



# 劳工世界

中华人民共和国人力资源和社会保障部中国劳动社会保障出版社与联合国专门机构国际劳工组织合作出版

2009.3 (总第78期)



国际劳工组织90周年庆：  
为社会正义而努力

ISSN 1671-0096



9 771671 009005



# 数十年历程回顾：

## 体面工作

一个更好的世界由此开始

90年一直致力于社会公平

国际劳工组织在为自己的90周年而庆祝的时候，就已经开始规划自己的100周年。国际劳工组织的世纪工程目标是保证在100周年的时候能够尽可能完整地总结自己对成功的理解、获取成功的经验，以及所面临的挑战和困境。

在周年庆祝上有什么事情让人们希望回顾呢？对于国际劳工组织来说，引人注目的是在过去的90年中发生了许多改变生活的事件。这些事件包括：

1919年，国际联盟根据《凡尔赛条约》组建国际劳工组织。

1939年，因为战争的临近，国际劳工组织计划搬迁。她历经第二次世界大战，其宗旨、模式和目标不但保持了完整，而且得到了重申和加强。

1949年，决议启动技术合作，用当时的局长大卫·摩斯的话说，这“被证明是真正的彻底变革的第一步”。

1959年，非洲第一家办事处成立。

1969年，国际劳工组织获得诺贝尔和平奖……

《工作权利和工作基本准则宣言》(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 在1998年得以通过，这是前所未见的一个变化。到了1999年，我们就见证了第一位来自南半球的总干事胡安·索马维亚的上任，他是国际劳工组织第九任总干事。很快，胡安·索马维亚总干事就给国际劳工组织列出了一个全新愿景：体面工作议程。

当体面工作议程得到更多的关注，也逐渐被世界所认可的时候，在这场给世界经济带来撼动的金融危机中，国际劳工组织迎来了她的90周年华诞。国际劳工组织关于社会公正的核心理念再一次引起共鸣，因为整个世界都在与“不平衡、不公平、不可持续”的全球化作斗争。

本期《劳工世界》作为周年纪念刊物，回顾了国际劳工组织的历史，以及她对公平全球化的巨大贡献，而这个世界终究会意识到人们需要相互依存。



© ILO PHOTO

# 国际劳工组织 90 周年庆： 为社会正义而努力

胡安·索马维亚，国际劳工组织总干事



## 我

们在这里纪念国际劳工组织成立 90 周年，这个组织的价值和使命将永存于世。

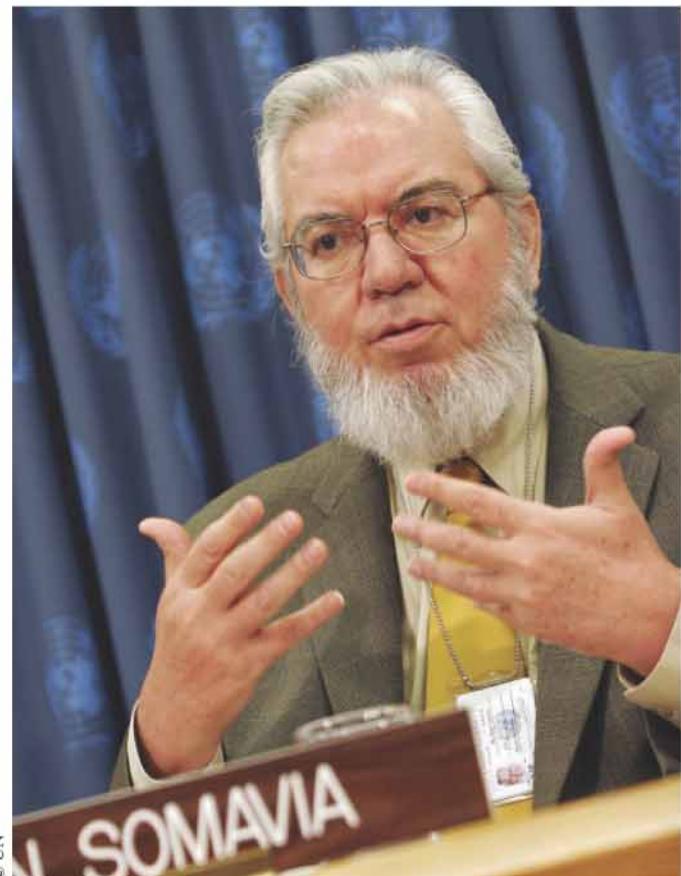
国际劳工组织制定了很多标准，这些标准在诸多工作方面都已成为控制点，在经济和社会政策发展过程中起到了至关重要的作用。通过我们的技术合作项目，这些标准得以应用，而且我们也向世界范围内的劳动者普及相关知识。

我们必须在秉持我们宗旨的基础上，继续同时代保持一致，对新的挑战作出回应，并抓住新的机会。

这也成为我们团结在一起构思和追求体面工作议程的推动力，而且体面工作议程也表达了国际劳工组织在 21 世纪现实中的使命。

隐约而来的挑战异常严峻。我们生活在一个喧嚣的时代。我们不知道当前的金融危机到底会持续多长时间，到底会有多糟糕。不过，我们的确知道它对人们工作和生活的影响，也知道我们工作和生活的环境将会是美好的，是全球化和系统化的。

在这场危机来临之前，已经有了大规模的全球贫困危机，以及日益上升的非正式和不稳定的就业。



经济全球化的推进带来了可观的收益和机遇，国际劳工组织呼吁要关注全球化下的社会状况，以消除大范围的不平衡和日益加剧的不公平，帮助打破贫困的恶性循环，并消除中产阶层的焦虑和不安全感。

我们展望工作对强化社会公平的全球化的作用以及生产部门对于打造坚实经济基础的作用。

在经济、社会以及环境的交叉作用中，我们强调要找到工作和工作场所的位置，以及它们应当在可持续发展中扮演的核心角色。

在我们的 90 周年即将到来时出现的危机清楚地反映了国际劳工组织定位的准确性。

展望未来，我们所面临的挑战包括：

- 支持企业特别是中小企业的可持续发展，因为它们能带来就业。我们认为企业可持续发展离不开经济、社会和环境的支持。环境友好型的生产和消费方式会激发产生体面工作机会的巨大潜力，并随经济发展更富活力。

- 一方面，工作时间、工作方式的多样性、适

应性和灵活性要求更高了；另一方面，还要出于个人合法需求和社会保障要求的需要综合考虑就业机会、工作条件、养老金以及其他社会保护措施。需要尽可能寻找可行的解决方案。

- 与教育、培训、生产和知识分享系统持续改进的步调保持一致。

- 强化三方机制，保持已经成为国际劳工组织基本架构的社会对话模式，并利用它推动各个领域对不断发展的劳动世界和市场的适应，同时保障工作中的基本权利能够得到尊重。然后把这个模式应用到新领域，包括新产业上。

- 依靠多边机制来确保我们的集体努力和各国的实际行动都以满足人们的基本社会和就业需求为基础，为人们搭建一个社会经济平台。

- 在以下政策领域开发更好的全球化监管机制：金融、贸易、投资和创造工作机会、劳动和社会、环境和开发。各个领域的相关国际组织都应该为公平的全球化共同努力。

在我们努力应对这些及其他挑战时，我们能够从国际劳工组织《公平全球化下的社会正义宣言》( Declaration on Social Justice for a Fair Globalization) 中获取力量，这个关于我们的准则和政策的声明的出台是基于 1944 年的《费城宣言》(Philadelphia Declaration) 和 1998 年的《工作权利和工作基本准则宣言》。

这个宣言重申了国际劳工组织目标的广泛性：所有国际劳工组织的成员都遵从基于体面工作议程的战略目标而制定的政策，包括创造就业和企业发展、社会保护、社会对话和工作中的权利。

同时，它强调在认识到这些目标“不可分开、相互联系、互为支撑”的前提下采取整体和联合行动，并把国际劳工标准作为获得成功的有效方法。

这个宣言使国际劳工组织所认同的平衡措施具体化，而且在建立基于体面工作的全球公平结构的需求越来越高涨时，该宣言概括了我们为满足这些需求所能作的努力。

“为社会正义而努力”，不仅只是我们 90 周年庆祝的主题，它既是对我们过去的总结，也是未来使命。

# 体面工作议程

回顾过去，展望未来：越来越多地被认可



© ILO PHOTO

**10** 年前，1999年的6月15日，诺贝尔奖获得者阿玛蒂亚·森在第87届国际劳工大会上发表演讲，高度评价了胡安·索马维亚创新性的《体面工作》报告。这篇文章是该演讲的节选，以及其他知名的国家领导人及思想家对国际劳工组织体面工作观点的评价。

[日内瓦] 1999年6月，对全世界的工作者来说，这是历史上的一个重要时刻。第一波全球化的浪潮正在接近尾声，我们可以开始对它所带来的挑战以及机遇作一个细心而全面的审视……

对国际劳工组织这个联合国体系内的劳工权利代言人来说，这同样是个历史性的时刻。她的首位来自工业化国家之外的总干事，选择领导这个组织，通过协调一致的努力，来使全球范围内寻求体面工作的男人和女人能够得偿所愿……

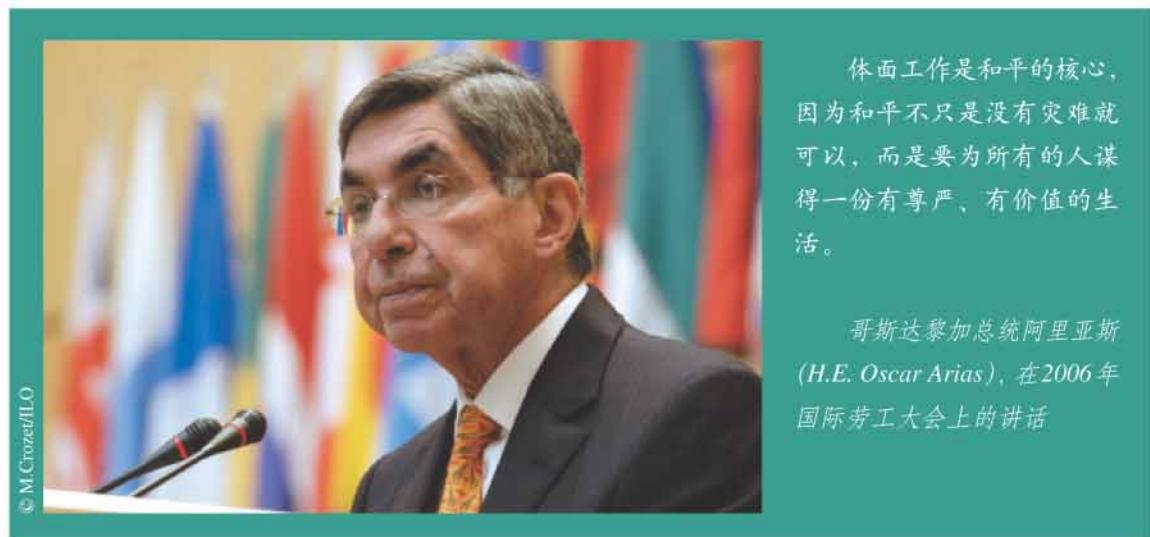
国际劳工组织新愿景的第一个重要特点是对她的目标的表述：推动让“男人和女人在自由、平等、安全和尊严的前提下获得体面和有生产价值的工作”。这个目标所涉及

的群体实在巨大，它涵盖所有的工作者，不管他们在哪里或哪个部门工作；不只是面向那些在组织内工作的劳动者或者工薪者，也包括非正式工作者、自雇者及家庭工作者。国际劳工组织决意应对一个艰难的事实——“这个世界上到处都是失业和过度工作的人”。

对于为某些工作者群体的利益而作的努力，这种覆盖的广泛性、关注的普遍性以及目标的全面概念是一个适当的选择……当然了，广泛性意味着要面对许多困难的问题，如果把所关注的领域局限在更窄的人群，比如在组织内的工作者（排除了非组织），或者甚至是所有的工薪者（排除了家庭工作者），又或者是正在就业者（排除了失业者），这些问题或许不需要出现。

可以根据工作者特有的关注点和困境把他们分为不同的组群，国际劳工组织至少可以同时注意到这其中所包含的不同的关注点。

第二个需要强调的特点是关于权利的观点：这个框架首先是认可某些基本权利是体面社会的一部分，而不管这些权利是否是法定的。这一想法深处的含义可能在最新立



体面工作是和平的核心，因为和平不只是没有灾难就可以，而是要为所有的人谋得一份有尊严、有价值的生活。

哥斯达黎加总统阿里亚斯  
(H.E. Oscar Arias)，在2006年国际劳工大会上的讲话

法以及社会、经济和政治活动所能接受的范围之外，但它被越来越多地应用到联合国的工作思路中，即所有政策制定的基础是人的权利。

另外一个显著的特点是体面工作议程把工作环境和就业放在一个广泛的经济、政治和社会框架下。例如，它不仅要求对劳工立法并采取措施，对推动社会对话也有很大的需求。工作者的生活很自然地直接受那些支配他们工作的规则和惯例的影响，但从根本上说，影响他们的是能否作为一个公民，发出自己的声音去影响政策，甚至是政府的选择。

事实上，可以看出来，对脆弱性和意外事故的保护，要取决于民主参与的运作，以及政治动机的作用。如果一个国家足够幸运，没有什么大的灾难，所有的事情运转得也很顺畅，由民主所

引致的保障或许不会迅速消失。但由于经济或者其他环境的变革导致的保障不足的威胁仍然潜伏在那些看似健康的国家中……民主的保护角色在它最被需要的时候却被忽视了。

在谋求劳动者权利和利益时，人们对相关机构和政策有着巨大的需求，宣扬国际劳工组织体面工作愿景所采用的全面社会观对此提供了更有发展潜力的解释。只关注劳工立法是不够的，因为人们不是在相互隔绝孤立的环境内工作和生活。经济、社会和政治行为之间的联系对权利意识的觉醒，对体面工作的广泛目标的追求，对让劳动者获得令人满意的生活来说至关重要。

现在我来说一下体面工作议程的第四个和第五个特点，这是正在讨论中的方法。虽然诸如国际劳工组织这样的组织必须超越国家政策（但不能忽视该国政府和社会所采取的有益行动），但国际行为和全球行为截然不同。国际行为无可避免地寄生于国家关系之上，因为它要通过不同国家之间的中介进行运作。相反地，真正的全球行为不必把一个人看做（或首先看做）某一个国家的公民，来自不同国家公民之间的互动也不必由国家之间的关系来进行调和。许多全球性的机构，包括那些处于我们工作生活核心的机构，必须超越“国际”关系的边界。

真正意义上的全球行为能够从国际劳工组织的新趋势中体现出来：不断全球化的世界经济呼唤相似的有着基本的道德及政治、社会程序的全



体面工作在任何地方都是人们民主需求的表现之一。体面工作议程为走出贫困指出了一条可持续的路径。

利比里亚共和国总统埃伦·约翰逊·瑟利夫 (Ellen Johnson Sirleaf)，在2006年国际劳工大会上的讲话

球化方法。市场经济本身不只是一个国际体系，它的全球联系已经延伸超越了国家关系。

全球化的方法是世界历史上劳工运动的遗产之一。这丰富的遗产无疑可以在当今世界上体面工作的挑战面前大量援引。对于工作和工作关系的普遍理解可以同团结和承诺联系在一起。对这样的全球化方法的呼唤比任何时候都要强烈。这个经济全球化的世界，有着同样多的问题和机遇，要求全世界对体面工作的迫切性以及对经济、政治和社会安排的多样性需求有着相似的理解。认识到这种需求趋势就是一个充满希望的开始。



体面工作的观点在世界范围内得到了认可，推动了工业化国家、发展中国家和新兴经济体之间的对话与合作。

欧盟委员会就业、社会事务和平等竞争委员弗拉迪米尔·什皮德拉 (*Vladimir Spidla*)，在国际劳工组织为公平全球化体面工作论坛上的讲话，里斯本，2007年10月

© M.Crozet/ILO



REALIZING RIGHTS  
©

我们需要一种推行体面工作议程的21世纪方式，我们需要多部门的方式……事实上，我们需要更广泛的运动以使体面工作议程成为实现千禧年目标的核心，并实现社会正义、推动公平全球化。

原爱尔兰总统玛丽·罗宾逊 (*Mary Robinson*)，《权利觉醒：全球化的道德动机》，在奥斯陆大会上的讲话，2008年9月5日

陈旧的方法和过时的战略已经不再适合，不再有效。我们不希望千禧时代和未来的时代给我们这个时代这样一种评价：我们没能为他们准备一个更好的世界，我们传下去的是一个满是不体面工作场所的不体面的世界……让我们推动更公平的全球化，让我们通过体面工作和体面生活使这个世界更适合生活。

东盟秘书长素林 (*Surin Pitsuwan*) 博士，在国际劳工组织为公平全球化体面工作论坛上的讲话，里斯本，2007年10月



© ASEAN



## 论社会正义

发展不只是资本和高效的资源配置积累，它是社会的转变。公平的、可持续的、民主的发展需要基本的劳工权利，包括联合及集体谈判的自由。

如果我们作为一个国际团体去推进公平的、可持续的和民主的发展，这种发展是能够推进社会福祉并能够维护社会正义的原则，我们就必须对国际经济结构进行变革。我们必须大声地反对那些违背劳动者利益的政策。至少，我们必须指出何处做了妥协，我们必须在如何进行经济决策上坚持民主程序。我们在这些问题上保持沉默已经太长时间了，而结果也是非常不乐观的。

约瑟夫·斯蒂格利茨(Joseph Stiglitz),《就业、社会正义和社会福祉》,《国际劳工评论》(International Labour Review), Vol.141(2002), No. 1-2;《为更好的时代而努力：再思21世纪的工作》(日内瓦, 国际劳工组织, 2007)



© M.Crozet/ILO

在全球范围内来说，体面工作都是最优的、最可持续的经济发展和社会团结的保证。这也是我为什么能够从体面工作议程中看到欧洲最有活力、最有凝聚性的潜力。

葡萄牙首相若泽·苏格拉底(Jose Socrates),在国际劳工组织为公平全球化体面工作论坛上的讲话,里斯本, 2007年10月



© J.Socrates

为体面工作所做的奋斗本质上是核心价值，这是个全球问题，同时也是国际及本地问题。

国际劳工组织的新宣言提醒我们，一方面，劳工标准不应该被用于贸易保护，另一方面，对基本准则和权利的破坏不应该被当成一种法定的比较优势。

我们因而去探讨一种可能的突破，在全球范围内，把社会正义提到与经济效益同等的地位来看待，不是作为道德层面上的讨论，而是因为它真的很有意义。它是有效的、现代的，为企业的可持续发展铺平了道路。我相信有充足的证据能够证明这种做法的正确，我也真正相信这代表了21世纪契约精神的核心。

挪威外交大臣约纳斯·加尔·斯特勒(Jonas Gahr Støre),在奥斯陆大会上的讲话, 2008年9月5日

© J.Gahr Støre



## 国际劳工组织关于公平全球化下的社会正义宣言



© M. Crozet/ILO

国际劳工组织在2008年6月10日一致通过了《公平全球化下的社会正义宣言》。这是国际劳工组织自1919年成立以来国际劳工大会通过的关于原则和政策的第三个主要报告，前两个分别是1944年通过的《费城宣言》和1998年通过的《工作权利和工作基本准则宣言》。2008年通过的宣言表达了国际劳工组织在现在全球化的时代中对于当代愿景的要求。

这个具有里程碑意义的宣言是对国际劳工组织价值观的一次强有力的重大重申，这是自世界全球化社会层面委员会报告以来实施三方协商的结果。根据宣言的内容，182个成员国的政府、企业和劳工组织代表强调了三方协商机制在全球化的环境下帮助实现进步和社会正义方面发挥了关键作用。他们共同承诺通过体面工作议程提高国际劳工组织推进这些目标实现的能力。该宣言将国际劳工组织在1999年提出的体面工作概念制度化，把它作为国际劳工组织

实现其目标的核心政策。

该宣言在严峻的政治背景下产生，反映了人们对于全球化中强有力的社会状况的普遍需求，以实现不断发展的公平结果。它对基于体面工作的公平全球化是一个指引，同时也是一個推动体面工作议程的实用工具。这也反映了一个创新的观点，通过突出可持续发展企业的重要性，为所有人创造更多的就业和收入机会。

国际劳工组织的议程在区域和全球都获得了广泛的支持，并在2005年联合国高峰会上达到了顶峰。在那次会议上，国家和政府首脑宣称：“我们坚决支持公平全球化，并决意把充分就业和体面工作的目标，包括女性和年轻人，作为我们相关的国家政策和国际政策，以及国家发展战略的中心任务。”

这个宣言表达了体面工作议程的普适性：组织的所有成员必须追求这个包括目标的实现



的战略，同时，它强调在认识到这些目标“不可分开、相互联系、互为支撑”的前提下采取整体和联合行动，并把国际劳工标准作为获得成功的有效方法。

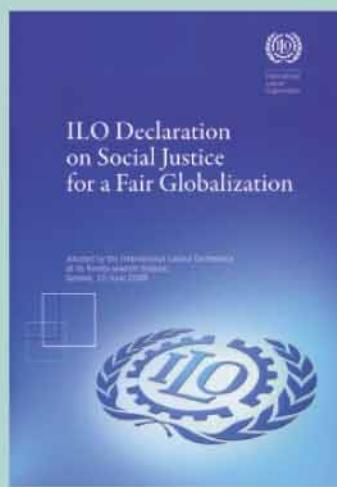
该宣言号召国际劳工组织用自己的努力，根据各国的具体需求和条件，帮助其成员国推进宣言的施行。说到底，它代表着对国际劳工大会、监管主体和国际劳工组织理事会的一个挑战，提出了“国际劳工组织应该反思自己的组织行为，并作出适当调整，以提高监管和能力建设，从而最大程度利用其人力和财力，以及其三方机制和标准系统的独特优势”。因而，国际劳工组织和成员国必须动用一切可能的行动方式，包括国内的和国际的，以最有效的方式推动宣言的目标及其承诺的实现。

该宣言为领导者和政策制定者提供了联系人和生产解决方案的平稳路径，同时还为在国际范围内进行监管提供了一个公共平台。它为国家政策、国际组织和国际间发展合作的可持续发展，以及对社会、经济和环境目标的综合贡献了政策一致性。在这点上，宣言着重强调有着相关领域内使命的国际组织和地区组织能够扮演重要的角色，去推动必要的全面行动的执行，也可以被邀请来一起推进体面工作。它声称因为贸易和金融市场政策都会影响就业，国际劳工组织的角色是评估就业效果，并实现把就业置于经济政策核心位置的目标。宣言还呼吁，与无政府团体、经济行动者（例如跨国公司）和商业组织形成新的伙伴关系，在全球层面上进行运作，以提高国际劳工组织所开展的项目和活动的效率。

《公平全球化下的社会正义宣言》是关于国际劳工组织信仰的一个全新宣言。它建立在国际劳工组织章程所包含的价值和准则之上，并对它们进行了强化，以应对21世纪的挑战。

它反映了国际劳工组织对其愿景和使命的正确性有着坚定信心，同时也显示出国际劳工组织愿意完全承担起当前的责任。这个宣言的产生处在一个对劳工世界极其不信任的时代，在这个时代，劳动权利不断被践踏，人们对全球化的进程给予了更多的关注，也越来越需要国际组织能够为解决这些问题而更高效地协同工作。最重要的是，它突出显示了国际劳工组织所特有的比较优势：基于三方机制的正统性，以及在提交足以影响人们生活的经济和社会政策时，政府、雇主、劳动者所具有的丰富经验。它还让人记起基于社会对话的工作方式的力量，作为形成合意的基础，在这个对话已经变得如此困难的世界上，这是一个希望的象征。

《公平全球化下的社会正义宣言》标志着国际劳工组织自《费城宣言》后最重要的革新。它给了我们一个历史性的机会和责任来加强国际劳工组织的能力。与所有认同宣言的期望的人一起，我们能够推动国内和国际政策的融合，这些政策是引致公平全球化以及为所有的男人和女人创造更多体面工作机会的政策。我们可以联合起来，让这成为现实，并沿着给人们更多的尊重和全球繁荣的路径前进，来满足个人、家庭和社区的需求和希望。



# 国家层面的 体面工作能力建设

——都灵教学法

2009年是ILO成立第90周年，也是都灵培训中心成立第45周年——正好是它的上级机构ILO的一半。这颇有一些象征意义，因为应《费城宣言》而成立的这个培训机构标志着ILO历史上新的开始。本文回顾了都灵培训中心作为ILO一个重要运营机构的作用，其培训工作专门针对劳动者而开展。

〔都灵〕第二次世界大战结束20年后，大约有50个国家加入了ILO，大部分是刚摆脱殖民统治的发展中国家。新成员的加入导致ILO的宗旨从设立标准扩展到技术合作与能力建设。在认可ILO的价值观和原则的同时，这些新成员希望ILO在立法、政策制定、方案设计以及机构建设方面提供帮助，以使其通过经济和社会的发展来实现ILO的价值观和原则。

都灵培训中心正是为了帮助这些新成员进行能力建设而成立的。意大利政府和都灵市政府很慷慨地将位于波河河畔的用于1961年庆祝意大利统一100周年的建筑划拨作为培训中心。1965年，来自亚洲、非洲、拉丁美洲的第一期40名学员来到这里接受培训。之后，来自190个国家的超过16万名学员在这里接受了培训。

## 从职业培训到对知识和学习的分享

都灵培训中心最初是用作职业培训的，主要功能是开发老师和学员的技能。随着各国职业培训体系和机构的发展，也由于都灵培训中心自身



© S. Bettini/ILO

的努力，很快，就对其主导思想进行了调整。后来逐渐演变成现在这种状况：对来自ILO各成员国和合作方的政策制定者、管理人员、实际工作者、培训师提供培训和学习的便利；建设通过经济和社会发展实现社会公正的能力。同时，都灵培训中心不断吸取国际最新成果以改进其培训和学习方案。其培训方法现已成为品牌：都灵教学法。后文将对此进行详细阐述。那么，在ILO的技术合作战略中，都灵培训中心扮演了一个什么样的角色呢？

## 独一无二的、最核心的能力建设工具

联合国开发计划署(UNDP)给能力下了这样

一个定义：个体、组织和社会履行其职能，解决问题，制定并达到目标的力量。能力开发可以使人们激发、使用并保持这些能力，以减少贫困，提高人们的自立能力，提高人们的生活水平。

作为一个技术型的组织，ILO 在资金和物质方面的能力一般。事实上，这个能力对于发展很重要。例如，很多国家的公务员工资低，但是腐败严重，已经严重地阻碍了一国的发展。资金和物质资源也是非常重要的。例如，如果没有交通工具，劳动监察就很难有效开展。法律和政治环境是可持续发展的一个必要条件：如果劳动部门在政策制定中没有什么发言权，或者雇主和工人组织在运行过程中有政治或法律限制，它们的行

为就很难富有成效。最后，政治、经济、社会环境会对机构的效果产生重要影响。

相反，对于实现技术合作的重要性和影响范围来说，ILO 在其他方面的能力建设上发挥的作用是巨大的。随着时间的推移，ILO 从直接教授“怎么做”转变到了帮助一国培养制定政策和方案的能力。直接的执行必须是在更高一层的战略指导下进行，实践证明，ILO 的方法可以在各国使用，并且在更大范围内复制。除了一些个别情况，如一国遭遇巨大灾害或者纷争激烈，ILO 弥补了一国能力的不足。

都灵培训中心的长处就在于，它能将政策、价值观和信息转换为提高效率、扩大影响、提高竞争力、分享知识的学习战略和工具。

都灵培训中心为来自世界各国的机构与社团提供这样一个独特的场所：探讨如何解决劳动、社会和发展问题，分享成功经验，吸取彼此的教训。它是一个平台，使 ILO 的价值观、围绕体面劳动制定的政策以及工具得以广泛推广，并得到各国在自身实践基础上的反馈。这种传播作用，是都灵培训中心最有价值以及最独特之处。联合国的其他组织没有这样有效的设置。正确运营都灵培训中心，会使 ILO 的技术合作切合实际、扩大影响。

### 传授知识，提高技能：都灵教学法

走过了40多年后，都灵培训中心摸索出了一套独特的教学方法，即都灵教学法。这个方法由三大支柱构成：相关性、差异化和影响力。

#### 相关性

教学活动越是扎根于各国的政策、战略、技术合作、机构方案设计，或者越考虑到具体环境的特殊性，教学成果就越容易转化为组织的行为，并最终提高组织的能力。这就要求，一方面，教学与培训活动要紧密结合一国发展最迫切的需要，配合一国减少贫困的战略，以及执行联合国的其他计划等。都灵培训中心在开展工作时，要统筹

© S. Bettini/ILO



考虑ILO及其成员国在体面劳动国家战略下的最终培训目标。这需要ILO在各国、各地区的办公室提供支持。另一方面，都灵培训中心需要分析确定目前已经具备哪些能力，要想达到目标还需要培养或强化什么能力。对能力的评估是针对个人进行的，要评估个人的知识、技术和态度等。这种评估要在开展实地培训前，通过在线的方式进行。同样，还要评估参加培训人员所在组织的能力（包括其运营机制、工作手段以及工作流程等），甚至在更广范围内开展评估（运营原则以及周围环境等）。评估工作的开展离不开利益相关方的努力和参与。

### 差异化

在从教到学的转化过程中，差异化是必须要考虑的一个因素。所谓“教”，就是指培训师知道什么，想教什么；所谓“学”，就是学员需要什么，有什么条件。这对都灵培训中心是一个挑战，因为培训中心需要和来自190个政治、社会经济、文化、语言各不相同国家的机构打交道。

培训学员自身条件的变化，包括教育背景、职业责任心、信息技术熟悉度以及对工作环境的快速应变能力等，是差异化的另外一面。面对见多识广的学员，培训中心必须有过硬的教学方法。既要考虑学员工作繁忙对培训效果的限制，还要考虑学员接受国际培训的成本效益要求。

都灵教学法在设计培训和进行培训时，充分考虑了差异化的因素。它的培训方法灵活，以学员和培训内容为中心。针对个人和组织的学习需求，分别设计教学方案。学习环境是引导性的，这样就便于同业之间的交流和学习。同时，中心50%以上的培训在各成员国开展。这就帮助中心更好地设计本土化的方案，针对各国的实际情况开展培训，同时吸引更多的学员。

### 影响力

影响力指的是在国际上引起对于国际发展合作在连续性和有效性方面的关注，以及确保无论在国际上还是在国内，投资于能力开发的稀缺资



© ILO Turin

源都得到了恰当的运用。

近年来，都灵培训中心加大了对培训方案的评估力度。培训对象为个体学员的，通过学员对于进一步培训的反馈进行评估。在评估对学员个人进行再培训时，都灵培训中心充分考虑到了学员的特点，即大部分学员都是来自各国相关机构的高级管理人员，他们希望在此更新知识和技能，提高职业竞争力，提高实际工作水平。因此，都灵培训中心对这部分人很少采用期末考试或者其他考察学习成绩的评估方法。

都灵培训中心在评估中心整体培训效果时，还采取了一些重要的改进措施。理想状态下，应该在多个层次开展培训评估：提高个人能力，这是培训和技术协助的结果；运用新的能力或者提高原有能力；通过改进工作过程而提高整个机构的效率；机构效率提高带来社会和经济影响。这样操作比较困难，成本也会非常高，而且并非总能收到理想的成效，主要是因为有很多不可控的外部因素在起作用：个人特点、社会环境、经济水平等。需要研究出更合适的评估理论和评估指标。都灵培训中心克服种种困难，正在营造内部评估和不断改进培训工作的文化。

### 三个教学阶段

为了支持教学活动的开展，都灵培训中心开发了纸质的和电子介质的培训材料，使用了培训中可能用到的8种语言。都灵教学法的另外一个重要特色是实践性比较强，避免了培训师对学员的生硬灌输，尽可能使学员参与到教学活动中，以便学员能尽可能多地学习他们需要的知识、技能和态度，从而提高工作水平。

在培训过程中，都灵培训中心始终注重开发并加深对信息技术的运用。尤其是远程教育和电子学习，作为实地培训的补充形式，正在被越来越多的人运用：它们可以事先帮助学员作培训准备工作，也可以在事后跟踪评估或者补充材料，还可以使那些由于经济、时间等因素未能脱离岗位来参加实地培训的人接受培训。

最近几年，电子学习在世界各地蓬勃兴起，其依靠信息技术的支持，易于使用，费用低廉，因而在学习社区中得以盛行。贫困地区很难接触到电子学习，其费用也较昂贵。在为这一部分人提供设施和帮助，使其能够使用电子学习手段方面，都灵培训中心颇有建树。都灵培训中心的培训活

动分为相互联系的3个阶段。越来越多的实地培训都需要在线准备。通过在线准备，学员熟悉培训活动的内容，在实地培训之后，学员还要进行在线联系，以便于彼此互相沟通和交流。

都灵培训中心面临的挑战是通过培训方法和培训活动体现其独特性，以满足学员日新月异的需求。在知识时代，学习成为人们的生存手段。都灵培训中心旨在帮助人们更好地学习。“人是为自己学习，还是为别人学习？”这个问题的答案是二者兼有。但是都灵培训中心更注重培养学员对其组织的贡献能力。现在都灵在开发一系列方法以整合这样两个元素：帮助学员了解ILO相关的议题，帮助学员培养那些可以分享、贡献给组织的能力。

学员接受连续的培训并进行不断的学习，被称为“持续分享学习”。学员在学习中的投入得到了很大的回报。他们搜集知识和信息，对于建设组织的能力、帮助组织实现目标起到重要作用。都灵培训中心的职责就是开发工具，指导并培训学员。通过分享知识让学员获得他们希望的改变，得到他们想要的能力。为了紧密结合ILO的能力建设需求，都灵培训中心需要不断地调整。



## 都灵教学法：如何在 ILO 都灵培训中心进行学习



© ILO Turin

**使** 组织能够跟上全球的变化，抓住新机会，迎接那些影响组织和个人的挑战，帮助个人寻找与其能力匹配的职位，这些需求，都使得在各种环境中用多种方法进行的学习变得日益重要。工作、生活和学习之间的界限变得越来越模糊。帮助人们调整生活状态和提高工作表现的培训机会也越来越多，要想保持不断进步，就要不断学习。都灵培训中心会给人们带来一种全新的学习体验，主要有以下几个特点：

### 以学员为中心

- 都灵培训中心会系统评估个人以及组织的需求，将其与培训资源进行匹配，并调整培训方案。

### 灵活的设计

- 培训方案设计是一个最重要的基础工作。都灵培训中心会根据学员的需求以及培训内容，为学员量身定制培训方案。

### 内容丰富

- 培训内容是和工作相关的，有8种工作语言，3个培训阶段。第一阶段是电子学习阶段。都灵培训中心在线为将要接受培训的学员提供信息、资源和知识。第二阶段是实地培训阶段。通过面对面的培训，向学员教授实践经验、国际专业技术，更新知识、技能和态度。第三阶段也是电子学习阶段。在线向已经接受过实地培训的学员提供资源、论坛和日志，以及对培训内容的应用等。

### 传递全球价值观

- 都灵培训中心的目标是对ILO成员国的机构开展能力建设工作。所有的制度和培训内容都是围绕ILO的全球价值观确定的，以确保体面工作和发展的实现。

### 全套的学习资源

- 都灵培训中心在40多年培训实践、ILO以及中心的国际活动、电子学习实践、开发多国语言培训材料、选择独特的学习数据、与联合国其他机构开展合作、与著名大学和培训中心交流合作的基础上，积累了丰富的学习资源。

### 注重实践

- 在都灵接受的培训是以实践为基础的，学习方法非常生动，鼓励学员参与、以实践为导向，在培训中广泛使用信息技术。

- 在都灵接受的培训没有说教。60%的培训时间用于学员交流经验，联系实际，学习运用知识、技能、态度。剩余40%的时间用于培训师作报告。

### 嵌入式学习

- 都灵培训中心的一部分培训致力于让学员将其培训内容分享给其所在组织，包括回到组织中进行培训。

### 广泛性

- 学员来自不同国家，性别不同，背景各异，经历也相差很大。学员的多样化，是都灵培训中心的宝贵资产。设计培训方案的时候，培训中心会充分考虑多样性。性别差异是在设计培训方案和制作培训材料时主要考虑的一个因素。

### 职业化的教学管理

- 都灵培训中心会比照培训目标，对所有培训进行系统的评估。会有专门文件记录评估结果是如何对下一步培训提供借鉴的。

### 培育一个学习的社区

- 在都灵培训中心接受过培训的学员可以继续参加培训中心举办的后续培训，包括教学实践以及学员关注的有关知识。

### 极佳的学习环境

- 都灵培训中心的教学设施会在最大程度上发挥培训的效果：工作站可以免费连接到互联网，有些还有电话会议或者同声传译的设施。文件制作、多媒体设计和产品、翻译、信息系统等方面的支持一应俱全。

- 在校外培训中，都灵培训中心尽可能地为学员创造一个良好的学习环境。



# 体面工作

## 一个更好的世界由此开始

# 国际劳工组织90周年庆：

## 为社会正义而努力

### 本期要目

数十年历程回顾：体面工作 一个更好的世界由此开始.....	2
国际劳工组织 90 周年庆：为社会正义而努力.....	3
体面工作议程.....	5
国际劳工组织关于公平全球化下的社会正义宣言.....	9
国家层面的体面工作能力建设——都灵教学法.....	11

### 出版者敬告读者

《劳工世界》不是国际劳工组织的正式公报，署名文章的观点属作者个人意见，不一定反映该组织正式观点。但可供一切形式的宣传媒介使用。

联系信函请寄：中华人民共和国北京朝阳区亮马河南路14号国际劳工组织北京局。邮政编码：100600

主 编：王玉君  
责任编辑：牛雅娜  
主 管：中华人民共和国人力资源和社会保障部  
主 办：中国劳动社会保障出版社  
国际劳工组织资助出版

编辑者：《劳工世界》编辑部  
地 址：北京朝阳区惠新东街1号  
电 话：(010) 64962057  
邮 政 编 码：100029

出版发行者：中国劳动社会保障出版社  
印 刷 者：北京京华伟彩印刷有限公司  
(原北京印刷三厂)  
统 一 刊 号：ISSN 1671-0096  
CN 11-4618/D