

就业和体面劳动 主流化工具包

版权 © 国际劳工组织 2007 年
2007 第二版

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。但是，可以在未经授权的情况下复制国际劳工局出版物的简短摘录，条件是要注明摘录出处。如要获得复制或翻译权，则应该向国际劳工局出版社（权利和许可处）提出申请，地址：CH-1211 Geneva 22, Switzerland. 国际劳工局欢迎此类申请。

在英国向版权许可处（地址：90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [传真：(+44) (0)20 7631 5500; 电子邮件：cla@cla.co.uk]）注册的、在美国向版权许可中心（地址：222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [传真：(+1) (978) 750 4470; 电子邮件：info@copyright.com]）注册的或在其他国家向有关的复制权组织注册的图书馆、机构和其他用户，可以根据为此向他们颁发的许可证进行复制。

国际劳工组织

就业和体面劳动主流化工具包/联合国系统行政首长协调委员会
日内瓦，国际劳工组织，第一版 2007

ISBN: 978-92-2-120331-5 (印刷品)
978-92-2-120332-2 (网络和PDF格式)

联合国系统行政首长协调委员会；国际劳工局
指南/体面劳动/促进就业/联合国和专门机构/机构间合作/技术合作。13.01.1

国际劳工组织公布数据编目

劳工局出版物中所使用的名称符合联合国惯例，其材料中的陈述并不意味着国际劳工局对任何国家、地区或领土或其当局的法律地位或其边界划定发表任何意见。

对已署名文章、论文和其他稿件中所表达意见的责任完全在于它们的作者，且出版并不构成国际劳工局对其中所表达意见的认可。

对公司名称和商业产品及过程的引用，并不意味着国际劳工局对他们的认可，没有引用某个公司、商业产品或过程并不是意味着国际劳工局的不认可。

劳工局出版物可以通过主要书商或劳工局驻许多国家的当地办事处，或直接从国际劳工局出版社（CH-1211 Geneva 22, Switzerland）获得。新出版物的目录或清单可以从以上地址或通过电子邮件：pubvente@ilo.org 免费索取。

TTE 排版：参考 OFFDOC-2007-06-0167-1-En. doc

由国际劳工局印制，瑞士日内瓦

| | |
|-------------------------------|----|
| 引言..... | 1 |
| 自我评估问题表 | |
| A 创造就业和企业发展..... | 1 |
| A1 推动能够扩大就业且有利于穷人的经济增长模式..... | 2 |
| A2 提高生产力..... | 3 |
| A3 鼓励积极促进就业的宏观经济环境..... | 4 |
| A4 投资..... | 6 |
| A5 促进创业和有利于企业的环境..... | 7 |
| A6 贸易和就业..... | 9 |
| A7 行业政策..... | 10 |
| A8 人力资源开发..... | 11 |
| A9 技术与就业..... | 14 |
| A10 地方经济发展..... | 15 |
| A11 劳动力市场政策..... | 16 |
| A12 就业收入..... | 17 |
| A13 青年就业..... | 18 |
| A14 危机应对..... | 19 |
| A15 国际移民..... | 21 |
| | |
| B 社会保护..... | 25 |
| B1 社会保护政策..... | 25 |
| B2 风险预防..... | 26 |
| B3 工作场所的安全..... | 28 |
| B4 健康与劳动..... | 29 |
| B5 公平的劳动条件..... | 30 |
| B6 养老金制度..... | 32 |
| | |
| C 工作中的标准与权利..... | 35 |
| C1 工作中的基本原则和权利..... | 36 |
| C2 结社自由..... | 39 |
| C3 废除强迫劳动..... | 40 |
| C4 消除童工劳动..... | 41 |
| C5 消除歧视..... | 43 |
| C6 国际劳工标准的实施..... | 45 |
| | |
| D 治理与社会对话..... | 49 |
| D1 促进善治：劳动法与机制..... | 49 |
| D2 强化社会伙伴力量使其参与并促进社会对话..... | 52 |
| | |
| 附录 | |
| 自我评估指南..... | 55 |

引言

内容：

- 背景和职能
- 概念方法和定义
- 工具包的目的和内容
- 工具包的形式和推荐用法
- 工具包的对象
- 工具包的实施：未来的步骤

背景和职能

2005 年联合国大会的世界峰会期间，超过 150 个国家的国家元首和政府首脑承诺开展一项全面的需要全球、区域和国家行动的国际议程。在《2005 年世界峰会成果文件》第 47 条中，他们宣布：

“我们坚决支持公平的全球化，并承诺将充分和生产性就业及人人（包括妇女和青年）享有体面劳动的目标，作为我们各自国内和国际相关政策以及包括减贫战略在内的国家发展战略的一项中心任务，并将其作为我们实现《千年发展目标》的内容。”¹

这一承诺于 2006 年 7 月在联合国经社理事会实质性会议的高级别会议上得到了重申，其主题为“在国内和国际层面创造有利于创造充分和生产性就业及人人享有体面劳动的环境，及其对可持续发展的影响”。《部长宣言》充分考虑了这一内容，与会部长和代表团团长认识到《体面劳动议程》是实现充分和生产性就业及人人享有体面劳动目标的重要文件。他们也决定将这一目标作为其各自国内和国际政策及国家发展战略的中心内容，并作为其实现已被国际社会接受的发展目标的一部分，其中包括消除贫困及其他重要的发展目标。² 他们也因此要求包括联合国体系的基金、计划和机构在内的整个多边体系支持他们把充分和生产性就业及人人享有体面劳动的目标纳入主流政策、计划和活动的努力。他们还邀请国际金融机构和世界贸易组织（WTO）采取同样的行动。

由此，充分和生产性就业及人人享有体面劳动的理念在国际和国内政策制定过程中取得了中心地位。它们被认为是经济增长、社会融合及消除贫困过程中不可缺少的部分，也因此成为可持续发展的根本要素。

整个联合国系统都被动员起来，支持各国为实现就业及人人享有体面劳动的承诺所做出的努力。为了在这方面的联合国系统行政首长协调委员会（CEB）的成员机构提供帮助，CEB 的高级别计划委员会（HLCP）决定开发一个《就业和体面劳动主流化工具包》。国际劳工组织被要求牵头开发这个《工具包》，它需要与有关机构合作，并征询所有 HLCP 成员的意见。经社理事会通过的《部长宣言》的第 36 条鼓励所有相关机构“在开发《工具包》的过程中积极协作，以促进现在仅由国际劳工组织提出的体面劳动”。

国际劳工组织于 2006 年 9 月 29 和 30 日在罗马举行的 HLCP 第 12 次会议上提交了《工具包》的第一稿。HLCP 对所采取的措施表示欢迎，并要求国际劳工组织在与 HLCP 和 CEB 成员协商后将《工具包》定稿。在考虑了各成员通过书面或面对面协商形式提供的评价和建议的基础上，第二稿出台。这一稿分发给所有 CEB 成员，供它们在 HLCP 于 2007 年 3 月

¹ 大会决议 60/1，2005 年 9 月 16 日。

² 《经社理事会 2006 年报告》（A/61/3）

20日和21日在罗马举行第13次会议前进行评价并提出修改意见，因为这一稿将被提交到第13次会议上供最终审议。HLCP欢迎并批准了《工具包》并将其提交给CEB所有成员机构的首长予以批准。最终，CEB在其2007年4月的日内瓦会议上通过了《工具包》。

概念方法和定义

体面劳动的定义由国际劳工组织提出并获得国际社会的认可，即女性和男性在自由、平等、安全和享有尊严的条件下进行的生产性的劳动。体面劳动包括得到工作机会，这种工作是指具有生产性、发放公平收入，且能提供工作场所安全和针对工人及其家人的社会保护的工作。体面劳动为个人发展提供更好的前景，并鼓励社会融合；体面劳动还为人们提供表达其关切、组织和参与那些影响其生活的决策的自由；体面劳动也保障所有人获得平等的机会和待遇。

体面劳动议程是一项经过平衡和整合的项目对策，其目的是谋求实现充分和生产性就业以及在全球、地区、国家、部门和地方各级实现人人享有体面劳动。这一议程由四个支柱组成，它们是：

- 创造就业和企业发展；
- 社会保护；
- 标准和工作中的权利；
- 治理和社会对话。

体面劳动是一个界定清晰、普遍且不可分隔的目标，这一目标的基础是根本的价值观和原则。然而，在实践中，它是一个不断发展的目标，为了反映国家和地方之间的不同情况而产生变化，要同时考虑发展的不同阶段和国家能力，但其整合和平衡的特性不容妥协。体面劳动议程在适用于不同的政策层级和具体情况时，将四个支柱的政策结合在一起，发挥最大的协同作用。所有的方面都需要考虑到，“拣选”出一些部分而牺牲其他部分是不可能的。

这样一种整合的方法将宏观和微观领域的政策、供求手段、企业发展及就业的数量和质量问题结合在一起。政策、战略、计划和活动必须针对特定的弱势或被边缘化的人群，如老年工人，残疾人、原住民以及非正规经济和农业部门的劳动者。

将人人享有体面劳动作为相关国内和国际政策以及国家发展战略的核心目标，要求所有参与者（机构、地方和国家政府、工人、雇主、社区组织以及捐助者）在宏观和微观层面采取行动共同激励创造新工作岗位并对现有岗位进行改善，促进妇女、青年和所有弱势群体获得更好的机会。就业和体面劳动主流化要求所有利益相关者无论其职能和具体行动为何，都采用协调一致的方法。

在国家一级实施体面劳动议程时，真正尊重国家的“主人翁精神”是十分重要的。为适应各国的特殊需要，政策和战略都必须做出调整、混合及重新排序——毕竟一个模式不能适用于所有国家。在全球化背景下，具有“全球化思维”显然很重要，同样重要的还有要考虑到全球的市场，金融和贸易体系，科技以及经济、社会和文化发展方面的变化在世界不同角落是如何影响工作岗位、就业能力和工人保障的。与此同时，在国家层面上，做好制度和立法上的准备也很重要。尽管需要创造一个有利于就业和体面劳动的全球环境，在地方和社区一级的激励和支持活动也是必需的，其目的是使处于不同发展阶段的国家内部的大多数劳动力受益，特别是发展中国家，它们的重点应当是提升非正规经济部门、农村的农业部门和微小型企业。

工具包的目的是和内容

体面劳动议程全方位的特性，及其强调的人类生产性活动的统一性和普遍性，意味着体面劳动议程与经济和社会政策的主要领域，以及人权、减贫、经济增长、社会融合、民主、安全、可持续发展等问题相互联系、互相作用、彼此交叉。具体说，体面劳动议程与多边体系个部分的责任和职能覆盖范围内或共同覆盖领域内的各种政策同样相互联系、互相作用，彼此交叉，包括联合国秘书处、各基金会、联合国各计划和特设机构，布雷顿森林体系机构和世界贸易组织（WTO）等所负责领域的政策。

在多边体系内大量互相联系的活动中，《就业和体面劳动主流化工具包》将在遵守全球一致且得到大多数国家赞同的国际议程基础上，增强政策连贯性和集中性方面发挥指导作用。

《工具包》可以被当作一面“透镜”，各机构可以通过这面“透镜”来看其政策、战略、计划和活动是如何与就业和体面劳动成果联系起来的，以及在其制订政策、战略、计划和活动时和为各国及其三方成员在通过和实施有关政策提供意见和协助时，是如何通过全面考虑这些对就业和体面劳动的影响来加强上述成果的。《工具包》的方法与性别主流化过程中所使用的方法非常相似，这一方法是向使用者提供一个问题列表，以此提高各机构的意识，使其了解体面劳动与自己在不同主题和政策领域内的工作之间的相互联系。

《工具包》的目标是协助评估国际机构单独或集体的政策、战略、计划和活动的潜在贡献与就业和体面劳动成果的关联性和实现就业和体面劳动成果的情况。

《工具包》包括一个根据体面劳动议程四支柱形成的关键问题表，以此在下列方面对各机构给予指导：

- 确定其各自政策、战略、计划和活动在全球、地区、国家、行业和地方层面上能否从各自不同的角度对就业和体面劳动成果产生影响；
- 探索如何使这些政策、战略、计划和活动的影响被加以考虑或用一种更系统的方式加以评估，或者可能被考虑或评估；
- 在其政策和政策的执行中（理想状态是在制订政策阶段），促进切实可行的方法以优化就业和体面劳动成果。

各个机构都有自己的职能、目标和战略，因此也有从不同角度解决就业和体面劳动主流化问题的方法。尽管《工具包》包含了在不同职能和行动领域内广泛的问题，但不能说它是穷尽式的。《工具包》中的自我评估问题表列出了各机构、或是其内部的不同部门，可以向自己提出的问题，可以以此评估其政策、战略、计划和活动对就业和体面劳动的影响，并将这种影响最大化。很多问题都归于在这一领域内经验积累得出的证据，国际劳工组织的技术工作和来自国际劳工组织三方成员（即政府、工人和雇主）的看法。未来将对《工具包》进行改进和修正，考虑新证据和其他国际机构的反馈。可能会引入技术优化后的先进内容对特定行业加以详细说明，也有可能关注其他问题，或是强调政策领域间的联系和协作。总之，我们希望《工具包》能成为这一成功的信息交换过程的起点，通过将体面劳动纳入多边体系共同发展议程主流的方式，实现关于体面劳动政策建议的一致性。

每一个机构都应能判断《工具包》每一主要部分标题下列出的政策领域是否与其特定职能有关。未来，我们可以画出一个矩阵，展示各机构职能的相互关系以及他们各自强调的体面劳动的组成元素。这将有助于快速确定重要关联，使《工具包》更具交互性并对用户更加友好。然而，需要注意的是，机构活动的各个领域或多或少地涉及就业和体面劳动问题。由于关联性有时是直接和明显的，有时却是间接和不显著的，我们强烈建议《工具包》的用户仔细阅读所有问题后再全面作答，之后，再将其关注重点集中于那些需要该机构做出最迅速行动的问题。

为了在政策领域间确定关联性，每一部分之前都有一段简短的介绍文字。此外，很多问题表后面都有文本框，对就业及体面劳动与不同机构议程间可能存在的关联性进行了描

述。这些文本框还包含了一些范例，用来强调有必要将就业及体面劳动主流化。

经验显示，“翻新”社会和劳动政策既浪费金钱，成功率又很低。因此，理想的状态是，各机构在事前而不是事后，使用问题表考虑其政策和计划对就业及体面劳动的影响。难点就是将我们的思维方式进行变换，这样我们在设计政策和计划之前就考虑其就业及体面劳动成果，以此将不利的影响最小化，将有利的成果最大化。这也是我们实现性别主流化过程中曾遇到的一个问题，但已经被逐渐克服了，因为“性别透镜”现在已经广泛应用到政策和计划制定中了。

《工具包》的形式和推荐用法

《工具包》现在采用的形式是诊断型问卷的形式，旨在确定关联性和协作的可能。《工具包》被分为几个部分，与体面劳动议程的四个支柱相对应，每部分使用一个颜色以便区分（粉色是创造就业和企业发展；绿色是社会保护；黄色是标准与工作权利；橙色是治理和社会对话）。这四支柱不是相互分离的，而是形成一个整体措施，因此就会有重叠。每一部分的长度并不能表示体面劳动各支柱的权重。相反，某些元素（如社会对话，三方成员参与设计政策和计划）已被引入《工具包》的其他部分。与此相同，《工具包》中的问题表并不仅仅强调数量，也重视工作质量。《工具包》从始至终都使用了“性别平等透镜”。

《工具包》现在所采用的形式是一种以“工具箱”形式呈现的主文件。各机构或机构组合根据其特定的使用领域将会扩充、深化或调整这个“工具箱”。《工具包》被设计为树型结构，相关的现有或新开发的工具将被逐步增加进去，这其中就包括国际和国内标准、文书、知识、政策、数据、最佳实践以及经验教训。《工具包》因此可以视为一个不断变化的“开放的资源”，所有感兴趣的机构及其各自的成员、伙伴和对等机构将不断加强、展开及扩充这一文件。

为实现这一目的，将在 CEB 域名下建立一个网站，公布《工具包》当前的版本。还要建立并不断完善一个互动平台，可以使所有机构粘贴或链接其相关的现有工具及最佳实践，还可以使所有机构参与到那些需要政策协调、研究、数据搜集、分析、联合开发新工具和合作行动的问题的讨论中来。国际劳工组织可以为这些工作提供技术支持，但是最终还是要取决于各机构有效利用《工具包》，将体面劳动关注的问题引入到与其职能和行动的所有相关领域。

《工具包》的对象

《工具包》的宗旨是：为了加强 CEB 成员机构在促进人人享有体面劳动过程中的作用，通过它们各自在全球、地区和国家层面的行动，提高连贯性并实现协调一致。因此，本《工具包》的对象是 CEB 成员机构在总部和在各地的工作人员。更具体的对象可以在《工具包》以后的版本中加以确定，调整后以适应在特定领域使用。CEB 成员机构使用《工具包》及其未来延伸内容的间接受益人实际上是各国三方成员及各机构的目标全体，当然最终还是全世界热切期盼获得公平的体面劳动机会的人们。

《工具包》的实施：未来的步骤

《工具包》的总体目标是，对 CEB 成员机构而言，促成协作并提高其就业和体面劳动影响，以此作为在全系统内执行“2005 年世界峰会成果文件”的一致措施。作为联合国改革和实现“一个联合国”目标所作的努力的一部分，《工具包》及其网站也可以作为一种工

具，高效和系统地分享知识，确定政策协作，避免重复工作，促进政策对话，以及由此围绕共同的国际发展议程专注于机构间合作。在向我们各自成员提供的建议中提高政策一致性，从而促进整体功效的提高。

未来围绕扩充和实施《工具包》开展的工作应当全力探索这方面的潜能。因此，现在这版《工具包》应当被视为一个开始。其在各机构的实施将引起机构内部的评价和讨论，看看其政策、战略、计划和活动在各自主要的工作领域（教育、健康、农村发展、贸易等）是如何与就业及体面劳动成果结合的。这一过程本身即可促使在其内部进行调整，以把握协作机会并激发从未使用过的潜力。

在国际劳工组织工作组与一些 CEB 成员机构就《工具包》草案进行讨论时，提出过一些对潜在的附属和补充步骤的建议。下面列出的步骤就是来自这些建议和那份草案中的一些提议：

- 1、 **对各机构自我评估的监督和评价：**有关机构使用《工具包》，就会将《工具包》的实际和潜在关联性和有效性展现出来，也会暴露出弱点和需要改进的地方。对于确定政策协作与合作的领域，进一步明确和开展分析工作以促进政策和计划开发来说，与各机构的对话、使用《工具包》过程中的经验教训以及对结果的评价将是十分重要的。经社理事会 2006 年通过的《部长宣言》要求国际劳工组织在就业及体面劳动主流化工作中向其兄弟机构提供支持；并与所有相关方面合作，制订一份到 2015 年的有时间限制的行动计划。我们希望《工具包》可以成为实现这一目标的有效工具。
- 2、 **各机构的意识提高和能力建设：**由于各机构更多地意识到其政策、战略、计划和活动与体面劳动的联系，就可能需要进行能力建设。在体面劳动问题以及这些问题是如何与系统的整体工作相衔接方面，各机构根据《工具包》所进行的自我评估本身就是一个能力建设和知识积累的过程。用这一过程相配合，可以为相关机构总部或分部的工作人员在就业及体面劳动问题上提供提高意识的活动或是培训。为了建设这种能力，国际劳工组织愿意参与相关联合国机构的政策对话和培训活动。很多机构可能希望通过参与联合能力建设过程，与其他机构分享有用的工具和知识。
- 3、 **统筹相关工具和资源：**作为联合能力建设活动的平行及补充活动，为了查清现有知识和政策工具的底数，确定知识欠缺，调查对新工具的需求以将就业及体面劳动成果稳妥有效地融入多边体系工作中，对《工具包》网站现有问题内相关工具和资源的统筹是很重要的。当新的问题或需求产生时，或当欠缺需要被补足时，各机构现有的工具将被集中起来并围绕《工具包》网站上现有的问题进行分类，新的知识和工具也将作为补充被加入。这一阶段产生了一个很有价值的副产品，即互相学习和有效的知识分享，这将有助于在多边体系工作内消除重复工作或“重新发明轮子”，也有助于创造政策协作。
- 4、 **联合开发政策和实施工具：**有一个想法是围绕某些对就业及体面劳动有重要意义的主题，建立几个机构组合，并联合开发政策和实施工具，以在围绕这些主题开展的计划和活动中促进体面劳动成果。这势必要求联合开展分析工作，或是被解读为政策开发，以及《工具包》网站将工具广泛张贴和分享。正如《工具包》里列出的那些问题所说明的，大量特定的工具和方法可被用于协助各国对创造就业和体面劳动工作进行优化，这取决于具体的实施和政策干预的领域：教育和技能开发、宏观经济或贸易政策、企业发展、社会保护、良政和社会对话等等。在国际劳工组织及其之外对这种特定领域工具的研究和开发都有一个范围。在需要的情况下，制订机构特定工具也是有范围的。

- 5、 **通过《工具包》的定制版本扩展其范围：**现在这个“大师”版的《工具包》旨在让 CEB 每个成员机构在对其整个机构基本工具进行初级评估时使用。在机构自行确定更为精确的关联性和相关领域，并指出体面劳动在各自职能和领域内的关联和可应用性后，可能需要对《工具包》加以特殊的应用。因此，为了《工具包》的持续发展，建议制订一些定制版本，或是衍生版本，包括：
- 特定行业的工具包：主要适用于 CEB 中关注具体行业的成员机构；
 - 特定组合的工具包：主要适用于机构组合在其相互关联的行动领域谋求进一步政策协作；
 - 国别工具包：基本适用于联合国国家纵队，或者在国家层面上对国际合作发展框架进行整合；
 - 国内工具包：用于国内成员和各个国际机构在该国的对口单位制订和执行国家发展战略和计划；
 - 主题工具包：用于需要对就业及体面劳动成果有更深刻理解并进行完善的特定工作领域（如危机和重建）。
- 6、 **在国家层面的开发和测试应用：**在联合国进行改革之时，所有系统内的机构都在努力以协调和一致的方式在国家层面共同工作，《工具包》及其扩展内容可以成为联合国机构在特定国家联合制订计划的优先框架，也可以与其他内容一起进行修改使其适合国情和需要。可以选择一些国家进行测评，来决定如何执行联合评估，对联合国系统在一个国家内的活动对就业及体面劳动的影响作出评价。联合国各国别纵队在其工作过程中，可以共同开发和测试国别工具包。在某些“一个联合国”试点国家内开展这样的尝试会特别有意义。同样地，一项特定领域或是特定机构的工具，如果是通过上述过程作为《工具包》伴生产品而产生出来的话，那么可以在试点国家对其进行测试，将其与国情和需求的关联性最大化。

上面列出的对现有《工具包》采取的后续行动展现了《工具包》在 CEB 成员机构间创造交流和互动的有益圈子的潜力，这有利于我们“统一地”实现对我们成员的承诺，即在他们有困难的地方帮助他们，以实施《2005 年世界峰会成果文件》和经社理事会《部长宣言》，并希望能够实现包括“千年发展目标”在内的国际间达成共识的目标。

有人建议，由 CEB 相关成员建立工作组，监督并协调上述后续行动建议并进一步充实《工具包》。

《工具包》一旦得到全面完善并按前文所述措施加以实施，将成为 CEB 全系统采取行动落实“2005 年世界峰会”所做承诺的第一个举措。而且，它也可以成为将全球性问题落实为国家层面日程的具体范例。这一创意同样可以复制到其他与全系统有关的问题上，以加强多边体系政策的一致性及其活动的集中性。因此，这也为联合国全系统一致性高级别小组所倡导的“一个联合国”概念的发展提供了重要的经验。

自我评估问题表

A

| | |
|-------------------------------|----|
| 创造就业和企业发展..... | 1 |
| A1 推动能够扩大就业且有利于穷人的经济增长模式..... | 2 |
| A2 提高生产力..... | 3 |
| A3 鼓励积极促进就业的宏观经济环境..... | 4 |
| A4 投资..... | 6 |
| A5 促进创业和有利于企业的环境..... | 7 |
| A6 贸易和就业..... | 9 |
| A7 行业政策..... | 10 |
| A8 人力资源开发..... | 11 |
| A9 技术与就业..... | 14 |
| A10 地方经济发展..... | 15 |
| A11 劳动力市场政策..... | 16 |
| A12 就业收入..... | 17 |
| A13 青年就业..... | 18 |
| A14 危机应对..... | 19 |
| A15 国际移民..... | 21 |

A 创造就业和企业发展

国际组织参与的每个领域，及其协助成员国执行各自承诺的政策、战略、计划和活动，都毋庸置疑地会对劳动力市场的运行产生直接或间接的影响。

无论其性质或职能如何，所有组织都通过其活动对就业产生影响：所创造、破坏或改变的就业的数量和质量，生产活力，公共和私营机构的工作组织，从事相关经济活动的金融、商业和技术环境，以及有关工人的工作条件。

当一个组织在下列问题上做出决定：

- 开展教育或医疗改革；
- 从事一项基础设施项目；
- 在一场自然灾害或武装冲突中发挥作用；
- 在农业、制造业或旅游业内引进新技术；
- 提出替代性能源或通信系统；
- 对宏观经济提出建议；
- 提出减贫计划；
- 提高粮食安全；
- 解决环境可持续问题；
- 应对艾滋病；
- 预防药物滥用和犯罪；
- 宣传一项人口政策；
- 保护一个人类遗产所在地；

就需要解决就业及其质量的问题。如果这个关键方面未能得到解决，整个国际系统就会错失一个在成员国内实现共同目标——经济增长、减贫和社会融合的机会。

在国际合作的每个领域追求、评估及衡量就业及体面劳动成果，并最大限度发挥就业及体面劳动的潜力，这两者在追求共同目标的努力中都是不可或缺的。

更多有关就业和“体面劳动议程”的信息可在以下网址获得：

<http://www.ilo.org/public/english/employment/>

A1 推动能够扩大就业且有利于穷人的经济增长模式

希望包括那些不直接与经济和金融问题相关的国际组织在内的所有国际组织都能促进、帮助或至少不损害各国的经济增长和自立。但是，经济增长并不必然导致为穷人或被社会排斥的人提供更多工作岗位或就业机会。仔细地将就业增长融入到经济增长政策措施中，将有助于最大限度地提高人民的福利和经济增长自身的可持续性。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 1.1 你所在的机构是否通过自己的政策、战略、计划和活动直接或间接地促进经济增长？ | | |
| 1.2 它是否明确地考虑了这种增长对促进就业的影响？ | | |
| 1.3 政策、战略、计划和活动是否刻意强调“能够扩大就业的增长”，如可以创造就业和提高就业质量（体面劳动）的经济增长模式？ | | |
| 1.4 在制订、执行和监督此类政策、战略、计划和活动时，你所在的机构是否与雇主和工人组织展开对话，分析它们可能对劳动世界产生的影响？ | | |
| 1.5 政策、战略、计划和活动是否将“有利于穷人的增长”，如针对城市和农村地区穷人的经济增长模式，至于优先地位，或给予特殊关注？ | | |
| 1.6 它们是否明确地考虑了减贫与创造高质量的就业之间的联系？ | | |
| 1.7 它们是否明确地考虑了所创造就业的数量和质量问题（如收入水平、工作条件、是否被社会保障覆盖）？ | | |
| 1.8 它们是否有助于将就业作为国家发展战略的中心目标？ | | |
| 1.9 这是否反映出就业被纳入了共同的国际发展框架，如联合国发展援助框架（UNDAF）、国家援助框架和减贫战略文件（PRSPs） | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

从全球来看，在过去二十年里，发展中国家和工业化国家的经济增长都在加速。然而，就业的净增长却很令人失望。尽管在世界各地的民意调查中这个问题都是最首要，但是对于所有希望工作的人而言，岗位的数量并未与经济增长同步。

例如，尽管下面这些地方的经济在 1999 年至 2003 年以大致相同的速度增长（年 GDP 增长率为 4%），但每 1% 的 GDP 增长所带动的就业人数的百分点却分别为：阿尔及利亚为 0.91，香港为 0.43，约旦为 1.07，摩洛哥为 0.28，巴基斯坦为 0.63，波多黎各为 0.32，特立尼达和多巴哥为 0.85。

有必要思考一下为什么产量增长 1% 所带动的就业增长在各国之间的差距如此之大，还有必要找到能使经济增长拉动就业密集度的办法。

在各国制订减贫战略以实现“千年发展目标”时，都付出极大努力，来开发一些工具以便确定地方和国家层面的优先领域和行动计划。就业问题对消除贫困

是极为关键的，虽然这一事实很明显，但减贫战略中经常不涉及就业，而是更关注直接转移和相关问题。这些战略需要考虑，通过体面劳动增加收入的重要性，并可以此作减贫机制的引子。“减贫战略文件”（PRSPs）和联合国发展援助框架（UNDAF）以及其他经过整合的国际合作框架都是帮助各国在消除贫困方面确定优先领域和行动计划的工具，也应当明确地涉及到就业和体面劳动。

更多信息，请参阅：

http://www.ilo.org/public/english/bureau/integration/download/tools/6_3_107_prsrefmanual.pdf

A2 促进生产力

大多数有国际力量参与的领域都对经济和社会领域的生产力有重大影响。因为生产力不一定是此类参与的显性目标，所以其对生产力得失的影响经常不被察觉。然而，在宏观、中观和微观层面，国际组织在有关国家开展的政策、战略、计划和活动是可以被设计成有利于生产力结果并对就业有正面影响的。

在某些国际组织里，其职能明显与生产力有关（如教育、农业、制造业、贸易和通讯等领域）；但在其他组织里，这种联系很难被认识到（如旅游业、卫生、气候、危机应对和移民领域）。在每个组织的职能中，利用“体面劳动透镜”促进生产力都应当被考虑进去。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 2.1 你所在机构的政策、战略、计划和活动的设计是否在相关领域对生产力产生影响？它们的设计是否可以衡量这种影响？ | | |
| 2.2 它们是否明确考虑了生产力与对就业增长、创造和破坏就业岗位的潜在或实际影响之间的关系？ | | |
| 2.3 它们是否将避免给就业或生产力变化带来不良影响放在特别优先的位置？ | | |
| 2.4 它们是否解决了如何分配生产力增长的问题以及如何使劳动者和雇主一样从中受益这个问题？ | | |
| 2.5 它们是否解决了如何在农村地区提高劳动生产力的问题？ | | |
| 2.6 当政策、战略、计划或活动可能产生的结果将会影响相关群体时，是否与工人或雇主组织或者其他利益相关者进行过协商？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

各国越来越关注如何提高生产力以便提高其在水世界经济中的竞争地位。在就生产力问题提供政策建议时，每个机构，不论其职能和工作领域如何，都不仅要考虑技术选择和创新的作用，还要考虑工作场所内好的劳资关系的重要性。

A3 鼓励积极促进就业的宏观经济环境

良好的宏观经济环境和国际与国内层面的财政稳定性是创造就业的基础。国际组织的政策、战略、计划和活动可以直接或间接地帮助改善这一环境，甚至保证它有利于就业增长和体面的劳动条件。

即使你所在的机构并未直接就宏观经济政策提供建议，但很有可能开展不同的行动，影响这些政策或被这些政策所影响。诸如武装冲突、经济危机、气候变化或移民的情况（在此仅列出一部分）无疑与国内和国际层面的宏观经济环境相关联。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 3.1 你所在机构的政策、战略、计划和活动是否与宏观经济内容（财政或货币政策，利率或汇率等）有关？ | | |
| 如果否： | | |
| 3.2 在你所在机构的活动范围内，它们是否考虑了这种宏观环境对就业和体面劳动的影响？ | | |
| 如果是： | | |
| 3.3 它们是否明确考虑了劳动力市场内容（工资和定价，劳动力供求，生产力等）？ | | |
| 如果是， | | |
| 3.3.1 是否就它们与雇主组织进行过讨论或征得其同意？ | | |
| 3.3.2 是否就它们与工人组织进行过讨论或征得其同意？ | | |
| 3.4 它们是否涉及在国内层面财政政策如何影响就业？ | | |
| 如果是， | | |
| 3.4.1 它们是否分析了考虑到就业时，公共预算的组成如何？ | | |
| 3.4.2 它们是否分析了税收的分配情况？ | | |
| 3.4.3 它们是否增强了教育、卫生、社会保护或劳动力市场政策？ | | |
| 3.4.4 你所在的机构是否使用任何方法分析财政政策对就业及其质量的影响？ | | |
| 3.5 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否考虑了通货膨胀如何影响工资确定或其他与劳动力市场表现相关的问题？ | | |
| 如果是， | | |
| 3.5.1 它们是否设定了与低失业率相匹配的目标？ | | |
| 3.5.2 如果失业率上升，是否会对它们进行修改？ | | |
| 3.5.3 在处理就业问题时，它们是否从短期或长期着眼采用了不同的方法？ | | |
| 3.5.4 它们是否使用了任何方法评估通货膨胀对就业及其质量的影响？ | | |
| 3.6 它们是否考虑了汇率或利率如何影响竞争力和就业？ | | |
| 如果是， | | |
| 3.6.1 它们是否考虑了获得贷款的难易对小型、中型和大型企业会产生什么影响？ | | |
| 3.6.2 它们有采否用任何方法评估汇率制度对就业及其质量的影响？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

A4 投资

投资对于经济增长和发展很重要。然而，在投资集中的行业、地区和国家里，其在创造就业和改善就业状况与劳动条件方面的潜力却经常未能充分发挥。在国际合作活动的的所有领域内，对就业和体面劳动成果而言，投资的潜力可以最大化，前提是要明确将这个目标放在与经济效益并驾齐驱的位置上。

无论各机构的职能如何，投资总是存在的：要么以对就如何在教育、卫生、农业或基础设施领域进行最佳投资提供建议的形式，要么是以融资的形式，或是为完成投资提供技术。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 4.1 你所在的机构是否促进投资政策、战略、计划或活动，或者在这方面向各国提供建议？ | | |
| 4.2 这些政策、战略、计划或活动是否考虑在多种技术中做出特殊选择？ | | |
| 4.3 它们是否考虑了与组织生产有关的问题及其对工人的影响？ | | |
| 4.4 它们是否考虑了对创造就业的数量和质量的影响？ | | |
| 4.5 它们是否有利于投资或生产的就业密集型方式？ | | |
| 4.6 你所在的机构对由你们融资或由你们作为执行机构的基础设施投资是否做过就业影响评估（包括，但不仅仅限定在，以劳动力为基础的技术选择）？ | | |
| 4.7 对外国直接投资的激励机制是否与创造就业的数量和质量相关联？ | | |
| 4.8 对外国直接投资的激励机制是否与本地劳动力的技术升级相关联？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

发展援助中的大量资金用于了与建设相关的活动，例如建设基础设施（如道路、供水设施、码头、大坝、机场等）；提升低收入居住区；升级文化遗产地；以及提供或改善建筑用以为卫生和教育等各种服务提供场地。执行这类建设活动的不同方式，就会对创造就业带来不同结果。由于基础设施投资对于创造就业和

消除贫困来说是一类重要的来源，因此有必要考虑：

- 使用以劳动力为基础的建设方法，最大限度创造就业；
- 最大限度使用当地资源；
- 为穷人和最有需要的人提供工作和基础设施；
- 通过使用本地供应商提高本地技能水平；及
- 促进设备的本地维护。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/>

吸引外国直接投资的激励措施经常以投入本国的资本数额为基本判断要素。我们考虑提供政策建议，将税收优惠与创造就业的数量和所使用本国劳动力的工资水平，或是提高本地劳动力技能水平联系起来。

A5 促进创业和有利于企业的环境

对创造就业、高效的劳动力市场运作及提高劳动条件来说，企业的创立、发展和可持续性都十分重要。多数国际合作都在相关领域对经济活动和企业发展产生影响。投资环境对企业的成长至关重要，也关系到大量鼓励并为企业有效投资、创造就业和发展壮大制造机会的因素。总的来说，一个好的政策环境对小企业是件幸事，而商业环境中的某些因素对那些有较大创造就业潜力的小单位尤其重要。

在各国，国际组织努力加大在建设有利于企业发展的环境和活跃的创业文化领域的贡献，这对激发其行动在就业和体面劳动方面的潜力是至关重要的。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 5.1 你所在的机构的政策、战略、计划和活动在与你们相关的领域是否有利于促进企业发展（包括农场、跨国企业、中小型企业、合作社及非正规经济中的企业主）？ | | |
| 5.2 它们是否特别考虑到由这种企业发展所创造的就业的数量和质量？ | | |
| 5.3 它们是否旨在改善商业环境或是减少监管成本或企业运营负担（如通过尊重法制及包括知识产权和土地权在内的物权，解决争议并执行合同）？ | | |
| 5.4 它们是否特别要提高包括出口企业在内的企业利用新的市场机遇的能力，特别是中小型企业、合作社和非正规经济企业的这种能力？ | | |
| 5.5 对于在国内和全球价值链上有很大提升潜力的行业、产业或企业集群，它们是否能够辨别并给予支持？ | | |
| 5.6 在全球生产体系中，发展中国家与工业化国家的技术工人和非技术工人可能出现不平衡现象，它们是否考虑采取措施解决这一问题？ | | |
| 5.7 在全球生产体系中，正规和非正规经济实体，小型和大型企业之间可能出现不平衡现象，它们是否考虑采取措施解决这一问题？ | | |
| 5.8 它们是否解决小企业获得金融服务的问题？ | | |
| 5.9 它们是否特别关注农村企业？ | | |
| 5.10 它们是否特别关注跨国企业 | | |
| 5.11 它们是否特别关注合作社？ | | |
| 5.12 企业社会和环境责任是否通过适合的方法和评估机制进行了评估？ | | |

| | | |
|---|--|--|
| 5.13 政策、战略、计划和活动是否关注为提高企业家和工人的能力而提供的培训？ | | |
| 5.14 它们是否考虑到女企业家和女性劳动者的特殊需要？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

在全球范围内，中小企业日益承担起创造大多数就业岗位的责任。它们也向妇女和其他传统意义的弱势群体提供了在更好的条件下获得生产性、可持续的和高质量的就业机会。

使之获得贷款或其他市场工具，提供职业或技术培训，以及提供商业支持措施的跟踪服务，都能保证小型企业和非正规经济组织能满足应有的条件。**更多信息，请参阅**国际劳工组织“创建和改进你的企业”模块化培训工具：
http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.Portal?p_prog=&p_subprog=&p_category=TO
OLS

私营部门的发展曾被这样描绘：“为一个市场化商业环境消除壁垒并创造能力，这一环境能够高效运作并创造经济增长”。

更多信息，请参阅：
<http://www.ilo.org/seed>; <http://www.itcilo.org>. 及 <http://www.undp.org/psd-toolkit/>

A6 贸易和就业

在全球化的世界中，国际贸易已成为经济增长和发展的动力，影响着生产活动的方方面面。其对就业和体面劳动的影响已经被证明非常重要，但是却常常被忽略或忘记。对于那些受到国际组织推崇且直接或间接与贸易相关的政策、战略、计划和活动，如果在它们的最初阶段就给予足够重视的话，那么贸易的就业及体面劳动成果将会大有改善。

当考虑贸易与就业的联系时，各机构都应当注意在自己的活动范围内，如何最好的利用贸易对就业及体面劳动的影响。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 6.1 你所在的机构的政策、战略、计划和活动是否影响国际贸易或受到了国际贸易的影响？ | | |
| 6.2 你所在的机构是否考虑到你们有关贸易的政策建议和计划是如何影响就业和劳动力市场的？ | | |
| 6.3 企业和工作岗位的重新布局和迁址是不是你所在的机构关心的一个领域？ | | |
| 6.4 你所在的机构是否有工具或方法来评估贸易领域的变化对创造和破坏就 | | |

| | | |
|--|--|--|
| 业以及就业质量的影响（包括沿着价值链）？ | | |
| 6.5 是否有工具或方法来评估贸易自由化对你所在的机构直接相关的某个经济活动部门的影响？ | | |
| 6.6 是否有工具或方法来评估贸易自由化对不同类别工人的影响，如妇女、农民和农业工人、出口加工区的工人、受过教育或无技能的工人、非正规或临时工人等？ | | |
| 6.7 你所在的机构的活动是否直接或间接促进符合道德的交易或公平的贸易？ | | |
| 6.8 如果是，你所在的机构曾否关注支持这种贸易对就业产生的影响？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

经常有人提出，是贸易自由化加剧了竞争，导致经济非正规性的增加。理论著作和现有的经验都说明，对非正规经济的这种影响既可以是积极的，也可以是消极的。

一个迫切需要研究的问题是，在何种条件下贸易自由化能为靠薪水过活的工人创造新的工作岗位，以及为出口导向型市场里的自雇人员创造新的市场，并由此缩小非正规经济的规模？

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

对于工人和劳动力市场，贸易和就业政策的一致性对他们适应不断变化的全球市场模式来说是至关重要的。这就需要可靠的信息和指标，帮助贫困国家制订社会和就业政策，将贸易利益最大化，并促进最弱势群体获得体面劳动的机会。世界贸易组织和国际劳工组织最近开展的一项联合研究强调指出，有必要制订政策，以便在贸易改革之后对过渡阶段予以支持，提供保障和保险计划来应对失业问题，对贸易利益进行重新分配，并制订特别政策将教育作为减少不公平现象的工具。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/eddy.pdf>

A7 行业政策

在经济活动的特定行业，国际合作对就业及体面劳动成果产生的影响是最为明显、切实和精确的。大多数国际组织在特定行业开展工作，因此它们的政策、战略、计划和活动对于这个行业将其在创造就业和提高就业质量方面的潜力最大化是非常重要的。即使那些似乎不与特定行业相联系的组织也会有某些间接关联。因此，需要考虑这种关联如何能促进就业及

| | | |
|---|---|---|
| 体面劳动。 | | |
| | 是 | 否 |
| 7.1 你所在机构的政策、战略、计划和活动是否集中在经济活动的某个特定行业？ | | |
| 7.2 它们是否明确解决这个行业创造就业的潜力的问题？ | | |
| 7.3 它们是否明确考虑到本行业内技术变革对就业及其质量的影响？ | | |
| 7.4 它们是否考虑了不同行业的互补问题（如农业与非农行业）？ | | |
| 7.5 它们是否从行业角度特别考虑了工作条件问题（不仅仅是工资，还包括职业安全卫生风险、就业安全、自由结社和集体谈判权）？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

从农业向工业的转变是结构调整的一种常见模式，例如“工业化”。但是，一些国家最近的统计数据显示，农业就业减少，但是工业就业却没有增加，而是在服务业出现了增长。因此，虽然生产增长出现在制造业，但是就业的增长却是在服务业。

工业生产的发展是由生产力增长还是由就业增加所引发的，以及确定服务业所创造的就业是何种形式的，探究这些问题是很有趣的。服务业的就业涉及体面劳动的方方面面，囊括了从街头小贩和非正规经济中的个人服务到旅游业、教育、卫生和金融服务等等。

一个国家在建筑行业投入的金额与其收入紧密相连，但是建筑行业工作岗位的分配却几乎与此截然相反：虽然四分之三的建筑业是在发达国家展开的，但是建筑行业工作岗位的四分之三却集中在发展中国家。由于发展中国家的很多建筑工人属于非正规就业，也就因此未被纳入官方数据，真实的数字将会远大于此。在发展中国家，建筑业拥有较大创造就业能力的原因经常是技术的差异。挑战就在于在行业内同时扩大产量与就业，例如通过发展公私伙伴计划以及适当选择技术。**更多信息，请参阅：**

<http://www.ilo.org/public/english/employment/recon/eiip/> 及
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/emp.htm>

A8 人力资源开发

所有的国际组织无论其性质如何，都将人力资源和培训作为其职能的一部分。虽然国际上还在争论是否需要掌握一定技能以应对劳动形式的变化和全球化的影响，但需要强调的一点是，每个机构代表其成员国或协助其成员国所进行的活动都假设掌握技能的人力资源是存在的。这显然与生产力相关，也就因此与就业和体面劳动相关。然而，拥有充足且有适应能

力的劳动力队伍现在来看在任何地方都非常重要，所有技能水平的工人都需要。因此，人人获得基础教育的要求与劳动力市场的需求紧紧相连，同样也是为弱势群体提供特殊培训使之能够参与劳动世界的要求。尽管教育的目标并不仅仅是创造劳动力，但是在个人和国家层面上，作为未来生活、贫困状况和社会成功的决定因素，这一点是不可忽视的。因此，教育也与就业及体面劳动紧密相连。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 8.1 你所在的机构是否直接或间接促进教育机会的获得？ | | |
| 如果是， | | |
| 8.2 它是否有助于普及初级教育？ | | |
| 8.3 它是否有助于获得中级和技术教育？ | | |
| 8.4 它是否有助于获得高等教育？ | | |
| 8.5 它是否有助于获得职业培训？ | | |
| 8.6 它是否有助于获得针对特殊人群的特殊教育？ | | |
| 8.7 你所在的机构是否将这些促进活动与消除童工劳动或增加妇女在劳动力市场的参与率相关联？ | | |
| 8.8 它是否将这些促进活动与劳动力市场计划相联系？ | | |
| 8.9 你所在的机构关于普及教育的政策、战略、计划或活动是否特别关注了： | | |
| 8.9.1 支持教师的权利？ | | |
| 8.9.2 促进有利于提供素质教育的条件？ | | |
| 8.9.3 向贫困家庭的父母提供体面就业以使它们能送孩子上学？ | | |
| 8.10 你所在的机构是否直接或间接开展活动向受益人提供技能培训，以使其能够达到劳动力市场的要求？ | | |
| 如果是， | | |
| 8.11 你所在的机构是否提供职业信息和指导，帮助学生做进入劳动世界（包括自雇）的准备？ | | |
| 8.12 雇主和工人组织是否积极参与了培训计划的制订和实施？ | | |
| 8.13 教师和培训师是否能影响计划或政策的内容，以促进就业及体面劳动？ | | |
| 8.14 是否有特别的政策、战略、计划或活动促进终身学习和就业能力？ | | |
| 8.15 关于教育和培训的政策、战略、计划或活动是否特别以弱势或被边缘化群体（非正规就业者、包括贫困农村妇女在内的农村人口、老年工人或残疾人）为目标，以提高其就业能力或获得收入的能力？ | | |
| 8.16 即使你所在的机构不与教育或培训直接相关，它是否参与到那些可能被视为通过第三方或私人机构进行劳动培训的活动中？ | | |
| 8.17 如果是，它是否考虑了对受益人未来就业能力的影响？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

为了实现《千年发展目标》第二条普及初等教育的目标：

- 不仅向学生投资，也要向熟练和积极的教师投资，支持他们结社和集体谈判的权利。教师的发言权在多大程度上得到关注常常决定了教育改革的成败。教师与学生的比例、教师的技能水平、目标和职业责任感是影响重复率、学生表现和其他质量指标的重要因素。
- 为父母和看护人创造体面就业。家庭收入和成年人获得体面劳动的情况将决定父母是否将孩子送入学校并坚持让孩子受教育。

在设计职业和技能培训项目时，让雇主和工人代表密切参与，因为他们最了解劳动力市场的需求。

承认之前的学习（不正规或非正规）及早先的经验（不正规学习）是帮助参与正规学习和教育的一个重要手段。同时，承认之前的学习也可以提高就业能力、劳动力流动性和职业前景。通过与社会伙伴协商并使用全国性的资格框架，促进透明的技能评估、鉴定和认证制度是很重要的。这其中就应包括之前的学习和早先的经验，无论是在哪个国家获得这种技能，无论是通过正规还是非正规渠道获得的这种技能。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/recogn/index.htm>

以能力为基础的培训假设一个人可以学会在实际的劳动条件下如何工作。这不仅可以通过正规学习，也可以或更多地是通过在工作场所实践而获得。由于劳动力市场的要求变化极快，加强基本能力和学习最先进的技术是很重要的。例如，数字技术就越来越重要。但是，数字化鸿沟不断扩大，一些人群既无法获得使用因特网的机会，也无法获得信息和通讯技术，更别提必备的计算机相关技能了。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/region/ampro/cinterfor/temas/complab/index.htm>

A9 技术和就业

技术无疑与就业是相关联的，但也日益与其他很多领域的利益相关。医疗、文化产业、邮政服务、银行、通讯、旅游业及其他很多人类活动都受到技术变革的深刻影响，而其中大部分又对就业有重要影响。所有这些活动都应反映出可用的技术选择大量存在，也应考虑如何通过将技术革命转变为资本的方式促进就业与体面劳动，并在成员国内防止排斥现象发生，因为那将导致贫困和社会不稳定。例如，对飞机或船舶进行技术变革，开展经济或医疗改革，甚至应对气候变化和解决对廉价药物的需求，这些都对就业有影响。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 9.1 你所在的机构是否促进科技政策（信息通讯技术、农业或传统技术等）？它是否向各国提供相关建议？ | | |
| 如果是， | | |
| 9.2 你所在的机构的政策、战略、计划和活动是否支持技术创新并将其用于 | | |

| | | |
|---|--|--|
| 创造高质量的就业？ | | |
| 9.3 你所在机构所关注的领域内，那些政策、战略、计划和活动是否预测或衡量了其对就业的影响？ | | |
| 9.4 它们是否将技术内容融入到在城乡范围内对穷人有利的政策？ | | |
| 9.5 在确定如何最好地结合新技术时，你所在的机构是否考虑了其对创造就业的影响，及其创造或破坏的就业的质量的问题？ | | |
| 9.6 你所在的机构的政策、战略、计划或活动是否特别考虑有必要对工人进行培训，使其适应新技术及相关的就业问题？ | | |
| 9.7 它们是否包括了一些特别活动，旨在最好地利用信息通讯技术使妇女、青年和农村地区更容易获得此类培训？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

A10 地方经济发展

国际组织不仅在全球和国家层面开展工作。对于保证在全球范围内的善治来说，地方问题的确有影响，而且很重要。需要了解地方政策，无论是何种性质的政策，这是十分重要的，而且还应当考虑地方政策对就业及体面劳动的影响。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 10.1 你所在的机构在与其职能相关的领域是否促进或是否参与了地方经济和社会的发展（在市、镇或社区等层面）？ | | |
| 如果是，（即使不属于你所在机构的职能范围），你所在机构的政策、战略、计划和活动是否： | | |
| 10.2 创造地方就业和收入？ | | |
| 10.3 促进社会保护和收入安全？ | | |
| 10.4 关注贫困和弱势群体？ | | |
| 10.5 在执行中让地方政府参与？ | | |
| 10.6 在执行中让地方工人组织参与？ | | |
| 10.7 在执行中让地方雇主组织参与？ | | |
| 10.8 包括通过公私伙伴关系的形式，促进参与型发展过程？ | | |
| 10.9 在地方层面收集或使用充足的数据促进执行？ | | |
| 10.10 你所在的机构是否做出特殊努力将地方层面的行动与全球机遇相联系？ | | |
| 10.11 你所在的机构是否指出哪些国家级商业开发政策及法律法规因素会影响地方经济发展？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

全球化会加深有能力参与竞争的人和地区与缺乏竞争潜力的人和地区之间的差距。市场自由化和贸易形式改变的影响给许多地方和传统工业带来压力。然而，日益重要的微型和小型企业，分散化的趋势，以及对各层次政府提出更快速反应的要求，都突出了地区发展战略的重要性。应当考虑到全球化和地区化的双轨趋势。国际劳工组织的地方经济发展（LED）计划促进了地区能力及全球化背景下的地方竞争优势。它强调一种让所有的利益相关者都参与的“参与型”发展过程，强调地方创造就业，为私人 and 公共投资准备资源，规定体面的工作条件，设计社会保护措施，以及在危机时做出应对。

这一点在建筑业尤其明显，因为通过监管地方建筑施工的政策或通过政府采购等方式，地方当局施加了相当大的影响。国际劳工组织及其他很多国际机构的技术合作活动日益关注在特定城乡条件下的地方行动。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/local.htm> 及
http://www.ilo.org/dyn/empent/empent.portal?p_lang=EN&p_prog=L

A11 劳动力市场政策

失业和就业不稳定对所有人类活动都有影响，它们不仅是一个国家不稳定及失败的根源，也给个人带来了沉重的负担。解决这些和相关的问题在很多国际组织的议程中都处于重要位置，因为成员国强烈要求这样做。尽管我们需要完善的政策和合理的建议，这是与国际系统有关的，但是真正的挑战来自如何利用这些工具来创造就业和改善就业质量。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 11.1 你所在的机构的职能和活动是否直接或间接与国家或地方层次的劳动力市场政策相联系？ | | |
| 如果是，你所在的机构是否： | | |
| 11.2 有经验显示其职能和活动与创造就业和就业质量之间或多或少有联系？ | | |
| 11.3 提供积极的劳动力市场政策方面的建议或资助这种政策（如公共就业创造、就业服务、转岗工人培训、包括在农村地区、小企业激励措施、鼓励企业雇用工人等）？ | | |
| 11.4 提供消极的劳动力市场政策方面的建议或资助这种政策（如失业保险及对失业工人及其家庭的直接转移支付）？ | | |

| | | |
|-------------------------------------|--|--|
| 11.5 参考或利用了现有的积极或消极的劳动力市场政策工具和最佳实践? | | |
| 11.6 就此问题与除国家或地方政府以外的其他利益相关者进行讨论? | | |
| 11.7 有企业和工会的参与? | | |
| 11.8 衡量已执行的劳动政策的影响? | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

由于发展中国家常常处于会损害发展的不稳定环境中，为了登上发展的阶梯，它们必须找到能使劳动力市场稳定并逐渐正规化的方法，而不是使劳动力市场动荡或变得更为灵活和不正规。符合生产力要求的稳定的劳动力市场意味着引入标准和劳动力市场政策。如果没有制度支持，在发达国家很多人拥有的生产性的、稳定、安全的雇用关系在历史上将不可能存在。正如《全球就业议程》所规定的，在劳动力市场制度网络内（如失业救济、再就业服务和培训项目），保护私营和公共部门的就业是管理变革的前提条件。这种对就业的制度保护也是体面劳动的前提条件，因为体面劳动只能在劳动力市场制度的支持下才能实现。

A12 就业收入

工资和收入对经济和社会政策都有影响，也与国际系统参与的多数领域相关。基于经济、社会和公平原因，保证在城乡地区雇员能够获得公平的工资及自雇人员能够获得公平的回报是很重要的，这对现行政策的合法性及长期可持续性也至关重要。在人类活动的任一领域内的改革或项目最终都与执行这些活动的工人的工资和收入相关。没有承诺和支持，任何改变现状的尝试都会失败。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 12.1 你所在的机构是否直接或间接促进获得公平的劳动工资或收入，包括在非正规经济部门和农村地区的劳动? | | |
| 12.2 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否运用了最低工资相关法律? | | |
| 12.3 你所在的机构是否让雇主和工人组织参与有关劳动工资和劳动收入的讨论? | | |
| 12.4 你所在机构的政策、战略、计划和活动是否包括或考虑了非正规经济部门劳动者和自雇劳动者的最低收入问题? | | |
| 12.5 它们是否在你们机构所开展的活动中促进同酬? | | |
| 12.6 它们是否促进集体谈判? | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

工资作为雇主的成本，同时也是提高生产力的工具。工资常常影响企业的竞争战略，而对工人来说，工资是主要的收入来源。不公平的工资水平可能是男女之间、不同年龄工人之间以及公共和私营部门之间（仅列出几项）就业歧视的主要根源。由于与需求、通货膨胀、就业和贫困的联系，劳动工资和劳动收入在政府收入和支出政策中，或更广泛地说在宏观经济政策中，也发挥核心作用。国际劳工组织开发了一些工具来解决这些问题中的一部分，它们主要集中在低工资和最低工资的确定、集体谈判、劳动力成本、工资歧视、公共机构工资调整以及工资体系等方面。这一问题由若干关于最低工资、工资歧视及工资保护等问题的国际劳工标准加以解决。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/>

A13 青年就业

在就业方面，年轻人是一个特别弱势的群体，这一点已经得到认可。在发展的社会为青年就业问题找到一个综合性的办法是十分重要的。健康的教育体系，较好的医疗保障，较低的艾滋病、毒品和犯罪风险，平稳地从学校到工作的过渡以及运转良好的劳动力市场，这些只是促进青年就业可以采取的一部分措施。在年轻人中，我们能够发现最大的创新能力，以及对技术、通讯的最大潜力和对新经济发展的适应性。因此，以青年为目标群体是很重要的，目的是迅速实现经济和社会进步，并投资于持续的经济增长、社会融合及可持续发展。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 13.1 你所在的机构在其活动范围内是否直接或间接促进青年男女在城乡地区的就业（如通过技术培训、创业开发、企业发展服务、微型金融及劳动力市场服务）？ | | |
| 13.2 你所在机构的活动是否以某种形式影响了青年就业？ | | |
| 13.3 你所在的机构是否评估了其活动对青年就业的影响？ | | |
| 13.4 你所在的机构涉及社会问题（如毒品滥用和犯罪、艾滋病、文盲和人口政策）的活动是否对为青年男女创造就业机会予以特别的关注？ | | |
| 13.5 教育和培训计划是否包括了如职业指导、就业服务和安置机会等特别项目，以帮助青年男女实现从学校向工作的过渡？ | | |
| 13.6 你所在的机构是否让年轻人积极参与以了解他们的需求？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

很多年轻人所接受的技能培训在当前劳动力市场上没有需求或需求很小，或是不属于核心技能。

为了避免受过教育的青年男女出现过高的失业率，需要：

- 让雇主参与确定技能需求并在企业内为年轻人提供培训；
- 强调在工作中的基本技能（如团队合作、解决问题的能力以及掌握并运用新信息的技能）以及创业能力；
- 改进职业指导、咨询以及就业服务；
- 促进终身学习。

在很多国家，年轻女性比年轻男性在学校内表现得好，但她们在进入和试图留在劳动力市场中时还是觉得更困难。

促进青年就业的政策和计划需要对性别歧视给予特别关注。少数民族或残疾的年轻女性面对最严重的歧视，处于最不利的地位。

尽管学习成绩优秀，青年男女可能仍会感觉很难找到工作，因为他们缺少相关工作经验。雇主常常指出工作经验是他们招募雇员时最重要的因素。

探索将学校教育与实习和学徒相结合的方式，双轨制已被证明是有效的，特别是在制定和实施过程中有雇主和工人组织的参与。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/employment/yett/>

A14 危机应对

危机情况下的协调工作不仅是必需的，更是十分重要的。在危机中，一个机构不能把时间和资源浪费在冗长的讨论和复杂的条条框框中。时刻做好准备是关键。当爆发武装冲突或发生自然灾害时，很多因素都牵扯在内，但最为重要的就是那些需要拯救的生命。然而，除了立即采取措施以外，找到可持续的解决方案也是很重要的。在这方面，就业问题就很关键。我们如何保证恢复正常状态？我们如何才能应对人员和经济损失？我们如何才能重建基础设施、生活、社会网络、家庭、公共服务和社会机构等？在危机管理中采用一种跨领域的方法非常重要，就业及体面劳动应当是这种方法的组成部分之一。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 14.1 为了应对危机情况（无论是武装冲突、自然灾害、金融或经济危机、或是社会政治转型的困难），你所在的机构是否经常将解决就业问题作为一项紧迫而中心的工作？ | | |

| | | |
|--|--|--|
| 14.2 你所在的机构是否考虑将创造就业作为紧急人道主义救援的组成部分？ | | |
| 14.3 你所在的机构是否考虑将创造就业和增加收入作为危机后重建措施的组成部分？ | | |
| 14.4 在危机后的重建工作中，你所在的机构是否将劳动密集型技术放在重要位置？ | | |
| 14.5 你所在的机构是否考虑过任何有关就业的预防措施，来防止未来发生危机？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

当危机发生时，人们的注意力一般都集中在应对措施中人道主义和救援那部分。危机带来的就业减少或危机后的生活重建工作似乎未受重视。就业增长经常被视为仅仅是重建中的一个较靠后的阶段。

如果在考虑人道主义的阶段就同时考虑就业问题，我们会立即采取措施帮助可能失去工作或生活来源的人，或是可能头一回需要靠劳动挣钱的人，如退伍军人、寡妇或难民。

当危机导致大规模失业、贫困和沮丧时，对于刺激购买力和对应积极的希望和态度来说，劳动密集型的公共工程就变得尤为重要。

更多信息，请参阅：
<http://www.ilo.org/crisis>

在应对危机时，经常非常急需在整个国际社会中寻找一个相关主体，与其建立有成效的伙伴关系。

国际劳工组织开发了一项特别的应对战略，通过改善协调性、性价比、合法性、资源利用，以及通过雇主和工人及其作为社会伙伴的组织来影响计划，以期在受危机影响的地方实现体面劳动。

有必要制定适用于整个联合国系统的危机后社会和经济层面的政策，这促使各机构最近开始致力于制定一个在危机后促进就业和创造收入的框架。例如，在武装冲突中，可以确定三个阶段：早期恢复、转型及发展。这三个阶段中的每一个都有不同的影响，并构成和平建设过程中的一个组成部分。第一阶段关注食品、健康、个人安全、现金转移、社会心理援助及基本劳工标准，第二阶段包括更多的社区重建工作，如微型金融服务、培训、食物生产和就业服务。最后，在发展阶段，体面劳动的所有方面都要考虑进来。

A15 国际移民

为了追求就业、与就业有关的教育或更好的生活条件而进行的国际移民正在成为在国际上最受争议的问题之一。由于在各国国内和国家之间“拥有”与“没有”之间的差距越来越大，把移民当作一条出路是很自然的。更重要的是，通讯已经让这些群体之间的差异变得非常明显。

这就要求用一个统一的方法促进输出国与目的地国问题的解决，并防止出现最恶劣形式的人口贩卖和其他危险。这样的方法可以通过仔细了解每个机构的职能，找出可以采取哪些行动在就业和就业质量上对移民这一活动发挥其长处，避免其弱点。移民不仅仅是以就业为目标的，这是一个非常复杂的问题，可能是由人口、宗教、文化、政治、政治及其他因素造成的。然而，无论其成因是什么，所有形式的移民都有一个共性：需要通过就业对移民的生活加以关照。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 15.1 你所在机构的职能中是否直接或间接地与国际移民问题有关？ | | |
| 15.2 你所在机构的日常活动是否与作为工人或受益人的劳动移民有关？ | | |
| 15.3 你所在的机构是否促进对劳动移民的监管？ | | |
| 15.4 你所在的机构是否促进移民工人融入到其居住或工作的工作场所和社会中？ | | |
| 15.5 在目的地国，你所在的机构是否支持不歧视移民工人？ | | |
| 15.6 在来源国，你所在的机构的活动是否解决了移民对发展的消极影响，如人才流失？ | | |
| 15.7 在来源国，你所在的机构的活动是否旨在扩大移民的积极影响，如有效利用侨汇和所获得的技能？ | | |
| 15.8 你所在的机构是否协助任何国家就其对移民工人的需求开展实质性评估，如通过人口学和劳动力市场或经济学预测？ | | |
| 15.9 你所在的机构是否运用任何框架或标准化工具（如国际劳工组织 1949 年《就业移民公约（修订本）》（第 97 号公约）及 1975 年《移民工人（补充条款）公约》（第 143 号公约），或是联合国 1990 年《保护所有移民工人及其家庭成员权利的国际公约》），制订措施以优化劳动移民对就业和发展的影响并保护移民工人？ | | |
| 15.10 你所在的机构是否制订任何特别措施以特别适用于女性移民工人？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

发展不均衡的人口趋势和模式指出，劳动移民不仅会持续，而且还会增长。这对所有国家，无论是移民的来源国还是接收国，既构成巨大挑战也带来机遇。移民问题牵扯到很多方面，包括人权，国内和国际工人运动的经济社会后果，侨汇对金融的影响，社会对话过程中的覆盖范围问题，社会保护，歧视，甚至拐卖和犯罪问题。国家

可以获得帮助以改进其对劳动移民的管理和治理，保护并促进移民权利，提高发展成果。国际劳工组织《劳动移民多边框架：针对劳动移民以权利为方法的非约束性原则和指导》提供了原则指导，这种指导以国际文书和典范为基础，旨在开发、强化并实施有关劳动移民的政策和实践。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

对于有大批国民在海外工作的国家来说，侨汇是一项重要的外汇来源。这种汇款可能以官方银行为渠道，也可以通过非官方和非正式的渠道实现。通过官方渠道转移金融资源的比例应当得到提高，这样做既是为了保障移民汇款的安全性，也是为了在母国增强侨汇对发展的作用。此外，回国的移民所带回来的侨汇和积蓄能够获得有效投资也是很重要的。为了提高移民工人侨汇的有效投资：

- 减少侨汇转移的成本，包括帮助获得金融服务，减少交易费，提供税收激励及加大金融机构间的竞争；
- 提高外汇市场的有效性和透明度，改进对移民的银行服务，包括保证在农村的移民来源地也有金融机构；
- 促进和提供创业及企业发展的激励政策，包括跨国经营的创意，男女移民工人在来源国和目的地国创办微型企业。

更多信息，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/index.htm>

http://www.un.org/esa/population/publications/UN_GCIM/UN_GCIM_ITTMIG.pdf

B

| | |
|-----------------|----|
| 社会保护 | 25 |
| B1 社会保护政策..... | 25 |
| B2 风险预防..... | 26 |
| B3 工作场所的安全..... | 28 |
| B4 健康与劳动 | 29 |
| B5 公平的劳动条件..... | 30 |
| B6 养老金制度..... | 32 |

B 社会保护

要实现社会公平需要平等、消除劳动力市场歧视和促进社会包容与社会凝聚力的政策。然而只有通过可行、负担得起和切合实际的政策组合来实现这些目标才能确保经济和社会发展的可持续性和健康性。社会转移是减贫和实现社会融合的直接途径，此外，近期关于发展政策的讨论认为促进国家建设也发挥着日益重要的作用。为了保持高水平的生产力并维护社会稳定，降低威胁工人生命、健康和福祉风险的社会措施也是一项重要投资。这些措施需要将风险预防战略与权利保护和团结弱势群体（移民工人和艾滋病（HIV/AIDS）患者等）相结合。

社会保护计划必须是看得见的，不只是作为安全网保护消费能力或收入，还应该是对人力资本的投入。这些计划构成了一种生产要素，既帮助人们应对生活中的风险，还能充当管理变革的工具，同时可以稳定经济。

关于社会保护的更多详细内容请参看：

<http://www.ilo.org/public/english/protection/>

B1 社会保护政策

在国家内部和国际上维护社会和平与凝聚力是国际秩序最重要的目标之一。世界各地的社会冲突更凸现了创造和维护一种可行的社会保护制度的重要性，而且人们越来越感觉社会保护制度不仅应该覆盖（正规和非正规的）劳动人口还应覆盖其家属。为了实现这一目标，各国政府应与工人和雇主协作，在国际系统的帮助下，提供财政支持。社会伙伴内部及相互之间的团结与合作对实现这些积极的成果至关重要。

无论机构的主旨为何，都面临种种社会保护问题：需要和地方或者国家政府打交道。政府则需要有能力完全或者部分负担社会保护制度的开支。对于这个问题，各机构也加入了国际讨论和政策修订。每个机构都直接或者间接参与了一些保证弱势群体（非熟练工人、病人和残疾人、贫困家庭、儿童、妇女、老年人、因冲突或自然灾害流离失所的人以及移民）享有最低福利的活动。社会保护是和平的基础。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 1.1 你所在的机构给成员国的建议是否涉及或会否影响旨在保护正规或非正规经济领域劳动者及其家属福祉的社会保护机制？ | | |
| 1.2 你所在的机构用于构建社会保护机制的政策、战略、计划或活动是否有利于维护社会和平及实现社会稳定？ | | |
| 1.3 它们能否提高正规和非正规经济领域劳动者的身体能力和智慧？ | | |
| 1.4 它们是否考虑到通过改善工作场所职业安全与卫生可以提高企业和国家生产力？ | | |
| 1.5 它们是否有利于提高劳动参与率，特别是妇女的劳动参与率？ | | |
| 1.6 你所在机构的政策是否利于预防私有和公共部门企业对劳动力需求的负面影响？ | | |

| | | |
|---|--|--|
| 1.7 是否有工人和雇主组织以及其他相关团体参与该社会机制的设计、执行和评估？ | | |
| 1.8 你所在的机构是否直接或间接帮助构建一个健康的社会保障制度筹资机制，从而使工人、雇主、政府或其他筹资渠道可以负担得起该制度？ | | |
| 1.9 正规机制不存在的情况下，你所在机构的活动是否有利于建立非正规方式的风险和意外赔偿方式，以减少贫困的发生。 | | |
| 1.10 重大社会问题曾否影响你所在机构的活动（武装冲突、暴力和犯罪、饥荒、突发公共卫生事件，经济危机、文盲等）？ | | |
| 1.11 是否由于这些问题制定决策，从而引出补偿措施来解决重大问题造成的影响？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

B2 风险预防

毫无疑问所有人类活动的不确定性和风险都与日俱增。保护发展中国家和工业化国家的大多数人群对所有成员国都构成了挑战。失业问题就是其中一个风险，但却不是唯一的风险。国际旅行造成的健康方面的风险，以及自然灾害或冲突局势带来的风险，这些都是成员国的关切，而且应该由国际系统来解决。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 2.1 你所在机构的职能是否直接或间接地与某个特殊群体某种形式的风险防范有关？ | | |
| 2.2 你所在的机构是否以某种形式支持各国实现广泛的社会保障覆盖？ | | |
| 2.3 你所在的机构是否帮助各国实现城乡充分收入保障计划？ | | |
| 2.4 你所在的机构是否帮助各国为正规劳动者及其家人提供基本医疗福利？ | | |
| 2.5 你所在的机构是否帮助各国为非正规劳动者及其家人提供基本医疗福利？ | | |
| 2.6 你所在的机构是否向成员国就如何实现稳健财政和治理原则提出建议，以使其福利在必要时能满足需要并且避免浪费宝贵的资源？ | | |
| 2.7 你所在机构的活动是否支持各国提供一整套现金福利来帮助工人和雇主应对疾病、失业、生育和残疾等风险？ | | |
| 2.8 你所在机构的活动是否帮助正规和非正规经济中的妇女和男子防范起码的贫困风险？ | | |
| 2.9 你所在机构的活动是否帮助农村地区防范贫困？ | | |
| 2.10 你所在的机构有否设计与劳动力市场挂钩的收入保障计划？ | | |
| 2.11 你所在机构的政策、战略、计划和活动所关注的领域有否因经济活动结构调整、迁址、职位丧失、裁员或企业关闭受到影响？ | | |

2.12 你所在机构的行动有否把这些风险纳入考虑范围？

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

失业保护是防范经济全球化带来的风险的非常重要的工具，因为经济全球化引起的巨变很少可以预测。然而这种保护在许多国家并不存在。作为一种工具，失业保护自身也遇到许多挑战，例如，如何更好的定义它并为它筹资，从而避免我们不想看到的不公平；如何将其与经济周期相结合，同时要避免恶性循环；以及最终如何实现工人、雇主和政府共同参与。人们提出了很多建议，不过有一点非常清楚：既要平衡经济周期带来的波动又要保护正规和非正规经济部门中的工人，这的确十分有难度，但必须要解决。

建筑等行业灵活就业现象和劳务外派的增加给建筑工人的社会保护水平带来了不利的影响。很多国家都出现了雇主不给签临时合同的工人缴纳社会保障费的现象。于是那些最有需要的工人得不到医疗待遇和假日工资，因失业、生病、意外事故或年老无法工作而丧失薪酬时也得不到保护。必须要找到新的办法来扩大社会福利覆盖面使其覆盖临时工，这样才能避免社会动乱并有助于减贫的政策。

B3 工作场所的安全

工作场所的职业安全与卫生是工人、雇主和政府的一个主要关切。国际系统中的很多机构直接或间接地和这个问题打交道。基础建设项目如何开展，以及卫生制度如何帮助解决这个重要问题可以与其他一些因素一并考虑，例如：移民或者弱势工人在何种条件下工作；技术进步如何能够改善工作场所的条件；地方和国家政府应该如何实施检查和监察；教育体系如何帮助防范风险；以及管理所发挥的重要作用。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 3.1 你所在的机构是否直接或间接参与推广职业卫生与安全制度，从而预防工作场所发生意外事故，或者就这个问题为各国提出建议？ | | |
| 3.2 你所在的机构是否帮助成员国制定统一的国家职业卫生与安全制度及行动计划？ | | |
| 3.3 你所在的机构是否解决农、林、渔、采矿、建筑、能源或其他类似行业的高风 | | |

| | | |
|--|--|--|
| 险职业所涉及的安全问题？ | | |
| 3.4 你所在机构的政策是否有助于改善工作条件，特别是非正规经济部门的工作条件，是否有助于消除在危险和有害条件下工作的现象？ | | |
| 3.5 你所在机构的政策是否鼓励形成一种防范职业安全与卫生风险的文化，从而提高可持续性的全面生产力水平？ | | |
| 3.6 你所在的机构是否专门处理其具体行动领域对劳动者的职业安全与卫生产生的直接或间接的影响？ | | |
| 3.7 你的机构所支持的国家职业安全与卫生政策，在其制定过程中是否征询过雇主和工人组织的意见？ | | |
| 3.8 这些政策在工作场所的实施是否得到政府劳动监察的支持？ | | |
| 3.9 此种实施是否得到了工人或雇主的积极参与？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

规定建筑设计要保证使用者安全（也就是预防建成后的事故）的法律法规是存在的。同样，约束建筑施工过程（预防建筑工人受伤）的法律法规也是有的。在实践中，这两套法律却很少相互配合。建筑企业不遵守劳动法却严格遵守建筑施工法律的情况不在少数，反之亦然。也就是说，尚有空间协同配合，例如，切实执行法律法规，培训政府官员和社会伙伴以及增强企业社会责任等。

更多详情请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/global.htm>

建筑业在贫困国家是就业机会的一个主要来源，但牵扯许多利害攸关的问题，包括非正规就业或移民就业，非技能工人的出现，以及逐渐增多的由劳动力中介或分包商雇用工人而后出租给承包商或客户的劳务派遣现象。此外，建筑是最危险的职业之一：在发达国家，建筑工人因工死亡率是其他行业劳动者死亡率的3-4倍，在发展中国家这种风险要高出3-6倍。国际劳工组织许多公约、建议书及行为准则都有助于解决安全问题。

更多详情请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/constr/health.htm>

B4

健康与劳动

健康是大多数国际组织的一个主要关切。然而健康在涉及劳动力市场问题时显得尤为重要，因为健康问题有可能导致歧视或者政府和企业的大量支出跟投入。宣传教育，政府及以雇主和工人组织为代表的社会伙伴的广泛参与对于促进工作场所的健康与安全至关重要。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 4.1 你所在的机构是否直接或间接促进劳动者及其家人能获得至少一套基本的优质医疗服务？ | | |
| 4.2 你所在的机构是否促进女劳动者获得这样的基本医疗服务？ | | |
| 4.3 你所在的机构是否促进非正规经济部门的工人获得基本医疗服务？ | | |
| 4.4 你所在的机构是否促进农村地区的劳动者获得基本医疗服务？ | | |
| 4.5 你所在的机构是否有预防职业安全与卫生方面危险和事故的项目？ | | |
| 4.6 你所在机构的机构是否宣传职业卫生资讯并促进职业卫生保护？ | | |
| 4.7 你所在的机构是否积极促进确保艾滋病患者获得就业机会的政策？ | | |
| 4.8 你所在的机构是否意识到在其平常支持的活动中患艾滋病或肺结核（TB）的工人可能受到歧视？ | | |
| 4.9 你所在的机构是否支持工作场所预防艾滋病传播的政策，并支持对因职业接触感染上艾滋病的劳动者给予赔偿的措施？ | | |
| 4.10 你所在的机构是否考虑或者促进工作场所有关措施来预防或减少劳动者之间通过空气传染肺结核，并在有必要时预防严重急性呼吸系统综合症（SARS）、禽流感及其他传染性疾病？ | | |
| 4.11 你所在的机构是否促进为劳动者及其家人提供适当的监测服务，以便根据针对肺结核或艾滋病制定的国际标准对这两种病进行识别和管理？ | | |
| 4.12 你所在的机构是否提供帮助加强立法、政策和宣传教育来反对在工作场所侮辱和歧视感染艾滋病或肺结核的劳动者，并促进其权利的实现？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

B5 公平的劳动条件

政府关心的不只是就业和失业率，更关心工作的质量。因为政府、连同工人和雇主，已经意识到了不良劳动条件的影响。一个人不仅是劳动者更是社会的成员。作为一个公民，提高文化和教育，有家庭和社会生活，有自由休闲或从事其他活动的时间，人们在这些方面应该得到帮助。这是一个具有多重性的问题，涉及国际系统的众多领域：教育、人权、人口与人口统计学、卫生、休闲和旅游等等。这个问题涉及生命周期方法，每个国际组织各自以某种方式关注它。此外，工作场所的歧视和骚扰等重要问题在国际舞台上正日益得到各方面的解决。

| | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|

| | | |
|--|--|--|
| 5.1 你所在的机构是否直接或间接促进消除工作场所（对劳动者的性别、种族、民族或社会出身）歧视的行动？ | | |
| 5.2 你所在的机构是否支持男性和女性劳动者在工作与家庭责任之间达到适当的平衡（例如，通过提供育儿服务）？ | | |
| 5.3 你所在机构的行动是否直接或间接地促进为女性提供生育保护政策和措施并促进其实施？ | | |
| 5.4 你所在机构的行动是否支持制定统一和全面的政策以保证工作场所的尊严并提高生产力水平（例如，防范工作场所暴力和性骚扰）？ | | |
| 5.5 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否直接或间接地促进工时方面的职工保护，包括每天和每周工作时间的长度和调度，以及带薪年假？ | | |
| 5.6 你所在的机构有否对其在地方或国家层次所执行、资助或支持的活动进行分析，看其遵守工时方面基本公约的情况如何？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

土著居民应在享有人人皆有的个人人权的基础上享有群体权利，尽管国际法对此已经达成共识，唯有国际劳工组织第169号公约将这些权利明文规定出来。保留其作为一个群体的身份本身就是一种价值。这部公约对获取和控制土地、农村贫困、接受教育和医疗服务、社会保护，以及决策过程甚至结社自由都有所涉及。

更多详情，请访问：

<http://www.ilo.org/public/english/indigenous/>

自国际劳工组织于1919年成立及其首部公约（关于工时问题）出台以来，工时问题一直都是工作重点。然而主要问题依然存在，例如需要限制工作超时并提供充足的休息时间，包括每周的休息和年假等。全球化、技术进步、新的消费形态的出现对工作时间和如何组织工作产生了重大影响。因此，国际劳工组织已经开发了一些工具，以解决工时（包括全职和非全职、工作期间和加班期间）、工作组织（灵活工时和非标准工时安排）、休息时间和包括已工作时间和夜班等在内的法律标准等问题。这些工具提供了切实可行的途径帮助工人、雇主和政府在国家一级以及工作场所制定并实施适当的政策措施。

更多详情，请访问：

<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/time/index.htm>

B6 养老金制度

| | | |
|---|---|---|
| <p>养老金涉及许多领域：人口与健康政策、宏观经济条件、地方和国家一级的贫困、治理、利益相关群体和非正规的程度，等等。更重要的是，在工业化国家和一些发展中国家的老龄化进程、另一些国家由重大经济或预算危机引起的制度变革，以及诸多其他因素已经引发了世界范围的讨论，养老金制度该如何运行。这场讨论是一个更复杂的辩题的核心，即不同代际之间应该如何相互扶持，以及国家作为基本公共服务的提供者所应起的作用。</p> | | |
| | 是 | 否 |
| 6.1 你所在的机构是否直接或间接地促进为某个群体提供任何形式的老龄、残疾或遗属福利？ | | |
| 如果没有： | | |
| 6.1.1 你所在的机构是否面临有关人口老龄化的任何问题，这些问题对你所在机构的活动有何影响？ | | |
| 6.1.2 你所在的机构有否在不同行业或活动中解决病残或伤残带来的问题？ | | |
| 6.1.3 你所在的机构是否关怀过这样的家庭，其家中支撑经济来源的主要成员因武装冲突、经济或社会危机、自然灾害或滥用药物等原因伤亡？ | | |
| 如果有： | | |
| 6.2 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否促进为劳动者提供可靠和可预见的养老金制度，使他们至少生活在国家贫困线以上？ | | |
| 6.3 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否促进为非正规部门的或农村的劳动者提供类似福利的机制？ | | |
| 6.4 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否促进大龄工人的劳动力参与率并帮助劳动者从工作向退休的转变？ | | |
| 6.5 确保（如正规工人、雇主或政府缴纳的）缴费不被浪费（需要考虑经济和人口变化趋势）？ | | |
| 6.6 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否促进（如有所积累）资金储备的投资，使其有利于长期维持国家的就业水平？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

C

| | |
|---------------------|----|
| 工作中的标准与权利..... | 35 |
| C1 工作中的基本原则和权利..... | 36 |
| C2 结社自由..... | 39 |
| C3 废除强迫劳动..... | 40 |
| C4 消除童工劳动..... | 41 |
| C5 消除歧视 | 43 |
| C6 国际劳工标准的实施..... | 45 |

C 工作中的标准与权利

国际劳工标准包括具有法律约束力的公约和不具约束力的建议书、行为准则以及方针性文件。这些都是确保社会政策和经济发展与尊重工人权利和社会正义齐头并进的重要工具。国际劳工标准经过一个由政府、工人和雇主都参与的三方程序进行讨论、编写并通过，因而反映了作为国家主体的社会伙伴们对这些标准的广泛支持。

三方共同参与讨论使得公约和建议书为所有国际组织开展工作都奠定了一个卓越的基础，可以使成员国和其他利益相关各方容易接受国际组织根据国际议程提出的建议或推广的政策和活动。

自1919年以来，国际劳工组织已经通过了187个公约和198个建议书，以及大量决议和其他政策性文件，涵盖与劳动世界有关的广泛问题。公约，无论其是否获得某一特定成员国的批准，和不需要得到成员国批准的建议书，这两项内容为广泛的就业和劳工问题指明了可靠的政策方向，也因此成为该领域的一个重要的行动资源。任何经济、社会或新的发展问题都不可避免地和生产活动联系在一起，解决这些问题时不应忽视公约和建议书的作用。国际劳工标准是生就合法的政策工具，由参与了决策过程的三方共同认可。由于公约是具有约束力的工具，一旦批准即可用于促成协议和建立伙伴关系，从而在地方和全国执行任何发展战略。

国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利（结社自由和集体谈判、平等和消除歧视、以及废除童工劳动和强迫劳动）被看作是体面劳动的基础，国际劳工组织所有成员国都有义务尊重这些原则和权利。这些也是基本人权的组成部分，是确立了劳动世界中最低标准的一个普遍的社会基础。国际劳工组织的其他文书列出了国际认可的标准，其内容涉及的议题十分广泛，可以用于指导各国在国家、地方和企业层次的法律、政策和实践。除了尊重基本权利，所有经成员国批准的国际劳工标准对批约国都具有约束力，批约国国内立法必须与其吻合。国际劳工组织特有的监督机制使政府参与对话，解决标准实施方面的问题，同时对具体国家的法律和实践而言，这也是有用的信息来源。

关于工作中的基本原则和权利的更多资料可以访问：

www.ilo.org/declaration

关于国家劳工标准的更多资料可以访问：

www.ilo.org/normes

C1 工作中的基本原则和权利

这套工作中的基本原则和权利收录于国际劳工组织1998年《关于工作中的基本原则和权利宣言及其后续行动》，这不只是国际劳工组织的一个问题。相反，它是与人权紧密联系在一起，以便实现社会和平与团结，还可以用于个人的自我实现。虽然科技进步带来了许多成就，为世界人口创造了更美好的生活，遗憾的是这些进步仍然受到严重侵犯基本人权的行为的玷污，这些行为包括剥夺结社自由（这是民主进程和社会团结的核心）等基本自由，贩卖人口和强迫劳动现象依然存在，最恶劣形式使用童工和各种形式的歧视依然存在（基于性别、种族、民族等）。

即使尚未批准《宣言》中所载的所有公约，所有成员国必须尊重国际劳工组织《宣言》中规定的工作中的基本原则和权利。各个国际机构都以这样或那样的方式与这些根本性的问题有关，因为他们解决的也是人的问题。在解决治理、人权、城乡教育和医疗卫生、经济部

门、生产力、贸易、环境、宏观经济政策、产业组织、旅游或通讯等问题时，各个国际机构可以清楚地发现某些具体问题与工作中的基本原则和权利中的某个或多项内容有关。想要解决这些问题并帮助成员国及其他成员应用这些基本原则不仅是一项挑战，更是国际系统的一个主要目标。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 1.1 你所在的机构是否直接或间接执行各种活动，帮助成员国履行其承诺，实施国际劳工组织1998年《工作中的基本原则和权利宣言及其后续措施》？ | | |
| 1.2 尽管你所在的机构可能提醒成员国注意这方面的内容，但这样做是否直接或间接促使一些可以使基本原则和权利得到更好地应用的活动被采纳？ | | |
| 1.3 你所在的机构近期是否执行了任何活动或项目，使得工作中的基本原则或权利受到侵害的现象被发现后可以扭转局面？ | | |
| 1.4 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否支持成员国履行其对国际劳工组织1998年《工作中的基本原则和权利宣言及其后续措施》所作的如下承诺： | | |
| 1.4.1 结社自由和有效承认集体谈判权？ | | |
| 1.4.2 消除一切形式的强迫或强制劳动（奴隶、债役、贩卖人口等）？ | | |
| 1.4.3 有效地废除童工劳动，特别是最恶劣形式使用童工？ | | |
| 1.4.4 消除就业和职业方面的歧视？ | | |
| 1.5 在制定国家或地区发展计划或战略（例如，减贫战略文件（PRSPs）、共同国家评估、联合国发展援助框架（UNDAFs）或国别援助战略等）时，你所在的机构是否帮助各国分析其遵守工作中的基本原则和权利的情况？ | | |
| 1.6 如果进行了这种分析，是否听取了地方或者国家一级的雇主组织和工会的意见？ | | |
| 1.7 你所在的机构是否关注成员国有否充分履行其对工作中的基本原则和权利的承诺，并以此作为发放贷款、提供技术支持或注资基础设施开发项目或者其他类型行动的一个前提条件？ | | |
| 1.8 你所在的机构是否有某项特殊的保障政策，以确保工作中的权利，特别是工作中的基本原则和权利得到系统地尊重，不会受到本机构的政策、战略、计划和活动的破坏？ | | |
| 1.9 你所在的机构是否有任何特殊的手段、准则或者活动，例如宣传或培训，来帮助内部员工更好地理解并在其所有业务中应用工作中的基本原则和权利？ | | |
| 1.10 如果你所在的机构有这种手段、准则或活动，是否与其它机构分享过这些内容？ | | |
| 1.11 你所在的机构在处理这些基本原则和权利时是否参考过由政府、工人和雇主以三方形式达成一致的劳工组织公约和建议书？ | | |
| 1.12 你所在的机构是否利用这些得到了广泛支持的公约和建议书的优点来帮助自己实现目标？ | | |
| 1.13 你所在的机构在其职责范围内开展工作时是否有特殊政策、战略、计划或活动，用来教育或告知工人和雇主他们所享有的劳工权、权利及义务？ | | |
| 1.14 对于在国家或者地方各级尊重基本原则和权利的情况，你所在的机构是否经常听取政府以外各利益相关方的意见，特别是工人和雇主的意见？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

结社自由和有效承认集体谈判权是基本人权。此外，针对工会权利对经济产生的影响所做的研究已经发现，强大的结社自由与经济的竞争力和制造业高出口之间存在正相关的关系。其他研究显示，积极的社会对话培育出的社会稳定比工资竞争力更受到打算投资于海外的企业的青睐。

结社自由是一项基本人权并且是健全的民主制度的组成部分，尽管这是不争的事实，严重侵害结社自由，包括镇压和谋杀工会分子的现象仍在世界各地不断发生。联合国系统，包括国际金融机构，是能够帮助解决这个问题的，可以通过解决造成一些国家不断侵害工会和雇主组织权利的社会和政治原因，利用一切可利用的手段鼓励各国尊重这些权利，并尽量避免采用可能破坏这些权利的政策或措施。除基本人权外，还有一个主要的论点，即结社自由对经济发展可以产生积极的影响。

更多资料，见：

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/subject/freedom.htm>

实施劳工标准的努力有时被误解为反企业、会导致市场僵化、抑制投资或妨碍经济业绩和影响竞争力。然而企业行为规范和关于企业社会责任的倡议越来越多地覆盖了工作中的基本原则和权利；有社会意识的投资者和消费者都在强调产品应在适当的工作条件下生产；对如下观点也已经有越来越多的证据并且得到国际承认：

- 遵守劳工标准通常伴随着生产力和经济表现的提升；
- 尊重工人在工作中的基本权利可以对减贫做出重大贡献；
- 基于工作中的基本原则和权利的国际框架可以确保全球经济有个公平的竞争环境-每个人都愿意看到这些规则适用于全局；
- 善治则要求规定和执行劳工标准；
- 劳动者在工作中的基本权利是国际公认的人权。人权是不可分割且必须适用于每个人的。

更多资料，请参阅：

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>;

<http://www.tuc.org.uk/international/tuc-12794-f0.cfm>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/index.htm>

C2 结社自由

| | | |
|---|---|---|
| <p>结社自由是一项民主人权，而民主对经济和社会发展至关重要。确保工人和雇主有话语权和自己的代表不仅对劳动力市场的有效运行十分重要，对国家层次的整体治理结构也至关重要。因此，组织权和集体谈判权是所有国际组织依据其自身职能寻求各自目标过程中应该加以考虑的重要因素。</p> | | |
| | 是 | 否 |
| 2.1 你所在的机构是否执行任何直接或间接与结社自由相关的政策、战略、计划或活动？ | | |
| 2.2 你所在的机构是否考虑到结社自由对实现本机构政策目标所起的作用？ | | |
| 2.3 你所在的机构是否促进并尊重雇主、工人以及其它利益集团自由组织和自由表达自己关切的权利？ | | |
| 2.4 你所在的机构在自己职能范围内的政策、战略、计划和活动是否直接或间接涉及集体谈判的问题？ | | |
| 2.5 你所在的机构是否曾在任何国家发现有任何形式的侵害结社自由和集体谈判权的行为？ | | |
| 2.6 你所在的机构是否曾经在任何国家遇到尝试把侵害组织权和集体谈判权看作正当行为的情况？ | | |
| 2.7 你所在的机构是否曾经对在国家一级的对口单位提出这些关切？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

C3 废除强迫劳动

| | | |
|--|---|---|
| <p>对很多人来说，奴役和贩卖人口似乎是古时候的事情了。不幸的是，在世界上许多地方和很多活动领域情况并非如此，这既包括发展中国家也包括发达国家。为打击和杜绝这种可怕的活动，整个国际系统都应该意识到它的存在并且应该积极地与其做斗争。奴役和贩卖人口的问题有很多层面：贩卖移民工人，对儿童和妇女进行性剥削，滥用毒品，采矿、农业、建筑和旅游业等经济活动带来的风险，地方和国家腐败，等等。这些方面还与教育、卫生、贸易和生产等经济和社会政策有关。全球生产体系或出口加工区是如何与这些犯罪联系起来的也是令人关注的问题。</p> | | |
| | 是 | 否 |
| 3.1 你所在的机构是否执行任何直接或间接与成员国打击强迫或强制劳动相关的政策、战略、计划或活动？ | | |
| 3.2 作为其正常活动的一部分，你所在的机构是否曾经发现任何形式的与强迫劳动有关的侵权行为？ | | |

| | | |
|--|--|--|
| 3.3 作为其正常活动的一部分，你所在的机构是否曾经遇到成员国或任何其他利益相关方把强迫劳动当作一种提高生产力或减贫的手段？ | | |
| 3.4 你所在机构的活动是否解决贩卖人口的问题？ | | |
| 3.5 你所在机构的活动是否解决奴役或债役的问题？ | | |
| 3.6 你所在的机构是否开发了任何工具以解决上述问题？ | | |
| 3.7 你所在的机构是否对各项旨在预防或消除此类强迫劳动的活动进行监督和评估？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

强迫劳动可以包括传统的奴役、强制招募、债役（即捆绑于恶性循环的债务），以及人口贩卖。

打击人口贩卖的行动往往侧重于“供应方”因素，特别是劳动力输出地的贫困、失业和社会文化因素。然而，解决目的地的“需求方”因素也至关重要，这种需求可能包括客户和消费者的要求，企业剥削被贩卖人口得到的直接利益（妇女和儿童尤其弱势），以及一些经济部门管理不规范所造成剥削行为，而这些行为对于施加者来说风险很小甚至没有风险。这意味着输出和输入国都需要采取行动。而且努力建立规范、有序和人道的劳动力移民制度也至关重要。企图通过限制性的移民政策制止人口贩卖常常有意想不到的鼓励贩卖以及协助和教唆人口贩子的反效果。

请参考：

<http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.INDEXPAGE>

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_human_beings.html

http://www.unodc.org/unodc/en/trafficking_protocol.html

贫困的恶果是数百万的劳动者受制于他们的雇主，由于工资被雇主或者中间人扣留用以偿还高额的债务，他们不得不在工资低于标准或根本领不到工资的情况下被迫劳动。从国际劳工组织的活动中可以获得很多经验教训：

- 储蓄和信贷集团可以扩大金融服务范围，以覆盖处于债役边缘的极度贫困的家庭或者已被依法解除债役的人。
- 应该为贫困家庭特别设计金融服务项目—重点应该放在建立资产，使收入来源多样化并减少其弱势。
- 仅提供小额信贷无法解决债务劳役。它必须结合补充性的非金融服务以实现可持续的减贫。
- 赋予社会能力是非常重要的—就劳工权益、医疗卫生、获取政府计划的帮助等专题传播信息，提高社会意识。
- 债务劳役跨代际的特点意味着关注儿童和青少年的教育至关重要。
- 成人和青年的技能培训有助于家庭收入来源多样化，从而越来越少依赖于地主或雇主。
- 医疗开支是引发债务的主要原因，所以向目标人群提供预防性和治疗性医疗服务十分重要。
- 为消除最恶劣形势债役，加强执法是必要的然而又是十分复杂的。

更多资料，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/daru.pdf>
<http://www.ilo.org/public/english/employment/finance/download/churchguer.pdf>

C4 消除童工使用的现象

所有童工问题，特别是最恶劣形式的童工劳动应被消除。它不仅动摇了人性和人权的根本，还威胁着全世界未来的社会和经济进步。贸易、竞争力和经济效率不应该成为此种虐待的借口。与童工现象有关的多方面的问题出现在所有国际机构的职能范围内：人权、移民、经济和社会发展、犯罪、艾滋病、贸易、农村发展、卫生和教育制度、未成年人和人口政策等等。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 4.1 你所在的机构是否直接或间接地推动在成员国消除最恶劣形式的童工劳动？ | | |
| 4.2 你所在的机构是否做出了规定以确保政策、措施、计划或活动不会对童工问题产生直接或间接的负面影响？ | | |
| 4.3 你所在的机构是否使用过国际劳工组织1973年《最低年龄公约》（第138号）和1999年《最恶劣形式的童工劳动公约》（第182号）等工具，以消除最恶劣形式的童工劳动？ | | |
| 4.4 你所在机构所采用的监督和评估体系是否分析可能对童工问题产生的影响？ | | |
| 4.5 用于测评政策、战略、计划和活动所产生的影响的指标中是否包含童工问题指标？ | | |
| 4.6 是否定期收集童工问题相关数据？ | | |
| 如果是的话， | | |

| | | |
|------------------------------|--|--|
| 4.6.1 本机构是否着力构建收集和分析这些数据的能力？ | | |
| 4.6.2 你所在的机构是否与其它相关机构分享这些数据？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

最恶劣形式的童工劳动使儿童暴露于健康、安全和道德危险，使他们在身体、心理和情感上受到虐待和伤害。这本身就侵害了基本人权并且已经证实会阻碍儿童的发展，从而可能导致对儿童的一生造成身体或心理伤害。有证据证明家庭贫困和童工之间有着紧密的关系。使用童工的现象迫使穷人的子女离开学校，并限制了其向上层社会进步的前途，使得贫困代代相传。与这种降低人力资本的行为相伴的往往是缓慢的经济增长和社会发展。

为避免在项目中不经意地使用童工，应该：

- 确保计划从一开始就以只以成人就业为目标；
- 与目标群体达成共识不能使用童工；
- 建立监督机制检查是否有童工劳动；
- 设定预先公布的惩罚性措施打击参与雇用童工的人员（例如，剥夺信贷、技术援助）；
- 采取积极的激励手段使目标地区的儿童有机会入学；
- 采用救助、康复和补偿机制帮助因童工问题受侵害的儿童。

更多资料，请参阅：

<http://www.adb.org/Documents/Handbooks/Core-Labor-Standards/default.asp>;

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm>

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

超过70%的童工是在农业经济部门发现的。据估计，全世界约1.32亿15岁以下的儿童从事农业和种植业的工作。除了人数众多，农业童工还有一些其他特征，使其成为十分严重，又很难消除的问题。

对儿童的健康和安全来说，农业童工劳动属于最危险的三个行业之一（另外两个是建筑业和采矿业）。他们在工作中有可能出现伤亡，他们的健康也可能因为所从事的工作而受到损害。而且他们通常从很小的年纪就开始工作，甚至低至5岁，6岁和7岁。

更多资料，请参阅：

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=2799>

国际劳工组织的消除童工劳动国际计划(IPEC)旨在通过加强国家解决这一重要问题的能力以及在全球掀起一次打击童工劳动的运动,来实现逐步消除童工劳动的目标。消除童工劳动国际计划还十分关注各国对国际劳工组织公约的实施工作的讨论,希望能对讨论有所贡献。这些讨论的内容可以放入政府对已批准公约所作的报告,因而这一程序也对范围广泛的政府官员、雇主和工人代表开放。这对于国际劳工组织第182号公约来说尤其重要,因为该公约所包含的很多内容超出了劳动法律法规的直接范围(例如类似奴役的行为,人口贩卖,性剥削和违法活动)。

更多资料, 请参阅:

<http://www.ilo.org/public/english/standards/ipec/about/implementation/ipec.htm>

以及

<http://www.ilo.org/iloroot/public/english/standards/ipec/doc-view.cfm?id=3319>

C5 消除歧视

基于民族、种族、宗教或性别的歧视往往植根于众多的武装冲突、社会动乱、贫困以及许多其他威胁。国际组织在制定人口政策、或是教育或卫生战略时,或者在解决生产力、移民问题时,或在任何其他方面的工作中检查和解决与歧视有关的问题非常重要,无论是性别歧视或是任何其他方面的歧视。性别主流化已经列入议事日程很多年了,在国际系统内这早已成为惯例。然而其他形式的歧视也十分严重,应该寻求同样的行动来消除一切形式的歧视。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 5.1 你所在机构的政策、战略、计划和活动是否涉及或影响工作场所任何形式的歧视(例如基于性别、种族、民族、宗教或其他方面的歧视),或者这些内容是否会受到歧视的影响? | | |
| 5.2 你所在的机构是否曾经直接或间接从事任何活动来打击工作场所的歧视现象,并以此作为减贫的一种办法或是把它作为一个发展问题来对待? | | |
| 5.3 你所在的机构是否定期收集根据性别分类的相关数据,或是其他可被视为工作场所歧视根源的相关数据? | | |
| 5.4 你所在的机构是否有制度规章或者内部指南可以在本机构的活动中实现性别主流化? | | |
| 5.5 你所在的机构是否系统地进行性别分析,以辨析、监督和评估政策、战略、计划或活动对女性和男性的不同影响,并以此指导实施,从而实现性别平等? | | |
| 5.6 你所在的机构是否系统地分析其他歧视的根源(基于种族、民族、宗教、社会地位、残疾、民族血统、语言、年龄等)以便评估本机构用以打击工作中歧视的相关政策、战略、计划或活动所产生的影响? | | |
| 5.7 你所在的机构在与负责执行、实施和合作的机构或者任何地方或国家一级的对口单位签署协定时是否明确了涉及性别问题的实施和监督要求? | | |
| 5.8 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否对多样性给生产型和关怀型经济体系所做出的不同经济贡献给予了特殊认可? | | |

| 指导性工具 | 以知识为基础的工具 | 范例 |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 | <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 | <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

不受歧视是一项基本人权，对工人自由选择职业、充分发挥其潜能以及依靠自己的才能获取经济收益来说至关重要。在工作场所消除歧视也有显著的经济效益。没有歧视行为的雇主可以有更大量和更多样化的劳动力可供选择。享有平等机会和待遇的工人有更多机会获得培训，通常可以得到较高的工资，并且有益于改善劳动力的整体素质。经济全球化的成就在社会里得到更公平的分配可以使社会更稳定，并使未来的经济发展获得更广泛的公众支持。消除歧视方面的国际劳工标准为消除工作场所乃至整个社会各方面的歧视提供了有力的工具。更为性别主流化战略在劳动领域的应用提供了一个很好的基础。

促进性别平等可以有很多途径。例如，解决继承权和财产权问题对保障农村妇女和女性农民—自己负责耕种，而且通常独立承担食物生产、加工的工作并抚养家人—获得农业外延服务和信贷来说通常至关重要。

保护弱势妇女和女童免遭贩卖从事剥削性劳动的政策、战略、计划或活动需要针对其家庭成员展开，特别是家中的男性，因为他们通常负责决定由谁来承担挣钱养家的任务以及如何去挣钱。

虽然在大多数情况下贸易自由化已使女性更多地参与到劳动力市场中，对职业中的性别隔离现象进行研究仍然十分重要。例如，女性在非正规经济部门和出口加工区等地位较低和薪水较差的职业中人数众多，这些地方的劳动条件往往十分恶劣。

在促进男童女童享有同等受教育机会时，重要的不仅是促进女童受教育，更要确保男童和女童都能留在教育体系内，并做好适当的准备，以便获得广泛和平等的机会，进入劳动力市场。

更多资料：

http://ec.europa.eu/europeaid/projects/gender/toolkit_en.htm

国际劳工组织的性别、贫困和就业项目支持各国对减贫所作的努力。项目旨在提高人们的意识，使人们了解贫困的表象、性别以及就业；同时旨在加强国家能力，使其能够制定和采用具有性别敏感性的政策和计划，从而通过体面劳动消除贫困和社会排斥，并提高女性就业的质量。该项目认为消除基于性别的不平等和歧视是减贫议程不可分割的部分。

更多资料，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/informal/gpe>

C6 国际劳工标准的实施

遵守国际劳工标准不仅可以保护工人的权利，还可以树立企业信心和守法意识。国际劳工标准覆盖就业和劳工领域的各种问题。尊重国际劳工标准有利于防止各国在全球贸易中从事破坏竞争的活动，以谋求获取比较优势。基于国际劳工标准对劳动法进行完善，可以改善投资和商业环境。

所有的国际劳工标准一旦得到成员国的批准便成为具有约束力的文书，并且要体现在本国法律中。标准所涉及的问题范围广泛，其中大部分涉及各国际组织职能范围内的行动领域。因此，公约和建议书是一套独特的工具，在处理某一具体问题时将会非常有用，且其优势还在于能够提高国民的参与和社会成员的主人翁精神。

国际劳工组织有义务制定国际劳工标准并监督其在已批准公约的成员国的实施。为此，国际劳工组织自1919年起便建立了一个复杂的监督机制。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 6.1 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否直接或间接涉及国际劳工组织有关标准的推广或实施？ | | |
| 6.2 你所在的机构在处理自身职能范围内的事务时，是否意识到并考虑到有关的国际劳工标准？ | | |
| 6.3 你所在的机构在处理自身职能范围内某个成员国的问题时，是否考虑到该国已批准的相关公约？ | | |
| 6.4 你所在的机构是否将促进遵守国际劳工标准当作实现体面劳动的一个途径？ | | |
| 6.5 在其开展工作的成员国，你所在机构的政策、战略、计划或活动是否特别关注： | | |
| 6.5.1 促进相关国际劳工标准的批准？ | | |
| 6.5.2 加强能力，使已批准的公约得到有效实施？ | | |
| 6.5.3 根据国际劳工组织监督机构提出的意见和结论，对已发现的问题协助寻找解决办法？ | | |
| 6.5.4 促进宣传和提升人们对国际劳工标准的意识？ | | |
| 6.6 如果你所在机构没有考虑到一个国家对国际劳工标准所作的承诺，是否尝试找出没这样做的原因？ | | |
| 6.7 你所在的机构是否考虑过在国际劳工标准和其他经济和社会因素之间做权衡？ | | |
| 6.8 如果曾经有过，从短期或长期来说这种取舍是否与政策的排序有关？ | | |
| 6.9 如果曾经有过，是否与经济原因有关，例如生产力、竞争力、全球生产体系或相关问题？ | | |
| 6.10 这些取舍是否与社会或文化问题有关？ | | |
| 6.11 你所在的机构曾否把国际劳工组织的公约和建议书所包含的知识和工具用作协助各国实施和批准国际劳工标准的手段？ | | |

指导性工具

- 手册
- 指南
- 培训材料

以知识为基础的工具

- 政策简介
- 研究
- 评价
- 知识网络
- 数据

范例

- 非洲
- 亚太及中东
- 拉美和加勒比海地区
- 北美洲
- 欧洲

国际劳工组织公约和建议书实施专家委员会已经对获批准的国际劳工组织公约的实施过程中出现的超过800个问题做出了评论，其覆盖范围从严重的强迫劳动和童工问题，到社会保障和职业安全与卫生领域更为技术性的问题，无所不包。联合国系统可以通过在遵守劳工标准和促进围绕这些问题展开社会对话方面确定优先领域，来帮助促进标准的实施。

更多资料，见：

<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

D

| | |
|-----------------------------|----|
| 治理与社会对话 | 49 |
| D1 促进善治：劳动法与机制..... | 49 |
| D2 加强社会伙伴力量使其参与并促进社会对话..... | 52 |

D 治理与社会对话

体面劳动方法强调善治、对话及相关社会伙伴之间的磋商有助于确保尽可能多的人参与制定和有效实施涉及劳动世界的经济与社会政策。体面劳动议程的这一重要和鲜明特点不只是达成谅解、平衡、谈判、共识与和平的一种方法，更是劳动世界的一个基本目标和民主治理的精髓。

劳动世界的三方机制指的是作为一国经济直接和关键角色的政府、雇主和工人之间的社会对话。三方机制需要具有代表性和运转良好的雇主和工人组织，统称为政府的社会伙伴。同样，有效的三方机制和社会对话需要政府的极大努力，尤其是劳动和就业部，并且严格遵守规范这种对话的制度和规则。

要确保经济和社会政策，包括公共卫生和环境保护等一系列问题，最大限度地被有关各方接纳，三方机制和社会对话是根本。小范围的问题可以用社会对话和三方机制的行业方式加以解决。健全的劳动行政管理（包括有效的公共机构处理劳动和就业事务）、劳动数据的收集以及劳动监察都是确保体面劳动目标得以落实的基本要素；都是解决更广泛的发展问题的手段。

关于社会对话和治理的更多资料请参看：

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/index.htm>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/>

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/>

D1 促进善治：劳动法与机制

制度和善治是非常引人关注的问题。善治是国际系统所执行的众多政策、战略、计划和活动的先决条件，这一点已经得到公认。在各国内部以及多边体系内必要的法规、打击腐败和陋习以及加强制衡只是工作取得成功的一部分决定因素。

制度建设对所有国际组织来说都至关重要，尤其在试图把体面劳动和生产性就业主流化并变成其职责时制度建设更是必不可少。劳动法律和法规以及成员国的法律执行能力也是关键因素。所有的组织都会遇到工人和工作场所、工资和规章以及其他若干与劳动世界有关的事务。因而，如何通过强化机制（包括通过三方机制和社会对话等）最好地实现体面劳动是与各机构工作人员的活动密切联系在一起的。

| | 是 | 否 |
|---|---|---|
| 1.1 你所在的机构是否直接或间接参与为劳动法律法规提供政策建议？ | | |
| 1.2 如果是的话，你所在的机构是否特别使用或参考了国际劳工组织《公约》、《建议书》或国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言及其后续行动》？ | | |
| 1.3 即使没有直接参与劳动法律和法规的制定，你所在的机构是否意识到劳工法律对与劳动世界相关的大范围的人类活动所产生的影响，特别是对与本机构职能有关的那些活动产生的影响？ | | |
| 1.4 你所在机构的政策、战略、计划或活动曾否必须直接或间接处理劳动法律法规的如下几个方面： | | |
| 1.4.1 结社自由（如，自由成立工会或雇主协会）？ | | |
| 1.4.2 集体谈判（如，约定工资）？ | | |

| | | |
|--|--|--|
| 1.4.3 劳动关系（如，劳动合同和服务合同的种类）？ | | |
| 1.4.4 劳动争议处理？ | | |
| 1.4.5 诉诸法律？ | | |
| 1.4.6 童工（任何形式） | | |
| 1.4.7 艾滋病毒/艾滋病或其他疾病？ | | |
| 1.4.8 工作时数？ | | |
| 1.4.9 需要承担家庭责任的工人？ | | |
| 1.4.10 确定工资？ | | |
| 1.4.11 职业安全与卫生？ | | |
| 1.4.12 消除歧视？ | | |
| 1.4.13 性别平等？ | | |
| 1.5 你的机构曾否直接或间接为成员国的劳动法律改革提供建议？ | | |
| 1.6 你所在机构的政策、战略、计划或活动是否旨在帮助成员国加强其劳动法律法规的实施？ | | |
| 1.7 你所在的机构直接或间接参与任何发展或加强劳动力市场机制（例如劳动行政管理、就业服务、劳动监察、劳动法庭或劳资争议处理机构）的政策、战略、计划或活动？ | | |
| 1.8 你所在的机构是否经常与雇主组织一起制定、执行、监督或评估政策、战略、计划或活动？ | | |
| 1.9 你所在的机构是否经常与工会一起制定、执行、监督或评估政策、战略、计划或活动？ | | |
| 1.10 你所在的机构是否与成员国负责劳动和就业事务的部门沟通过，尤其是就在非正规经济部门和农村地区有效地实施劳动和社会法律的问题？ | | |
| 1.11 你所在的机构是否做出了特殊安排，对有可能影响非正规经济部门劳动者的政策和方案征询劳动者的意见？ | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |

劳动力市场在实现了效率与公平的目标时会被评为表现良好。这些目标意味着就业市场会把劳动者与工作进行匹配，并且劳动者得到的薪酬水平是与其生产力相吻合的。此外，一个运行良好的劳动力市场可以保护工人免遭收入损失的风险。因此，各国必须要改革劳动力市场、发展社会保护制度并为劳动者提供基本的权利和社会经济保障，从而实现体面劳动的目标。

仅仅加强劳动法律法规是不够的。提供资讯、进行宣传 and 加强普法教育也十分重要，特别是对社会边缘人群，尤其是非正规经济部门的工人、移民工人和少数族群。这些群体需要了解法律法规，了解自己拥有哪些权利以及如何主张这些权利，以及当这些权利受到侵犯时如何寻求帮助。

请参阅: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/llg/index.htm>
<http://www.adb.org/Economics/pdf/Labor-Markets-in-Asia.pdf>
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/admin.htm>

D2 加强社会伙伴力量使其参与并促进社会对话

民主进程和社会主体的广泛参与是全世界可持续发展的关键因素。工人和雇主组织等社会伙伴，以及其他由会员组成的组织的参与，对很多国家来说是实现发展和解决国内问题的一个重要途径。对话不仅意味着机会和希望，更意味着和谐并取得充分了解的解决方式、可持续性和主人翁精神。通过对话做出的决定被证明更为稳定且全面。在劳动世界尤其如此，因为考虑和反映各方利益将会产生出更加和谐的劳动关系。

集体谈判是工人和雇组织间进行磋商和订立一致规则的根本机制，并且可以管理国家、行业和地方、或者企业层次的产业关系。全球框架协议正日益出现在跨国经济活动中，旨在解决国际层次的劳工问题。集体谈判通常只约束正规经济部门的劳动关系，特别是组织有序的行业或经济活动部门。在工业化国家，集体谈判是一个已经获得充分认识的劳资管理工具；而在发展中国家，特别是在弱势和工会组织薄弱的经济部门，集体谈判有待进一步发展、获得认可、进行规范和受到重视。

| | 是 | 否 |
|--|---|---|
| 2.1 你所在的机构是否直接或间接促进与任何一方成员展开任何一种社会对话机制，以便界定、磋商或决定你所在机构职能范围内的项目、活动或战略？ | | |
| 2.2 你所在的机构在制定地方或国家发展计划或战略时是否曾使用某种对话机制？ | | |
| 2.3 你所在的机构是否将对话机制延伸至其普通成员之外？ | | |
| 2.4 在处理减贫战略文件 (PRSPs)，共同国家评估，联合国发展援助框架 (UNDAFs) 以及其他联合国国别工作组活动、计划或跨整个联合国系统的战略时，你所在的机构曾否利用对话机制让雇主和工人组织参与其中？ | | |
| 如果是的话， | | |
| 2.5 你所在机构曾否向如下组织征询意见： | | |

| | | |
|--|--|--|
| 2.5.1 雇主组织? | | |
| 2.5.2 工人组织? | | |
| 2.5.3 其他以会员为基础的组织? | | |
| 2.6 你所在的机构是否有包括雇主组织、工会或政府代表在内的咨询或顾问机构? | | |
| 2.7 你所在的机构是否特别借鉴雇主或工人组织的技术知识和能力来制定、执行、监督或评估涉及就业和体面劳动的政策或计划? | | |
| 2.8 你所在的机构在制定、执行、监督和评估其政策或计划时是否运用任何社会对话框架或三方或类似机制或程序? | | |
| 2.9 你所在的机构在某个国家的某个特定行业或经济活动领域行事时是否考虑到工人和雇主之间现存的集体协议? | | |
| 2.10 你所在的机构是否考虑到集体谈判和工人与雇主之间以规则为基础的谈判和协议可以对本机构特定活动领域的有效性、合法性和可持续性做出积极贡献? | | |

| 指导性工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 手册 • 指南 • 培训材料 |

| 以知识为基础的工具 |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 政策简介 • 研究 • 评价 • 知识网络 • 数据 |

| 范例 |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 非洲 • 亚太及中东 • 拉美和加勒比海地区 • 北美洲 • 欧洲 |



社会对话包括政府、雇主和工人代表中的两方或三方之间就共同关心的经济和社会政策问题进行的各种类型的谈判、协商或信息交换，可以促进建立共识并促进劳动世界主要利益相关者的民主参与。成功的社会对话机制和程序，包括集体谈判协议等构成更合理的劳资关系，有可能解决重要的经济和社会问题，鼓励善治，促进社会和产业和平与稳定，促进生产力提高和经济进步。

更多资料，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>



受教育的权利是一项基本人权，但至少有一亿儿童尚未就读于小学，其中有55%是女童。世界人口的近六分之一没有受过基础教育，因而无法通过工作摆脱贫穷。许多国家未能向儿童及成年人提供教育不仅是因为缺少合格的教师，更是因为缺少经过适当培训达到高标准的优秀师资。由于收入偏低，难以吸引、留住和激励教师。教师是保证小学教育改革成功的关键。因此，需要有合理的社会对话进程来确保他们的支持。如下网站提供若干工具：

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/educat.htm>

医疗卫生服务部门的劳动关系非常复杂：公共机构和私营部门适用着不同的劳动法规；这些服务机构可能需要同时遵守国家法律及地方性法规；在大的单位，至少工作组织是十分有序的；并且，由于卫生服务部门给公众提供的是不可或缺的服务，对工会权利的限制便可能被主管当局认为是有必要的。对各利益相关方来说，谈判地方化已被视为是一种挑战，同时也提供了一个机会。对社会伙伴来说，放弃集中化的谈判通常要求组织或服务机构内部进行大量培训，财务和责任也要下放。然而，卫生系统改革的进程必须基于健全的社会对话机制；否则便会失败。

更多资料和工具，请参阅：

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/sectors/health/rel.htm>

在国家、行业和企业层面，健全又和谐的劳动关系可以决定商品生产和服务，从而影响经济增长。效率和质量依靠的是有动力的劳动力，为此健全的产业关系必不可少。良好的劳资关系有助于创造一种鼓励创新并能更好地应对全球化带来的快速变化的制度。生产力（盈利能力的一个重要考量）以及企业提供更好的就业条件和条款的能力都是经济和社会发展不可或缺的。在这方面健全的劳动关系基础十分重要，而社会对话有助于创造这一基础。

附录

自我评估指南

导言

由联合国秘书长潘基文主持的联合国系统行政首长协调委员会（CEB）在其2007年4月会议后通过了《就业和体面劳动主流化工具包》，并同意开始将其投入使用。

2007年7月17日，经济和社会理事会（经社理事会，ECOSOC）通过了一项决议，号召整个多边体系开展合作，使用和配合《工具包》并对其应用进行测评，分三个阶段实施行动计划，促进实现充分和生产性就业以及人人享有体面劳动的目标，还要求国际劳工组织对开展此项工作的机构提供支持和帮助。

经社理事会决议中要求实施的行动计划分为三个阶段包括：(i) 在2007年底/2008年初以前，每个组织要与国际劳工组织密切合作，制定本组织的行动计划。(ii) 在2008年底/2009年初以前对行动计划开展后续活动，方法是各组织加强“主人翁精神”，增加其政策、计划和活动中的体面劳动要素，包括各组织职能的更大集群中整合体面劳动要素；以及(iii) 在2009年年底以前建立一个2010年至2015年的全系统行动计划。

编制行动计划的过程中，第一步也是最紧迫的一步是每个组织对本单位政策、计划和活动的就业和体面劳动成果开展自我评估，这是工具包中提出的，也是行政首长协调会（CEB）所支持的。也就是说，工具包是一个提升意识的工具和一个诊断性的问卷，以此建立一个用来在2010年和2015年衡量进展的基线，这正是经社理事会所要求的。进行自我评估将会进一步帮助各组织确定和选择自己的政策、业务手段以及良好做法，将其用来改善主管领域内的就业和体面劳动成果。

下面的指南旨在使自我评估成为以此好机会，让各组织借此机会确定如何在自己职能范围内，通过整合就业和体面劳动成果，更好地完成工作，并能将自我评估结果用于制定自己的行动计划。指南编排如下：

1. 问与答：进行自我评估的人需要回答一些基本问题，例如为什么要做这项工作以及应如何做这项工作。
2. 对工具包中的诊断性问题表做出回答的标准：回答表中的问题应基于一系列客观标准，以便每个组织清楚知道本组织的基线是如何建立的，并有切实的方法/指标来测评未来的进展。
3. 对如何将自我评估的结果进行汇报提出建议：报告应提供有用的信息，使得这些信息在编制该组织行动计划时以及此后的测评中能派上用场。
4. 分析和工具实例：各机构可找出各种不同的工具和资源，并可将其用于互动网站上的知识库。

1. 关于自我评估的问与答

为什么进行自我评估？目的是使每个组织通过提高其政策、计划和活动的就业和体面劳动成果，系统性地对如何优化其职能范围内的成果做出决定。自我评估是每个组织编写其行动计划过程中必不可少的第一步，而编写行动计划正是2006年经社理事会长《宣言》和2007年经社理事会《决议》所要求的。对各组织来说，这不是一个外部审计，也不应该是一个行政负担。其目的是做一项真正有用的内部工作来建立基线，并在2010年和2015年根据基线开展测评；判断重要的差距和挑战；并为制定组织的行动计划提供一个基础，以改善就业和体面劳动成果，从而在各自职能范围内更加有效地完成工作。各机构曾对本机构在性别主流化方面所做的工作进行过参与型评估，这些经验是值得引起我们注意的——这种自我评估对

一个机构来说往往是个切入点，可以用来探讨本机构更广泛的、实质性的和可操作的关切。

自我评估包括什么？《工具包》包含一个诊断性的问题表，各组织可以根据这些问题进行自我评估，将组织的战略、政策、计划和活动的就业和体面劳动成果最大化。使用《工具包》自我评估时，各组织可以采用下列步骤：

i. 首先通读整个《工具包》。鉴于体面劳动议程四大支柱具有统一性，并且每个支柱下广泛的政策领域会影响到就业和体面劳动或受其影响，熟悉所有章节和问题将是有益的。

ii. 回答诊断性问题表中的问题。在问题表的空格内勾选是或否，答案应基于客观的标准-以使评估清晰明了的基础，并可将其用于制定组织的行动计划以及测评日后的进度。客观标准列在下文的第2节中可以找到。

iii. 确定组织已有的各类工具（对工具的解释说明和举例见下文第4节），并选择那些可以公布在互动网站上并可与行政首长协调委员会所有成员一起分享的工具。

iv. 准备一份自我评估报告—这不应该只是罗列问题表的答案，还应提供有用的信息，供组织的行动计划使用。对报告格式的建议见下文第3节。

《工具包》问题表中的所有问题都需要作答吗？《工具包》诊断性问题表是根据体面劳动议程四大支柱的广泛议题组合而成的。这一议程是在全球范围内由所有国家和地区进行界定和批准的（就业、社会保护、工作中的权利与标准，以及治理和社会对话）。由于这些支柱不是单独存在，而是一种统一方法的不可分割的组成部分，因此回答问题不应“挑挑拣拣”。为实现充分和生产性就业以及人人享有体面劳动的目标，四个支柱全部是战略性的，必须加以考虑。每个支柱（与《工具包》的每章相对应）分为若干部分，用以反映就业和体面劳动目标的多方面、复杂和相互关联的特点，以及影响就业和体面劳动或受其影响的广泛的政策领域。因此，所有问题都应得到回答。

当然每个组织都有自己的任务，在回答问题过程中发现其中一些章节比其他一些与自己的工作更有相关性是可以理解的。然而，回答所有问题可以使组织能够切实查明：哪些领域不属于本组织管辖或者本组织在该领域没有行动能力；与问题表所示的内容进行比较，本组织在哪些领域的活动还很有限，或者采取了与表中所示不同的方法；还有一点非常重要，本组织在哪些领域已经开展工作或者即将在哪些领域开展工作，或者本组织发现在哪些领域可以通过整合就业和体面劳动要素来丰富其政策、计划或活动。这样可以使各组织对体面劳动议程的所有战略目标有一个全面的了解，而且应该能帮助各组织发现与其他组织结成合作伙伴和发挥协同作用的机会，以及了解在哪些领域进行分工将是更有效和自然的做法。

应由谁来做自我评估？在机构层面上进行自我评估最理想的应该是让各类人员共同参与-机构内的重要决策者和不同技术领域的技术人员，并在适当的时候让不同地理区域的技术人员也参与。组织可以决定让一个小组来做这项工作，之后小组成员可以在将就业和体面劳动成果最大化的工作中起到带头作用。重要的是，各组织派往联合国系统行政首长协调委员会（CEB）高级别计划委员会（HLCP）的代表应该发挥主导作用。同时，有必要使所有参与自我评估工作的人员熟悉体面劳动议程和《工具包》本身。在开始自我评估工作前可以组织一次提升意识/宣传会，国际劳工可以对此提供帮助。

国际劳工组织能提供何种帮助？为回应行政首长协调委员会和经社理事会的决议，国际劳工组织已经成立工作组，以便就此项工作对各机构提供支持和帮助。除了这些指南，国际劳工组织小组拟拜访各组织，向负责人介绍《工具包》，解释和说明自我评估的这些步骤并讨论适当的合作形式。在国际劳工组织工作组拜访各机构前，如果机构人员能够通读《工具包》和这些指南将是非常有益的。

合作的不同形式可以是，例如：（i）机构自行完成自我评估，但过程中可以与国际劳工组织工作组的一位指定成员通过电话、电子邮件等形式保持联系，从那里得到解释说明、帮助和建议；或者（ii）由机构来决定自我评估的哪些部分需要得到帮助，国际劳工组织工

作组的成员将直接实地与机构的相关人员共同完成。

2. 自我评估的标准

自我评估问题表有一连串的问题，用是或否来回答。若想对这些问题给出有意义的答案，不是谁在空格里打勾就可以这么简单的事。回答问题的标准或依据必须要明确界定，这样才能用客观的数据或指标来建立基线、判定主要的差距和困难、用切合实际的信息作依据来拟定行动计划，还能测评日后的进展。我们的建议是对问题表的每一节中的某一具体问题回答“是”的依据/标准要详细说明、解释并列参考文献（网站、报告、项目名称或代码）。如果回答“否”，组织也可以说明其背后的原因-这或许表明问题所涉及的内容不在组织的职能范围内，或者组织可以以此来确定未来提高就业和体面劳动成果的行动领域，从而在其职能范围内优化其工作成效。

一些可以采用的客观的标准分列如下，随附的简单说明用来解释一个组织如何决定、证明并说明其对问题表中的各个问题所给出的答案。还有一些关于如何使用这些标准来确定基线和测评进展指标的例子。需要强调，这些标准不是国际劳工组织或外部机构强加的，这一点是很重要的；这些标准只是对各组织如何有意义地使用《工具包》中的问题表所提出的建议：

- **机构的职能范围：**基线可以用来展示组织的章程、任务说明、标准、宣言和主要政策目标与就业和体面劳动成果有特殊关联。组织可以给本机构内部的某单位分配具体任务，让其带头做促进就业和劳工问题方面的工作。衡量进展情况的一个指标可以是：某组织清晰地描述其战略和实施计划，以便完成有关任务。
- **计划和预算分配：**组织在其计划和预算中可以做出具体的分配方案，用以促进就业和体面劳动；或者可能已经划拨资源用于《工具包》的后续工作。组织可以直接提供资金（贷款、拨款、小额信贷）或者可以使用捐助/预算外资源来安排那些明确以促进就业和体面劳动为目的的计划或活动。取得进展的指标可以是用于就业和体面劳动成果的常规和/或预算外资源的百分比有所增加。
- **用于制定、实施、监督或评价各项政策、计划或活动的规定或指南：**例如，组织可以在自己的战略中做出一个关于就业和体面劳动成果的强制性的规定-比方说，基础建设项目建议书中必须包括一项评估，指出其对创造和破坏就业可能产生的影响；或者农业发展计划必须保证不使用童工。组织也可以编制自己的核查表，看国别贫困状况分析是否结合了核心劳工标准的内容，或针对使用劳动密集型技术来应对危机事件和冲突后局势等情况编制业务手册/指南。或者，组织可以明确把就业和体面劳动成果当作项目招投标的约束条件，或把对就业的影响作为评估项目、计划或活动的一项内容。组织也可以在其实现千年发展目标的工作报告中（注：此类指令性文件或方针指南也可以是机构用来将就业和体面劳动成果主流化的工具）加入就业和体面劳动指标。
- **有针对性的政策、计划或活动：**举例来说，组织可以制定员工或成员培训方案，内容是体面劳动议程中所反映的就业和劳工问题，或者是开发专门针对消除童工劳动、推动建立微型和小型企业、促进移民工人权利或履行艾滋病毒/艾滋病方面的行为准则、以及劳动世界等话题的项目。
- **研究和知识管理：**组织可以进行研究、调查、案头分析、社会实践，或举办研讨会等，来改善其对本机构政策、计划和活动与就业和体面劳动问题之间关联的认识和了解。

- **数据和统计：**对于劳动力市场和就业与体面劳动的情况，组织可以定期（明确频率）收集定量和定性的信息。例如取得进展的指标可以是，收集到的数据覆盖了体面劳动越来越具体的各方面，并且这些数据系统地反映了机构的各种政策、计划和活动。
- **提升认识和宣传：**组织可以组织专门活动来提升人们对就业和体面劳动关切的认识，例如通过旗舰出版物、媒体活动、研讨会等。

在应用这些标准进行自我评估时，也有一些重要的跨领域的事项：

- **时限：**设定一个时间范围显然是有必要的。5年多前的政策、计划或活动可能不再有关或有用。此前3年内，特别是目前仍在持续的活动应该更适用。如果某项活动是未来将执行的，预计开始的日期也应注明。
- **适用的类型和层次：**需要注意政策、计划或活动的类型（例如，咨询服务、贷款、赠款、培训、研究、基础设施建设等）；政策、计划或活动是在整个机构执行的，还是只适用于组织内的某些单位或部门；以及适用于全球、地区、国家、部门还是地方各级，这些是很重要的。此外，指出就业和体面劳动的哪些方面（例如，赚取收入、促进性别平等、就业稳定、职业安全与卫生、组织和集体谈判，和社会保障覆盖范围等）会受到影响也是非常重要的。
- **性别层面：**政策、计划和活动可能对女性和男性、女童和男童产生不同的影响。组织是否以及如何考虑就业和劳工问题时重视性别层面的问题，对这一点做出说明将是有益的。
- **目标群体：**组织的政策、方案和活动应注意其直接和间接的受益者。例如，一个机构的目标群体是非正规经济部门劳动者还是移民、残疾、青年或老年、少数族群工人等其他弱势群体。
- **协商与合作：**由组织制定、实施、监督或评估的政策、计划或活动是组织独立完成还是经过与其它机构的协商和合作完成的，如，行政首长协调委员会（CEB）其他成员组织、政府机构、雇主和工人组织、民间团体，等。这种合作可以是全球、地区、国家、部门或地方层次上的。

3. 汇报自我评估的结果

汇报自我评估的结果应该不仅是向CEB提交一份文件，更重要的是，组织应能以此为参考制定行动计划并测评组织取得的进步，即通过提高就业和体面劳动成果改善其在自己职能范围内所做工作的影响。因此，自我评估报告的格式应该是由两个部分组成，一个较短的文件提交给CEB，还应有一系列附件供组织内部制定行动计划时使用。对报告的要求包括：

背景资料：简单解释一下自我评估是如何完成的将很有益处-机构是如何组织回答问题的，都有谁（职务级别）参与了，时限，遇到的问题和经验教训。

完整的自我评估问题表：对《工具包》中反映体面劳动议程四个战略支柱的4章内容，每一节逐一做出报告。每一节都要对以下答案做出分析和总结：

如果回答“是”，应该指出使用了何种客观标准进行判断的，比如，组织曾经做过一些工作来增加就业和促进有利于穷人的就业增长，等等。相关的标准可能有不少，都应予以解释，包括指出政策、计划或活动的类型，以及就业和体面劳动的哪些方面受到了影响。

在说明本组织所使用的标准时，要确保包括跨领域的信息，举例来说：政策、计划或活动是全球的还是针对国家的，有没有将性别问题主流化，或者有没有涉及与其他机构的合作。

如果回答“否”，指出为什么组织的政策、计划或活动未能（比如说）促进工作场所的安全。找出问题、差距和挑战，这与汇报成绩一样重要-因为这些应该是促进就业和体面劳动成果的行动重点。同样重要的是要确定超出组织职权范围或能力的领域-因为这些利于明确工作分工以及与其他组织可能进行的合作。

既然每一节都确立了基线（即，截至目前，其政策、计划或活动在何种程度上有效或无效），组织也许希望确定定量或定性指标，用于测评未来的进展。例如，其表述可能是：到2008年年底，在所有的项目建议书中都将规定并应用某一节的内容，比方说，所有建议书都已经将工作中的基本原则和权利纳入考虑。

后续活动：组织可能还希望将计划实施的主要步骤（以及暂定的时间表）简单描述出来，当作自我评估的后续活动，包括将自我评估的结果通报其工作人员、讨论如何能最好地处理出现的难点和关切、拟定行动计划，等。组织也可能希望对《工具包》的完善提出意见，包括：提出一些有待开发的工具来满足特殊的应用需求。

伙伴关系和协同作用的潜力：报告可以包括一些评估，例如，可否能将组织活动中与就业和体面劳动相关的元素依据经社理事会《决议》要求整合到全系统的行动计划中去。这些信息也可凸显促进政策的连贯性和伙伴关系/与国际劳工组织和其他组织协作的潜在可能。

附录/补充资料：以下内容，无论是作为提交给行政首长协调委员会的报告的附录，还是作为一个组织部分自我评估的内容，都是有益的：

所有是/否格都已经勾选完成的问题表。

组织已经具备的工具的清单，其内容可以张贴于互动网站。

文件、网页地址、项目代码和细节等，用来支持完成自我评估问题表所使用的标准。

4. 就业和体面劳动主流化工具

作为自我评估的一个组成部分，组织应找出并评价自己主管领域内以往用来促进就业和体面劳动成果的工具，并将这些工具公布在一个互动网站上，以供所有其他机构分享。随着时间的推移，知识库将不断扩大，而贡献是来自整个多边体系的。鼓励所有机构共同与实践-贡献他们目前已有的工具和资源；提出改进意见以使就业和体面劳动的成果更加有效，并促进政策连贯性；以及根据将要应用《工具包》的特殊领域的要求扩大、深化和修订它。

有几种不同类型的工具：

指导性工具：操作手册、制度规章、方针指南、公约、建议书、行为准则、培训材料等，其内容包括如何在政策、计划和活动中反映就业和体面劳动的关切，如何优化就业的数量和质量，如何推动中小企业发展，以及如何进行性别问题审查等。

以知识为基础的工具：政策简介和研究成果，其内容包括组织具体职能范围与就业和体面劳动之间的关系，数据和统计，对计划、项目和知识共享网站所作的评估报告等。

好经验和吸取的教训：从政策和实践经验得出的，其内容包括什么有效、什么是行不通的、影响成功或不成功的因素、推广或调整的范围。是不是“好”的经验，可以根据创新性、创造性及其对就业和体面劳动主流化产生影响的有效性、相关性或可持续性来判断。

宣传工具：媒体消息、小册子、录像带、宣传和提升意识教材，其内容可以是“就业和体面劳动主流化为什么能成为一个双赢的策略”等。

专家名单/专业人员/顾问：按主题和地域细分。

欲获得其他更详尽的信息，请见参考文献及网站。

小册子

背景

- 在 2005 年，参加联合国世界峰会的 150 多个国家的国家元首和政府首脑坚决支持公平全球化，并承诺“将充分和生产性就业及人人（包括妇女和青年）享有体面劳动的目标作为我们各自国内和国际相关政策，以及包括减贫战略在内的国家发展战略的一项中心任务，并将其作为我们实现《千年发展目标》的组成部分”（《成果文件》第 47 段）。
- 在 2006 年，联合国经社理事会《部长宣言》强调，充分和生产性就业及人人享有体面劳动本身就是一个目标，同时也是实现“千年发展目标”的手段。《宣言》还鼓励全系统内所有的多边组织合作制定一份《就业及体面劳动主流化工具包》。国际劳工组织在其他机构的协助下开发了这一《工具包》，并在 2007 年 4 月 20 日在由潘基文秘书长任主席的联合国系统首长协调委员会上获得通过。
- 在 2007 年，经社理事会通过了一项决议，呼吁整个多边体系携起手来使用、适应和评估《工具包》；分享各自在就业及体面劳动议程方面的相关经验；制定并实施至 2015 年的行动计划以促进充分和生产性就业及人人享有体面劳动的目标。

《工具包》的目标是什么？

《工具包》是受机构间机制（通过 CEB）和政府间机制（通过经社理事会）的委托而制定的，并被认为这两个机制的组成部分，其目的是：

- 为各机构提供一份诊断性问题表，以确定如何通过改善其政策、计划和活动对就业及体面劳动的影响，使其职能内的成果实现最优化。自我评估可以使各机构制定出行动计划，并获得基本数据以衡量并在 2010 年和 2015 年汇报取得的进展。
- 促进关于就业和体面劳动主流化的知识管理和工具分享。《工具包》的互动网站将使各机构能够与多边体系的其他机构分享自己的工具，并与其他机构合作开发及检验特定应用领域的新工具。
- 在国家层面进行推广，并协助联合国国家纵队、其他发展伙伴及国内成员在各国发展框架内开展就业及体面劳动主流化活动，为联合国改革中的全系统政策一致性做出贡献。
- 通过相互培训提高认识和能力，使所有多边机构、各国际发展机构及民间团体更好地理解并能够更有效地实施体面劳动议程。
- 鼓励各机构制定并实施有时限的行动计划，以促进充分和生产性就业及人人享有体面劳动目标的实现。

《工具包》采用怎样的结构？

- 《工具包》是以体面劳动概念为基础，根据《体面劳动议程》制定的。这些概念由国际劳工组织提出，已经得到国际社会的拥护。
- 体面劳动是指女性和男性在自由、平等、安全和享有人类尊严的条件下进行的生产性的工作。

- 体面劳动议程是一项经过平衡的项目对策，其目的是谋求在全球、地区、国家、部门和地方各级实现充分和生产性就业以及人人享有体面劳动。这一议程的四个相互关联并协调一致的支柱组成，它们是：
 - 创造就业和企业发展
 - 社会保护
 - 标准和工作中的权利
 - 治理和社会对话
- 《工具包》的自我评估部分在上述结构中列出了一系列问题，可以被当作一面“透镜”，各使用者可以看到其战略、政策、计划和活动是如何与体面劳动议程成果相互联系的，并能确定在哪些地方可以进行何改进以及如何改进。
- 自我评估问题表中的每组问题都包含三种资源框，将由各机构来填写：

指导性工具

- 手册
- 规定和方针指南
- 公约和建议书
- 行为准则
- 培训材料

以知识为基础的工具

- 政策简介
- 研究
- 数据和统计
- 评价
- 知识分享网络

范例

- 非洲
- 亚洲、太平洋地区和中东地区
- 拉美和加勒比海地区
- 北美洲
- 欧洲

- 各机构提供的工具都将被公布在《工具包》网站上。

谁是《工具包》的用户？

- 在开始阶段，CEB 成员组织、联合国职司及区域委员会和其他多边组织总部及各地的工作人员。
- 未来，《工具包》将逐渐针对政府和国内成员，援助者和国际发展机构，民间团体，议员，地方当局，决策者及执行者。

《工具包》将怎样开展工作？

- 《工具包》的实施将包括下列主要步骤：

- 各机构自我评估并建立基线
 - 开发和分享工具
 - 在国家层面的推广和应用
 - 能力建设及宣传
 - 有时限的行动计划
- 《工具包》现在公布在 CEB 及国际劳工组织的以下网站上：
<http://hlcp.unsystemceb.org/reference/07/>
http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/selected_documents.htm
 - 《工具包》将被开发成一个基于网络的互动平台，每个使用者可以获得、贡献并使用就业及体面劳动主流化工具，张贴评论并建立电子论坛。因此，这个互动网站将成为一个不断得到扩充的知识管理和分享平台。
 - 机构小组或集群，援助机构和国际发展机构，以及国内成员可以围绕某个共同关心的领域协同工作，规划《工具包》未来的执行并建立共同政策协调机制。

如欲了解更多信息，请发电子邮件至：

decentworktoolkit@ilo.org

或与国际劳工局《工具包》项目组联系：

电话：+ 41 22 799 6733/7840

联合国系统首长协调委员会成员

- 联合国秘书长 (UN)
- 国际劳工组织 (ILO)
- 粮食和农业组织 (FAO)
- 联合国教育、科学和文化组织 (UNESCO)
- 国际民航组织 (ICAO)
- 世界卫生组织 (WHO)
- 世界银行
- 国际货币基金组织 (IMF)
- 万国邮政联盟 (UPU)
- 国际电信联盟 (ITU)
- 世界气象组织 (WMO)
- 国际海事组织 (IMO)
- 世界知识产权组织 (WIPO)
- 国际农业发展基金 (IFAD)
- 联合国工业发展组织 (UNIDO)
- 世界旅游组织 (UNWTO)
- 国际原子能机构 (IAEA)
- 世界贸易组织 (WTO)
- 联合国贸易和发展会议 (UNCTAD)
- 联合国开发计划署 (UNDP)
- 联合国环境署 (UNEP)
- 联合国难民高级专员署 (UNHCR)
- 联合国近东巴勒斯坦难民援助和发展组织 (UNRWA)
- 联合国儿童基金会 (UNICEF)
- 联合国人口基金 (UNFPA)
- 世界粮食计划署 (WFP)
- 联合国毒品和犯罪办公室 (UNODC)
- 联合国人居署 (UN-HABITAT)
- 联合国艾滋病计划 (UNAIDS)*
- 人权高级专员署 (OHCHR)*
- 联合国大学 (UNU)*

* 特殊成员

书签

就业和体面劳动主流化工具包

使工具包为你所用

本工具包可以切实地审视经济和社会领域所有机构参与者的活动，看它们为实现人人享有体面劳动这一目标做出了哪些努力。与其说这个工具包是个成品，不如说它是一个过程，它是一种思维方式，可以广泛适用于支持各国和社会团体实现各自体面劳动目标各类参与者和机构。

本工具包是围绕得到各国政府、雇主和工人组织肯定以及整个国际社会拥护的国际劳工组织体面劳动议程开发的。它可以帮助经历经济和社会变革的机构建立合作关系，并期望推广和深化体面劳动成果的影响。

本工具包有助于更好地理解什么会影响就业的数量和质量，并提供知基于知识的集成资源以促进就业和体面劳动在所有活动领域实现主流化。

你可以结合自己的工作使用这个工具包，使它在你们的具体行动领域发挥作用。

如果你是：

政府官员

雇主

工会成员

议员

地方机构

舆论领袖

研究人员

社会工作者

民间团体的成员

国际组织的官员

……你可以与同僚和同事一起把这个工具包变成自己的助手。

国际劳工局随时准备帮你实现。

更多详情，请参考：

<http://hlcp.unsystemceb.org/reference/07/>

http://www.ilo.org/public/english/bureau/dgo/selected_documents.htm

或联络：

decentworktoolkit@ilo.org

联系电话：+41 22 799 6733/7840