工组织全球商业与残疾人网络得到了加强；在中国、埃及、秘鲁、沙特阿拉伯和赞比亚等国家的新建和原有国家网络得到了支持。2015 年 10 月，11 家主要跨国公司成为了第一批签署新创建的“企业残疾人宪章”的企业。这是首份由企业发起的宪章，将成为促进将残疾人融入劳动世界的一个工具。该宪章涵盖广泛的领域，从防止残疾职工遭受歧视到逐步使所有职工能够使用公司的设施和交通工具等。
- 186.** 在劳工局与私营部门更广泛交流的框架下，劳工局继续努力寻找切入点并增加其与企业合作的机会，其中包括借助与企业面对面交流的机会。劳工局邀请这些企业向劳工局职员介绍其政策或活动。在与雇主及其组织的合作下，劳工局已确立了新的交流领域，例如全球社会保护底线企业网，同时探讨与企业交流的新手段，包括借助于大会和单个产业会议。

- 187.** 为了满足雇主组织日益增加的有关政策交流方面的需求，劳工局支持许多国家制定了基于实证的战略，促进有利于企业发展和创造就业的外部环境，并将其战略实施的结果与(EESE)工具箱的实施相结合。在取得具体政策结果的同时，其中一些干预举措提高了雇主组织参加和维持与政府进行政策对话的能力，例如在博茨瓦纳、马拉维、斯威士兰和赞比亚，便是如此。在国际劳工组织的支持下，洪都拉斯私营企业理事会(COHEP)向总统办公室和议会提交了一份政策建议报告，其基础是一项广泛的企业调查，建议包括制定公共政策、改善投资和就业条件，其中许多建议已被采纳。同时，在国际劳工组织的技术支持下，洪都拉斯私营企业理事会设计和实施了一套电子工具并将其上传至网站，以此来记录和监测这些政策的实施及其影响情况。
- 188.** 为了提高用户监测和评估政策成果的能力，劳工局对 EESE 工具箱予以完善，其中包括一项具体的监测和评估政策参与的方法，这样雇主组织能够系统地记录为改善营商环境而开展的宣传战略所取得的成果与影响。这一办法是与英国智库-海外发展研究所合作下提出来的，并辅之以一项培训计划。该培训计划在亚洲和南部非洲进行了试验，帮助雇主企业更好地计划、监测其政策交流活动并从中吸取经验教训，以更好施加其影响力。
- 189.** 在区域层面，在国际劳工组织 - 挪威伙伴关系的支持下，东盟雇主联合会(ACE)理事会会议于 2014 年 5 月发布了一份报告，题为 2015 年迈向东盟经济共同体之路：企业及其代表性组织所面临的挑战与机遇。东盟雇主联合会组织成员在五个全国性活动中介绍了该报告，目的在于提高认识并帮助成员公司和利益相关者更好地应对东盟一体化带来的新挑战，包括在劳动力流动、雇佣关系、技能与社会对话等方面的挑战。与雇主组织所开展的全国性后续政策工作包括在菲律宾开展的有关技能差距方面的全国普查；越南，关于技能与生产率；以及老挝人民民主共和国，确定公司所面临的具体挑战。
- 190.** 加强雇主组织，推动立法改革，这项工作在两年期内占据显著位置。波黑雇主组织(UPFBiH)对现行劳动法进行了一次评估，方法是通过初次研究(会员调查)和第二次研究(国际劳工标准、欧盟法令以及比较研究)来实现的。结果是，该国雇主组织撰写了一份综合报告，并于 2015 年 6 月对外发布，其中包含了修订现行劳动法的关键政策建议。随着宣传活动的成功展开以及一项旨在吸引媒体和政策制定者关注的宣传策略的实施，一部新的劳动法于 2015 年 7 月 31 日得以通过并于 2015 年 8 月 20 日开始生效。劳动法降低了雇主的行政负担，在强制性工资制度中实施绩效工资并且将固定期限就业合同的最高年限从两年延长至三年。
- 191.** 两年期内，劳工局推出或改进了若干能力建设产品。都灵中心为雇主组织开发的有关职业安全与卫生基础知识培训教程，使得雇主组织向其会员提供若干新的服务项目以及改善了服务质量，所有这些在国家层面取得了更好的效果。40 多个国家采用了一个新工具 - 客户关系管理(CRM)数据库软件。该软件帮助雇主组织更好地评估其会员的需求，并实现会员管理工作的专业化，以提高对会员的服务质量。

4.3. 加强工人组织

- 192.** 该战略的总体目标是加强工会组织履行其职责的能力，促进工人权益，重点是通过国际劳工标准和采取危机应对措施来为工人提供保护，而应对措施包括增加会员人数，提高为其会员服务的质量与覆盖面以及通过共同行动平台来实现工会团结。
- 193.** 该战略为许多成功的活动提供了支持，其目的是影响国家的劳动法律并确保国际劳工标准得到批准或实施。在印度，建立了一个全国性平台，印度工会中心以此为基础提出了一个 12 点要求契约。在巴哈马，建立了一个平台，以审议其产业劳动关系法并实现社会对话的机制化，这使该国建立了一个全国三方理事会并且使三方社会对话成为其国家政策对话的一个显著特征。在蒙古，蒙古工会联合会在蒙古全国劳动与社会共识三方委员会的支持下，成功地推动了该国批准 1995 年《矿山安全与卫生公约》(第 176 号)。与此同时，劳动部向议会提交了一份经修订的劳动法合并草案，其中包括与上述公约相一致的条款。
- 194.** 工人组织继续寻求扩大其会员人数，而劳工局一直积极支持工会在弱势工人群体中发展会员，包括吸收那些非正规经济中的工人和家政工人。在埃及和黎巴嫩，已建立了代表家庭工人的工会。在菲律宾，主要的工会联合会成立了一个非正规经济中工人工作小组，起草了一份“非正规经济中工人大宪章”以及制定了一项在二十一世纪组织学徒工入会计划，其中包含了一份组织非正规工人的战略。在拉美和加勒比海地区，非正规经济广泛存在，而国际劳工组织在该地区的工作尤其重视加强全国性工人组织，使其能够更好地了解和满足非正规经济中工人的需求。在墨西哥，工会已绘制出一幅有关基层工会组织的详细分布图，从而能更有针对性地提供服务并进行宣传活动。
- 195.** 劳工组织对工人组织支持的重点一直是要按照国际劳工标准来起草与实施劳动法。在摩尔多瓦共和国，工会已提高了其利用国际劳工组织监督机制的能力。在 2013 年向实施公约与建议书专家委员会(CEACR)提出一项申诉之后，摩尔多瓦全国工会联合会利用该委员会得出的结论展开行动，要求对劳动监察立法进行修改。其结果是，该国政府决定将这些修正草案与国际劳工标准实现接轨。在巴勒斯坦被占领土，工会联合会在有关修改劳动法的谈判中发挥了积极作用，以确保劳动法符合国际劳工标准和工会权利的要求，同时在起草一项全新的、符合 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)原则的社会保障法中发挥了积极作用。
- 196.** 国际劳工组织促进各国工会联合会之间开展跨国合作，以此应对共同的难题与挑战以及高效有效地取得成果。在美洲，建立了一个有关 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)的分享平台，这导致两年期内六个国家批准了该公约(阿根廷、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国和巴拿马)。中华全国总工会为在非中资企业和非洲工会搭建了一个合作平台，促进在非中资企业提高对国际劳工标准以及《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(简称“多国企业宣言”)的认识。

197. 工会努力建立网络关系，开展跨境合作，其目的是为了提高其服务会员，尤其是服务于劳务移民的有效性。2013年，许多工会在国际劳工组织的支持下，在劳务移民输出国和目的地国开展了有关劳务移民工会合作的跨地区宣传活动。在此基础上，非洲、亚洲、拉美、中东和北非等地区的许多工会签订了双边协议。阿拉伯工会联合会、东盟工会理事会和南亚地区工会理事会签署了促进地区移民合作的谅解备忘录，并就有关正在实施的移民举措问题详述了地区工会的立场。国际劳工组织在中东开展了一场有关劳务移民和人口贩运的地区性媒体宣传活动，其中涉及工会干部、媒体专业人员及专注移民权利的非政府组织(NGOs)，从而提高了对权利问题的认识并在支持移民工人权利的各组织之间架起了桥梁。若干举措也提高了工会满足东南亚移民工人需求的能力。在缅甸，工会建立了一个旨在解决人口贩运的移民资源中心，通过了保护移民工人的行动计划并为政府移民政策草案建言献策。它们也与马来西亚和泰国的工会联合会建立了一个专门的移民通讯网络。为了巩固早期开展移民工人组建工作所取得的成果，柬埔寨和泰国工会就共同采取行动、保护移民工人权利问题签署了一项谅解备忘录，其中包括与公民社会组织的合作。柬埔寨工会开设了一个移民服务台，并配备专职人员来为移民工人提供协助。

4.4. 开展全球行业社会对话，提高治理能力

198. 劳工局通过召开全球、地区和国家层面的会议促进行业社会对话，为三方成员提供了一个重要平台，以解决在若干经济部门中出现的重大问题。这为国际劳工组织三方成员提供了一个独特的机会，以便更好地了解彼此在这些问题上的立场，形成共同立场并通过有关劳工局和三方成员的行动指导文件或建议书。

199. 2014-15 两年期内总共召开了 12 个三方产业会议、全球对话论坛和专家会议，推动了全球性的社会对话。

200. 在七个全球对话论坛和一个三方产业会议上探讨了新出现的重大问题，问题涉及建筑和基础设施；电子业；媒体与文化；公共服务业；零售业；公路运输业；电讯服务业和呼叫服务业；以及纺织、服装、皮革和制鞋业。会上，三方成员都提出了建议，就特定行业中重大关切问题提供指导意见，从而影响政策制定和规划的制定。作为上一个两年期内召开的全球产业会议的后续措施，劳工局在非洲(关于教育)，亚洲和太平洋地区(关于金融服务和采矿业)以及美洲(关于化工业)举办了地区研讨班。

201. 劳工局也组织召开了海事和教育两个常设三方委员会的会议：联合海事委员会海员工资分委员会会议以及国际劳工组织/联合国教科文组织联合专家委员会关于实施教师建议书的第 12 次会议(CEART)。此外，两次三方专家委员会分别通过了有关海事职业安全与卫生和旗舰国捕鱼检查的行业操作守则，以协助实施 2006 年《海事劳工公约》及 2007 年《渔业工作公约》(第 188 号)。海事劳工公约专门三方委员会召开了第一次会议并通过了公约的修正案，这些修正案也于 2015 年由国际劳工大会第 104 届会议予以批准。

- 202.** 产业会议的成果也被用于加强与联合国其他机构及国际和多边组织的政策与计划协调和战略伙伴关系，因为这些组织的职责中许多属于行业性质。这样的伙伴关系对国际劳工组织的全球性工作是一个重大的推动力，确保其体面劳动的主流化并提高行业措施的影响力。在 2014-15 两年期内，为了在不同的部门行业推动体面劳动，劳工局与 33 个政府间组织和非政府组织建立了伙伴关系，从而促进政策协调。
- 203.** 国际劳工组织加大了气候变化工作的参与力度并动员其三方成员积极参与气候变化对话及其工作进程。其中一个重大成果是在国际劳工大会第 104 届会议举办期间召开了关于“气候变化与劳动世界”高级别专题讨论会。这次会议增进了人们将体面劳动内容列入气候变化政策对话中的认识，也加强了相关宣传工作，包括将体面劳动内容列入 2015 年巴黎气候会议所达成的气候变化协议之中。

4.5. 性别平等与反对歧视

- 204.** 在全球层面，劳工局开展宣传活动，推动将性别平等与反对歧视等内容列入可持续发展目标之中，尤其是目标 8(关于体面劳动)以及目标 5(关于性别平等)之中。国际劳工组织也积极参与北京 20+进程，从而保证地区评估的结论突出体面劳动的重要性。通过与经合发组织、国际货币基金组织和世界银行建立伙伴关系，劳工组织提出了众多建议，使得 G20 峰会承诺到 2025 年将劳动力参与的性别差距缩小 25%；这有望将 1 亿多女性推进劳动力市场。在联合国促进残疾人权利伙伴关系和联合国土著人伙伴关系的框架下，劳工组织与联合国其他机构开展合作，促进制定与实施更具包容性、以权利为本的国家政策、法律、发展计划与战略。
- 205.** 国际劳工组织 2010-15 年性别平等行动计划是其实施有关性别平等政策的一个实用工具，其中工作中的女性百年举措是推进劳动世界的性别平等和反对歧视的一个总体框架。通过采取有针对性的举措对这两个问题予以解决，并在所有成果领域使其主流化。由于劳工局开展宣传活动，呼吁提名更多的女性参加国际劳工大会，大会女性代表和顾问的比例因而从 2013 年的 27% 上升到 2015 年的 30%，这是首次实现既定目标。另一个目标是将性别包容性指标列入至少 35% 的体面劳动国别计划之中，这一目标也达到了并于 2014-15 两年期内超额完成；在这些指标中，50% 具有性别包容性，而 2008-09 两年期内，只有不到 10%。大量的与计划预算成果目标相连的国别计划成果目标也包含了性别平等和反对歧视等内容。
- 206.** 两年期内，国际劳工组织推出了其首部残疾人包容战略和行动计划(2014-17 年)。该计划将残疾人主流化与针对残疾人采取的具体措施相结合。2015 年，在各国开展的研究工作基础上，国际劳工组织也发布了其首份关于同性恋工人、双性恋工人和变性工人所面临的歧视问题简报和工具文件。
- 207.** 以下是各国在国际劳工组织对性别平等和反对歧视等方面工作的支持下所取得成果的实例：

- 在约旦，2015 年开展了一项活动，以促进私立学校男女教师的工资平等，并得到了全国薪酬平等委员会的支持。
- 在越南，2015 年 5 月发布了一项关于工作场所性骚扰的三方行为准则，目的是为了改善工作场所遵守劳动法的情况。
- 在前南斯拉夫马其顿共和国，于 2015 年 3 月通过的有关劳动关系法修正案延长了固定期合同工人的生育保护期。
- 新成立的孟加拉国全国技术与职业资格框架使女性摩托车技师能够参加国家认可的培训计划。
- 在塞内加尔，三方成员于 2014 年 12 月一致通过了一项有关批准和实施 2000 年《生育保护公约》(第 183 号)的行动计划。
- 在南非，工会的性别问题联络人、教育工作者、谈判人员和女领导人接受了有关培训，以提高其深入接触农村女性工人以及向其宣传结社自由权利的能力。
- 根据哥斯达黎加全国就业战略，性别问题被纳入各种举措之中，例如，创业计划为女性领导的 5,000 家企业提供培训和咨询；而且工会开展了一项国际劳工组织参与性性别审计并正在实施其建议。
- 在哥斯达黎加、危地马拉和秘鲁，国际劳工组织的研究工作记录了农村土著妇女所面临的特殊挑战，以此作为提出对策的依据。
- 在萨尔瓦多，经济部于 2015 年制定了其性别平等政策。
- 巴基斯坦政府已制定第一部有关工作场所反对歧视的单项示范法，以供各省实施。Khyber Pakhtunkhwa 省政府已从性别角度对所有新颁布的劳动法律(2013 年实施)进行了审议。

4.6. 童工劳动与社会对话

- 208.** 2014 和 2015 年，诺贝尔和平奖在世界上承认了国际劳工组织的一些核心价值观：反对童工劳动和促进国家社会对话。
- 209.** 作为普及教育及儿童参与反对童工劳动运动的一名主要倡导者，凯拉西·萨塔亚提(Kailash Satyarthi)与马拉拉·优素福扎伊(Malala Yousafzai)一起因其“反抗针对儿童和年轻人的压迫，捍卫儿童受教育的权利”而于 2014 年被授予诺贝尔和平奖。
- 210.** 劳工组织与萨塔亚提先生的合作始于 1990 年代初，合作途径是通过亚洲童工基金会以及对拯救儿童运动(BBA)提供支持。拯救儿童运动是由其创立的一家社区组织。BBA 开创性的儿童友好村为国际劳工组织制定在社区解决童工问题的全面举措发挥了有益作用。
- 211.** 自那以后，合作的主要领域是通过“反对使用童工全球大游行”等活动开展宣传工作。在国际劳工组织的支持下，全球大游行成立了其国际秘书处和成为一个会员组织，并

与国际自由工联、教育工会国际和一些公民社会组织结成联盟，倡导制定了一项新的国际劳工组织公约，以抗击最恶劣形式的童工劳动。1998年6月，反对使用童工劳动的全球大游行在跨越了107个国家之后抵达了日内瓦。萨塔亚提先生与国际劳工大会工人组一同努力，使得大会于1999年一致通过了1999年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第182号)。随着该公约获得180个国家的批准以及各国全球大游行联盟展开活动，该公约成为批约数最多的国际劳工组织公约。

- 212.** 在突尼斯，劳工组织在比利时和挪威政府的协助下，为实现该国三方社会对话的机制化作出了贡献，并推动了政府、雇主组织(突尼斯工业、商业和手工业联盟)(UTICA)以及工人组织(突尼斯劳工总联合会)(UGTT)就一项社会契约达成了一致。该社会契约于2013年1月签署，使政府和社会伙伴承诺为实现政治过渡的五大目标而共同努力，其中包括建立一个全国社会对话理事会。
- 213.** 2014年，在国际劳工组织的支持下，突尼斯社会事务部制定了一项法律草案，确定了全国劳动理事会的主要职能和工作程序。五个三方委员会也已经建立起来，并正在跟进社会契约中所确定的改革措施的实施情况，即社会对话的机制化；社会保障；产业关系与职业培训；劳动立法以及地区发展。
- 214.** 劳工组织对社会对话的支持有助于三方成员向各地区各级政府官员、雇主和工人解释未来社会契约的目标和实质内容，并提高对体面劳动和三方共识重要性的认识，以此为主要手段来解决突尼斯社会在建立一个可持续的民主和公平社会的关键时期所面临的社会经济问题。
- 215.** 三方成功地开展谈判，最终签署了社会契约，这也加强了两个社会伙伴、突尼斯工业、贸易和手工业联盟和突尼斯劳工总联合会的地位，并促进了一个全新的全国对话模式的出现，其中包括另外两个公民社会组织：突尼斯人权联盟和突尼斯律师秩序协会。这四个组织组成了突尼斯全国对话四方机构，推动了和平谈判和在新宪法(于2014年通过)上达成共识，因而于2015年被授予诺贝尔和平奖。

5. 地区工作亮点

- 216.** 本章节挑选了地区所取得的关键成果，简要介绍了体面劳动国别计划的现状以及在每一个地区挑选了一个特定国家来进行了更为详尽的审议。在该国，劳工组织通过一项综合体面劳动国别计划，与三方成员一起实施若干项目。

5.1. 非洲地区

- 217.** 尽管非洲许多国家实现了经济增长，但是失业和不充分就业，尤其是男女青年的失业和不充分就业仍是该地区面临的重大体面劳动挑战。根据第11届和第12届非洲区域会议体面劳动议程的决定，国际劳工组织在本两年期内的另一个工作重点是为那些在非洲区域内外为了寻求体面劳动机会日益增加的人口和那些被排斥在社会保护之外的工人提供保护并改善其工作条件。

- 218.** 由国际劳工组织支持的区域干预举措所取得的关键成果，在非洲区域经济共同体和特定国家中产生了连带效应，成果概述如下。
- 219.** 加强劳务移民治理：该地区在建立有效包容的劳务移民治理安排中取得了重大进展，与区域和国际组织加强伙伴关系在其中发挥了关键作用。这些伙伴关系取得的成果包括：非盟大会于 2015 年 1 月通过了一项非洲发展与一体化劳务移民管理共同计划；该计划是以国际劳工标准为基础，得到了非盟、国际劳工组织、国际移民组织和联合国非洲经济委员会(UNECA)的支持。2015 年 4 月，非盟成立了其三方劳务移民咨询委员会，成为第一个洲际劳务移民三方社会对话论坛。2015 年 6 月，非盟大会通过了一项前瞻性的《移民宣言》，特别是该宣言要求建立一个协调机制，确保非洲高等教育具有兼容性、可比性并相互承认学历，从而推动知识、技能和专业知识在非洲大陆传输。2015 年 10 月，非盟第一个教育、科学与技术专业技术委员会通过了非洲技能倡议，目的在于促进人才和技能在地区内的自由流动。根据统一的劳务移民统计方法并借鉴了 32 个国家的数据，国际劳工组织于 2015 年起草了第一份有关非洲劳务移民统计数据综合报告。
- 220.** 在次区域层面，在国际劳工组织的支持下，南部非洲发展共同体(SADC)的劳动与就业部于 2014 年通过了南部非洲共同体劳务移民政策框架。此外，西部非洲国家经济共同体(ECOWAS)于 2014 年通过了一项旨在加强劳动力市场和劳务移民统计数据的行动计划。
- 221.** 解决青年就业问题：2015 年 9 月，在非盟委员会(AUC)、非洲开发银行、联合国非洲经济委员会和国际劳工组织的支持下，重新起草了非洲青年就业联合倡议，随后得到了新任的非洲开发银行行长和劳工局局长的支持。青年就业作为主要内容列入了非盟非洲基础设施发展规划之中，而该规划由非盟委员会、非洲发展新伙伴计划(NEPAD)秘书处和非洲开发银行牵头起草的。一项全新的青年就业伙伴计划也与非洲发展新伙伴计划一并推出。国际劳工组织也为非盟技能政策的实际操作部分以及非洲青年政策实施计划的中期评审工作作出了贡献。
- 222.** 扩大社会保护覆盖面：作为由第 202 号建议书提出的非正规经济和农村工人扩大社会保护覆盖面战略的组成部分，国际劳工组织与粮农组织协作，支持非盟努力将社会保护作为主要内容列入非洲发展新伙伴计划下的非洲农业发展综合计划之中。这在很大程度上是一项针对性强的能力建设计划，正在埃塞俄比亚和肯尼亚等国家进行试点，目的是为了加强各国农业部门和负责社会保护的机构之间的合作。国际劳工组织也支持加强地区经济委员会，特别是西非国家经济共同体和东非经济共同体的能力，促进部委间的相互合作。
- 223.** 与地区机构和联合国的伙伴关系：非盟与国际劳工组织之间合作的重点是支持通过和实施体面劳动优先政策和计划。2015 年 1 月，非盟大会通过了一项关于创造就业、消除贫困，实现包容性发展的宣言和行动计划。这是一项为期十年的地区性体面劳动倡议，重点在于青年就业、劳务移民和社会保护，目的是为了在非盟 2063 年议程下得到有系统的、有保障的和有协调的实施。国际劳工组织与非盟委员会一起担任联合国地区协调机构就业与劳工分机构的主席。由于建立起了一个完善的地区体面劳动框架

及与联合国进行了战略性协调，这因而为地区取得上述成果作出了显著贡献。国际劳工组织也与联合国非洲经济委员会和非洲开发银行建立了伙伴关系，为三方成员开展劳工统计能力建设，包括提供有关劳动力调查方法的指南和培训教材以及为劳动力普查开展能力建设工作。

体面劳动国别计划

表 8. 2014-15 两年期内体面劳动国别计划的现状

| | | |
|-----------------------|----|---|
| 两年期内业已实施一项体面劳动国别计划的国家 | 7 | 安哥拉、喀麦隆、科摩罗、埃塞俄比亚、马达加斯加、尼日利亚、索马里 |
| 正在实施一项体面劳动国别计划的国家 | 38 | 安哥拉、贝宁、博茨瓦纳、布基纳法索、布隆迪、喀麦隆、佛得角、中非共和国、乍得、科摩罗、刚果、刚果民主共和国、埃塞俄比亚、加蓬、冈比亚、几内亚比绍、肯尼亚、莱索托、马达加斯加、马拉维、马里、毛里塔尼亚、毛里求斯、莫桑比克、纳米比亚、尼日尔、尼日利亚、圣多美和普林西比、塞内加尔、塞舌尔、索马里、南非、斯威士兰、坦桑尼亚联合共和国、多哥、乌干达、赞比亚、津巴布韦 |
| 正在起草一项体面劳动国别计划的国家 | 8 | 阿尔及利亚、吉布提、加纳、几内亚、利比里亚、卢旺达、南苏丹和突尼斯 |

- 224.** 在整个地区，国家层面的体面劳动国别计划起草、实施、监测与评估三方机制在促进社会对话甚至振兴现行对话机制和结构中发挥了重要作用。在肯尼亚，体面劳动国别计划实施委员会被赋予法律地位，成为全国劳动委员会的一个分委员会。在南非，体面劳动国别计划是由全国经济发展与劳动理事会(NEDLAC)指导委员会监督的；在尼日利亚、毛里求斯、南非、坦桑尼亚联合共和国、乌干达和赞比亚，全国三方指导委员会是作为指导体面劳动国别计划实施、监督与评估的机构；在次区域层面，南部非洲发展共同体利用其三方社会对话机构来监督与监测其体面劳动计划的实施。
- 225.** 在许多国家，体面劳动国别计划已在各国家发展框架和联合国发展援助框架内显著地确立了在劳动世界中的位置，并为国际劳工组织加强与联合国其他实体的协作提供了一个平台。在坦桑尼亚联合共和国，地方政府借助于联合国发展援助计划(UNDP)，已通过了一项创造青年就业宣言，其中它们承诺实施一项有时限的计划。在马达加斯加，国际劳工组织与联合国儿童基金会(UNICEF)的一项伙伴关系计划导致该国通过了一项行为守则，以抗击旅游部门存在的商业性性剥削现象。在莫桑比克，作为联合国联合计划的一个组成部分，国际劳工组织与联合国开发计划署、联合国工业发展组织和联合国促进性别平等和增加妇女权能署(UN Women)一起为男女青年创造就业机会以及发展可持续的中小企业。在喀麦隆，国际劳工组织与联合国发展计划署、世界卫生组织和联合国儿童基金会合作，为该国制定一项基本社会保障计划提供技术支持。该计划得到了社会伙伴的赞同并随后于 2014 年 8 月由政府法令通过。

南非体面劳动国别计划所取得的国别成果

- 226.** 南非 2010-15 年体面劳动国别计划是政府、社会伙伴和劳工组织进行密集协商的一个最终成果，由南非全国经济发展与劳动理事会所代表的三方成员都参与了这一协商进程。经各方一致同意的重点工作与体面劳动的四项战略目标实现对接：通过批准和实施相关的最新国际劳工标准以及提高劳动行政管理，提供有效就业服务，加强工作中的基本原则与权利；为就业密集型增长与可持续企业创造有利营商环境，包括实现非正规经济的正规化，促进创造就业岗位；扩大社会保护覆盖面；以及加强三方性和社会对话。
- 227.** 南非全国经济发展与劳动理事会指导委员会由政府和社会伙伴的代表组成，承担着南非体面劳动国别计划的制定、实施与管理监督的角色。南非三方成员越来越借重于该指导委员会，并在此平台上为有效参与由南部非洲发展共同体和非盟所组织的次区域和区域活动以及参加国际劳工大会做准备。
- 228.** 该国的体面劳动国别计划在其整个计划周期，尤其是在 2014-15 两年期内取得了实质性国别成果，具体成果包括：加强了雇主和工人组织；批准和实施了国际劳工标准；实现了非正规经济的正规化；艾滋病/艾滋病；以及为了监测体面劳动的趋势，包括非正规经济部门体面劳动的趋势，完善了全国劳动力市场信息系统(表 9)。
- 229.** 体面劳动国别计划 2014-15 两年期内从技术合作经常预算、经常预算补充帐户以及预算外技术合作中所获得的资金总额达到 13,568,049 美元。

表 9. 南非国别成果链

| 国际劳工组织的贡献 | 成果(南非所采取的行动) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为就业平等委员会制定评估同等价值工作的标准与方法提供技术援助和协调支持 ■ 在对国际上实现同工同酬的好作法和方法进行研究时提供技术咨询和支持 ■ 在劳工部就业平等司开展有关同等价值工作评估时提供技术咨询与技术指导 | <p>2014年8月，政府通过并公布了薪酬平等条例的修正条款，以实现同工同酬的原则；这些修正条款包括有关评估同等价值工作的标准与方法。2015年6月，政府也制定和发布了关于实施薪酬平等条例的实施守则。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 支持小企业发展部为起草全国非正规企业升级战略而在省一级开展与非正规企业主和其他利益攸关方磋商 ■ 为该战略的起草工作提供技术咨询和协调支持 ■ 支持三方成员的代表参加都灵中心于 2014 年 11 月举办的、关于非正规经济的正规化研讨班 | <p>2014年2月，内阁批准了全国非正规企业升级战略，该战略是建立在与体面劳动议程相关联的重大干预举措的基础上的，并且特别重视妇女、青年及其他弱势群体。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在南非企业团结组织(BUSA)设计和开展一项收集其会员对国民健康保险(NHI)改革政策建议看法的调查时，向其提供技术咨询和技术指导 ■ 促进南非企业团结组织的会员企业和商业企业召开了一次会议，以讨论医疗改革，包括分享国际上成功的经验 | <p>企业对国民健康保险改革政策建议的立场于2014年年底得到通过。</p> |

5.2. 拉丁美洲和加勒比海地区

- 230.** 针对第 18 届美洲地区会议于 2014 年通过的《利马宣言》所确定的优先课题和各种挑战，国际劳工组织两年期的工作重点是解决不平等、非正规化和尊重劳工权利，尤其是结社自由和集体谈判权利等问题，途径是借助于旨在促进经济和社会包容、生产性就业和可持续企业的各种政策。
- 231.** 有关地区举措所取得的重大成果概括如下。
- 232.** 实现非正规经济的正规化：拉丁美洲和加勒比海地区有一半的劳动力人口在非正规经济中谋生。在这一至关重要的领域，国际劳工组织整合了拉美和加勒比海地区促进正规化的地区性规划(FORLAC)，在两年期的后期使之成为有关正规化政策的主要地区知识库。借助于这一举措，劳工局指导该地区几个国家制定了广泛的、富有创意的政策与措施，推动了阿根廷、巴西、哥伦比亚、墨西哥和秘鲁等国家实施政策与立法变革。在与都灵中心的协作下，劳工局也支持召开了第一个区域论坛，作为 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)通过后的后续措施。
- 233.** 实现劳工权利：这是两年期内开展的一项紧张工作。劳工局向智利、厄瓜多尔、危地马拉以及委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)派遣了高级代表团，包括特使，目的是为了解决国际劳工组织监督机构所确定的各种问题并协助其进行劳动法改革。在国际劳工组织的支持下，危地马拉和巴拿马借鉴哥伦比亚的经验，成立了争议预防与处理特别委员会。
- 234.** 加强工人组织和雇主组织：国际劳工组织与美洲工会联合会一起，为工人组织实施了有关结社自由和集体谈判方面的能力建设计划，重点是公共部门、法律改革和性别平等。劳工组织采取了众多举措，帮助雇主组织分析与影响有关促进可持续企业的政策，其中举措之一是开发了一套对该技术领域关键指标进行信息比较的在线工具，而该工具正在其他地区得到推广应用。
- 235.** 促进青年就业与技能开发：在这一至关重要的领域(青年就业)，国际劳工组织已搭建了一个知识分享平台，使得青年人能够就非正规化、第一份工作、创业和劳工权利等问题上的好作法与措施进行相互交流。泛美职业培训知识开发中心(ILO-CINTERFOR)得到了加强，成为了一个汇集专业经验的聚宝盆，并且有能力就未来就业岗位所需要的技能提供实质性建议并促进南南合作。
- 236.** 消除童工劳动：该地区仍有近 1,250 万少年儿童在从事童工劳动，其中大多数从事危险的工作。智利制定的幸福童年战略是该地区政府和社会伙伴为解决这一问题而采取行动的一个具体实例。作为加速进展战略的一个组成部分，25 个国家于 2014 年发出了一项地区倡议，其目标是到 2025 年该地区完全消除童工劳动。国际劳工组织支持该地区于 2015 年 7 月举办了一场南南合作论坛，从而导致拉美国家签署了 50 多个协议，就诸如校门到厂门的过渡、农业中的童工劳动、决策权下放和价值链中的童工劳动等问题上交流经验。

237. 与地区机构和联合国的伙伴关系：国际劳工组织加强了与拉美和加勒比海地区经济委员会(ECLAC)的联系，从而最大限度地提高了其发布地区劳动力市场的最新信息以及在具体国家开展包容性发展政策研究的能力。作为联合国拉美和加勒比海地区发展集团的成员，劳工组织主导了多个有关青年与土著民的跨机构小组并且参加了其他许多小组的工作。正是由于在具体问题上加强了与若干联合国机构和其他多边组织的伙伴关系，才使得劳工组织能够将体面劳动议程的主要内容纳入这些组织的议程之中，特别是能够共同起草政策报告。

体面劳动国别计划

表 10. 2014-15 两年期内体面劳动国别计划的现状

| | | |
|-----------------------|----|---|
| 两年期内业已实施一项体面劳动国别计划的国家 | 0 | |
| 正在实施一项体面劳动国别计划的国家 | 5 | 阿根廷、巴哈马、伯利兹、哥斯达黎加、圭亚那 |
| 正在起草一项新体面劳动国别计划的国家 | 11 | 阿根廷、智利、海地、牙买加、墨西哥、巴拿马、巴拉圭、秘鲁、苏里南、特立尼达和多巴哥、乌拉圭 |

238. 截止到两年期末，该地区共有 16 项体面劳动国别计划处于不同的制定和实施阶段。正在实施的计划监测工作通常是由现有全国社会对话机构下的三方委员会来承担的。

239. 东部加勒比海国家组织(OECS)的七个成员国在整个次区域的体面劳动计划的框架内正在实施和监督其国家层面的工作。国际劳工组织在这些国家的行动考虑到了这些国家的不同国情。

240. 两年期内，国际劳工组织继续将体面劳动国别计划视为一种强大的工具，以此促进三方成员就重大劳动力市场问题展开对话，确定共同的优先方向以及将劳工组织的议程列入国家发展计划和其他计划框架之中。圣文森特和格林纳丁斯于 2014 年开展了一次国别计划的内部评估工作，其结果显示体面劳动国别计划有助于开展劳动立法，制定企业的艾滋病毒/艾滋病的政策与计划并建立一套劳动力市场信息体系。在阿根廷，体面劳动国别计划在推动联合国发展援助框架内的更好的协调一致以及将体面劳动议程纳入其他联合国机构的工作计划中发挥了有益作用。

241. 影响劳工局促进体面劳动国别计划的主要因素仍然是某个国家的社会对话环境和实践。国际劳工组织 2016-17 两年期内的工作重点内容包括在这些领域提供支持，向三方成员提供有关成果目标管理的培训以及将体面劳动国别计划与《2030 年可持续发展议程》实现对接，以提高其对该地区的影响力。

阿根廷体面劳动国别计划所取得的国别成果

242. 截止到 2015 年年底，阿根廷自 2005 年以来已连续实施了三个体面劳动国别计划，每一项国别计划都吸收借鉴了上一项计划实施中所获得的经验教训。三项国别计划均受到了一个三方委员会的监督与指导，并得到了国际劳工组织的技术支持。

243. 阿根廷 2012-15 年体面劳动国别计划的优先方向是减少非正规与不稳定的工作岗位，提高就业力，促进企业遵守工作中的基本原则和权利，扩大社会保护覆盖面以及加强社会对话，而性别平等是其中的永恒主题。
244. 为了提高体面劳动国别计划的影响力，2014-15 年国别计划致力于实现了三个成果目标：就业政策、非正规经济的正规化以及社会保护覆盖面的扩大。实施战略包括在制定和实施国别战略时进行统筹协调并保证划拨相应的资源，这是确保国别计划成功的一个关键因素(表 11)。例如，对正规化支持的重点是将社保覆盖面扩大到非正规就业的工人，尤其是农村地区非正规就业的工人；技能培训与认证，包括为家庭工人举办技能培训，进行技能认证；以及在建筑业、服装业、农业、贸易与家庭工作等部门的劳务移民。
245. 体面劳动国别计划 2014-15 两年期内从经常预算技术合作、经常预算补充帐户和预算外技术合作中获得的资金总额达到 900,000 美元。

表 11. 阿根廷国别成果链

| 国际劳工组织的贡献 | 成果(阿根廷所采取的行动) |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 开展了分析研究工作，为决策提供支持 (“<i>Informalidad Laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización</i>”；“<i>Caminos hacia la formalización laboral en Argentina</i>”)。 ■ 推动举行有关行业，特别是难以触及的行业正规化的三方论坛。 ■ 提供技术咨询和工具，通过与劳动部签订谅解备忘录来促进农村建立登记制度。 | <p>国会于2014年5月通过了一项有关促进工作登记和预防劳务欺诈的新法律，由此实施了促进就业登记的特殊机制；对受到劳动制裁的雇主进行公开登记；提高了劳动部的劳动监察能力；以及为难以触及的行业建立了一个特别单位。该法律符合1947年《劳动监察公约》(第81号)以及1969年《劳动监察(农业)公约》(第129号)的规定。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为三方社会对话理事会提供技术援助并推进南南之间交流经验，推动技能的认可。这包括在与阿根廷和智利劳动部的合作下开展的一项有关技能培训班学员就业安置的效果评估工作，以及一份在建筑业实现技能评估与认证程序标准化的建议书。 | <p>根据该项法律的规定，政府扩大了农业工人享受社会保障特殊双边协议的范畴，将在农村从事的其他活动和种植的其它作物也包括在内。</p> <p>2014 年，政府成立了一个全国三方技能理事会，在以技能认证和匹配的基础上对其终身培训战略进行了整合。阿根廷和智利的劳动部于 2015 年 5 月签署了一项双边协议，以实现劳动技能的认证工作的标准化。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 就有关私宅家庭工人的劳动合同问题上提供技术咨询。 ■ 推出了有关护理政策、社会保护计划和就业政策(2014 年)以及有关巴拉圭家庭工人就业安置(2015 年)等方面的工作文件。 ■ 与劳动部合作为私宅家庭工人以及儿童和老年护工推出了三个培训手册以及一份移民家庭工人宣传册，其中包括《移民劳工权利和义务的实用信息》(2015 年)。 | <p>在 2013 年 11 月批准了第 189 号公约之后，政府于 2014 年 4 月批准建立了一个私宅家庭工人劳动合同的特殊制度，其中反映了劳工组织建议书的一些要求。为了推行这一新制度，开展了一系列宣传和能力培训活动，其中特别采用了劳工组织的产品。</p> |

5.3. 阿拉伯国家

- 246.** 两年期内，该地区依然经历着广泛的政治动荡。叙利亚难民危机尤其给黎巴嫩和约旦等国的基础设施和业已不堪重负的劳动力市场带来了巨大压力，而另一些国家则在穷于应付持续不断的冲突所带来的人道与经济灾难。石油价格的下跌导致包括海湾合作理事会(GCC)成员国在内的石油生产国的财政紧缩。
- 247.** 为了应对这些挑战，国际劳工组织着力于采取综合干预举措。在南南合作和三角合作框架内地区重点工作策略的一个重要内容是，开展地区性和跨地区的知识分享活动。主要成果归纳如下。
- 248.** 应对叙利亚难民危机：在约旦和黎巴嫩，国际劳工组织支持采取针对难民及其所在社区的发展主导与就业驱动的干预举措，其首要目标是维持社会与经济稳定。为实施该战略，劳工组织积极参加制定与实施联合国 2015-16 年地区难民与恢复计划(3RP)，约旦 2015 年应对计划(JRP)以及黎巴嫩 2015-16 年危机应对计划，所有这些计划旨在全面解决人道与发展问题。劳工组织在其中的作用主要体现在创造就业和民生，劳动条件以及消除最恶劣形式的童工劳动。为了加强分析研究工作，有效应对国家和地区危机，国际劳工组织召开了一次关于叙利难民危机对接收国家劳动力市场影响的跨地区对话会，从而加强了埃及、伊拉克、约旦、黎巴嫩以及土耳其等国家三方成员之间的协调行动。
- 249.** 促进公平的劳务移民：国际劳工组织支持移民输出国和接收国就家庭工人权利问题相互交流好的作法。劳工组织为阿拉伯国家和亚太地区的三方成员和专家举办了一次关于劳动力流动跨地区政策对话会，最终导致两个地区制定了一项共同推动公平移民议程的战略。
- 250.** 扩大社会保护面：2014 年中期组织了一场地区性社会保护研讨会，最终导致该地区三方成员制定了包容性的社会保护政策。该研讨会也推动有些国家取得了具体成果，例如巴勒斯坦被占领土制定了一项旨在建立新的社会保障管理体系的行动计划；阿曼则正在制定一项失业保险计划。
- 251.** 社会对话与机制建设：在与阿拉伯劳工组织的合作下，国际劳工组织开展了一系列的地区性能力建设活动，促进了社会对话和加强了工人组织。为了支持阿拉伯劳动行政管理及就业中心，劳工组织已向其提供了 28 份有关该地区劳动行政管理出版物的阿文本。与海合会执行局合作的重点在于提供相关的支持并鼓励海合会成员国的机构在争议调处、移民工人权利、劳动监察、就业政策和创业促进等方面开展合作。
- 252.** 与地区组织和联合国的伙伴关系：在联合国全系统统筹协调的框架内，尤其是有关联合国发展援助框架(伊拉克与约旦)、联合国战略框架(巴林、科威特、沙特阿拉伯和阿拉伯联合酋长国)、有关叙利亚危机的联合国统一基金和联合国框架相关的统筹协调机构内，劳工局继续积极参与联合国伙伴的工作。联合国国别工作队对联合国发展援助框架进行了年度审议，结果导致将国际劳工组织应急举措纳入到其加沙危机应对措施之中。劳工组织也为联合国加沙地带转型支持计划以及加沙详细需求评估工作作出了贡献，而需求评估的焦点是需要经济和社会保护的部门。劳工组织参与了 2015 年

后协商进程，包括由西亚经济与社会委员会(ESCWA)主导的、为支持阿拉伯联盟提出关于 2015 年后发展议程的阿拉伯愿景而展开的协商进程。

体面劳动国别计划

表 12. 2014-15 两年期内体面劳动国别计划的现状

| | | |
|-----------------------|---|----------------|
| 两年期内业已实施一项体面劳动国别计划的国家 | 0 | |
| 正在实施一项体面劳动国别计划的国家 | 3 | 约旦、巴勒斯坦被占领土、阿曼 |
| 正在起草一项新体面劳动国别计划的国家 | 1 | 巴林 |

- 253.** 该地区的体面劳动国别计划证明是一种重振社会对话，加强三方成员劳动力市场管理能力的强有力手段。在约旦，社会对话促进工作导致集体谈判机制的建立。随着独立工会组织的出现，体面劳动为促进结社自由和集体谈判奠定了基础，也激发了有关劳动法和政策评估的辩论。在阿曼，国别计划的中心是将全国劳动力融入经济、社会保护与社会对话之中，从而使得石油天然气行业的社会对话取得了显著成就。
- 254.** 鉴于该地区的政治形势，体面劳动国别计划实施时须给予一定的灵活空间，同时考虑到各国的国情以及特定劳动力市场的需求及重点。2013-16 年体面劳动计划得到了巴勒斯坦被占领土内的三方成员的支持，推动了单个三方委员会的建立，这反过来又对促进三方性原则以及在以下方面的社会对话作出了重要贡献，这些领域包括：社会保障，女性就业和工资平等，职业安全与卫生以及劳动法改革。第一部私营部门工人及其家庭的社会保障法于 2015 年 10 月得到了全国三方社会保障委员会的批准并已提交给内阁通过。
- 255.** 然而，经常性挑战妨碍了体面劳动国别计划的制定与实施，其中包括三方委员会参与监督国别计划的程度各不相同，同时也缺少最新的统计信息，这使得监测其进度和成效的工作变得困难。结果是，三方成员参与制定和监督体面劳动国别计划实施的程度存在不平衡，这是一个有待持续加以改进的重要领域。

约旦体面劳动国别计划的国别成果

- 256.** 约旦 2012-15 年体面劳动国别计划是国际劳工组织在该地区实施的规模最大的国别计划。在制定该计划时三方成员开展了密切协商，并完全与国家优先方向、国家就业战略、该国 2013-17 年联合国发展援助框架以及 2015-17 年新的联合国发展援助框架实现对接。三个优先领域是为青年人创造更多体面劳动机会，将社会保障覆盖面扩展到包括社会最弱势群体以及为所有人创造就业机会，其重点是青年人。
- 257.** 主要成果包括：通过了国际劳工组织抗击最恶劣形式童工劳动的框架；承认了集体谈判权以及通过了包容性社会保护策略(表 13)。体面劳动国别计划也一直是劳工组织应对叙利亚危机及其对难民及所在社区影响的中心工作，对策包括建立了一个民生问题工作队，对叙利亚危机给劳动力市场的影响问题进行研究；将一项正在开展的童工劳动项目扩展到包括叙利亚难民儿童以及在多数受影响的省份实施民生工程。两年期内，在国际劳工组织的支持下，约旦批准了 2006 年海事劳工公约以及 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)。

258. 2014-15 两年期内，体面劳动国别计划从经常预算技术合作、经常预算补充帐户以及预算外技术合作项目中获得的资金总额达到 16,800,000 美元。

表 13. 约旦国别成果链

| 国际劳工组织的贡献 | 成果(约旦所采取的行动) |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 通过约旦更好工作计划，向劳动部、服装雇主协会以及服装工人工会提供技术援助，目的是提高服装业在全球供应链中的竞争力以及提高劳动部和社会伙伴持续开展行动的能力。 ■ 支持劳动部下属的劳动监察机构通过加强服装业遵守国际劳工标准以及国家劳动法的行为，改善该行业的工作条件。 ■ 为劳动部和社会伙伴提供技术援助，以帮助其制定约旦全国服装业战略。 ■ 在服装雇主协会和服装工人工会准备开展集体谈判时为其提供技术咨询和指导，同时在它们起草一项消除工作中歧视的协议附件时提供技术支持。 ■ 支持劳动部和社会伙伴于 2015 年 3 月建立了约旦服装业产业关系联合理事会。 ■ 为建立 Al-Hassan 工业园区提供技术援助，该园区将为服装厂移民工人提供社会、医疗与赋权的机会。 ■ 为建立一个全国童工劳动数据库提供技术支持和技术指导，该数据库将劳动、教育与社会发展等部委连接起来，后者可从中接收和参阅有关童工劳动的报告。 ■ 支持各省实施有关抗击童工劳动的全国框架，并为设计和开展全国童工劳动调查工作提供技术支持和技术指导。 ■ 支持在汽车修理业开展一项试点工程，以完善非正规学徒工制度。 | <p>服装业因更加遵守国际劳工标准和约旦劳动法而改善了工作条件，其依据是约旦更好工作计划合规报告的数据。</p> <p>政府、服装雇主协会以及服装工人工会制定了一项全国战略，以确保约旦服装业的可持续发展。</p> <p>行业集体协议已进入第二年的实施阶段，其中该协议的条款得到了大多数企业的遵守。由双方签订的协议附件将于 2017 年 8 月完全消除歧视性作法。</p> <p>约旦服装行业产业关系联合理事会于 2015 年 3 月成立。该理事会由服装业雇主协会和服装工人工会的代表组成，将监督集体协议的实施并且为未来的集体协议的谈判提供一个论坛。</p> <p>Al-Hassan 工业园区第一个工人中心于 2014 年 2 月正式建立。</p> <p>政府于 2015 年 4 月批准了约旦服装业所有移民工人的一项全新统一的合同。</p> <p>来自三个主要部委(劳动、教育与社会发展)的 200 多名官员接受了该数据库使用方法的培训，并越来越借助该数据库来监测童工劳动。</p> <p>在 12 个省份中，已有 9 个开始实施全国抗击童工劳动的框架，而且劳动监察员、社会工作者以及教育官员已开始针对童工劳动采取行动。为了实施其“儿童友好城市”的倡议，阿曼大都市正在利用其城市劳动监察员来监测童工劳动的问题，并在国际劳工组织的支持下对其进行了培训。</p> <p>该试点项目的实施结果是制定了一项将童工劳动与青年就业相结合的、完善学徒工制度的新战略，并通过与国际青年基金会伙伴关系合作，正开展对 120 名青年的培训。</p> <p>2014 年，议会通过了一项社会保障法的修正案，其中考虑到了国际劳工组织已开展的七项精算估值结果以及劳工组织法律评估中所包含的建议。随着新法律的通过，约旦正努力将社保覆盖面扩大到全民。</p> <p>三方成员于 2012 年 5 月开始实施社会保护底线，随后成立了一个三方社会保护底线咨询委员会。</p> <p>2014 年 2 月，约旦批准了 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为建立一个全国社会保护底线，开展相关的成本研究，以评估不同情况及其成本；以及筹备开展一项社会保护底线对贫困、性别和妇女赋权以及童工劳动的影响评估。 ■ 为三方成员组织举办有关社会保护底线的能力建设培训班。 ■ 起草有关社会保护底线的简报及其他宣传材料。 ■ 为三方成员提供技术援助，以支持其批准第 102 号公约；对约旦社会保障法与该公约的兼容性进行评估。 | |

5.4. 亚洲与太平洋地区

- 259.** 两年期内，亚洲体面劳动十年规划(2006-15 年)所作的承诺以及第 15 届亚太地区会议(2011 年)所确定的优先方向仍然是工作的主要驱动力。在该地区的一些国家，其非正规化程度和劳动力流动性在世界上都属于最高之列，因此国际劳工组织的支持重点尤其放在劳务移民、社会保护与工作条件等问题上。
- 260.** 对地区举措所取得的重大成就概括如下。
- 261.** 对劳动力流动实施管理：劳动力流动问题依然是亚太地区三个次区域和三方成员最为关注的问题。两年期内，国际劳工组织支持东盟设计并建立了国际劳务移民统计数据库。该数据库包括东盟十国按性别与国籍分类的、有关移民工人数量与流向的政府官方数据。在国际劳工组织的支持下，东盟工会理事会(ATUC)通过了一项为期三年的能力建设与研究工作计划，东盟国家工会为此而签署了一项东盟工会理事会工会间合作协议，以此作为一项促进移民工人体面劳动的战略。南亚地区工会理事会、东盟工会理事会以及阿拉伯工会联合会签署了一项关于移民工人保护与福祉的谅解备忘录，其中包括该地区工会将采取的八项具体举措。在国际劳工组织的支持下，东盟雇主联合国通过了一项三年行动计划，以扩大其在东盟劳务移民进程中的政策影响力，提高其在其成员组织及其他利益相关方中的曝光率以及加大其成员组织的政策参与力度。东盟雇主联合会也提出并支持在四个劳动力流动问题上的地区政策立场，四个问题是技能转移，职业安全与卫生及生产率，招聘与强迫劳动。
- 262.** 扩大国际劳工组织的知识基础：国际劳工组织是南亚促进包容性增长的就业与社会保护研究网(SARNET)的成员，该研究网络仍然是主导该地区就业与社会保护问题研究的关键机构。该网络已推出不同主题的研究报告，包括南亚的制造业报告，为南亚青年学者举办了一场关于劳动经济学的培训班。国际劳工组织支持开展了一次东盟十国雇主调查，其调查结果已融入东盟雇主报告，题为 2015 年迈向东盟经济共同体：企业及其代表组织面临的挑战与机遇。该报告于 2014 年 5 月在东盟雇主联合会年会上予以发布。由国际劳工组织管理的六个“实践社区”继续就知识源和交流活动提供最新信息。其中之一是亚太技能与就业力知识网络，该网络已拥有 704 个成员和 903 个知识源，截止到 2015 年 7 月 30 日已超过了两年期所确定的目标。
- 263.** 与地区组织和联合国的伙伴关系：两年期内，与亚洲开发银行(ADB)和世界银行的合作显著扩大，包括共同起草如下报告：2015 年东盟共同体：为了创造更好的就业岗位和实现共同繁荣，对一体化进行管理。该报告的基础是东盟国家现有的强大实验证据以及三方成员开展的密集协商。在国际劳工组织与亚洲开发银行于 2015 年签署了第一份技术援助协议之后，两组织的伙伴关系得到了进一步加强，该协议旨在改善太平洋岛屿国家劳动力市场的表现(斐济、帕劳与巴布亚新几内亚)。国际劳工组织主导了与联合国其他机构在亚太地区开展的促进体面劳动议程的共同行动，其中包括：根据联合国发展集团-亚太机制的安排，社会保护技术工作组为联合国国别工作队起草了

联合国发展集团-亚太社会保护问题简报，以及亚太经社委员会地区协调机制下的青年技术工作组撰写了有关青年与可持续发展的报告。

体面劳动国别计划

表 14. 2014-15 两年期内体面劳动国别计划的现状

| | | |
|------------------------|----|--|
| 两年期内业已实施了一项体面劳动国别计划的国家 | 0 | |
| 正在实施一项体面劳动国别计划的国家 | 14 | 阿富汗、孟加拉国、柬埔寨、中国、印度、印度尼西亚、老挝人民民主共和国、尼泊尔、巴基斯坦、巴布亚新几内亚、萨摩亚、斯里兰卡、瓦努阿图、越南 |
| 正在起草一项新的体面劳动国别计划的国家 | 8 | 孟加拉国、柬埔寨、中国、蒙古、缅甸、巴基斯坦、所罗门群岛、东帝汶 |

- 264.** 截止到 2015 年底，劳工局已向 20 多个处于不同设计和实施阶段的国别计划提供了支持。在这些国家中，有 12 个国家正式成立了三方监督委员会，以指导计划的实施工作，而另一些国家则利用现有的三方机构和对话平台。
- 265.** 在不同层面和所有国家，从中国和印度这样规模巨大和结构多元的经济体到最不发达国家和脆弱国家，体面劳动国别计划已证明在突出共同关注的领域和建立伙伴关系方面发挥了极其积极的作用。
- 266.** 在太平洋地区，国际劳工组织挑选了劳动法改革等核心领域作为若干国家的优先重点，而且为该地区国家相互学习交流提供了更多的机会。上述工作是在太平洋地区机构框架内展开的，例如太平洋岛国论坛、太平洋岛国共同体秘书处和南太平洋大学。

巴基斯坦体面劳动国别计划取得的国别成果

- 267.** 巴基斯坦体面劳动国别计划 II (2010-15 年)的基础是以下得到三方成员充分赞同的四个优先领域：劳动法改革；通过人力资源开发创造就业岗位，重点是就业技能；包括在非正规经济领域扩大社会保护覆盖面以及促进三方性原则和社会对话。
- 268.** 2014-15 两年期的主要成就包括：在联邦和省一级建立了一个三方监督机制，以促进体面劳动；提高了三方成员实施国际劳工组织核心公约、履行报告义务以及清理积压的有关批约报告工作的能力；加大私营部门在促进体面劳动和遵守国际劳工标准中的作用；政府采取并资助了有关消除童工劳动和包身工的举措；在所有四个省份进行广泛的劳动法律评估，继续开展与援助方的交往，以支持一项全国国际劳工标准合规计划的实施；在弱势群体中推广了有关促进就业与技能方面的好作法，从而加强了该国体面劳动知识基础(表 15)。

269. 2014-15 两年期内，体面劳动国别计划从经常预算技术合作、经常预算补充帐户和预算外技术合作项下获得的资金总额达到 6,327,380 美元。

表 15. 巴基斯坦国别成果链

| 国际劳工组织的贡献 | 成果(巴基斯坦所采取的行动) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在下列几方面为三方成员提供技术援助：(a) 在联邦和省一级建立三方咨询委员会；(b) 计划和实施一项有关已批准公约的差距分析研究；(c) 制定一项国际劳工标准合规总计划，以此作为筹措资源的基础；(d) 为成功筹措资源与援助方进行联系；(e) 在劳动部内建立和完善一个国际劳工标准报告机构；(f) 与私营部门(工业)进行联系，以促进遵守国际劳工标准和进行社会对话；(g) 在纺织业建立一个买方论坛；以及(h) 组织首届南亚劳工大会。 | <p>该国通过采取一整套干预举措，启动了旨在消除不可接受形式工作的进程，其中包括制定符合国际劳工标准的劳动法律以及建立一个三方监督机制；私营部门(工业)遵守国际劳工标准的举措；支持非正规经济中的工人建立了两家新的工会：农业/渔民工人工会和家庭工人工会；有效报告已批准的公约；一项综合的童工劳动和包身工计划，其中旁遮普省政府耗资 5,100 万美元；在俾路支省实施了一项由政府投资 400,000 美元、旨在消除童工劳动的计划；在国际劳工组织的技术支持下和在省政府、联合国儿童基金会和国际劳工组织的资金资助下，在旁遮普省的十个地区和俾路支省的四个地区开展了童工劳动的普查工作。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在旁遮普省制定有关童工劳动和包身工计划时以及在俾路支省制定有关消除童工劳动计划时，提供技术咨询和技术指导。 | <p>综合施策使劳动行政管理制度得到了显著加强，其中包括改善了劳动监察与职业安全与卫生工作以及提高了劳动力市场信息收集与分析能力。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为在所有四个省份实现劳动立法的地方化而提供技术援助。 | <p>在联邦与省一级建立起一套性别敏感的劳动监察报告体系。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 制定了两项新的技术合作项目计划，以在未来三至六年内加强劳动行政管理和劳动监察能力，其中资金来源于欧盟和荷兰。 | <p>一个省政府已采取了全方位的就业与技能策略；第一项全国性技术与职业教育培训政策得以通过以及学徒工法得到了修订；九所公立大学实施了 SIYB 计划，从而加强了创业精神；为弱势群体启动了技能开发计划，包括洪泛区的无地农民，临时流离失所人员以及农村人口。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 2014 年，在信德省为 120 名劳动监察员和雇主组织了有关劳动监察和职业安全与卫生培训。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在信德省为实施职业安全与卫生联合行动计划(2013-16 年)提供技术咨询与技术指导。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为在联邦和省一级设计一套计算机化、性别敏感的劳动监察体系而提供技术援助。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 起草了几份分析研究报告，包括开伯尔·普什图省的综合就业形势分析研究报告以及一项揭示劳动力参与上存在的性别差距的研究项目。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在高等教育委员会实施“创立与完善你的企业”(SIYB)计划和工具时，向其提供技术援助；在全国职业与技术培训委员会起草全国技术与职业教育和培训(TVET)政策时提供了大量的援助；也为起草学徒工法提供了技术支持。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 组织巴基斯坦技术与职业教育培训委员会官员对孟加拉国进行了一次考察访问，以帮助其了解在成长型部门(皮革与服装业)的学徒工计划实施情况。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在南亚召开了一次学徒工次区域大会，以推动该地区的培训机构相互交流。 | |

5.5. 欧洲与中亚地区

- 270.** 在这个多元且复杂的地区，多数国家依然在疲于应对经济和金融危机所带来的社会和就业影响。此外，该地区现在正面临着全球和地区紧张局势、冲突与深刻变化所带来的影响。
- 271.** 根据第九届欧洲地区会议(2013年)《奥斯陆宣言》，2014-15两年期内的工作重点是应对青年就业挑战，加强社会对话，推动为可持续企业创建一个有利营商环境以及改善工作条件。在相当多的国家，非正规化问题也已成为一个核心问题。尤其是在叙利亚危机的情况下，移民问题又重新成为一个令人关切的问题。包括通过建立地区网络和三方成员“实践社区”等方式促进知识分享与经验交流，这是国际劳工组织国家战略的一个重要特征。主要成果概括如下。
- 272.** 应对该地区危机带来的劳动力市场影响：国际劳工组织正与土耳其三方成员一道，努力提高中央和地方政府的能力，应对阿拉伯叙利亚共和国难民的大量涌入问题，特别是通过将弱势群体融入到劳动力市场之中等方式予以应对。对策也包括建立一个平台，供分享知识和交流有关应对危机给劳动力市场所造成的影响方面的好作法。(有关更多的详细情况，可参阅关于阿拉伯国家的章节)。国际劳工组织也参与了地区难民与恢复计划的实施工作，该计划于2014年启动，作为联合国协调各难民接受国的统一应对机制框架。在乌克兰，为了解决国内流离失所者的问题，劳工组织通过为就业服务机构开展能力建设并协助实施积极的劳动力市场政策，支持其开展创造就业的活动。
- 273.** 改善就业前景，尤其是青年人的就业前景：就业是该地区所有国家一个优先关注的问题。国际劳工组织支持在独联体和格鲁吉亚建立了一个地区性知识分享和经验交流平台，这使三方成员能够就青年就业政策进行相互评估，并导致开发了一套有关促进青年就业的政策、劳动力市场机制以及典型作法的工具箱。另外一个合作平台覆盖西巴尔干国家，着眼于就业和社会问题，并被这些国家视为其加入欧盟的进程中一个相互学习、相互交流的机制。《奥斯陆宣言》也呼吁欧元区国家在就业方面采取行动。国际劳工组织支持塞浦路斯制定和实施了一项全国青年就业行动计划，以及支持葡萄牙制定和实施了一项全国青年担保计划及其成效监测框架。
- 274.** 加强社会对话：国际劳工组织继续开展能力建设，推动社会对话。劳工组织协助制定了法律框架并且作为开展研究和分享知识与交流经验的一个平台。一个显著成果是希腊重启了社会对话，尤其是有关集体谈判与集体解雇的社会对话。
- 275.** 促进为可持续企业创建一个有利的营商环境：在西巴尔干国家，在国际劳工组织的支持下，雇主组织提高了开展宣传活动、呼吁改善中小企业的经营环境的能力。在亚美尼亚、格鲁吉亚、吉尔吉斯斯坦、塔吉克斯坦和乌兹别克斯坦等国雇主组织的基础和能力也得到了提升，使其能够拿出改善营商环境的举措。

- 276. 促进向正规化转型：**两年期内，国际劳工组织在有关非正规问题方面加大了对三方成员的援助力度。举措之一包括协助摩尔多瓦共和国制定和实施了旨在提高就业质量和生产率的政策。为准备和跟进 2015 年第 104 届大会有关从非正规经济向正规经济转型的讨论工作，在劳工组织的支持下，吉尔吉斯斯坦和塔吉克斯坦的社会伙伴启动了宣传活动，以及在俄罗斯联邦，则开展了地区一级的宣传活动。在黑山，国际劳工组织推动在非正规化的成因和成本及可能的对策、好的作法以及实施第 204 号建议书的步骤等方面开展交流。
- 277. 改善工作条件，尤其是职业安全与卫生条件：**在土耳其索玛矿发生矿难之后，国际劳工组织协助土耳其制定了一项全国三方中期行动计划并辅之以短期干预措施。该国于 2014 年和 2015 年分别批准了 2006 年促进职业安全与卫生框架的公约(第 187 号)和 1988 年建筑业安全与卫生公约(第 167 号)以及 1995 年矿山安全与卫生公约(第 176 号)。在拉脱维亚担任欧盟轮值主席期间，国际劳工组织就扩大职业安全与卫生标准在小微企业的实施与影响问题提供了一个讨论与交流的平台。
- 278. 与地区机构和联合国的伙伴关系：**国际劳工组织与地区机构之间的合作仍然是其地区战略的一个基石，从而导致在讨论中小企业的职业安全与卫生和未申报工作问题时以及在欧盟政策文件中更多提及体面劳动议程。与欧盟委员会、欧洲议会和欧盟主席国的合作依然是一个优先方向，而与欧洲开发银行伙伴关系的重点在于提高投资的就业影响力。来自三方成员的政治支持——包括由俄罗斯联邦于 2013 年召开的首次 G20 财政和劳工部长联席会议以及于 2016 年 1 月召开的首届金砖国家劳动与就业部长会议——对促进体面劳动议程是至关重要的。与 G20 土耳其主席国的合作也很重要。国际劳工组织继续参与联合国地区协调机制、联合国发展集团欧洲中亚地区工作队以及若干相关专题工作组的工作。劳工组织也作出了特别努力，借助联合国国别工作队以及 11 项 UNDAF 计划和一体化计划来促进体面劳动议程。在有关可持续发展目标区域协调的框架内，国际劳工组织主导了在联合国全系统建立一个社会保护底线地区工作组的进程。

体面劳动国别计划

表 16. 2014-15 体面劳动国别计划的现状

| | | |
|-----------------------|---|---|
| 两年期内业已实施一项体面劳动国别计划的国家 | 4 | 黑山、塔吉克斯坦、前南斯拉夫马其顿共和国、乌兹别克斯坦 |
| 正在实施一项体面劳动国别计划的国家 | 9 | 阿尔巴尼亚、波斯尼亚-黑塞哥维那、摩尔多瓦共和国、黑山、塞尔维亚、塔吉克斯坦、前南斯拉夫马其顿共和国、乌克兰、乌兹别克斯坦 |
| 正在起草一项新的体面劳动国别计划的国家 | 5 | 阿尔巴尼亚、阿塞拜疆、波斯尼亚-黑塞哥维那、摩尔多瓦共和国、乌克兰 |

- 279.** 体面劳动国别计划也为社会伙伴和政府提供了一个有价值的基础，它们借此开展有针对性的工作和对话。在许多国家，为了实现可持续发展目标，体面劳动国别计划有助于国际劳工组织在联合国发展援助框架及联合国其他规划框架内成为一个有影响力的伙伴。在黑山，新的体面劳动国别计划一旦起草就绪，就马上启动了联合国发展援助框架下的发展进程。体面劳动国别计划中所包括的两个优先议题——青年就业与非正规经济——也体现在新的联合国发展援助框架草案以及联合国联合工作计划之中，这反过来为最大限度地从联合国发展集团共同交付成果基金中获得资源创造了条件，取得了更大成效。
- 280.** 体面劳动国别计划第二和第三期的质量及其作为编程工具的有用性得到了提高，尤其是当起草工作是建立在国际劳工组织完善的诊断工具之上时更是如此。由劳工组织与亚美尼亚和阿塞拜疆三方成员共同制定的体面劳动国别计划，为确定两国体面劳动国别计划的需要和重点奠定了一个理论基础。同样，由劳工组织于 2015 年制定的体面劳动国别诊断方法在塔吉克斯坦制定体面劳动国别计划过程中发挥了有益作用。
- 281.** 三方成员提高了对体面劳动国别计划的主人翁意识，这主要是由于三方成员更多地参与国别计划的制定、监督与评估工作以及更有效地回应成果目标管理原则和劳工组织的规划工作。在国别计划起草阶段，谈判与协商仍然是三方社会对话的一个关键平台，这从摩尔多瓦共和国、前南斯拉夫马其顿共和国和乌兹别克斯坦的实践经验中可以看出。最近，劳工局努力加强东欧国家在制定新的体面劳动国别计划时的相互协商，其中包括与政府及雇主和工人组织进行的单独与集体讨论，这些努力有望进一步提高三方成员对国别计划的主人翁意识。

前南斯拉夫马其顿共和国体面劳动国别计划所取得的国别成果

- 282.** 两年期既是体面劳动国别计划第一期的收官之年，也是第二期的开局之年。前南斯拉夫马其顿共和国 2010-15 年国别计划包括以下重点工作：实施全国最低工资制；建立全国经济与社会理事会；为雇主组织制定一个战略政策框架；制定一项全国青年就业行动方案；以及批准若干公约。2015-18 年体面劳动国别计划于 2015 年 3 月签署；其优先方向是促进就业密集型、包容性增长以及可持续企业，有效地开展社会对话以及实现非正规经济的正规化。
- 283.** 在上一个两年期工作的基础上，新成立的经济和社会理事会加强了其会员组织和专业秘书处的技术能力，使其能够建立和完善高质量建议追踪机制以及更好地认识到其在决策过程中的角色，从而提高了其在全国和地方工作的有效性和影响力。在就业和青年就业方面已取得了显著成果，包括在国际劳工组织、世界银行和联合国发展规划署的支持下制定了一项全面的国家就业战略(表 17)。
- 284.** 2014-15 两年期内，该国体面劳动国别计划从经常预算技术合作、经常预算补充帐户以及预算外技术合作项中所获得的资金总额达到 1,049,854 美元。

表 17. 前南斯拉夫马其顿共和国国别成果链

| 国际劳工组织的贡献 | 成果(马其顿所采取的行动) |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在国家统计局于 2014 年设计和实施有关 15-29 岁青年人从校门到厂门过渡方面的调查时，为其提供技术援助。 | <p>2014 年 12 月，政府通过了一项有关积极劳动力市场举措的实施方案，并于 2015 年付诸实施。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在制定一项基于实证的青年就业行动计划时提供技术援助。 | <p>在实施了第一项青年就业行动计划(2012-15 年)之后，政府和社会伙伴已推出了第二项行动方案(2016-20 年)。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为劳动力市场机构和社会伙伴开展能力建设，以便它们能够实施、监测和评估以青年求职者需求为目标的就业服务与计划。 | <p>2015 年 9 月，所有就业机构都已建立了一套针对就业困难群体，包括年轻失业者的分析系统。同时，就业服务机构采取了新的举措，对个体就业进行规划。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 开发和提供有关劳动力市场个人风险分析以及有关个体就业规划、监测和评估的指南、工具和其他学习材料。 | <p>2014 年，政府通过了有关友好解决劳动争议法的修正案，该法律于 2015 年 1 月开始生效。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 在起草有关友好解决劳动争议(ASLD)立法时提供技术援助。 | <p>自 2015 年 9 月以来，已建立了一套友好解决劳动争议的制度。这一全新的机制将有助于社会伙伴预防与解决在集体谈判中出现的争议。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为培训调解员/仲裁员开发教材。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为调解员与仲裁员组织和开展教员培训活动。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 制定了一套案件管理体系，通过实现法院程序的自动化，监督案件活动以及支持通过使用实时数据和分析方法来进行决策等方式来完善司法体制。 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 提供有关 EESE 工具箱的培训并帮助马其顿雇主组织(OEM)以及马其顿企业联合会(BCM)起草了三份立场文件。 | <p>马其顿雇主组织和马其顿企业联合会对有利于可持续企业发展的营商环境进行了一次评估，并提出了一系列改善企业营商环境的优先课题和三个立场文件。</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 为马其顿雇主组织和马其顿企业联合会组织有关宣传方面的培训。 | <p>这些共同努力和基于实证的报告使雇主组织能够就共同关心的问题，用一个声音与政府对话，这反过来也提高了其作为政策参与者的地位。</p> |

附 件

计划预算成果指标，2010-15 年目标与成果

| 计划预算成果指标 | 2010-15 年 ¹ 总目标 | 2010-15 年 ² 总成果 | 解释结果十分不理想的情况 |
|---|-------------------------------|-------------------------------|--|
| 成果 1：就业促进 | | | |
| 让更多的妇女和男子能有机会获得生产性就业、体面劳动和收入机会。 | | | |
| 指标 1.1：在国际劳工组织的支持下，将国家、部门或地方就业政策和规划纳入发展框架中的成员国数目。 | 40 | 47 | 在目标与成果之间最显著的差距是在社会融资方面。这反映出国家层面对指标 1.2 下的工作需求低于预期；社会融资活动经常是其他方面工作的一个组成部分，因此对其他成果目标和指标下成果的取得发挥了作用；在战略政策框架规划期内的一个重要工作是在全球层面展开的，因此没有将其列入国别成果之中。 |
| 指标 1.2：在国际劳工组织的支持下，国家公共当局采纳社会融资政策，鼓励体面劳动和通过当地金融机构为工作穷人服务的成员国数目。 | 26 | 16 | |
| 指标 1.3：在国际劳工组织的支持下，设立或加强劳动力市场信息和分析系统，并发布国家劳动力市场趋势信息的成员国数目。 | 26 | 37 | |
| 指标 1.4：在国际劳工组织的支持下，把促进生产性就业、体面劳动和收入机会纳入其减少灾害风险措施和复苏措施，并纳入其预防冲突计划、重建计划和恢复方案的成员国数目。 | 25 | 21 | |
| 指标 1.5：在国际劳工组织的支持下，显示促进地方发展的就业密集型基础设施项目投资的就业成分在增长的成员国的数目。 | 32 | 26 | |
| 指标 1.6：在国际劳工组织的支持下，政府、雇主组织或工人组织在政策领域已经采取措施，便利非正规活动向正规经济过渡的成员国数目。 | 24 | 21 | |

¹ 累计总目标是由 2010-15 年战略政策框架规划期内的连续三份计划预算文件所确定的。

² 累计总成果是在国际劳工组织 2010-15 年战略政策框架规划期内连续三份计划实施情况报告中予以报告的。

| 计划预算成果指标 | 2010-15 年 ¹ 总目标 | 2010-15 年 ² 总成果 | 解释结果十分不理想的情况 |
|--|-------------------------------|-------------------------------|---|
| 成果 2: 技能开发 | | | |
| 技能开发提升工人的就业能力、企业的竞争力和经济增长的包容性。 | | | |
| 指标 2.1: 在国际劳工组织的支持下, 部门或国家发展战略包含技能开发内容的成员国数目。 | 39 | 36 | 在目标与成果之间存在的最明显差距是在有关残疾人培训方面。事后看来, 所设定的目标可能过于宏大。残疾人工作通常是其他领域工作的一个组成部分, 因此有助于其他成果目标而非指标 2.3 的实现。同时, 在战略政策框架期内大部分残疾人工作的重点放在全球而非国家层面, 例如创立和完善私营部门的残疾人网络, 因此没有将其列入国别成果之中。 |
| 指标 2.2: 在国际劳工组织的支持下, 使农村社区更容易获得有关培训的成员国数目。 | 21 | 20 | |
| 指标 2.3: 在国际劳工组织的支持下, 残疾人更容易得到有关培训的成员国数目。 | 20 | 10 | |
| 指标 2.4: 在国际劳工组织的支持下, 加强就业服务, 实现就业政策目标的成员国数目。 | 18 | 26 | |
| 指标 2.5: 在国际劳工组织的支持下, 制定和实施综合政策和计划, 促进青年妇女和男子生产性就业和体面劳动的成员国数目。 | 43 | 52 | |
| 成果 3: 可持续的企业 | | | |
| 可持续企业创造生产性和体面就业。 | | | |
| 指标 3.1: 在国际劳工组织的支持下, 改革本国政策或法规框架, 改善可持续企业的有利环境的成员国数目 | 21 | 15 | 根据指标 3.1, 目标与总成果之间存在的差异反映出, 在国家层面开展的多数与创造有利营商环境的工作已在其他成果目标, 尤其是在指标 9.3 下予以报告。 |
| 指标 3.2: 在国际劳工组织的支持下, 为创造生产性就业和体面劳动而实施创业发展政策和计划的成员国数目。 | 53 | 86 | |
| 指标 3.3: 在国际劳工组织的支持下, 实施了促进企业采取负责任、可持续作法的计划的成员国数目。 | 21 | 20 | 关于指标 3.4 (《多国企业宣言》), 在目标与成果之间的差距部分反映出目标设定的过于庞大, 这是因为相对而言, 没有几个体面劳动国别计划拥有适于从事该项工作的国家项目官员。在战略政策框架期内, 理事会的决定强调有必要向三方成员提供支持, 因此三方成员也有必要将促进《多国企业宣言》列入体面劳动国别计划之中。2014-15 两年期内收获的第一份成果是: 在 6 项成果目标中已实现了 4 项。 |
| 指标 3.4: 在国际劳工组织的支持下, 采取了包含《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(多国企业宣言) 若干原则政策的成员国数目。 | 12 | 6 | |

| 计划预算成果指标 | 2010-15年 ¹ 总目标 | 2010-15年 ² 总成果 | 解释结果十分不理想的情况 |
|--|------------------------------|------------------------------|--------------|
| 成果 4：社会保障 | | | |
| 更多的人可以享受管理有方的、更具性别公正性的社会保障福利。 | | | |
| 指标 4.1：在国际劳工组织的支持下，改善本国社会保障系统覆盖面和提高其功能的知识及信息基础的成员国数目。 | 46 | 49 | |
| 指标 4.2：在国际劳工组织的支持下，制定改善社会保障覆盖面政策的、特别是关心被排斥的群体的成员国数目。 | 24 | 46 | |
| 指标 4.3：在国际劳工组织的支持下，按照国际劳工标准改善法律框架、一般管理和财务管理以及社会保障三方治理的成员国数目。 | 23 | 47 | |
| 成果 5：工作条件 | | | |
| 妇女和男子享有更好、更公平的工作条件。 | | | |
| 指标 5.1：在国际劳工组织的支持下，三方成员采取改善工作条件的政策，或实施促进公平工作条件的战略，特别关注最弱势工人问题的成员国数量。 | 21 | 36 | |
| 指标 5.2：在国际劳工组织的支持下，加强机构能力，以实施健全的工资政策的成员国数目。 | 16 | 28 | |
| 成果 6：职业安全与卫生 | | | |
| 工人和企业受益于工作中已改善的安全与卫生条件。 | | | |
| 指标 6.1：在国际劳工组织的支持下，采取政策和计划，以促进改善职业安全与卫生的成员国数目。 | 30 | 36 | |
| 指标 6.2：在国际劳工组织的支持下，三方成员实施了改善职业安全与卫生计划的成员国数目。 | 29 | 34 | |

| 计划预算成果指标 | 2010-15年 ¹ 总目标 | 2010-15年 ² 总成果 | 解释结果十分不理想的情况 |
|---|------------------------------|------------------------------|---|
| 成果 7: 劳务移民 | | | |
| 更多的移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动。 | | | |
| 指标 7.1: 在国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织多边框架和国际劳工标准的有关规定, 采取性别敏感的劳务移民政策, 保护移民工人的成员国数目。 | 21 | 32 | |
| 指标 7.2: 在国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织多边框架, 采取了性别敏感的劳务移民政策和作法, 以促进移民工生产性就业和体面工作的成员国数目。 | 20 | 24 | |
| 成果 8: 艾滋病毒/艾滋病 | | | |
| 劳动世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行。 | | | |
| 指标 8.1: 在国际劳工组织的支持下, 作为国家艾滋病应对措施的一部分, 制定了国家三方艾滋病毒/艾滋病工作场所政策的成员国数目。 | 84 | 57 | 两年期内, 经理事会以及国际劳工组织主要合作伙伴-联合国艾滋病规划署批准的战略发生了显著变化, 从“面面俱到”转移到在重点国家集中开展项目。 |
| 指标 8.2: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员采取重大行动, 实施工作场所艾滋病毒/艾滋病计划的成员国数目。 | 57 | 86 | 此外, 局长于 2013 年 6 月推出了“VCT@work”举措, 进一步强化了工作重点的转移。该举措最好通过工作场所计划而非政策来加以实施, 其重点一直放在相对较少的所谓“高影响力国家”(大约 30 个)(此项工作是根据指标 8.2 而非 8.1 予以报告的)。 |
| 成果 9: 雇主组织 | | | |
| 雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织。 | | | |
| 指标 9.1: 在国际劳工组织的支持下, 采取了战略计划, 以提高其管理结构和作法有效性的国家雇主组织的数目。 | 39 | 38 | |
| 指标 9.2: 在国际劳工组织的支持下, 创立或显着加强服务, 以满足现有和潜在成员需要的国家雇主组织数目。 | 58 | 107 | |
| 指标 9.3: 在国际劳工组织的支持下, 增强了在国家、区域和国际层面分析经营环境、影响政策制定能力的国家雇主组织的数目。 | 44 | 90 | |

| 计划预算成果指标 | 2010-15年 ¹ 总目标 | 2010-15年 ² 总成果 | 解释结果十分不理想的情况 |
|---|------------------------------|------------------------------|---|
| 成果 10: 工人组织 | | | |
| 工人拥有强大的、独立的、具有代表性的组织。 | | | |
| 指标 10.1: 在国际劳工组织支持下, 把体面劳动议程纳入其战略规划和培训项目的全国性工人组织的数目。 | 107 | 113 | |
| 指标 10.2: 在国际劳工组织的支持下, 通过参与国家、区域和国际层面的讨论, 实现更加尊重工人基本权利和国际劳工标准的工人组织数目。 | 69 | 77 | |
| 成果 11: 劳动行政管理和劳动法 | | | |
| 劳动行政管理部门实行最新的劳工立法和提供有效的服务。 | | | |
| 指标 11.1: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 加强劳动行政管理系统的成员国数量。 | 29 | 24 | 目标与成果之间最显著的差距是在有关通过或完善劳动法(指标 11.3)方面。这是由于政府工作和/或立法进程比想象的还要缓慢, 有时由于政治形势或大环境不利于根据衡量标准和在既定时间内实现成果目标。 |
| 指标 11.2: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 强化劳动监察制度的成员国数目。 | 32 | 36 | |
| 指标 11.3: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 通过与社会伙伴进行磋商, 颁布了新的劳动法律或修订了现有劳动法律的成员国数目。 | 22 | 16 | |
| 成果 12: 社会对话和产业关系 | | | |
| 三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的社会对话和良好的产业关系。 | | | |
| 指标 12.1: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准加强社会对话机构和机制的成员国数目。 | 35 | 37 | |
| 指标 12.2: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准并可通过与社会伙伴磋商, 加强集体谈判和劳资纠纷解决机构的成员国数目。 | 30 | 33 | |
| 成果 13: 经济部门中的体面劳动 | | | |
| 应用针对具体部门的方法促进体面劳动。 | | | |
| 指标 13.1: 在国际劳工组织的支持下, 实施行业标准、业务守则或指南的成员国数目。 | 34 | 42 | |
| 指标 13.2: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员采取具体部门重大行动, 推进《体面劳动议程》的成员国数目。 | 31 | 49 | |

| 计划预算成果指标 | 2010-15 年 ¹ 总目标 | 2010-15 年 ² 总成果 | 解释结果十分不理想的情况 |
|---|-------------------------------|-------------------------------|---|
| 成果 14: 结社自由和集体谈判 | | | |
| 结社自由和集体谈判的权利广为人知并得到广泛行使。 | | | |
| 指标 14.1: 在国际劳工组织的支持下, 改进了运用自由结社和集体谈判的基本权利的成员国数目。 | 37 | 24 | 在有关结社自由(成果指标 14.1)的工作目标与成果之间的差距反映出相关工作在其他成果目标下予以报告, 其中包括成果 10 和 12, 同时 在一些国家, 尤其是在非洲, 所开展的工作取得成果所花费的时间要比预期的多。因此, 有可能仅在 2016 年才能取得成果, 因而无法在 2010-15 年战略政策框架期内予以报告。 |
| 指标 14.2: 在国际劳工组织的支持下, 采取重大行动在出口加工区推行结社自由和尊重集体谈判权的成员国数目。 | 7 | 9 | |
| 成果 15: 强迫劳动 | | | |
| 消除强迫劳动。 | | | |
| 指标 15.1: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员实施具体的政策、方案或行动计划, 更好地实施关于消除强迫劳动公约的原则和权利的成员国数目。 | 26 | 24 | |
| 成果 16: 童工劳动 | | | |
| 消除童工劳动, 优先考虑消除最恶劣形式的童工劳动。 | | | |
| 指标 16.1: 与国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织公约和建议书, 三方成员采取重大政策和计划行动消除童工劳动的成员国数目。 | 109 | 141 | |
| 指标 16.2: 与国际劳工组织的支持下, 三方成员采取行动, 通过或修改其立法或加强其童工劳动知识基础的成员国数目。 | 128 | 197 | |
| 成果 17: 工作中的歧视 | | | |
| 消除就业和职业歧视。 | | | |
| 指标 17.1: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员实施具体的法律、政策、方案或行动, 改善实施公约的非歧视原则和权利状况的成员国数目。 | 29 | 28 | |

| 计划预算成果指标 | 2010-15年 ¹ 总目标 | 2010-15年 ² 总成果 | 解释结果十分不理想的情况 |
|---|------------------------------|------------------------------|---|
| 成果 18: 国际劳工标准 | | | |
| 批准和实施国际劳工标准。 | | | |
| 指标 18.1: 在国际劳工组织的支持下, 采取行动实施国际劳工标准, 特别是回应监督机构提出的问题的成员国数目。 | 132 | 228 | 根据指标 18.3, 目标与成果之间的差距反映出可用以记录成果的非常具有限制性的衡量标准。为了对一项成果予以报告, 某个成员国(在两年的报告期间)“作为新批约结果”, 有必要“至少批准八项核心公约 … … 以及四项优先公约 … …”。 |
| 指标 18.2: 在国际劳工组织的支持下, 把国际劳工标准倡导的原则和权利纳入发展援助框架或其它重大举措的成员国数目。 | 15 | 24 | |
| 指标 18.3: 在国际劳工组织的支持下, 改善批准最新公约, 包括至少是归为核心劳工标准的文书和从治理角度是最为重要的文书的成员国数目。 | 32 | 17 | |
| 指标 18.4: 拥有体面劳动国家计划, 该计划的国家重点工作中包括由三方成员确定的标准组成部分的成员国数目。 | 46 | 60 | |
| 成果 19: 体面劳动主流化 | | | |
| 成员国采取统筹协调的方法将体面劳动置于其经济和社会政策的核心位置, 并得到联合国主要机构和其它多边组织的支持。 | | | |
| 指标 19.1: 在国际劳工组织的支持下, 让体面劳动越来越成为制定政策的核心目标的成员国数目。 | 41 | 27 | 根据成果指标 19.1, 实现的成果目标数目较小, 这反映出大多数相关工作被列入其他成果目标, 尤其是成果 1 下予以报告的成果之中。 |
| 指标 19.2: 通过与国际劳工组织合作, 把体面劳动作为主流内容纳入其政策和方案的主要国际机构或多边组织的数目。 | 15 | 10 | |
| | | | 根据指标 19.2, 成果与目标之间的差距很大程度上反映出在战略政策框架期内, 两项标准已经过时, 原因在于工作重心的转移, 多边机构已不再重点推广使用有关就业和体面劳动主流化的 CEB 工具箱。 |