



第一项议程

国际劳工组织 2018-19 两年期计划执行报告

体面劳动成果

文件的目的是

提交本文件供理事会进行讨论和提供指导。

相关的战略目标：全部四大战略目标。

主要相关成果目标：全部。

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：理事会将就今后的报告工作、2020-21 两年期计划的执行情况及《2022-23 两年期计划和预算草案》的编制工作向劳工局提供指导意见。

作者单位：由战略计划和管理司协调与编写(PROGRAM)。

相关文件：2018-19 两年期计划和预算和 2018-21 年战略计划。

目 录

	页次
前 言.....	v
缩略语.....	vii
导 言.....	1
第一部分. 国际劳工组织 2018-19 两年期工作回顾.....	2
体面劳动趋势.....	2
国际劳工组织百年庆典：庆祝过去成就，创建更加光明的劳动世界未来.....	3
《国际劳工组织百年宣言》：构建以人为本的劳动世界未来的路线图.....	4
体面劳动是可持续发展的核心.....	5
国际劳工组织规范工作的新里程碑.....	7
预算和支出重点.....	7
国际劳工组织的资源从何而来？.....	7
国际劳工组织的资源投向何处？用于什么？.....	9
第二部分. 国际劳工组织的工作成效.....	12
体面劳动成果和对可持续发展目标的贡献.....	12
体面劳动成果概览.....	12
对可持续发展目标的贡献.....	15
按政策成果目标分列的成果.....	17
成果目标 1：为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景.....	17
成果目标 2：国际劳工标准的批准与实施.....	20
成果目标 3：建立和扩大社会保护底线.....	23
成果目标 4：促进可持续企业.....	25
成果目标 5：农村经济中的体面劳动.....	28
成果目标 6：非正规经济的正规化.....	31
成果目标 7：促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性.....	33
成果目标 8：使工人免于从事不可接受形式的工作.....	36
成果目标 9：公平有效的国际劳务移民和流动.....	39
成果目标 10：强大和有代表性的雇主组织和工人组织.....	42
跨领域政策驱动因素.....	46
国际劳工标准.....	47
社会对话.....	47
性别平等和非歧视.....	48
向环境可持续公平转型.....	49

	页次
保障性成果目标.....	50
成果目标 A: 促进体面劳动的有效知识管理	51
成果目标 B: 国际劳工组织的有效和高效治理.....	54
成果目标 C: 高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效利用.....	56
第三部分. 经验教训和未来前景	62
通过循证知识和宣传工作加强领导力.....	62
推进政策协调一致, 支持构建富有社会正义的劳动世界未来	63
确保战略性和综合性使用资源以提高影响力.....	65
加强成果管理制、透明度和问责制.....	66
附录	
I. 详细财务数据.....	69
II. 实现保障性成果目标的成效.....	75

前言

本计划执行报告是劳工局对国际劳工组织(劳工组织)三方成员负责的关键工具。本报告辅之以在线的“体面劳动成果汇总表”和交互式数字新闻(InfoStory)，提供了有关劳工组织可用资源及其使用情况和可能带来的变化等方面的信息。三方成员对报告的反馈意见将指导劳工局努力持续改进报告工作，不辜负其期望。

本报告涵盖了 2019 年劳工组织成立 100 周年的历史性里程碑。2019 年 6 月，国际劳工大会(劳工大会)通过了《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》，重申了劳工组织 21 世纪使命的相关性和重要性以及为所有人构建一个公平、包容和有保障的劳动世界未来，实现充分、生产性和自由选择的就业和体面劳动的必要性。联合国大会随后通过了一项支持劳工组织《百年宣言》的决议，承认这些是可持续发展的关键要素且应成为国家政策和国际合作的优先目标。

《百年宣言》的内容是理事会于 2019 年 11 月通过的《2020-21 两年期工作计划》的基础，成为实现其目标的第一步。

两年期内，劳工组织继续支持各国政府、雇主组织和工人组织努力通过体面劳动促进社会正义，同时深化对劳动世界变革驱动因素的分析研究，并在联合国改革的背景下加强与多边系统其他机构的伙伴合作。劳工组织还按照其强大且公认的使命，继续巩固其早期改革的成果，确保自身成为一个更有效力、更加高效的组织。

本报告和体面劳动成果汇总表显示了 135 个国家围绕《2018-19 两年期计划和预算》中 10 项政策成果目标而取得 844 项具体成果的进展情况。各项活动继续以三方机制、国际劳工标准和社会对话为基础，并认识到支持三方成员能力建设的必要性。这些成果也有助于实现可持续发展目标。

进展情况反映在一些与体面劳动相关的可持续发展目标指标的演变中，包括在职贫困率的降低和社会保护覆盖人口的增加。然而，其他指标则呈现出不同的情景。未接受教育、培训、或无就业的年轻男性，尤其是女性的增加，以及人均实际 GDP 年增长率的下降，都是令人担忧的迹象。它们表明了影响青年人的体面劳动赤字问题的严重性以及劳动世界问题相关的全球不平等现象的普遍性。

在迅速变化的劳动世界中，当前经济增速的放缓以及社会政治冲突的增加，加剧了体面劳动方面的挑战。这要求在高度竞争和极其严苛的环境中采取创新思维和创新方法。

盖·莱德
总干事

缩略语

ASEAN	东南亚国家联盟(东盟)
DWCP	体面劳动国别计划
EBMOs	雇主组织和企业成员组织
ECOWAS	西非国家经济共同体(西非经共体)
EPIC	同酬国际联盟
FAO	联合国粮食及农业组织(粮农组织)
GDP	国内生产总值
IFAD	国际农业发展基金(农发基金)
ILC	国际劳工大会
ILOSTAT	国际劳工组织劳工统计数据库
IMF	国际货币基金组织(基金组织)
IOAC	独立监督咨询委员会
IOE	国际雇主组织
IOM	国际移民组织
IPSAS	国际公共部门会计准则
IRIS	综合资源信息系统
ITUC	国际工会联合会(国际工联)
LMAC	非盟劳务移民咨询委员会
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
PAGE	绿色经济行动伙伴关系
RBM	成果管理制
RBSA	经常预算补充账户
RBTC	经常预算技术合作
SADC	南部非洲发展共同体(南共体)
SCORE	维持有竞争力和负责任的企业计划
SDG	可持续发展目标
SSTC	南南合作和三方合作
SMEs	中小型企业
TVET	职业技术教育与培训
UN	联合国
UNDAF	联合国发展援助框架(联发援框架)
UNDP	联合国开发计划署(开发署)

UNECE	联合国欧洲经济委员会(欧洲经委会)
UNEG	联合国评价小组
UNFPA	联合国人口基金(人口基金)
UNICEF	联合国儿童基金会(儿基会)
UNSDG	联合国可持续发展集团

导 言

1. 计划执行报告是国际劳工组织对其理事会、国际劳工大会及其三方成员和发展伙伴的主要问责手段。本报告描述了劳工组织在《2018-19 两年期计划和预算》中所做承诺的履行情况，介绍了劳工组织使用被委托的资源所取得的成就，并强调了有待进一步改进的领域。
2. 本报告涵盖劳工组织成立 100 周年的庆典活动，期间围绕劳工组织的使命和政策议程开展了强有力的动员工作，其高潮是 2019 年 6 月召开了国际劳工百年大会并通过了《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》。
3. 本报告的结构如下：
 - 第一部分总结了劳工组织两年期的工作。它描述了体面劳动的主要趋势，并介绍了百年庆典活动的亮点及其将影响劳工组织未来几年工作的成果。本部分还包括体面劳动如何助推可持续发展的情况，确定了劳工组织两年期内规范工作的主要里程碑，并介绍了 2018-19 两年期的预算和支出情况。
 - 第二部分聚焦于两年期的工作成效，介绍了体面劳动成果以及劳工组织对政策成果目标项下划拨预算的执行情况。还提供了有关《2018-19 两年期计划和预算》中跨领域政策驱动因素和保障性成果目标的信息和分析。
 - 第三部分介绍了从计划执行和评估工作中吸取的经验教训。这些经验教训有益于制订 2020-21 两年期计划，并将指导计划的执行工作。
4. 计划执行报告是劳工组织所有部门和各地办事处通力协作的产物。信息量大，单份文件无法加以汇总。因此，本报告只是更广泛问责和宣传工作的内容之一，其中包括交互式的数字新闻(InfoStory)和新版的“[国际劳工组织体面劳动成果汇总表](#)”。这些平台发布按成果、区域和国家分列的详细信息，并提供一系列视频、故事和评语，以彰显劳工组织的工作对人民生活 and 履行其社会正义使命的影响。

第一部分. 国际劳工组织 2018-19 两年期工作回顾

5. 2018-19 两年期内包括劳工组织的百年庆典，因而对劳工组织颇具独特性。工作计划将继续将体面劳动置于可持续发展的最前沿，重点是最大限度地抓住 100 年华诞带来的机遇，为劳工组织下一个 100 年的发展奠定基础。

体面劳动趋势

6. 两年期内，全球经济增长乏力、多边体系面临的压力日益加大、以及劳动世界发生的变化，给劳工组织在世界各地的三方成员带来了越来越多的不确定性、越来越大的挑战。
7. 尤其是在制造业，经济活动于 2018 年后三个季度显著放缓，2019 年仍然疲软。下表包括与劳动相关的指标，以此可推断体面劳动的趋势。这些指标中，大多数也用于衡量实现可持续发展目标(SDG)的进展情况。

2016-19 年体面劳动指标的主要趋势(百分比)

	2016 (%)	2017 (%)	2018 (%)	2019 (%)
就业人口比 (15 岁及以上), 按性别分列	57.7	57.6	57.6	57.4
女性	44.8	44.8	44.8	44.6
男性	70.6	70.5	70.5	70.3
在职贫困率 低于国际贫困线的就业人口比例(SDG 指标 1.1.1)	8.0	7.7	7.4	7.1
女性	8.2	7.9	7.7	7.5
男性	8.0	7.6	7.2	6.9
就业人员人均实际 GDP 的年增长率 (与 SDG 指标 8.2.1 相关联)	2.2	2.5	2.2	1.9
失业率 (SDG 指标 8.5.2)	5.7	5.6	5.4	5.4
女性	5.9	5.8	5.6	5.6
男性	5.5	5.4	5.3	5.3
青年 (15-24 岁)	13.8	13.7	13.5	13.6
未接受教育、培训或无就业的青年(15-24 岁)比例 (SDG 指标 8.6.1)	21.6	21.7	21.9	22.2
女性	30.8	30.8	30.8	31.1
男性	12.0	13.2	13.5	13.8
担任管理职务的妇女比例 (SDG 指标 5.5.2)	27.4	27.6	27.8	27.9
社会保护底线/制度覆盖的人口比例 (SDG 指标 1.3.1)	45.2	-	-	49.1

资料来源：国际劳工组织模型估计，2019 年 11 月。

8. 全球失业率保持相对稳定，从 2017 年的 5.6% 降至 2018 年和 2019 年的 5.4%。这相当于全球约有 1.88 亿失业人口。青年失业率始终高于成人失业率，2019 年为 13.6%，相当于全世界约有 6,800 万青年男女失业。令人担忧的是，五分之一的年轻人没有就业、未接受教育或培训。其中 30% 以上是妇女。
9. 处于劳动贫困中的人口比例继续下降，从 2017 年的 7.7% 降至 2019 年的 7.1%。然而，超过 6.3 亿工人——大部分在低收入国家——仍然没有获得足够的收入来摆脱贫困。自谋职业和非正规就业依然普遍存在。就业人员的人均实际 GDP 年增长率从 2017 年的 2.5% 降到 2019 年的 1.9%。许多国家在扩大社保覆盖面方面继续取得进展；2015 年至 2019 年期间，全球社保覆盖率提高了约 4 个百分点。然而，要实现 SDG 目标 1.3，就必须付出进一步的努力，因为世界上超过一半的人口仍未受到保护。
10. 两年期内，世界上许多国家的社会动荡都在加剧。抗议、示威和罢工成倍增加，以此表达对社会、经济或政治形势的不满。所涉问题反映了不平等现象的普遍性及其严重的后果，亦凸显了劳工组织通过体面劳动推进社会正义之使命的持续相关性。
11. 劳工组织在题为《为实现可持续发展目标 8 而立刻行动起来》的报告中证实，尽管取得了一些孤立的成就，但在世界许多地方，实现持久、包容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的进展正在放缓。因此，迫切需要根据可持续发展目标和《体面劳动议程》加快根本性变革。

国际劳工组织百年庆典：庆祝过去成就， 创建更加光明的劳动世界未来

12. 劳工组织 2019 年百年庆典提供了一个机会来反思其辉煌过去和历史成就。最重要的是，它还创造了一个机会来展望未来并评估劳工组织在劳动世界中的角色。在技术创新、人口结构转变、全球化以及环境和气候变化的驱动下，劳动世界正发生快速变革。
13. 2015 年发起了“劳动世界的未来倡议”，为构建国际劳工组织价值观框架下的劳动世界未来提供分析基础。该倡议包括 2016 年和 2017 年举行的 110 多场关于劳动世界未来的国家和超国家三方对话。劳动世界的未来全球委员会于 2018 年成立，由瑞典首相和南非共和国总统担任其主席，由学术界、政府和社会伙伴的知名人士组成。全球委员会于 2019 年 1 月发布的报告激发了劳工组织三方成员和其他人员之间的进一步辩论，并最终为有关《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》的协商工作做出了重要贡献。

为了更加美好的未来而工作

劳动世界的未来全球委员会发布的题为《为了更加美好的未来而工作》的报告概述了基于对人的能力、劳动机构以及体面和可持续劳动的投资、以人为本的劳动世界未来议程的愿景。它包括对政府、社会伙伴和其他利益攸关方的具体建议，目的在于提高职业生活质量、扩大所有人的选择范围、缩小性别差距和扭转全球不平等。该报告以一系列[研究论文](#)和[国家对话](#)为基础，为洞察劳动世界的未来做出了重要贡献。

14. 2019年6月，**劳工大会第108届会议**会聚了6,300多名与会者，其中包括162名部长、雇主组织和工人组织领导人及其他高级来宾。34位国家元首和政府首脑以及联合国秘书长在大会上致辞。其结果是有力地重申了劳工组织的创始愿景及其社会正义使命，见证了对劳工组织及其工作的广泛政治支持。除了《百年宣言》，劳工大会还通过了第二份历史性文件：**2019年《暴力和骚扰公约》(第190号)**。
15. 2019年，在全球、区域和国家层面开展了600多场庆祝劳工组织成立100周年的活动，其中许多活动由劳工组织三方成员牵头，包括批准公约、宣传和提高认识运动、专题会议和论坛以及文体活动。提高外界对劳工组织作用认识的全球性举措包括：
- 2019年1月22日启动“国际劳工组织百年庆典年”活动；
 - 2019年4月11日的24小时“全球巡演”，通过不间断的网络直播将国际劳工组织在各地的办事处和三方成员串联起来，彰显国际劳工组织活动的多样性，并展现其全球影响力；
 - “ILO100”全球宣传运动 — “让国际劳工组织走近人民”，利用简洁有力的信息和图像与公众联系；
 - 2019年10月15日在日内瓦举行的“国际劳工组织开放日”活动，吸引了近1,600名到访者，包括来自当地学校的700名学生；
 - 2019年11月25日至28日在日内瓦举行的“**全球社会保护周**”活动，期间500多名参与者聚集一堂，讨论社会保护的社会和经济回报问题。
16. 百年庆典的最后一项重大活动是于2019年12月召开的**第14届非洲区域会议**。三方成员在此次会议上通过了题为《推进社会正义：塑造非洲劳动世界的未来》的《阿比让宣言》，该宣言与《百年宣言》保持一致，为该地区确定了优先领域。
17. 百年庆典活动成功地提高了劳工组织的知名度和影响力，并强化了对劳工组织的社会正义使命和《体面劳动议程》的支持。它还使劳工组织能够在关于劳动世界的未来全球政策辩论中发挥引领作用。

《国际劳工组织百年宣言》： 构建以人为本的劳动世界未来的路线图

18. 《百年宣言》呼吁采取以人为本构建劳动世界未来的方式，将工人权利和全民的需求、愿望和权利置于经济、社会和环境政策的核心位置。
19. 《百年宣言》是劳工组织三方成员在政治和行动上对持续存在和新出现的体面劳动挑战做出的回应。它是所有成员国在人人享有体面劳动的基础上塑造劳动世界未来的路线图和集结号。它还为国际社会的合作搭建了一个平台。联合国秘书长将《百

年宣言》描述为我们看待发展范式的一次转变，亦为全世界人民打开更光明未来之门的一个历史性机遇。

20. 《百年宣言》呼吁在三个领域采取行动：(1) 增加对人民能力的投资，让每个人都能利用好劳动世界未来创造的机会；(2) 增加对劳动机构的投资，确保对所有工人进行充分保护；(3) 增加对体面和可持续劳动的投资，创造更多体面工作。
21. 它重申了国际劳工标准、社会对话和三方机制在实现社会正义方面的关键作用。它还鼓励劳工组织在多边体系中发挥核心作用，并保持研究、统计和知识管理工作的最高标准。
22. 《百年宣言》塑造了理事会 2019 年 11 月通过的《[国际劳工组织 2020-21 两年期工作计划](#)》。该计划既为立即展开行动确定了有针对性的策略，也为将《百年宣言》的雄心转为行动的更长远进程奠定了基础。
23. 联合国、二十国集团和欧洲联盟理事会等其他国际组织已给予《百年宣言》强力支持，均呼吁立即予以落实。

联合国大会欢迎通过《百年宣言》，并鼓励加以落实。它要求“……联合国各基金、方案、专门机构和金融机构继续将充分的生产性就业和人人获得体面工作的目标纳入其政策的主流，并考虑在《联合国可持续发展合作框架》中包含《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》的政策内容，以酌情并根据国家优先事项，为联合国国家工作队的工作提供参考借鉴”。联大还鼓励其成员国“……考虑在国家一级采用《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》所载的原则，努力加强政策一致性，以此促进充分的生产性就业和人人获得体面工作。”

资料来源：联合国大会，2019 年。《[国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言](#)》。联合国大会决议 A/RES/73/342(纽约)。

体面劳动是可持续发展的核心

24. 《百年宣言》重申了体面劳动在《2030 年可持续发展议程》(《2030 年议程》)中的核心作用以及此项目标对整个联合国的重要性。
25. 2018-19 两年期内，联合国在实施秘书长关于重新定位其发展系统和改善《2030 年议程》执行情况战略方面取得了重大进展。这包括宣布成立新一代联合国国家工作队，修订驻地协调员职能和问责机制(从 2019 年 1 月开始)。它还导致推出新指南(于 2019 年 6 月发布)，将联合国可持续发展合作框架定位为联合国在各国的主要规划工具，体现了联合国所有实体对实现可持续发展目标的集体性支持。
26. 劳工组织在其理事会的指导下，积极推动这些进程。劳工组织仍然是[联合国可持续发展集团](#)的核心小组成员，也是联合国可持续发展集团有关可持续发展目标实施、战略融资、企业创新和战略伙伴关系的四个成果小组的成员之一。劳工组织外地办事处还在区域和国家层面积极参与设计和出台改革措施。

27. 2019年7月，劳工组织正式表示支持国际雇主组织和国际工会联合会(国际工联)要求获得联合国大会观察员地位的请求。

可持续发展目标 8 - 是采取行动的时候了

2019年，劳工组织为专项审查与人民赋权、包容性和平等相关的可持续发展目标的落实情况做出了重大贡献。这项审查工作在经济及社会理事会的支持下，由联合国可持续发展问题高级别政治论坛实施。

劳工组织在题为《为实现可持续发展目标 8 而立刻行动起来》的报告中得出结论，认为加快实现可持续发展目标 8 刻不容缓。为此需要制定一项全面和综合的政策议程，其中要考虑到目标 8 与其他可持续发展目标之间的动态关系。要实现可持续发展目标 8 的愿景，也迫切需要对多边策略做出更大承诺，这需要国际社会和各国共同努力，制订、资助和实施支持此项目标的创新政策。

28. 两年期内，劳工组织尤其通过其都灵国际培训中心(都灵中心)加大了能力建设力度，使三方成员能够参与和可持续发展目标有关的进程。在开展此项工作的同时，还采取了行动加强劳工组织工作人员和联合国在各地区驻地协调员之间的对话与合作。为此，于 2019 年 9 月在拉丁美洲和加勒比地区组织召开了一次区域会议，与联合国发展协调办公室的代表及该地区的驻地协调员交流了知识和信息，特别是关于劳动世界的未来的知识和信息。
29. 劳工组织还加强了与为支持可持续发展目标而建立的多利益攸关方联盟领导层的接触。其中包括消除童工劳动和强迫劳动[联盟 8.7\(联盟 8.7\)](#)；[同酬国际联盟\(EPIC\)](#)；[2030 年全民社会保护倡议](#)；[绿色经济行动伙伴关系\(PAGE\)](#)；[全球体面劳动与包容性增长协议](#)和[联合国青年体面劳动全球倡议](#)。
30. 此外，劳工组织努力加强与二十国集团、七国集团、金砖国家(巴西、俄罗斯、印度、中国和南非)以及其他区域机构、多边论坛、发展伙伴和私营部门的政策和业务伙伴关系，在全球范围内促进体面劳动。[金砖国家劳工和就业部长在 2018 年发表的一份联合宣言](#)中强调，他们致力于社会对话，以应对劳动世界未来的挑战。劳工组织积极参加了分别在阿根廷(2018年)和日本(2019年)举行的二十国集团劳工和就业部长会议以及二十国集团首脑会议，就非正规就业、技能、性别差距、老龄化、数字平台和劳动世界的未来等问题提供了技术投入，从而为会议成果文件做出了贡献。

“为了创造以人为本的劳动世界未来，我们寻求确保强劲、可持续、平衡和包容性经济增长，社会包容，充分和生产性就业以及体面劳动的政策之间的协调一致。我们认识到，行动和与社会伙伴的合作是确保劳动世界未来建立在对人口结构转变的适当应对、性别平等方面的进一步进展以及新工作形式的健康发展的基础上的关键所在。我们还将继续履行我们应对劳动力市场和社会挑战的承诺。”

资料来源：《[创造以人为本的劳动世界未来](#)》，“二十国集团劳工和就业部长会议部长宣言”，2019年9月，日本松山。

国际劳工组织规范工作的新里程碑

31. 劳工组织的规范性工作在2018-19年继续进行，《百年宣言》确认有需要建立一套清晰、强大和最新的国际劳工标准体系，以应对劳动世界的变化，保护工人并考虑到可持续企业的需求。两年期内，标准审议机制三方工作组举行了两次会议，并完成了对35项文书的审查，其中涵盖职业安全与卫生、劳动监察、劳动统计和就业政策。
32. 2019年《[暴力和骚扰公约](#)》(第190号)是有史以来第一份打击工作场所暴力和骚扰行为的全球条约，也是自2011年以来国际劳工大会通过的第一项公约。第190号公约及其所附[建议书](#)获得了全球的积极认可，这证明了其相关性和及时性。

创建一个没有暴力和骚扰的劳动世界

2019年6月21日，国际劳工大会通过了2019年《[暴力和骚扰公约](#)》(第190号)及其所附的第206号建议书。这些文书为终结劳动世界的暴力和骚扰行为搭建了一个总体框架。

该项公约呼吁尊重、促进和实现所有男女拥有一个没有暴力和骚扰的工作场所的权利。它为“暴力和骚扰”一词提供了第一个通用定义。该项公约和建议书设想通过一项综合行动计划来加以施行，其中包括保护、预防、执行、补救、指导、培训和提高认识。该项公约将在得到两个成员国的批准后12个月生效。

33. 2019年，劳工组织发起了“[百年批约运动](#)”，邀请其187成员国的政府、雇主组织和工人组织在百年庆典之年批准至少一项公约或议定书。虽然该运动没有实现其宏伟目标，但2019年却登记了70份批准书，相比2018年的45份和2017年的44份有了大幅增加。
34. 重要的是，两年期内有5个成员国批准了1999年《[最恶劣形式的童工劳动公约](#)》(第182号)。这项核心公约现在还仅需得到一个成员国的批准，就可成为第一个得到普遍批准的国际劳工标准。另一项重大成就是，两年期内有11个成员国批准了1976年《[\(国际劳工标准\)三方协商公约](#)》(第144号)，与前7年批准该公约的成员国数量持平。

预算和支出重点

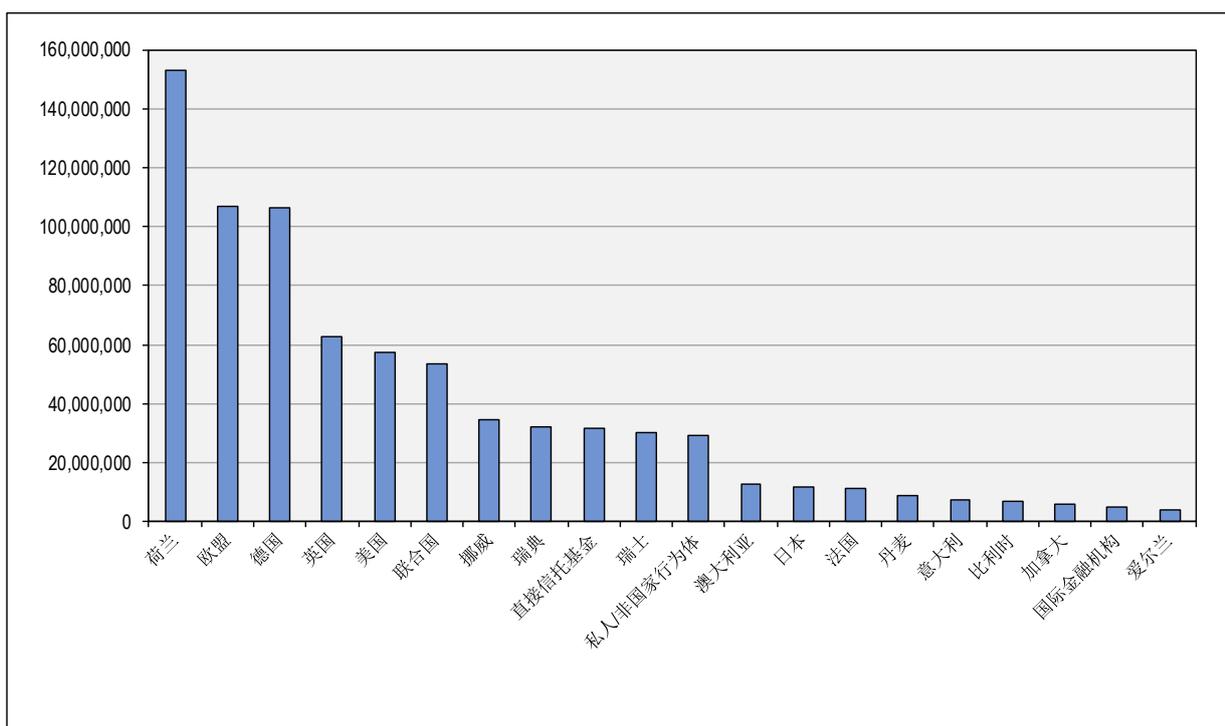
35. 劳工组织2018-19两年期预算总额为12.705亿美元，其中62%为分摊会费(经常预算)，38%为自愿捐款估计数。两年期实际支出总额为12.777亿美元，这是由于自愿捐款而导致的支出增加。

国际劳工组织的资源从何而来?

36. 劳工组织计划执行工作的资金来自成员国对其经常预算的会费摊款以及捐助方的自愿捐款。劳工大会在批准两年期预算时确定会费摊款数额(2018-19年为7.841亿美元)。既定做法是将劳工组织成员国的摊款比率与联合国的摊款比率统一起来。

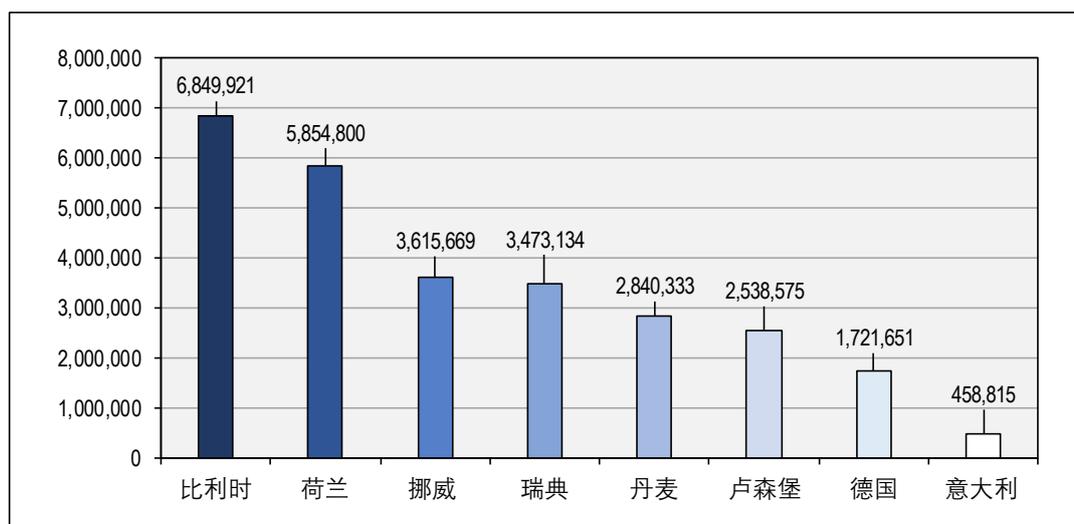
37. 自愿捐款通过经常预算补充账户提供给发展合作项目或作为未指定用途的资金。这些捐款来自发展伙伴，包括政府、多边组织和私人机构。劳工组织的自愿捐款中，亦有一部分来自请求劳工组织援助的成员国的国内资源，这些资源通过直接信托基金来提供，或作为南南合作和三角合作协定的一部分。
38. 2018-19 两年期新批准的自愿捐款达到 7.91 亿美元，比 2016-17 两年期增加 29%。前 20 名捐助方占自愿捐款总额的 97%。2018-19 两年期内，经常预算补充账户的 8 个捐助者提供的未指定用途的捐款总额为 2,740 万美元，比 2016-17 两年期下降了 6%。¹

图 1. 2018-19 两年期预算外资金的前 20 名捐款者(美元)



¹ 关于保障性成果目标 C 的章节介绍了有关国际劳工组织发展合作战略和资源的更多情况。

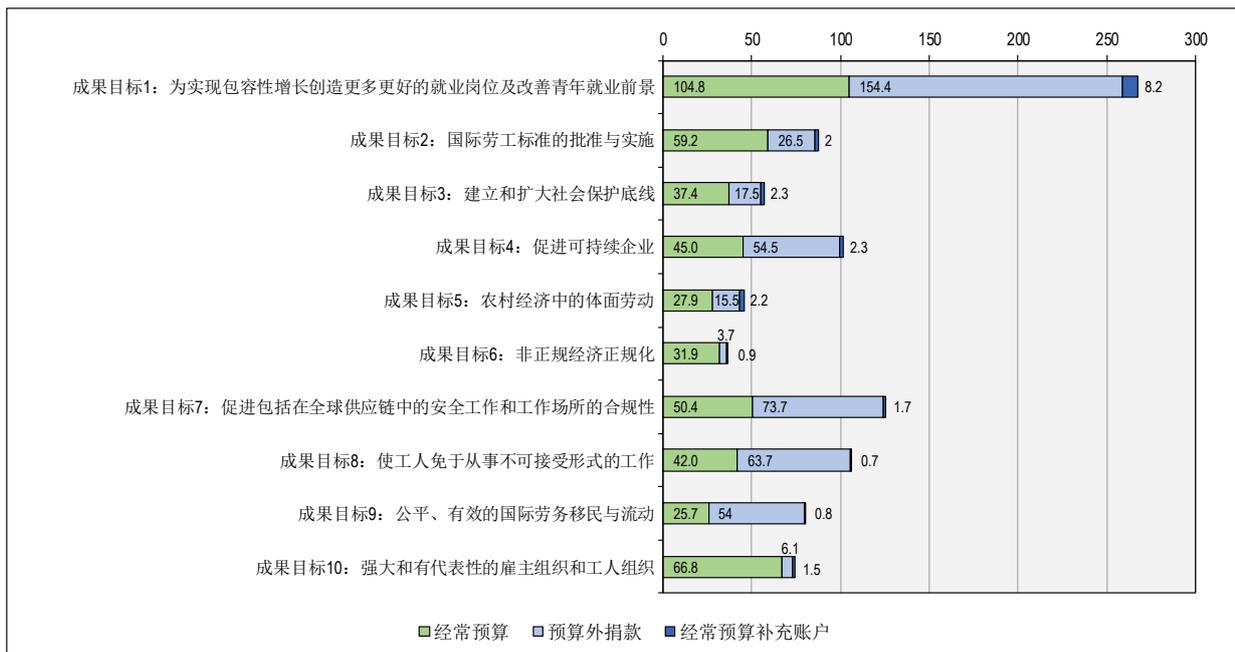
图 2. 2018-19 两年期经常预算补充账户的捐款者(美元)



国际劳工组织的资源投向何处？用于什么？

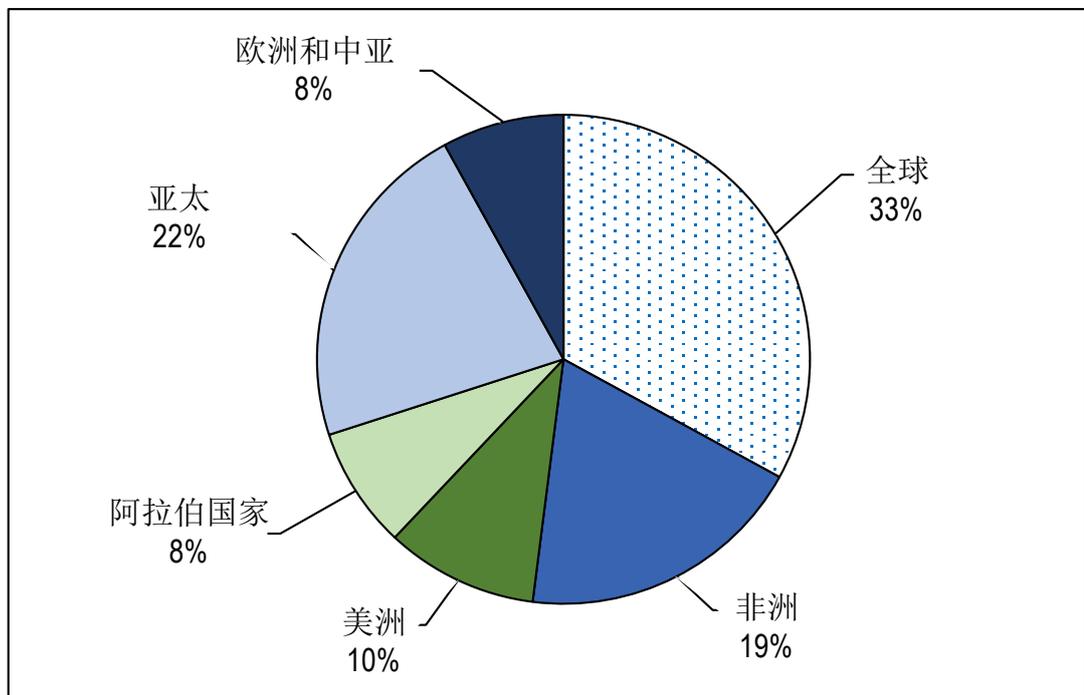
39. 2018-19 两年期内，劳工组织支出了 9.833 亿美元用来实现其计划中包含的 10 项政策成果目标(不包括支持服务)，其中，4.911 亿美元来自经常预算；4.696 亿美元，自愿捐款；2,260 万美元，经常预算补充账户。自愿捐款支出占政策成果目标总支出的 50.1%。总体而言，经常预算支出符合两年期初设定的预算(交付率 99.1%)，不同政策成果目标之间略有差异。自愿捐款支出的最大份额用于成果目标 1(占 32.9%)，而最小份额用于成果目标 6(占 0.8%)。政策成果目标 1、2、5 和 9 的自愿捐款支出超过了两年期初确定的估计数。经常预算补充账户支出份额最大的是成果目标 1(占 36.3%)，而其支出份额最小的则是成果目标 8(占 3.1%)。经常预算补充账户用于成果目标 2 的支出份额从 2016-17 年的 4.2% 增至 8.9%。第二部分和附录 I 载有按政策成果目标分列的劳工组织 2018-19 两年期支出的更多信息。

图 3. 按政策成果目标分列的总支出(以百万美元计)



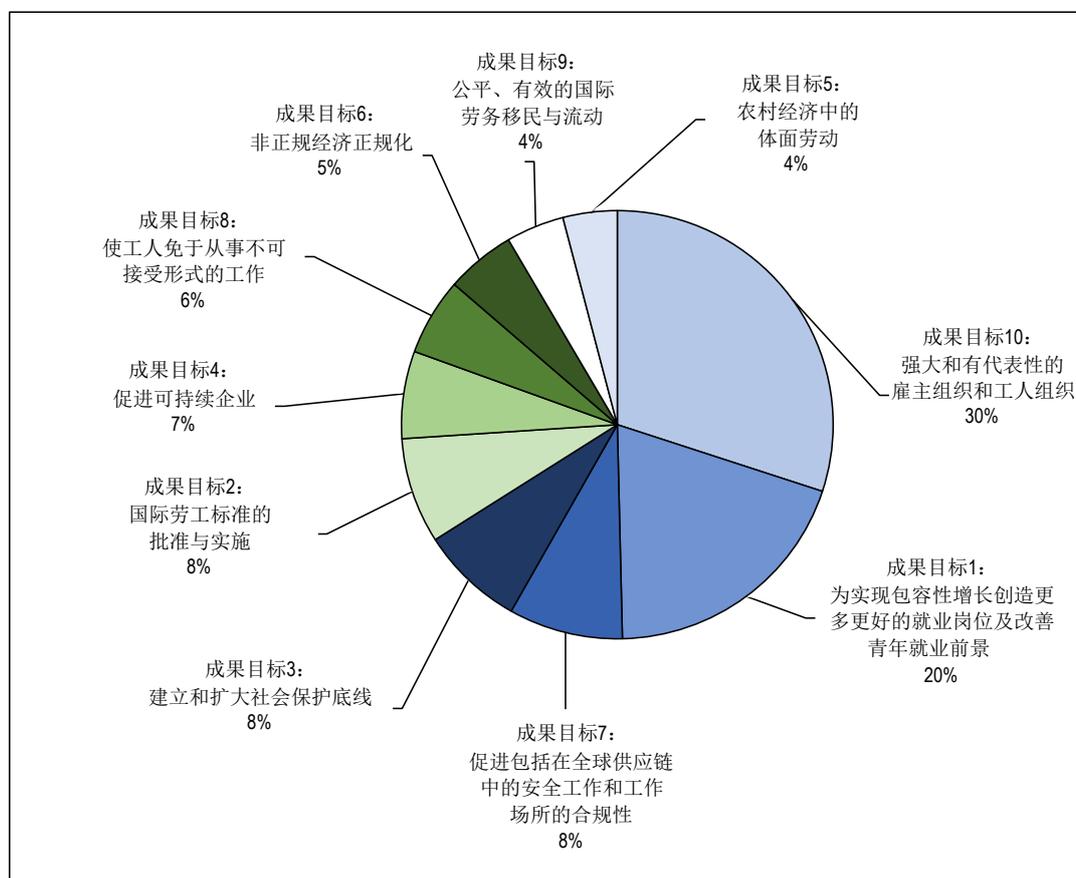
40. 67%的支出用于各地区实现政策成果目标，而其余 33%的支出则专门用于全球性知识和能力开发以及政策和规范咨询活动。

图 4. 按区域分列的总支出(百分比)



41. 经常预算中有 3,850 万美元用于技术合作，以支持实现政策成果目标、开展体面工作宣传工作以及通过都灵中心及南南和三角合作进行机构能力建设。成果目标 10 获得了经常预算技术合作(RBTC)的最大份额(30%)。

图 5. 按政策成果目标分列的经常预算技术合作支出的分配情况(百分比)



第二部分. 国际劳工组织的工作成效

42. 报告的本部分概述了劳工组织在 2018-19 两年期计划和预算中规定的目标和承诺方面所取得的成效。该分析基于对 10 项政策成果目标、4 项跨领域政策驱动因素和 3 项保障性成果目标下取得成就的定量和定性评估。附录 I 按政策结果目标和资金来源提供了劳工组织 2018-19 两年期支出的补充信息，附录 II 包括有关保障性成果目标的详细情况。

体面劳动成果和对可持续发展目标的贡献

体面劳动成果概览

43. 2018-19 两年期内，劳工组织帮助 135 个国家和地区围绕 10 项政策成果目标，实现了 844 项体面劳动成果，而两年期计划和预算中设定了 850 个目标，即实现率达到 99.3%。

体面劳动成果

劳工组织通过其 50 多个外地办事处及日内瓦总部网络，为世界各地的三方成员提供服务。服务的直接目的是发展政府、雇主组织和工人组织的机构能力，并改善体面劳动的规范和政策环境。

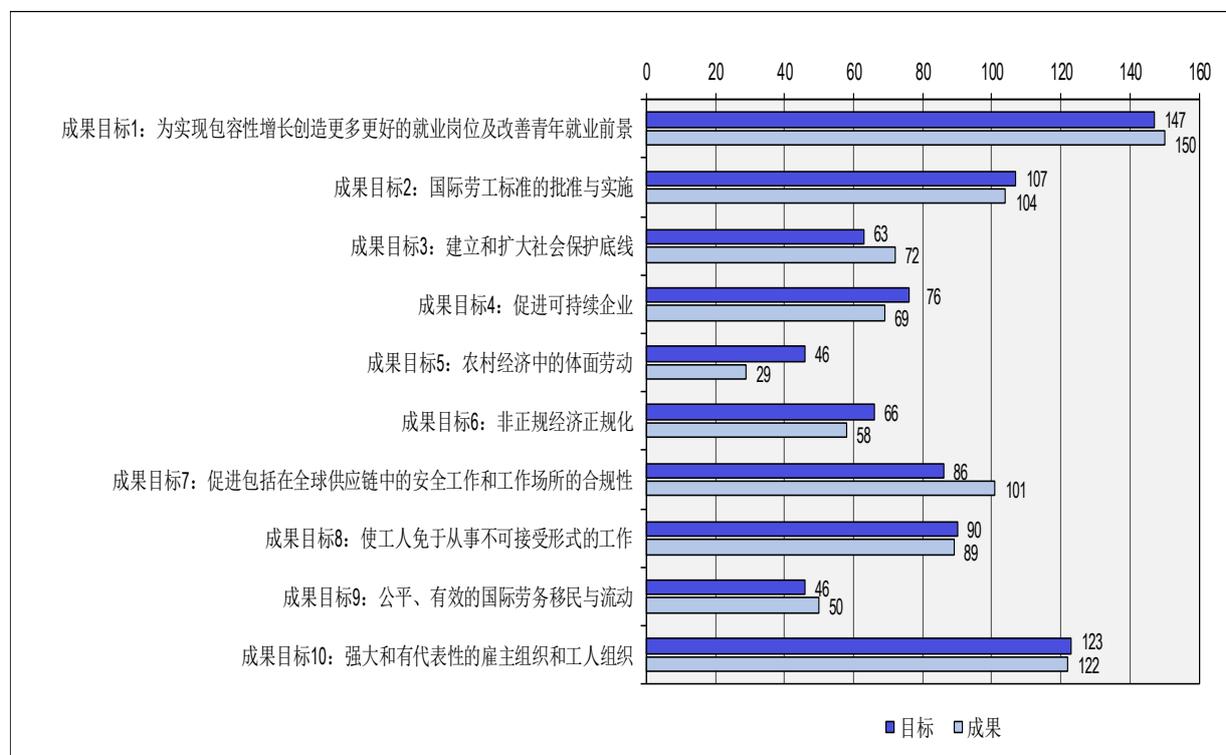
《2018-19 两年期计划和预算》包括 10 项政策成果目标和 36 项指标，用于衡量劳工组织在国家层面工作的直接效果，并带有具体的成功标准。因此，体面劳动成果是，在国际劳工组织的支持下，两年期内某个特定国家的能力、立法或政策发生变化，符合相应指标的成功标准。

[国际劳工组织体面劳动成果汇总表](#) 包括按国家和政策成果目标分列的两年期内取得体面劳动成果的详尽信息。

44. 每项体面劳动成果都是根据一个成果目标来报告的，而每个成果目标都包括对劳动世界当代挑战的综合应对措施。因此，每项成果通常包含构成《体面工作议程》的四大战略目标维度——就业、社会保护、社会对话和三方机制以及工作中基本原则和权利。两年期内取得的一些体面劳动成果共同助力实现不同成果目标，因此原本可在多个成果目标下加以报告。在这种情况下，决定按政策成果目标报告取得的成果，而根据相应的指标衡量，在该成果目标上的进展最为显著。这导致在农村经济正规化和体面劳动等政策领域报告的成果少于预期，而这些政策领域贯穿于大多数其他政策成果目标。
45. 所有政策成果目标领域的成果分布情况显示，按照国际劳工标准成果目标 2、可持续企业成果目标 4、农村经济中体面劳动成果目标 5 以及从非正规经济向正规经济转型成果目标 6，进展低于目标。但另一方面，在所有其他政策领域，所取得的成果实际上都达到或超过了为两年期设定的目标。随后有关特定成果目标的章节对其成

因进行了分析。一些差异可能归因于成果框架的设计、实现能力或影响计划执行的外部意外因素。接下来的有关特定成果目标的章节更详细地分析了其中的原因。

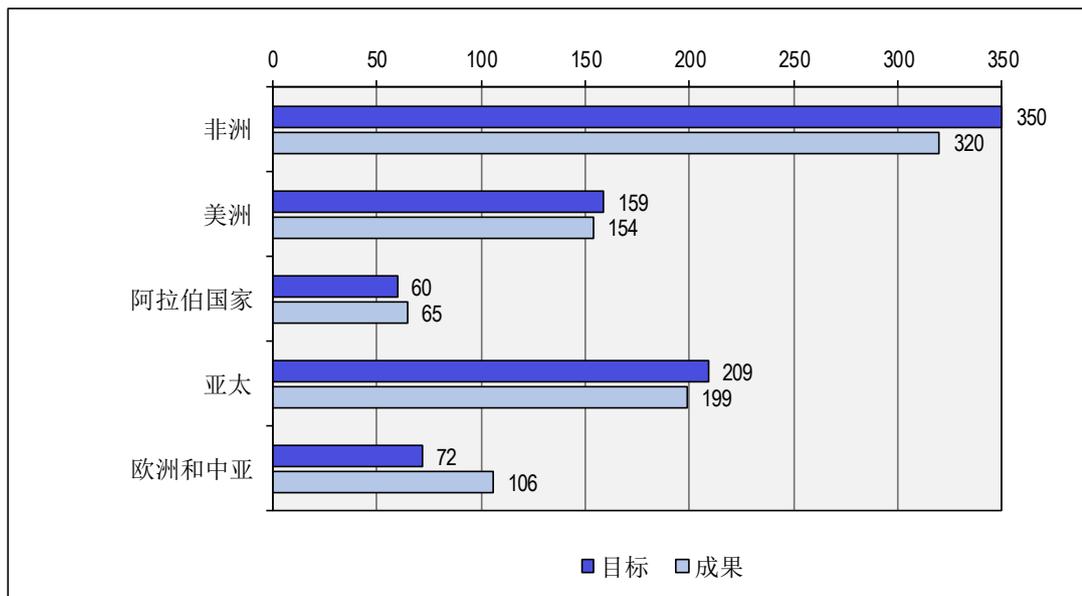
图 6. 按政策成果目标分列的目标和成果



46. 体面劳动成果在各地区的分布情况表明，阿拉伯国家、欧洲和中亚所取得的成果达到或超过了为2018-19年设定的目标。美洲和亚洲及太平洋地区所取得的成果逼近目标，而非洲的进展却低于目标。无论如何，偏离既定目标的幅度都在10%以内，但欧洲和中亚除外，其幅度超出目标47%。

47. 阿拉伯国家取得了更多的成果，这直接归结于劳工组织2016-17两年期发展合作规模的扩大以及随之而来的2018-19两年期支出的增加(较上个两年期增加两倍)。欧洲和中亚的情况也是如此，其发展合作支出增加了50%以上。在非洲、美洲和亚洲及太平洋等其他三个地区，发展合作支出与2016-17年相比持平或略降。

图 7. 按区域分列的目标和成果



48. 两年期内，有几个国家在劳工组织的四大战略目标方面取得了进展。劳工组织帮助 21 个成员国和地区围绕若干成果目标，取得了至少 12 项体面劳动成果：非洲，8 个；亚洲和太平洋，8 个；美洲，2 个；阿拉伯国家，2 个；欧洲和中亚，1 个。
49. 在诸如哥伦比亚、约旦、突尼斯、土耳其和越南等许多国家，取得如此成效主要归功于庞大而多样的发展合作项目。但在阿根廷、喀麦隆、印度或巴勒斯坦被占领土等其他国家和地区，为抓住进步机会而战略性地利用有限资源，这是取得大量成果的原因所在。

越南为取得体面劳动成果而开展战略规划和资源统筹

劳工组织继续与越南的三方成员合作执行《2017-21 年体面劳动国别计划》，围绕三个优先领域展开：(i) 促进体面就业和为可持续企业营造有利环境；(ii) 扩大社会保护并减少不可接受形式的工作；(iii) 建立一个遵守工作中基本原则和权利、行之有效的劳动力市场治理体系。两年期内，劳工组织实施了 24 个发展合作项目，总支出超过 1,700 万美元。这些干预措施与劳工组织经常预算和经常预算补充账户的资源以及体面劳动工作队专家的技术支持相结合，为取得重要成果做出了贡献。两年期内的主要发展伙伴是爱尔兰、日本、卢森堡、挪威、俄罗斯联邦、美利坚合众国和瑞士政府以及欧盟。

2019 年对体面劳动国别计划的独立中期审查报告显示，在所有优先领域都取得了重大进展。两年期内取得的体面劳动成果贯穿于劳工组织 10 项政策成果目标中的 8 项，其中包括工资政策、集体谈判、童工劳动、强迫劳动、劳务移民以及在推行劳工组织“更好的工作”旗舰计划背景下的工作场所合作。最重要的是，越南于 2019 年 6 月批准了 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)，并于 11 月通过了一项与国际劳工标准更接轨的经修订的劳动法，因为它开启了企业结社自由的可能性，并向无书面合同的工人提供了法律保护。在取得这些成果的过程中，雇主组织和工人组织以及政府机构掌握了知识和技能，以此来影响政策设计工作并落实旨在确保体面劳动(国家社会和经济发展战略的核心支柱)的社会和劳动政策。

**利用预算外资源和经常预算补充账户资源，
扩大在喀麦隆的政策和规范咨询服务**

2018-19 两年期内，喀麦隆政府在《体面劳动议程》的所有四个战略目标方面中都取得了重大进展。在**喀麦隆共和国 2014-17 年三方体面劳动国别计划**(延长至 2019 年)的框架下，劳工组织在以下方面向该国政府和社会伙伴提供了协助：

- 加强劳动监察部门；
- 扩大社会保护制度的覆盖面，并将其扩大到非正规经济；
- 保护家政工人的权利；
- 在公共采购中纳入就业考量；
- 评估营商环境；
- 为农业企业中的可持续企业提供技能。

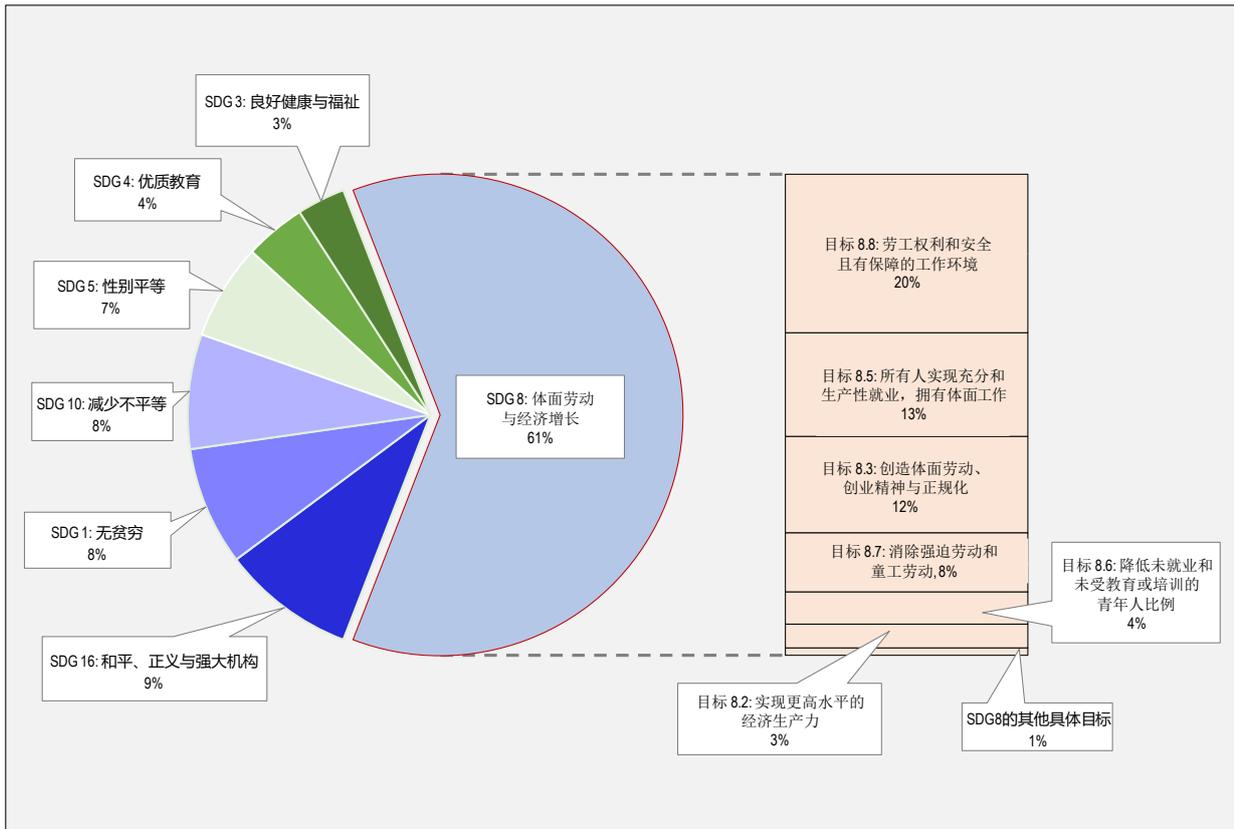
国际劳工组织的支持使三方成员能够制订国家绿色就业计划；建立监测经济单位正规化的制度；加强工会针对劳工组织监督机构的意见采取后续行动的能力。

国际劳工组织在喀麦隆行动成功的关键在于综合施策，即利用非洲开发银行和国际农业发展基金(农发基金)资助的与就业密集型计划和创业有关的发展合作项目的投入和资源。此外，劳工组织实施了由经常预算补充账户资助的社会保护干预措施，并投入了经常预算资源，在技能开发和正规化等领域提供技术和规范咨询服务。

对可持续发展目标的贡献

- 50.** 2018-19 两年期成果框架明确反映了每项政策成果目标对与劳工组织比较优势领域密切相关的数量不多的可持续发展目标所做的贡献。这些可持续发展目标为在国家层面实施成果目标战略提供了依据。在劳工组织的支持下，两年期内取得的体面劳动成果反映了劳工组织为实现可持续发展目标所做的贡献。
- 51.** 总体而言，劳工组织的大多数成果有助于实现可持续发展目标 8：即促进持久、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工作。重点放在三个主要目标上：
- (1) 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(目标 8.8)；
 - (2) 所有男女，包括青年和残疾人，实现充分和生产性就业，有体面工作，并做到同工同酬(目标 8.5)；以及
 - (3) 推行以发展为导向的政策，支持生产性活动、体面就业、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(目标 8.3)。
- 52.** 两年期内取得的成果亦极大地促进了消除童工劳动和强迫劳动(目标 8.7)、青年就业和技能开发(目标 8.6)以及生产力(目标 8.2)。

图 8. 2018-19 两年期体面劳动成果对可持续发展目标的贡献



助力实现可持续发展目标 8 的体面劳动成果实例

- 目标 8.8: 关于劳工权利和安全与有保障的工作环境。**在加拿大、荷兰和英国政府的支持下, 劳工组织协助孟加拉国政府为劳动监察机构建立了一个管理信息系统。2019 年上半年, 该系统协助 23 个地区(包括大多数成衣工厂所在的地区)开展了 1,000 多次有关工作条件的检查。
- 目标 8.3: 关于创造体面劳动、创业和正规化。**2019 年, 劳工组织在法国政府的支持下, 协助科特迪瓦三方成员设计了一项从非正规经济向正规经济转型的国家战略。该战略涵盖监管/法规、生产力、代表权/制、社会对话、工作条件和社会保护等领域。尤其是, 它旨在通过技能开发、组织建设和职业安全与卫生来评估向正规化过渡的妇女的生产潜力。
- 目标 8.5: 关于所有人实现充分和生产性就业并拥有体面工作。**在缅甸, 劳工组织与社区组织开展合作, 并与新孟邦党进行协商, 帮助在叶城受冲突影响的 13 个村庄实施就业密集型投资计划。该计划为孟邦的青年男女创造了相当于 3,000 个体面劳动日的工作岗位, 并培训了 100 名青年担任社区领袖和创办自己的企业, 其中 50% 以上是妇女。在设计所有这些活动时都考虑到了国际劳工组织 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号), 并遵循了基于不让任何人掉队、对冲突保持敏感性的方针。
- 目标 8.7: 关于消除童工劳动和强迫劳动。**在阿拉伯叙利亚共和国, 在经常预算补充账户的支持下, 劳工组织发起了一项干预行动, 目的是为了提高认识并发展机构能力, 预防和处理童工劳动案件。这导致执行了一项童工退出、康复和重返社会的国家计划, 其中包括培训劳动监察员和 500 名学校校长, 以确保尽早查明童工劳动案件。
- 目标 8.6: 关于青年就业。**在劳工组织的技术支持下, 北马其顿政府于 2018 年和 2019 年期间依照欧盟的模式, 在三个城市试行了“青年保障”计划。该保障计划规定, 公共机构

有义务保证 29 岁以下的青年人在离开正规教育或失业后的四个月内，获得高质量的就业、进修、学徒或见习机会。劳动和社会政策部负责监督“青年保障”实施计划。

- **目标 8.2: 关于经济生产力。**自 2018 年 1 月起，玻利维亚私营雇主联合会(CEPB)开始提供劳工组织的“支持有竞争力和负责任的企业(SCORE)”计划，作为其对企业服务的一部分。在 2018 年和 2019 年期间，SCORE 计划在拉巴斯、科恰班巴、圣克鲁斯和波托西的 78 家企业中得以实施，惠及约 17,000 名工人。

53. 两年期的很大一部分体面劳动成果特别是通过推动国际劳工标准作为保证法治的手段(目标 16.3)，以及通过有效雇主和工人组织的机构发展与社会对话机制(目标 16.6)，促进了关于和平、正义和强大机构的可持续发展目标 16。对关于消除贫穷的可持续发展目标 1 所做的贡献主要来自劳工组织在社会保护体系，包括社会保护底线(目标 1.3)方面的工作上所取得的成果。
54. 关于减少不平等的可持续发展目标 10，两年期内取得的成果主要促进了安全、正常和负责任的劳务移民和流动(目标 10.7)以及工资和社会保护政策的实施(目标 10.4)。劳工组织在性别平等方面的成果集中在有关消除劳动力市场对妇女的歧视(目标 5.1)和提高妇女有效参与和进入领导层的机会(目标 5.5)方面的进展。促进关于优质教育的可持续发展目标 4 的成果主要与就业、体面劳动和创业的技能开发有关(目标 4.4)，促进关于健康和福祉的可持续发展目标 3 的成果侧重于减少因危险化学品和污染而致病致死的职业安全和卫生措施(目标 3.9)以及扩大健康保障覆盖面(目标 3.8)。一些体面劳动成果也体现了对关于伙伴关系的可持续发展目标 17 的贡献，特别是在促进体面劳动作为可持续发展手段的政策和机制一致性方面。

按政策成果目标分列的成果

成果目标 1: 为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景

体面劳动成果一览

- 30 个成员国设计或启动了新的国家就业政策，或制定了其实施计划和协调机制。国别报告显示，在莫桑比克，由劳工组织支持的国家就业政策创造了 457,667 个就业机会。
- 27 个成员国制定了青年就业战略，或将青年作为目标群体纳入国家就业政策或可持续发展计划。青年就业已纳入《阿塞拜疆共和国 2019-30 年就业战略》的主流，重点是技能开发、职业指导和青年创业。劳工组织举办了全球青年就业论坛(2019 年 8 月，阿布贾)，并支持各国采取措施，帮助年轻人进入或重新进入劳动力市场。
- 34 个成员国在技能开发方面取得了体面劳动成果，例如制定和实施了技术和职业教育与培训(TVET)战略，以提高对技能的预期并使培训适应不断变化的劳动

力市场需求。在其中 7 个国家，劳工组织支持实施技能开发计划，重点聚焦特定行业，针对弱势妇女和青年，特别是农村经济中的弱势妇女和青年。

- 22 个成员国制定了就业战略，包括旨在促进环境可持续、性别平等和其他形式非歧视性的就业密集型投资计划。在 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)的指引下，劳工组织“以就业促进和平与复原力”计划在一些处于脆弱、冲突或自然灾害局势中的国家得以启动或扩大。在约旦，由劳工组织支持的一项就业密集型基础设施计划在 2018 年 1 月至 2019 年 6 月期间，为 4,000 多名约旦人和叙利亚难民创造了短期工作机会。
- 16 个成员国出台了政策和计划，特别是通过有效落实法定最低工资或集体协议措施来改善劳动关系、劳动力市场机构和工作条件。两年期内签订的新集体协议使印度尼西亚约 50,000 名工人和塞内加尔 40,000 名保安受益。危地马拉在 1970 年《确定最低工资公约》(第 131 号)和 1970 年《确定最低工资建议书》(第 135 号)的指导下，于 2019 年制定了三方国家工资政策。
- 21 个成员国通过了法律和政策框架，以提高就业服务和积极劳动力市场政策的有效性和包容性。

职业培训给马达加斯加的年轻人提供了一条摆脱团伙犯罪的出路

在劳工组织的支持下，劳动部于 2019 年 8 月启动了一项计划，以加强马达加斯加北部港口城市迭戈-苏亚雷斯面临风险的青年男女的技能开发和就业能力。该计划使年轻人能够学习一门手艺，告别犯罪生活，从而为和平与可持续发展做出贡献。

[观看视频](#) - 转到[体面劳动成果汇总表](#)。

工资和性别薪酬差距成为关注焦点

劳工组织继续努力建立全球工资知识库。据劳工组织《[2018/19 年全球工资报告](#)》称，2017 年全球工资增长有所下降，这种恶化情况持续到 2018 年。该报告还包括一个新颖、创新的和更精准的性别工资差距计算方法，并强调指出，平均而言，妇女的薪酬仍然比男性低约 20%。该报告的经验证据表明，如男女教育水平的差异等传统的解释在解析性别薪酬差距方面发挥了有限的作用。报告提出了缩小薪酬差距的政策行动建议，包括解决对妇女工作低估的问题，促进男女更公平地分担家庭责任，以及在进入劳动力市场时消除陈规陋习和歧视。

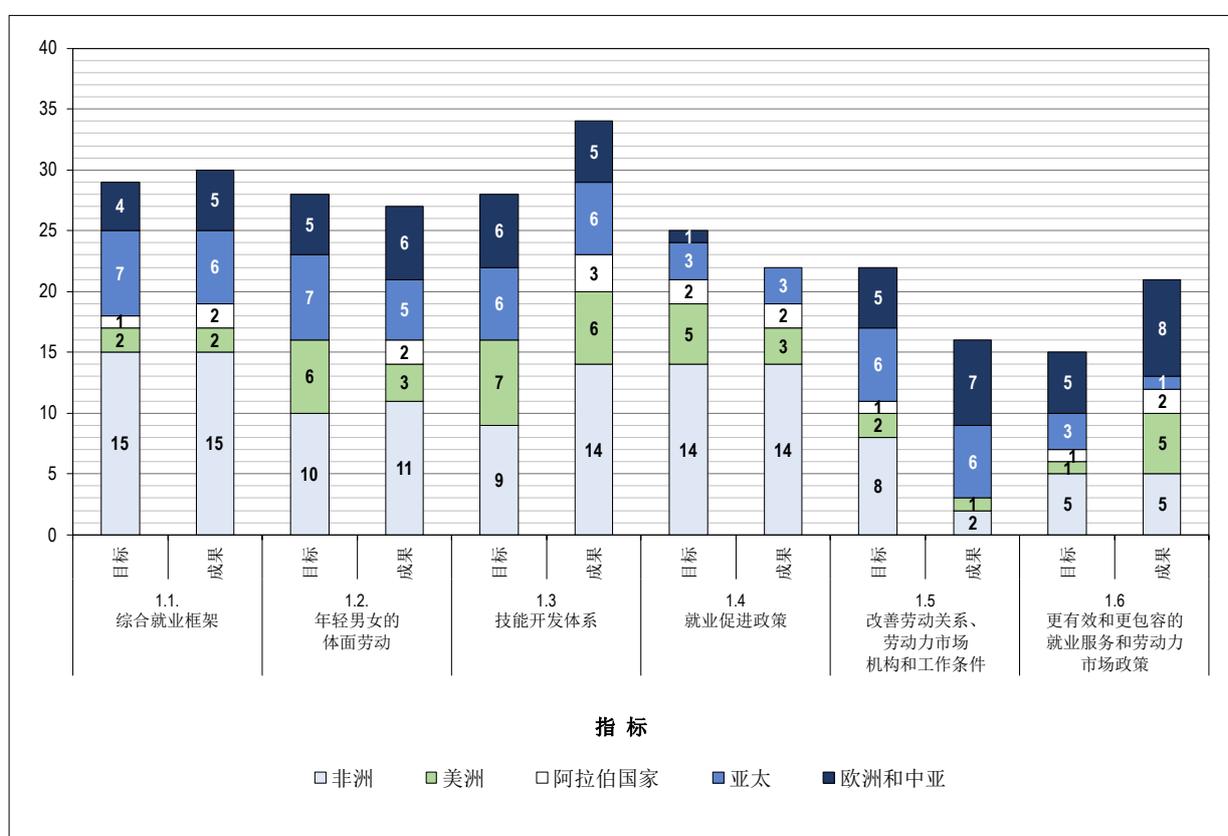
目标与成效

55. 在成果目标 1 下取得的体面劳动成果超过了 6 项成果目标指标中 3 项为两年期设定的目标。在实行技能开发政策和加强技术职业培训机构(指标 1.3)以及制定作为全面就业框架内容的就业政策(指标 1.1)方面取得了更多的成果。
56. 与上个两年期一样，与这一成果目标相对应的大多数体面劳动成果(40%)都是在非洲实现的，这主要是因为对劳工组织支持就业政策、青年就业计划和职业技术教育与

培训服务的需求保持稳定。欧洲和中亚取得的成果也超过了目标，特别是在诸如劳动力市场机构、工作条件、就业服务和劳动力市场政策等领域。

57. 然而，在一些工作领域，成果略低于目标。关于促进就业政策的指标 1.4，美洲、欧洲和中亚取得的成果较少，主要是因为经济增长放缓，而这甚至造成了一种财政紧缩优先的政治环境。关于劳动关系、劳动力市场机构和工作条件的指标 1.5，劳工组织在为非洲提供技术咨询，特别是工资政策咨询方面进行了大量投资，在埃塞俄比亚和南非取得了成果。然而，关于几个国家推行最低工资计划的预期后果的政治讨论证明要比预想的更困难，这解释了相对于为两年期设定的目标而言所取得的成果水平较低的原因。

图 9. 成果目标 1 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

58. 2018-19 两年期，劳工组织在这项成果目标上的支出达 2.674 亿美元，其中 39% 来自其经常预算，61% 来自发展伙伴特别是德国政府和欧洲联盟的自愿捐款。支出比设定的战略预算高出 14.7%。这主要是由于预算外项目交付额增加，以及在中非共和国、海地、缅甸和索马里等国战略性地利用经常预算补充账户来支持实施就业创造措施，以此作为危机后重建战略的一部分。劳工组织的“以就业促进和平和复原力”旗舰计划在劳工局调动资源实现这项成果目标的战略中发挥了重要作用。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	102.2	104.8
预算外发展合作	131.0	154.4
经常预算补充账户	未定义	8.2
合计	233.2	267.4

伙伴关系见成果：尼日利亚青年的体面劳动

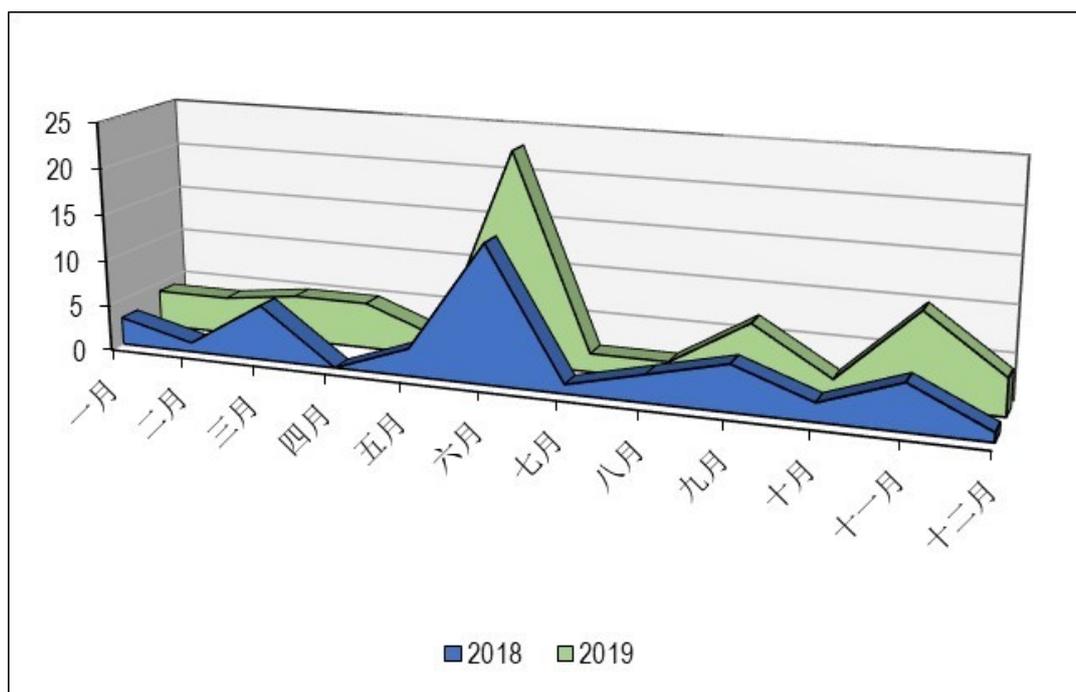
劳工组织在联合国“全球青年体面劳动倡议”中发挥着主导作用，促进了非洲的政策咨询工作并推动了国家一级的行动。2018年11月，尼日利亚成为“青年体面劳动倡议”的伙伴，并承诺将《尼日利亚青年就业行动计划》作为政府对该倡议的贡献。为回应这一承诺，劳工组织在西班牙政府的支持下，强化了对该国的技术咨询服务，并开始了为期一年的深入研究工作，以支持《尼日利亚青年就业行动计划》，在确保尼日利亚青年参与其实施和评估活动的同时，开展三方和多利益攸关方的协调工作。

成果目标 2：国际劳工标准的批准与实施

体面劳动成果一览

- 70 个成员国登记了 115 份新的批准书，其中有 31 份对基本公约的批准书，包括 21 份对《1930 年强迫劳动公约 2014 年议定书》的批准书；18 份对治理公约的批准书，包括 1 份对《1947 年劳动监察公约 1995 年议定书》的批准书；以及 66 份对技术公约的批准书。
- 鉴于两年期内登记的新批准书情况，到 2019 年底，1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)成为获得最广泛批准的基本公约(186 个成员国)，还仅需一个成员国批准就能成为第一项得到普遍批准的劳工组织公约。1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)成为得到最广泛批准的治理公约(150 个成员国)。
- 劳工组织发动了“百年批约运动”，邀请所有 187 个成员国在 2019 年批准至少一项国际劳工公约。1 月至 12 月，有 70 个成员国批准了公约，这是自 2006 年以来批约最多的一年，在 6 月国际劳工大会期间达到了高峰。马达加斯加、马拉维、纳米比亚、卢旺达和乌兹别克斯坦等一些国家在两年期内批准了至少四项公约。
- 54 个成员国已采取行动实施国际劳工标准，特别是针对监督机构提出的问题采取行动。这包括在 8 个成员国建立或加强预防和解决国家层面冲突的三方机制，以及在 5 个成员国的国内法院适用国际劳工标准。劳工组织监督机构满意地注意到，尤其是由于在劳工组织支持下进行了法律改革，13 个成员国在实施已批准的公约方面取得了明显进展。
- 在劳工组织的支持下，12 个成员国为起草 2019 年《暴力和骚扰公约》(第 190 号)做出了回应，26 个成员国按时提交了有关已批准公约的所需报告。

图 10. 2018 和 2019 年登记的批准书数量，按月份分列



卡塔尔“卡法拉”制度即将终结

2018 年初，卡塔尔政府和劳工组织开始执行一项技术合作计划，支持该国努力完成多项重大劳动改革和提高对移民工人权利的保护。行动领域包括工资、劳动监察和职业安全与卫生、增强工人的发言权、消除强迫劳动和建立就业合同模式以取代“卡法拉”制度，作为对理事会关于对卡塔尔政府的第 26 条控诉的决定和对实施公约与建议书专家委员会多次询问的后续行动。

卡塔尔在 2019 年 10 月提交给劳工组织理事会的[年度报告](#)中描述了其他成果，其中包括卡塔尔国大臣会议宣布赞成于 2020 年施行的具有里程碑意义的立法改革。新的改革允许以前需要雇主出具无异议证明才能换工作的移民工人在劳动力市场自由流动。该计划还推动起草了 2018 年第 13 号法律和 2019 年大臣级决定，从而共同废除了除军事人员以外的所有工人的出境许可要求。因此，移民工人将有权在其合同期内暂时或永久离开该国。这些改革，加上诸如制定适用于所有工人的非歧视性最低工资标准等其他改革，构成了维护卡塔尔移民工人权利的重要措施。

[更多阅读 - 转到体面劳动成果汇总表](#)

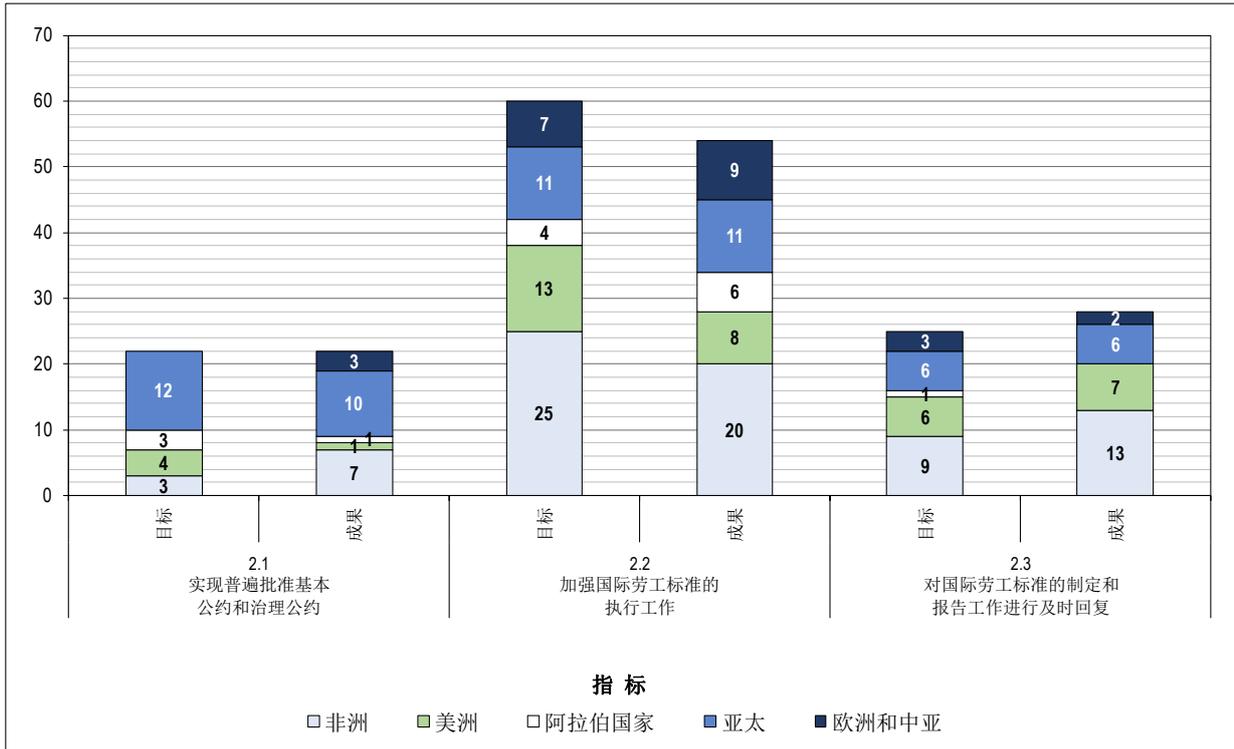
对国际劳工标准的实施情况进行权威和有效的监督

2018-19 两年期执行的监督程序的重点包括，2018 年 7 月成立了一个调查委员会，以审查委内瑞拉玻利瓦尔共和国对有关最低工资确定机制、结社自由和保护组织权利以及三方协商的公约的遵守情况。调查委员会完成了对指控的彻底审查，包括在日内瓦举行了听证会和对该国进行了一次实地访问，并由劳工组织总干事于 2019 年 9 月 27 日将其报告送交该国政府。监督还包括与阿尔及利亚、巴林、埃及、洪都拉斯、哈萨克斯坦、马来西亚、毛里塔尼亚和缅甸等国进行的直接接触和高级别访问，以及应标准实施委员会的请求向厄立特里亚派出的一个劳工组织技术咨询特派团。两年期内，各监督机构因得到劳工组织的支持而能够有效开展工作，并继续讨论其工作方法。

目标和成效

59. 在批准基本公约和治理公约(指标 2.1)和提交报告(指标 2.3)方面取得的体面劳动成果达到或略微高于两年期设定的目标，而在加强国际劳工标准的实施方面取得的成果(指标 2.2)低于目标。亚太地区在批约方面实现了重大突破：越南批准了 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)；太平洋 4 个成员国批准了 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)。

图 11. 成果目标 2 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

60. 2018-19 两年期内，此成果目标项下的总支出为 8,770 万美元，其中 68%来自劳工组织经常预算。

61. 此成果目标项下的预算外发展合作支出比计划高出 57%。在用于促进实施和批准国际劳工标准的预算外资源中，有很大一部分来自通过直接信托基金进行自身改革的 国家。欧盟是两年期内的主要发展伙伴，特别是在全球供应链中使其贸易伙伴更好地遵守国际劳工标准方面。在经常预算补充账户捐款的支持下，危地马拉、乌克兰和津巴布韦取得了若干成果。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	56.8	59.2
预算外发展合作	16.8	26.5
经常预算补充账户	未定义	2.0
合计	73.6	87.7

伙伴关系见成效：全球供应链中的劳工标准 — 亚洲和服装业行动计划

在德国政府的支持下，“全球供应链中的劳工标准 — 亚洲和服装业行动计划”项目旨在通过在柬埔寨、印度尼西亚和巴基斯坦等国建立参与性和实证性的最低工资确定、工资政策和集体谈判制度，改善劳工标准的遵守情况。它还推广了有关保证企业遵守劳工标准的制度，并发展了在全球服装供应链中政府、雇主组织和工人组织的机构能力。2019年对该项目第二和第三阶段进行的**最终独立评估**表明，干预措施符合三方成员的需求，并取得了显著成果，特别是在柬埔寨。评估建议劳工组织向所有国家提供后续支持，以促进最低工资和集体谈判，以及制定中长期战略，以巩固和扩大在其他行业取得的成果。

成果目标 3：建立和扩大社会保护底线

体面劳动成果一览

- 21 个成员国制定了新的社会保护战略和政策，从而扩大了覆盖面并提高了福利。例如，马拉维新的全民社会养老金计划现在覆盖 60 多万人，其中 60% 是妇女。
- 27 个成员国报告说，通过完善监管框架或机构政策，它们在社会保护计划的治理方面取得了重大进展。例如，中非共和国通过了公务员养老金计划。泰国社会保障办公室设立了一个精算科来加强财务管理。贝宁、摩洛哥和俄罗斯联邦等国批准了 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)。阿曼社会保险公共管理局根据劳工组织的建议强化了其投资结构。
- 24 个成员国加强了设计、管理和监测社会保护体系的机构能力和知识库。在塞内加尔和多哥，在包括劳工组织在内的联合国机构支持下开展的基于联合评估的国家对话分别为国家社会保护评估工作和《2018-22 年国家发展计划》提供了依据。

在东帝汶建立全面的国家社会保护制度

在葡萄牙政府的支持下，多年来劳工组织一直与东帝汶政府合作建立其社会保护制度。劳工组织为《一般社会保障法》的通过提供了规范性和政策性建议，该法规定在 2016 年制订该国第一个缴费计划。劳工组织还于 2018 年支持制定了国家社会保护战略，旨在加强非缴费型社会保护计划，到 2030 年减少贫困和社会脆弱性。劳工组织通过基于评估的全国对话促进了国家利益攸关方的参与，从而使这一进程获益。与此同时，劳工组织为国家社会保障机构 (INSS) 的建立提供支持，该机构作为新社保计划的管理方，于 2019 年 1 月开始运行，向 70,000 多名工人提供老年、死亡、残疾、产假和陪产假福利，覆盖 1,000 多名雇主。这包括支持建立三方董事会，以及制定关于社保机构的运行及其管理系统的规则。

[更多阅读 - 转到体面劳动成果汇总表](#)

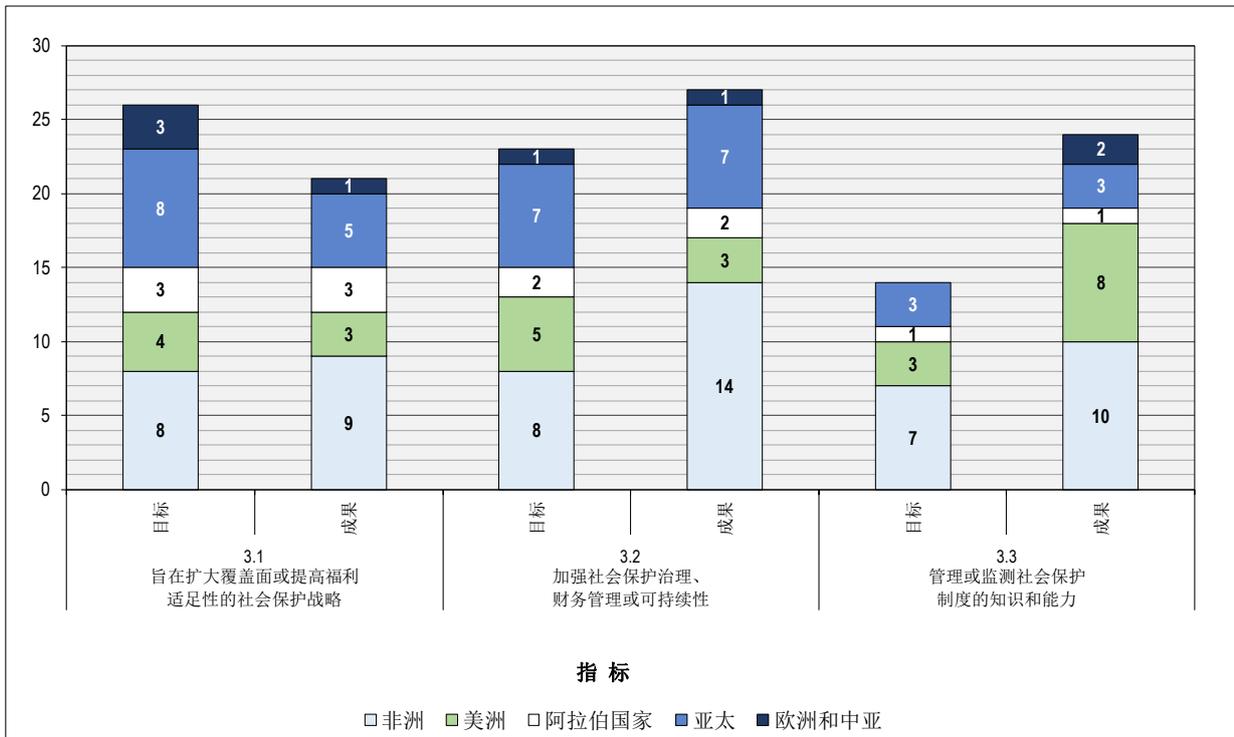
全球社会保护周：在劳动世界的未来背景下的全民社会保护

作为劳工组织百年庆典活动的一个组成部分，2019年11月25日至28日举办了有关“在劳动世界的未来背景下实现可持续发展目标1.3和全民社会保护”的“全球社会保护周”活动。此次活动会聚了来自政府、社会伙伴、发展伙伴、国际组织、民间社会和学术界的500多名参与者。据劳工组织的报告，讨论会强化了全球认识，即虽然社会保护是一项具有高社会和经济回报的投资，但也强调，全球社保覆盖差距要求国际社会和各国加大对发展中国家的资金承诺，每年需增加5,270亿美元，相当于这些国家GDP的1.6%。

目标和成效

- 62. 两年期内取得的成果超过了为改善社会保护治理、财务管理和财政拨付(指标 3.2)而设定的目标，特别是在非洲以及在所有区域加强社会保护制度的知识库和执行能力(指标 3.3)方面。有关扩大覆盖面和增加福利的社会保护战略(指标 3.1)方面取得的成果低于目标，尤其是在亚洲和太平洋以及欧洲和中亚。与两年期目标的差距主要是一些国家决策过程的时间安排所致。
- 63. 两年期的经验表明了各地区政府对社会保护治理与实施工作的重视程度。它还表明，这些全民覆盖实施战略在很大程度上被视为一个发展承诺和《2030年议程》的一个关键组成部分，但也需要在适当考虑所涉经费问题的情况下达成政治共识。

图 12. 成果目标 3 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

64. 2018-19 两年期内，在成果目标 3 项下的总支出为 5,720 万美元，其中 65%来自经常预算。
65. 2018-19 两年期内，此项成果目标的主要发展伙伴是德国、爱尔兰、大韩民国、卢森堡、葡萄牙和泰国政府。此外，其他重要捐款来自直接信托基金、私营部门、联合国多方捐助者联合方案、非洲开发银行和中国-联合国和平与发展基金。经常预算补充账户为在柬埔寨、喀麦隆、萨尔瓦多、洪都拉斯、伊拉克、利比里亚、巴勒斯坦被占领土和塔吉克斯坦取得成果做出了贡献。
66. 虽然预算外支出比计划要低，但两年期内劳工组织发展合作项目组合却大幅增加，使劳工组织能够在今后几年扩大所有区域的社会保护行动。这主要是由于在劳工组织建立全民社会保护底线全球旗舰计划的背景下目标明确的资源调动工作。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	39.2	37.4
预算外发展合作	23.7	17.5
经常预算补充账户	未定义	2.3
合计	62.9	57.2

伙伴关系见成效：国际劳工组织建立全民 社会保护底线的全球旗舰计划

该计划有助于确保在提供社会保护咨询服务时突出重点、协调一致，并加强知识创造与知识传播。在经由 2019 年联合国可持续发展目标联合基金关于制定国家社会保护底线的呼吁书批准的 75%的提案中，它有助于将劳工组织定位为一个参与机构，并在其中 25%的提案中定位为一个牵头机构。这将是把劳工组织的标准和体面劳动议程，特别是社会对话，纳入联合国实现可持续发展目标 1.3 的主流工作并利用额外资金的绝佳机会。该旗舰计划还带来了与欧盟的一项新的合作计划，总预算为 2,300 万美元，将在今后几年实施。

[更多阅读。](#)

成果目标 4：促进可持续企业

体面劳动成果一览

- 11 个成员国，其中大多数在非洲和美洲，采用劳工组织方法开展了系统性评估工作，并在此基础上进行了有助于可持续企业发展的商业环境改革。例如，在喀麦隆，政府启动了一项含有 18 项措施的改革计划，包括通过改进金融服务和技能开发工作来促进妇女创业。
- 在 47 个成员国，劳工组织支持实施干预措施，协助可持续企业和潜在企业家，从而帮助提高生产力和改善企业(大多数是中小型企业)的工作条件。在佛得角、

印度、塞内加尔和津巴布韦，一些公共和私营机构开始向企业家提供“绿色企业”发展服务。在蒙古，雇主联合会认识到满足企业减少灾害风险需求的重要性，并为企业制定了关于在自然灾害情况下企业可持续性规划的培训计划。

- 两年期内，在全球范围内与拥有 20 多万工人的近 100 万家企业进行了接触，且“维持竞争性和负责任的企业”(SCORE)计划得到落实。其中约 70% 的公司确认在参加该计划后节省了成本，生产率平均提高了 30%，劳动力流动降低了 42%，报告的事故减少了 29%。在 30 个国家开展的价值链干预行动直接帮助约 50,000 名工人增加了收入和改善其工作条件。
- 2018-19 两年期内，22 个成员国的 1,000 余人参加了采用劳工组织 Think.Coop and Start.Coop 等工具的培训，从而使包括难民和接收社区人口在内的处境不利的男子、妇女和青年建立或加入了合作社，并因此改善了他们的收入和工作条件。
- 在 11 个成员国，劳工组织三方成员设计并建立了关于负责的商业行为和有效计划的对话平台，以改善市场、行业和价值链的运行，从而促进体面劳动。例如，在秘鲁，在“绿色经济行动伙伴关系”(PAGE)计划的背景下，环境部设立了一个公私技术委员会，以讨论和商定有关环境可持续性的政策措施，包括废物管理、清洁生产和可再生能源等方面负责的商业行为。

国际劳工组织的 SCORE 计划 促进加纳营商环境的改善

SCORE 计划是劳工组织一项促进新兴经济体生产率、竞争力和体面劳动的计划。在加纳，该计划针对制造业部门的中小企业，特别是全球供应链中的中小企业。它旨在增强国家能力，为中小企业提供负担得起的培训机会，以提高其生产率并提供体面工作。

在加纳政府的技能开发基金及劳工组织的非营利组织和执行伙伴——加纳 SCORE 培训解决方案的资助下，为 5 家公司的 206 名雇员提供了培训课程。这些公司最显著的变化是降低了运营成本，减少了浪费，加强了工作场所的合作和创造了一个更安全的工作环境。

[观看视频](#) - [更多阅读](#) - 转到 [体面劳动成果汇总表](#)

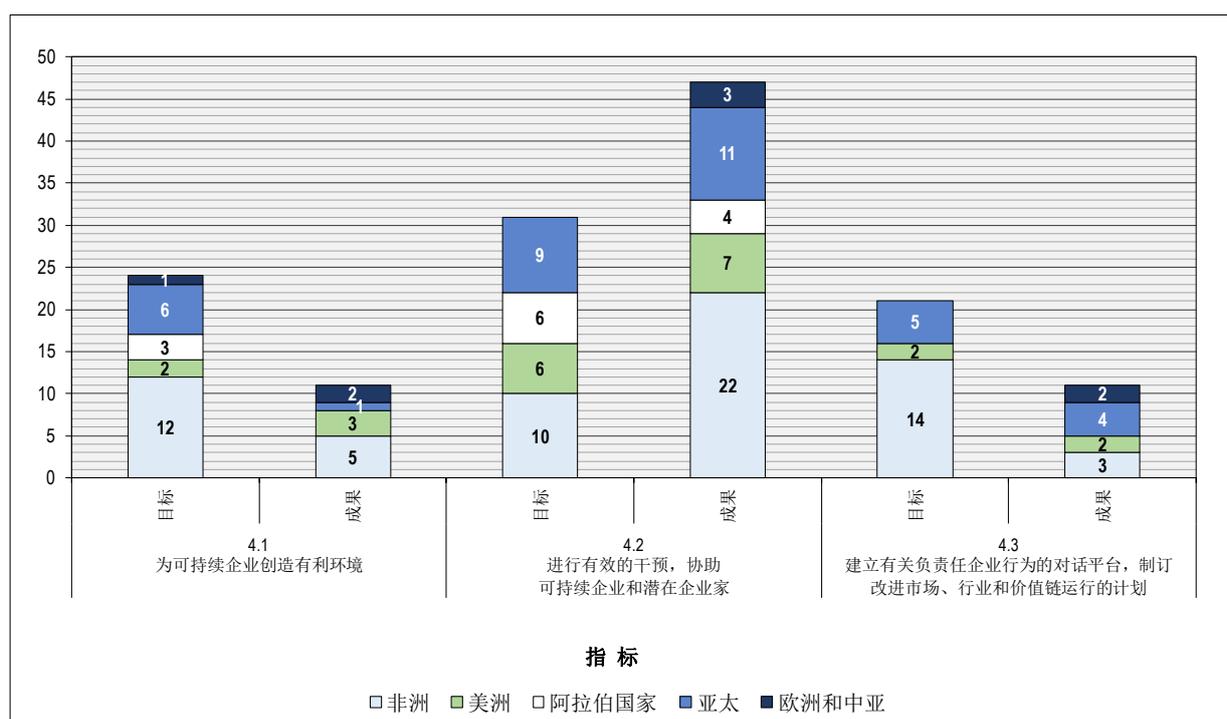
小企业不可小觑：关于自营职业者、微型企业 和中小企业对就业贡献的证据

国际劳工组织利用新的数据库，于 2019 年编制了一份[全球报告](#)，探究有关证明自营职业者和不同规模的企业对就业总量贡献的全球性证据。该报告以 99 个国家为样本，发现小型经济单位共占总就业人数的 70%。因此，了解小型经济单位所面临的现实问题，对于应对全球范围内创造就业和改善工作质量的根本挑战至关重要，而在这类企业雇员占比更高的中低收入国家中，情形更是如此。为此，支持此类经济单位的发展应成为基于体面劳动的经济和社会发展战略的核心部分。

目标和成效

67. 两年期内取得的成果低于关于改善营商环境(指标 4.1)和建立负责任商业行为对话平台(指标 4.3)方面的目标。这主要归因于两个主要因素。首先, 由于政治或社会经济环境的变化, 一些国家的进展在两年期内陷入停滞, 这反过来又迟滞了营商环境中的结构性改革和对话进程。其次, 在其他成果目标项下记录了有关改善可持续企业营商环境的一些要素, 其中包括中国国务院关于积极劳动力市场政策的规定和斯里兰卡国家合作社政策的通过(在成果目标 1 下报告); 印度农民增强型保险(成果目标 5); 以及卢旺达劳动力发展局、工会和大学之间关于卢旺达非正规建筑工人认证的协议(成果目标 6)。
68. 特别是在非洲, 在向可持续企业提供直接援助方面取得的成果(指标 4.2)大大超过了为两年期确定的目标。由于认可劳工组织诸如 SCORE、“体面劳动的市场体系”、“开创和改善你的企业”(SIYB)、“价值链发展”(VCD)、Think.Coop and Start.Coop 等既定方法, 因此在这一领域对劳工组织仍然提出了很高的支持要求。

图 13. 成果目标 4 下的目标和成果, 按指标和区域分列



预算和支出

69. 两年期内成果目标 4 下的总支出为 1.018 亿美元, 占劳工组织经常预算的 44%。
70. 2018-19 两年期成果目标 4 的主要发展伙伴是瑞典、瑞士和荷兰政府, 以及欧盟和开发署管理的多伙伴信托基金办公室。关于可持续企业的工作受益于埃及、约旦、莫桑比克、卢旺达、沙特阿拉伯、土耳其和乌干达等国私营部门的捐款。经常预算补

充账户为在亚美尼亚、玻利维亚、圭亚那、尼泊尔、巴勒斯坦被占领土和塞拉利昂等国取得成果做出了贡献。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	45.6	45.0
预算外发展合作	61.8	54.5
经常预算补充账户	未定义	2.3
合计	107.4	101.8

**伙伴关系见成效：印度尼西亚
小微企业的金融包容性**

从 2015 年到 2019 年底，在瑞士政府的支持下，劳工组织实施了“改进对企业家的金融服务，促进小微企业的发展”的项目，名为“承诺带来影响” (PROMISE IMPACTS)。劳工组织向印度尼西亚金融服务管理局给予了技术援助，以落实该项计划，改造区域开发银行，振兴农村银行，从而使这些机构能够向占该国企业绝大多数的小型经济单位提供增值捆绑服务。在东爪哇和西瓜哇省进行的一项试点计划随机对照试验显示，为企业编制业务和财务计划的农村银行客户增加了 7%；将利润再投资的企业增加了 4%；计划产品升级的企业增加了 9%。

成果目标 5：农村经济中的体面劳动

- 9 个成员国采取战略在农村经济促进体面劳动，例子包括巴基斯坦和老挝人民民主共和国的农村发展计划。老挝的第九个全国社会经济发展计划中包含了全国农村就业方案；约旦政府发布了新的社会保护战略，其中提及在农村地区创造就业机会；哥伦比亚和秘鲁制定了促进网络建设和合作社发展的战略；玻利维亚多民族国和厄瓜多尔则制定了发展旅游业这个特定部门的措施。
- 16 个成员国采取实质措施以促进农村地区就业和体面劳动。在劳工组织的支持下，三方成员在科特迪瓦(可可)、埃及(奶制品)、喀麦隆(大米以及农村基建)通过发展价值链，实行促进青年体面劳动的计划。在伯利兹(甘蔗)和墨西哥(咖啡)实施试点项目，以作为劳工组织在拉丁美洲和加勒比地区推进农村经济中体面劳动的社会创新实验室 LABOR 计划的一部分。在中非共和国、海地和马达加斯加，特别针对提升农村地区女性及青年技能的计划亦得以展开。同时，在种植业开展了旨在推进工作中的权利以及职业安全与卫生的行动 — 例如在印度尼西亚(棕榈油)、马拉维(茶)以及斯里兰卡(茶)。在马里和约旦推行了旨在消除农业中童工问题的计划，而在尼泊尔的一项农村道路维修计划创造了就业岗位并巩固了当地企业。
- 4 个成员国建立或加强了其在农村经济中的协调和社会对话机制，其中包括巴基斯坦的社区组织结构以及约旦的农业三方工作组。那里的合作社运动制订了一项行动计划，以增强其代表性并促进社会对话参与。在赞比亚，小规模农民及农村工人被更好地地组织起来，并积极参与数个社会对话平台。在哥斯达黎

加，一个名为 *Mesa Caribe* 的三方论坛成立，以促进多部门对话，其重点是推动面向弱势人口的就业创造举措。

哥斯达黎加进行社会对话，促进农村地区的生产性转型

要发展农村，就必须鼓励雇主组织和工人组织参与社会对话机制。设立于利蒙省的 *Mesa Caribe* 社会对话论坛旨在通过社会对话促进生产性转型并创造体面工作，是创新、多部门社会对话的模范。其中得到农村发展学院、农业工人工会、地方政府代表、土著人口及多个政府部门的参与，并由劳工组织成为其技术秘书处。*Mesa Caribe* 支持下列方面的干预措施：合作社、培训、针对弱势人口的就业安置、企业集群、有利于可持续发展企业的环境以及通过促进农村旅游业以推动创造就业。在未来 4 年，这些举措应该能吸引到大量公共投资，从而刺激企业发展，并创造大约 3 万个新岗位。

[观看视频](#) - 转到 [体面劳动成果汇总表](#)

在农村地区促进体面劳动的知识、 数据、工具和合作关系

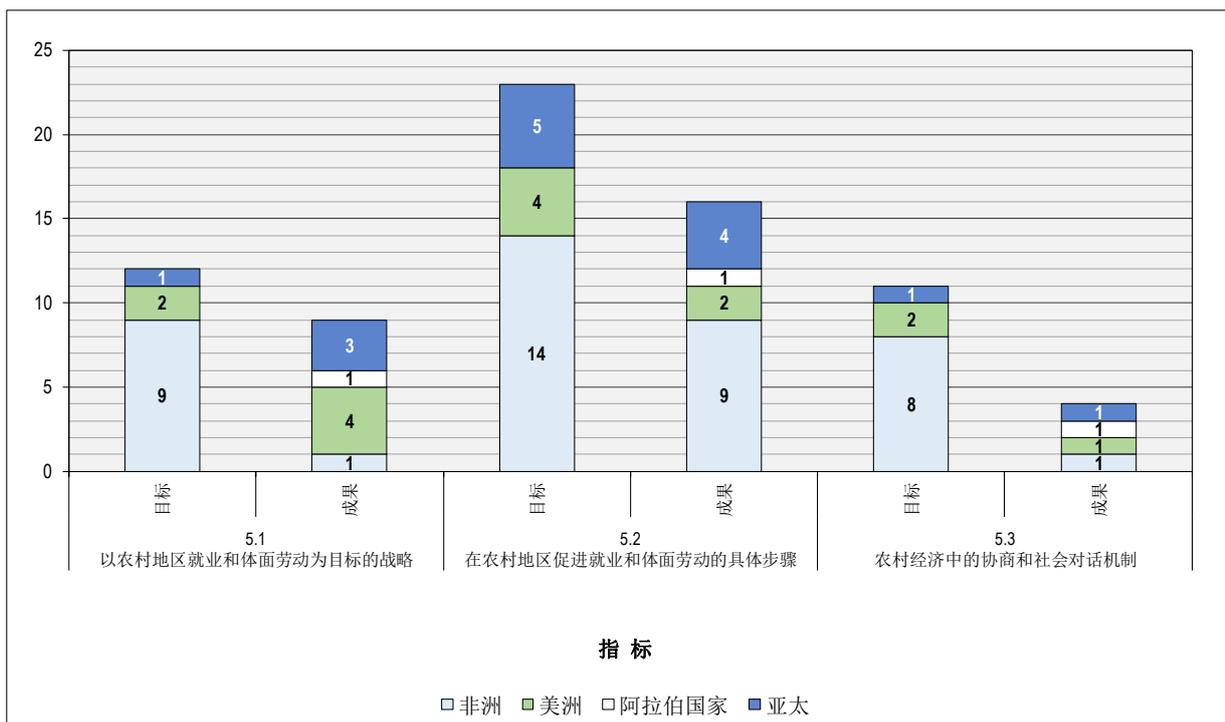
劳工组织开发其知识库及工具来帮助三方成员在农村地区促进体面劳动。一个三方产业会议通过了关于在林业中的体面劳动及职业安全与卫生的结论。《国际劳工组织关于促进农村经济中体面劳动的政策指导说明》推出了关于青年、移民、饮水的新文件以更新内容，并推出了关于林业及公正转型文件的修订版本。在拉丁美洲，劳工组织推出了一项关于在农村地区向正规化转型的研究计划(FORLAC rural)。通过分别在都灵和埃及举办的农村发展研讨班，以及有关旅游业及烟草业地区活动和产业会议，三方成员的能力得以增强。劳工组织统计数据库(ILOSTAT)得到扩张，现包含按农村和城市地区分列的指标。劳工组织处理了超过 8500 项劳动力调查微数据组，其中 97% 的数据组现已按农村和城市地区分列。一项有关农村-城市劳工数据的文件已提交给第 20 届国际劳工统计学家大会。劳工组织巩固了和国际农业发展基金(农发基金)、联合国粮食及农业组织(粮农组织)和联合国欧洲经济委员会(欧洲经委会)的伙伴关系。与联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)的合作对于通过《联合国农民和农村地区其他劳动者权利宣言》至关重要。

目标和成效

71. 本成果目标的成果低于两年期所订下的目标，部分原因在于农村地区推进体面劳动的工作具备跨域性质，因此有几项成果被列在其他成果目标下，其中包括：

- 加蓬农村地区的职业培训得到改善(列于成果目标 1)；
- 赤道几内亚的渔业部门为青年而设的新职位(成果目标 1)；
- 在赞比亚农业部门实施的企业层面计划(成果目标 4)；
- 为佛得角的农村人口提供更多体面劳动及创业机会(成果目标 4)；
- 提升莱索托的劳动监察员在农村地区工作的能力(成果目标 7)；以及
- 提升多米尼加共和国以及布基纳法索的棉花业的三方成员消除农业童工问题的能力(列于成果目标 8)。

图 14. 成果目标 5 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

72. 2018-19 两年期间用于成果目标 5 的总支出为 4,560 万美元，主要来自经常预算(61%)。

73. 两年期内的预算外支出略超出估算。在农村地区促进体面劳动的主要发展伙伴是挪威及瑞士政府、世界银行和联合国儿童基金会(儿基会)。经常预算补充账户对在哥伦比亚、老挝人民民主共和国、马里、斯里兰卡、坦桑尼亚联合共和国及赞比亚等国取得成果有所贡献。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	27.4	27.9
预算外发展合作	12.0	15.5
经常预算补充账户	未定义	2.2
合计	39.4	45.6

伙伴合作现成效：MozTrabalha — 在莫桑比克农村地区 推动体面劳动，实现可持续的经济转型

劳工组织、劳工、就业和社会保障部以及社会伙伴获瑞典政府支持，启动了一项发展合作项目，以期在马布托(Maputo)、卡布德加多(Cabo Delgado)及因巴罕尼(Imbahane)等省市的农村地区以及旅游部门中推动体面劳动和可持续的社会包融。这个项目集中开展就业密集的市场基建投资，并推进绿色就业及中小企业的发展，更特别针对扶助女性及由女性担当一家之主的家庭。

成果目标 6：非正规经济的正规化

体面劳动成果一览

- 在 14 个成员国中，劳工组织三方成员为非正规经济的驱动因素和特点做出了由各国主导的诊断，涵盖整体经济(阿塞拜疆、黎巴嫩、莱索托、巴拉圭、塔吉克斯坦、乌拉圭、赞比亚)、特定部门(科特迪瓦、卢旺达、塞内加尔、多哥)、工人团体(身处约旦的叙利亚难民、菲律宾的家政工人、希腊的非常规自雇人员及农业工人)或非正规企业(塞内加尔)。19 个成员国设立了监察系统，以根据上述诊断评估正规化的进度。
- 19 个成员国制定了综合政策、法规或设立了合规机制，以促进正规化转型。在哥伦比亚、哥斯达黎加、北马其顿、巴拉圭、秘鲁和越南等国通过了全国性的正规化战略。在塔吉克斯坦，一项为减少非正规就业的全局性计划已获得通过；在阿塞拜疆、牙买加(侧重于渔夫和家政工人)、莱索托和南非，用以促进正规化转型的行动计划亦已制定。
- 在蒙古，扩展劳工法的保护范围取得进展，涵盖非正规经济中的工人。赞比亚制定了一项社会保护法案，为拓宽社会保险范围提供立法框架，以涵盖先前未得到保障的工人类别。泰国制定了一项战略以改善对《家政工人保护法》的合规情况；阿根廷正在考虑一项针对数码平台工人的监管建议；墨西哥参与社会保险的家政工人的数目有所上升。
- 20 个成员国的雇主组织和工人组织扩大了其会员范围，让非正规经济的工人和经济单位都能够加入，或提供新服务或改善现有服务以协助其正规化转型。蒙古、黑山、土耳其和津巴布韦的雇主组织制定政策宣介议程，以促进非正规企业向正规化转型。印度、墨西哥、蒙古、纳米比亚、卢旺达和津巴布韦的工人组织在支持将非正规经济的工人纳入社会对话方面亦取得进展。

促进秘鲁向正规经济转型的综合方法

秘鲁劳工及就业促进部在 2018 年 3 月通过了一项新的正规化战略，让在正规及非正规经济中工作的受薪工人更能运用其劳工权益并得到社会保障。该部同时提供指导、培训及支援服务，以采用劳工组织的方法和工具促进工人及小企业的正规化，这令中小企业得以提升生产力，采取步骤实现全面正规化。

[阅读更多内容 - 转到体面劳动成果汇总表](#)

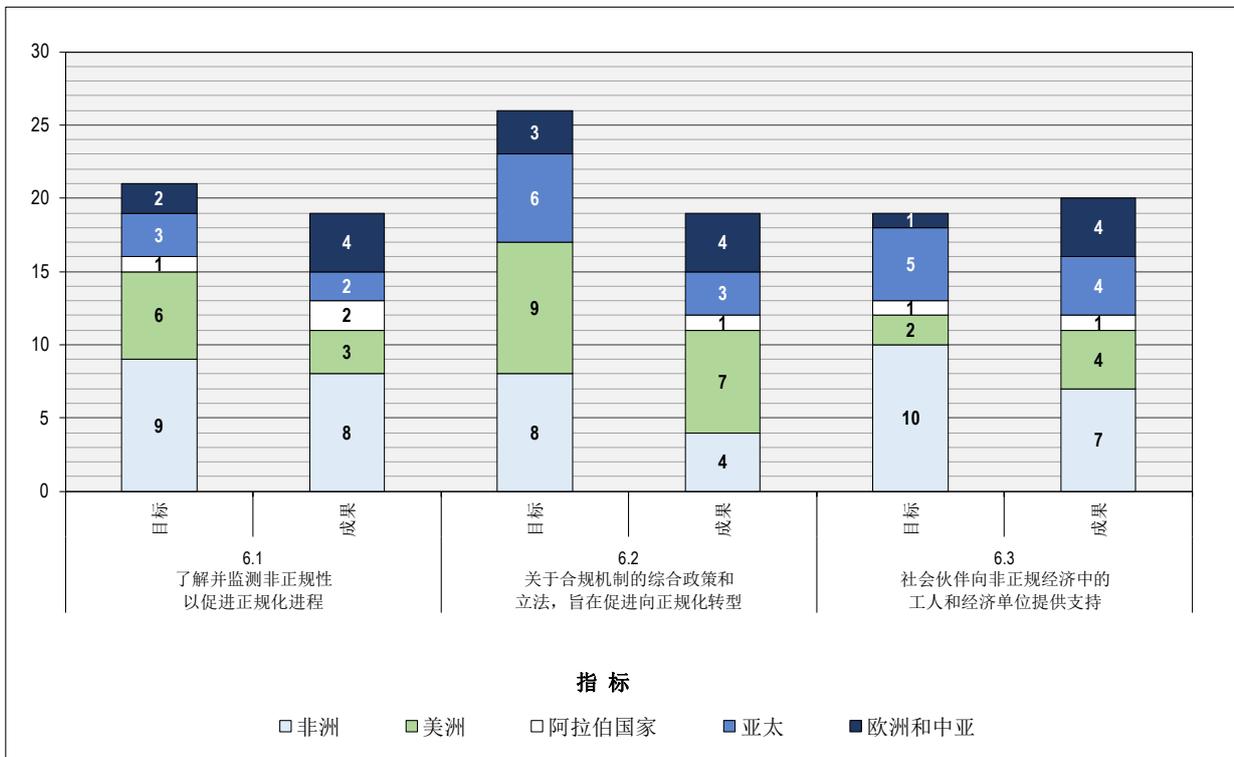
雇主组织和工人组织在协助转型至正规经济中 担当的角色：国别经验汇编

两年期期间，劳工组织准备了一份国别经验汇编，描述了社会伙伴组织所采取的行动，以增加成员数目并/或提供相关服务，提升与非正规经济中的工人及经济单位的合作，以期降低体面劳动赤字，并协助向正规化的转型。汇编中提供了符合 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)的良好做法。有关工人组织的汇编包含了超过 30 个来自各个地区渔业、零售业、街头摊贩、运输业和家庭工作等不同产业部门的做法。一份收录了雇主组织联合非正规经济中的经济单位开发的良好做法的类似汇编正在筹备当中。

目标和成效

74. 本成果目标的成果未能达至两年期所订下的目标。总体而言，非洲、美洲及亚太地区所达成的成果没有预期般成功，但在阿拉伯国家、欧洲及中亚地区则超越了预定目标。部分原因在于这些地区有些发展合作资源与其他成果目标相关，特别是与关于支持正规化的劳务移民和流动的成果目标 9 相关。例如，在约旦和土耳其，全国监管和政策框架得到改善，因而可以向叙利亚难民发放工作许可。
75. 在其他地区，向正规化转型的进度取决于就业、社会保护、社会对话等其他许多政策领域的进展，导致数个正规化成果在其他成果目标下予以报告。印度就是其中的一例。印度为支持小规模企业正规化而提供的创业服务在成果目标 4 下报告；智利和塞内加尔的劳动力市场数据的统计工作(包括关于非正规经济的数据)则在成果目标 A 下报告(促进体面劳动的有效知识管理)。

图 15. 成果目标 6 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

76. 2018-19 年，为达成本成果目标的总支出为 3,650 万美元，其中很大一部分来自劳工组织的经常预算(87%)。正如《针对国际劳工组织关于非正规经济的正规化的策略和行动的独立评估 2014-18 年》报告所指出，本目标很大程度面对资金不足的问题，计划资金分配和实际资金分配间的差距很大。

77. 相比起其他成果目标，本成果目标的预算外资源有限。日本政府、瑞典政府以及欧盟是支持劳工组织在本政策范围工作的主要发展伙伴。从非正规向正规经济转型的工作亦受益于基金会的支持。经常预算补充账户对在蒙古和巴拉圭取得成果亦有贡献。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	32.9	31.9
预算外发展合作	3.9	3.7
经常预算补充账户	未定义	0.9
合计	36.8	36.5

伙伴合作现成效：促进身处约旦的叙利亚难民获得正规就业

到 2017 年底，劳工组织连同美国国务院实施了一项以协助叙利亚难民正规就业为目的的计划。此项干预措施旨在通过发放灵活工作许可，以及提供更多技术培训及获取证书的机会促进体面劳动。此计划针对超过 25,000 名身处约旦全境各省的叙利亚难民，他们主要分布在安曼、伊尔比德、扎尔卡及马尔法克省。2018 年，旨在改善难民得到正规的体面劳动机会的监管框架得以修订。结果是，小规模企业特别是由叙利亚妇女经营的企业实现了正规化；11,000 名受惠人获取了技术证书，从而有助于他们更快地进入正规劳动力市场；15,360 名建筑工人及 10,250 名农业工人获发灵活工作许可，并实现了其工作的正规化。

成果目标 7：促进包括在全球供应链中的 安全工作和工作场所的合规性

体面劳动成果一览

- 33 个成员国加强了其全国职业安全与卫生系统，以符合《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)。这包括制定或更新国家概况、政策、计划、立法、机构设置、社会对话机制以及记录和通知系统。例子包括智利于 2018 年 2 月通过的国家职业安全与卫生计划；伊拉克在 2019 年 11 月更新的国家职业安全与卫生概况；纳米比亚在 2019 年 3 月由三方工作组所通过的国家职业安全与卫生概况、政策与计划。
- 39 个国家加强了其劳动行政管理机构的能力，特别是劳动监察部门的能力，以制定并实施劳工法合规的策略。进展包括改善法律体系、机构布局和信息科技的应用以及加强了劳动监察员的能力，以预防和解决违反劳工法的问题，包括违反职业安全与卫生及工作中的基本原则和权利相关法律的问题。
- 在劳工组织“更好的工作”旗舰计划的框架下，劳工组织在柬埔寨、海地、印度尼西亚、约旦、尼加拉瓜和越南的三方成员推出了计划、制度和机制，以提升对职业安全与卫生、核心国际劳工标准和全国法律的合规性。在全球制衣及纺织业的供应链中，有超过 1,500 所企业、超过 2 百万名工人受惠。在柬埔寨、

海地、约旦和越南的劳动监察部门引入战略性合规框架，以优化监察资源的配置，并促进与供应链中的社会伙伴和工厂的合作。

- 29个成员国为了解决在包括全球供应链在内的不平等问题并改善工作场所合规情况，而设立或加强为三方社会对话、集体谈判和产业关系而设的机构。例子包括在印度尼西亚设立的联合社会对话平台，以协助当地制衣业的社会伙伴改善合规性和产业关系，以及在约旦的社会伙伴在更新全行业的集体协议上所取得的进展。在贝宁、布基纳法索、中非共和国、格鲁吉亚、印度(泰米尔纳德邦一级)、毛里塔尼亚、黑山、尼加拉瓜以及突尼斯等国已经成立或加强了为增进三方社会对话而设的机构，包括全国理事会等机构。缅甸、塞内加尔、塞舌尔以及越南在建立集体谈判机制方面有所进展。在哥伦比亚、埃塞俄比亚、海地、印度尼西亚、缅甸、尼加拉瓜以及越南，雇主组织及工人组织通过了有助于工作场所进行协商和促进合作的程序。

孟加拉国致力为所有人提供安全与卫生的工作环境的工作持续进行

2013年孟加拉拉纳广场倒塌，是近代史上其中一起最严重的工业灾难。此后的7年，劳工组织继续其在该国的工作，通过扩展“更好的工作—孟加拉国”项目，重点采取补救措施、促进工业安全治理和劳动监察、改善职业安全与卫生以及增进制衣工厂的合规程度。

劳工组织得到加拿大、荷兰以及英国政府的支持，协助孟加拉工厂和企业监察部开发多项劳动监察工具。孟加拉政府亦得到技术性支援，以建立劳动监察管理模块(LIMA)，LIMA是一项网上劳动监察系统的管理工具。

这项工作提升了在全国执行常规及特殊抽查的监察能力，这不仅令工厂工人更注意相关的安全问题，更确保工作场所一直保持安全与卫生，保障所有工人。

[阅读更多内容 - 转到体面劳动成果汇总表](#)

在国内外供应链推进体面劳动的产业模式

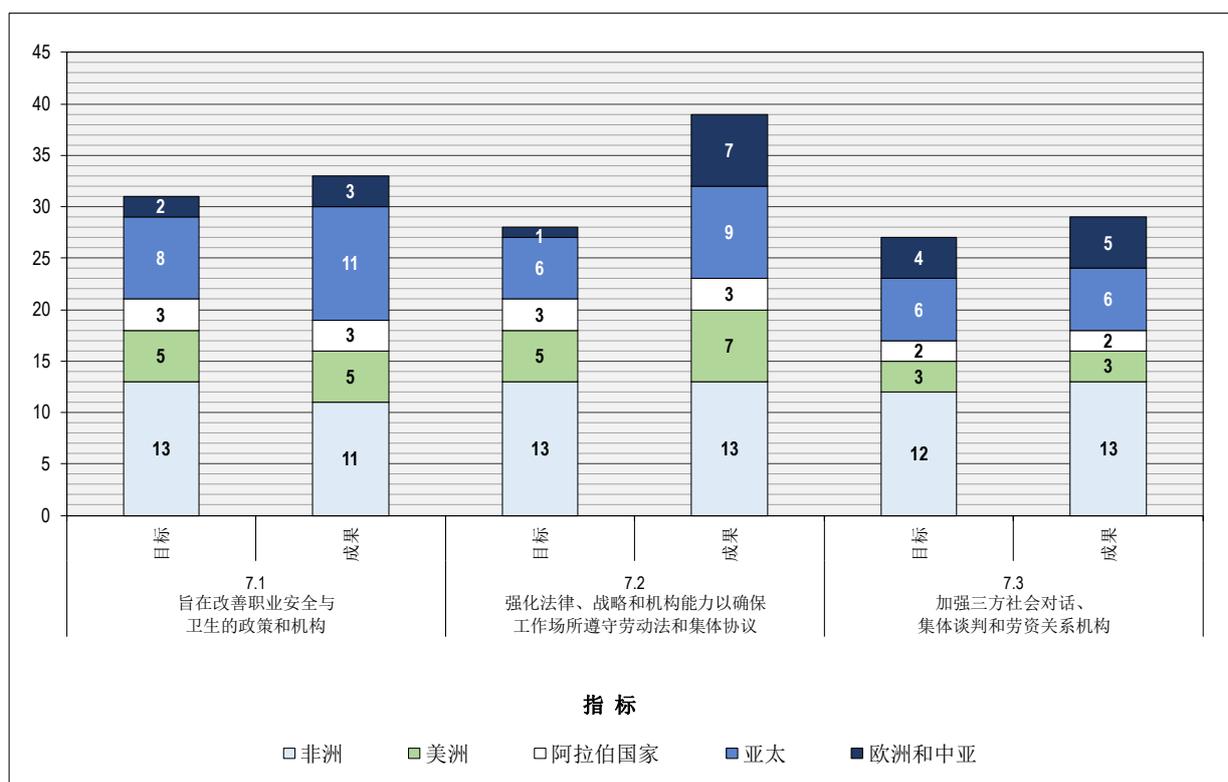
劳工组织继续在各个方面促进产业层面的社会对话。两年期间，来自政府、雇主组织以及工人组织的代表通过针对化学品及制药业、教育界、电子废物、医疗、公共紧急服务、道路交通、造船业及维修业的业务守则、准则及结论。三方成员在北非及西非国家制定了一份有关幼儿教育界教职人员的路线图；在南部非洲发展共同体(南共体)制定了一项健康劳动力战略；以及在大湄公河次区域采纳了以行动为导向的建议。印度采纳了有关改善拆船业的职业安全与卫生的建议。

关于科技、人口、环境及全球化等驱动因素对医疗、纺织、制衣、皮革及制鞋业劳动世界的影响，国际劳工组织扩充了其知识库。为了在全球供应链中促进体面劳动，劳工局就食品零售、化学品及制衣业签订的国际框架协议而进行了研究。就电子仪器产业及纺织业，劳工组织亦加强了与其他联合国机构及多边组织的战略性伙伴及合作关系。例如，合作机构包括联合国电子废物联盟(UN E-Waste Coalition)及联合国可持续时装联盟(UN Alliance on Sustainable Fashion)。劳工组织更与经合组织及世卫组织一同发布了“为健康而工作”计划，这是一项为促进医护人员体面劳动及就业的发展合作计划。

目标和成效

78. 本成果目标的成果超越了两年期所设立的目标。其中，有关机构和系统在工作场所合规性(指标 7.2)方面所达成的成果大大超越目标，特别是亚太地区以及欧洲和中亚地区。在这两个地区，对国际劳工组织的服务的需求超过了预期水平，这些国家拥有有利的机构条件，令国际劳工组织计划得以有效实施。

图 16. 成果目标 7 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

79. 2018-19 年，为达成成果目标 7 的总支出为 1.258 亿美元，其中 40%来自劳工组织的经常预算。

80. 劳工组织的两项旗舰计划——“更好的工作”和“全民安全+健康”计划是对三方成员关于工作场所合规及职业安全与卫生的需求作出一致回应的重要工具。支持劳工组织本成果目标下的工作的主要发展伙伴有美国政府、欧盟以及支持“更好的工作”计划的政府、基金会及企业。经常预算补充账户协助阿尔巴尼亚、阿塞拜疆、哥伦比亚、毛里塔尼亚和乌克兰取得了成果。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	54.3	50.4
预算外发展合作	77.5	73.7
经常预算补充账户	未定义	1.7
合计	131.8	125.8

伙伴合作现成效：培养一代安全与健康的年轻工人

2015-19 年间，劳工组织与美国劳工部合作推行一项名为“[SafeYouth@Work](#)”的发展合作计划，其目的是为了解决尤其影响年轻工人的安全与健康问题。这项计划结合了全球性、地区性以及全国性的干预措施，其重点是完善政策和立法、加强执法能力、增长知识、促进社会对话。在阿根廷、哥伦比亚、科特迪瓦、印度尼西亚、缅甸、菲律宾、乌拉圭和越南进行了国家一级的工作，重点保护在采矿业、建筑业及农业等高危产业工作的年轻男女。

这项计划支持 5 个国家修订其法律，并制定了新的行动计划改善青年所面对的职业安全和健康问题。这项计划培训了 1,300 名雇主组织及工人组织成员，提高了 800 名劳动监察员及行政人员的能力，并组织 4,000 名青年男女参加了提高意识及宣介活动。

成果目标 8：使工人免于从事不可接受形式的工作

体面劳动成果一览

- 28 个成员国制定或修订了法律或政策，以保护工人免于从事不可接受形式的工作。从事高危产业的工人亦在保护范围之内。
- 其中部分国家的改革涉及工作中基本原则和权利的问题。7 个成员国颁布了有关消除童工劳动的法律，而另外 7 个成员国则引入了危险童工劳动名单。12 个成员国制定了有关消除童工劳动的全国性行动计划，4 个成员国更制定了废除强迫劳动的行动计划。菲律宾和越南将一项反童工政策用作切入点，以解决歧视、结社自由、集体谈判权利及恶劣工作条件等挑战。
- 部分国家进行了政策和立法改革，以加强职业安全与卫生，并改善包括工资在内的的工作条件。例如，巴基斯坦在省一级通过了一套全面的法律以保障职业安全与卫生、消除童工劳动并保护居家工人及家政工人。其他国家则进行旨在保护土著妇女的改革，而这些妇女在更有可能被困在令人无法接受的工作环境的行业中工作。喀麦隆修改了关于工资及工时的规定，以保护家政工人免受暴力和骚扰；玻利维亚多民族国通过了向建筑业的男女工人发放强制性意外保险的法规；而孟加拉国则通过一项集体协议，改善了种茶业工人特别是妇女的工作条件。乌克兰重新审议了其在劳动世界有关艾滋病毒和艾滋病的国家三方合作战略，以加强对患有艾滋病或被视为患有艾滋病的人员的保护，使其免于承受偏见和歧视。

- 在 38 个成员国中的三方成员采取措施，保护工人免于从事不可接受形式的工作。例如，在菲律宾，小规模采金业的 6 个非正式协会承诺不会再使用童工，并会遵守劳工法。越南工商会通过了新的行为守则，以避免并消除在制衣及纺织业、渔农业、食品加工业、木雕及石雕业中的童工问题。泰国的两个雇主协会启动了“海鲜业良好劳工作法”计划，以提高在海鲜处理业的劳工标准。在喀麦隆、印度和秘鲁的工会协助家政工人增进他们对劳工权益的知识。在乌克兰的工会，特别是在海事部门的工会更为工人提供自愿性的咨询及艾滋病病毒测试。
- 其他体面劳动成果包括下列措施：设立更好的体系以监测解决童工劳动及强迫劳动问题(阿根廷、厄瓜多尔、埃及和泰国)；加强劳动监察部门的能力(加纳、毛里塔尼亚、莫桑比克、阿拉伯叙利亚共和国和泰国)，其中包括建立甄别职场上性别歧视，包括暴力和骚扰的能力(哥斯达黎加)；为装备更精良的执法人员提供经费(秘鲁)；以及设立向省一级或社区一级的社会保护服务进行移送的机制，保护童工受害者(菲律宾和土耳其)。
- 23 个成员国制订了全国性的合作计划，保护工人免于从事不可接受形式的工作。三方成员、多边组织及民间社团之间的合作对批准或更好地实施相关的国际劳工标准可谓至关重要，特别是对在刚果民主共和国、莱索托、莫桑比克、尼泊尔、泰国和乌兹别克斯坦等国批准或更好地实施国际劳工组织的基本公约更是如此。与媒体的合作扩大了宣传的影响力，并更精准地开展提高认识的工作，以在阿根廷和土耳其消除童工劳动，亦在危地马拉和喀麦隆保护家政工人的权益。在乌兹别克斯坦，民间社会活动者与政府、雇主组织及工人组织联手监察棉花业的强迫劳动情况。

解决乌克兰采煤业不可接受形式的工作问题

乌克兰的采煤业是推动经济的一大助力，但也是其中一个最危险的工业，造成大量的工伤事故和职业疾病。

在加拿大政府的支持下，劳工组织协助该国的三方成员制定符合现代标准的职业安全与卫生政策、加强其在职场实施实际管理措施的能力以及推进强调职业安全、预防意外的职场文化。根据一项实际风险评估，40 个煤矿安全专家得到培训，学习在煤矿中实施职业安全与卫生管理制度，并采取有效而实际的措施消除或降低风险。2018 年，该国政府通过了“职业安全与卫生系统改革概念书”及 2019-20 年的行动计划；同时通过了“采矿业改革和发展概念书”。此举将采煤业的劳工保护制度转化成预防风险的职业安全与卫生管理制度。

[阅读更多内容 - 转到体面劳动成果汇总表](#)

**向实现可持续发展目标迈进—增长知识、提高意识、
对抗不可接受形式的工作的全球联盟**

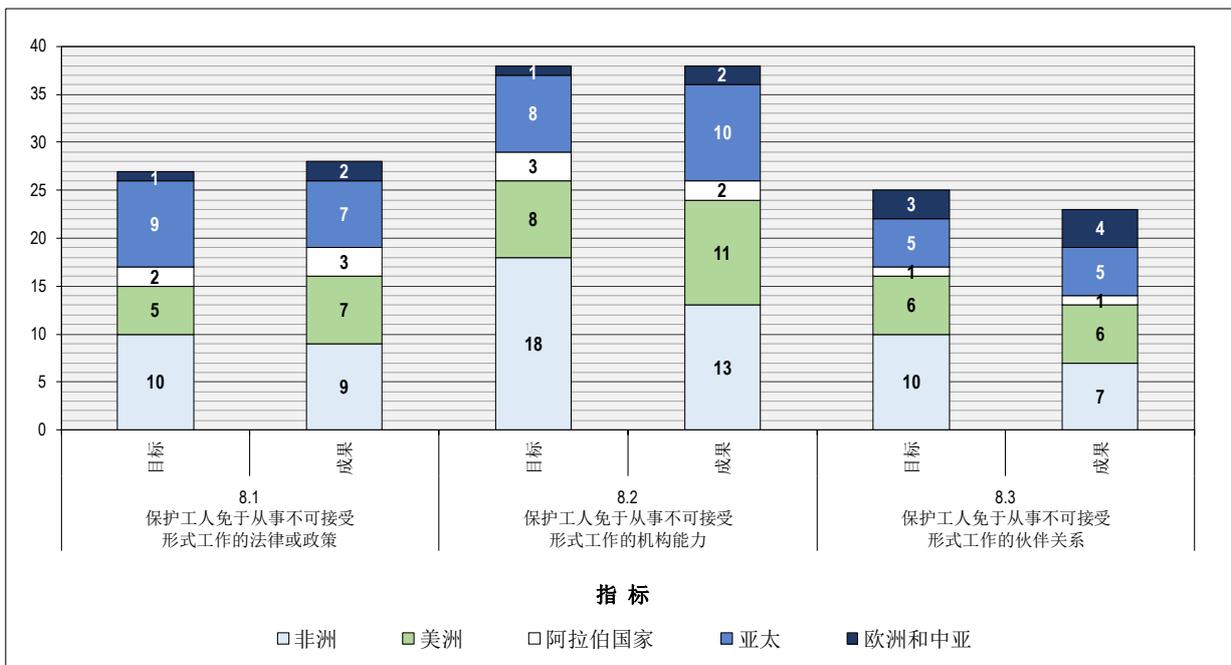
联盟 8.7 提升了其为消除全球童工劳动和强迫劳动的宣介工作的力度。联合国大会一致通过决议，宣布 2021 年为消除童工现象国际年。联盟 8.7 举办地区性和全球性活动，交流经验和良好做法。其成员已增至多达 200 个伙伴组织及 15 个“开拓国家”，它们都致力于加快达成可持续发展目标 8.7 的进程。自 2018 年 9 月以来，一个新的知识平台汇聚了大量有关童工劳动、强迫劳动及人口贩运的数据、证据和研究。第 20 届国际劳工统计学家大会订立了新的统计标准，以此识别和分类从事生产性活动及童工劳动的儿童，并通过了首套用于评估强迫劳动的准则。

劳工组织与经合组织和联合国妇女署合作，支持于 2017 年 9 月成立的同酬国际联盟(EPIC)开始的运作，以推动实现可持续发展目标 8.5。在妇女地位委员会(2019 年 3 月)及联合国大会(2018 年 9 月)框架内开展了高级别活动，各个政府、私营部门、工会及民间社团都承诺将采取实际行动，务求在 2030 年之前消除性别工资差距。从 2018 年 9 月起，一个含有关于同工同酬的资源材料的门户网站正式运行。劳工组织与冰岛政府合作举办了一个有关性别工资差距指标及度量方法的全球性技术研讨会。由法国担任轮值主席国的七国集团部长级会议对 EPIC 等机构间倡议表示欢迎，并重申消除劳动世界中的暴力与骚扰对实现性别平等的重要性。

目标和成效

81. 用来衡量本成果目标下的成果进展的三个指标 — 法律与政策(指标 8.1)、制度的保护能力(指标 8.2)及伙伴关系(指标 8.3)大致达到目标水平。在非洲达到的成果未及两年期所订立的目标，这是因为个别国家的情况阻延了劳工组织计划的达成；在美洲所取得的成果则高于预期，这反映了“拉丁美洲和加勒比海地区无童工区域倡议”的持续推进亦确认了这一点[在该地区消除强迫劳动和童工劳动在政治上的重要性]。

图 17. 成果目标 8 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

82. 在 2018-19 年，为达成成果目标 8 的总支出为 1.064 亿美元，其中 39%来自劳工组织的经常预算，61%来自预算外发展合作捐款。
83. 为达成本成果目标的预算外资源的总额低于预期，主要因为本领域的新计划的批准遭延误。另一方面，两年期间，劳工组织的旗舰计划“[消除童工劳动和强迫劳动国际计划\(IPEC+\)](#)”在 55 个国家得以实施，获批项目数量大幅上升。
84. 本目标的主要发展伙伴是美国政府。私营部门企业亦作出了重大贡献，受惠国政府亦通过直接信托基金作出贡献。两年期的经常预算补充账户资源集中用于在受阿拉伯叙利亚共和国危机所影响的儿童中减少最恶劣形式的童工劳动。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	41.9	42.0
预算外发展合作	82.1	63.7
经常预算补充账户	未定义	0.7
合计	124.0	106.4

伙伴合作现成效：菲律宾致力于减少手工业及小规模采金业中的童工劳动问题，并改善其工作环境

劳工组织获美国劳工部的支持，实施了一项致力于改善菲律宾的手工业及小规模采金业的童工问题和恶劣的工作环境的计划。菲律宾的手工业及小规模采金业占全国大约 80%的黄金产量，有大约 35 万人受聘于该行业，其中 18,000 人是妇女和儿童。该行业在农村社区的运作大致未受监管。

计划提出了若干解决方案以改善手工业及小规模采金业做法、监察其中的童工劳动、提高对童工劳动和工作环境问题的意识。在 2019 年，有关儿童劳动的法律改革开始酝酿，包括将最低工作年龄提高至 16 岁，并保护儿童免于从事高危工作。实施让儿童及其家人更容易获得社会保护服务的措施，而该产业中的非正式协会正不断加强其对遵守劳工标准的承诺，包括符合职业安全与卫生标准并设立无水银设施。

成果目标 9：公平有效的国际劳务移民和流动

体面劳动成果一览

- 21 个成员国制定或更新了其公平劳务移民政策和法律，或颁布了有关移民工人的融入、标准合同或不得向工人收取招聘费用的原则等具体问题的新法规。例如莱索托的国家劳务移民政策确立了移民工人现能享有与其国民相同的法律保护，这与劳工组织《1958年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)相符。2019 年通过的缅甸国际劳务移民管理全国第二个五年行动计划旨在订立一个有关零费用政策的共同立场。

- 为了向移民工人以及其他在海外工作的工人提供更好的保障，制订了 7 项双边劳务协议，特别是亚洲与阿拉伯国家之间的劳务协议。
- 5 个区域性机构修订了其关于劳务移民或流动的治理框架。例如，非洲联盟旗下的一个为促进公平劳务移民治理及保护移民工人及其家人的权益的区域性三方机制——非盟劳务移民咨询委员会(LMAC)投入运作。西非国家经济共同体(西非经共体)通过了一项统一劳工法的新指令。东南亚国家联盟(东盟)实现了其国际劳务移民统计数据库与有关国际劳务移民的统计数据准则的衔接。
- 9 个成员国采取措施设立或加强体制机制，以监管劳务移民治理框架的实施情况。例如越南政府将可持续发展目标指标 10.7.1 列入其全国可持续发展目标清单。在墨西哥，一个关于劳务移民及公平招聘的跨部门工作小组于 Baja California 设立，以协调移民工人的招聘、就业能力及劳工保护事务，并推动社会对话。
- 11 个政府机构引入全新的包容性、非歧视服务，以促进移民工人和难民的体面劳动。例如，在埃塞俄比亚，技术及职业教育机构利用一套关于家政工作的新课程培训了 13,000 名潜在移民工人。在科威特，首个家政工人会员制组织(桑迪刚科威特家政工人协会)成立，其确保会员的发言权和代表性，以及向会员提供更优质服务的能力得以加强。

促进公平招聘——尼泊尔打击针对移民工人的强迫和欺骗行为

劳务移民在东道国往往遭边缘化，面对一系列障碍，难以融入劳动力市场，无法找到体面工作。这些阻碍往往在家中开始出现，在移民走廊一开始，劳务移民就面对种种的剥削，例如剥削性的招聘方法、对工作性质和条件的欺骗、扣留工人的护照、非法扣减工资以及与归还招聘费用有关的债役。

劳工组织得到瑞士发展合作署的支持，协助尼泊尔解决这一问题。通过为约旦的制衣业工人设立公平招聘“走廊”，令移民变得更安全，让工人更有尊严。这项工作更扩展至向移民工人提供有关招聘方法及其享有的权利的可靠信息、技能发展计划，以及通过有效媒体参与，进行提高意识的活动。

[观看视频](#) - [阅读更多内容](#) - 转到[体面劳动成果汇总表](#)

国际移民工人统计数据为循证决策提供依据

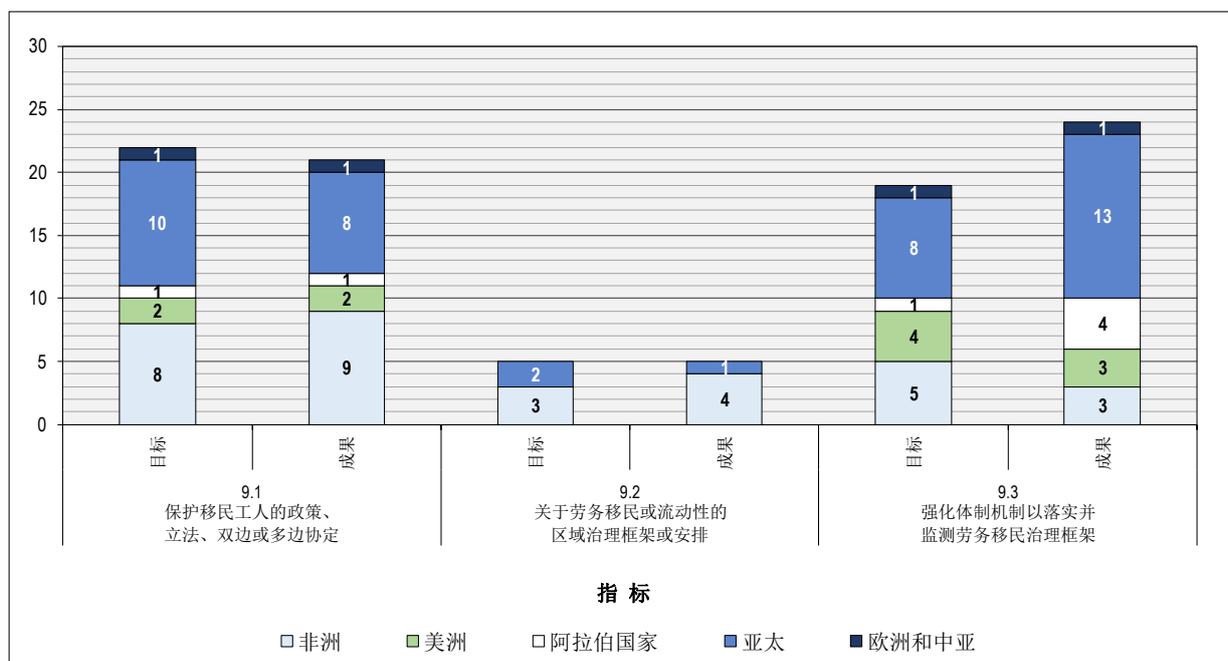
2018 年，劳工组织出版了《[国际劳务移民全球估算报告](#)》第二版，内容更新，并以地区、收入群体、性别和年龄分列。报告显示劳务移民有增长趋势，在 2017 年底全球共有 1.64 亿名劳务移民，比 2016 年的估算增长 9%。

适当的统计和数据对有效治理劳务移民和保护移民工人可谓至关重要，包括通过发展与相关的国际劳工标准和《安全、有序和正常移民全球契约》等全球承诺相一致的有效政策。2018 年第 20 届国际劳工统计学家大会核准《[国际劳工组织关于国际劳务移民统计数据的准则](#)》，是这一方面的一大里程碑。指引处理了缺乏国际公认的关于劳务移民的概念、定义和度量方法的标准这一问题。联合国关于“国际移民”的统计学定义亦因而修正。

目标和成效

85. 两年期所订立的全部关键领域及地区的目标都基本达成，领域包括政策、法律及双边协议的制定(指标 9.1)、次区域治理框架(指标 9.2)以及落实及监测劳务移民的体制机制(指标 9.3)。本成果目标所取得的成就较计划来得更高，尤其在阿拉伯国家和亚洲及太平洋地区，这是因为劳工组织回应越来越多的援助要求，亦因本政策范畴在政治和社会议程中得到较大的关注。

图 18. 成果目标 9 下的目标和成果，按指标和区域分列



预算和支出

86. 2018-19 年，为达成成果目标 9 的总支出为 8,050 万美元，其中 32% 来自劳工组织的经常预算，68% 来自预算外发展合作捐款。

87. 为达成本成果目标的预算外支出高于两年期的相关估算。这大抵源于劳工组织的三方成员和发展伙伴对解决由劳务流动为劳动力市场所带来的问题的支持有所增加。

88. 为了在两年期内达成本成果目标的主要发展伙伴是欧盟以及澳大利亚、加拿大、瑞士、英国和美国政府，其他联合国实体亦作出了相对较低程度的贡献。经常预算补充账户对达成在埃塞俄比亚和土耳其的成果亦有所贡献。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	28.4	25.7
预算外发展合作	32.3	54.0
经常预算补充账户	未定义	0.8
合计	60.7	80.5

**伙伴合作现成效：让劳务移民为东盟的公平、
包容、稳定的增长作出最大贡献**

东盟**三角形项目**(TRIANGLE)是一项获澳大利亚外交和贸易部、加拿大国际事务署支持的劳工组织发展合作项目，并与东盟秘书处、东盟工会理事会、东盟雇主联合会，以及柬埔寨、老挝人民民主共和国、马来西亚、缅甸、泰国和越南的三方成员一同合作执行。在 2011-18 年期间，该项目助推目标国家通过了 34 项政策及立法文书，对其他成果亦有贡献。一项关于公平且符合道德的招聘行为守则获 343 家私营职业介绍所作出遵守承诺，此举使得招聘成本下降。**SaverAsia** 是一个比较汇款费用，特别设置以帮助移民工人比较汇款成本的门户网站，这个网站让他们找到最便宜的选项，更有助降低汇款费用。通过 35 个**移民工人资源中心**，现在 6 个东盟国家中超过 13 万移民工人可以获得全新、重要的服务。

[阅读更多内容](#) - 转到 [体面劳动成果汇总表](#)

成果目标 10：强大和有代表性的雇主组织和工人组织

体面劳动成果一览

雇主组织和企业会员组织

- 40 个成员国中的共 42 个雇主组织和企业会员组织(EBMOs)提升了其服务、代表及表达成员需求的机构能力。
- 其中 13 个成员国中的雇主组织和企业会员组织支持并执行了新的战略计划，调整其架构以改善治理手法、增强财政的可持续性，或扩充组织的成员数目。例如，在智利、洪都拉斯、印度、赤道几内亚、斯威士兰、尼日尔、巴基斯坦、秘鲁、乌干达以及赞比亚的组织有针对性地吸收代表性不足的企业和商会。在 2018 年 6 月通过了全新的 2018-21 年战略计划后，斯威士兰企业重新调整其提供的服务和政策重点的优先次序，以应对该国的企业所面临的挑战。这令该组织得以吸引较大型的企业，并使其在 2018 年 7 月至 2019 年 6 月期间，整体成员的数目以及收入分别增长了 20% 及 60%。
- 另外，在 12 个成员国中，雇主组织和企业会员组织设立、加强并提供服务，以满足其现存及潜在成员的需要。例如，为回应如何搜寻并聘请人才这个经常性挑战，斯里兰卡的锡兰雇主联合会设立了一个职业介绍门户网站，通过数字科技将求职者的技能和企业的需要匹配起来。自 2018 年 10 月门户网站推出以来，联合会已经向旗下成员企业成功配对并分享了超过 80 份求职者的简历，并介绍了 25 名学生到那些企业中实习。
- 最后，17 个成员国中的 EBMOs 提升了其分析营商环境、在政策问题扮演领导角色，并根据企业所需去影响政策制定的能力。例如，安提瓜和巴布达雇主联合会根据一项在 2018 年 4 月至 6 月面向 71 家企业开展的关于商界及管理界女性地位的调查，通过了一项宣传战略。2018 年 8 月，战略促使联合会以及社会变革、人力资源发展、青年及社会性别部签署了《女性参与商业和管理的承诺声

明书》，由此为雇主和政府间的联合行动奠定了基础，从而推动营造一个性别平等、女性赋权及非歧视的有利环境。

转变组织结构以支持缅甸企业

2019年，缅甸联邦商业和工业总联合会得到劳工组织的支持，得以改革其由7名专业律师和劳工问题专家所组成的“雇主组织部”。该部负责进行以实证为依据的宣传项目，以在制定劳工法和提供就业服务方面确定雇主的观点。另外，该部亦向企业成员提供服务，包括资讯热线、咨询服务台、遇劳工纠纷时进行实地访问，包含30多个主题的培训计划、劳工审计及职业安全与卫生服务。

[阅读更多内容 - 转到体面劳动成果汇总表](#)

企业及其代表性组织的未来

不论规模、产业或地点，企业都要能够面临许多的挑战——科技创新、全球经济一体化、人口结构转变及代际转移、气候变化及可持续性以及全球技术工人的短缺。由劳工组织及国际雇主组织于2019年3月共同发布的《[变化商业模式与雇主组织和企业成员组织的机遇](#)》报告对这些趋势有分析。

报告的调查结果是基于案例分析、研究以及一项与牛津经济研究院(Oxford Economics)一起对15个国家中500家企业所进行的调查。报告指出有必要发展企业和政策制定者预测未来问题、趋势和情况的能力。报告亦包含对EBMOs的建议，以解决这些挑战并利用潜在的未来工作机遇。

工人组织

- 37个成员国中的工人组织在不同层面提升了他们的能力。特别在为非正规经济中的工人、家政工人及移民工人组织提供以及扩大服务方面取得了重大的成果。在这方面的成果包括以下例子：
 - 在哥伦比亚、加纳、约旦、秘鲁吸收新会员及组建工会；
 - 在阿根廷、约旦、马拉维、塞拉利昂及坦桑尼亚联合共和国扩大了集体谈判的覆盖范围；
 - 在哥伦比亚、墨西哥以及蒙古提供新服务；
 - 赞比亚工会大会成立了赞比亚劳工发展与研究所；
 - 印度尼西亚创立工会网络以宣传棕榈油业工人的权益；
 - 在坦桑尼亚联合共和国就运输业工人自由运营的法律权益提供咨询；以及
 - 在2018年，老挝人民民主共和国设立了第二所移民资源中心，向国内潜在移民提供信息及辅导服务。

- 在 25 个成员国中，工人组织在各个层面影响了政策议程。例子包括：
 - 在智利、格鲁吉亚、印度及津巴布韦进行了劳工法改革；
 - 在老挝人民民主共和国和乌干达订立了工资法；
 - 埃塞俄比亚通过了一项三方路线图，以在 2020 年前制定历史上首个最低工资标准；以及
 - 巴基斯坦通过了关于非正规经济的政策，而格鲁吉亚则制定了保障职业安全与卫生的新法律。

- 在 18 个成员国中的工人组织利用劳工标准来促进结社自由、集体谈判和社会正义。如厄瓜多尔、黎巴嫩、巴拉圭、秘鲁、俄罗斯联邦、索马里和津巴布韦等国的工人组织向劳工组织的监督机构所提出的意见与该领域的发展进程息息相关。喀麦隆成立了一个工会委员会以落实劳工组织监督机构的建议。

在约旦吸引新会员，改善为工人而设的服务

通过 2019 年 3 月成立的家政工人工会、续签的超过 59 个企业集体协议与劳工部签署的一份谅解备忘录，加上劳工组织的支持，约旦工会总联合会在该国增加了会员人数，并改善了向约旦工人所提供的服务。

超过 300 名家政工人参加了家政工人工会大会，制定了一项工作计划并选出了领导人。在印刷业、食品业、服务业、银行业、建筑业及电子业所商定的企业集体协议令 14.6 万名工人受惠。根据劳工部的数据，2018 年共订立了 58 项协议，由此改善了大约 4 万名工人的生活和工作条件。

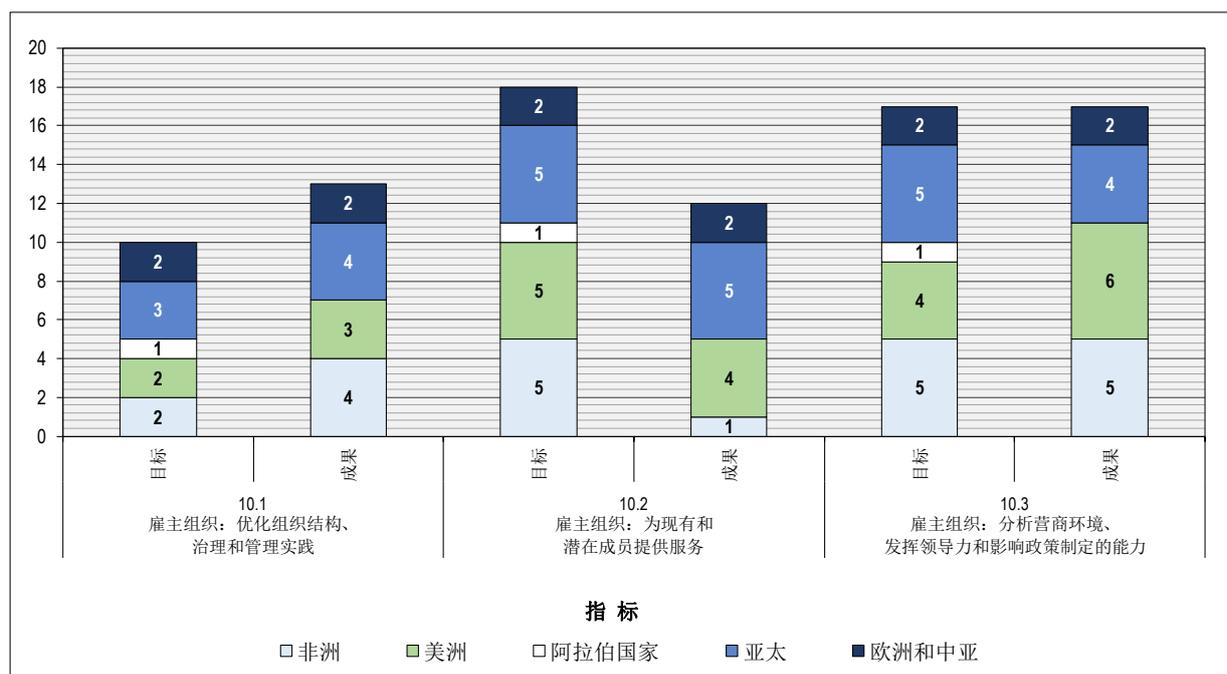
劳动世界未来与工会的角色

工会面临着劳动世界的剧烈转变所带来的日益严峻的挑战，特别在于其是否有能力吸引、融入与代表多元化的工人队伍，以及与其他有着类似目标的组织接触和结盟。劳工组织加大力度支持工人组织，包括通过地区性能力建设举措，2018 年与都灵中心合作举办的全球工人研讨班，以及 2019 年 10 月举行的国际工人研讨会等。劳工组织出版了有关工会未来的特别报告，而《国际劳工研究期刊》更花了一整期的篇幅专门探讨此议题。

目标和成效

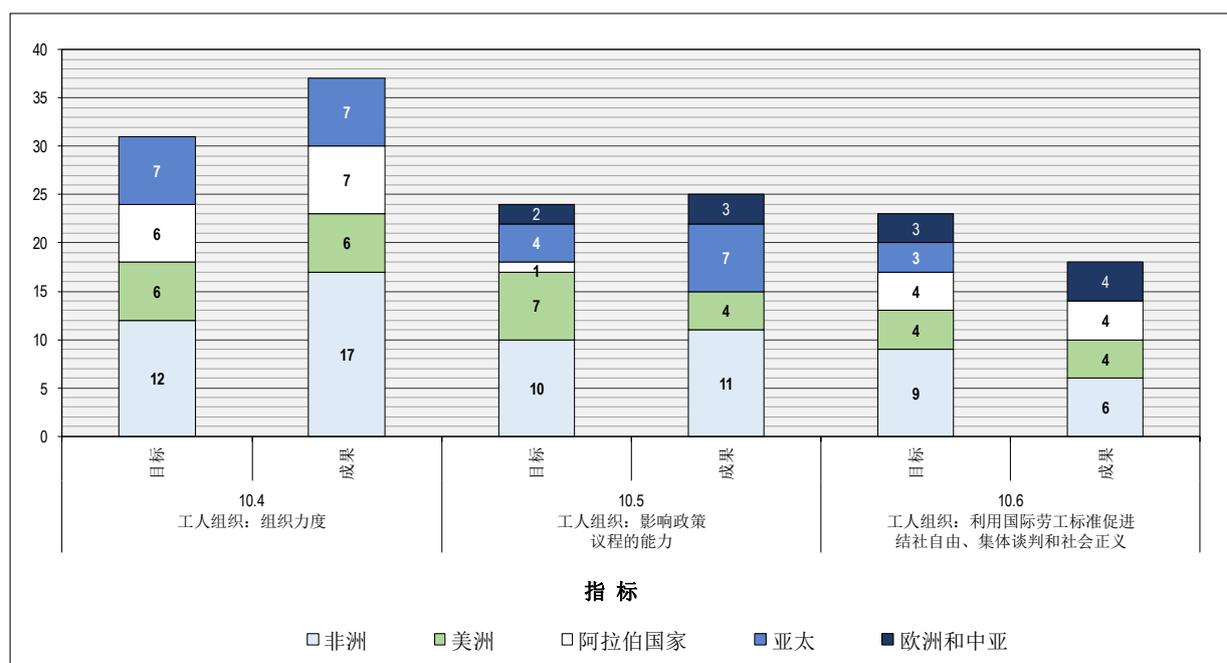
- 89.** 与 EBMOs 相关的成果达到两年期所订立的目标，包括提升了分析商业环境及影响政策制定的能力的组织数目(指标 10.3)；而有关优化组织结构、治理及管理手法(指标 10.1)则超越了订立的目标；服务提供(指标 10.2)方面的进度则稍逊于目标，因为这要确保 EBMOs 不仅要有能力提供服务，也要有能力来长期维持这些服务。

图 19. 成果目标 10(雇主组织)下的目标和成果, 按指标和区域分列



90. 关于工人组织的成果在以下方面超越了两年期所设的目标, 即提升组织力量(指标 10.4)及政策影响(指标 10.5)。另一方面, 在非洲及亚洲和太平洋地区利用国际劳工标准促进结社自由、集体谈判及社会正义的进程则低于目标。部分国家延迟实施劳工组织计划, 这主要由于工会面对内部及外部的挑战, 包括政治及安全形势、无效的社会对话过程以及国家一级的工人组织不团结。

图 20. 成果目标 10(工人组织)下的目标和成果, 按指标和区域分列



预算和支出

91. 2018-19 年花费在达成成果目标 10 上的总支出为 7,440 万美元，大部分来自劳工组织的经常预算(90%)。
92. 为达成本成果目标而提供给劳工局的预算外资源较两年期的计划与预算中所预估数要少，影响到两年期所订立的目标达成的进程。
93. 本两年期的主要发展伙伴是欧盟。另外，经常预算补充账户支持了在太平洋群岛和圣多美和普林西比推出的两年期新计划。

资金来源	战略预算 (百万美元)	实际支出 (百万美元)
经常预算	66.9	66.8
预算外发展合作	8.9	6.1
经常预算补充账户	未定义	1.5
合计	75.8	74.4

伙伴合作现成效：性别平等，企业受益

“双赢：性别平等，企业受益”是一个获欧盟出资，由劳工组织和联合国妇女署在拉丁美洲及加勒比海地区共同实施的计划。这项在 2018 年推出的计划通过推动组织性变革，将性别平等视为有竞争力的企业表现必不可少的一环，促进女性的经济赋权。“双赢”计划与在阿根廷、巴西、智利、哥斯达黎加、牙买加和乌拉圭的雇主和企业会员组织合作。

本计划有助于劳工组织在全球开展工作宣传**妇女担任企业领导角色的必要性**。以在商业与管理中的女性(WIBM)计划和工作中的妇女倡议为基础，劳工组织与加州大学洛杉矶分校合作在 2019 年 5 月出版了《**在商业与管理中的女性：推动商业变革**》。报告采用了在全球 70 个国家的 1.3 万家企业所进行的全球企业调查结果，并引起了**全球媒体**的关注。

伙伴合作现成效：农村地区工会在冲突后的哥伦比亚的角色

劳工组织获挪威政府的支持，于 2018 年启动了一项计划，通过工人组织参与农村发展，助推哥伦比亚的和平建设事业，重点是推进结社自由、集体谈判权及性别平等。计划的目的在于增强工会在农村产业中的代表性、组织能力和社会政治的影响力、从而提高其在当地社会对话进程的参与程度。

跨领域政策驱动因素

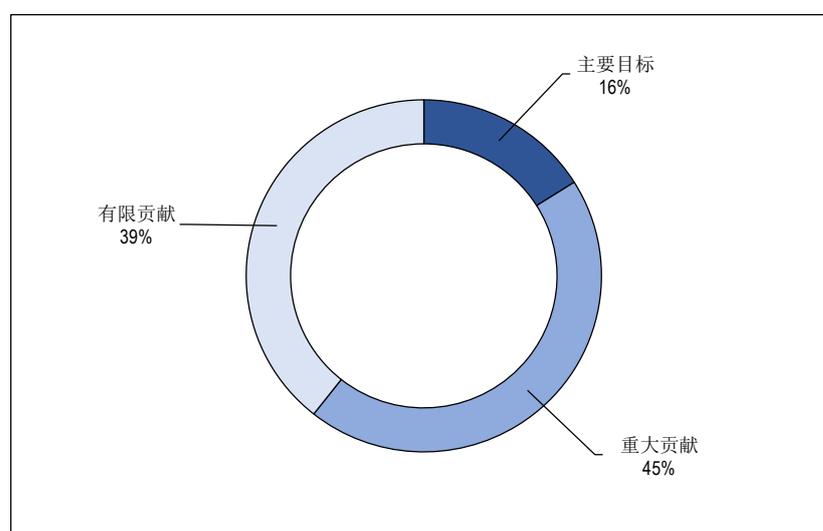
94. 《2018-19 两年期计划和预算》有 4 个跨领域政策驱动因素。其中 3 个因素 — “国际劳工标准”、“社会对话”、“性别平等及非歧视”均有着清晰的宪制和体制基础，与劳工组织的创始使命固有的问题相关。第 4 个跨领域政策驱动因素 — “向环境可持续公平转型”反映出气候变化已成为影响劳动世界的重大转型因素之一，影响着《体面劳动议程》的 4 个主要目标。

95. 这 4 个跨领域政策驱动因素和每一个政策成果目标都相关，并指引着相关战略的设计和实施。因此，在两年期内达成的体面劳动成果有助于推进 4 个驱动因素，尽管方法不一，程度也不同。体面劳动成果对每个驱动因素的贡献在实施中都受到监测，并按照四个等级进行评估²，这个评估等级是根据联合国系统商定的性别平等指标参数所发展而成的。这一部分的分析是根据体面劳动成果的指标进行的。³
96. 整体而言，90%的成果代表着最少 1 个驱动因素得到重大推动或直接得到推动；略超过四分之一(26%)的成果主要集中同时推动或侧重于国际劳工标准、社会对话、性别平等及非歧视方面取得进展。相较 2016-17 年，这表明对所有跨领域政策因素所报告的贡献有着重大的进展。

国际劳工标准

97. 在本两年期，劳工组织着力加强国际劳工标准及相关规范性工作对实现可持续发展的核心地位。在 2018-19 年，全部政策成果目标中取得的 60% 成果对推动本跨领域政策驱动因素作出了重大贡献，或直接将本因素设定为主要目标。与国际劳工标准(100%)、不可接受形式的工作(85%)、劳务移民及流动(84%)相关的成果目标下，这个比率高。

图 21. 国际劳工标准：按指标分列的体面劳动成果分布情况



社会对话

98. 经 2016 年《[通过体面劳动推进社会正义的决议](#)》重申，社会对话是劳工组织的权责，以及国家一级为通过体面劳动而实现社会正义所采取的步骤的基石。在 2018-19 年两

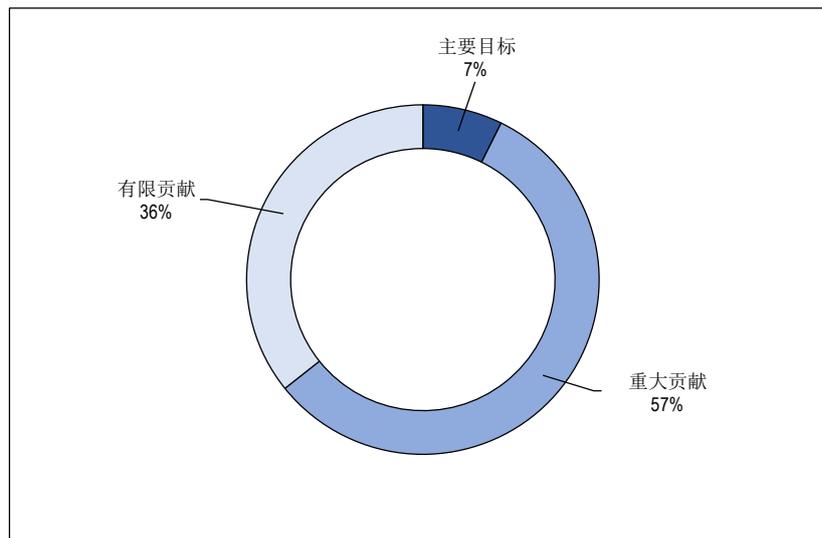
² 0 – 没有对跨领域政策驱动因素作出贡献的期望； 1 – 期望会对驱动因素带来有限的贡献； 2A – 期望会对驱动因素带来重大的贡献； 2B – 驱动因素是主要目标。

³ 详阅“体面劳动成果面板”。

年期间，劳工组织通过全部成果目标来促进社会对话，主要通过给三方成员政策建议以及通过技术援助来加强社会对话主体的能力，包括工人组织、雇主组织以及企业会员组织的能力，让其更有效地参与到社会对话机制中。

99. 整体而言，在两年期内达成的 64%的成果对推动社会对话有着重大贡献，或直接推动了本跨领域政策驱动因素。在与安全工作和工作场所合规，包括在全球供应链中(75%)、国际劳工标准以及非正规经济的正规化(分别为 70%)相关的成果目标中比率较高。这个模式体现了三方成员的投入以及在推动批准和实施国际劳工标准以及正规化和工作场所合规的过程中持续的社会对话的重要性。

图 22. 社会对话：按指标分列的体面劳动成果分布情况

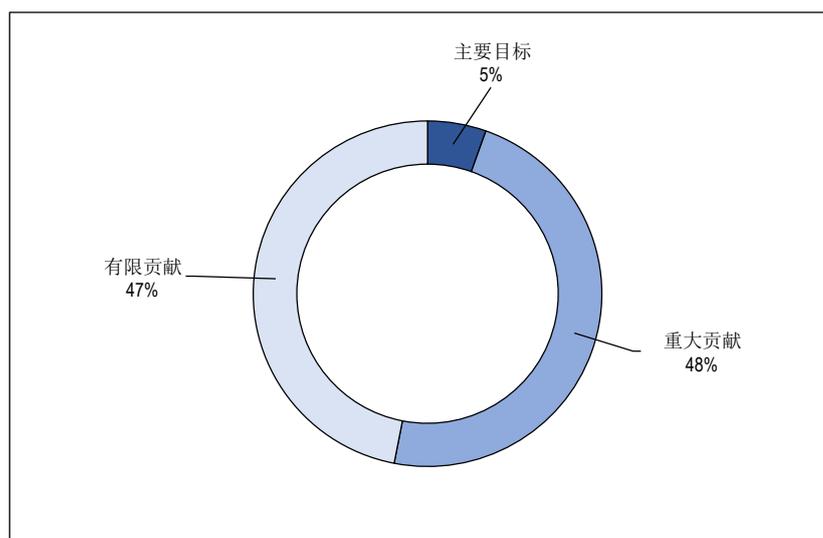


性别平等和非歧视

100. 劳工组织在两年期中有关性别平等及非歧视的工作主要在于国家及地区一级开发及传播新的研究成果。性别工资差异亦是劳工组织《2018-19 年全球工资报告》的重点。其他为推动性别平等和非歧视而开展的工作包括与平等对待处于不利和弱势地位的人口相关的劳工组织公约批准运动，以及增强雇主组织和工人组织的能力，包括通过劳工组织的[全球商业和残疾人网络](#)所达成。另外，劳工组织提供国家一级的所有成果目标的政策及规范性建议，包括通过发展合作计划。

101. 整体而言，在两年期内达成的 53%的成果对推动本跨领域政策驱动因素有着重大贡献，或直接推动了本驱动因素。与非正规经济的正规化、农村经济中的体面劳动、不可接受形式的工作、劳务移民和流动这几项成果目标相关的重大成果超过了平均值。这意味着较多的成果为在最脆弱的情况下工作的工人争取性别平等和非歧视作出了重大贡献。

图 23. 性别平等和非歧视：按指标分列的体面劳动成果分布情况



为性别平等及女性赋权而推动变革型议程

在“工作中的妇女倡议”框架下，劳工组织出版了3份关键报告，对劳动世界中持续存在的限制女性机会的结构性障碍进行了深入分析，并为了推动性别平等而实施的变革型议程提出了一系列的建议：

- 《面向未来体面劳动的照护工作和照护岗位》(2018年)；
- 《工作中的妇女倡议：争取平等》(2018年，向国际劳工大会第107届会议提交的局长报告)；以及
- 《实现性别平等的飞跃：为所有人创造更好的劳动世界未来》(2019年)。

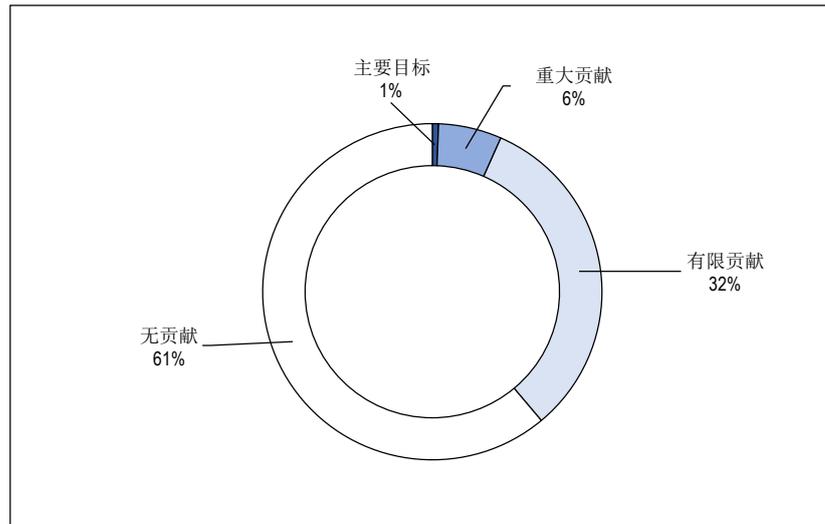
包含在这些文件中的政策提议会组成劳工组织在这个领域中的战略基础，并将会包括在《2020-21两年期计划和预算》。

向环境可持续公平转型

102. 气候和环境变化是导致劳动世界转变的关键驱动因素。因此，在经济、社会及环境层面向可持续的劳动世界未来公平转型这个领域，在劳工组织2018-19的工作中越加得到重视。在两年期间，劳工局加大力度，提高对这些问题的认识，并扩充相关知识基础。新出版的研究成果包括 — 《在气温上升的地球中工作：热应激对劳动生产力和体面劳动的影响》和《造就绿色未来的技能》等。

103. 2018-19年中达成的成果显示，将向环境可持续公平转型融入到劳工组织工作的政策领域方面取得了有限但令人鼓舞的进展。其中7%的成果对推动本驱动因素有着重大贡献，或直接推动了本驱动因素。另外32%的成果对推动本因素作出了有限的贡献。在与可持续企业、更多、更好的工作、农村经济相关的成果目标方面取得更重大的进展，这是由于气候变化对这些政策领域及其行动主体造成更重大的影响。

图 24. 向环境可持续公平转型：按指标分列的体面劳动成果分布情况



沼气如何协助埃及创造职业并推动可持续农业

根据《2018年世界就业和社会展望：绿色就业》报告中指出，利用对环境可持续的做法可以在全球创造最多2,400万个新的绿色岗位。在两年期间，劳工组织向三方成员提供支持，并与政府和学术界的关键利益攸关方建立联盟，以发展全国能力，在各个产业中推动绿色就业和绿色企业。在埃及推动利用沼气作为就业和可持续农业的来源的干预措施，正是这一类干预措施对当地发展、体面劳动和环境所带来的有利影响的一个例证。

[观看视频](#)

保障性成果目标

- 104.** 2018-19 两年间，计划和预算中界定的三项保障性成果目标促进了劳工组织根据其章程、条例和程序高效并有效地运作。在这些领域取得的进展有助于实现前几节所述的十项政策成果目标和体面劳动成果。
- 105.** 在这些成果目标所涵盖的工作领域取得的结果大多符合目标，并在以下方面取得了重大进展：
- 及时推出符合高质量标准的劳工组织知识产品；
 - 根据国际公认的标准改进劳动力市场统计和信息系统，方便对可持续发展目标指标进行报告；
 - 基于劳工组织的宣传工作，将体面劳动纳入国家可持续发展战略和全球承诺；
 - 劳工组织治理和政策制定机构的有效运作；
 - 监督、问责和风险管理的质量；

- 在决策中使用独立评估的结果和建议；以及
- 支持服务、国家规划、资源调动、人才开发和设施管理的效率和效力。

106. 附录 II 和体面劳动成果汇总表按成果目标和指标列出了所取得成果的详细信息。

成果目标 A：促进体面劳动的有效知识管理

107. 在与劳动世界、劳动世界的未来和体面劳动相关的可持续发展目标方面，劳工组织巩固了其在相关知识和统计领域的领导地位。劳工局制作并传播了这些领域的权威研究和统计数据；参与旨在促进体面劳动的全球、区域和国家伙伴关系；并为此加紧努力加强机构能力建设。

研究和知识

108. 两个优先领域 — 劳动世界的未来和可持续发展目标 — 在本两年期推动了劳工组织的研究议程，因为它们对本组织的总体任务和方向至关重要。作为对劳动世界的未来全球委员会工作的投入，编写了若干研究文件。对经济增长、体面劳动和环境完整性之间的动态相互联系进行的研究，对于在《为实现可持续发展目标 8 而立刻行动起来》报告中详细分析就实现可持续发展目标 8 取得的进展也至关重要。
109. 劳工组织开展了相关、有力且及时的研究，突出劳动世界的趋势并分析前沿问题，以通过全球旗舰报告、政策简报和知识平台指导其政策建议。其中包括《世界就业和社会展望》(2018 年趋势、2018 年妇女趋势、2019 年趋势和绿色就业)，以及侧重于性别薪酬差距的《2018/19 年全球工资报告》。
110. 在区域一级，一些主要出版物包括《2018 年亚太就业和社会展望》，一份题为《非洲工资》的实质性报告，以及一份题为《阿拉伯区域童工问题》的定量和定性分析报告。亦继续出版《拉丁美洲和加勒比劳工概览》年刊，2018 年出版了该刊第 25 版。
111. 所有旗舰报告和主要报告均按照国际公认的出版标准(包括同行评审)按时编写。这些产品，特别是那些与劳动世界的未来有关的产品，在国家、区域和全球各级受到媒体的高度关注，并在包括联合国大会、经合组织、世界银行和国际货币基金组织(基金组织)在内的国际论坛和多国组织中被提及。
112. 在“规范体面劳动”(日内瓦，2019 年)和“国际劳动和就业关系协会”(首尔，2018 年)等会议的框架内，还与国际学术界开展了若干合作。这种合作对于提高劳工组织学术期刊《国际劳工评论》的影响力以及增加以体面劳动为主题的同行评审书籍和期刊文章的产量也至关重要。

统 计

- 113.** 在本两年期内，劳工组织通过发展三方成员和国家统计局的能力，包括通过与都灵中心合作开设针对劳动力市场信息系统的培训课程以及针对劳动力市场统计与分析的培训学院，加强了这一领域的工作。劳工组织还与联合国统计司和联合国人口基金(人口基金)协调，开发了针对劳动力调查的资源工具箱，并编制了《[关于在人口普查中衡量经济特征的快速指南](#)》。
- 114.** 劳工组织扩大、重新设计并整合了 [ILOSTAT 网站和数据库](#)，该数据库现有 7,400 万个数据值，比 2016-17 年的 3,000 万个数据值增加了近 150%，其中包括关于受劳工组织监管的可持续发展目标劳动力市场指标的新数据集。劳工组织将其微观数据收集统一在一个中央统计资料库中，以确保用以支持劳工组织技术和分析工作的数据(包括体面劳动相关问题的全球和区域估数)的一致性和可比性。
- 115.** [第二十八届国际劳工统计学家大会](#)(2018 年 10 月，日内瓦)通过了关于工作关系统计、可持续发展目标指标(关于劳工权利的指标 8.8.2 和关于青年就业政策的指标 8.b.1)方法论以及童工问题统计的关键决议。会议还通过了关于国际劳务移民统计、强迫劳动计量、资格和技能不匹配计量以及合作社统计的指导原则。
- 116.** 在国家一级，劳工组织帮助 20 个成员国加强劳动力市场的统计工作，支持 32 个国家收集和报告与体面劳动相关的可持续发展目标指标的信息。

宣 传

- 117.** 劳工组织在宣传方面所作的努力有助于确认劳工组织作为劳动世界知识领导者的地位。这包括规划、编写和推广关于两年期内发布的报告和数据(包括主要旗舰报告)的宣传材料。
- 118.** 劳工组织百年庆典为了将劳工组织带给更广泛的受众提供了一个独特的机会。2019 年实施的“ILO100”宣传战略宣布采用统一视觉标识，并在世界各地传递了一套核心信息，提高了对劳工组织权责、工作和成果的认识。该战略包括一场宣传运动、24 小时全球巡演、视频项目以及开发“ILO100”信息网站，该网站充分利用新的网络技术，制作出一个贯穿劳工组织过去、现在和未来的沉浸式多媒体旅程，优于劳工组织其他所有宣传网页内容。
- 119.** 总的来说，劳工组织新闻编辑室 2018 年的浏览量超过 110 万次，2019 年将近 140 万次。劳工组织公共网站上关于报告和数据的新闻稿在这两年均是浏览量最大的项目。在新闻媒体报道方面，劳工组织在新闻稿和新闻报道 2018 年共计超过 16 万篇，2019 年共计超过 19 万篇。劳工组织“[当前工作](#)”博客的浏览量从 2018 年至 2019 年增加了 24%，该博客定期刊登劳工组织的研究和数据。视频浏览量增加了 61%。“ILO100”网站在 2019 年吸引了超过 34 万名访客。

伙伴关系

- 120.** 除本报告第一部分所述的与联合国系统及其他多边组织的全球伙伴关系外，劳工组织还更多地参与了与世界银行、经合组织、基金组织和其他国际金融机构的政策辩论。2019年5月，联合国系统行政首长协调理事会核可了由劳工组织领导的工作组拟订的[关于劳动世界未来的联合国全系统战略](#)，呼吁联合国各实体推进这一战略，并授权劳工组织带头努力促进将该战略转化为国家一级的指导和行动。
- 121.** 劳工组织与联合国开发计划署(开发署)一道牵头制订了《联合国残疾包容战略》，该战略得到行政首长理事会核可，并由联合国秘书长于2019年6月启动。这一战略包括围绕残疾包容问题制订的若干政策措施和一套问责框架，以及评估在联合国内所取得的进展和在这一领域加快根本性变革的基准。
- 122.** 劳工组织、国际移民组织、联合国教科文组织、国际雇主组织和国际工会联合会于2018年启动了“[全球移民技能伙伴关系](#)”计划，以支持各国在发展并承认移民工人的技能方面所作的努力，并重点关注妇女和青年。
- 123.** 2018年，劳工组织与2020年东京奥运会和残奥会组委会签署了一项伙伴关系协议，旨在以《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(《[多国企业宣言](#)》)为框架，在奥运会合作伙伴中促进可持续性并推进对社会负责的劳动实践。
- 124.** [南南合作和三角合作](#)仍是一种重要的合作模式。2018-19年间，劳工组织成员国和南半球的许多三方成员通过参与[BAPA +40 联合国高级别会议](#)，重申了对这一模式的承诺。劳工组织三方成员还在以下方面支持南南合作和三角合作：(i) [拉美和加勒比无童工劳动和强迫劳动区域倡议](#)，包括通过巴西和西班牙政府的资助；(ii) 由中国政府资助的东盟地区照护经济技能培训项目；以及 (iii) 由印度和中国政府资助的联合国加勒比气候变化与和平及发展联合方案拟订机制。

促进体面劳动的机构能力

- 125.** 2018-19年，劳工组织各司局都实施了具体举措，以三方成员为重点，开展旨在促进体面劳动的机构能力建设。2019年3月，劳工组织理事会批准了[劳工组织全系统机构能力发展战略](#)，为拟订《2020-21两年期计划和预算》提供了依据。该战略承认了都灵中心在开展能力建设以及开发和测试新方法方面的核心作用。
- 126.** 两年期内，都灵中心引进了新的远程学习产品，大大增加了课程参与人数，有22,000多人接受了面对面培训，23,000多人参加了远程学习活动(44%为女性，40%来自劳工组织三方成员组织)。都灵中心三分之二的培训活动的与劳工组织各司局和外地办事处合作设计和开展的，集体培训活动的90%以上都与劳工组织计划和预算的十项政策成果目标和三项保障性成果目标存在有主题关联性。

127. 都灵中心还进一步提高了服务质量。参与者的满意度有所提高，在 5 分制评分中平均打分 4.49 分。培训活动结束时进行的知识评测显示，83%的参与者在培训期间获得了新的适用知识。受中心委托进行的 2018 年和 2019 年培训外部评估显示，超过 70%的前参与者在培训后应用了他们新获得的知识。

培训后会怎样呢？都灵中心开设的劳务移民课程的效果

2019 年对都灵中心培训活动的外部评价审查了其劳务移民领域的课程。该评价以定性和定量相结合的方法(包括通过对前参与者的线上调查)来评估学习效果。在总共 108 名调查答复者中，103 人表示应用培训内容对机构能力或其所在国产生了具体影响。除其他外，受访者着重指出了以下影响，包括：马达加斯加、摩洛哥和塞拉利昂批准了劳工组织公约；搭建了一个非洲区域范围的移民联盟网络；与东盟委员会建立了一套社会伙伴协商机制；以及埃塞俄比亚和目的地国之间签订了若干双边劳务移民协议。

资料来源：全球移民政策协会，2019 年。对劳工组织都灵国际培训中心 2017 年初至 2018 年中在劳务移民领域的培训和学习活动进行的独立外部评估(日内瓦)。

成果目标 B：国际劳工组织的有效和高效治理

128. 劳工组织两年期的工作重点是确保三方成员最充分地参与决策和确定优先事项的过程。国际劳工大会通过了《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》，从而做出了战略决策。劳工组织还向治理机关和会议提供了有效支持，保持了对资源使用的有效监督，并加强了其问责机制。

治理机关

129. 劳工组织继续成功实施“治理倡议”，重点是加强区域会议的作用和运行、落实 2016 年《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》以及提高效率。
130. 两年期内，对《区域会议规则》进行了修订和更新，并在美洲和非洲成功举行了两次会议。旨在落实 2016 年决议的工作计划中设定的所有工作要点几乎都按计划完成。修订了 2020-21 年成果框架，通过了新的评估政策和战略，以及劳工组织全系统机构能力的发展战略。劳工统计数据库得以改进，伙伴关系战略成功予以实施，与可持续发展目标有关的专项问题联盟的运作证明了这一点。
131. 通过缩减劳工大会和理事会的会议形式提高了效率。这使会议更加透明和快捷，简报会和闭会期间磋商数量的增加也是部分原因。
132. 效率的提高还得益于信息和通信技术使用的增加。劳工局改善了从网上获取文件的途径，并扩大了“国际劳工组织活动应用程序”(ILO Events App)的使用范围。理事会的所有会前官方文件都仅以电子方式发布，其中约 80%在规定期限内发布。两年期内处理文字的总量保持稳定，约为 2,400 万字。

- 133.** 理事会和国际劳工大会的工作方法和运行在两年期内得以不断改进。劳工局应用了一个向大会提交修正案新的数字系统，并在理事会采取了时间管理措施。国际劳工大会全会取得的进展包括 2018 年节约了 9.3% 的时间，2019 年节时 7.7%。2018 年 3 月和 11 月的理事会会议需额外加时 20% 以上才能完成。2019 年 3 月，会议所需加时减少至 2%，而到了 2019 年 10 月至 11 月的会议，理事会在较预期时间低 2% 的时间内完成了工作。
- 134.** 为了确保治理机关的有效运行，为制订和通过经修订的《区域会议规则》以及新的《技术会议议事规则》和《专家会议议事规则》等提供了积极法律咨询和支持。

监督和风险管理

- 135.** 劳工组织的监督机制在两年期内得到进一步完善。主要成果包括：发布了符合联合国系统最佳做法的《内部控制声明》；修订了企业风险管理框架并更新了劳工组织的风险登记册；以及发布了一项新的劳工局道德操守指令和一项关于举报不当行为和防止报复的劳工局指令。从外聘审计员收到的未经修改的审计意见确认两年期内编制的两套合并财务报表完全符合国际公共部门会计准则，并与财务报表一起提交给成员国。
- 136.** 需要进一步努力加快编制行动计划，以便对审计建议采取后续行动，审计建议自公布之日起已超过四个月。然而，约有 75% 的建议以及时得到落实。一般而言，只有 3% 的建议因预算原因而推迟实施。
- 137.** 独立监督咨询委员会在所有这些领域提供咨询意见，监督进展情况，并每年向理事会提交其报告。
- 138.** 2018 年 5 月修订了企业风险管理框架，并启动了更新风险登记册的工作，所有司局都审查并完成了风险登记。为支持这一进程，劳工组织针对总部和外地的职员制定和实施了培训计划，旨在进一步提高组织能力和风险管理能力。

评 估

- 139.** 两年期内实施的新评估战略以 2018 年 3 月通过的变革性评估政策为基础。新的政策方向要求引入指导方针、核对表和方法，使评价更契合劳工组织的核心权责，即国际劳工标准以及社会对话与三方机制，同时也体现劳工组织对可持续发展目标以及性别、残疾和其他形式歧视等交叉问题的贡献。
- 140.** 对治理层面评估的使用进一步增加，管理层对其 80% 以上的建议作出了全部或部分回应。项目评估建议的后续落实率为 81%，略低于为两年期设定的 85% 的目标。部分原因是由于引入新的自动化管理反应系统，对拟议的后续行动进行了更为严格的评估。

141. 评估报告继续保持高质量。外部专家进行的事后质量评估显示，总体而言，2018 年编写的评估报告有 97% 属于“满意”类别，而 2015 年为 86%。
142. 劳工组织评估咨询委员会举行了九次讨论。委员会围绕着五项高级别评估的建议的后续行动提供了大量投入，批准了三项高级别评估的工作计划，并核可了两项高级别评估的最终进展报告。

评估对问责制和组织学习的重要性

劳工组织在实施其 2018-21 年基于成果的评估战略方面取得了实质性进展。《2018-19 年度评估报告》按成果、里程碑和目标详细介绍了该战略的实施情况。报告显示按计划完成的独立评估数量有所增加，反映出劳工组织对评估管理的内部能力有所提高。对问责制和组织学习至关重要的评估质量也在继续提高。为了加强对评估的战略使用并减少评估疲劳，新的评估政策建议，一旦共同成果框架到位就对评估加以聚类。聚类评估可更全面地分析在国家和产业的多样性背景下实施的类似项目的共性和差异。这样可提高效率。劳工局将与发展伙伴进行战略讨论，以便在 2020-21 年组织开展更多的聚类评估。

成果目标 C：高效的支持服务和 国际劳工组织资源的有效利用

143. 劳工组织继续改进其行政管理程序和成果管理系统，以便更有效且高效地利用委托给其的资源。

业务改善和透明度

144. 劳工组织继续在服务提供模式上进行创新，提高了工作流程和工作方法的效率和响应能力。本两年期以精简业务为工作重点，从而为确保劳工组织监督机构的有效运作提供必要支持。

利用资源促进创新、问题解决和团队发展

劳工组织正发展其内部能力和专门知识，通过注重创新、战略性问题解决和团队发展，帮助职员和管理者不断改进工作方法。在某些情况下，一个对劳工组织背景有深入了解的内部专门团队已开始替代外部顾问的角色，并提供创新投入所需的援助。它支持管理者和职员将创新想法转化为可行的项目，使用共创方法为管理问题提供解决方案，并推进团队发展。

两年期内，该团队与劳工组织的国际劳工标准司和信息及技术管理司合作，重新设计了内部程序以支持实施公约与建议书专家委员会和结社自由委员会的有效运行。这些举措带来的改进包括：

- 新的电子工作流程，该流程减少了多余的步骤和任务，促进了委员会成员间的信息共享；
- 提高了技术操作性，方便文件起草；
- 通过工作流程跟踪文件进度的汇总表；以及
- 新的电子文档分类和存储系统。

145. 2019 年，劳工局向所有办事处推出了自己的全球企业管理系统(即 IRIS)。该系统现已在全球的 79 个劳工组织工作地点投入使用。其他信息技术的发展还使劳工组织官员能够获得更多的技术和财务信息，以支持决策、成果管理制和业已改进的招聘系统。这些是劳工组织提高其财务和成果数据透明度之路的一部分，且包括：(i) 应用联合国制定的数据标准；(ii) 在官方发展援助方面与经合组织官方发展援助财务数据报告保持一致；以及(iii) 与国际援助透明度倡议组织进行合作。

战略规划和成果管理制

146. 劳工组织改进了基于成果的工作规划方法和工具，并加强了对内和对外报告工作。还就促进劳工组织及其三方成员参与新的联合国可持续发展合作框架，包括通过制定新一代体面劳动国别计划，提供了临时指导。

将体面劳动纳入《联合国可持续发展合作框架》

劳工组织积极参与旨在为《联合国可持续发展合作框架》制定新指导方针的机构间进程，该指导方针于 2019 年下半年推出。在两年期内制订或修订的大多数联合国计划纳入了促进体面劳动机会、增加获得社会保护的机会以及免于从事不可接受形式的工作等内容。例如下列计划：

- 《2017-20 年黎巴嫩危机应对计划》的 2019 年更新版；
- 《2018-22 年巴基斯坦合作框架》；
- 《2019-23 年菲律宾可持续发展伙伴关系框架》；
- 《2019-23 年贝宁、莱索托、毛里求斯和多哥合作框架》；以及
- 《2019-22 年智利合作框架》。

147. 两年期内批准了 31 项新的体面劳动国别计划。这使得到 2019 年底，共有 56 项体面劳动国别计划正在实施之中，另有 36 项处于编制阶段，包括与三方成员协商。内部质量管理机制表明，上述所有计划都符合国家发展重点和合作框架，旨在通过全面推进《体面劳动议程》的四大战略目标，为实现《2030 年议程》作出重大贡献。

	2018-19年新批准的 体面劳动国别计划	截至2019年底正在推行的 体面劳动国别计划总数	截至2019年底处于编制 阶段的体面劳动国别计划
非洲	12	22	20
美洲	1	3	2
阿拉伯国家	5	6	-
亚太	9	16	12
欧洲和中亚	4	9	2
总计	31	56	36

发展合作

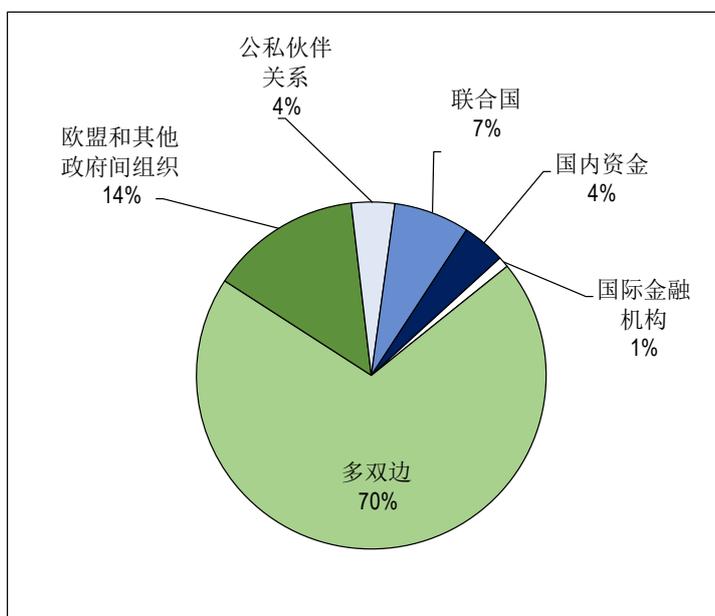
148. 为提高对劳工组织计划的自愿捐款水平，已作出重大努力，特别是在落实 2018 年国际劳工大会通过的《关于国际劳工组织开展有效发展合作以支持可持续发展目标的决议》方面。理事会还重申，发展合作是劳工组织向三方成员提供的整体服务的一个组成部分，并呼吁劳工组织确保发展合作符合改革后的联合国发展系统目标，同时保持其作为三方专门机构的独特地位。

149. 两年期新批准的自愿捐款超过 7.91 亿美元。排名前 20 的捐助方的自愿捐款继续占到总额的 97% 以上。与数个捐助国的伙伴关系得到深化，捐助基础的多样化略有拓展。南南合作和三角合作仍是专业知识和资源的重要来源。新兴伙伴继续提供资金支持劳工组织的专项计划，包括针对童工问题、技能开发和气候变化对体面劳动影响的专项计划。

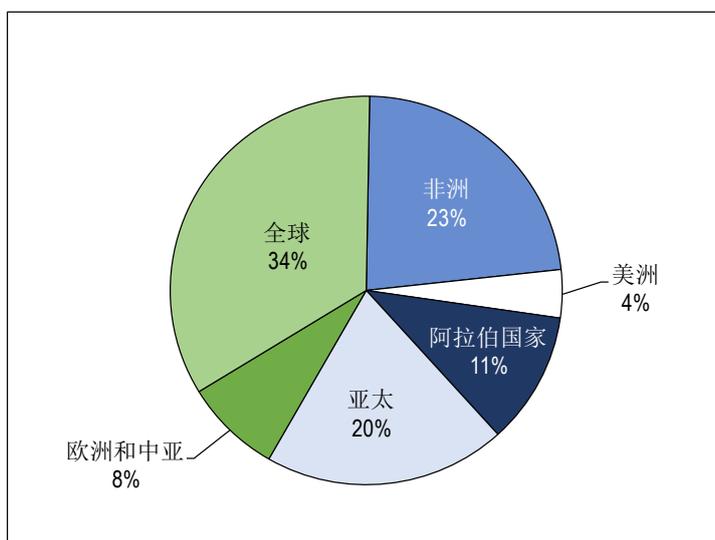
2018-19 年为体面劳动调集的资源

与 2016-17 年相比，2018-19 年调集的自愿捐款额增加了将近 30%。此外，从八个经常预算补充账户捐助方收到的未指定用途的自愿捐款总额超过 2,700 万美元。

与 2016-17 年相比，在收到的捐款总额中来自多双边伙伴(捐助国政府)的捐助大幅增加，其中德国、荷兰和联合王国政府提供了大量捐款。来自公私伙伴关系和联合国的捐款份额保持相对稳定，而国际金融机构、国内信托基金和其他政府间组织的捐款份额略有下降。欧盟委员会仍是劳工组织最重要的发展伙伴之一。



就区域分布而言，为非洲、欧洲和中亚以及阿拉伯国家调集的资源份额保持稳定；对亚太和美洲的批款略有减少。用以支持全球项目的批款有所增加，反映出合作伙伴对大型计划的兴趣，这些计划往往覆盖多个区域，并在国家一级取得体面劳动成果。



从主题看，捐款主要针对就业密集型投资、劳务移民、全球供应链和技能开发等领域。一些项目特别注重通过提供就业、保护和教育，以及打击童工劳动和强迫劳动现象来改善难民和收容社区的前景，如荷兰政府支持的“前景项目”。

150. 向经常预算补充账户划拨的未指定用途的自愿捐款仍非常宝贵，这使劳工局能够灵活且及时地分配这项资金。2018-19 年，经常预算补充账户继续将重点放在低收入国家和中低收入国家。这项资金用以支持：

- 在国家一级达成体面劳动成果，重点是加强劳工组织标准制订职能、体面劳动国别计划和技术援助之间的良性循环(例如在阿富汗、哥伦比亚、哈萨克斯坦、吉尔吉斯斯坦、巴勒斯坦被占领土和乌克兰)；
- 加强劳工组织三方成员在更宏大的联合国进程中的作用，以便更好地推动并指导实现可持续发展目标的进程(例如在加勒比、太平洋岛屿、圣多美和普林西比和越南)；以及
- 加强劳工组织对新出现的脆弱问题和局势的应对能力(例如在埃塞俄比亚、伊拉克、秘鲁、萨赫勒和南美洲 — 重点关注委内瑞拉移民危机)。

人力资源开发

151. 在《2018-21 年人力资源战略》框架内，劳工组织继续加强绩效管理，促进员工发展，并培养领导能力。由于实施了一系列改进预期产出定义和绩效考核制度的新举措，旨在强化 2016-17 年实现的高质量、及时性和业绩管理框架合规性的努力因而得以保持并进一步推进。2019 年实施的其他措施包括：引入了一套针对外地办事处经常预算职位上的本国专业干事和一般事务人员的新通用职务说明。这帮助劳工局更敏捷地运作，同时为职员提供了更广泛的职业发展机会。修订了外地办事处负责人的职务说明，以确保其对联合国改革需求的响应能力。

152. 2018 年 4 月，“国际劳工组织工作机会 (ILO Jobs)” 电子招聘工具向全球推出。自上线以来，该平台已有 150 多万名访客和 10 万名注册用户。这增加了劳工组织的影响范围，而后者是确保候选人多样性的一个关键因素。此外，劳工组织开始与 ImpactPool 等相关线上招聘平台合作。新 ILO Jobs 平台中配置的报告和跟踪工具可用于监测在劳工组织员工队伍中实现性别平衡和改善地域分布方面取得的进展。

153. 两年期内，劳工组织为职员和领导力发展活动进行投资，其中约 660 万美元用于集中管理的活动，另外还有 370 万美元用于由各司局和外地办事处管理的活动。更广泛的电子学习课程为在全球开展上岗培训、语言培训和治理培训提供了机会，与此同时，领英学习图书馆为世界各地的劳工组织职员提供了即时在职视频课程，以提高其工作效率。

154. 2018 年 3 月，总干事在全劳工局范围内发起了一场旨在防止性骚扰和不当行为的运动，从而在整个组织内营造一个安全、零骚扰的工作环境和相互尊重的文化。劳工局积极参与了联合国全系统处理联合国系统各实体内性骚扰问题的工作队，该工作队制订了产出目标并调动资源，以确保采取一致的办法防止骚扰发生，并在发生时予以解决。

- 155.** 发起的第二场运动，即“性别平等：采取行动”，向所有职员传播了理念并付诸行动，帮助劳工组织成为一个更为重视性别平等和性别包容的工作场所，以此作为实现性别平等和增强妇女权能的手段。理事会于 2019 年 10 月通过了一项增强劳工组织职员队伍多样性的行动计划，其中包括改善性别平衡的工作。

办公设施和环保效能

- 156.** 总部主楼的改造工程提前完成，且开销低于预算。改造工程包括对外墙进行彻底的重新隔热处理，以符合当前标准；安装节能设备，如 LED 照明；以及配有高效热能回收系统的空气处理机组，从而降低能源需求和消耗。
- 157.** 改造后的主楼符合现行消防法规，这是在安全方面取得的重大改善。所有石棉均从主楼移除，并在主会议室设置了安全出口。
- 158.** 劳工组织继续改善环保效能，与 2015 年相比，2019 年能源消耗减少了 11%。所有新翻修的办公场所都安装了用水管理技术系统，并在所有办事处实行了强化废物管理的做法。

第三部分. 经验教训和未来前景

159. 劳工组织三方成员就两年期内工作的相关性和质量给予的反馈意见，加之劳工局对其成员国服务成效的自我评估及独立评估结果，提供了关于在执行劳工组织计划方面哪些工作做得好、哪些工作做得不好的丰富见解。
160. 以下章节总结了从劳工组织 2018-19 两年期计划的执行过程中汲取的一些主要经验教训，以及在此基础上为进一步提高劳工组织 2020-21 两年期的工作成效而正采取的行动。

通过循证知识和宣传工作加强领导力

161. 2018-19 两年期内，劳工组织继续加大工作力度，推出和传播关于劳动世界关键问题的循证性、前瞻性知识。关于劳动世界的未来以及具有重大全球意义的相关政策问题的研究成果提高了劳工组织的知名度，有助于进一步将劳工组织打造为劳动世界的全球领导者，并增强其在全球和各国政策讨论中的影响力。
162. 两年期的经验表明，该领域的进展主要是由于劳工局改进了生产和传播高质、及时和相关知识的方法，而这些知识为其提供政策建议奠定了基础，以应对当前和未来劳动世界的挑战。选择劳动世界的未来作为塑造和推动劳工组织 2018-19 两年期研究议程的首要主题，从而将重点放在两年期内出版的主要知识产品上，同时促进总部各技术部门和各区域在关键研究领域的通力协作。反过来，这要求更好地统筹研究举措，加强整个劳工局统计活动的协调(特别是在与可持续发展目标指标相关方面)，增加与劳工组织三方成员和学术界的互动以及通过公私伙伴关系开展合作。

“国际劳工组织应欢迎任何支持研究工作的伙伴关系模式，因为这是一个不容易筹集资金的关键领域。然而，由于这类项目以研究为导向，需要简单明了，因此建立公私伙伴关系的过程可能有点麻烦和冗长。鉴此，寻求其他伙伴关系模式或支持研究工作的快速通道可能会有所帮助。”

资料来源：国际劳工组织。评估办公室。2019 年。《对国际劳工组织 2008-18 年公私伙伴关系的独立评估》(日内瓦)，第 42 页。

163. 通过实施目标明确、基于实证的宣介战略以及加强 ILOSTAT 等关键知识平台，这些工作得到了支持与强化。目前，劳工局需要再接再厉，进一步改进信息发布、格式和传播工具，使劳工组织的研究统计成果对三方成员和合作伙伴更加有用，并继续开展对前沿问题的研究。

“开展基于实证的全球宣传工作和提高认识活动，结合为全球治理和交流创造新的空间，这已被证明是一种利用劳工组织有限资源提高其知名度和影响全球辩论的有效途径。”

资料来源：国际劳工组织。评估办公室。2017年。《对国际劳工组织2012-17年创建和扩大社会保护底线的战略和行动的独立评估》(日内瓦)，第67页。

164. 今后需要继续重视关于循证知识和宣传工作的四个问题：

- (1) 根据国际劳工组织《2020-21年研究战略》的目标，有必要就研究活动与雇主、工人和政府进行定期协商，以确保对三方成员的不同需求做出平衡的回应。
- (2) 鉴于劳动世界正面临着迅速变化的挑战，因此劳工局内部及与其他组织之间均有必要加强关于前沿问题研究活动的协调。劳工局将为此探索创新的筹资机制，特别是通过南南和三角合作以及公私伙伴合作。
- (3) 用以监测体面劳动和可持续发展目标进展情况的国家统计数据的质量有待提高。加强劳工组织三方成员产生、收集、分析和传播可持续发展目标数据的能力仍将是劳工组织2020-21年的工作重点，尤其是与劳工组织监管下的与体面劳动指标有关的工作重点。
- (4) 实施一项有影响力、基于实证的传播战略，应巩固“ILO100”运动所创造的良好势头，倡导以人为本构建劳动世界未来的理念，并就此在全球、区域和国家层面达成共识。

推进政策协调一致，支持构建富有社会正义的劳动世界未来

- 165.** 《百年宣言》重申了100年前催生了国际劳工组织的社会正义诉求，为应对劳动世界根本性变化带来的当代挑战规划了行动方向。在这种背景下，以人为本的理念为富有社会正义的劳动世界未来创造了有利条件，而这反过来又成为了实现可持续发展的基础。正如欢迎《百年宣言》的联大决议所指出的，创建这样一个劳动世界的未来有赖于广大合作伙伴采取综合对策和协调行动。
- 166.** 《百年宣言》营造的良好势头为劳工组织提供了建立伙伴关系以促进政策协调一致的新机会。接下来的三个具体经验教训表明，劳工局和劳工组织三方成员如何能够保持系统性的参与，以优化未来的伙伴关系。
- 167.** 第一，两年期的经验表明，有必要以合作伙伴易于理解的方式提供关于劳工组织使命、三方成员的作用及其规范职能范围的信息。在这方面，劳工局的宣传和外联工作，包括在整个联合国系统和对国际金融机构的宣传和外联工作，需要得到加强。

“……外部利益攸关方对三方机制的运作缺乏了解，因为这种对话模式是劳动和就业部门所独有的。另一方面，劳工组织内部似乎越来越认识到，为了推行体面劳动计划，需要建立有效联系和形成合力，而这种联系和协同不仅仅限于通常的政府、劳工和就业等三方成员。”

资料来源：国际劳工组织。评估办公室。2019年。对国际劳工组织在南部非洲发展共同体(南共体)四个选定成员国(莱索托、马达加斯加、南非和坦桑尼亚联合共和国)工作计划的独立高级别评估，2014-18年(日内瓦)，第63页。

- 168.** 第二，经验还证明，在联合国改革等背景下建立的全球伙伴关系拥有巨大潜力，但需要获得充足的人力和财力资源的支撑。劳工组织2019年参与有关社会保护的可持续发展目标联合基金并取得了积极成果(参与27个国家项目，并牵头其中9个项目)。在项目实施中需要进行战略聚焦，加强内部协调和长期持续努力。
- 169.** 第三，面对联合国发展系统的持续改革，对劳工组织在国家层面开展合作、提供支持的期望值正在发生变化。《联合国可持续发展合作框架》(联发援框架)作为在国家层面规划和实施联合国倡议的最重要文件，其核心地位要求整个联合国系统和各国相关部门作出更加协调一致的政策回应。经验表明，劳工组织三方成员对这些进程做贡献的能力不仅取决于他们在适当时间、适当情况下与机构合作的能力，而且还取决于他们与众多合作伙伴和利益攸关方合作并通过其开展合作的能力。

体面劳动国别计划和联发援框架：试点举措

在2018年7月至2019年6月，劳工组织在4个国家(布隆迪、伊拉克、菲律宾和苏里南)实施了一项试点举措，根据明确的变革理论和资源战略，并结合联发援框架和国家计划，为实现可持续发展目标而出台了精心设计、高质量体面劳动国别计划。

从这一试点举措实施中吸取的一些主要经验教训包括：

- 相关且连贯的体面劳动国别计划要求对三方成员进行针对性强的能力建设，既满足其需要，又纳入计划制定过程，但还不损害其主导权。布隆迪和苏里南的经验证明，如果将成果管理制和变革理论立即运用于体面劳动国别计划的制定之中，则相关内容的培训将更加有效。能力建设还应涵盖那些突出与联发援框架的互补性、其编制和特点的过程。
- 数据并非是有可无的额外内容。在伊拉克，关于劳动世界主要问题的数据有助于反映体面劳动国别诊断中三方成员的关切，这反过来又成为劳工组织对《共同国家分析》的投入。
- 随着体面劳动国别计划制定工作的展开，与联合国驻地协调员的合作可以加深对劳工组织三方成员的需求和优先方向的理解，并促进其参与联合国规划进程。
- 三方成员和其他合作伙伴的持续参与是这项工作成功的关键，但代价可能会很高，尤其是在劳工组织为非常驻机构的国家更是如此。为此，需要预留足够的资源，并且必须在计划和开展活动时考虑到联发援框架和联合国其他国内进程的时间表。

- 170.** 考虑到上述情况，有关促进政策一致性的另外三个问题今后需要继续加以关注：

- (1) 需要作出持续的承诺，确保三方成员参与联合国在国家层面的进程，特别是合作框架，并为之做出贡献。将继续推行在 2018-19 两年期内试行的措施，以支持制定更完善和更一致的体面劳动国别计划；
- (2) 必须加强劳工组织在合作框架内向成员国提供服务的协调工作。为确保三方成员的关切问题和优先事项在合作框架中得到适当反映，向《综合国别分析报告》提供及时高质的投入仍然是劳工组织的重点工作；
- (3) 继续与联合国其他机构和国际金融机构合作，为推进以人为本构建劳动世界未来的理念而促进政策的协调一致，这对于获得改革后联合国提供的机遇至关重要。此外，劳工组织将能够利用对体面劳动更广泛的支持，将其作为可持续发展的关键要素之一。

确保战略性和综合性使用资源以提高影响力

171. 由于对劳工组织的服务需求不断增加，劳工组织因此必须战略性地使用其所有资源，以取得更有可能带来重大变化的成果。2016-17 两年期内为监测劳工组织计划和预算的执行情况而采取的措施在 2018-19 两年期内依然得到实施，并继续证明有助于迅速灵活地将资源配置到最优先领域。
172. 来自自愿捐款的预算外资源是支持执行劳工组织计划和扩大服务以更好地满足三方成员需求的宝贵资金来源。经验证明，在与三方成员的优先事项保持一致并通常利用国内资金时，这些资源才更具有影响力。然而，在两年期计划和预算的十项政策成果中，自愿供资一直处于不均衡状态。为了使劳工局能够以更加综合、连贯和战略性的方式提供援助，需要做出进一步的努力，从众多相对较小的项目转向更大规模的工程。

“……那些制定了直接回应国家优先事项和国家需求的筹资战略的国家在调动额外资金方面拥有更大的影响力。试行干预举措并展示其成果有助于吸引当地利益攸关方为那些原本无法由捐款方资助的领域寻找当地资金来源。”

资料来源：国际劳工组织。评估办公室。2019 年。对国际劳工组织在南部非洲发展共同体(南共体)四个选定成员国(莱索托、马达加斯加、南非和坦桑尼亚联合共和国)工作计划的独立高级别评估，2014-18 年，2014-18 年(日内瓦)，第 63 页。

173. 两年期内，通过经常预算补充账户提供的未指定用途的核心资金仍然是支持取得体面劳动成果的有效方式。如前几节所述，经常预算补充账户的敏捷性质有助于劳工局资助落实推动性倡议和试行新的行动方针，例如发起创新性倡议，以迅速解决新出现的需求问题，扩大现有计划的范围或规模，从其他来源筹措更多资金，并通过与联合国其他实体的伙伴合作来提高劳工组织合作的可持续性。

174. 两年期内，其他资金来源，特别是在联合国供资契约背景下的集合资金以及私营部门变得更加重要。公私伙伴关系是推动实现体面劳动成果的切实有效的手段。

“(公私伙伴关系)不需要具有财务成分——它们可以只是一份合作协议(……)公私伙伴关系作为‘捐款方’会更加灵活。他们没有相同的官僚机构，可以在需要时保持开放性和灵活性。因此，总的来说，在引入适当审批程序的前提下，公私伙伴关系可能会更容易合作，也更具灵活性……”。

资料来源：国际劳工组织。评估办公室。2019年。对国际劳工组织公私伙伴关系的独立评估，2008-18年(日内瓦)，第42页。

175. 关于战略性使用资源，今后需要继续关注三个问题：

- (1) 劳工组织需要继续增强其发展合作组合，包括与新旧捐款方、私营部门和南南与三角合作方建立多元长期的伙伴关系。这一组合应更好地与两年期计划和预算文件中提出的劳工组织成果目标对接。所有政策成果目标，特别是那些支持社会对话、国际劳工标准、终身学习和性别平等的成果目标都需要调动资源。《2020-25年发展合作战略》将为劳工组织未来相关工作提供总体框架。
- (2) 劳工局应加强与经常预算补充账户现有和潜在捐款方的接触，以阐明劳工局的战略，支持其资金的分配与使用，同时确保与《百年宣言》和《2030年议程》的战略融合。劳工局在2019年底委托对以经常预算补充账户作为供资模式进行的内部审查结果，将是对这项工作的重要投入。
- (3) 更好地统筹自愿捐款与劳工组织经常预算资源是一个持续令人关注的问题。此外，完善劳工局战略计划和预算编制程序需要与基于成果目标的工作规划相协调，以确保为实现完全符合三方成员优先方向的成果提供充足的资金。

加强成果管理制、透明度和问责制

176. 成果管理制可望促进决策，确保问责、增进沟通和加强学习。合理地衡量成果和持续监测进展，对于这些制度的充分运转至关重要。
177. 两年期的最新评估和经验表明，需要在这一领域取得进一步进展。劳工局跨部门成果管理制工作组于2018年按照联合国联合检查组的方法进行了自我评估。此次评估强调了在整个劳工局培养成果文化的重要性，以及进一步加强衡量和监测系统的必要性。关于短期和长期成果的可靠信息对于问责和决策至关重要。

“监测和报告不足以及自我评估的空白限制了有依据的战略管理、机构学习和问责制。它们影响到机构记忆和知识共享，限制了就劳工组织实地经验开展公开辩论的可能性，而这是国际知识网络和知识经纪人公司战略的一个关键特征。”

资料来源：国际劳工组织。评估办公室。2018年。对国际劳工组织在黎巴嫩和约旦体面劳动及应对叙利亚难民危机方面的工作计划的独立评估，2014-18年(日内瓦)，第43页。

178. 此外，劳工局分析了2018-19两年期成效不佳的具体原因，并将所汲取的教训应用到劳工组织2020-21两年期新成果框架的制定之中，以便纳入符合体面劳动“变革理论”的三个层面的结果——产出、成果和影响，以及衡量进展的相应指标。需要进一步的努力将这一框架作为新的公司监测和报告系统的基础。与此同时，《百年宣言》和《2020-21年工作计划》中隐含的一般变革理论也需要考虑到各国国情，在国家层面和主题范围内得到进一步发展和检验。这就需要强化机制来监测在不同情形下变化如何发生，并需要继续努力评估劳工组织干预措施的长期影响。

“在产出和成果两个层面衡量结果以及把握劳工组织的全部工作内容，包括交叉主题的成果及与区域和次区域实体的合作等方面仍然存在一些挑战。这在很大程度上是由于劳工组织在[监测和评估]中的结构性投资不足。”

资料来源：国际劳工组织。评估办公室。2017年。对劳工组织外地业务和结构的独立评估，2010-16年(日内瓦)，第67页。

179. 关于成果管理制、透明度和问责制方面的未来工作，需要继续关注以下三个问题：

- (1) 劳工组织的企业监测和报告系统需要加强，且要加以采用可行的手段和方法，以监测进展情况和报告结果与影响，而不是过程和活动。改进后的系统将以经修订的2020-21年成果框架为基础，并考虑国家和全球层面的各种报告要求，包括作为联合国发展系统的一部分和在《2030年议程》的背景下的报告要求。这对于让管理人员能够及时获得与决策有关的信息，以及高效准确地向理事会报告资源划拨与使用情况至关重要。
- (2) 需要改进各技术部门和外地办事处对影响评估和评价的落实与使用，以更好地确保这些工作方法合理及时，从而加强问责并为决策提供依据。
- (3) 为了更准确地掌握劳工组织成果框架在成果和影响层面的进展情况，需要提高统计质量。这可以通过可持续发展目标指标和其他必要的体面劳动相关的指标来进行管理，其中涵盖劳工组织所有四大战略目标。为有关三方成员和社会对话的成果目标1制定适当的指标仍将是劳工组织的优先领域。

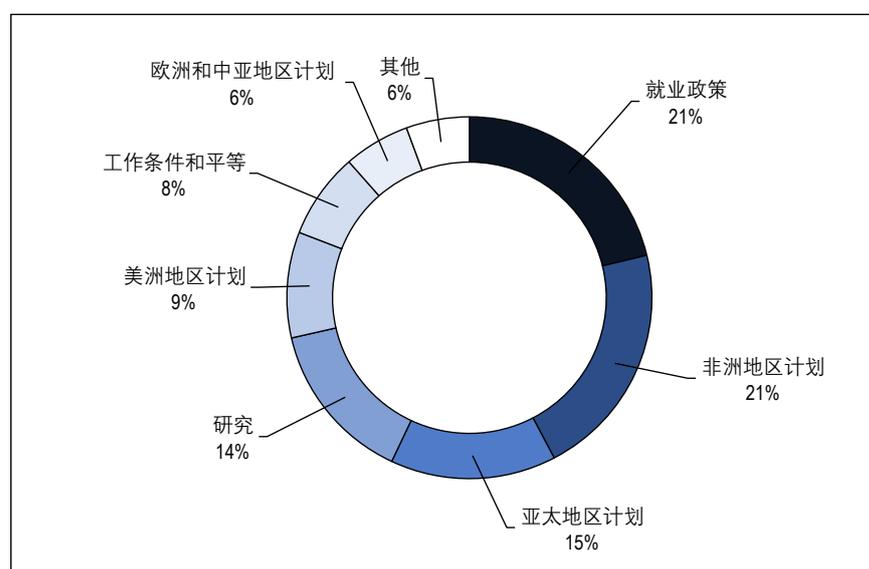
附录 I

详细财务数据

下图显示了国际劳工组织总部各司局和五个区域的各项计划在各项成果目标上的投入占总支出的百分比。按经常预算项下的国际专业类别职员投入在各项成果目标上的相关技术性和分析性工作以及服务所用的时间来衡量。¹ 鉴于人事费用占经常预算资源总额的 70%，这是衡量支出的重要方法。

图 I.1. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 1 上面的投入

成果目标 1：为实现包容性增长创造更多更好的
就业岗位及改善青年就业前景



¹ “其他”类别囊括了在各项成果目标上的投入少于该成果目标总支出的 2% 的司局和区域计划。

图 I.2. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 2 上面的投入

成果目标 2：国际劳工标准的批准与实施

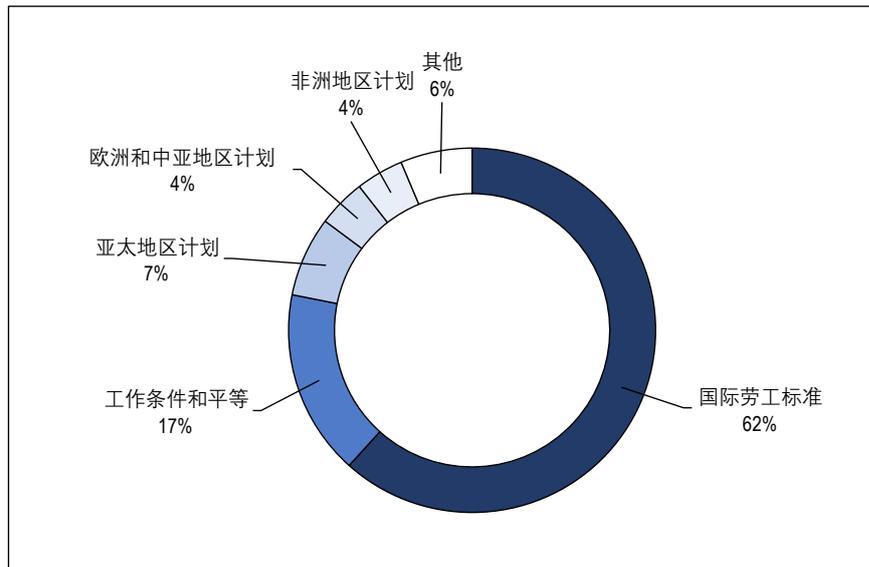


图 I.3. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 3 上面的投入

成果目标 3：建立和扩大社会保护底线

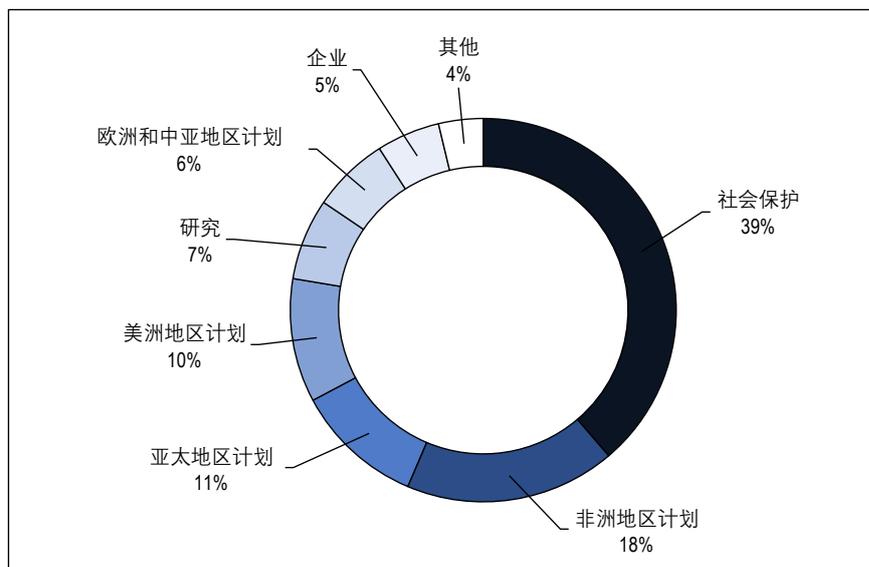


图 I.4. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 4 上面的投入

成果目标 4：促进可持续企业

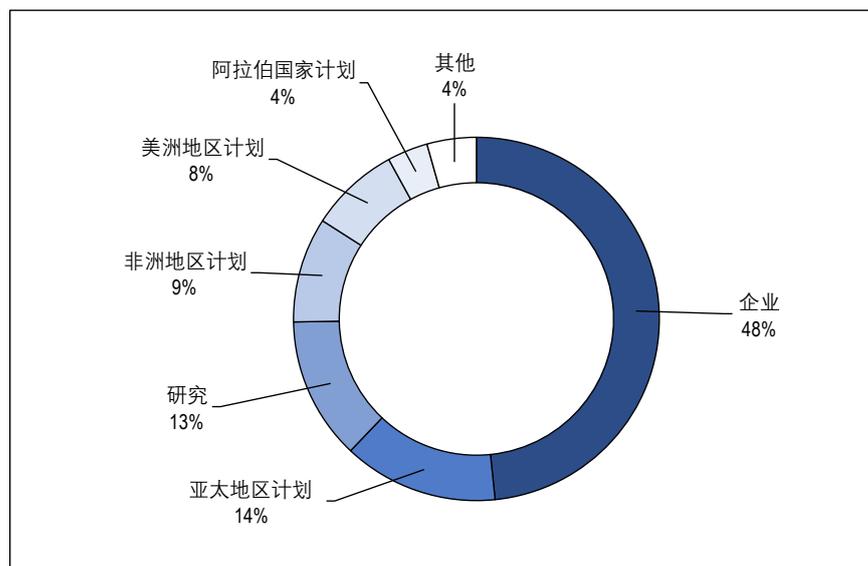


图 I.5. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 5 上面的投入

成果目标 5：农村经济中的体面劳动

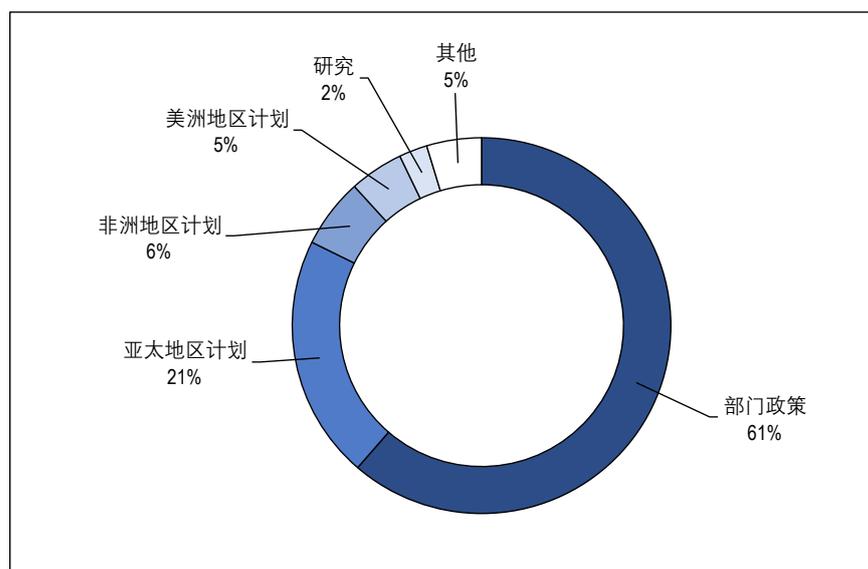


图 I.6. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 6 上面的投入

成果目标 6: 非正规经济的正规化

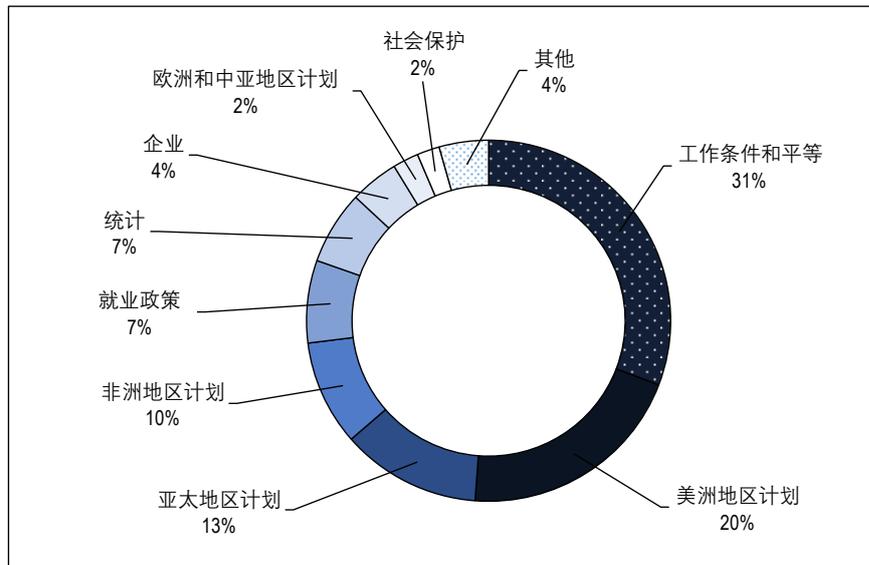


图 I.7. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 7 上面的投入

成果目标 7: 促进包括在全球供应链中的安全工作和工作场所的合规性

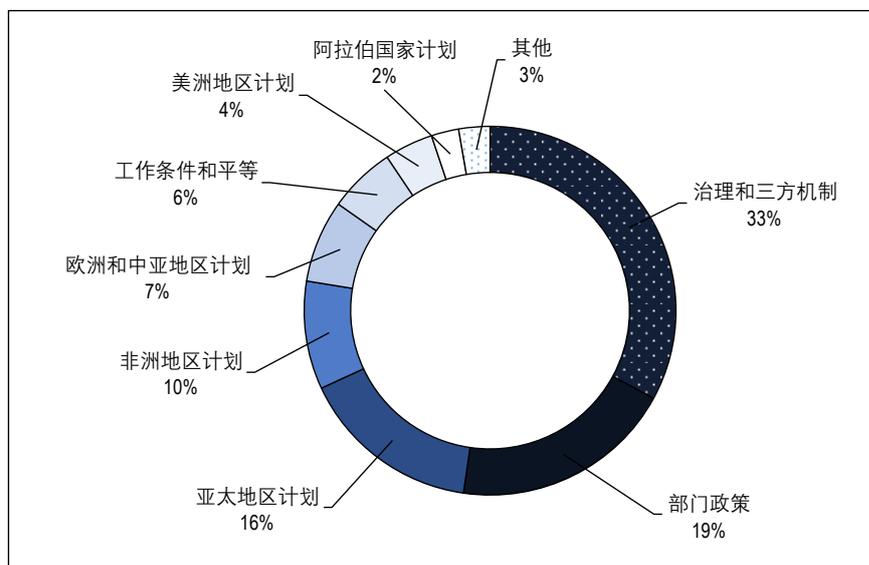


图 1.8. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 8 上面的投入

成果目标 8：使工人免于从事不可接受形式的工作

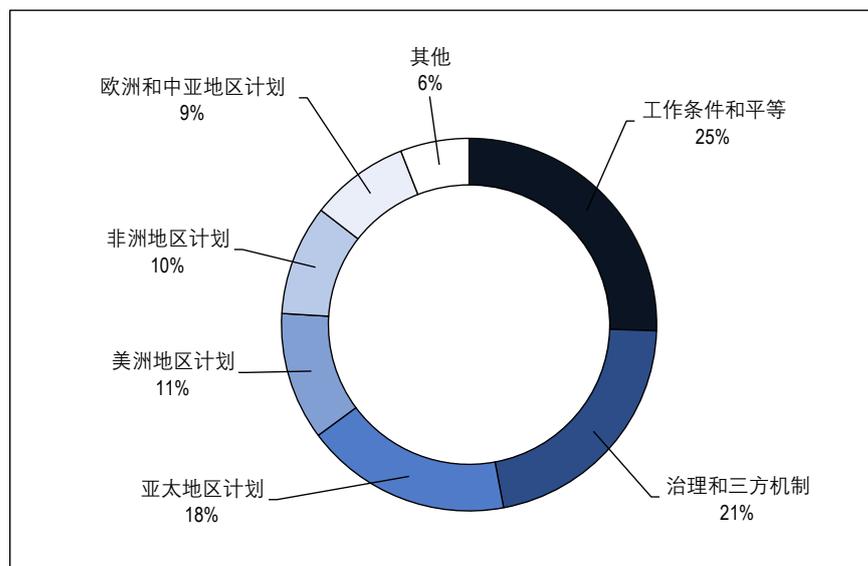


图 1.9. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 9 上面的投入

成果目标 9：公平有效的国际劳务移民和流动

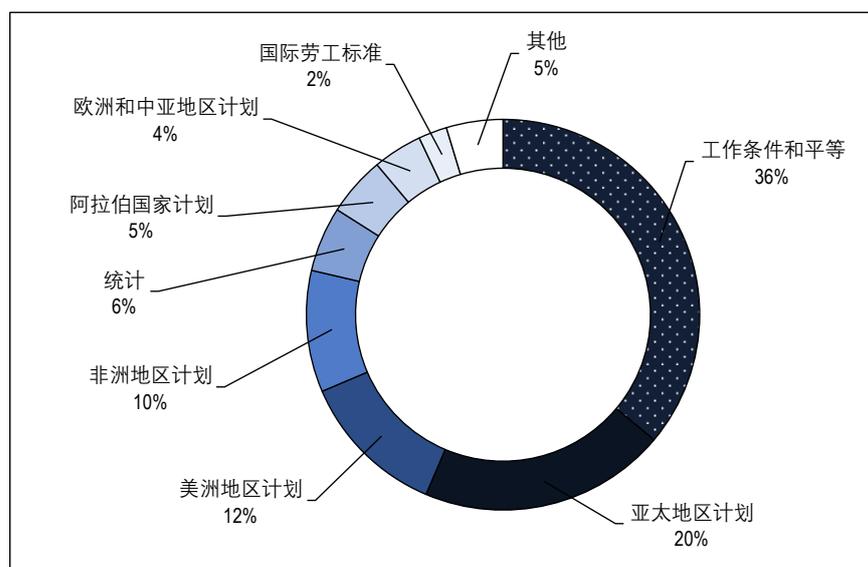
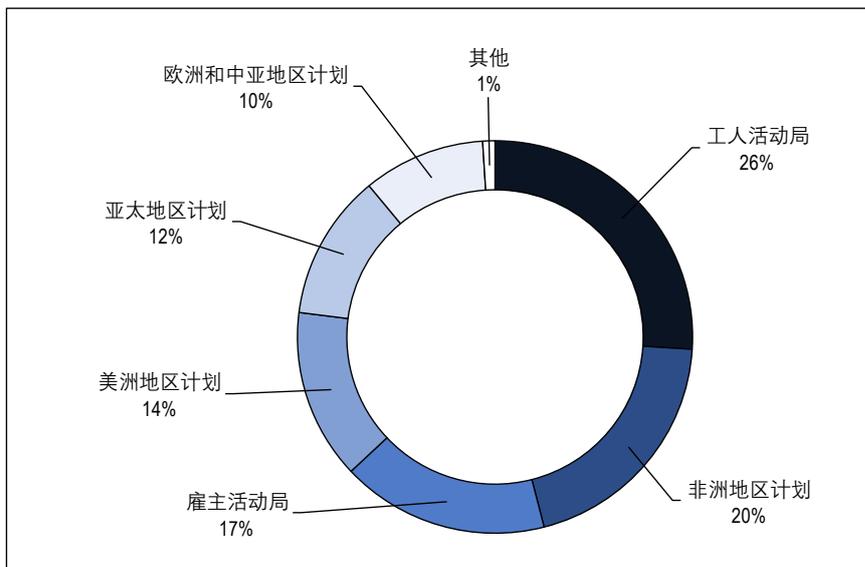


图 I.10. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果目标 10 上面的投入

成果目标 10：强大和有代表性的雇主组织和工人组织



附录 II

实现保障性成果目标的成效

成果 A：促进体面劳动的有效知识管理

指标 A.1：及时推出具有高质量标准的劳工组织知识产品。		
成功标准	目标	成果
及时制作和传播有关劳动世界问题的权威知识产品。	<p>为劳动世界的未来高级别委员会提供的知识产品 100% 按时交付，并使委员会成员满意。</p> <p>所有旗舰报告和主要报告均按时完成，并配有同行评审程序和固定出版指南。</p>	<p>达成。 政策简报和研究报告按时完成，并令全球委员会所满意。全球委员会题为《为了更加美好的未来而工作》的报告(包括数字版本)于 2019 年 1 月以七种语言按时发布。</p> <p>达成。 所有旗舰报告和主要出版物都按照新通过的编辑和校对出版标准以及内部和外部(盲态)同行评审程序按时出版。</p>
劳工组织的知识产品被广泛参考。	<p>所有旗舰报告出现在至少 10 个国家、地区和国际顶级媒体上。</p> <p>劳工组织的报告被多边机构、国际论坛、智库、国际民间社会组织和学术界引用。</p> <p>三方成员及其他发展合作伙伴，包括民间社会和地方政府，在其针对可持续发展目标和体面劳动的宣传运动中使用劳工组织的讯息、研究和数据。</p>	<p>达成。 所有旗舰报告均在十个以上顶级国家、区域和国际媒体论坛上得到报道。</p> <p>达成。 多个国际、区域和国家组织，包括数个研究机构引用了劳工组织的报告。</p> <p>达成。 两年期内，劳工组织的讯息、研究和数据为不同合作伙伴所使用，特别是关于劳动世界的未来、工作场所中的暴力和骚扰、实现可持续发展目标 8 的进展以及社会保护的讯息、研究和数据。</p>
有机会获得具有国际可比性的体面劳动相关数据。	<p>在劳工局内协调和整合满足质量标准的不同组织单位的统计数据制作。</p> <p>与三方成员就新兴议题和新议题(包括可持续发展目标指标)协商制定的统计框架。</p>	<p>达成。 劳工组织创建并整合了一个微观数据集，作为一个中央统计资料库，以促进用以支持劳工组织技术和分析工作的数据的国际一致性和可比性。还制作了关键劳动力市场指标的模型估数，包括全球和区域估数，以确保劳工组织传播的统计数据的质量和可靠性。</p> <p>达成。 为可持续发展目标指标 8.8.2(关于劳工权利)、8.b.1(关于青年就业政策)和 10.7.1(关于劳务移民的招聘成本)制订了统计方法框架，使得可持续发展目标指标机构间专家组将这些在劳工组织监管下的可持续发展目标指标</p>

		从第三级调至第二级。此外，第20届国际劳工统计学家大会通过了一项关于修订《国际就业状况分类》(ICSE-93)的技术建议的决议，以及关于国际劳务移民、技能不匹配、合作社和强迫劳动问题的统计准则。
指标 A.2: 成员国使用国际统计标准加强劳动力市场统计和信息系统，并报告可持续发展目标全球指标框架。		
成功标准	目标	成果
通过改进统计调查和使用其他统计来源，国家劳动力市场统计、标准和信息系统得以加强。	20 个成员国	达成 (20 个成员国)。
国家可持续发展战略利用国际劳工组织最新研究、统计和分析成果，并在国际劳工组织三方成员的参与下制定。	15 个成员国	信息不足，无法衡量是否达成该标准。
针对至少一半的一级和二级指标收集和报告国家数据。国际劳工组织在可持续发展目标的全球指标框架中作为监管方。	20 个成员国	达成 (32 个成员国)。
在国际劳工组织的建议和支持下，制定了用于监测和报告与体面劳动相关可持续发展目标的相关国家指标。	10 个成员国	未达成 (10 个成员国)，原因是在国家一级制订国家可持续发展目标指标的进程速度和持续时间不可预测。
指标 A.3: 国际劳工组织三方成员、多边和区域组织以及发展伙伴以有效和协调的方式提倡将体面劳动问题纳入国家可持续发展计划和方案，以及国际议定的全球和区域一级的成果。		
成功标准	目标	成果
联发援框架或同类规划框架至少包括体面劳动议程的两个支柱。	90%	达成。2018 年和 2019 年启动的 46 个联发援框架及合作框架中有 42 个达成。
多利益攸关方伙伴关系，包括南南和三角伙伴关系，为实现可持续发展目标倡导体面劳动。	增长 10%	达成。截至 2019 年底，活跃的多利益攸关方伙伴关系有 8 个，相比之下，截至 2017 年底有 7 个。新增伙伴关系为：全球移民技能伙伴关系(国际劳工组织、国际移民组织、联合国教科文组织、国际雇主组织和国际工会联合会；2018 年 12 月发起)。

劳工组织三方成员和发展伙伴，通过劳工组织能力建设或其他支持机制，能够参与国家多利益攸关方进程以实施可持续发展目标。	增长 10%	达成。 劳工组织三方成员和其他伙伴参与了 86 项与可持续发展目标相关的进程，包括联发援框架/合作框架、自愿国别评估，以及纳入主流、加快步伐和政策支持(战略)特派团，相比之下，2016-17 年为 73 项。
国际劳工组织三方成员通过将体面劳动纳入多边和区域机构的成果文件、宣言和决议以倡导体面劳动政策。	增长 5%	达成。 已确定 84 份成果文件、宣言和决议，相比之下，2016-17 年为 43 份。

成果目标 B：国际劳工组织的有效和高效治理

指标 B.1：劳工组织机构治理和政策制定职能的有效性		
成功标准	目标	成果
有效执行商定的改革措施。	<p>精简、进一步简化、更新并统一治理机关和官方会议的规则和程序。</p> <p>改进会前规划和关于标准制订议题的协商。</p>	<p>达成。对区域会议和三方会议的规则进行了审议并更新。继续审议了理事会和国际劳工大会的工作方法。</p> <p>达成。为筹备对标准制订议题(暴力和骚扰)的讨论，在闭会期间组织了与三方成员的协商。</p>
通过体面劳动执行关于促进社会正义的决议在劳工组织的治理和管理决策中得到反映。	按时完成以 2019 年底为截止日期的工作计划中的所有工作。	达成。 在两年期内执行该决议的工作计划内容包括：i) 修订 2020-21 年成果框架，包括与体面劳动相关的可持续发展目标指标；ii) 通过 2018-21 年评估战略；iii) 通过劳工组织全系统机构能力发展战略；iv) 改进国际劳工组织劳工统计数据库(ILOSTAT)；以及 v) 执行与可持续发展目标 8 有关的伙伴关系战略和基于问题的联盟。计划于 2018 年 11 月讨论并通过的劳工组织新发展合作战略推迟到 2020 年 3 月，但理事会通过了一项 2019 年行动计划。
落实劳工组织治理机关决定的监督机制。	通过有关定期报告决定和遵守后续行动计划的程序。	未达成。 由于劳工组织百年庆典的相关筹备工作而推迟。

指标 B.2: 国际劳工大会、理事会和区域会议的规划、筹备和管理效率		
成功标准	目标	成果
及时为所有官方会议提供电子版本的简明官方文件(执行节纸模式)。	<p>100%的官方文件均按时以电子形式发布。</p> <p>25%的会前官方文件仅以电子形式发布。</p> <p>50%的会间官方文件仅以电子形式发布。</p> <p>所有会后官方文件均仅以电子形式发布。</p> <p>处理的文字总量不增加。</p>	<p>未达成。 劳工局 2018 年和 2019 年上半年分别有 77%和 79%的官方文件以电子方式按计划发布。</p> <p>达成。 理事会所有会前文件如今都仅以电子方式发布。就国际劳工大会和其他正式会议而言, 仅通过电子方式发布的文件比例 2018 年为 45%, 2019 年为 39%。</p> <p>部分达成。 就理事会而言, 大多数会间文件以电子和印刷两种形式发布。大会和其他官方会议会间文件仅以电子方式发布的比例 2018 年为 53%, 2019 年为 67%。</p> <p>达成。 所有理事会和大会会后文件均仅以电子方式发布。对于劳工组织的其他官方会议, 所有会议记录报告均仅以电子方式发布。对最终成果文件(如准则、惯例或指南)仍进行印刷, 但数量有限。</p> <p>达成。 处理的文字总量保持在 2,400 万字左右, 与 2016-17 年持平。</p>
节纸型官方通信。	85%的官方通信仅以电子格式发送。	<p>未达成。 2018 年, 31.7%的官方通信仅以电子形式发送, 而 2019 年这一比例上升到 37.7%。然而, 这些数字不包括与理事会负责人、理事、各组秘书处和区域协调员的正式通信, 这些通信现在完全由电子邮件管理。官方通信中越来越多地使用网页链接提供参考信息, 而非附件的形式。</p>
对官方会议进行有效且高效的时间管理。	与最初商定的会议工作计划最多相差 10%。	<p>部分达成。 国际劳工大会的议事进程基本符合目标。2018 年的理事会会议完成会议工作所需的额外时间分别为 23%(GB.332)和 28%(GB.334)。2019 年 3 月的会议所需额外时间为 2.1%, 属于目标范围内。2019 年 10 至 11 月的会议节省了 2%的时间, 延长会时的情况减少到 3 次。</p>

指标 B.3: 为高效的机构运作提供高质量的法律服务		
成功标准	目标	成果
提供及时且高质量的法律服务。	向本组织和劳工局提供高质量且及时的法律咨询, 以有效维护其地位和利益。	达成。 为修订和施行《区域会议规则》以及修订技术会议和专家会议议事规则提供了建议。
批准《联合国专门机构特权和豁免公约》。	《联合国专门机构特权和豁免公约》获得三个最新批准。	未达成。 批准国数目无变化(126个)。
指标 B.4: 履行监督、问责和风险管理职能的质量		
成功标准	目标	成果
外聘审计员对合并财务报表的满意度。	外部审计意见未经修改且完全遵守公共部门会计准则。	达成。 目标在截至 2018 年 12 月 31 日止的年度达成。
有效落实审计建议所需的时间。	负责落实监督建议的单位在审计报告出具后三个月内提交行动计划。 管理层接受的所有审计建议在报告发布后的六个月内得到落实。	未达成。 平均时间为 4.3 个月。 部分达成。 截至 2019 年 9 月, 管理层 2018 年和 2019 年接受的审计建议中有 75.8% 得到充分落实; 21.1% 已部分落实或正在落实; 3.1% 由于预算或其他原因被推迟。
在后续审计中确定的未落实的内部审计建议的百分比。	17% 的建议未被落实。	部分达成。 基于两年期编制的两份后续报告中的 49 项建议, 只有 1 项未被落实(2%), 8 项正在落实(16%), 17 项部分落实(35%), 23 项全部落实(47%)。内部审计和监督办公室认为不再适用的一项建议被排除在分析之外。
全组织风险管理框架的执行水平。	风险管理框架得到充分实施和维护。	达成。 2018 年更新了司局一级的风险登记册, 并定期进行审查和监测。
职员对劳工组织关于行为和举报道德标准的治理文件的认知水平。	工作人员对有关治理文件的认识提高 50%。	部分达成。 根据 2018 年 2 月进行的道德操守调查, 47% 的受访者同意或强烈同意以下陈述: “我了解劳工组织道德操守办公室提供的资源和服务。”

指标 B.5: 国际劳工组织管理层和理事会在决策过程中充分使用独立评估提出的调查结果和建议。		
成功标准	目标	成果
改进了三方成员和管理层对评价结果的使用以完善治理。	<p>评估咨询委员会继续为高级别评估建议的后续工作提供实质性投入。</p> <p>项目建议的后续行动至少达到90%。</p> <p>评估办公室 75%的建议完全或部分反映在为 2020-21 两年期计划和预算提供的战略指导中。</p>	<p>达成。 评估咨询委员会举行了九次讨论，为五次高级别评估建议的后续行动提供了大量投入，批准了三次高级别评估的工作计划，并核准了两次高级别评估的最终进度报告。</p> <p>未达成。 项目建议的后续行动为 81%。</p> <p>达成。 82%的高级别评估建议被完全接受，并导致在当前的报告期内采取行动。</p>
参照经合组织和联合国评价小组的标准界定的良好实践而开展的高级别评估和项目评估的质量。	<p>外部评估证实，85%的项目评估符合经合组织和联合国评价小组的质量标准。</p> <p>保持高级别评估的可接受质量。</p> <p>由于符合评估办公室的指导，技术部门和劳工组织办事处的影响评估得以改进。</p>	<p>达成。 2017-18 年 98%的评估报告所获评级等于或高于“满意”。</p> <p>达成。 理事会对两年期内开展的高级别评估给予了积极肯定。</p> <p>达成。 评估办公室继续回应通过“影响评估审查机制”为各部门和区域开展影响评估提供支持的要求。</p>
劳工组织职员和三方成员的评估能力和实践得以改进。	<p>至少 75 个三方成员接受了评估培训，50 名劳工组织职员得到了评估经理或内部评估员认证。</p> <p>除强制性评估外，劳工组织各部门和区域单独的评估举措增加 80%。</p>	<p>达成。 来自政府、雇主和工人组织的 134 名代表接受了在可持续发展目标背景下评估体面劳动议程的培训。50 名劳工组织职员得到了评估经理或内部评估员认证。</p> <p>达成。 劳工组织各区域和部门报告了 31 项举措，相比之下，上一个报告期为 8 项。这些举措包括综合审查、专题评估、国家政策和计划评估、关于综合监测评估方法的能力建设以及与评估相关的知识管理和交流。</p>

成果目标 C：高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效利用

指标 C.1：国际劳工组织支持服务的效率和有效性		
成功标准	目标	成果
全面遵守 2018-19 两年期绩效管理框架。	80%	达成。 2018 年的总体遵守率为 83%，高于目标。2019 年的数据将于 2020 年 3 月公布。
使用综合资源信息系统充分管理其业务的劳工组织驻外办事处的百分比。	100%的体面劳动工作队和国家办事处。	达成。 向劳工组织所有办事处推出了综合资源信息系统。
对劳工组织支持服务有效性给予积极评价的用户百分比。	增长 10%	未达成。 2018 年增长了 5%；下一次调查将于 2020 年下半年进行。
指标 C.2：国家一级规划的有效性		
成功标准	目标	成果
参照 2016 年关于通过体面劳动推进社会正义的决议之后修订的既定指导，符合质量标准的体面劳动国别计划文件的百分比。	本两年期内制订的体面劳动国别计划的 100%。	达成。 基于质量保障机制，两年期内制定的 31 项体面劳动国别计划符合以下标准：与发展框架保持一致；确定主要合作伙伴和受益者；面向劳工组织四大战略目标的综合方法；支持促进国际劳工标准；以及实行基于结果的设计。
由三方指导委员会监测的体面劳动国别计划所占百分比。	本两年期内在执行的体面劳动国别计划的 100%。	达成。 两年期结束时正在执行的 56 项体面劳动国别计划均已或正在建立一个三方指导委员会，以对协调、监测和监督事务进行管理。
指标 C.3：来自各类发展伙伴的预算外自愿捐款的充足度和灵活性。		
成功标准	目标	成果
预算外技术合作和经常预算补充帐户的份额占劳工局可用资源总额的百分比。	45%	达成。 比例为 45%。
未指定用途和少量指定用途资源的份额占自愿捐款总额的百分比。	15%	未达成。 比例为 10%。

指标 C.4: 人才和领导力的有效发展		
成功标准	目标	成果
更换职位或工作地点时间在一年或以上的职员数量。	增长10%	部分达成。截至 2019 年 8 月, 劳工组织记录了 8.2%共 578 名职员的流动。
被其员工认可为变革的积极推动力, 并帮助他人了解变革益处的管理者的百分比。	75%	达成。2018 年的比例为 77%。
指标 C.5: 对设施的有效管理		
成功标准	目标	成果
总部建筑设施的环境效能得以改善。	到 2019 年底, 能源年消耗量下降 16%。	未达成。预计到 2019 年底, 年度能源消耗将减少 12%。
安装用水管理技术。	翻新后的建筑 100%配备了用水管理技术。	达成。
劳工组织拥有的办事处内的废物管理做法得以改进。	劳工组织所拥有的办事处的 100%。	达成。