



第二项议程

战略政策框架(2010-15 年)和 2010-11 两年期计划和预算建议的预观

使体面劳动成为现实

目 录

	页次
执行概况.....	iii
缩略语.....	xi
I. 导 言.....	1
II. 战略背景.....	2
2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的新背景.....	3
作为成员国实施《体面劳动议程》环境之特点的重要发展和趋势.....	3
国际合作政策的变化.....	9
结 论.....	10
III. 区域优先事项.....	10
非 洲.....	10
美 洲.....	11
阿拉伯国家.....	12
亚洲及太平洋地区.....	13
欧洲和中亚.....	14
IV. 战略框架.....	15
导 言.....	15

一个简化的战略框架	16
新的工作方法	18
战略目标和成果	18
战略目标：为妇女和男子创造更大的机会以保障生产性就业和体面劳动	18
战略目标：提高社会保护对所有人的覆盖和效果	21
战略目标：加强三方性和社会对话	25
战略目标：促进和实现劳工标准及工作中基本原则和权利	28
V. 加强技术能力	30
知识库	30
构建三方成员的能力	32
伙伴关系和沟通	33
实施能力	36
VI. 加强治理、管理和支持	37
治理、支持及管理成果	37
成果 1：有效地和高效率地利用国际劳工组织的所有资源	38
成果 2：国际劳工组织的有效和高效率治理	38
治理改革和制度做法	39
国际劳工组织的管理设想	40
人力资源	41
信息技术	42
监督和评估	43
VII. 计划期间的资源	44
正在进行的讨论的新特征	44
资源动员战略和可能的资源情况	47
投资和基础设施	48
VIII. 2010-11 两年期计划预算建议的初步审议	49
2010-11 两年期计划预算建议的新特点	49
带注解的 2010-11 两年期计划预算建议概要	51
附件：制定中的指标清单	53

执行概况

1. 战略政策框架 (SPF) 为理事会讨论和决定今后计划、预算和行动的一个稳定但灵活的框架提供了机会。为了尽可能全面的反映不同意见，在 2009 年 3 月批准前准备进一步修订战略政策框架。
2. 2008 年 6 月通过的《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》(2008 年宣言) 对战略政策框架中阐释的重点和工作方法具有重大的影响。
3. 本战略政策框架包含一些新特点和方法，包括一项强调战略目标中相互关联性的战略框架。突出强调了对三方成员的服务；一种强调合作和团队精神的工作方法；强调简化成果水平和概念；强调加强劳工局重要技术能力专门战略具有划时代意义。通过对长期资源问题的讨论制定一项应对资源差距战略。

战略背景

4. 国际劳工组织是一个以价值观为基础的组织。所有成员国的三方成员赞同自由、人类尊严、社会正义、安全和非歧视的基本价值观。2008 年 6 月国际劳工组织的成员国庄严地重申了其信念，即这些价值观应引导经济和社会政策去实现具有凝聚力和可持续的开放型社会，而各国政府与具有代表性的雇主组织和工人组织之间的社会对话和三方协商的作法赋予此类政策以最佳活力。国际劳工组织的现时代议程，重申了社会正义和公平的全球化。
5. 战略政策框架的经济和社会背景包括人口、贸易、收入分配和相关参数方面的长期趋势，以及最近时期对金融和环境的关注。与国际劳工组织的权责相关的条件仍然是一个倍受关注的问题和日益增长的政治意识。国际劳工组织三方成员的能力需要加强。2008 年《宣言》呼吁加强国际劳工组织为三方成员提供服务的能力。

区域优先事项

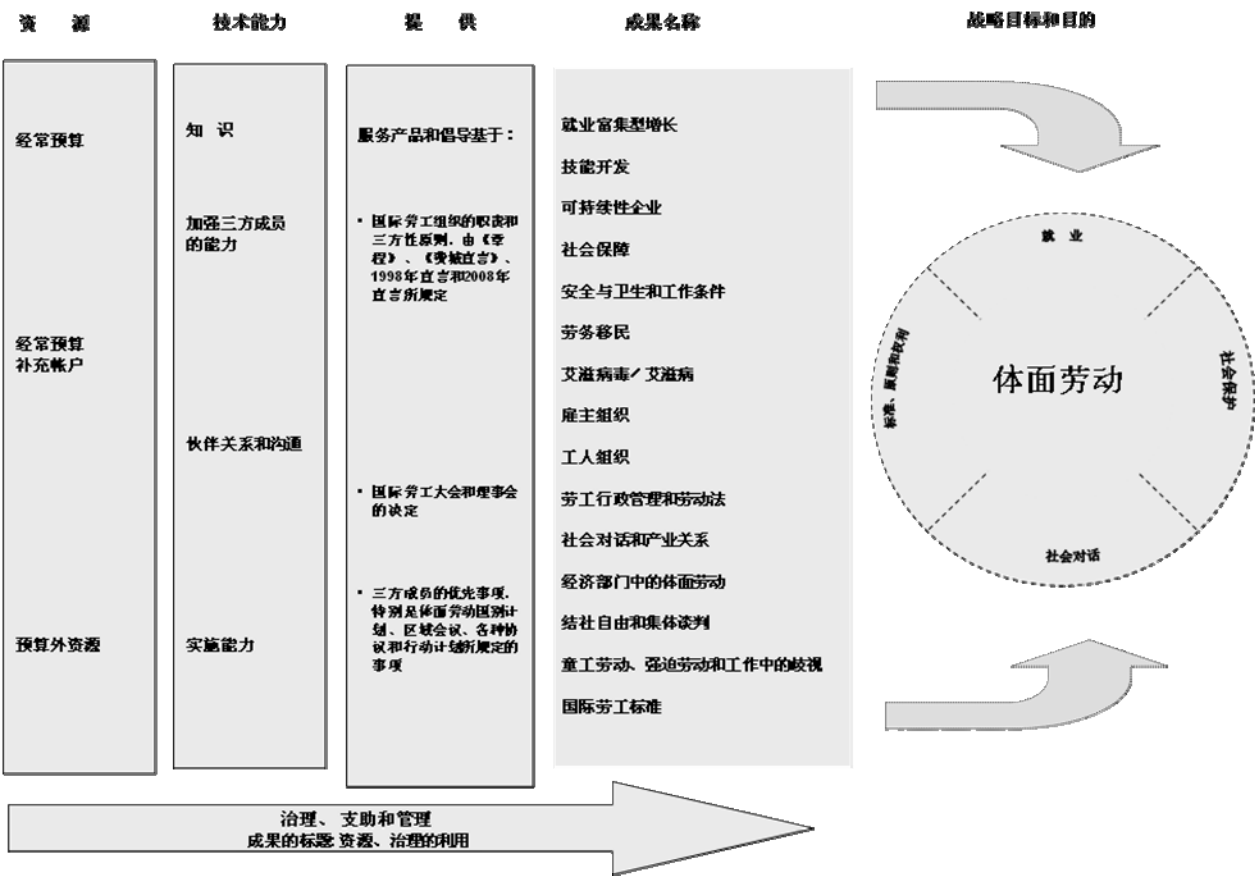
6. 国际劳工组织的五个区域——非洲、美洲、阿拉伯国家、亚洲和太平洋、欧洲——均制订了详尽的优先事项。这些优先事项是以区域会议及其决定为基础的，特别是体面劳动 10 年和区域议程，以及体面劳动国别计划。根据每一区域各国不同的形势，优先事项涵盖国际劳工组织的所有四大战略目标。它们被用以制订下面阐释的战略框架，而且还将被用以计划预算建议以使成果战略具有特点并确定目标。因此，区域优先事项将大大地影响包括筹集预算外资源在内的资源决策。

战略框架

7. 战略框架提出了可衡量的和以成果为基础的国际劳工组织主要实质性优先事项的条件。为对 2008 年《宣言》强调的战略目标的相互关联性作出反应，对拟议框架进行了精简以推动重点和综合行动(见图 1)。现在需要改变工作方法，对预期成果的贯穿性采取综合行动作出反应。尽管在随后案文中列举了具体战略项下成果，但这里列

举的成果并不相互排斥。因为每一成果为四大战略目标作出贡献，在整个过程中性别和非歧视将成为主流。

图 1. 2010-15 年战略框架



战略目标：
为妇女和男子创造更多的机会，保障他们
享有生产性就业和体面的劳动

成果 1: 就业富集型增长

成果陈述：协调一致的政策导致包容性的就业富集型增长

2015 年形成的局面：越来越多的成员国采取并实施了将生产性就业作为优先事项考虑的积极政策，以使经济增长的就业含量更高，就业质量得到改善，贫困得以减少。

成果 2: 技能开发

成果陈述：技能开发提高劳动者的就业能力、企业竞争力和增长的包容性

2015 年形成的局面：更多成员国做到使培训的供给与需求相一致，扩展劳动者享有培训机会的比例，并将技能开发纳入国家和部门发展政策，以应对技术、贸易和全球变暖等全球性变化驱动力。

成果 3: 可持续性企业

成果陈述：可持续企业创造生产性和体面的工作岗位

2015 年形成的局面：更大比例的成员国改善了适合可持续企业的有利环境，并在企业层面采取了对社会负责的作法。

战略目标：

增加人人享有的社会保护的覆盖面和有效性

成果 4: 社会保障

成果陈述：更多的人获得管理更为良好的、性别更为公平的社会保障津贴

2015 年形成的局面：更多成员国采取必要措施向劳动者提供系列更完整的社会保障津贴。

成果 5: 安全与卫生和工作条件

成果陈述：妇女和男子享有更卫生、安全和更公平的工作条件

2015 年形成的局面：更多成员国制定了劳动保护政策，这一政策有助于在工人中实现灵活性和保障之间更好的平衡以及创造更安全和卫生的工作场所。

成果 6: 劳务移民

成果陈述：更多移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动

2015 年形成的局面：更多成员国采取必要措施促进不断发展的、正规的和受到保护的国际劳务移民，这种移民行为是对输入国劳动力市场需求的回应并减轻输出国的劳动力市场压力。

成果 7: 艾滋病毒/艾滋病

成果陈述：劳动世界有效回应艾滋病毒/艾滋病的流行

2015 年形成的局面：三方成员增强了对各国艾滋病毒/艾滋病应对举措做出贡献的能力和资源，而且能在更多工作场所开展具体的预防、治疗、照顾和支持行动。

战略目标：加强三方性和社会对话

成果 8: 雇主组织

成果陈述：雇主拥有强大、独立和具有代表性的组织

2015 年形成的局面：雇主组织通过提供相关服务、代表权和倡导活动有效地满足其成员企业的需求。

成果 9: 工人组织**成果陈述：工人拥有强大的、独立的和有代表性的组织**

2015 年形成的局面：强大的工人组织将有能力按照社会正义的基本目标对经济、劳工、社会和环境政策做出分析。分析成果将用于改善工人条件。结社自由权利和集体谈判权利的更广泛应用，将加强工人在所有层面对发展和减贫议程的参与。工人组织充分参与体面劳动国别计划(DWCPs)和联合国发展援助框架(UNDAFs)项下的多伙伴关系，将促进多边体系中的体面劳动。

成果 10: 劳动行政管理和劳动法**成果陈述：将最新的劳动立法适用于劳动行政管理和提供有效的服务**

2015 年形成的局面：劳动行政管理在更多的成员国得到了加强并在劳动政策和法律的制定与实施中发挥了重要作用。最新的劳动立法为工人提供改善了的法律保护和适宜的劳动力市场规则。

成果 11: 社会对话和产业关系**成果陈述：三方性和力度加大的劳动力市场治理有助于建立有效的社会对话和良好的产业关系**

2015 年将形成的局面：更多成员国加强了包括经济和社会理事会在内的其社会对话机构，以及以关于社会对话的公约为基础的劳动争议预防和解决机制。

成果 12: 各经济部门中的体面劳动**成果陈述：面向部门的体面劳动方法得到应用**

2015 年形成的局面：通过采用和实行国际劳工组织部门标准、行为准则和指导方针以及加强部门社会对话，体面劳动状况在各经济部门得到改善。

战略目标：促进和实现标准及工作中的基本原则和权利**成果 13: 结社自由和集体谈判****成果陈述：结社自由权利与集体谈判权利得到广泛认知和行使**

2015 年形成的局面：就实现结社自由和集体谈判权利而言，取得了可衡量的进步。

成果 14: 童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视**成果陈述：童工、强迫劳动和与工作有关的歧视被逐步消除**

2015 年形成的局面：就工作中基本原则和权利的实现而言，取得了可衡量的进展。

成果 15: 国际劳工标准

成果陈述：国际劳工标准得到应用

2015 年形成的局面：针对体面劳动采取的国家行动得到“扶持”性质的和最新的劳工标准框架的有效支持。

加强技术能力

知识库

8. 将为 2010–15 年制定一个全面的知识战略。根据 2008 年《宣言》，该战略将旨在通过扎实的研究和最新的统计资料加强劳工局的知识基础，以便更好的为三方成员服务。重点将开展有关以证据为基础的按性别分类数据的研究方面，以帮助三方成员在可供选择的政策之间做出选择。
9. 为衡量体面劳动的诸多方面，国际劳工组织将开发一个更强大的统计系统和创新型处理方法。劳工局将以国家的具体条件按照有意义和具有性别敏感性的方法分析并解释数据，依据的是国家来源以及现有国际劳工组织数据库的统计指标、有关工作中的权利的信息及有关妇女和男子的体面劳动的法律框架。
10. 劳工局将就同一课题加强其与区域和国家层面机构的知识网络联系，从而在传播国际劳工组织的权责和价值观方面发挥一种重要的增效器的作用。

构建三方成员的能力

11. 国际劳工组织对工人组织和雇主组织的能力开发做出的贡献将包括，在部门需求评估基础上开展的培训和其它能力建设举措。在国际劳工组织都灵国际培训中心的协助下，将与相关的雇主组织和工人组织合作开展这项工作。
12. 劳工部或其相应机构就其主要职能开展的全面和综合处理方法所做出的努力将得到支持，范围从劳动行政管理到劳动监察和就业服务。劳工局将开发工具和专门知识，回应对这些密切相关职能的能力挑战，包括加强社会对话制度的要求。

伙伴关系和沟通

13. 2008 年《宣言》呼吁在联合国系统和多边体制范围内促进有效的伙伴关系，以加强国际劳工组织的实施计划和活动，或是促进国际劳工组织的目标。通过增进伙伴关系，三方成员将能够更加接近重要的决策层。在“一体行动”的背景下，国际劳工组织将发展其与其他国际组织和发展方的合作，以使体面劳动获得最大程度的关注。
14. 联络和公共信息是向公众传递本组织如何分析并处理重要工作场所挑战的主要载体。联络方法和工具将被采用时，利益相关者将参与评估形势以及设计的有效战略，动员并扩展国际社会对体面劳动的支持。

实施能力

15. 为加强劳工局帮助其成员国的能力，适当考虑到不同的区域形势，将对下列措施给予特别关注：

- 通过集中专家的技术能力，在专业人员数目较少但体面劳动技术支持工作队的工作量又重的情况下，加强对成员国的技术支持。此类工作队必须在总部技术规划的密切合作下开展工作，并依靠它的支持。
- 建立一种单一类别的国际劳工组织地区办事处，并使这些办事处专门服务于一个或数个成员国。地区办事处将执行国际劳工组织的计划和支持成员国。因而将相应的调整其技能和构成。特别是地区办事处应负有制定并实施体面劳动国别计划全面一线责任。
- 更灵活地施展国际劳工组织的能力。
- 明确区域办事处、地区办事处、技术支持工作队和总部技术计划的作用和责任。

加强治理、管理和支持

治理、支持和管理成果

16. 为战略政策框架期间提出了两项治理支持和管理成果：(i) 有效利用所有资源；(ii) 有效治理本组织。

治理改革和制度性做法

17. 尽管取得了进展，但普遍的感觉是理事会会议应能更好的就治理问题进行实质性讨论。委员会的议程可以简化。大会和区域会议的作用有待改进。

有关国际劳工组织的管理设想

18. 劳工局为了应对今后几年面临的挑战，有必要加强管理：围绕国际劳工组织的权责的竞争日益增强；联合国改革；有经验工作人员的离职；总部的维修工程；以及有关计划支撑和实施资源所面临的持续压力。为能全面落实 2008 年《宣言》，将采取进一步加强高级管理小组的措施。一线管理人员将在专业处理方法方面帮助加强结果管理。将重新突出工作人员的业绩、风险管理以及促进团队工作和效益的责任。

19. 将实施一项全部劳工局机构的变革管理和能力建设计划，该计划将以成果的管理(RBM)路线图为基础，并将得到综合管理战略的支持。它将结合能力建设要素和加强了激励结构在本组织和劳工局的文化和做法方面实施变革。这一长期进程将要求所有三方成员和工作人员，特别是管理层，对良好治理的做出承诺和广泛的参与。因此，该计划将针对下列管理方面进行改善：问责制；透明度；工作规划和工作组织；支持知识分享；组织学习；团队工作和核心管理能力。

人力资源、信息技术和监督与评估

20. 特殊管理战略将被实施于人力资源、信息技术以及监督与评估。

用于计划阶段的资源

21. 理事会及其委员会以及国际劳工大会经常对资源的水平、来源和分配进行讨论。在讨论 2008-09 两年期计划和预算建议期间，理事会要求对超出一个特定两年期的预算建议范围的资源进行一次更深入的讨论。

缩略语

CEB	联合国系统行政首长协调委员会
DWCP	体面劳动国别计划
EDMS	电子文件管理系统
FPRW	工作中的基本原则和权利
IOE	国际雇主组织
IPEC	消除童工劳动国际计划
IT	信息技术
ITUC	国际工会联合会
MDG	千年发展目标
MNE	多国企业
MORSS	最低运行住宅安全标准
MOSS	最低运行安全标准
ODA	官方发展援助
OECD-DAC	经济合作与发展组织——发展援助委员会
OSH	职业安全和卫生
PRS	减贫战略
RBM	基于结果的管理
RBSA	经常预算补充帐户
SPF	战略政策框架
UN	联合国
UNAIDS	联合国艾滋病规划署
UNDAF	联合国发展援助框架
UNEP	联合国环境规划署
UNSMS	联合国安全管理体系
WB	世界银行
WTO	世界贸易组织

I. 导 言

1. 战略政策框架(SPF)是国际劳工组织的中期计划文件。它向理事会提供了一个机会,以便就指导未来计划、预算和行动的优先事项及方法进行讨论并做出决定。
2. 战略政策框架表达了本组织的战略方向,它要实现哪些目标。国际劳工组织的基本目标是,使体面劳动对所有国家的妇女和男子来说成为一个明确的机会。成员国可以指望本组织加强它们的能力以实施关于四个战略目标的各项政策。战略政策框架详述了为达到这种效果所需的成果框架、战略、能力和资源。
3. 局长自始至终认为,要使战略政策框架成为真正有益的,它就必须反映国际劳工组织三方成员中的一种真实共识。为保证做到这一点,进行了正规性质和非正规性质的协商。局长的意图是继续安排尽可能充分的意见交流,从而使理事会在 2009 年 3 月对战略政策框架予以最后通过。
4. 2008 年 6 月通过的《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》(2008 年《宣言》)对准备战略政策框架产生了重大影响。它要求劳工局在重新肯定的本组织相关性和职责的范围内重新审查优先事项及工作方法。
5. 战略政策框架的内容做出了合理调整,以考虑收到的评论意见尤其是在 2008 年 9 月三方协商期间提出的意见。目标包括:
 - 提供一种简要但全面的关于社会和经济发展的表述,这种发展可能会影响这一期间的政策。
 - 提出应达到的结果以及尤其是到 2015 年应实现的进展。
 - 认定为达到这些结果所需的技术能力以及治理、管理和支持能力。
 - 促进关于实现本组织的愿景和优先事项所需的资源,以及成员国的财政参与问题的讨论。
6. 战略政策框架首先是一种治理和管理劳工局的工具。它应作为一种手段发挥作用,强调优先事项,强调有效利用有限的资源。尽管它的目的是提供一种稳定的框架,但它对于适应新发展是开放的,特别是通过制订这一时期的每一个双年度计划和预算。这一战略政策框架一旦得到理事会的认可,将有助于向国际劳工组织三方成员和更广大的公众解释本组织的计划,并将有助于劳工局的管理者和工作人员为提供体面劳动做出切实有效的贡献。
7. 这一战略政策框架包含一系列新特点和新方法,包括:
 - 一个强调各战略目标间相互关联性的战略框架。
 - 突出强调对三方成员的服务,以应对全球的(理事会和国际劳工大会)、地区的和国家的(体面劳动国别计划)优先目标。

- 一种强调合作与团队工作的工作方法，体现在成果、指标和绩效之中，贯彻于战略和支持服务等方面。
- 结果层级和概念的显著简明化，包括简单而直接的语汇。
- 更清晰地确定优先事项，特别是通过有限的成果数量设置。
- 更多地强调结果测量，使用计划和预算中预定的特定测量表述。
- 增加政策信息。每项成果的政策文本将包括计划期结束时追求达到的状况表述。
- 采用标志性事件的明确的战略，以加强劳工局的四方面关键技术能力：知识、三方成员能力建设、伙伴关系和沟通、实施能力。
- 关于治理、支持和管理的成果，附以战略和衡量指标。
- 关于长期资源问题的讨论，连同解决资源缺口的战略。

II. 战略背景

8. 国际劳工组织是一个以价值观为基础的组织。来自所有成员国的三方成员分享关于自由、人的尊严、社会正义、保障和非歧视的基本价值。2008 年 6 月，国际劳工组织成员国感到有必要庄严重申它们的信念，认为这些价值应当指导经济和社会政策以实现和谐的可持续的开放社会；认为这些政策应通过社会对话和政府、雇主及工人代表性组织之间的三方协商实践得到最好启迪和支持。社会正义和一种公平的全球化被作为国际劳工组织的现代议程得到了重申。
9. 国际劳工组织的职责就是关于体面劳动的，或者说是创造条件让妇女和男子有机会在自由、公正、有保障和人的尊严条件下获得体面的生产性工作。
10. 作为 2010-2015 年期间战略政策框架基础的设想是，国际劳工组织在支持成员国将《体面劳动议程》付诸行动方面变得越来越有效。这一《议程》集中体现了国际劳工组织的核心职责，表现为四大目标，即通过可持续企业扩大就业、广泛的社会保护覆盖包括适合国家情况的安全卫生的工作条件和一种最低生计工资、实现工作中基本原则和权利、以及社会对话和三方机制。
11. 所有成员国都可以实行适合国家条件和国情的体面劳动政策。为此目的，国际劳工组织三方成员可以指望得到本组织的支持。
12. 这一战略背景简要地回顾了部分经济、劳动、社会 and 制度方面的趋势与发展，它们将影响国际劳工组织成员国促进体面劳动的环境。还提供了战略政策框架期内国际劳工组织战略重点的简要描述。

2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的新背景

13. 在一致通过的 2008 年《宣言》中，国际劳工组织三方成员指出，全球化“正在以深刻的方式重新塑造着劳动世界”。《宣言》注意到，全球化得以使一批国家实现了建立在迅速结构变化基础上的高增长率。同时，进一步的经济一体化使许多国家面临更高的变数和外部冲击、更加频繁的劳动力需求调整、日益扩大的收入差距和持续性的劳动力利用不足。《宣言》认为，在全球化的背景下国际劳工组织的价值、原则和方法对于促进和实现进步及社会正义可以发挥重要作用。
14. 2008 年《宣言》值得重视至少有三点理由。第一，《宣言》要求国际劳工组织成员国实行基于四项战略目标的政策，这四项目标是就业促进、社会保护、社会对话和三方机制、工作中基本原则和权利。《宣言》特别指出，国际劳工组织的四项战略目标是不可分割的，是相互关联的和相互促进的。这一重要表述谈及成员国应当如何实施各项政策，也涉及了本组织应当如何支持成员国去实现这些目标。
15. 第二，《宣言》之后紧接着是一系列高级别声明，支持在全球化背景下将体面劳动作为各国的平衡而实际的议程。国际劳工组织的区域会议通过了“体面劳动十年”计划，地区机构、地区高级峰会、联合国大会及其经社理事会都表达了对《体面劳动议程》的强有力支持。
16. 这种意见表述是对一种人们广泛赞同观点的回应，即认为需要有一种更为平衡的经济和社会议程，这种议程应以人民可核查的方式实质改善民生为中心。一个核心关切问题是扩大就业机会和保护，以使各个家庭通过体面劳动在生活上得到提高。社会正义和公平的全球化被看作是实现这一目标的重要条件。
17. 《宣言》的第三个突出特点是它得到通过的时间正值一个新的计划期启动前夕。战略政策框架的准备为落实《宣言》提供了一个独一无二的机会。

作为成员国实施《体面劳动议程》 环境之特点的重要发展和趋势

新兴发展中国家的经济与贸易份额的提升

18. 近 20 年来全球化的一个重要特征是新兴发展中国家的经济份量不断加大。它们在世界总产出中的综合份额已从 1985 年的 36.7% 上升到 2007 年的 43.6%。同样，发展中国家在世界总出口中的份额也从 1985 年的 25.4% 增加到 2007 年的 37.5%。
19. 这种相对份额的变化必须放到世界产出总量迅速增长(在 1985 年至 2007 年期间，按不变价格计算世界产出几乎翻了一番)和贸易总额迅速增长(2005 年世界产出的一半以上是贸易带来的，而 1985 年时仅为 38%)的背景下去看，才能更好地理解。

20. 尽管许多发展中国家实现了持续经济增长，特别是在过去的 15 年中，但是，中低收入国家的平均收入与高收入国家的平均收入之比仍然为 1:19，分别为 1,522 美元和 28,614 美元(2006 年)。
21. 合乎逻辑的是，这种差异也反映在国际劳工组织的成员国当中。2008 年 6 月，182 个成员国的构成情况是：52 个(占 28.7%)低收入国家(平均收入 905 美元或以下)、88 个(占 48.6%)中等收入国家(平均收入从 906 美元到 11,115 美元不等)和 41 个(占 22.7%)高收入国家(平均收入 11,116 美元以上)。

国际贸易的模式：制造业价格的相对下降与商品价格的上升

22. 发展中国家制造业的生产与出口，特别是在今天的中国和明天的印度，带来的一个重大后果是制成品价格相对于其他商品价格的下降。这种下降正在导致制造业生产的重大转移，这意味着在发展中国家和工业化国家同时发生着就业破坏和就业创造。
23. 这种发展提出了一些根本性问题，即关于需要与较低成本对手进行竞争的国家，以及正在考虑选择出口导向的劳动密集型增长战略的国家应当采用的适宜增长战略。
24. 一再拖延的多哈贸易谈判 2008 年 7 月陷入了泥潭，这再次表明贸易战略对于国家就业形势是多么的敏感。贸易的增长或损失往往是要通过它对就业数量和质量的影响来看，这将高度影响国家的政治议程。
25. 亚洲迅速的经济增长抬高了許多商品的价格，从燃料到矿产品、粮食和农产品等。出口初级产品的国家预计未来几十年中会继续从有力的价格中受益。与此同时，人们对于有限的自然资源和资源耗尽速度加快的担心，增加了对再生性资源特别是能源的重视。
26. 商品价格的暴涨使某些国家受益，但对于依赖进口燃料和粮食的其他国家却是一场灾难。很少或没有商品或制成品出口，且又依赖进口粮食的国家需要仔细评估它们的选择方案。

竞争力和包容性经济增长

27. 今天，人们对于经济增长作为社会进步的基础是没有什么争论的；而且越来越认识到社会政策和劳动政策对于支持高经济增长率的作用。尽管在过去 10 年中世界总产出实现了强劲增长，但许多国家今天仍然为增长起步而艰苦奋斗，其他一些国家也在为保持长期高增长而努力。
28. 最近对 25 年来或自 1950 年以来保持了至少 7%的经济增长率的国家所做的分析表明，一个重要的原因是它们对于积累、创新、稳定化、配置和包容性等方面政策的

持续重视。从近年来的实践得出的一个重要结论是，人们认识到需要采取实用主义和适应本国国情。政策的多样化和试点作法受到了鼓励。

29. 人们大力强调的重点是建立或加强长期具有领导风范和有效实施能力的稳定性机构。
30. 这些政策方向对国际劳工组织有着特殊的意义。通过为多样化和试点作法开辟空间，通过要求做出强有力的机构承诺，这些政策方针就为开展充分的国家辩论、包括社会对话和三方协商在内开辟了道路，这些辩论涉及找到解决本国问题的国内办法和战略。

分享进步成果

31. 一大批证据的出现证明，实际上在所有国家中都存在着收入日益两极分化的稳定发展趋势，只有极少数国家例外，不论收入差距的初始水平如何。收入差距拉大的趋势还反映在世界上多个地区的国民收入中劳动份额的下降。
32. 高度的收入两极分化阻止基础广泛的繁荣和向高社会阶层的流动，并带来社会成本和政治成本。它还产生重大的经济成本，这是由于并表现为资源从生产性投资转移出来，增加了不确定性，使企业面对严格的财务绩效标准，对较长期战略产生阻吓作用，使经济决策权集中化以及削弱减贫的步伐。

工作中的权利

33. 到 2008 年 6 月，有 128 个国际劳工组织成员国批准了全部八个基本公约，占全部 182 个成员国的 70%。基本公约的总批准数达到 1,305 次，相当于所有成员国对全部基本公约可能批准总数的 89.6%。
34. 有 33 个成员国尚未批准 1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)。在批准了 1958 年歧视公约(就业和职业)(第 111 号)的 168 个国家中，把非歧视原则适用于劳动力市场上的工作妇女仍然是一种挑战。
35. 由劳工局登记的对所有公约的批准总数在 2008 年 9 月达到 7,595 次。2008 年，劳工局实施公约与建议书专家委员会向各国政府要求提供总共 2,477 份报告，收到了 1,611 份，占 65%。
36. 有更多的国家正在批准迄今仍然重要的国际劳工组织基本公约。这带来两个即时性后果。第一，承认公共政策决策中实行民主程序及其好处的国家数目得到进一步扩大。第二，既然批准了国际劳工组织公约，各国就会有意坚决实现它们的国际承诺。

气候变化与劳动世界

37. 人们普遍承认温室气体排放对于气候和环境有着短期和长期损害效应。与气候相关的经济成本现在得到了更好的理解和量化，根据“斯特恩报告”(“Stern Report”)，成本

高达每年世界国内生产总值(GDP)的 5%。正在逐渐显现出来的是气候变化也有着重大的社会影响问题。一方面气候变化将使高度依赖矿物燃料能源的企业和经济部门面临重大调整挑战。需要从矿物燃料能源密集型产业向依赖再生形式能源的部门和活动重新安置的劳动力规模很可能是巨大的。

38. 另一方面, 新能源和“绿色”技术将为投资、创业活动和就业开辟新的机遇。再生性能源可以成为发展中国家和发达国家中扩大就业的一种主要驱动力。在一项新近的联合研究报告中, 国际劳工组织、联合国环境规划署、国际环境组织(IEO)和国际电信联盟委员会(ITU)一致强调指出了气候变化缓解政策对于在各种收入水平国家中创造千百万个新就业机会的潜力。

世界人口的变化趋势

39. 世界人口动态对劳动力市场和社会保护体系发生着重要影响。世界总人口 2008 年为 67 亿人, 据联合国 2006 年预测正在放缓增长, 将从 2000-2005 年的 1.24%增长率降至 2015-2020 年的 1%。随着死亡率和出生率的下降, 世界人口的年龄分布也在发生变化。
40. 全世界平均预期寿命在 2000-2005 年期间为 65 岁, 预计将继续延长, 同时降至每名妇女生育 2.6 个孩子的总出生率将会进一步下降。因此, 世界人口正在老龄化。多个国家已经经历了人口的绝对减少。
41. 在发展中国家, 每 100 名劳动年龄人口的受抚养儿童和老年人的比率根据一种下降趋势在 2010 年左右应达到 60。同一比率在发达国家 2005 年达到了低点的 60, 此后会急剧提高。然而, 到 2025 年时预计达到 12 亿的 60 岁或以上老年人将有 70%生活在发展中国家。
42. 尽管全球趋势如此, 但在一大批穷国中人口的动态仍然表现为高出生率, 主要由于艾滋病/艾滋病和其他疾病导致的短寿命, 以及广大的、日益增加的青年人口。
43. 世界人口正在迅速城镇化。2008 年, 世界人口的半数生活在城镇地区。几乎全部世界新增人口都将被欠发达地区的城镇地区所吸收。就业创造将建立在城镇地区的工业和服务业基础上。2025 年时, 超过 50%的城镇居民将生活在 50 万人口以下的中心。全世界的超大城市将占到世界城镇总人口的约 10%。农村人口在 2018 年前后预计达到最高 35 亿人, 然后将逐步下降。

全世界劳动力的变化趋势

44. 2005 年为 30 亿的全世界劳动力(15 岁及以上)预计 2020 年达到 36 亿, 平均年增长 1.2%。约 40%的劳动力由妇女构成。80%以上的世界劳动力分布在发展中国家, 发展中国家将包揽全部的预计增长数量。在这一期间, 较为发达地区的劳动力应将轻微下降。

45. 欠发达国家和较发达国家的妇女经济活动率是类似的，分别为 52.4%和 53%，并且都在提高，这导致职业性别模式的变化。男性的活动率在欠发达国家为 81.2%，高于较发达国家的 67.3%。
46. 全世界劳动力的受教育水平在提高，但还不够快，不足以跟上全球经济一体化步伐，全球经济一体化实际上要求所有职业的更高能力和培训水平。

就业模式

47. 就业模式根据不同地区和平均收入水平有很大不同。总的看来，2006 年最大的就业份额是在服务部门(占 42%)，然后是农业(36%)和工业(22%)。这些相对份额在未来将继续变化，如同它们过去的变化那样，尽管目前水平有很大不同，但在所有地区农业就业都将逐步下降，服务业和工业就业则相应增加。
48. 从世界平均值看约 47%的就业是为了赚取工资，但各国差距很大，在撒哈拉以南非洲低至 23%，在发达国家高至 84%。随着经济体的成熟，工资就业趋于变为主要形式。相反，自营型工作在发展中国家仍然是大量的，从撒哈拉以南非洲和南亚占就业总量的近一半，到东亚和东南亚的占 38-35%，以及拉丁美洲的占 27%。
49. 在绝大多数发展中国家，劳动政策和社会政策很难无视这种情况，即微小企业中的工作，无论是自营还是挣工资，构成就业总量的一个重大部分。
50. 这些为数不多的、高度综合的数字所表明的含义是，发展中国家的就业状况继续表现出劳动力普遍利用不足的特点。更为特别的是，劳动力的增长率超过了生产性劳动吸纳率。目前，不存在可利用的满意指标来测量劳动力利用不足情况。在发展中国家，失业率是反映劳动力市场状况的一个糟糕的指标。
51. 地区间收入的巨大差距、生产性资源分布的不对称以及高收入国家中人口的老龄化所带来的一个结果是劳务移民。寻找工作的跨国界移民活动预计将继续以轻快的步伐增长，并带来一系列劳动和政策问题，为此，各国转向国际劳工组织寻求援助。大约有一半的移民工人是妇女。

最恶劣形式的工作

52. 在强迫劳动条件下的工作继续存在于世界上几乎所有国家。2005 年，国际劳工组织估计至少有 1230 万人从事强迫劳动。在非洲、亚洲和拉丁美洲，大多数强迫劳动受害人是贫穷不堪的人，他们的脆弱性被他人利用来谋利。至少有 240 万妇女、儿童和男人被贩卖，在目的地国从事形式严酷的劳动或遭受性剥削，他们分布在一些主流行业以及非正规经济中，创造着约 320 亿美元的年利润。
53. 国际劳工组织估计，大约有 1.65 亿 5 至 14 岁的男女孩童从事童工劳动。提高平均收入、扩大初级教育、还要改善立法、发展劳动监察、集体谈判协议，以及首先提高对童工劳动问题的认识，这一切合起来才能逐步使童工劳动成为历史。

劳动法和劳动行政

54. 随着经济周期和劳动力市场呈现出更大的不确定性，这在很大程度上是全球化导致的，很多国家在考虑调整劳动法制度的必要性。每个国家都需要借助三方协商找到通过劳动法保护就业和通过临时收入支持及技能开发保护个人之间的恰当平衡。建立这样一种平衡可以从国际劳工标准中得到有益启迪，而国际劳工标准的实施将动员利用劳工部的宝贵资源。全球经济一体化要求有监控遵守基本安全卫生标准的更大能力，要求劳动监察发挥更大的作用。与此同时，改善工作条件 and 生产率要求有更大的能力来通过对话促进预防工作。

千年发展目标与贫困估计

55. 2008 年 8 月，世界银行根据附加调查、新的价格数据和一些统计方法的改变修正了它对发展中国家贫困的估计。简单地说，新数据表明的贫困绝对规模更大，但也表明了如同先前估计一样的下降趋势。使用每天 1.25 美元的新贫困线，世界银行估计，2005 年发展中世界人口的 25.7%生活在贫困中(按照先前每天 1 美元的估计为 17.2%)，相当于差不多 14 亿人。这意味着相对于先前 2005 年 9.31 亿贫困人口的估计增加了约 5 亿人。
56. 总的说来，即使根据这些新的估计，全世界也正处于实现千年发展目标(MDG)的轨道上，这一目标是到 2015 年极端贫困人口应相对于 1990 年水平(按照 1.25 美元贫困线，现在的重新估计为占总人口的 41.7%)减少一半。然而，这一结果受到中国迅速减少贫困的强烈影响。将中国排除在外，前景就比较暗淡了。贫困发生率在撒哈拉以南非洲(按照每天 1.25 美元，占人口的 50.4%)和南亚(占 40.3%)是最高的。两个地区加起来占到全世界穷人的 70%。仅中国和印度两国，由于它们的人口比重大，就占到全世界贫困人口 47.4%。
57. 总的进展是迟缓的，因为在世界各个地区大多数国家在实现主要千年发展目标方面都面临着严重的困难。在妇女教育和卫生方面的明显进步并没有带来获得就业和创业机会的扩大(世行/经合组织报告，2008 年)。
58. 使用每天 2 美元的更高贫困线，世界银行关于 2005 年的新估计表明有 26 亿人生活在贫困中，相当于发展中国家人口的 47.6%和世界总人口的 39.9%。这意味着全世界每 5 个人中有 2 个人每天生活费在 2 美元或以下。从绝对值来看，这与 1981 年的贫困人口数量相同，而在这一期间世界产出翻了一番。

自然灾害

59. 在 2000—2006 年期间，自然(气候的和地质的)灾害的数量达到了 351 次，大大高于 20 世纪 70 年代的 78 次。灾害的人员代价在发展中国家明显更高。低收入家庭特别暴露于由自然灾害造成的经济不安全和就业损失的风险之下，无论是在灾害发生后的当时还是随后的时期。2005 年，通过双边的和多边的渠道，人道主义援助共花费大致 140 亿美元。

国际合作政策的变化

变化中的国际发展合作

60. 发展援助达到其预定目标的能力处于不断加大的审查之下。这就促使提供发展援助的方式发生重大变化。发展中国家和捐款国都承认了联合责任。这反映在《关于援助效果的巴黎宣言》(2005 年)以及《阿克拉行动议程》(2008 年)中。该《议程》指出:“所有国家的公民和纳税人比以往任何时候都更加期望看到发展努力的实质性结果。”为 2015 年制定的八个《千年发展目标》准许通过正常的进展监控实现更大的透明度。
61. 通过密切的伙伴关系加强协调、问责制和透明度、减少分割化和降低交易成本,这是实现有效发展援助的更新方法的主要操作原则。
62. 在联合国大会对联合国系统的发展实施活动进行的三年一次全面政策审查中也体现出同样的原则(决议 A/RES/62/208),它是这样规定的:“……改革的目的是使联合国发展系统在支持发展中国家达到国际一致同意的发展目标方面变得更为高效和有效……”。特殊的关注给予了联合国发展援助框架,将之作为一个关于联合国发展实施行动的集体的、一体化的计划和监控框架,以促进联合的计划和主动措施。联合国常驻协调员系统及其会议与参与功能发挥着中枢作用。
63. 2006 年,官方发展援助(ODA)净值总额达到 1040 亿美元,相当于发展援助委员会(DAC)成员国国民收入总值(GNI)的 0.31%。预计表明,捐款基金在 2010 年前将有稳定增长,包括由于债务解除的降低而增加计划性援助。通过联合国系统分流使用的发展基金 2006 年约为 160 亿美元。
64. 对于发展援助框架来说,捐款基金通过发展中国家预算支持以及通过以千年发展目标为中心的捐款信托基金,都将不断加大协调性和联合实施行动。
65. 与此同时,联合国系统还采取了一项重大主动措施,以便在简明化和和谐化的旗帜下加强业务活动的一致性。联合国系统行政首长协调委员会(CEB)制定了一项雄心勃勃的行动计划,以六大核心目标和 19 个特别项目为中心并加以组织,以提高全系统业务活动的效率。

政策的一致性

66. 全球化正在突出表明,对于一体化系列的问题和事务,部门性解决办法是如何迅速地接近了它的极限。国际劳工组织是一个积极的加强政策一致性的促进者。2004 年,国际劳工组织召集的全球化社会问题世界委员会发出呼吁,要求采取新的主动行动来促进经济和社会政策的更大一致性。在联合国范围内,这一问题是由“秘书长高级研究小组关于全系统一致性的报告”(2006 年)提出来的。联合国系统行政首长协调委员会从此成了一个加强一致性的积极倡导者,主要是通过强化机构间合作和主

动行动，比如在处理气候变化、粮食政策和灾害应对等问题上。《体面劳动议程》可以从全球性和地区性多边机构的支持与合作中获得益处。

结 论

67. 社会和劳动事务，按照 2008 年《宣言》要求的一体化方式围绕《体面劳动议程》的四大战略目标加以连接，构成全体成员国经济社会政策和全面进步的核心。然而，为了适应每个国家的情况，将要求不同的政策组合。
68. 从这一主要结论中可以派生出三个主要成分。
69. 第一，国际劳工组织应当比以往任何时候更加强调将工作重点放在体现为《体面劳动议程》的四大战略目标的核心职责上。第二，国际劳工组织在其三方成员有能力实施体面劳动政策时才是富有成效的。因此，加强三方成员的能力应是各项国际劳工组织计划的压倒一切的关注点。第三，国际劳工组织能够由本身完成的事情必然是有限的。更为大量的工作可以通过与其他机构和行为主体的密切伙伴关系来完成。通过有效的伙伴关系和网络，国际劳工组织可以切实广泛传播它的分析方面和政策方面的信息以及它的各项行动计划。

III. 区域优先事项

非 洲

70. 《非洲体面劳动议程》由在亚的斯亚贝巴召开的第 11 届非洲区域会议所通过，覆盖 2007-2015 年期间，它为国际劳工组织在非洲的工作提供了一种政策组合。这一《议程》建立在非洲联盟国家元首和政府首脑关于就业和减少贫困特别峰会通过的《2004-2014 年行动计划》的基础上。关于 2010-2015 年战略政策框架的非洲区域优先目标正是以这两个主要政策工具为基础的。为了使普通人民从全球化中受益，对非洲各国来说，至关重要的是加强出口部门与经济其他部分的联系，发展物质的基础设施，加强技能和就业，加强国际劳工标准及社会保护，提高生产率和实现可持续发展。
71. 非洲面临着多方面的挑战需要克服，其中大多数是与劳动力市场组织相关联的。强调的重点应当是努力使有关就业友好型增长和促进可持续企业的政策在国家战略中成为主流。所以，更大的重点将放在发挥非洲劳动力市场的潜力上，以便为妇女和男子创造更多更好的就业机会，特别是保证国家政策和计划在非正规经济部门促进创造技术教育和技能开发的机会。
72. 有效的三方性是实现更为高效和更为公平的劳动力市场管理的一种机制。劳工部与工人组织和雇主组织需要发挥积极的作用以确保使体面劳动成为国家发展议程中一个重要的组成部分。这就要求持续地加强这些部门和组织的能力。发展国家的和次

地区的三方社会对话机构也将是工作重点。要继续重视促进整个非洲大陆对核心公约的批准，进一步尊重工作中基本原则和权利，以及改善对已批准公约的实施。

73. 鉴于非洲消除童工劳动的进展相对缓慢，因而应特别重视在非洲所有国家到 2015 年消除最恶劣形式的童工劳动的工作，这项工作要与国际消除童工劳动计划(IPEC)结合起来进行，这一计划将特别重点放在解决非洲童工劳动问题上。还将特别强调到 2015 年消除一切形式的强迫劳动方面的工作。将特别关注进一步发展立法和政策，以促进就业和职业方面的机会及待遇平等。
74. 在非洲，移民工人及其家庭、与艾滋病人一起生活或受艾滋病毒/艾滋病影响的人以及处于非正规经济中的人员构成一个庞大的群体，他们的生产潜力因缺少基本社会保护或基本社会保护不足而受到严重削弱。应给予非洲各国持续不断的支持以使它们采纳合适的社会保障战略，或者引进、或者扩大一种基本的社会保障系统。也应进一步制定改善工作条件和加强劳动监察机构的计划。
75. 全世界与艾滋病病毒有接触的三分之二成年人和大多数儿童生活在撒哈拉以南非洲地区。因此，应将特殊的重点放在制定和实施国家艾滋病毒/艾滋病工作场所战略上，促进实现全民获得预防、治疗、照顾和支持的全方位目标。应特别重视对 2010 年国际劳工大会关于艾滋病毒/艾滋病成果的后续行动的支持。
76. 高达 80%的非洲人试图获得可持续金融服务以实现就业和收入保护。所以，应将重点放在发展微型金融机构的潜力上，以帮助青年人和妇女获得金融服务，实现生产性就业和体面劳动。

美 洲

77. 虽然该地区大多数国家近年来都显示出持续经济增长，这是由于有利的全球经济环境和强劲的需求拉动，但是，估计数据表明，该地区的城镇地区失业人员约为 1700 万人。尽管鼓励劳动力市场绩效，但在按性别、年龄和民族出身划分的主要指标上仍然存在着重要差别。优质就业机会的缺乏对于土著人妇女和非洲人后裔妇女有着超比例的影响。所以，这一地区仍然面临着体面工作赤字。近年来由各国政府、雇主组织和工人组织参加的多次地区会议和峰会所产生的结果，一直是对体面的生产性工作的普遍需求，以克服贫困和社会排斥；一直是促进旨在创造更多更好就业机会的公共政策的承诺，以有助于实现社会团结、民主管理和人民幸福。目的在于促进美洲国家体面劳动的《2006-2015 年西半球议程》，和有效期至 2015 年的《体面劳动十年》计划，确定了国际劳工组织行动在美洲的主要目标。针对这一背景，以及为了回应正在该地区开展的《体面劳动国别计划》和新近通过的 2008 年《宣言》，国际劳工组织关于美洲 2010-2015 年期间计划包括三个优先目标。
78. 社会对话和国际劳工标准是发展人人获得体面劳动的劳动和就业政策，以使体面劳动的好处惠及人口大多数的关键因素。为了促进社会对话，美洲地区应继续优先加

强工人组织、雇主组织和劳动行政部门；促进三方性，将之作为实现发展和社会团结的工具；以及发展劳动制度和机构以保证治理。应特别重视促进良好的劳资关系和尊重工作中基本原则和权利，尤其是结社自由与集体谈判。加强劳动监察作为保证工作场所条件的手段同样是相关的，劳动监察还应继续支持消除童工劳动、强迫劳动和以民族出身、种族为背景的歧视方面的工作。

79. 促进创造体面工作的计划和政策是实现公平发展的基石。这种计划和政策将促进密集使用劳动力的经济增长，并创造出生产性的优质就业以保障劳动者权利，同时又尊重环境保护。应向微型企业、中小型企业提供全面支持以促进可持续企业。应继续做出努力以逐步实现非正规经济的正规化。一个区域性劳动力市场信息系统将得到发展巩固，以帮助三方成员实施能有效促进社会公正和包容性经济进步的政策。应将重点放在促进青年人就业和职业培训上。
80. 根据促进体面劳动的《2006-2015 年西半球议程》确定的战略，实现“人人享有社会保护”目标的三个基本支柱是促进机会、获得商品和服务、预防和保护。使该战略达到预期效果的主要前提条件之一，以及在《体面劳动国别计划》的框架内，就是促进对于所有人的社会保障。包容性主动措施应把重点放在最脆弱群体身上，比如妇女、青年人、非正规经济和农村地区的微型和中小企业劳动者以及移民工人。应采取行动以使社会保护系统变得更有效率，应当在传统上未得到覆盖的部门促进安全与卫生保护。以减少工作场所事故和改善工作中的安全与卫生为目的的政策和计划也应受到促进。

阿拉伯国家

81. 阿拉伯国家继续表现出高失业率、就业不足、非正规就业和低生产率的特点。新增就业岗位的一个重要部分是临时性的和非正规的，这特别影响到青年。尽管贫困在逐步减少，但社会不平等和收入差距仍在增大。某些国家中迟缓的政治自由化进程引发了目前的不满和社会混乱，特别是在青年人中间。诸如移民工人和难民等跨地区流动的失去公民权的脆弱群体队伍的扩大，很可能带来不平等的扩大而加剧紧张局势。国际劳工组织地区分局应当根据《体面劳动议程》和《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的中心主题开展工作，它的计划战略应将实现充分的生产性就业和体面劳动摆在经济和社会政策的最前端。它还应遵循有关区域会议的结论和建议的指导，遵循在国家发展框架和《体面劳动国别计划》中确定的国家优先事项的指示。
82. 一体化战略将致力于解决进入劳动力市场新人的压力，以及技能与劳动力市场需要不相匹配的问题，这应通过提倡结构政策改革等措施来实现，包括改造升级公共就业服务事业和提供劳动力市场导向型培训。加强机构收集分析劳动力市场信息和监控实现体面劳动目标进展情况的能力，仍然是一个中心优先事项。国际劳工组织三

方成员应加强他们的能力，以制定、实施和监督以青年和妇女为重点对象的国家就业政策和行动计划，确保使它们融入国家社会经济政策的框架，强调最大限度地发挥新兴部门就业创造的潜力，包括社会照顾和“绿色工作岗位”。培训国民劳动力以鼓励由外国投资者吸纳他们、促进获得资本和商务开发服务、促进广泛的态度变化等构成补充性战略。促进可持续中小企业、培育一个有利的商务环境、普及创业文化并将之纳入教育大纲中、在青年和妇女中建立新的中小企业，以及对所选定部门中的现有企业加以改善，仍然是该地区《体面劳动国别计划》(DWCP)的中心优先事项。

83. 国际劳工组织将继续倡导在建立社会保障制度方面及早投资，以使各国得以公平发展。国际劳工组织还将在《体面劳动国别计划》框架内继续对各国改善社会保障管理、批准与实施国际劳工组织社会保障公约的努力提供技术支持。用于支持进展的工具之一是建立一种审查制度，它将允许成员国自我监控在人口覆盖和良好管理方面的进展情况。
84. 在有效的社会对话和批准国际劳工标准基础上建立可持续国家劳动管理体制是十分重要的，这在地区《体面劳动国别计划》的优先事项中得到了反映。国际劳工组织将继续强调更广泛地批准与实施有关结社自由、集体谈判和组织权的公约。它将促进加强国家机构以便根据国际劳工标准发展健康的劳动法规和立法。国际劳工组织还将支持劳动行政系统的改革和设计现代化的劳动监察制度。应当加强国家机构的能力，以创立新的监督机制或改善现有机制，并激活与性别平等和消除童工劳动相关的国家指导委员会。
85. 国际劳工组织将支持遭受危机影响的国家制定和实施地方经济恢复战略，制定并实施社会经济重建和减少贫困计划。它还将支持劳动力市场机构通过改进国家层次的就业和技能开发政策来更好地应对失业的根本性原因。与非国家实体和经济行为主体建立新的伙伴关系将提高国际劳工组织运行计划和活动的效果。

亚洲及太平洋地区

86. 第 14 届亚洲区域会议和多次与三方成员的高级别协商确认了五个主要优先事项。为了确保在《亚洲体面劳动议程》中规定的目标到 2015 年结束时获得进展，该地区需要达到高水平的生产率增长，同时保证经济增长成为就业富集型的和社会与环境可持续型的。《体面劳动国别计划》和地区层面上有效的知识管理将就外部冲击、收入不平等、失业、劳动力流动和巨大的非正规经济等问题提供建议和支持。应对危机的准备和生计的恢复将会是一个长期优先事项。《体面劳动国别计划》的最后结果将强调国际劳工标准的有效实施，并要求适用体现在 2008 年《宣言》中的一体化和相互依存原则。促进批准国际劳工组织公约和加强三方成员的能力属于国家和国际劳工组织的最优先事项。

87. 生产率增长对于亚洲保持竞争力同时促进体面劳动是至关重要的。各国将需要更多援助以收集和分析性别敏感性数据，用于监控进展情况。国际劳工组织将帮助各国发展协调的就业富集型政策，把快速增长的产业与非正规经济及农业联系起来。对可持续企业、就业密集型投资、地方经济开发和环境友好型政策的支持将会促进创造绿色工作岗位和生产性就业机会。改善政策和培训制度以更新劳动者的技能和能力，包括残疾人在内，对于适应不断变化的劳动力市场条件将是十分重要的。应当鼓励工作场所创新以改善生产率，同时又遵守劳工标准。
88. 国际劳工组织将帮助三方成员获得知识和提高能力来加强劳动力市场机构，以应对就业关系、就业保障、不平等和贫困，以及日益增长的非正规经济等问题。劳动法和劳动力市场改革、产业关系和集体谈判、劳动行政部门包括劳动监察和就业服务的现代化、社会对话和三方机制、工资政策和管理等都是优先事项。以部门为基础的计划将得到特别的重视。
89. 鉴于亚洲 60%以上的劳动力缺少基本社会保护，因而需要建立基本的社会保障机制，包括对于最脆弱群体的水平恰当的卫生保健。国际劳工组织将促进加快实现津贴覆盖制度向所有人扩大的进程，特别是向非正规部门劳动者、妇女、失业人员、移民工人和穷人，以使他们摆脱贫困。解决恶劣的工作条件、职业安全卫生、艾滋病病毒/艾滋病关切等问题应成为该地区一体化政策应对和战略的一部分。
90. 将童工劳动和青年就业等关切问题纳入国家发展框架是绝对必要的。工作的重点应是提高三方成员对开发针对青年人的技能和企业工具、反对童工劳动以及促进体面工作条件等重要性的认识。在与东盟和亚太经合组织(APEC)的伙伴关系中，国际劳工组织将通过政策建议协助分享最佳做法和取得的经验，扩大影响力和资源动员。通过一种生命周期式方法，将童工劳动和青年就业计划与体面劳动国别计划的制定联系起来，仍将是至关重要的。
91. 国际劳工组织对移民活动的支持是以“多边移民框架”、劳工局的知识库和与地区机构、重要移民中心形成的网络为基础的。援助的重点应是改善接纳和就业方面的双边及多边协议、社会保障津贴的可携带性、规范私人招聘机构、就业合同范本，以及改善移民活动数据和信息。

欧洲和中亚

92. 在 2010-2015 年期间，欧洲的区域一体化将向纵深发展，不仅在欧盟范围以内，而且还会超出欧洲边界。欧洲还必须使自己适应新的挑战，这些挑战来自有关粮食、能源和原材料的高价格，与气候变化和环境恶化相联系的危机状况，以及该地区以外日益强大的经济主体的竞争。欧洲将面临多数国家人口逐渐老龄化、技能劳动力短缺和来自发展中国家低技能工人的移民压力、以及日益拉大的收入差距等问题。
- 《体面劳动议程》在确保欧洲和中亚范围内政治稳定、经济繁荣和社会团结方面将

发挥积极作用。为了在欧洲提供“体面劳动”，国际劳工组织将继续与三方成员在国家、次地区和全地区水平上进行密切合作，并与欧洲其他国际组织建立良好的伙伴关系。

93. 国际劳工组织在该地区的优先事项将由 2009 年 2 月在里斯本召开的第 8 届欧洲区域会议的结论指导确定。重点是加强关于欧洲所有地区体面劳动状况、趋势和消除体面劳动赤字政策成效的知识库。将继续主要向东南欧、东欧、高加索和中亚等次地区提供政策咨询和技术援助。国际劳工组织在西欧各国的分局和办事处的筹资、沟通和促进活动还将用于改善世界范围内体面劳动的提供。
94. 为妇女和男子提供体面就业机会是同贫困和社会排斥作斗争、促进欧洲繁荣稳定和发展的最佳方式。企业只有在下列条件下才能创造和保持体面的就业机会：有利于可持续企业经营的环境，可预知结果的扶持型立法，支持企业发展的运作良好的制度，以及一支可支配的、有合适技能的劳动力。如果劳动者能够获得劳动力市场需要的技能，在进入劳动力市场时和转向新的就业机会期间获得有效援助，在就业时和在工作场所享有社会保护，以及如果他们能够将工作与家庭任务结合起来，将能从体面就业机会中受益。因此，国际劳工组织将帮助各国改善新企业创办和可持续发展的条件。国际劳工组织将帮助加强国家劳动监察，并与雇主组织和工人组织合作，共同反对非登记劳动用工和逐步实现劳动力市场正规化。各国将需要在国际劳工组织的援助下改革它们的国家教育和培训制度，以便向其劳动人口提供终身学习。其他重大挑战将包括审查国家年金制度、社会保障制度和卫生保健制度，以反映人口趋势和经济社会方面的变化。国际劳工组织将帮助各国政府和社会伙伴改革制度并改善政策的影响力。
95. 国际劳工组织将鼓励各国批准就业、社会保护、社会对话和劳工行政领域的重点和最新公约。将帮助各国根据已批准的公约审查修订其国家立法和正确执行国家立法。巩固各个级别的集体谈判法律和制度基础，促进有效的社会对话文化将继续是国际劳工组织在该地区的一个优先事项。国际劳工组织将进一步加强雇主组织和工人组织的能力建设，以便它们参与就业和社会政策的制定、实施和评估工作，并使这些组织变得对其成员有吸引力和益处。

IV. 战略框架

导 言

96. 战略框架以可测量的、基于结果的方式表明了国际劳工组织的主要实质性优先事项。1999 年开始实行的战略预算编制做法和劳工局在各项战略目标基础上分为四大部门的结构安排，启动了以改善透明度、有效性和问责制为目标的跨越 5 个两年期的深入过程。为了回应关于应提供更为详细和可测量的结果的要求，战略框架作了

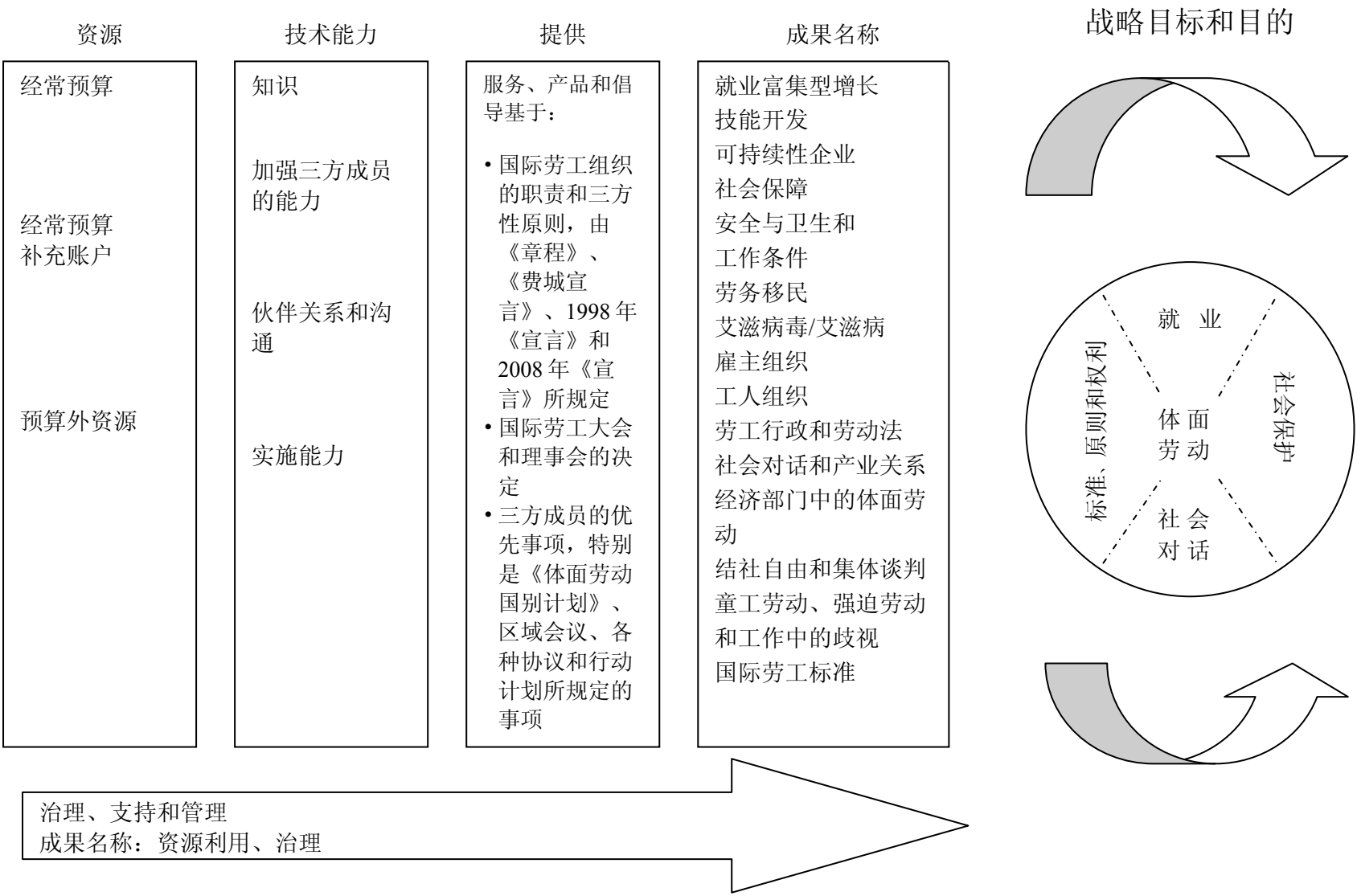
逐步扩展，而对于 2008-09 两年期来说，它包含了 14 项中期成果和 34 项近期成果(包括 5 项联合近期成果和 3 项治理、支持及管理方面的近期成果)。

97. 2008 年《宣言》强调指出了这些战略目标的不可分割、相互关联和相互促进的性质。还将性别平等和非歧视作为这些目标中贯穿始终的问题予以确认。这就是挑战劳工局去推出一种战略框架和工作方法，这种框架和方法将推进一种达到结果的一体化方式。

一个简化的战略框架

98. 这里建议的框架是高度简化的。它有助于突出反映在 2008 年《宣言》中的《体面劳动议程》的基本优先事项的治理决策。它还有助于管理者和工作人员认定他们负有责任和义务的重要结果领域。最为重要的是，国际劳工大会所追求的团队工作和一体化行动方式可以通过一种简化的结果结构得到最好的实现。
99. 在这种简化的结构内，国际劳工组织工作的一体化性质得到了更多强调。这里并没有将战略目标细分列入中期成果、再细分列入近期成果，而是提出了一种单一的成果层，每一成果层都对全部四大战略目标有贡献。由于所有成果都是一体化的，所以不需要在 2008-09 两年期引入联合成果的概念。
100. 战略框架就这样，得到简化并重新围绕由 15 项成果(加上两项治理、支持和管理成果)组成的基本优先事项。实现了主流化和再中心化。经过改进的指标将提供关于结果和国际劳工组织用于实现这些结果的措施和计划的更多详情。所有这一切都建立在区域性优先事项基础上并符合这些优先事项，而区域优先事项又与各区域会议的结论和各个《体面劳动国别计划》有着特殊的联系。它还建立在更为高效、更具效果和更负责任的劳工局实践活动以及关于治理、支持和管理方面结果的基础上。图 1 显示了关于 2010-15 年期间的简化战略框架。
101. 战略框架将在贯穿整个战略政策框架期间的三个连续双年度计划和预算文件中得到细化。特定的测量表述和特定的区域目标也将包括进来。在数据可获得的情况下将包括基线在内。在其他情况下制定基线应是一项近期优先事项。

图 1: 2010–15 年战略框架



新的工作方法

- 102.** 强调各战略目标的不可分割性质对劳工局的工作方法有重要影响。高级管理层面将更多作为一个团队开展工作，将强调一体化的行动方式以便对预期结果的贯穿始终的性质作出回应。每项成果下的预期结果今后将涉及所有四个战略目标。这将需要应用整个劳工局，而不仅是一个部门的专业技术。团队工作在向三方成员提供日常服务方面也是非常重要的。就每项成果而言，加强对三方成员的服务以及帮助构建它们的能力将成为占主导地位的行动手段。2008 年《宣言》带来的变化的程度是相当大的，对劳工局的所有部门都有影响。重要的是，团队工作是本战略政策框架的主要主题。
- 103.** 在很多情况下,强调团队工作是正在进行的改革的一部分。将需要总部与地区之间更密切得多的工作关系。知识分享和知识管理是对团队工作的重要支持，现有的知识战略将作为本战略政策框架的一个结果而得到加强。《体面劳动国别计划》成果将反映当地的现实情况和优先需要，并且通常需要一种一体化的回应。绩效指标和得到加强的评估能力将有助于对提供的帮助和取得的进步进行衡量。
- 104.** 围绕团队工作还有一系列新的创新做法。在战略政策框架的开始阶段和定期评估阶段，将开发和实行更为详尽的，在整个劳工局促进团队工作以达到一体化结果的方法和标准。跨部门的工作队将成为标准的日常工作方式。各个层面的管理工作将得到支持，以便组成工作队以及使其工作富有成效。将为所有工作人员提供团队工作方面的培训和支持。

战略目标和成果

- 105.** 在本节中表述的战略目标反映了 2008 年《宣言》的精神。虽然成果是与特定战略目标相联系的，但是这种联系并不是排他性的，因为每一项成果都是对所有四项战略目标的贡献。在附录中为每一项成果列出了一份建议的指标清单。

性别平等和非歧视

- 106.** 性别平等和非歧视对实现所有人的体面劳动具有关键意义。它们对所有四项战略目标而言具有核心重要性，《计划与预算》建议的每个成果战略都将包含具体的解释，说明如何使性别平等和非歧视在取得该项成果的工作中实现主流化。

战略目标：为妇女和男子创造更大的机会 以保障生产性就业和体面劳动

- 107.** 持续贫困、收入不平等增加、生产性就业岗位增长的放慢、劳动力市场的不稳定，所有这些问题及其因全球气候变化影响而更趋恶化，是对社会团结的严重威胁。全球化有助于部分国家因高经济增长率和高就业率而获益。但是，这些好处对很多国

家以及大多数靠非正规经济谋生的妇女和男子来说仍然是无缘得到的。因而，促进包容性的就业富集型增长是当今世界上所有国家面临的最重要的挑战。

- 108.** 2008 年《宣言》确认，国际劳工组织把实现充分的生产性就业和体面劳动摆在经济和社会政策核心的原则使命，对于迎接这些全球的、区域的和国家层面的挑战是最为重要的。这也是三方成员的一个优先目标，反映在国际劳工大会与理事会的讨论和决定中，包括《全球就业议程》(GEA)，也反映在多次区域性峰会一再做出的承诺中。
- 109.** 促进充分的生产性就业，正如 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)所体现和《全球就业议程》进一步表述的那样，要求有协调的和良好接合的政策、计划和制度，要求多个利益相关方的参与。国际劳工组织将支持各国在《体面劳动国别计划》的框架下，通过提高劳动力需求、就业能力和工作质量，根据不同发展水平采用不同方法，去实现它们的承诺，达到更具生产性的就业和体面劳动。
- 110.** 在 2010-15 年期间，国际劳工组织的促进就业工作将包括以下优先事项，每一项都构成一项重要成果：
 - (i) 协调一致的政策，以导致包容性的就业富集型(经济)增长；
 - (ii) 技能开发政策，以提高劳动者的就业能力、企业竞争力和经济增长的包容性，包括通过改善培训制度和获得培训的机会；
 - (iii) 促进可持续企业和创业活动的政策与计划。
- 111.** 劳工局将继续支持三方成员为帮助青年人获得体面就业所作的努力。这将通过包含技能开发、创业支持、就业服务、工作条件和工作中的权利，以及其他活动在内的，劳工局层面的协调干预来实现。童工劳动和青年就业领域行动的一体化进程将继续。青年就业方面的工作是国际劳工组织对《千年发展目标》1—“使所有人包括妇女和青年获得充分的生产性就业机会和体面劳动”的核心贡献，预期可获得额外的预算外支持。与其他国际机构的伙伴关系，包括通过“青年就业网络”，将得到扩大。
- 112.** 将特别强调促进就业的部门战略，包括在农村、工业和有高增长潜力部门中的服务业中促进就业，并将《体面劳动议程》的四大战略目标融入其中。
- 113.** 134. 将通过实施性别战略促进劳动力市场中妇女和男子的平等机会，特别是通过使用针对所有由《全球就业议程》覆盖的政策领域的性别检查单。
- 114.** 在追求三项成果方面，战略中包含一种知识管理的综合方法，这包括一个良好接合的研究周期、国际劳工组织范围内的知识分享、与外部伙伴的网络化和影响评估。对于有关三方成员的能力建设，这一战略将依赖业已证明有效的产品和新的产品。
- 115.** 团队工作以及总部各技术单位之间和与地方的职能联系，对于有效提供体面劳动应是一个重要原则。这一战略的有效实施将取决于与其他战略目标和跨劳工局的团队工作的密切互动，以及与其他联合国机构和发展伙伴的密切互动。

成果 1：就业富集型增长

成果陈述：协调一致的政策导致包容性的就业富集型增长

2015 年形成的局面：越来越多的成员国采取并实施了将生产性就业作为优先事项考虑的积极政策，以使经济增长的就业含量更高，就业质量得到改善，贫困得以减少。

116. 为妇女和男子创造生产性的体面就业机会要求(经济)快速持续增长。然而，增长并非总是包容性的和就业富集型的。包容性的和就业富集型增长政策需要在全国水平上保持协调和一致，需要得到公共和私人投资的支持，需要包括一种性别观点，需要瞄准特定的需求如农村地区的和非正规经济的需求，还需要在三方成员的充分参与下发展。
117. 这项战略基于 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)的原则和规定。努力实现就业政策在国家、部门和地方层面上的协调一致是国际劳工组织方法的核心。劳工局将支持三方成员把就业目标纳入主要的国家政策框架，包括“减贫战略”(PRS)在内。促进就业密集型基础设施投资是这项成果的一个重要因素。要特别重视增加公共和私人基础设施投资的就业含量，主要是通过调整财政政策方向，加强对招投标和承包过程的管理，促进国内建筑行业中小承包商的创业精神，以及将权利和《体面劳动议程》的其他方面纳入。关于小额贷款工作，作为解决一系列体面劳动赤字问题和创造体面工作机会的手段，将得到进一步开发。劳工局将通过其制定良好的工具和方方法，继续为在持续基础上制作和分析劳动力市场信息的能力提供支持。在遭受危机打击的国家，三方成员将获得帮助，努力使就业成为恢复和重建的中心。国际劳工组织在危机和恢复应对方面的专门知识以及其中体面劳动的作用，将在实现体面就业、社会保护和社会对话的工具中得到反映。

成果 2：技能开发

成果陈述：技能开发提高劳动者的就业能力、企业竞争力和增长的包容性

2015 年形成的局面：更多成员国做到使培训的供给与需求相一致，扩展劳动者享有培训机会的比例，并将技能开发纳入国家和部门发展政策，以应对技术、贸易和全球变暖等全球性变化驱动力。

118. 技能型劳动力是实现包容性增长和有竞争力的、可持续企业的一个必备条件。然而，技能在各国之间和各国内部的分布是极不平衡的，劳动力技能水平的削弱是灾难性的。
119. 这一战略将基于 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)的原则和规定，以及 2008 年国际劳工大会《关于改善生产率、就业增长和发展的技能的决议》。国际劳工组织方法的主要政策因素包括：技能预测、国家和地区技能认可制度，以及不利群体的技能开发。对性别问题的关注在有关学徒工培训、以社区为基础的培训和在非正规渠道获得的技能的承认工作中是特别重要的。

120. 关于技能开发的研究和政策工具将促进劳工局范围内下列问题上的合作：可持续企业、为绿色就业作准备、管理劳务移民、反对人口贩卖和童工劳动、实现妇女和男子的平等机会、使非正规活动向正规经济转变、以及危机应对。

成果 3: 可持续企业

成果陈述：可持续企业创造生产性和体面的工作岗位

2015 年形成的局面：更大比例的成员国改善了适合可持续企业的有利环境，并在企业层面采取了对社会负责的作法。

121. 可持续企业是增长、福利创造、就业和体面劳动的主要源泉。然而，使企业达到企业家、劳动者及其社区在经济、社会和环境方面期望的必要条件却并不总是具备。
122. 实现这一成果的战略基于 1998 年《在中小企业创造就业条件建议书》(第 189 号)和 2002 年《促进合作社建议书》(第 193 号)的原则及规定。同时基于 2007 年国际劳工大会《关于促进可持续企业的决议》。
123. 建设和加强三方成员的能力，以创造有利于包括合作社在内的可持续企业的环境条件仍将是一个优先目标。对于在国家 and 地方层面实行的政策和法规改革将提供支持，这种改革是为了支持可持续企业发展，促进尊重劳动者的权利和性别平等。将继续采取综合措施，通过提高劳动生产率和改善就业质量促进非正规活动向正规化转变，方法是鼓励《体面劳动议程》各种政策要素的协同作用，以及实现团队工作和劳工局范围内合作的最大化。将继续努力支持在具有就业创造潜力的部门实施企业发展计划和刺激地方经济发展。这些计划的重点将放在中小企业(特别是由妇女管理的企业)和合作社上面，包括能创造绿色就业的新商机。还将向三方成员提供支持，以实行支持企业(特别是中小企业)创新、采纳合适的环境友好型技术、开发技能和人力资源，以及提高生产率以保持在国内和国际市场竞争力的政策和计划。这些政策和计划应将有关劳动条件、环境影响和劳资关系的重要问题纳入。劳工局将支持三方成员和多国企业应用国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》提出的指导方针。这项工作的重点将放在吸引外国直接投资的战略，以及对于多国企业运营的积极社会和就业影响予以加强的战略上。

战略目标:

提高社会保护对所有人的覆盖和效果

124. 2008 年《宣言》对目前的全球危机提供了一种强有力的应对之策，这就是把社会保护措施与就业促进、社会对话以及工作中权利结合起来，以促进社会进步、可持续企业、改善经济表现和消除贫困。社会保护战略将与其他战略目标发生互动，以推动社会和经济增长。
125. 在“全球社会保障宣传运动”和一个扩大的知识信息库的框架内，劳工局将为对性别迅速作出反应的社会保障扩张制定指导原则。将探讨制定一项文书的可行性，这项文书将规定一系列基本的社会保障津贴。由《体面劳动国别计划》和社会对话过程

确定的社会保障咨询服务，通过基于网络的知识管理平台将变得更有效率。提供的咨询将促进国际劳工组织标准，推动就业富集型增长和帮助消除童工劳动。能力建设举措作为对良好治理的战略投资也将得到加强。

- 126.** 围绕实现劳动者灵活性和保障性的平衡，同时又承认工作条件与其他体面劳动问题的联系的劳动保护政策，将寻求达成一种三方共识。关于工作条件的知识库将予以扩充，而一体化政策方法和可操作性工具将经过检验以帮助三方成员改善工作条件和企业绩效。在“职业安全卫生(OSH)全球战略”的指导下，劳工局将为三方成员创建预防文化的努力提供支持，重点在于把经济政策、就业政策和职业安全卫生政策联系起来，加强劳动监察以促进工作中权利，提高劳动者就业能力和企业的可持续性。
- 127.** 劳工局将帮助三方成员制定和改善以权利为基础的劳务移民政策和制度，以便最大限度地实现发展效益，同时保护移民工人。劳工局将重点促进移民接收国的融合工作，特别是对于妇女，并促进关于劳务移民问题的社会对话。它将寻求与其他国际组织和区域组织加强合作，监控国际劳务移民的变化情况，确定实施干预的新领域和新手段。
- 128.** 尽管三方成员已做出承诺，但是，艾滋病的流行仍然在超比例地影响着穷人、没有体面劳动机会的人员、移民工人，以及妇女和女童。这些相互关联的挑战要求采取一种多部门的综合方法，以发挥劳动世界的全部潜力。如果 2010 年通过关于艾滋病毒/艾滋病的建议书，将为三方成员开展专门的培训。与联合国艾滋病规划署(UNAIDS)和其他联合国机构一起，劳工局将支持三方成员利用“全球基金国家协调机制”增加本国基金。全球基金的增长将为非洲的《体面劳动国别计划》提供支持，同时加强世界各地的预防工作。研究工作将为决策提供支持，并强化学习和知识管理。
- 129.** 对于希望保持公平增长的国家来说，社会保护是一种经济必然性。改善职业安全和卫生措施、改善劳动条件和提高预防艾滋病毒/艾滋病的意识，将减轻社会保障制度的负担，腾出更多的资源用于津贴。合理的社会转移支付和周密计划的移民将创造社会稳定和生产率，推动(社会)融合，同时吸引投资。这还将促进经济增长和一般福利，如果工资和社会转移支付是由增长的 GDP 加以支持的话。为达到以上目的，劳工局将系统地加强社会保护措施、就业创造、经济绩效、工作中权利和社会对话之间的相互协调。

成果 4：社会保障

成果陈述：更多的人获得管理更为良好的、性别更为公平的社会保障津贴

2015 年形成的局面：更多成员国采取必要措施向劳动者提供系列更完整的社会保障津贴。

- 130.** 提高社会保障覆盖面将减少贫困和社会不安全，并且是一种扩大生产性就业的投资。在至少 10%的成员國中，人们(特别是妇女)获得津贴的情况将得到改善。对于

75%的成员国来说，信息、数据和/或可靠的估计将是可获得的，从而使得能够对社会保障覆盖面的全球进展情况进行监控。

131. 这一成果将通过对三方成员的支持来取得，包括对数据、知识和最佳做法的形成及传播提供援助、对政策开发提供支持、以及通过培训计划和技术咨询。围绕社会保障的法律、社会、经济、金融、财政、统计和精算等方面，咨询建议的提供将在《体面劳动国别计划》、“全球运动”框架以及与社会伙伴的战略合作及对话的背景下进行。提供的咨询将促进国际劳工标准和工作中的基本权利，推动就业富集型增长，帮助减少童工劳动。四项基本社会保障津贴(获得基本卫生保健、儿童津贴、失业工人援助和老年人与残疾人基本年金)的实行应是优先事项。对于社会保障机构工作人员、分析人员和政策制订者，包括三方性监督机构代表在内的培训，作为一种战略投资将得到加强和扩大(特别是通过精算分析计划—QUATRIN)。

成果 5：安全卫生和工作条件

成果陈述：妇女和男子享有更卫生、安全和更公平的工作条件

2015 年形成的局面：更多成员国制定了劳动保护政策，这一政策有助于在工人中实现灵活性和保障之间更好的平衡以及创造更安全和卫生的工作场所。

132. 在过去 20 年中，全球化、持续经济增长和劳动力市场的放松管制常常伴随着非正规性的扩大、收入/工资不平等的扩大、工作相关事故和疾病数量的增加，以及工作时间的两极分化连同对劳动者健康及工作/家庭和谐的负面后果。
133. 该战略寻求围绕劳动保护政策达成三方共识，这些政策应能对所有劳动者、包括最不利群体在内实现灵活性与保障性的平衡，并将劳动条件的不同方面彼此联系起来，以及与体面劳动的其他层面联系起来。为此目的，劳工局将通过国际劳工组织范围各部门的合作努力并通过与研究机构的伙伴关系，扩充关于工作条件的知识库。将通过诸如《全球工资报告》和《工作条件国家概貌》等来传播这些知识。这将为《体面劳动国别计划》框架内的试点项目提供基准信息，而这些项目将检验一体化的方法和实用工具。目的是帮助三方成员根据相关的国际劳工标准改善工作条件，以及提高特定部门的企业、特别是中小企业的绩效。
134. 在《全球职业安全与卫生战略》的指导下，劳工局将支持三方成员创建一种预防文化和制度方法。将通过提供咨询服务、举办会议和开展宣传运动，促进对 2006 年《促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)和其他公约的批准。国家计划与《体面劳动国别计划》联系起来将加强各国的制度，扩大对小企业 and 非正规经济的覆盖。劳工局将促进实施关于所有职业安全卫生领域的指导原则。重点将放在把国家经济政策、就业政策和职业安全卫生政策联系起来，加强劳动监察并将此作为劳工局推进工作中权利的一部分，提高劳动者的就业能力和企业的可持续性。将鼓励举办“世界工作安全与卫生日”活动和参加未来三届世界大会，借此加强安全文化和社会伙伴之间的对话。

成果 6：劳务移民

成果陈述：更多移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动

2015 年形成的局面：更多成员国采取必要措施促进不断发展的、正规的和受到保护的
国际劳务移民，这种移民行为是对输入国劳动力市场需求的回应并减轻输出国的劳动力市
场压力。

135. 战略将遵循 2004 年国际劳工大会关于公平对待移民工人的决议中的原则和规定。战略导致的行动计划反映了《体面劳动议程》的精神，突出了这一成果贯穿各领域的特性。
136. 通过《劳务移民多边框架》(2005 年)，劳工局将帮助成员国建立和改善以权利为基础的劳务移民政策和机构，以便制定工作程序，最大限度地实现劳务移民对发展的好处，减少不良后果和保护移民工人。劳工局将重点关注输入国的社会和工作场所融合问题，对妇女将给予特别关注，并将促进关于劳务移民问题的社会对话。劳工局将在自己职权的全部范围内运用专门知识，这是国际劳工组织处理劳务移民方面的相对优势。它将与各国政府和社会伙伴一起工作，并在合适情况下吸收移民组织参与。劳工局将寻求与其他国际组织和区域组织的合作，并监督国际劳务移民的发展进程，确定进行干预的新领域和新工具。

成果 7：艾滋病毒/艾滋病

成果陈述：劳动世界有效回应艾滋病毒/艾滋病的流行

2015 年形成的局面：三方成员增强了对各国艾滋病毒/艾滋病应对举措做出贡献的能力和
资源，而且能在更多工作场所开展具体的预防、治疗、照顾和支持行动。

137. 根据这一成果，国际劳工组织的工作将为实现千年发展目标(MDG)6 设定的 2015 年各项目标之一：“停止……并开始逆转艾滋病毒/艾滋病的传播”做出贡献。
138. 作为技术合作的一部分，将继续与三方成员一起并为三方成员加强能力建设、知识分享和可操作性工具的开发。通过全球基金和其他捐款者，对大型计划的资助在世界范围内是可以获得的。伙伴关系和投标程序要求国家层次的实体介入并提出有特定框架和要求的建议。劳工局将帮助三方成员获取这些基金。它还将为雇主代表、工人代表和企业中的同级教育工作者，为劳工部官员和劳动法官提供能力建设。取决于 2010 年通过艾滋病毒/艾滋病建议书的情况，将向三方成员提供专门的培训。重点将是艾滋病应对措施方面的社会对话，反对在求职或就业过程中对与艾滋病毒/艾滋病患者一起生活或感染艾滋病的人员的歧视，增加预防和保护计划，对所有劳动者实行治疗，以及预防母亲对孩子的传染，无论是在工作场所还是通过工作场所。主要的区域重点将继续是非洲，同时强化所有地区的预防工作。

战略目标：加强三方性和社会对话

- 139.** 体面劳动只有在所有相关社会经济行为主体共同参与的情况下才能实现。在对社会不平等的关注日益增加的背景下，三方性和社会对话对于实现建立在经济增长和社会进步基础上的可持续发展是关键性的。2008 年《宣言》重申，政府、工人组织和雇主组织之间的社会对话和三方性实践，在一国国内和跨国界范围内，都变得比以往任何时候更具相关性，无论是对于找到解决方案，还是增进社会团结 和通过国际劳工标准等手段来建立法治都是如此。
- 140.** 社会对话对于实现体面劳动是根本性的，同时也是达到其他三大战略目标的关键。然而，三方成员仍然面临着来自全球化的重大挑战。各国就业、劳工和社会事务部并非总是拥有它们需要的能力、权威和资源来制定恰当的劳动政策，并保证这些政策的有效实施以及在国家发展战略中的影响。雇主和工人需要学习应对一种变化议程的技巧，因为许多复杂的问题，比如环境问题正在影响着劳动世界。劳工局将帮助提高成员国机构的能力以及代表性雇主组织和工人组织的能力，以促进有重要意义的、和谐一致的社会政策和可持续发展。
- 141.** 构建和加强雇主组织与工人组织的能力，以及它们有效参与制定和实施社会政策、经济政策和劳动政策的能力，仍然是最重要的优先事项之一。运作良好的雇主组织对于塑造一个有利于竞争性和可持续企业的环境是至关重要的。国际劳工组织将十分重视对雇主组织的援助，帮助它们通过增加组织的代表性和服务来提升对其成员的价值。对于工人来说，重点将是减少贫困、不平等和劳动领域的不良做法，办法是通过集体谈判、实施国际劳工标准、社会保护制度和培训及技能开发政策。
- 142.** 注意力将继续集中在加强劳工行政部门的能力和资源，包括作为制定实施劳工政策与立法关键工具的劳动监察机构。劳工立法符合国际劳工标准是有效规范就业关系和实现性别平等的关键。在所有决策层面促进良好的社会对话和集体谈判机制将培育有效的劳动力市场管理。结社自由和有效承认集体谈判权利对于促进四个战略目标的实现尤为重要。劳工局内部在研究和其他共同行动方面的通力合作将得到加强，以确保社会对话和三方性成为促进国际劳工标准、就业创造和扩大社会保护的基石。
- 143.** 通过集中关注特定的公共与私营经济部门并培育以部门为单位的社会对话，国际、国家和工作场所之间的联系将更加紧密。全球治理将通过采用并促进国际劳工组织部门标准、行为准则和指导方针得到加强，这些标准、准则和方针为立法和政策制定提供协商一致的基础，在所有层面提供扩大体面劳动议程的机会。延伸到在全球部门层面开展活动的工会组织、其他联合国机构以及经济角色包括多国企业的部门型方法，将促进全部 4 个战略目标的实现。
- 144.** 国际劳工局将在其职权范围内提供一切适当援助，以支持三方成员通过整体的和相互联系的战略朝着实现各项战略目标所作的努力。劳工局还将继续倡导把社会对话和三方性作为其他全面发展议程的核心要素。

成果 8：雇主组织

成果陈述：雇主拥有强大、独立和具有代表性的组织

2015 年形成的局面：雇主组织通过提供相关服务、代表权和倡导活动有效地满足其成员企业的需求。

145. 2008 年《宣言》再次确认社会对话和三方性是将经济发展转化为社会进步的最适当的方法。为实现这一目标，对话各方必须是强大的、有代表性的和独立的。作为良好治理基础的强大和有效的雇主组织，能够促进有利于创建可持续的和有竞争力的企业以及创业文化的各项政策，而这些企业和创业家文化又是发展和经济增长的基础。没有可持续企业就不可能创造工作岗位。
146. 通过雇主活动局，国际劳工组织将继续努力加强雇主组织的结构和内部管理。将帮助雇主组织提高改进现有的服务并开发新服务的能力，使雇主组织对企业来说更有价值。另外一项相关工作侧重于加强雇主组织分析商业环境和影响政策讨论的能力。
147. 通过雇主活动局，在劳工局制定政策和计划时可将雇主组织的知识、需求和优先事项传达给劳工局。目的是鼓励国际劳工组织开发对企业和雇主组织有用且相关的产品。

成果 9：工人组织

成果陈述：工人拥有强大的、独立的和有代表性的组织

2015 年形成的局面：强大的工人组织将有能力按照社会正义的基本目标对经济、劳工、社会和环境政策做出分析。分析成果将用于改善工人条件。结社自由权利和集体谈判权利的更广泛应用，将加强工人在所有层面对发展和减贫议程的参与。工人组织充分参与体面劳动国别计划(DWCPS)和联合国发展援助框架(UNDAFs)项下的多伙伴关系，将促进多边体系中的体面劳动。

148. 强大的工人组织对于实现体面劳动以及使 2008 年《宣言》转化为明确的结果具有关键意义。国际劳工标准及其在国家法律中的贯彻执行是这些组织力量的基石。支持工人组织确定其在劳工大会、理事会、区域、部门和专业会议中的立场继续是重点事项。
149. 工人参与体面劳动的四个相互关联领域应当成为国家可持续发展计划的核心。结社自由、集体谈判、以国际劳工标准为基础的劳工立法、社会对话和三方性是构建法制的基础。它们对公平的就业关系、产业关系和有效的劳动监察体系都是非常重要的。性别视角将普遍主流化，将开展各种运动从而与歧视，尤其是针对妇女、移民工人和其他脆弱群体的歧视作斗争。

成果 10：劳动行政管理和劳动法

成果陈述：将最新的劳动立法适用于劳动行政管理和提供有效的服务

2015 年形成的局面：劳动行政管理在更多的成员国得到了加强并在劳动政策和法律的制定与实施中发挥了重要作用。最新的劳动立法为工人提供改善了的法律保护和适宜的劳动力市场规则。

150. 该战略旨在根据 1978 年劳动行政管理公约(第 150 号)的规定，加强成员国劳动行政部门各机构(主管劳工事务的政府部内的各部门、公共就业服务机构、和劳动监察机构)之间的协调。将提供支持以加强能力，以便在劳动法、就业、产业关系和社会保障领域向雇主和工人，包括那些身处非正规经济的雇主和工人及其组织提供高质量服务。
151. 劳工局将按照国际劳工标准的规定并以最新劳动法发展趋势和良好实践为基础，支持修订劳动法律。国际劳工组织在劳动法领域的知识库和应用研究工具将进一步扩展，以便向三方成员提供所需的技术援助。
152. 将在 4 个部门并与所有地区劳动行政管理领域的战略伙伴，特别是非洲地区劳动管理中心(ARLAC)、和阿拉伯地区劳动管理和就业中心(ACLAE)进行合作，对相关专业技术进行汇总整理。

成果 11：社会对话和产业关系

成果陈述：三方性和力度加大的劳动力市场治理 有助于建立有效的社会对话和良好的产业关系

2015 年将形成的局面：更多成员国加强了包括经济和社会理事会在内的其社会对话机构，以及以关于社会对话的公约为基础的劳动争议预防和解决机制。

153. 该战略的重点是加强社会对话各方的能力，以便有效发挥其在社会对话机构中的作用。国际劳工组织将为改善社会对话机制提供支持，涉及社会对话的所有方式：三方合作、集体谈判、企业中的信息和咨询活动以及调解和仲裁。
154. 国际劳工组织实现这一成果的途径，要求在整个劳工局，特别是在社会对话部门和标准与权利部门及各地区办事处的紧密合作。根据 2007 年 11 月理事会关于集体谈判问题的讨论和取决于 2009 年 11 月关于集体谈判的三方会议成果，关于产业关系趋势的研究计划将在 2015 年内执行。这一计划将支撑各层面促进社会对话和集体谈判的技术援助活动。将与学术和研究机构包括国际产业关系协会(IIRA)加强合作。

成果 12：各经济部门中的体面劳动

成果陈述：面向部门的体面劳动方法得到应用

2015 年形成的局面：通过采用和实行国际劳工组织部门标准、行为准则和指导方针以及加强部门社会对话，体面劳动状况在各经济部门得到改善。

155. 该战略的目标是，在农业、工业和服务业部门加强能力，从而使关于权利、就业、社会保护和社会对话的指导方针转化成工作场所的实践活动。通过全球、地区和国家的部门与技术会议，劳工局将支持三方成员以社会对话为手段，在众多公共和私营部门解决社会和劳工问题，就促进良好的产业关系和企业竞争力达成共识。
156. 国际劳工组织的工具和培训教材将得到开发，用于支持三方成员做出努力以更好地贯彻部门标准、分析部门趋势、制定政策和改善工作场所的工作条件。将在国家、部门和工作场所等各层次开展面向行动的研究工作，以扩展和深化关于权利、就业、社会保护和社会对话如何在部门层面相互作用的知识库。
157. 国际劳工组织的方法适合于其总部和地区机构内部的跨单位紧密合作。与其他政府间组织，非国家实体和经济组织的合作也将得到扩展。

战略目标：促进和实现劳工标准及工作中基本原则和权利

158. 2008 年《宣言》肯定，在体面劳动议程这一根据《关于工作中的基本原则和权利宣言》(1998 年《宣言》)及国际劳工组织各种文书和程序，包括《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》而提出的，唯一建立在权利基础上的方法中，劳工标准的中心地位对于目前的战略至关重要。该《宣言》详细说明了通过社会对话和劳工标准之间的协同作用建立社会凝聚力和法制的战略；同时对基于“比较优势”或保护主义目的的任何滥用加以限制。
159. 标准性质的文书和程序为政府、雇主和工人提出的国家社会政策提供了连贯的框架。结社自由原则在 2008 年《宣言》中受到特别重视，而性别平等和非歧视则贯穿于所有目标。
160. 《体面劳动议程》构成了完美的实用性宣言，在国际上和私营部门中引发了对关于标准和权利的指导方针的更多需求。该《议程》依靠社会对话推动战略的实施，这意味着工人和雇主有机会参与监督。这还意味着促进对文书的更新，从那些对管理活动来说最重要的标准开始，包括关于就业政策、三方协商和劳动监察的公约。
161. 考虑到 2008 年《宣言》的后续行动，1998 年《宣言》后续行动的成本效益将得到提高，因为相关公约的批准数量增加，可以根据监督结果直接安排促进性工作。在审议全球报告格式时，理事会可能还会考虑是否可根据 1998 年《宣言》后续行动开展的批准基本公约运动和年度报告制度合到一起。
162. 由于所有地区都认同权利基础是其战略的一个组成部分，因而需要各种工具以确保国际劳工组织相关方法的有效传送。1998 年《宣言》后续行动表明，这些工具应适应不同的三方成员。童工劳动是各地区最普遍关注的问题：国际劳工组织可以有力证明其在将标准性手段与技术合作及用户友好型传送结合到一起方面所拥有的经验。这种能力将得到扩大。强迫劳动计划在集中工作努力以动员资源，并解决监督程序和 1998 年《宣言》后续行动所面临的问题方面是个典型例子。
163. 体面劳动国别计划(DWCPs)应确保在实地工作中对标准方面的问题进行考虑。还需要做出努力包括采取有效的方法沟通战略，以便通过批准公约和提出监督评论意见对发现的问题进行整合。

- 164. 技术单位通过协调一致的双向对话，以更密切的团队工作方式向监督机构发送信息并对行动进行监视将增强有效性，因为在具体运作监督成果的过程中，技术部门的良好做法得到了了解，技术专家也跻身其中。
- 165. 应当加强对平等待遇主要公约的促进。监督评论意见应当使用性别分析和性别回应型语言。
- 166. 应当集中关注与 2008 年《宣言》直接有关的文书，例如那些关于管理的，和在国家层面进行协调的三方对话的文书。应伴随所要求的社会对话提供具体援助以解决监督评论意见中提出的问题和促进对公约的新批准。

成果 13：结社自由和集体谈判

成果陈述：结社自由权利与集体谈判权利得到广泛认知和行使
2015 年形成的局面：就实现结社自由和集体谈判权利而言，取得了可衡量的进步。

- 167. 这一成果直接源于 2008 年《宣言》，是按照 1998 年《宣言》后续行动计划编制的 2000 年、2004 年和 2008 年综合报告，以及理事会随后通过的各项行动计划所体现的，国际劳工组织近年来工作的合乎逻辑的发展。它总结了那些特别是为遇到严重困难的国家开展的，劳工局总部各部门之间的，以及与地区机构进行的合作所取得的教训和成果。通过这些教训和成果得以建立各种基准线，设计和执行各项技术援助计划。该战略以 1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)；1949 年组织权利和集体谈判权利公约(第 98 号)；及相关文书如 1975 年农村工人组织公约(第 141 号)；1976 年(国际劳工标准)三方协商公约；1978 年(公共部门)劳动关系公约(第 151 号)；1981 年集体谈判公约(第 154 号)的原则和标准为基础。该战略处理监督机构提出的具体问题，监督机构则对取得的进步进行监视。
- 168. 国际劳工组织的方法要求，标准性质的运作模式与相关的和促进性的工作之间应存在相互作用，包括在社会对话部门中。加强雇主组织和工人组织是一项基本任务。标准和权利部门与就业部门在重点促进《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》方面的合作，将为这一工作中基本权利的实现提供新机会。

成果 14：童工劳动、强迫劳动和工作中的歧视

成果陈述：童工、强迫劳动和与工作有关的歧视被逐步消除
2015 年形成的局面：就工作中基本原则和权利的实现而言，取得了可衡量的进展。

- 169. 1998 年《宣言》和全球共识(《宣言》是其中一部分)提出了 4 个领域的工作中基本原则和权利；2008 年《宣言》在突出结社自由特殊重要性的同时，保持了这些原则和权利的完整。在这里，国际劳工组织战略所依靠的是 1995 年开始的普遍批准基本公约运动(已经达到大约 90%的成功率)，和作为 1998 年《宣言》后续行动而发展的各项计划的成果。基本原则和权利应作为经济发展与就业增长的关键衡量标准得到有效承认；政策咨询和技术合作应可用于纠正已发现的缺陷。

170. 国际消除童工劳动计划证明了标准型活动模式和实践型活动模式之间可能的协同作用。到 2016 年消除最恶劣形式童工劳动的目标，将通过与青年就业行动的更紧密结合加以实现。与之类似，打击强迫劳动特别行动计划也是关于充分的、生产性的和自由选择的就业政策的一个构成要素：将特别注重在全球联盟框架下开展的打击人口拐卖行动计划。在实施强迫劳动公约方面将继续提供技术援助。
171. 标准性质的活动与其他活动在解决性别不平等方面的协同作用，在就业政策与报酬平等政策中都将得到进一步发展，方法是在监督程序中强调对性别问题的反应。对其他歧视形式危害性的认识也将得到提高，对复合型歧视的影响将给予强调。

成果 15：国际劳工标准

成果陈述：国际劳工标准得到应用

2015 年形成的局面：针对体面劳动采取的国家和国际行动得到“扶持”性质的和最新的劳工标准框架的有效支持。

172. 监督程序与技术合作及实地工作之间的互动将得到加强，为此将充分运用体面劳动国别计划的程序和现有的信息工具。这是一种双向关系，由标准和监督建立一种以规则为基础的框架，提供行动指导和对执行情况的监视；同时，通过三方成员和开展技术合作活动，监督机构将充分了解各国的现实情况。
173. 监督机制功能的发挥将受益于现行的评估和审议做法，目的是突出重点以及确保国际劳工组织内部和多边体系伙伴必要的团队工作和支持。劳工标准的有效实施从而将通过各种不同手段得到推动，包括通过促进《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》、国际劳工组织与标准有关的干预活动、社会对话和集体谈判、自愿性质的行动计划等；在更广泛的意义上，对全球与国家发展计划的权利基础提供了支撑。

V. 加强技术能力

知识库

174. 将开发一项综合的 2010-2015 年知识战略。根据 2008 年《宣言》，其目标将是加强劳工局的知识库以便通过切实的研究活动和最新统计更好地为三方成员服务。重点是在按性别的统计数据和分析基础上开展的实证研究，这将帮助三方成员在可能的政策选项中做出决定。来自国别审议的证据，将提供不同经济发展水平国家如何贯彻符合体面劳动目标的政策，如何遵循体面劳动目标以推动社会—经济发展的具体例证。审议将有助于确定有效的政策工具，但不会被用于对国家的排序。国际劳工研究所的一项名为《劳动世界报告》的定期报告，将对体面劳动议程各部分内容的相互作用及全球趋势进行审议。研究和出版物委员会将确保主要的国际劳工组织项目对良好的研究标准做出回应，在劳工组织范围内得到很好的协调，从而实现协同作用的最大化和在推动体面劳动议程方面取得进步，并借鉴以前的研究活动及研究项目评估的主要成果。研究活动将建立在其他国际组织的工作之上以增加互补性。

175. 国际劳工组织将开发更强有力的统计基础和创新方法从而对体面劳动的多个侧面进行衡量。目前可用的统计指标偏向于仅对经济进步进行衡量未能捕捉社会发展方面的进步，在一些高度工业化国家同样如此。衡量体面劳动对发展中国家来说尤其是一种挑战，因为缺少适当的统计数据，包括按性别区分的数据，数据收集通常需要经过理论说明。劳工局就应采取何种手段对体面劳动的 4 个方面进行衡量做了大量研究；取决于理事会对体面劳动指标讨论的进展，新方法应帮助劳工局对现有指标进行清理，确定在哪些领域需要建立新的数据集和对现有数据集进行修改。劳工局将从具体国家的角度，以有意义的和性别回应的方式对数据进行解释，把来自各国的和当前国际劳工局数据库的，关于妇女和男子的工作中权利及体面劳动法律框架的统计指标和信息集中起来。
176. 劳工局将加强与从事同样活动的地区和国家机构之间建立的知识网络，发挥其作为宣传国际劳工组织职能和价值的“倍加器”作用。这一网络将各成员国的三方成员聚集到一起，分享关于体面劳动各方面问题的经验。与其他国际组织的研究合作将得到加强，发表联合项目。在传播知识方面将继续进行努力，以保证这些知识以及时、便于比较和成本效益高的方式，以及适应三方成员需要的结构和语言得到分享。
177. 加强劳工局的知识库要求对现有工作方法进行文化上的改变，并创建一种“扶持”环境。这将通过团队工作、人力资源、信息技术和管理者的领导作用实现。

初步的标志性事件

年份	标志性事件
2010	衡量体面劳动的框架得到应用。 在 30 个成员国编制体面劳动国家情况汇编。
2011	工作人员坚持团队工作方式和知识分享。 在另外 30 个国家编制体面劳动国家情况汇编。
2012	在另外 30 个国家编制体面劳动国家情况汇编。
2013	电子文件管理系统(EDMS)在总部和地区部署完成。 在另外 30 个国家编制体面劳动国家情况汇编。
2014	在另外 30 个国家编制体面劳动国家情况汇编。
2015	在另外 30 个国家编制体面劳动国家情况汇编。 以实证为基础的，帮助推动体面劳动目标的政策工具包设计完成，包括国别审议方法。
2010-15	《劳动世界报告》在证据分析的基础上对体面劳动不同组成部分之间的相互作用进行年度审查。 完成对 3 个国家的国别审议。视资源情况每年进行更多国别审议。 主要研究项目在出版前须经过定期的同行审查。

构建三方成员的能力

- 178.** 2008 年《宣言》强调，国际劳工组织需要支持成员国以及有代表性的雇主组织和工人组织发展制度能力，以便促进针对就业、劳工和社会挑战的创新性体面劳动解决方案。
- 179.** 国际劳工组织对开发工人组织和雇主组织能力的贡献，将在工人活动局(ACTRAV)和雇主活动局(ACT/EMP)的指导下做出。为三方成员的每一方分别设计的培训和其他能力建设方案以及三方能力建设计划将受到鼓励。这方面的工作将建立在对部门的需求评估基础之上，并在都灵国际劳工组织培训中心的帮助下，与相关雇主组织和工人组织合作实施。雇主和工人的现场工作专家可开展能力评估并就能力开发的优先重点达成一致意见，以便推动国际劳工组织做出更广泛的努力。国际劳工组织《百年项目》将加强三方成员在当前的政策辩论中的作用。
- 180.** 各国劳工部或类似政府部门在针对其主要职能，包括劳动行政管理、劳动监察和就业服务，采用全面的一体化方法的工作中将得到支持。国际劳工组织将开发各种工具和专业技术，包括加强社会对话机构，以应对这些密切关联的职能所带来的能力挑战。
- 181.** 国际劳工组织还在《联合国发展援助框架》与联合国合作计划的范围内开展工作，以便在其它政府机构中开发涉及特定经济部门的能力，这些部门在体面劳动国别计划成果的实现中发挥着关键作用。应当特别注意加强三方有效参与联合国国别计划的能力。
- 182.** 国际劳工组织将制定关于 2010-15 年能力发展的综合战略，包括用于与三方成员一起开展对参与能力进行评估的工具，确定相关的培训与学习计划。这些工作将包括在技术合作项目的制定与评价当中。对能力变化进行衡量是必要的，从而在执行体面劳动国别计划的整个过程中，可以对做出的努力进行监控。
- 183.** 关于能力评估和开发的国际劳工组织内部专业技术将得到加强，从而可以向三方成员说明专项能力开发方面的具体成果。这需要额外的工作人员培训、互联网工具以及支持性网络和开展实践活动的社区，而且必须在整个国际劳工局，包括与都灵国际劳工组织培训中心之间开展更多合作。

初步的标志性事件

年份	标志性事件
2010	国际劳工局可提供全部能力评估工具的清单，“国际劳工组织能力开发战略”草案形成。
2011	国家级三方成员能力开发操作战略和工具到位，30 名经过培训的宣讲人为其应用提供支持。
2013	在 10 个国家，进行了所有三方成员的能力评估，制定了综合能力开发 3 年计划，包括用于三方成员组织的专项培训和学习计划。全劳工局的支持和“开展实践活动的社区”/平台/工作人员培训到位。 在 20 个国家，基于已开展的评估，国际劳工组织三方成员的能力开发专项活动被纳入体面劳动国别计划的实施方案。
2015	在 60 个国家，基于已开展的评估，国际劳工组织三方成员的能力开发专项活动被纳入体面劳动国别计划的实施方案。

伙伴关系和沟通

伙伴关系

- 184.** 2008 年《宣言》后续行动呼吁促进联合国与多边体系内的有效伙伴关系，以加强国际劳工组织的实施计划和活动，或者促进国际劳工组织的目标。国际劳工组织伙伴关系基础的扩展，对于本组织增加对其他组织的政策与活动的影响是非常重要的，可以扩大对很多新援助方式的使用，使自己的构想更加接近作用范围，发挥协同作用以通过各种资源包括财政资源、技术能力与专业技术实现体面劳动。通过加强伙伴关系，三方成员将获得更多机会进入重要的决策圈。在国家层面，伙伴关系使国际劳工组织能够推动国家的专业技术与网络更好地提供体面劳动。在《一体行动》的背景下试点计划而言，国际劳工组织将发展与其他国际组织和发展机构的合作，以便使各种国家计划对体面劳动的关注达到最大化。国际劳工组织将继续与其三方成员一道工作，建立并加强与国际、地区和国家层面参与行动各方的伙伴关系，包括：联合国的各种基金会、计划和机构、国际金融机构、捐助者机构、地区组织、私营部门、非政府组织和宗教组织、学术界、国会议员等。
- 185.** 在伙伴关系能力方面，确定了以下重点领域：
- 通过多边体系支持《体面劳动议程》主流化，以实现充分的生产性就业；
 - 支持联合国系统行政首长协调委员会(CEB)促进就业和体面劳动主流化工具包以及国际劳工组织性别审计工具的实施，以促进联合国系统在机构间合作框架内的一致性以及实现国际上认可的发展目标，包括千年发展目标；

- 与联合国系统以及与国际金融机构的合作和机构间伙伴关系；
- 致力于将它作为一项联合国改革措施加以实施，以及在 2007-2020 年期间执行三年期全面政策审查(TCPR)，目的是促进协调性及将《体面劳动议程》充分纳入到国家的发展计划和政策中；
- 公共和私营部门间的伙伴关系，把国际劳工组织的专业知识与私营企业、工会和政府的专业知识结合起来，在有助于推进体面劳动目标的领域与非政府部门合作；
- 南南合作，致力于在面临共同发展挑战的国家之间共享知识和专业技术，在这些领域，三边关系对双边合作形成补充；
- 扩展与地区机构的伙伴关系，以应对经济和政治区域化日益增长的趋势。

初步的标志事件

年份	标志性事件
2010	16 位执行首脑协调委员会(CEB)成员和 15 个联合国国家工作小组(UNCT)实施体面劳动工具包，以便在国家发展和援助框架内改善就业和体面劳动成果。
2011	简要确定一种行动计划模式，这种计划应是在多边体系中作为工具包的实施结果而制定的。
2012	与联合国各机构和国际金融机构建立 5 种新的机构间伙伴关系，以便为体面劳动促进政策一致性。
2013	建立 5 种实现特定成果的公共和私营部门间的伙伴关系以支持《体面劳动议程》。
2014	与联合国各机构和国际金融机构建立 10 种新的机构间伙伴关系，以便为体面劳动促进政策一致性。
2014	国际劳工组织管理 15 种实现特定成果的公共和私营部门间的伙伴关系以支持《体面劳动议程》。
2015	国际劳工组织推动并积极参与 10 项三边南南合作体面劳动措施。
2010-2015	《体面劳动议程》日益得到认可、理解，并被纳入联合国系统及其它发展伙伴的多边、区域和国家一级的框架。

沟 通

- 186.** 沟通和公共信息是向公众传达国际劳工组织如何分析和应对主要的工作场所挑战的基本工具。各种沟通方法和工具将应用于促进利益相关方的参与、评估形势以及制定有效的战略，以动员和扩大对体面劳动的国际支持。
- 187.** 国际劳工组织将利用沟通促进发展和提高可见性。国际劳工组织所有职员必须拥有工具和技术以理解、领会和应用沟通以促进发展，将之作为一种加强《体面劳动议

程》实施的手段。国际劳工组织在世界范围内的沟通官员将继续深化地方一级各利益相关者、决策者及伙伴的参与程度，并提供服务使得当地的工作更具可持续性。

- 188. 在一种更加广泛的研究基础上，国际劳工组织将寻求提高其职员的沟通能力，以向三方成员及各伙伴提供关于什么可行、什么地方可行、什么条件下可行的信息以及如何应对所带来挑战的信息。其目的是创建一个知识数据库，包括不同国家成功实施体面劳动战略的信息及经验，提供一个三方成员及其他人均可使用的体面劳动互动平台。
- 189. 由于联合国系统向“一体行动”方向发展，国际劳工组织将使体面劳动成为一项共同拥有的议程。在“一体行动”试点国家中建立的创新型沟通和倡导网络，将提供与各伙伴合作的更有效的机会。伙伴关系将在区域性组织中的沟通团体之间发展，通过将体面劳动变成一个集体发展目标来确定共同利益。
- 190. “国际劳工组织全球信息网”将强化管理和开发知识的能力，并向三方成员及合作伙伴提供高质量政策建议。将采用先进技术以简化获得国际劳工组织专业知识的程序、制定资源指南以及实现国际劳工组织出版物的数字化。
- 191. 数字媒体仍将是公众宣传工作和传播国际劳工组织知识的主要平台，同时移动技术也将变得越来越重要。

初步的标志性事件

年份	标志性事件
2010-11	完成第一阶段 200 万页面的数字化和确认工作，并汇编成 LABORDOC 数据库的链接，并且确保国际劳工组织知识的存储；与机构伙伴交流合作完成的体面劳动专题，并定期交流及在彼此的媒体上刊载。
2011	在业已建立的“一体行动”渠道内，提供和接收联合国体面劳动公共讯息及项目，其中国际劳工组织为牵头机构。
2012	如同 2011 年那样，但继续进行依赖于采用稳定和可靠的技术平台，继续通过新的网络和移动技术方法扩大传播。
2013	建立协调的国际劳工组织研究政策平台，三方成员和合作伙伴可以加以利用。 所有国际劳工组织出版物将拥有数字版本。
2014-15	建立一个由三方成员/公民社会/发展机构和媒体组成的伙伴关系网络，以便分享通过实施体面劳动战略获得的日益丰富的知识，审查最佳做法和评估所吸取的经验教训。

实施能力

- 192.** 2008 年《宣言》号召成员国实施国际劳工组织的章程职责，将充分的生产性就业及体面劳动置于经济和社会政策的中心。为实现这样的目的，《宣言》要求本组织对成员国的努力提供有效援助。
- 193.** 基本的设想是，国际劳工组织应能有效和高效率地为所有国家中促进妇女和男子体面劳动的创新型解决方案做出贡献，这主要源于它的三方成员优势，源于它的价值观和战略目标。国际劳工组织应被承认为在建设其成员国的能力以推进创新型体面劳动解决方案从而，应对就业、劳动及社会挑战工作中的有效伙伴。
- 194.** 同时，联合国大会在对联合国系统发展实施活动的三年期全面政策审议一事进行考虑时，要求建立一个高效率的和有效的联合国发展系统，以支持发展中国家在国家发展战略，以及对发展问题的新的和创新型解决办法的基础上，达到国际一致同意的发展目标(联合国大会，2008 年 3 月 14 日 A/RES/62/208 号决议)。
- 195.** 国际劳工局理事会业已承认需要加强国际劳工组织的能力，特别是其地方分支机构的能力，以帮助其成员国提供体面工作。在承认各地区情况的不同，且并非所有地区都应严格依循同样方法的情况下，特别需要重视的是通过以下措施和手段加强国际劳工局援助其成员国的能力：
- 加强国际劳工局在各地区的技术能力以向成员国提供专家支持。国际劳工组织向成员国提供的支持，实质上是通过倡导、获取和分享知识、政策分析、近期趋势的信息和数据以及能力建设等方式，增强其应对体面劳动关键挑战的能力。这种措施要求的是将技术能力集中于数量更少、但规模更大的体面劳动技术支持工作队，以服务于大批国家的需要。这样的工作队必须与总部的技术计划密切合作并依靠它的支持。
 - 建立单一类型的国际劳工组织地方局，它们将在为一个或几个成员国提供服务方面实现专业化。这些地方局将提供国际劳工组织的活动计划并支持成员国。特别是，地方局应当在与三方成员密切合作，将来自正常预算、正常预算补充账户及预算外资源的资金整合使用的情况下，承担设计和实施《体面劳动国别计划》的一线责任。这意味着需要为此目的将地方局的人员和技能构成加以调整。地方局必须能依靠这种迅速而灵活的技术支持部署。它要求将预算外资源支持的计划向地方局作进一步分散化处理。这些措施将加强国际劳工局的能力，以便为共同国家评估有效地作出贡献并充分参与联合国发展援助框架。
 - 更加灵活地配置国际劳工组织的能力将使劳工局能更迅速地应对出现的需求，为特殊任务动员资源，与三方成员、联合国、专业网络及国家和区域机构密切合作。特别是，可以使劳工局在那些没有设置地方局的国家，通过在这些国家根据《体面劳动国别计划》的需要所招聘和配置的协调员来补充自己的地方局网络。

- 明确地区分局、地方局、技术支持工作队和总部技术计划部门的各自作用和职责。随着非核心资源资金支持的国际劳工组织计划的扩展和总部与地区相继的结构改革，有必要明确不同层次和类型的权力机构的作用及责任。因而需要新的内部指南以鼓励合作和避免重叠。

- 196.** 上述措施的基本目标是要更加有效地利用国际劳工组织的人力、技术和资金资源，这要通过职能的专业化、作用 and 责任的明晰化以及技术能力的集中化来实现。需要强调指出的是，这些措施要求总部有强有力的技术计划，负责总体政策方向、质量控制以及能够有效地支持各地区的技术工作队和地方局。
- 197.** 人力资源战略和信息技术战略，尤其是地区分局和地方局综合资源信息系统(IRIS)功能的配置，对支持上述措施是有帮助的。
- 198.** 根据总的时间表可以预计这些措施将在战略政策框架期的第一年年底前到位。从而它们的效果可以在三年后，即 2013 年得到评估。理事会应在 2009 年 3 月对最终的和更详细的建议进行讨论。

初步的标志性事件

年份	标志性事件
2009 年 3 月	实施行动的数目、地点、构成、成本及模式得到明确。
2009 年早期	发布关于进一步分散化的工作指南。
2009 年早期	公布关于部署更多国家协调员的措施并予以实施。
2009 年中期	作用和责任得到明确，新的工作指南公布并开始实施。
2010 年中期	体面劳动技术支持工作队组成并开始工作。

VI. 加强治理、管理和支持

治理、支持及管理成果

- 199.** 2008 年《宣言》要求审查并调整国际劳工组织的制度性做法，以便除其他事项外达到以下目的，即：提高利用国际劳工组织的人力资源和财政资源的效率和有效性；强化管理程序；以及加强治理和能力建设以更好地理解成员国的需要并提供服务。
- 200.** 治理、支持和管理方面的工作目标是，在效率、全面监督、透明度和问责等方面对成员国担负起国际劳工组织的责任并提供必要保障。同时也是为了提升国际公务员制度的固有价值，即在履行其职责时保证独立性和完整性。这一目标将通过采用以结果为基础的管理方法得到遵循。

- 201.** 根据 2008-09 年计划和预算的经验，以及理事会和国际劳工大会，包括 2008 年《宣言》确定的优先目标，为战略政策框架期间提出两项关于资源使用和治理的治理、支持及管理成果。
- 202.** 高效并有效地利用各种资源和良好治理，包括国际劳工组织管理机构的有效服务，为成功执行基于结果的国际劳工组织管理方式提供了基础。通过一种强有力的承诺去改进内部治理规则、规章和程序，明确作用和责任，追求行政管理效率，注入一种更强烈的服务导向以及加大信息技术的使用，上述建议的成果将得以实现。优质和适时的治理、支持及管理服务的提供，并利用有效的风险管理策略，能巩固负责这些成果的所有服务工作的基础。
- 203.** 要实现这些成果取决于劳工局内部及来自理事会的对服务的需求水平。在这两种情况下，关于服务水平和成本的对话将是必要的。

成果 1：有效地和高效率地利用国际劳工组织的所有资源

- 204.** 这项成果关系到更加有效和高效率地利用国际劳工组织的人力、财政、物质及技术资源以实施国际劳工组织的技术计划。管理策略将在人力资源、信息技术、资源动员、评估及监督等领域得到应用以支持这项成果。人力资源战略将使提供体面劳动成果的战略重点与人力资源管理之间的衔接更为完善。信息技术战略将确保必要的技术基础设施。资源动员战略将把预算外资金和正常预算补充账户与体面劳动成果更好地协调起来，这要通过目标资金筹集和资源缺口分析。评估和监督战略将确保一种可靠的和独立的评估制度。
- 205.** 资源的有效利用将得到支持，这要通过为保证效率在改进工作方法和结构方面所做的各种努力。物质资源的有效利用将受到总部大楼修缮项目的很大影响。劳工局将继续在相关联合国系统机构中发挥积极作用，目的是在凡可行时进一步协调政策与实践。

建议的指标：

- 劳工局人力资源管理的效果得到改善。
- 工作结构和方法的效率得到提高。
- 根据全球、区域、次区域和国家层面的体面劳动成果，对预算外及正常预算补充账户资源作出调整。
- 劳工局信息管理战略的效果得到改善。
- 在驻外机构启用综合资源信息系统(IRIS)功能。
- 改善国际劳工组织办公室设施的维护和使用。

成果 2：国际劳工组织的有效和高效率治理

- 206.** 这项成果涉及国际劳工组织外部和内部的治理。良好的治理对确保劳工局能有效地援助其成员国三方成员实施体面劳动政策和计划是必需的。这项成果既包括劳工局

在对可获得的资源的管理方式方面是可以被问责的，又包括国际劳工组织的管理机构、包括区域会议的运转情况。

- 207.** 适当执行内部和外部审计以及独立评估提出的建议，并将其纳入计划和共享的知识中，有利于培育一种问责文化。通过评估咨询委员会，劳工局还将建立一种与项目经理的定期对话程序以确保及时和有效的后续行动。治理的另一个重要方面是风险管理：法律、资金、安全与保障风险以及与商务连续性相关的风险将越来越被纳入到国际劳工组织的标准程序和核心过程中。劳工局将改善其对环境的影响，并期望在 2015 年前实现气候中和。

建议的指标：

- 《体面劳动国别计划》指导国际劳工组织活动在国家层面的实施。
- 外部审计人员关于国际劳工组织财务决算及后续行动的观点。
- 内部审计和独立评估报告提供的质量评估以及相关建议的及时有效实施。
- 提高对风险的认识并减轻风险。
- 国际劳工大会、理事会会议和区域会议的规划、筹备和管理得到改善。
- 正式文件的质量和及时性。
- 国际劳工组织气候中和化的进展情况。

治理改革和制度做法

- 208.** 在过去 20 年中，理事会、国际劳工大会和区域会议的所有会议的时间选择和组织工作都得到了改进。在劳工大会和理事会中，在召开各委员会阶段和政策导向性更强和更明显的全体会议之间都有了一个更清晰的分工。然而，还存在一种普遍的感觉，即理事会会议当前还不能就治理问题进行实质性辩论。各委员会的议程常常包括比它能够合理地顾及到的事项要多。供考虑的事项与需要作决定的事项搅在了一起。理事会本身并没有对最重要的政策议题进行充分讨论。
- 209.** 关于国际劳工大会，虽然新结构使各委员会会议得以更有效地完成，但举行全体大会的一周仍然重点不集中。时间并非总是得到很好管理；一些活动的时间不够充足，而有些会议时间较长，发言人对着几乎是空的会场发言。
- 210.** 虽然如此，人们的兴趣和期望依然是高的。在 2000 年至 2008 年期间，授权参加大会的代表和顾问人数从 3115 名增加到 4212 名。与此类似，日益增长的期望导致理事会的文件数量增加(1999 年 3 月为 383 份文件，2008 年 3 月达到 463 份文件，并且每份文件的页数从 13.9 页增加到 18.6 页)，包括劳工大会在内。限制文件的长度及对制定文件的更严格管理取得了一定效果，但并未能抑制住一种潜在的扩张趋势。如果这种增长率持续下去，劳工局以及三方成员本身的资源将不能满足这种需要，合理的治理将变得困难起来。

- 211.** 区域会议在上世纪 90 年代后期作为节约措施的一部分得到缩减和简化，它为讨论和评估每个地区实现体面劳动议程的方式提供了一个论坛。通过这些会议，各地区的三方成员在确定地区优先事项中发挥了越来越大的作用，并已采取了一些重要的主动措施，比如，制定区域体面劳动十年规划和议程等。这个过程应进一步加强以使三方成员更多参与区域活动的规划与实施。所以，重温区域会议的作用是值得的。
- 212.** 劳工大会和理事会都具有多方面作用。除管理和政策制定职能外，它们还是劳动世界的领袖们相聚和互动的一个重要场所。这种论坛功能具有难以量化的重大价值。不过，尽管劳工大会的这种作用得到明确承认，但理事会还未能成功塑造一种相似的形象。
- 213.** 联合国改革的要求还突出了把国际劳工组织决策机构的运作明晰化的必要性，以使它的三方性权威在其职责范围内的广泛问题上得到有效承认。
- 214.** 改善国际劳工大会的职能是一个持续性目标。2008 年《宣言》所提出的挑战要求对理事会的工作方法进行反思。一个足以应对治理和政策问题的，结构得到重组的高效率理事会，应是本战略政策框架的目标之一。这应在深入的三方协商中通过仔细研究不同的观点而加以实现。

国际劳工组织的管理设想

- 215.** 为应对未来几年劳工局面临的挑战而加强管理将是必需的，这些挑战包括：围绕国际劳工组织职责的竞争进一步强化；联合国改革；资深工作人员离职；总部大楼的修缮工程；以及对计划的支持和实施带来的持续资源压力。国际劳工组织将继续实施协作性的一体化战略，以促进协调的体面劳动政策，这些政策有着基于结果的责任框架和成员国期待的明确成果。这将转化为每个管理层级的一系列特定责任。将采用进一步强化高级管理小组作用和任务的措施，以便全面落实 2008 年《宣言》和处理重要的内部治理问题。项目负责人将帮助加强用于结果管理的专业方法。除现有的关于技术服务质量和效果的责任之外，有关工作人员绩效、风险管理及促进团队工作和效率的责任将是重新关注的焦点。
- 216.** 一项国际劳工局范围的管理变革和能力建设计划将付诸实施，这项计划建立在基于结果的管理方式路线图的诸标志性事件基础之上，并得到一体化管理战略的支持。它将能力建设要素与强化的激励结构结合起来，以便在国际劳工组织和劳工局的文化和实践方面实行变革。这一长期过程将要求对良好的治理作出承诺，要求所有三方成员和劳工局工作人员，特别是管理层充分参与。因此，这一计划将瞄准以下管理层面的改进：
- 问责制：将建立明确的责任框架和管理绩效评估机制。这得到了人力资源战略的支持，这一战略还将帮助深化劳工局以结果为基础的文化，推动和鼓励协作性的工作方法以及促进更大的管理责任感。

- 透明性：综合资源信息系统(IRIS)通过简化步骤和程序，使得信息在整个劳工局迅速交换，因而提高了透明性、交流、团队工作和效率，从而推动了变革。通过将该系统的全部功能延伸到驻外机构并将其用作管理决策工具、使劳工局能够使用协调的系统方法而不再是特别程序，该系统的全部潜力将得以发挥。
- 工作规划和工作组织：在执行单位内部和各执行单位之间，将采用共同的工作规划解决方案和指导方针。基于结果的工作规划将促进在团队工作和协作方面的问责制和优先事项。而且，它还使对资源的利用达到最佳效果和效率，并且是在个人和单位层面进行绩效评估的基础。
- 支持知识分享：知识分享的基础将通过在电子文件管理系统(EDMS)执行本战略而得到加强。由于增加了新的功能而使这一系统得到进一步发展，新功能将提高国际劳工组织官方信件、报告、文件和档案的质量与可访问性。
- 本组织的学习：内部和外部的审计以及来自《独立监督咨询委员会》的独立评估和调查结果，提供了重要的治理投入并有助于培育一种承担责任和继续学习的文化。评估和审计的结论在劳工局范围内均可获得，从而有助于在取得经验教训的基础上采用更好的做法。
- 团队工作：在劳工局内外实行团队工作和协作，是对三方成员的需要作出统一有效的回应的唯一方式。因此，在劳工局的所有管理层面，将都能获得与建设和维持高效团队有关的培训和支持，包括团队工作的方式、方法和这一领域的最佳做法。
- 核心管理能力将通过额外的管理培训得到加强。

217. 以下描述的管理能力旨在加强国际劳工组织的管理能力，从而如同 2008 年《宣言》预期的那样，有助于从根本上加强提供体面劳动的能力。

人力资源

218. 2010-15 年人力资源战略将进一步优化国际劳工组织提供体面劳动的战略重点与劳工局的人力资源管理之间的配合。它将推动所需的根本性变革以支持 2008 年《宣言》，同时扩大近来取得的成绩和经验。将推动因实行“基层结构审查”和联合国改革的深化而出现的需求，同时尊重因联合国共同体系而产生的义务。将深化基于结果的管理文化，促进提高责任感和效率，促进团队工作以及总部和基层的知识共享。将规定增加能够改善职员的安全感、动力和绩效的职员福利及保障措施投资。

219. 现代化的招聘、分配和安置制度将发现合格的青年人以更新国际劳工组织的技能基础，从而加强内部能力，同时也要吸引和留住那些能力强且有经验的工作人员以应对高水平需要。管理者将得到更多的关于人员雇用方面的支持和建议，更新后的招聘工具将简化筛选及评估过程。工作人员绩效管理制度将加强对能力的承认、实现工作人员的发展和晋升。它将推动团队工作和国际劳工组织所有工作人员的知识共

享，在表彰优秀的同时处理不合格者。管理者将获得培训和支持，以便在基于结果的环境下对绩效进行有效评估并负责提供评估结果。

220. 由一个技能发展流程图可知，关于工作人员发展的战略，将重点加强有关劳动世界的知识基础以适应三方成员的需要。它将通过专门的培训措施加强管理能力和促进良好治理。经过修改的合同政策将推动灵活高效的合同安排，以及透明、公平和一致的合同管理，这将降低成本和增加工作人员的流动以适应三方成员的需要。它还将促进更有效地利用技术合作人员及外部知识网络以弥补能力方面的欠缺。在各部门和地区内部以及它们之间，更加清晰地明确作用、责任和报告程序以及采用新的工作方法，将有助于改善工作效果。

初步的标志性事件

年份	标志性事件
2011	建立充分可操作的人员招聘、分配和安置制度。
2011	经修改的合同政策得到充分实施。
2011	工作人员一致实行团队工作和知识分享。
2012	充分实施人员绩效管理制度。
2015	在所有办公地点建立安全风险评估和工作的连续性计划。
继续	遵守联合国安全管理体系(UNSMS)标准。

信息技术

221. 2008 年《宣言》强调促进知识共享。信息技术(IT)将为促进劳工局内部以及与三方成员之间的知识共享提供技术基础。2010-15 年的战略将围绕基础设施、综合资源信息系统、知识以及治理、支持和培训等要素来加以组织。它将与劳工局其他战略相联系并促进其实施。

222. 基础设施：硬件、软件和服务将可继续经济地获取并得到有效维护，以提供一种现代化的、可靠的、高效和安全的信息技术基础设施，使所有工作人员都拥有必要的工具来完成他们的工作。国际劳工组织所有驻地之间的连通将达到支持高效沟通，以及保证能可靠地访问中心应用程序及信息资源所需的水平。通过建立灾难恢复站点向所有基础系统和应用程序提供持续运转服务，业务的连续性将得到加强。

223. 综合资源信息系统：将完成各地区的综合资源信息系统部署。而且，该系统将继续发展以满足功能、访问能力和报告程序等方面不断变化的需要。将开发系统模块以提供为实施两项办公室战略所需的功能：评估和监督战略所需的评估和监督功能，人力资源战略所需的绩效管理和电子招聘功能。

224. 知识：将完成电子文档管理系统在总部各单位和各地区局的部署。使所有工作人员都能访问所有正式文件的作法，将改善整个劳工局的信息流动，并有可能保证国际劳工组织的机构性知识的安全。普洛恩(Plone)合作与知识分享系统将得到加强以满足劳工局不断增长的需要。将做必要努力以提供用户友好型界面，帮助克服在分享国际劳工组织工作知识方面的某些障碍。
225. 治理、支持和培训：将完成基于产业标准的信息技术治理框架，并且所有信息技术流程都将严格文档化以接受彻底的审计。总部和各地区的信息技术支持将实现合理化，以便更加有效并具有更高的成本效益。将通过更好地利用互联网技术扩大培训并为需求式培训提供选择，这有助于实现一种更有效的工作人员培训方法。
226. 延迟或去除一个或多个战略要素将造成影响劳工局工作的风险，其严重程度取决于所涉及的要素。例如，如果信息技术基础设施的性能和安全性因资源缺乏而没有得到最高水平的维护，则电子邮件有可能变得不可靠；电子邮件的延误或丢失将影响所有工作人员的效率，并最终损害国际劳工组织的形象。

初步的标志性事件

年份	标志性事件
2011	各地区的综合资源信息系统部署得以完成。
2012	所有信息技术程序全面完成文献记录。
2013	电子文档管理系统在总部和各地区部署得以完成。
2014	整个劳工局的信息技术支持更加合理化并更具成本效益。
2014	所有基础系统的灾难恢复主机功能。

监督和评估

227. 这项战略促进向三方成员、捐赠方和发展伙伴作出承诺，向他们提供关于计划的组织效果、计划的成就及影响的有益和公正的反馈信息。支持为促进对体面劳动结果的了解，以及使计划的绩效和结果得到承认所作的努力。目的是促进一种可靠的独立评估制度，该制度有助于对资源和机会的战略利用，以及在一个基于结果的框架内的问责作法。该战略与劳工局其它领域相配合，还将加强良好管理的原则的应用。2010 年，劳工局将要求对这项评估战略进行一次外部独立评估，以向理事会展示在加强国际劳工组织评估职能，以及提高工作质量方面所取得的进展的性质和规模。评估战略和目标将根据外部评估结果加以改进。
228. 国际劳工局将采取更多步骤以提高分散化评估的质量和覆盖面，提供多个评估领域的培训，以及加强国际劳工组织三方成员开展评估的能力。从评估中取得的经验将会越来越多地被吸纳到重要的计划和规划文件中。信息技术系统升级将改善目标制定工作，改善评估信息向公众和主要利益相关方—理事会、国家三方成员、联合国伙伴和捐款机构的传播。劳工局将继续致力于使评估后续行动的监督工作系统化。

多项高水平评估将得以展开，特别是对国际劳工组织的核心全球战略和《体面劳动国别计划》。新措施将包括更具战略性的评估安排，新做法将确保内部评价和绩效报告获得定期的独立确认，从而提高劳工局绩效监控的可信度。重点因此将放在升级评估方法上，包括国家评估伙伴这种方法。为将风险最小化，尤其要强调将评估管理内部化，改善指标和结果文件的质量，确保遵守联合国规范和标准以保证评估的可信度。

- 229.** 实施风险管理程序将使得可以及早发现风险。风险管理意味着在一个有风险意识、而不是无视风险的环境中采取一种自觉、系统和有效的方式去接受、避免或减轻风险。
- 230.** 风险管理有利于培育一种与基于结果的管理方式相一致的透明和问责文化。它的目标是通过改善战略决策和实施决策进一步加强国际劳工组织履行其职责的能力。更具体地说，风险管理将被融入国际劳工组织的标准程序和核心过程，诸如工作计划和绩效审查过程，这一过程是与正常预算管理(RBM)以及计划和预算的编制相联系的。

初步的标志性事件

年份	标志性事件
2010	对 2006-09 年评估职能的实施情况的外部审查。
2011	通过并实施修订后的评估战略和政策。
2012	一年内以令人满意的方式得到实施的建议意见的比率达到 80%。
2013	计划和战略的标准化做法得以维持并与更广泛的联合国系统方法保持一致。
2014	来自所有类型的评估的信息和数据都可以充分地获得，并在创新和改善计划的过程中系统地加以利用。
2015	全部《体面劳动国别计划》或者经过自我评估，或者经过独立评估。
继续	在两年期计划和预算执行报告中，经常使用关于国际劳工组织所有计划和活动的内部审查、自我评估和独立评估结果。

VII. 计划期间的资源

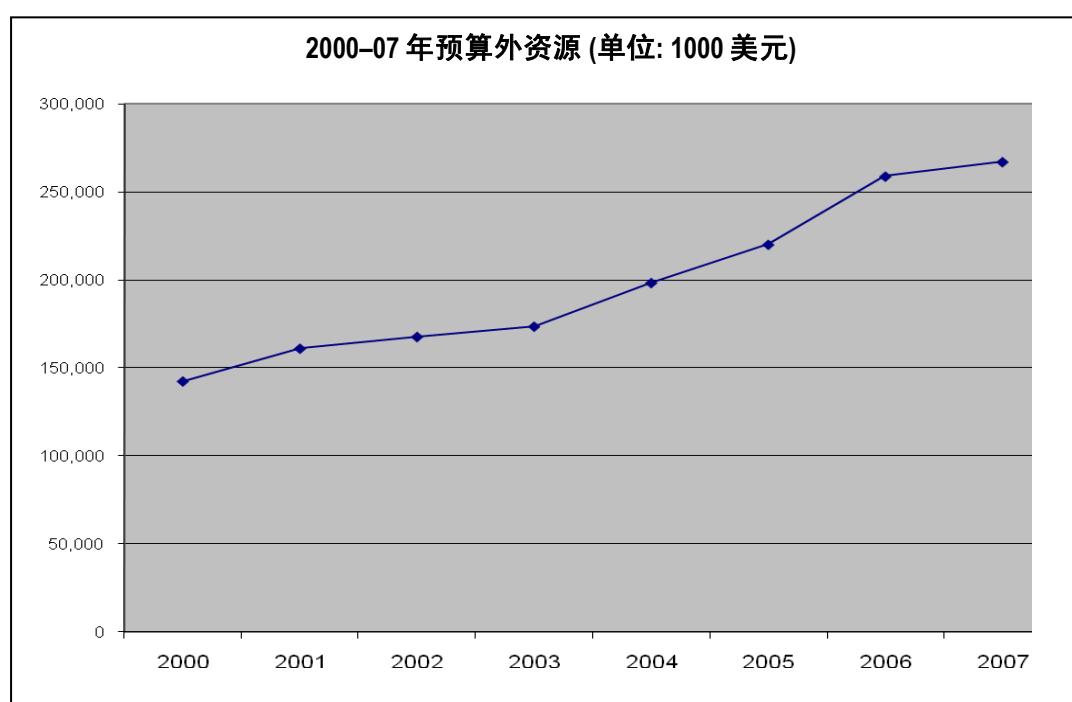
正在进行的讨论的新特征

- 231.** 资源的水平、来源和分配是理事会及其各委员会，同样也是国际劳工大会所频繁讨论的话题。在讨论 2008-09 年计划预算建议过程中，理事会要求超出具体的两年期预算建议的范围，对资源问题进行更加深入的讨论。

232. 反复讨论的主题包括：

- 尽管国际劳工组织职能的相关性不断提高，来自三方成员的需求日益增加，但是正常预算的实际水平长期下降，削弱了本组织的能力。
- 持续过度使用正常预算资源，以便既覆盖不断扩大的运转需要又覆盖核心的知识和政策功能。
- 国际劳工组织全部资金中预算外资源比例的增加，以及这些资金的不确定性，影响着劳工局的核心活动和能力。
- 对政策的一致性 & 联合国系统改革的其他原则，包括新援助方面的问题所承担的义务。
- 希望有一种国际劳工组织活动的总体性方法，其中包括作为实现结果的补充手段的所有资助方式，以及内容涉及结果和相关支出的综合报告制度。
- 需要提高劳工局的效率和效能。
- 需要设法消除或减少优先性较低的工作，从而为优先性较高的工作腾出资源和机会。
- 需要储备额外基金用于维修和投资。

233. 在过去几个两年期预算期间，正常预算资源的实际增长停留在近于零的状态，主要是在汇率的作用下上下波动。然而，如下图所示，预算外资源在过去 7 年间几乎翻了一倍。但是，即使考虑了人口和贫困因素，这些资源在国家和地区间的分配也是不均匀的。



234. 下列表 1 显示，2006-07 年期间，有 45 个国家(包括 16 个非洲国家)没有得到预算外援助，而前 10 个受助国得到的资金超过 500 万美元。劳工局正在设法纠正这种不平衡。一个重要创新开始于 2008-09 两年期，即建立正常预算补充账户(RBSA)，可灵活地使用该账户应对体面劳动国别计划存在的资金缺口。

表 1：2006-2007 年按支出范围排列的国家分布情况

支出范围	国家数	比例
0	45	30.4
>0<50,000	15	10.1
>50,000 <100,000	9	6.1
>100,000 <500,000	32	21.6
>500,000 <1,000,000	9	6.1
>1,000,000 <5,000,000	27	18.2
>5,000,000 <10,000,000	9	6.1
>10,000,000	2	1.4
总计	148	100.0

资料来源：国际劳工组织计划实施报告 2006-07 年，附录 V。

注释：不包括全球性的、地区间的、地区和次地区间的项目开支。

- 235.** 最近的预算外资源增加尽管重要，但还不足以满足三方成员更为清晰和迫切的需要。可以预料，在体面劳动国别计划中，三方成员所确认的需求与随之而来的资源差距将继续扩大。作为捐赠方一直在增加资源以便对此做出回应，希望这种趋势继续下去。
- 236.** 国际劳工组织支持提供预算外资源的能力有很大一部分包括在正常预算当中。例如，各地区办事处的一个主要职能是管理和支持各种日常运转活动。大多数知识和政策开发工作最终都进入了运转活动。然而，当预算外资源得到扩大时，正常预算资源却在减少。虽然可以为增加正常预算提出充分理由，但是没有证据表明，在足以应对能力需求的预算增长这一问题上能够达成一致意见。
- 237.** 由此提出了一个问题，即一个扩大的正常预算补充账户能否成为解决方案的重要部分。较早的经验表明，正常预算补充账户可以成为一个高效率、低成本的运转方式。有大量经验教训能够保证将来的效率和效能更高，包括需要更加灵活地指定款项用途、希望在每个双年度初期即获得确定的资源，以及需要在日常运转活动与投资于改善相关知识、工具和技术支撑这两者之间达到更好的平衡。

资源动员战略和可能的资源情况

- 238.** 资源动员战略于 2004 年 11 月开始实施¹，包括：促进与捐赠方之间符合本组织活动周期和优先领域要求的多年度伙伴关系；提升国际劳工组织地区办事处动员当地资源的能力；实现关于确定优先事项的内部机制的合理化；促进捐赠方之间更好的合作；以及，建立激励机制以促进三方性并提出适用于雇主组织和工人组织的建议。理事会随后建议，在捐赠方合作协议中应规定对性别主流化的支持，以及应向捐赠方介绍体面劳动国别计划。
- 239.** 人们日益承认《体面劳动议程》是对贫困和全球化失衡的有效回应。然而，这种回应可能要求国际劳工组织的技术合作在数量上有一个很大的跃进。
- 240.** 国际发展援助的重要变化导致产生雄心勃勃的援助目标。同时，它们将援助与效能联系起来。发展的结果要求更有效和有包容性的伙伴关系与国家所有权。捐赠方干预的和谐性以及正常预算优先事项和成果不作指定的自愿捐助趋势，使更为灵活和有效率的援助成为可能。作为 2005 年《巴黎宣言》、2007 年《关于三年期综合政策(TCPR)回顾的大会决议》、2008 年《阿克拉行动议程(AAA)》、2008 年《联合国千年发展目标(MDG)峰会》、2008 年 11 月多哈发展融资大会，以及正在进行的联合国改革进程的结果，国际劳工组织及其捐赠方正在对这诸多挑战做出反应，以挖掘全部援助潜力，达到持久的发展成果。
- 241.** 更加集中于全球、(次)地区和国家层面的体面劳动成果是实施《体面劳动议程》的关键。根据 2008 年《宣言》，正在对资源动员战略进行审议并重新确定援助三方成员的方针。经过强化的资源动员战略的目的是，通过有针对性的资金筹集活动，将预算外资源和正常预算补充账户资源引导到体面劳动成果的方向。为确立战略性的、有雄心的和现实可行的资源动员目标，需要建立适当机制以制定基于结果的实施计划，并确定全球、次(地区)和国家层面的体面劳动成果的资源缺口。将鼓励捐赠方从为特定的技术合作项目所作的指定用途的资助(这对实现体面劳动成果可能产生扭曲影响)，转向非指定用途的、可预测的和包容性的常年伙伴关系协议，以及对正常预算补充账户的捐赠。同时，该战略还将使劳工局能够使实现所有技术合作活动与预定成果保持一致。
- 242.** 另外，鉴于国际劳工组织通过实施一系列全球性计划和产品，例如：国际消除童工劳动计划(IPEC)、国际劳工组织艾滋病病毒/艾滋病与劳动世界计划(ILO/AIDS)、国际劳工组织工作中安全卫生与环境计划(SAFEWORK)等所体现的积极成果、专业技术和成效，2010-15 年期间将通过集中实施若干更大的计划而有更多机会进一步加强和扩大国际劳工组织的技术合作途径。这将侧重于国际劳工组织工作的核心领域，将贯穿所有战略目标并突出针对成员国需求的实用性解决方案。
- 243.** 下表列示了可能的资源前景，基于 2010-11 两年期正常预算实际零增长，技术合作资源预计每年增长约 7%(按当前经验)，而正常预算补充账户在 2010-11 年期间翻倍

¹ GB.291/TC/1，第 17 段。

并在此后的每个两年期增加 50%。随后是 2012-13 两年期实际增长约 1.5%，2014-15 两年期 2%。

两 年 期	经常预算资源	经常预算补充账户	预算外资源	总 计
2008-09 年	642	45	350	1,037
2010-11 年	642	90	400	1,132
2012-13 年	652	135	460	1,247
2014-15 年	665	200	525	1,390

所有数据为按照 2008-09 两年期成本和汇率估算的支出，单位为百万美元。

244. 该资源前景假设高度优先事项的需求与资源之间的缺口将继续存在，并且有可能至少是在一定程度上，在维持现有的基本计划之外，对大量受益较少国家的最优先事项做出反应。
245. 按照这种前景，预算外资源占正常预算的比例将继续提高，从约 60%增加到约 79%。不过，作为包括正常预算补充账户在内的全部资源的一部分，预算外资源的比例仍在 35%至 38%之间。正常预算占全部资源的比重从 62%下降到 48%，而正常预算补充账户从接近 4%增加到大约 14%。
246. 这种前景有许多好处：
- 它使理事会和大会直接控制的资源与取决于同捐赠方协商的资源之间实现平衡。
 - 日常运转活动的成本可能下降，意味着效率的提高。
 - 有可能利用正常预算补充账户弥补为三方成员提供服务的缺口。
 - 通过地区和总部单位之间的合作，将增加国际劳工组织行动及其临界质量的连贯性。

投资和基础设施

劳工局的维护和更新

247. 国际劳工组织将逐步建立相当于其全部财产价值的 1%的资源，以便为重大整修和重新装修出资。此外，一旦获得理事会的批准，劳工局将对其总部进行整修。该项目将带来许多重要好处，包括更大的空间和高效能源、安全条件的改善、较低的维护成本，以及与现代建筑标准相关联的功能改善。

国际劳工组织的绿色行动

248. 联合国系统行政首长协调理事会在 2007 年 10 月的会议上，通过了关于走向一个气候中和的联合国的一项声明，要求联合国总部各机构、基金会和计划署等推动其所属单位在工作和出行过程中朝着气候中和的方向努力。特别是，声明规定到 2009 年底将：

- 对温室气体排放符合公认国际标准的情况进行评估；
- 采取行动尽可能地减少温室气体排放；
- 分析购买碳中和物的成本问题并探讨预算方式，包括在需要时和理事会磋商，最终达到气候中和。

249. 国际劳工组织的总体目标是在 2015 年达到气候中和。从 2010-11 年计划预算建议开始，将在循环利用、废物管理和减少温室气体排放等方面采取措施(包括减少出行、增加视频会议的使用)。另外，将要求外部审计员引入环境审计。将鼓励员工使用公共交通工具。气候中和将是总部大楼修缮计划的重要组成部分。

安 全

250. 劳工局将继续采取必要措施，为全体职员提供安全和有保障的工作环境。所有的办公室执行《联合国安全管理体系》(UNSMS)制定的最低安全标准，特别是《最低运营安全标准》(MOSS)和《最低居所安全标准》(MORSS)的情况将受到监督，并提供必要资源以充分执行标准。另外，将开展安全风险评估，采取适当的降低风险措施。

251. 保持全体职员(包括正式职员和技术合作职员)最新名册，利用紧机通知制度使劳工局在需要时能够在很短的时间内与其取得联系。

252. 为所有办公室制定并保持“工作的连续性计划”。这些计划就危机情况下应采取的行动提供指导，以确保办公室关键功能的维持。

253. 劳工局将继续为所有管理人员和职员提供安全培训，以使其有能力按照联合国安全管理系统(UNSMS)和国际劳工组织的责任框架履行各自职责。

VIII. 2010-11 两年期计划预算建议的初步审议

2010-11 两年期计划预算建议的新特点

254. 2007 年 11 月理事会²通过了该建议，即将战略政策框架的覆盖时间延长到 6 年，也就是 3 个两年期。在一个更为稳定的成果框架中，2010-11 两年期计划预算建议是第一个。这就从时间上具有了更大的连续性和可比性。

² GB.300/PFA/9/1。

- 255.** 在本次会议对战略政策框架进行讨论之后，建议的成果框架将得到修改并反映在 2010-11 两年期计划预算建议当中。未来的计划预算建议将遵循同一框架，如有必要将做出调整以干预发展和决定。
- 256.** 基于上述框架，2010-11 两年期计划预算将在每个成果项下包含充分展开的建议。将包含更详细的成果战略，覆盖技术能力、性别和三方性等主流化原则、风险和假设以及经验教训等方面的问题。
- 257.** 另外，按照 2008 年《宣言》中强调的战略目标的不可分割、相互关联和支撑的性质，成果战略将明确阐述其对实现所有战略目标做出的贡献。
- 258.** 对于所有的成果，业绩指标将包括有关具体衡量的段落。凡可行时，区域目标将包括在内。凡有可能，基准线将包括在内。
- 259.** 除了对每个实质性成果和每个治理、管理和支撑方面的成果提出充分展开的建议外，2010-11 两年期计划预算将包括一系列专门的预算建议，反映 2008《宣言》及其他正在讨论和承诺的影响。以下是对一些最重要议题的简介：
- 地区结构：尽管关于地区结构审议的主要讨论将仅在 2009 年 3 月进行，但有关体面劳动技术支持工作队人数少点，但配备更多专家和大量专业知识的想法得到普遍赞成。类似的，通过国家协调员将国际劳工组织的代表性扩大到更多国家的想法，被广泛认为是对联合国改革和以国家为基础的援助的一种必要响应。为此，将建议在预算许可范围内开始实施这些改进措施。
 - 加强劳工局的技术能力：战略政策框架号召在四个关键领域加强能力：知识、支持三方成员的能力、伙伴关系与沟通、日常运转能力。在每个领域都将提出明确建议。关于知识的建议将包括 2008 年《宣言》要求的国别研究，以及一个应用研究项目。对三方成员能力的支持将突出国际劳工组织都灵国际培训中心的工作。
 - 技术合作的战略手段：发展援助的新格局将要求劳工局按照《国际消除童工劳动计划》(IPEC)模式提出数量足够多的重要建议。这项工作将从国际劳工组织已经具备能力和手段的领域着手，包括劳工和社会问题统计；劳动行政管理；可持续微型和小型企业。同时，新项目的开发将注重诸如绿色就业岗位等新兴领域。最后，劳工局将采用建立在多边合作基础之上的、有良好前景的技术合作方法，例如 CEB 工具包、与国际金融公司(IFC)合作的“更理想的工作”计划。
 - 总部大楼修缮：关于修缮项目的分析和协商仍在进行中。将在理事会本届会议期间向计财行委员会的大楼维修小组委员会报告进展情况。计划预算建议将反映可获得的最新信息，还将说明，为将来的修缮活动需要加快向储备的捐款。
 - 工作方法的改变：2008 年《宣言》对劳工局工作方法的影响还需要花时间才能充分消化吸收。计划预算建议将继续发展劳工局对这一重要问题的应对措施，特别是满足对实质性改变管理能力的需求。

带注解的 2010-11 两年期计划预算建议概要

260. 下列带注解的概要旨在提供关于建议形式和内容的简短概要：

- (a) 执行概要：执行概要将提供计划预算建议每一部分的关键点，将包括所有必要的资源信息以方便讨论和决策过程。
- (b) 优先事项：这部分将描述战略政策框架的优先事项与 2010-11 两年期计划预算建议之间的联系。还将包括 2008 年《宣言》通告的 2010-11 两年期地区优先事项，以及《体面劳动十年规划》、地区会议和《体面劳动国别计划》所确定的优先事项的详情。
- (c) 战略目标和成果：计划预算建议将进一步详细阐述战略政策框架所建立的结果框架。将对每个战略目标下的优先事项进行描述。实质性成果将包括前面描述的详细成果战略以及指标、目标、衡量说明及建议的资源水平。
- (d) 技术能力：为回应战略政策框架关于在知识、支持三方成员能力、伙伴关系与沟通以及运转能力等领域加强能力的号召，计划预算建议将给出在这些领域为实现拟议的 2010-11 两年期标志性事件而建议采取的战略。
- (e) 治理、支持和管理：将进一步详述治理、支持和管理项下的建议成果，包括 2010-11 两年期成果战略的详情、目标、基准线或基准。2008 年《宣言》对工作方法和制度性实践方面的变革的影响将体现在相关战略当中。
- (f) 资源：战略政策框架关于资源的讨论将在这一部分得到体现。将以所有可用资金来源(正常预算、预算外资源和正常预算补充账户)合到一起的方式提供资源情况。此外，这一部分还将包括，正如前面提到的，反映 2008《宣言》以及正在进行的讨论和承诺的影响的具体建议。

2008 年 10 月 24 日，日内瓦。

提交供讨论和指导。

附 件

制定中的指标清单

指 标

1. 本附件提供了为评估国际劳工组织行动的效益而制定的业绩指标。在本届理事会会议期间的讨论之后，这些拟议指标需提交审议。
2. 根据从实施报告以及遵循国际良好做法中获得的经验教训，对这些拟议指标进行了简化。指标的数目从 2008-09 两年期的 68 个减少到 2010-15 年期间的 38 个。这些指标既简明，又能直接陈述标准国际劳工组织将用以衡量或核实所实现的成果。对每一个两年期来说，它们将通常在区域一级附有目标。
3. 为更好的处理衡量的问题，包括基线在内，计划和预算建议中的每一项指标将附带一个衡量说明。这些衡量说明将以具体的措词，明确阐述评估目标所取得的成果的标准，特别是：
 - 利用国际劳工标准和三方决定的重要条款；
 - 明确阐述适用于核实社会伙伴参与的标准；和
 - 明确阐述衡量诸如性别平等的主流化问题的影响。
4. 如被认为是可报告的，成果就必须包含国际劳工组织为其实现这一成果所做贡献的有力证据。

制定中的 2010-2015 年指标清单

成果陈述	制定中的指标
1. 协调一致的政策导致包容性的就业富集型增长	将国家、部门或地方发展政策和计划纳入其发展框架的成员国的数目 改变它们的执行方法以鼓励创造体面劳动机会的小额融资机构的数目 加强其劳动力市场信息和分析体系的成员国的数目 在其恢复和重建措施中优先发展生产性就业的成员国的数目
2. 技能开发提高劳动者的就业能力、企业竞争力和增长的包容性	将技能开发纳入国家或部门发展战略的成员国的数目 加大培训力度以改善处于不利地位的群体进入劳动力市场的成员国的数目
3. 可持续企业创造生产性和体面的工作岗位	改革其政策或管理框架以改善有利于可持续性企业发展环境的成员国的数目 采取显著行动以促进非正规活动向正规经济的过渡的成员国的数目 制定了吸纳了多国企业原则宣言的政策和计划的成员国的数目
4. 更多的人获得管理更为良好的、性别更为公平的社会保障津贴	在其社会保障制度的覆盖面和运行基础上改善知识和信息的成员国的数目 制定改善社会保障覆盖面政策，特别是针对被排斥群体政策的成员国的数目 根据国际劳工标准改善法律框架、一般和金融管理和/或三方治理社会保障国家的数目
5. 妇女和男子享有更卫生、安全和更公平的工作条件	三方成员在将工作条件和职业安全与卫生问题纳入促进企业和提高生产力政策方面采取显著行动之类成员国的数目 根据国际劳工标准实施经过改善的职业安全与卫生和工作条件方面的国家法律的国家数目
6. 更多移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动	制定反映国际劳工组织的多边框架内容和相关国际劳工标准条款的劳务移民政策成员国的数目 制定并实施加强通过移民获得的技能或储蓄的管理政策和计划的劳动力输出成员国的数目
7. 劳动世界有效回应艾滋病毒/艾滋病的流行	在国际劳工组织艾滋病毒/艾滋病建议书的基础上修订其劳动立法的成员国的数目 三方成员在工作场所采取实施艾滋病毒/艾滋病计划的显著行动的成员国的数目

成果陈述	制定中的指标
8. 雇主拥有强大、独立和具有代表性的组织	雇主组织为了成为更为有效的组织而修订其组织结构和战略规划的案例数目 雇主组织为了满足响应现有和潜在成员的需求而改进服务案例的数目 通过了企业的政策环境在国家、区域或国际层面通过雇主组织参与政策讨论改善案例的数目
9. 工人拥有强大的、独立的和有代表性的组织	工人组织将体面劳动议程纳入其战略规划和培训计划案例的数目 通过工人组织参与国家、区域或国际层面参与政策讨论基本的工人权利和国际劳工标准案例的数目
10. 将最新的劳动立法适用于劳动行政管理和提供有效的服务	根据国际劳工标准加强劳动行政管理制度的成员国的数目 根据国际劳工标准改善劳动监察制度的成员国的数目 改革就业服务实现有关就业政策目标的成员国的数目 根据国际劳工标准，通过新的或改善现有劳动法的成员国的数目
11. 三方性和力度加大的劳动力市场治理有助于建立有效的社会对话和良好的产业关系	根据国际劳工标准，加强社会对话机构的成员国的数目 根据国际劳工标准，加强处理集体谈判和解决劳资争端机制的成员国的数目
12. 面向部门的体面劳动方法得到应用	根据体面劳动议程，实施专门部门的标准、政策和计划而采取显著行动成员国的数目 结合体面劳动议程的四个方面，通过在农村地区促进就业和减贫的具体政策和计划成员国的数目
13. 结社自由权利与集体谈判权利得到广泛认知和行使	根据国际劳工标准，拓宽促进和捍卫结社自由和集体谈判权利机制成员国的数目 加大实施结社自由标准以及原则和权利案例的数目
14. 童工、强迫劳动和与工作有关的歧视被逐步消除	加大实施涉及童工劳动公约中的权利案例的数目 加大实施涉及强迫劳动公约中的权利案例的数目 加大实施涉及歧视和性别平等公约中的权利案例的数目
15. 国际劳工标准得到应用	采取显著行动实施国际劳工标准，特别是针对监督机构提出的问题做出反应成员国的数目 联合国机构或多边金融机构(MFIs)将国际劳工标准中包含的原则和权利纳入国别计划案例的数目