



第三项议程

关于国际劳工组织/20 国集团

培训战略实施情况的后续措施

文件的目的是

本文件提供了有关劳工局扩展国际劳工组织关于技能开发概念和政策框架的影响工作的信息，该技能开发旨在通过 20 国集团的工作来改善生产率、就业增长和发展，并概括了涉及有关就业的周期性讨论结论的后续措施(国际劳工大会，2010 年)。第 28 段中的可能讨论要点旨在对辩论有所帮助。

相关的战略目标：为妇女和男子获得体面就业和收入创造更多的机会。

政策影响：无。

法律影响：无。

财政影响：保持预算分配并最终鼓励与其他国际组织建立财务伙伴关系和动员预算外资源。

作者单位：技能和就业能力司(EMP/SKLLS)。

相关文件：无。

执行概要

国际劳工大会于 2008 年就将技能开发与改善生产率、就业增长和发展联系在一起的概念和政策框架达成了一致。¹该框架建议各国通过下列措施保持这一良性循环：使培训与劳动力市场需求相匹配、为终身学习提供机会以及利用技能开发推动创新并因而实现今后的就业增长。该框架还告诫说，就业富集型增长的缺乏会危及培训的潜在利益。

如同在有关就业的周期性讨论报告中总结的那样，该框架引导了劳工局的研究、技术合作、政策建议和倡导活动(国际劳工大会，2010 年)。²当 20 国集团领导人在其匹兹堡峰会(2009 年 9 月)上要求劳工局制定一个培训战略供其考虑时，劳工局与其三方成员一道努力并与其他国际组织磋商后借鉴了这个一致同意的框架。

本文件表明了 20 国集团培训战略如何利用国际劳工组织的概念和政策框架将技能开发与就业能力、生产率和社会包容联系起来，并期待利用 20 国集团培训战略建立与其他国际组织的合作，以及支持低收入国家的就业战略技能。最后，文件提出如何通过建立并维持有关就业技能的全球公共私营知识共享平台进一步落实这一工作。

I. 20 国集团培训战略的制定

1. 2008 年国际劳工大会有关技能的结论指望将 2004 年人力资源开发建议书(第 195 号)运用于改善生产率和就业的政策挑战。反过来，2008 年结论又为 20 国集团培训战略提供了基础。20 国集团领导人承认，其强劲、可持续和平衡的增长框架要求国家政策旨在加强我们的工人适应日益变化的市场要求的能力，“并从创新和技术、清洁能源、环境、卫生和基础设施投资中获益。[因而]，成功的就业和培训计划往往是与雇主和工人共同制定的。”³
2. 此外，技术和职业教育与培训(TVET)机构间小组⁴促进了与其他国际组织的磋商，例如有关将基础教育与 TVET 联系起来(联合国教科文组织)，⁵有关从经济合作与发

¹ 有关改善生产率、就业增长和发展技能的决议，国际劳工大会，第 97 届会议，2008 年。

² 报告六，有利于社会正义和公平全球化的就业政策，有关就业的周期性项目报告，第 5 章“有利于就业能力和生产率的技能”，国际劳工大会，第 99 届会议，2010 年。

³ 20 国集团匹兹堡峰会，2009 年 9 月 24-25 日，《有关强劲、可持续和平衡增长的框架》，第 44 和 45 段，网址为：<http://www.g20.utoronto.ca/2009/2009communique0925.html> [2012 年 2 月 2 日]。

⁴ 技术和职业教育与培训机构间小组(IAG-TVET)的成员包括国际劳工组织、欧洲委员会、欧洲培训基金会、经济合作与发展组织、联合国教科文组织、世界银行和区域开发银行。

⁵ 联合国教科文组织技术和职业教育与培训战略，2010-15 年，2009 年。

展组织国家中国技术和职业教育与培训以及青年就业政策中取得的经验教训，⁶和有关其他组织的技能战略。⁷国际劳工组织参与了有关欧洲委员会战略咨询小组：针对新工作岗位的新技能提供了来自欧洲国家的进一步信息。

3. 通过全球对话论坛从国际劳工组织三方成员那里收集了有关利用社会对话加强针对培训的部门处理方法，⁸以及从非洲国家雇主组织那里收集了有关企业家的能力开发教育、技术和职业教育与培训的可得性和质量以及政策制定者、教育者和雇主之间的伙伴关系的建议。⁹国际劳工组织/都灵国际培训中心关于全球培训战略技能专家会议，以及由国际劳工组织/美洲国家间职业培训知识开发中心和亚太经合组织举行的区域会议(均于2010年3月举行)收集了来自其他国家的良好做法。
4. 形成的文件草案，《有利于强有力、可持续和平衡增长的熟练劳动力队伍：20国集团培训战略》¹⁰获得了20国集团就业和劳工部长会议的赞同(2010年4月，华盛顿)，而且其最终文件受到了20国集团领导人的欢迎，他们呼吁在其6月份多伦多峰会上对其加以实施。
5. 20国集团培训战略突出了在教育和培训世界与劳动世界之间架起桥梁。它强调了为什么需要一个技能战略，概括了有关此类战略的概念框架，并将包括社会伙伴的作用在内的一个强有力的培训战略的重要构件组装起来。
6. 20国集团培训战略的重要组成部分是以2008年国际劳工大会的结论为基础的，它建议各国政府和社会伙伴在所有的政策领域采取行动，而有关20国集团培训战略的磋商更是为有效的政策实施进一步确定了重要构件(见表1)。

⁶ 欧洲委员会，2010年，《针对新工作岗位的新技能：经济合作与发展组织》，2009年，为工作而学习：经济合作与发展组织职业教育和培训政策审议。

⁷ 经济合作与发展组织成人能力国际评估计划(PIAAC)，网址为：http://www.oecd.org/document/57/0,3343,en_2649_33927_34474617_1_1_1_1,00.html。[2012年2月2日]。世界银行，服务于就业能力和生产率的技术(STEP)，网址为：<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALPROTECTION/EXTLM/0,,contentMDK:22674396~menuPK:7343794~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:390615,00.html> [2012年2月2日]。

⁸ 国际劳工组织全球对话论坛，“提高技能，摆脱下滑：有关部门培训和就业保障战略的全球对话论坛”，2010年3月29-30日，网址为：http://www.ilo.org/global/meetings-and-events/WCMS_125020/lang--en/index.html [2012年2月2日]。

⁹ 有关非洲就业和可持续企业的《约翰内斯堡宣言》，来自有关就业和可持续企业的高层会议：来自非洲私营部门对20国集团数据库的贡献，2010年4月8-10日，约翰内斯堡。

¹⁰ 国际劳工组织，2010年，《20国集团培训战略》，网址为：http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WCMS_151966/index.html [2012年2月2日]。

表 1. 国际劳工组织技能开发框架和 20 国集团培训战略的概括

	2008 年国际劳工大会关于有利于改善生产率、就业增长和发展的技能框架		20 国集团培训战略，有利于强有力、可持续和平衡增长的熟练劳动力队伍，2010 年
概念框架	■ 使供应与当前的技能需求相匹配 ■ 帮助工人和雇主适应变革 ■ 预测并交付今后所需的技能；维持一种充满活力的发展进程	■ 基础广泛的优质普遍教育 ■ 使培训与劳动力市场相匹配 ■ 持续的学习以便能够适应变革 ■ 预测并为今后的技能需求作准备	
良性循环的特征	■ 持续和浑然一体的学习之路 ■ 核心技能的开发 ■ 高级技能的开发 ■ 技能的可携带性 ■ 就业能力	■ 持续和浑然一体的学习之路 ■ 核心技能的开发 ■ 高级技能的开发 ■ 技能的可携带性 ■ 就业能力	
成功的要素	■ 社会伙伴的充分参与 ■ 通过将教育研究和技能开发与劳动力市场、社会政策、技术、公共服务、贸易、投资和宏观经济政策联系起来实现政策一致 ■ 对性别平等的关注	■ 针对儿童、青年人和老年工人的终身技能开发的观点 ■ 政策趋同以便一并审议技能和就业政策 ■ 将基础教育与技术培训、劳动力市场准入和终身学习联系起来的协调机制；雇主和培训提供者之间的交流以及技能开发政策与劳动力市场、社会保护和产业、投资、贸易及技术政策的结合	
建 议	建议的行动领域： ■ 工作场所和沿价值链的技能开发 ■ 帮助管理全球变革驱动者的技能开发 ■ 当前和今后技能需求的早期确定以馈入部门发展战略 ■ 将教育、技能开发、劳动力市场准入和终身学习联系起来 ■ 有利于目标群体的社会包容的技能开发	有效实施国家技能政策的构件： ■ 预测技能需求 ■ 社会伙伴的参与 ■ 部门处理方法 ■ 劳动力市场信息和就业服务 ■ 培训质量和相关性 ■ 性别平等 ■ 广泛获得培训与技能利用 ■ 培训的融资 ■ 评估政策业绩	

II. 通过 20 国集团发展工作组促进实施

7. 对 20 国集团培训战略的兴趣导致对劳工局提出了向三方成员和双边机构介绍该战略及其在国际劳工组织标准和经验中的基础的许多邀请。其有关将培训与青年就业联系起来的观点被反映在 20 国集团有关就业的专门工作组的工作中。然而，20 国集团培训战略的最直接实施的潜力是通过在低收入国家开展的合作努力。
8. 在其 2010 年 11 月的首尔峰会上，20 国集团领导人宣布了他们“……将就业置于复苏的核心，以提供社会保护、体面劳动以及确保加快低收入国家中的增长(LICs)”的决心。他们发表了一份以人力资源开发(HRD)为支柱的有关开发的多年行动计划，呼吁国际劳工组织、经济合作与发展组织、联合国教科文组织和世界银行一道努力，支持低收入国家依靠 20 国集团培训战略发展“更好地符合雇主和市场需求的与就业相关的技能，以便吸引投资和体面就业。”¹¹ 国际劳工组织被指定为有关人力资源开发支柱的协调员。
9. 20 国集团并不提供财政资源，但指望主要通过由国际组织提供支持的更加连贯一致的交付，以及通过知识分享战略实施该行动计划。
10. 人力资源开发支柱包括两个主要行动：
 - 行动 1：制定一套可进行国际比较的就业技能指标。目标是使政策制定者拥有一套不仅衡量技能的获取，而且也衡量其利用的指标，以供在技能政策的制定与监督过程中加以参考。其概念性框架将有关技能的供与求、技能的不匹配以及有关就业和生产率成果方面的指标聚集在一起，与来自低收入国家的国际专家和实施方进行的磋商将依据其相关性、可行性、比较性和及时性对建议的一套指标进行审议。¹² 最终报告预计 2012 年年底出炉，而实际的数据库可能会于 2014 年年底供查询。国际劳工组织的技术建议来自于统计司(STATISTICS)的劳动力调查以及来自就业趋势处(EMP/TRENDS)和青年就业计划有关从学校到工作的过渡调查。
 - 行动 2：支持一组低收入国家实施其就业技能战略的试点。依据早已要求国际组织提供支持，和这些组织作为反应，已动员了某些资源的孪生标准，少数几个国家应邀进行 20 国集团的工作试点。首先在审议 20 国集团培训战略的国家三方讨论会上对行动计划达成一致，然后提出由各部委和社会伙伴为加快国家战略的实施将要采取的步骤，以便使技能与就业更好地挂钩(加强其构件)，改善技能指标的收集和利用(以在行动 1 项下开展的工作为基础并为之提供反馈)以

¹¹ 20 国集团首尔峰会领导人宣言，2010 年 11 月 11-12 日，第 5 段和 20 国集团首尔峰会，附件 II：有关发展的多年行动计划，网址为：<http://www.g20.utoronto.ca/2010/g20seoul.html> [2012 年 2 月 2 日]。

¹² 磋商包括在国际劳工组织/都灵国际培训中心举办的一次专家讨论会，2012 年 3 月 6-8 日，该讲习班是由德国和大韩民国政府举办的。

及改善政策一致(加强部委间的协调机制)。¹³ 行动计划对来自与联合国国家工作队和与双边机构一道工作的国际组织协调一致的支持提出了希望。2012 年底有关行动计划实施的报告可能会导致将行动计划扩大到其他低收入国家和中等收入国家的建议。

11. 取得的一个经验教训是,有关技术和职业教育与培训机构间小组是维持国际组织和促进性联合活动之间交流的一个重要资产。¹⁴ 尽管承认在有关技能开发的权责方面存在重叠和某种程度的竞争,但总的来说,对于专门知识的互补性,将不同的三方成员或利益攸关方引入国家技能政策辩论以及通过分享经验和共同努力产生新的知识等方面给予了更多的承认。¹⁵

III. 有关就业技能的知识共享平台

12. 通过 20 国集团扩大国际劳工组织有关技能和就业能力工作的影响,这一潜力在有关就业的周期性讨论(国际劳工大会,2010 年)结论中得到了承认,¹⁶ 该结论要求劳工局扩展“其在技能开发方面的领导作用,依靠由国际劳工组织准备的 20 国集团培训战略,通过以文件证明什么行动在什么条件下和利用什么资源是行之有效的,以及通过改善此类信息的传播,例如,考虑成立并管理一个包括绿色增长在内的有关教育、技能和终身学习的全球知识库”。
13. 根据这一要求而行动,劳工局于 2011 年举行了非正式磋商,如同理事会批准的那样同意与更广泛的知识共享战略联系起来,并开始为一个“有关就业技能的全球公共私营知识共享平台筹建万维网基础设施和样板框架”(全球知识共享平台)¹⁷

¹³ 孟加拉国、贝宁和马拉维政府已正式同意作为试点国,而海地则表明了强烈的兴趣。旨在改善就业能力和减贫的技能开发改革成为这些国家向劳工局或在其体面劳动国别计划中提出要求的特征。

¹⁴ 由技术和职业教育与培训机构间小组 2011 年生产的联合产品包括一份有关评估技术和职业教育与培训指标的报告,由不同组织采用的技术和职业教育与培训术语汇编以及在北非国家开展的旨在避免重复努力的活动汇编。

¹⁵ 20 国集团发展工作组报告说,“我们欢迎在最不发达国家自我选择的试点和价值观的结合方面取得的进展,在这方面,国际组织承诺更好地协调其支持低收入国家加强其本国的技能开发战略的努力”(第 26 段)。见网址: [www.g20-g8.com/g8-g20/root/bank_objects/20111028_REPORT_WG_DEVELOPMENT_vANG\[1\].pdf](http://www.g20-g8.com/g8-g20/root/bank_objects/20111028_REPORT_WG_DEVELOPMENT_vANG[1].pdf) [2012 年 2 月 2 日]。

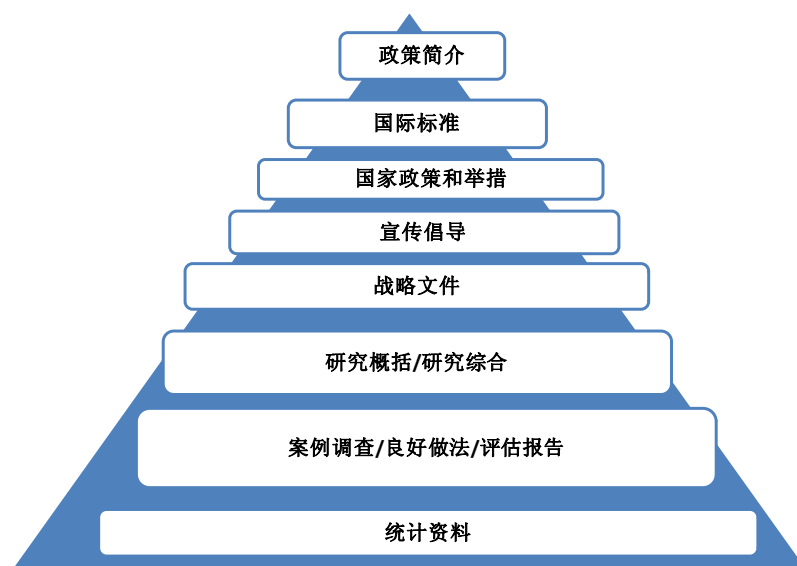
¹⁶ 有关就业的周期性讨论的结论,第 33 段,国际劳工大会,第 99 届会议,2010 年。

¹⁷ 利用经常预算资金和划拨给就业部门的少量经常预算补充帐户资金,于 2011 年开始了有关全球技能开发平台的工作。与国际劳工组织/美洲国家间职业培训知识开发中心和国际劳工组织/都灵国际培训中心合作,于 2012 年开展的试验和实施工作是通过理事会同意的特别计划拨款融资的:理事会文件 GB.312/PFA/2。

14. 全球知识共享平台的目的是为那些对如何利用技能开发改善就业能力、生产率和社会包容而相互学习感兴趣的政策制定者、社会伙伴、企业、技术和职业教育与培训机构、学术机构以及多双边机构提供一个在线资源。
15. 与现有的网址相比，全球知识共享平台提供了两大优势：
- (i) 明确地强调技能作为从教育到劳动世界的桥梁。它包括，在工作范围内，放开工人和企业从非正规活动向正规经济的流动，以及从衰落或低生产率活动和部门转向扩展中和较高生产率的活动和部门。因而，重点是在 20 国集团培训战略中概括的务实构件。寻求有关涉及就业或教育问题信息的用户可在该平台上找到与国际劳工组织和其它来源以及与区域数据库、网络 and 培训材料汇编的直接链接。¹⁸
 - (ii) 将复杂的知识和经验转化成政府、雇主、工人和培训机构可用以影响变革的实用型入门政策选择。它要求为不同的用户提供不同的知识产品。例如，政策制定者可能希望简明的政策简介；其顾问可能寻求国际劳工标准和国家技能政策；雇主和工人会寻求说明性的案例研究；学者可能倾向于深入的研究文件；活动家和倡导者可能会重视视频材料和演讲。总之，该平台将允许兴趣程度不同的用户找到他们需要的，并且可以使用的内容。
16. 全球知识共享平台的内容将按 20 国集团培训战略的主题加以组织，而且其构件符合三方成员面临的实际政策困境——诸如，如何预测今后的技能需求，或如何为培训融资。
17. 在那些政策问题范围内，将按照技能知识的构建方式来介绍知识产品：从范围广泛的个别案例研究，到相对冗长的研究报告，再到简洁的政策选择——如同金字塔的各个层级所表示的，较高水平的知识产品趋向于更短(见图 1)。该框架还允许用户从政策简介或研究统合材料“追溯”到证据的来源，而这些证据来源又可按区域、国家或经济部门进行搜索。

¹⁸ 见网址：<http://www.oitcinterfor.org/>；<http://www.unevoc.unesco.org/snippet.php> [2012 年 2 月 2 日]。

图 1. 全球知识共享平台的组织框架——建立供政策选择使用的知识



18. 全球知识共享平台寻求：

- 通过分析政府、工人和雇主以及其它组织已找到的起作用的行动，将信息转变成可实施的知识，重点突出注重实效的问题解决；
- 促进三方成员和利益攸关者之间积极的经验交流；直接从企业和工会那里收集并传播案例研究和其它知识产品；
- 通过在 20 国集团伙伴关系项下与其它国际组织达成伙伴关系对可供国际劳工组织三方成员利用的经验的范围加以扩展；
- 最大限度地打开公众利用机会：办法是通过选择可使低收入国家最大程度地利用并符合残疾人利用标准的平台技术。提供英文、法文和西班牙文的搜索便利条件并将许多其它语言的知识产品包括进来；
- 使全球知识共享平台的设计与劳工局的万维网基础设施相一致，以便控制维护成本；并寻求与其它国际组织形成的伙伴关系可为其长期财政可持续性作出贡献的方法；
- 通过汇编国家政策文件为劳工局范围的知识管理战略做出贡献；
- 从一开始便设计对全球知识共享平台的使用及其对用户价值进行监督的手段；
- 补充与国际劳工组织/都灵国际培训中心知识共享讨论会、有关新出现或引起争议问题综合文件的定期发布、以万维网为基础的实践社区等方面的在线知识共享；及
- 改善并加强获得利用国际劳工组织/美洲国家间职业培训知识开发中心有关劳动力能力和技术资源的数据库的机会。

19. 将在 2012 年期间分阶段建设全球知识共享平台，首先从已存在有大量知识产品的主题和构件开始，以便检验样品和搜索便利设置。紧接着的下一步是鼓励雇主组织和工人组织以及政府培训部门参与全球知识共享平台的认证，并以其政策文件和良好做法的案例研究丰富其内容。一个选择将是今年春天在日内瓦安排焦点小组讨论，并创建一个较长期存在的三方成员和伙伴国际组织代表的咨询委员会。

IV. 学习哪些内容起作用并分享有关知识

20. 有关有效的技能和就业能力的政策及计划所取得的经验教训的实例包括从近期的研究和技术合作计划中得出的下列结论。

各国从其危机应对战略的培训组成部分中学到了什么？

21. 《全球就业契约》将技能开发确定为有效的危机应对的一个组成部分，以便加快被裁减工人在生产性和体面劳动中的再就业；在企业不景气期间提升工人的技能以及培训工人从事由一揽子刺激方案创造的工作。¹⁹ 在当前的就业危机期间，劳工局在各国自我监督与重要的报告方会晤基础上对 10 个培训和深造计划进行的审议揭示了众多经验教训：²⁰

- 针对工人的具有成本效率的计划大多影响到：低技能工人、青年和老年工人。
- 使培训与劳动力市场机会和与个人的培训需求相匹配的培训前咨询服务改善了培训后的就业率。
- 各国政府对扩大利用在职培训的兴趣日益增加，以便使培训安排更好地适应雇主的技能需求，并为心照不宣的学习或知识的应用提供机会。然而，为使雇主能够在萧条期间接受受训人员需要有公共支持。
- 各国的应对能力取决于制定有可由公共就业服务机构迅速扩大规模的计划。在一些国家，缺乏吸纳和指导服务的工作人员导致在将被裁减工人转入培训计划方面的瓶颈。
- 工会和雇主组织趋向于就针对长期福祉和经济业绩的人力资本投资提供一种所需的观点。
- 存在着从监督计划实施转向评估其影响的普遍需要。

¹⁹ 国际劳工组织，2009 年国际劳工大会，从危机中恢复：全球就业契约：见网址：<http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/98thSession/lang--en/index.htm> [2012 年 2 月 2 日]。

²⁰ Ellen Hansen，即将于 2012 年发行，“为应对大萧条而实施的培训和深造计划的初步评估”，国际劳工组织就业工作文件。

不同的体系如何改善对技能的承认并因此改善技能的可携带性？

22. 理事会有关技能的可携带性讨论的结论(2007 年 3 月)要求劳工局进一步研究并指导针对技能承认的以机构为基础的学徒培训和国家资格框架(NQF)的处理方法。²¹
23. 依靠国际劳工组织有关国家资格框架的早期工作，²² 在 16 个国家开展的有关国家资格框架的实施及其在劳动力市场中影响的以经验为基础的研究发现，当国家资格框架主要是教育体系的组成部分时，它们没有改善受训人员和雇主之间的交流，因而未能提高对资格的质量和相关性的信任。²³ 总的来看，行政管理数据的缺乏使得无法评估国家资格框架是否改善了对非正式获得的技能的承认。因而，促进雇主和工人在制定能力标准过程中发挥领导作用，特别是在产业部门内部，以及在设立监督机制方面发挥这种作用已成为国际劳工组织技术援助的重要组成部分。
24. 在研究的一些国家中，国家资格框架的实施处于早期阶段，目前正在计划对雇主、工人和培训当局的经验进行深入研究，从而对之开展更广泛的审议。劳工局还在继续实施一些区域举措，如加勒比地区共同体(CARICOM)区域资格框架和欧洲委员会技能概论。发现其它措施对改善技能承认，并由此改善技能的可携带性也具有重要性，这些措施包括加强技术和职业教育与培训方面的核心技能²⁴和提升非正规学徒培训制度，以便将对学徒培训毕业生能力的承认扩展到当地社区以外。²⁵

各国如何才能将技能开发结合进其国家就业政策？

25. 许多成员国正在加倍努力在国家层面改善政策的一致性，并越来越多地将技能开发以及可持续型企业发展的促进工作结合进国家和部门发展战略。劳工局的新工具提供了一些前进的方法：国家就业政策指南解释了就业政策和公共就业服务如何才能帮助满足就业目标并就如何评估这些体系的业绩提出建议。有利于贸易和经济多样性技能计划的分析工具表明了具有出口增长潜力的部门中，如何预测培训和企业

²¹ 技能的可携带性，理事会文件 GB.298/ESP/3，2007 年 3 月。

²² Young, 2005 年。技能工作文件第 22 号，国家资格框架：其在发展中国家有效实施的可行性；Tuck, 2007 年，有关国家资格框架的介绍性指导：有关政策制定者的概念性和实际问题；Allais, Raffé, Strathdee, Wheelahan, 2009 年。向首个资格框架学习，就业工作文件第 45 号。

²³ Allais, 2010 年：国家资格框架的实施和影响：有关 16 个国家的调研报告，该研究是与欧洲培训基金会合作开展的，都灵。

²⁴ Brewer, 将于 2012 年发行，加强处于不利地位青年的就业能力：为什么？如何？以及如何引导核心技能。核心技能在 2008 年国际劳工大会结论中被界定为：“文化、计算能力、交流技能、团队工作和问题解决能力和其它相关技能——和学习能力——以及对工人权利的了解和对作为终身学习和适应变革能力构件的企业家的能力开发的理解；”(第 6 段(b)项)。

²⁵ 国际劳工组织，2012 年。提升非正规学徒培训——针对非洲的资源指南。

家的能力开发需求。为针对就业增长准备的全球就业契约国家扫描和工具的方法学，还包括用以评估技能需求和培训提供的部门处理方法。

雇主如何实现将残疾人纳入其劳动力队伍的好处？

26. 国际劳工组织的全球企业与残疾网是技能和就业能力司(EMP/SKILLS)与雇主活动局(ACT/EMP)之间开展的一个联合努力，旨在帮助跨国公司和雇主组织就如何雇佣残疾人并将他们纳入工作场所的培训计划相互学习。该网络促进雇佣残疾人的企业和人权案例，而且截止到 2012 年 1 月，成员已有 41 个跨国公司和 17 个雇主组织。其成绩包括设立了一个网站(www.businessanddisability.org)、发行了两个出版物、²⁶ 举办区域会议以及制定治理、资金供应和联网程序。

各国如何预测有关绿色就业的技能需求？

27. 由于培训计划未能适当的预测新技能要求的性质，以及由于环境和能源政策未能将劳动力培训结合进企业实施计划，大多数国家丧失了向绿色经济转型的就业潜力。这是“适用于绿色就业的技能：全球观点”报告的重大发现，该报告分析了在 21 世纪中向绿色经济转型过程中对技能和职业要求的变化。报告从有关利用社会对话、劳动力市场信息体系以及更好地预测并满足绿色就业技能的部委间合作机制的良好做法中吸取了经济教训。与欧洲委员会合作开展的进一步研究产生了两项全球调查研究：在可再生能源和绿色建筑中技能和职业需求，以及确定低碳经济技能需求的比较方法报告。在案例研究、综合报告以及政策简介——举例说明一系列知识产品中传播了研究的结果，这些结果将通过全球知识共享平台面向具有不同兴趣程度的不同用户。²⁷

V. 可能的讨论要点

28. 本文件供辩论和指导。理事会或许希望将下列问题列入其讨论：

- 进一步扩展国际劳工组织有关有利于改善生产率、就业增长和发展技能的概念和政策框架之影响的优先事项是什么？
- 各国政府、工人组织和雇主组织如何才能参与有关有利于就业技能的全球公共私营知识共享平台并使其知识产品在平台上占有位置？

²⁶ 工作场所中的残疾：雇主组织和企业网，2011 年，和工作场所中的残疾：企业做法，2010 年。由技能和就业能力司(EMP/SKILLS)和雇主活动局(ACT/EMP)联合发行的出版物。

²⁷ Strietska-Ilina 编：2011 年。适用于绿色就业的技能，全球观点。基于 21 世纪研究的综合报告，国际劳工组织，日内瓦。所有文件可查阅网址：http://www.ilo.org/skills/projects/WCMS_140837/lang--en/index.htm。

- 劳工局如何才能最佳地继续与其他国际组织的有效合作，以通过全球知识共享平台扩展来自其各自不同视角的信息的交付？