

国际劳工组织计划实施情况

2010-11

局 长 的 报 告

国际劳工组织计划实施情况

2010-11

国 际 劳 工 大 会
第 101 届大会，2012 年

国 际 劳 工 局 日 内 瓦

本报告可在国际劳工局因特网上查询 (www.ilo.org/ilc)

ISBN 978-92-2-524479-6 (print)
ISBN 978-92-2-524480-2 (web pdf)
ISSN 0255-3449

2012 年第一版

国际劳工局出版物中所用名称与联合国习惯用法保持一致，这些名称以及出版物中材料的编写方式并不意味着国际劳工局对任何国家、地区、领土或其当局的法律地位，或对其边界的划分，表示修改意见。

本文件提及的商号名称、商品和制造方法并不意味着为国际劳工局所认可，同样，未提及的商号、商品或制造方法也不意味着国际劳工局不认可。

国际劳工局出版物可通过许多国家的主要书商或国际劳工局当地办事处购得，或直接向国际劳工局出版处(International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland)购取。新出版物的目录或书单可按上述地址索取，免费发送，或发送电子邮件至：pubvente@ilo.org 索取。请访问我们的网站：www.ilo.org/publins。

局长致辞

现在我提交国际劳工组织的 2010-11 两年期计划实施报告，这是国际劳工组织根据 2010-15 战略政策框架的第一份业绩报告。

本报告提供了 2010-11 两年期所取得结果的大量丰富信息，根据我们采用的基于结果管理方法，通过按照成果、国家和地区的划分汇集了这些信息。在为本两年期所制定的 50 项目中，大体上实施了其中的 46 项目标。在国际劳工组织的支持下，各国和在各国的三方成员，在实现体面劳动议程中的所有四项战略目标——就业、社会保护、社会对话和工作中权利——的过程中取得了进展。本两年期的一些总体数字显示如下：

- 29 个国家在创造生产性就业和收入机会方面采取了行动；
- 29 个国家在可持续企业方面采取了行动；
- 42 个国家在劳动世界有关艾滋病毒/艾滋病方面采取了行动；
- 20 个国家在社会保障方面采取了行动；
- 22 个国家在劳动行政管理和劳动监察方面采取了行动；
- 15 个国家在社会对话、集体谈判和处理劳动争议方面采取了行动；
- 67 个国家在国际劳工标准方面采取了行动；和
- 53 个国家在童工劳动方面采取了行动。

在 2010-11 两年期国际劳工组织计划的直接受益者中，约有：

- 50 万新学生参加了了解企业的课程，作为他们 2010-11 年受教育的一部分；
- 60 万名工人，其中 85% 是妇女，参与了更好的工作的计划；
- 6 万名妇女参加了妇女创业能力发展计划；和
- 由国际劳工组织支持的基础设施投资计划创造了 10 万个直接工作岗位；此外
- 总共有 25,688 名参加者参加了由国际劳工组织国际培训中心开办的课程。

正如本报告所显示的，我们继续加强政府、雇主和工人组织在国家发展框架中的作用，根据各国不同的国情，促进它们有效地参与体面劳动国别计划和联合国发展援助框架(UNDAFs)。在 61 个积极推动体面劳动国别计划的国家中，我们一直在努力争取实现所有四项战略目标，突出社会对话的重要作用。在 2010 年签署的所有 13 项联合国发展援助框架将一些或者所有体面劳动支助方面主流化，重点是就业和社会保护。

我们还通过与联合国机构进行实质性的合作在国际政策一致方面取得了进展，如与国际货币基金组织、世界贸易组织、世界银行和区域组织，包括发展银行和经济委员会进行合作。

在本两年期所取得的经验再次证明了国际劳工组织有能力对无法预料的需求做出快速反应的政治上的重要意义，例如在阿拉伯世界出现的动乱；劳工局开展工作支持处于困境的工会和雇主领导人，显示出其机构上的重要意义；以及从联合国到 20 国集团，在多边对体面劳动议程的承认和支持。

虽然本报告对国际劳工组织在 2010-11 两年期所开展活动的概述不可能面面俱到，但报告却充分地反映出本两年期中——一个对劳动世界尤为困难的两年期——我们的能力、政策和行动。

许多国家，无论是发展中国家还是发达国家，都受到了全球危机的重创。危机带来的社会影响——对就业(特别是对年轻人)工资收入、社会保护和贫困——都极为严重。为此，各国、地区乃至全世界要求劳工组织提供服务的需求与日俱增。

我们在 2010-11 两年期已经交付了约 12 亿美元，这都是从经常预算和预算外资源中支出的，以回应成员国提出的整体的或是个别的要求。我们还同国际劳工组织的自愿资金提供大部分资金的 20 个捐助国进行了密切合作，每年在预算外资源方面保持了约 225,000,000 美元的数额，这相当于资源总额的三分之一。捐助方对经常预算补充帐户的支持使得我们与使用经常预算和项目资助的自愿捐款相比能够在更多的国家和地区开展工作。

尽管本报告概述了于 2010-11 两年期所取得的结果，但它也反映了自 1999 年以来的一个更长远趋势，当时我首次提出体面劳动的理念，将其作为国际劳工组织政治和技术议程的基础。

自那以后，对国际劳工组织采取的方法和价值观的认可度、可行性和实施方面都发生了重大的变化。国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言将四项战略目标提炼成本组织的一项机构目标，通过全世界对体面劳动的认可，这四项目标也已成为内容更广泛的多边议程中的一部分。源于国际劳工组织的其他建议也发生了类似的变化，从劳动脱贫以及促进

可持续企业的概念到全世界认可的全球就业契约和社会保护底线。

与此同时，我们已经逐步地建立起一个运行良好的内部治理和监督机制——这是一个具有创造性的和激发劳工局管理职责和理事会以及国际劳工大会治理责任之间进行互动的产品。在过去 13 年中所取得的一些主要成绩包括：

- 一项强有力的和独立的评估职能；
- 一个具有扩展的调查能力的强化的内部审计；
- 一个独立监督咨询委员会；
- 一个业已建立的问责制的框架；
- 一个强有力和透明的采购程序；
- 每年都公开资深职员财务利益和潜在的利益冲突；
- 一名职业道德规范官员；
- 正在建立风险注册以及相关的管理责任；
- 为截至 2012 年 12 月 31 日的一年全面实施年度国际公共部门会计标准；
- 一项年度外部审计周期；和
- 最近，将建立一个支出审议委员会。

稳重谨慎地掌管可供劳工局使用的资源一直都是我的主要的优先事项之一。我们几乎已经连续在六个两年期期间对已批准的预算支出了近乎于百分之百，在这期间我很荣幸地领导了国际劳工局的工作。

同时，我们进行了谨慎小心但是很稳步的内部改革进程，在过去的这些年中，除了其它事情以外，改革已经转化为人力资源开发的实质性进展。在这一领域一些主要成就包括：

- 为补充岗位空缺的一项有效的评估和遴选程序；
- 敬业职员发展基金；
- 一个强化的业绩管理框架；
- 一项领导艺术和管理培训计划；

- 一项较成熟的职员入门培训计划；
- 一项内部冲突解决机制；和
- 一名专职调解人的岗位。

我尤为感到自豪的是在性别平等方面取得的结果。在国际劳工局中工作年龄在 45 岁以下的专业职员中已经实现了性别平等，其中 52% 是妇女。女性在更高职位的玻璃天花板已经被打破。在执行主任岗位和司长一级岗位上的妇

女比例在 1999 年到 2011 年期间已从 18% 增加到 44%。

所有这些进步构建并且加强了国际劳工组织今后的机构潜力。

今天国际劳工组织完全有能力继续为实现我们的社会正义和公平全球化的章程目标，以及为在所有国家和在全世界建立一个更好的劳动世界做出重大贡献。

2012 年 4 月

胡安·索马维亚

目 录

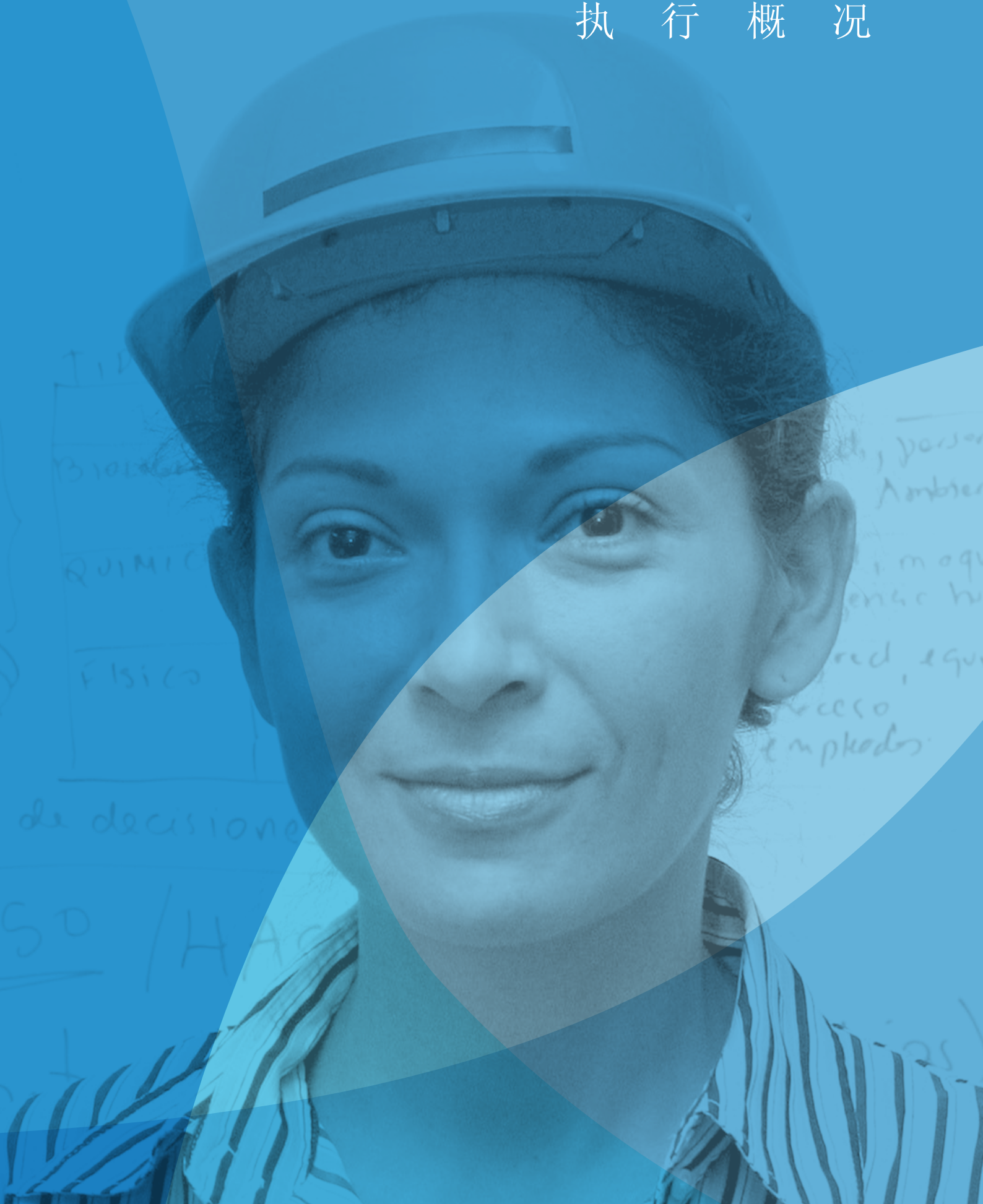
缩略语	xi
执行概况	1
引 言.....	3
1.国际劳工组织努力要取得的成果是什么？.....	3
2.取得的成效.....	4
3.两年期成果：哪些方面进展顺利？.....	14
4.取得的经验和前进的道路.....	17
5.国际劳工组织在行动：两年期范例.....	18
组织性成果	29
战略目标：为妇女和男子创造更多的机会确保体面的就业和收入.....	31
战略目标：提高从享有社会保护的覆盖和效益.....	43
战略目标：加强三方性和社会对话.....	59
战略目标：促进并实现标准和工作中的基本原则和权利.....	75
政策一致性.....	88
性别平等.....	91
支持计划的执行与治理	93
治理、支持与管理.....	95
附 件	105
I. 2010-11 两年期按拨款限额计算的经常预算开支.....	107
II. 2008-2011 年期间年均预算外捐款，前 20 名捐款人.....	108
III. 2010-11 两年期经常预算补充帐户捐款和开支.....	109
IV. 2010-11 两年期按成果计算的技术合作开支(行政开支除外) (千美元)(由于四舍五入，某些合计数可能显得不准确).....	110
V. 2010-11 两年期按资金来源、地理区域和援助 类型划分的技术合作计划开支(行政开支除外).....	111
VI. 2010-2011 两年期按区域和国家划分的技术合作开支(行政开支除外) ¹ (千美元).....	113

缩略语

ASEAN	东南亚国家
CEB	联合国系统行政首长协调委员会
DOLE	劳动和就业部(菲律宾)
DWTs	体面劳动技术支持工作队
ECOSOC	联合国经济及社会理事会
EFSI	南印度雇主联合会
EPZ	出口加工区
EVAL	评估单位
FAO	粮食及农业组织
HRD	人力资源发展司
IAO	内部审计和监督办公室
ILC	国际劳工大会
IMF	国际货币基金组织
IOM	国际移民组织
IPSAS	国际公共部门会计标准
IRIS	综合资源信息系统
IT	信息技术
ITCOM	信息技术和通讯局
ITUC	国际工会联合会
JUR	法律顾问办公室
KAB	了解企业计划
MDG	千年发展目标
MEI	小额融资机构
MHRSS	人力资源和社会保障部(中国)
MNE	多国企业
NGO	非政府组织

OCCI	阿曼工业和商业协会
OSH	职业安全与卫生
OECD	经济合作与发展组织
PCs	个人电脑
PGA	参与式性别审计
PMF	绩效管理框架
RAPS	招聘和安置制度
RBSA	经常预算补充帐户
SAP-FL	禁止强迫劳动专项行动计划
SIMAPRO	通过生产率的衡量与改进系统
SIYB	创办和改善你的企业
SCORE	可持续的竞争力和负责任企业
SME	中小企业
UN	联合国
UNDAF	联合国发展援助框架
UNDP	联合国开发计划署
UNESCO	联合国教育、科学及文化组织
UNFPA	联合国人口基金
UNICEF	联合国儿童基金会
UN Women	联合国促进性别平等和增加妇女权能署
WISE	小企业中的工作改善
WHO	世界卫生组织

执 行 概 况





引言

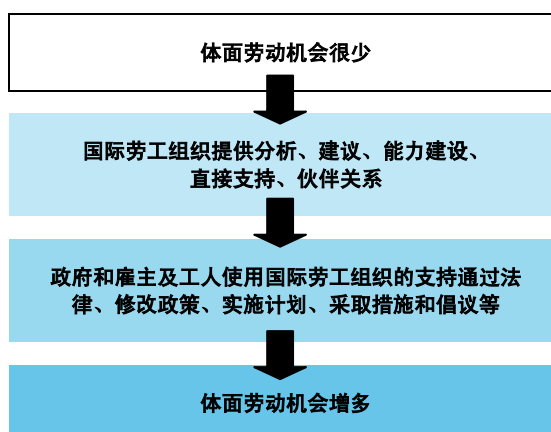
1. 国际劳工组织与 183 个成员国的政府、雇主组织和工人组织共同促进生产性就业、企业可持续发展、社会保障、国际劳工标准和工作中的权利以及社会对话。国际劳工组织的服务将分析和政策建议，能力建设和对处理就业和劳动相关问题的新途径加以检验的可行性项目结合起来。
2. 本报告介绍了劳工局为实现 2010-2011¹ 两年期的目标成果所取得的进展，共分三部分。首先是执行概况，总结取得的主要成果和两年来努力工作中得出的经验教训。
3. 然后是对劳工局成果框架中 19 项成果逐一进行详细评估和对治理、支持与管理职能的评估。报告末尾的附件提供了补充性财务信息。
4. 报告还有一个详细的补充说明，介绍了 19 项成果确定的各项指标取得的进展，以及与治理、支持与管理相关指标的进展。请参阅网页 www.ilo.org/program/ir/2010-11.htm。
5. 2010 年和 2011 年对于劳动世界而言是艰难的岁月。全球危机使各国在经济和社会方面受挫。与此同时，危机彰显了加强经济增长与社会进步相互平衡的迫切需要。显而易见的是享有尊严的体面劳动已成为人们的普遍愿望，也是所有地区积极政策措施关注的重点。这为国际劳工组织在国家、地区以及全球层面推动体面劳动议程拓展了新的空间。

1. 国际劳工组织努力要取得的成果是什么？

6. 2010 年和 2011 年，国际劳工组织为促进体面劳动政策，向所有成员国的政府、雇主和工人提供了服务。服务涵盖四大战略目标和 19 项成果，它们组成《2010-15 年战略政策

框架》的成果构架。19 项成果中的每一项都配有一个或多个指标、如何衡量(如何报告一个成果)的具体说明、一个双年度目标和一个基准(经常是基于 2008-09 两年期或 2010-11 两年期的绩效)。

7. 有关结果(成果)的讨论应在一定的逻辑框架中进行。在这一框架下，将(国际劳工局)采取的一个或一系列行动与事项的初始状况以及成员国其他参与方(ILO 三方成员)的行动联系起来进行评估。这些行动随后推动产生了诸多结果，并渐渐为产生长远的影响铺平了道路。例如，消除童工劳动或人人享有社会保护在于其长远影响，而不应看成是劳工组织的短期目标成果。
8. 国际劳工组织行动的一个直接成果就是三方成员的能力得到加强，使他们能够落实各种行动，立法、政策、计划还有其他措施，并在成员国逐渐产生了长远的影响。国际劳工组织的成果也反映在一些变化上，它们以国际劳工组织的价值为基础并将本组织的议程纳入发展伙伴的行动中。
9. 以下是典型的顺序图：



10. 本报告中详细介绍了 2010-11 两年期在既定目标下取得的成果。就双年度预算和计划执行情况进行报告是劳工局的职责。本报告没有介绍劳工组织干预措施产生的长期影响，此项工作最好是开展深度评估，

¹ 这份文件载有经理事会在其第 313 届会议(2012 年 3 月)上审议的国际劳工组织 2010-11 年两年期的计划实施报告。有关计、财、行部分的讨论报告可在以下网址查阅：www.ilo.org/gb/GBSessions/GB313/pfa/lang--en/index.htm。

已就此做了资金安排，评估将覆盖更长的时间跨度。

2. 取得的成效

全球确实取得了进展，但是缓慢

11. 2010-11 年期间，体面劳动作为一个全球目标从广泛认可的政策目标发展为有关具体政策的可行性和精心设计的重要考项。此次全球危机坚定了各国实施更加平衡的经济和社会政策的决心。国际劳工组织为此提供了指导、专业知识和能力建设，帮助各国朝此方向迈进。在很多领域都取得了令人鼓舞的进展。政策制定和实施体面劳

动的能力不断增强，为工作男女带来了切实利益。

12. 本执行概况最后一部分提供了国际劳工局行动的 16 个事例。这些事例表明切实的变化和更加广泛的体面劳动机会是真正的选择。
13. 在全球范围内，为工作男女实现体面劳动方面的进展相对于可能实现的情况而言太缓慢了。

各项成果进展概述

14. 下面段落用实例高度概括了在国际劳工组织支持下取得的直接成果和国际劳工组织成果框架下 19 项成果的主要产出。报告后面章节对此将进行更加详细的介绍。

成果 1：更多妇女和男性获得生产性就业、体面劳动和收入机会

2011年失业人口为 2 亿；15.2 亿工人就业不稳定；9.12 亿工人(世界总数的 30%)的家庭生活费用每天不足 2 美元。

直接成效：

29 个国家实施政策改革或其他措施，促进人们获得生产性就业、体面劳动和收入机会，包括：

- 就业政策(10 个国家)
- 灾后或战后复苏(8 个国家)
- 就业密集型投资(6 个国家)
- 非正规活动的正规化(5 个国家)
- 劳动力市场信息与分析(4 个国家)
- 社会融资(1 个国家)

国际劳工组织产出：

- 《全球就业趋势》(2010 年和 2011 年)
- 《劳动力市场关键指标》，第七版(2011 年)
- 《撒哈拉南部非洲走向体面劳动：监测千年发展目标(MDG)》(2011 年)
- 非正规经济就业统计更新(2011 年)
- 在 12 个国家开发并试点有利于就业的宏观经济框架概念方法
- 在 5 个国家开发并试点基础设施投资的就业影响评估方法
- 在 9 个国家实施《全球就业协定》后续措施
- 为 46 个国家提供就业密集型投资咨询服务，通过国际知识分享活动培训来自 50 个国家的 800 位劳动领域实践者
- 通过都灵中心培训 1,107 名学员

成果 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

2010 至 2020 年间，全球每年将新增 4200 万经济活动人口；15%的世界人口患有某种形式的残疾；2011 年有 7500 万青年失业。

直接成效：

- 14 个国家进行了技能开发政策和制度改革，包括针对农村社区和残疾人的政策和改革
- 7 个国家改革或建立了新的就业服务体系，执行力得到增强
- 14 个国家实施了青年就业政策和计划

国际劳工组织产出：

- 《熟练劳动力队伍促进强劲、可持续和平衡的增长---G20 培训战略》，提交给 G20 多伦多峰会(2010 年)
- 《绿色就业技能：全球视野》(2011 年)
- 《全球青年就业趋势》(2010 年)
- 建立全球商业与残疾网络，在全球范围分享知识，已与 41 家跨国企业、17 个雇主组织和残疾人网络相联接
- 为 45 个国家提供青年就业咨询服务
- 通过都灵培训中心培训了 1,522 名学员

成果 3：可持续发展企业创造生产性和体面就业岗位

三分之二的就业在中小企业；合作社在全世界有 10 亿成员，提供 1 亿个就业岗位。

直接成效：

- 6 个国家和地区改进企业环境政策和规则框架
- 23 个国家和地区为开展创业教育、培训和企业发展实施新的政策和计划
- 3 个国家在企业层面实施企业社会责任做法
- 1 个国家制定了与《国际劳工组织多国企业与社会政策三方原则宣言》(《多国企业宣言》)一致的政策和计划
- 《2011-14 欧盟企业社会责任新战略》促请欧盟地区所有多国企业承诺到 2014 年遵守《多国企业宣言》
- 经合组织修订后的《多国企业指导原则》中就业与产业关系一章与《多国企业宣言》完全一致

国际劳工组织产出：

- 在 7 个国家开发并应用了可持续发展企业有利环境评估方法
 - 2010-11 年有 50 万学生的教育内容包括《了解企业》课程(使学生总数达到 100 万人)
 - 6 万女企业家参与了女性创业能力开发培训，增加了销售额和利润
 - 10500 青年男女参与了东非青年创业辅助培训，其中 1,700 人完成了企业计划，229 名培训师现在能够为青年提供企业发展服务
 - 400 名用户通过企业服务站获得了多国企业宣言方面的技术咨询，250 位公司代表参加了服务站主办的网络研讨会
 - 通过都灵培训中心培训了 4,983 名学员
-

成果 4：更多人获得管理更加完善和性别更加平等的社会保障津贴

80%的劳动适龄人口没有社会保障；按照 1952《社会保障(最低标准)公约》(102 号)的定义，世界上仅有三分之一国家拥有覆盖各类人群的综合社会保障体系。

直接成效：

- 20 个国家关于国家社会保障体系覆盖面、支出和业绩的数据得到增强
- 10 个国家制定政策扩大社保覆盖面
- 10 个国家进行了社会保障改革
- 社会保护底线咨询小组出版了《社会保护底线促进公平和包容的全球化》报告，二十国集团声明需要建立社会保护底线

国际劳工组织产出：

- 《2010-11 年世界社会保障报告》(2010 年)
 - 全球社会保障查询数据库进一步完善，提供 80 个国家和 2000 多个计划具有国际可比性的社会保障数据
 - 为 50 个国家提供关于社会保障制度设计、立法、财务和精算咨询服务，促进社会保障扩面和良好管理
 - 来自三方成员机构的 118 位官员参加了国际劳工组织社会保障负责人培训计划，另有 300 人参加了社会保障主管培训课程
 - 通过都灵培训中心培训了 1,215 名学员
-

成果 5：妇女和男性享有更好的和更加公平的工作条件

5%-25%的雇员收入低；每 10 个国家中就有 9 个有最低工资政策；世界上 22%的劳动力(6 亿工人)的工作时间过长(每周超过 48 小时)；全世界有 5,260 万至 1 亿家庭工人，其中 83%是女性。

直接成效：

- 6 个国家制定政策或战略改善包括家庭工人在内的工人工作条件
- 3 个国家进行了工资政策改革
- 国际劳工大会通过了 2011 年《家庭工人公约》(189 号)及其建议书(201 号)

国际劳工组织产出：

- 《2010 - 11 年全球工资报告》(2010 年)
- 工作条件和就业法律数据库进一步完善，提供 150 个国家的信息，开发了全球工资数据库，提供 122 个国家的数据
- 生育保护资源包：从希望到所有人的现实(2011 年)
- 来自 31 个国家的工资专家获得培训，这是建立全球工资专家网络的第一步
- 通过都灵培训中心培训了 264 名学员

成果 6：工人和企业获益于改善的工作安全和卫生条件

每年 234 万人死于职业事故或与工作相关的疾病，相当于每天 6,400 人死亡。

直接成效：

- 8 个国家通过提供国家职业安全卫生简介、制定计划或立法改善工作场所安全卫生状况
- 13 个国家通过建立新的或增强三方职业安全卫生制度，或提高相关政府部门或社会伙伴的能力，改进国家、行业和工作场所职业安全卫生服务
- 在第十九届世界工作场所安全卫生大会(2011 年)之前召开的劳工部长峰会通过了工作场所安全卫生伊斯坦布尔宣言，强化国际承诺与国家行动的协同效应

国际劳工组织产出：

- 职业病清单修订版(2010 年)
- 农业人机工程学检查要点(2011 年)
- 工作场所压力预防检查要点(2011 年)
- 互动培训计划“通过促进工作场所健康解决心理社会因素”(SOLVE) 修订版(2011 年)，旨在将健康促进纳入企业层面职业安全卫生政策与行动
- 通过都灵培训中心培训了 498 名学员

成果 7：更多移民工人得到保护和更多移民工人获得生产性就业和体面劳动

2011 年有 1.05 亿跨境移民工人。

直接成效：

- 14 个国家改革法律、政策或制度框架，保护移民工人或促进生产性就业和体面劳动
- 欧洲议会对两项欧盟指令进行了修订，确保移民工人和国内工人在进入第三国时的养老金权益适用平等原则

国际劳工组织产出：

- 《在发展规划中将移民主流化：政策制定者与实践者手册》(2010 年)，全球移民团体的 16 家机构做出了贡献
 - 与都灵中心合作建立全球劳务移民在线平台
 - 10 个来源国和目的地国的工会签署合作协议保护和援助移民工人
 - 通过都灵培训中心培训了 563 名学员
-

成果 8：劳动世界有效应对艾滋病毒/艾滋病蔓延

2010 年底全世界约有 3,400 万人感染艾滋病毒；2010 年有 180 万人因艾滋病相关原因死亡。

直接成效：

- 42 个国家和地区制定了艾滋病毒/艾滋病工作场所三方政策
- 16 个国家的三方成员实施了防治艾滋病毒/艾滋病计划
- 三方成员募集了 4,800 万美元用于开展防治艾滋病毒/艾滋病活动；地区间机构和国家机构筹集了 3,300 万美元资助艾滋病毒/艾滋病工作场所防治举措
- 国际劳工大会通过了 2010 年《艾滋病毒和艾滋病建议书》(第 200 号)
- 2011 年联合国大会艾滋病问题高级别会议将第 200 号建议书作为一份重要的人权文件加以提及

国际劳工组织产出：

- 世界卫生组织、国际劳工组织和联合国艾滋病规划署联合制定政策指导原则促进医务工作者获得艾滋病和肺炎预防、治疗、护理和支持 (2010 年)
 - 危机中的机遇：从青春期初期到青年成年期预防艾滋病毒 (2011 年)，联合国和多边体系 7 家机构做出了贡献
 - 在国际劳工组织艾滋病公共网站上发布了覆盖 183 个成员国的国家级艾滋病毒/艾滋病相关法律政策数据库
 - “如何做”指导工具：工作场所应对艾滋病毒/艾滋病举措性别主流化指南(2011 年)
 - 全球艾滋病跨机构工作组与劳工世界就工作场所和私营部门问题建立了一个协调机制
 - 为 43 个国家提供咨询服务，其中 21 个为非洲国家
 - 通过都灵培训中心培训了 79 名学员
-

成果 9：雇主有强大、独立并具有代表性的组织

143 个国家的 150 个国家级雇主组织活跃在劳工和社会政策领域。

直接成效：

- 56 个国家的雇主和企业组织更加强大，包括通过开发新服务或改进现有会员服务(33 国)以及根据成员优先重点提高影响政策制定的能力(29 国)

国际劳工组织产出：

- 2010 年国际劳工局开展的雇主组织调查(2011 年)
 - 建立“代表企业事务”学术研究网络
 - 开发并试行新工具包《可持续发展企业的有利环境》和扩展的培训包《建设有效的雇主组织》
 - 通过都灵培训中心培训了 1,979 名学员
-

成果 10：工人拥有强大、独立和具有代表性的组织

全球有超过 2 亿的工人加入工会组织，使得工会组织越来越独立、更具代表性，并且在全球范围内更好地维护劳动人口的权益。

直接成效：

- 通过更好的规划和培训，使36个国家和地区拥有了更强大的工会组织
- 在24个国家和1个次区域, 工会组织通过在不同层面参与政策讨论，进一步推动了对工人基本权利和国际劳工标准的尊重

国际劳工组织产出：

- 开发新的资源和培训教材，包括《工会组织和体面劳动国别计划资源包(2010)》、《从禁止歧视到促进公平(2010)》、《国际劳工组织多国企业宣言：对工人意味着什么？(2011)》
 - 组建了三个国际研究小组，分别研究工会组织代表性方面的性别平等、国际框架协议对工作条件和劳工权利的影响以及家庭工权利
 - 作为南南合作和三边合作计划的一部分，为工会组织成员提供劳工和全球化方面的硕士课程教育，累计培养了超过 100 名毕业生
 - 通过都灵中心培训 3,262 名学员
-

成果 11：劳动行政管理部门实施最新的劳动立法以及提供有效服务

国际劳工组织所有成员国履行与劳动立法、劳动关系和劳动监察相关的公共职能；国际劳工组织 183 个成员国中有 78% 已经批准 1947 年《劳动监察公约》(81 号公约)。

直接成效：

- 11 个国家通过机构改革改善了劳动行政管理服务
- 11 个国家通过现代培训课程提升了劳动监察服务
- 3 个国家实施了新的、改进的新劳动立法，从而加强了对工人的法律保护并有效规范劳动力市场

国际劳工组织产出：

- 进一步完善了就业保护立法数据库(Eplex), 提供近百个国家过去三年立法改革的相关信息
 - 开发新的模式化培训包：为政府官员开发了《构建有效的现代化劳动监察体系(2010)》，为雇主和工人开发了两本指南《劳动监察：是什么？做什么？》(2010)
 - 搜集整理了 51 个国家劳动监察简介，为 17 个国家 1,600 名劳动监察官员提供相关培训
 - 通过都灵中心培训 565 名学员
-

成果 12：三方性和完善的劳动力市场治理有助于建立更有效的社会对话和良好的产业关系

在大约 60% 的成员国，只有不到 20% 的工薪劳动者受集体谈判协议保护；有效的争议处理服务很少。国际劳工组织 183 个成员国 72% 已经批准了 1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)。

直接成效：

- 11 个国家和地区新设或者改革了经济和社会事务理事会或者类似的机构
- 5 个国家新建或对原有的集体谈判机构作了改革，建立了争议解处理机制

国际劳工组织产出：

- 进一步更新了全球工会会员数据库，提供 61 个国家相关数据，77 个国家工会组会率数据以及 62 个国家集体谈判覆盖情况
 - 开发了新的指南：《促进集体谈判公约》，第 154 号，(2011)，《促进三方协商：批准和实施 144 号公约》(2011)
 - 通过都灵中心培训了 669 名学员
-

成果 13：具有部门针对性的体面劳动方法得到应用

全球就业 34%在农业，22%在工业，44%在服务业。国际劳工组织的工作涵盖 22 个经济部门。

直接成效：

- 23 个国家实施了部门标准、行为规则或指南
- 20 个国家共批准了 23 个部门公约
- 18 个国家在特定经济部门实施了推动体面劳动的措施

国际劳工组织产出：

- 进一步强化了信息统计平台“劳动统计年鉴数据库”(LABORSTA)，实时提供 60 多个国家具有部门针对性的季度统计数据
 - 通过“更好的工作计划”，帮助 4 个国家约 500 家工厂在遵守国际劳工标准和工作条件方面取得了进步，600,000 工人(其中近 85%是女性)受益
 - 通过“国际劳工组织港口工人发展项目”，为 50 多个国家的集装箱港口作业工人提供了培训和技能开发
 - 都灵中心共培训了 97 名学员
-

成果 14：结社自由和集体谈判权利广为人知并得到行使

批准结社自由和集体谈判公约的国家其劳动人口占全球的 50%。

直接成效：

- 8 个国家采取措施，改善结社自由和集体谈判权利的行使
- 4 个国家的出口加工区引进了结社自由和集体谈判权利

国际劳工组织产出：

- 《结社自由与发展》(2011)
 - 结社自由委员会审查了 389 份报告
 - 通过 8 个高级调查团提供了咨询服务，很多时候促成法律以及(或者)政策的调整，从而更好实施结社自由原则
 - 通过都灵中心培训了 108 名学员
-

成果 15：消除强迫劳动

1,200 万人从事强迫劳动，240 万人是人口贩运的受害者。

直接成效：

- 8 个国家采取了新的措施，包括新法律或政策，以消除强迫劳动
- 联大通过了《打击人口贩运全球行动计划》
- 阿拉伯国家打击人口贩运能力建设倡议
- 非盟委员会打击人口贩运倡议。

国际劳工组织产出：

- 在印度泰米纳度邦试行了减少遭受奴役劳动的新措施、新方法，并在印度其他邦推广
 - 开发了关于如何估算成年和儿童强迫劳动的指南，并以问卷的方式在 10 个国家实施
 - 与国际工会联合会建立伙伴关系，建立包括 130 个强迫劳动联络点的网络，大力开展宣传，惠及超过 8,500 人
 - 为 2,000 多名政府、工人以及雇主代表提供关于国际标准和如何识别强迫劳动案例方面的培训
-

成果 16：消除童工劳动，优先是最恶劣形式的童工劳动

2.15 亿儿童从事童工劳动，其中超过一半(1.15 亿)从事有害的工作。

直接成效：

- 52 个国家和地区制定了消除童工劳动政策、方案或行动计划
- 70 个国家和地区通过了新立法或修订了原有法律，或者进一步强化了有关童工劳动的知识基础
- 2010 年全球童工劳动大会通过了消除最恶劣形式童工劳动路线图
- 南方共同市场成员国首脑通过了反对童工劳动计划
- 葡语国家共同体劳动和社会事务部长通过了禁止和消除童工劳动决议

国际劳工组织产出：

- 《加速反童工劳动行动》(2010)
 - 37 个国家开发和应用了衡量童工劳动的新方法
 - 为 103 个国家提供了咨询服务，包括为亚太地区 29,800 人提供培训
 - 通过都灵中心培训 846 名学员
-

成果 17：消除就业和职业歧视

全球 62% 的贫困人口是女性，女性的平均工资仅为男性的 77.1%，女性的劳动参与率只有男性的 70%。

直接成效：

- 9 个国家和地区采取了新的方法消除工作中的歧视，包括制定新的法律、政策，建立或强化国家相关机构
- 53 个国家在 100 号和 110 号公约相关立法或者实施方面取得了进展
- 体面劳动和性别平等被纳入：
 - 联大千年发展目标高级别会议成果文件
 - 联合国妇女地位委员会第 55 届会议决议
 - 联合国秘书长向经社理事会提交的性别平等报告

国际劳工组织产出：

- 《工作中的平等：持续的挑战》(2011)
- 《国际劳工组织参与式性别审计：对联合国及其专门机构的相关性和用途》(2011)
- 《地方经济发展战略中性别主流化指南》(2011)
- 为 17 个国家提供咨询服务，主题涵盖性别平等和性别歧视、同工同酬、针对移民工人和感染艾滋病/艾滋病毒工人的歧视、种族歧视或政治主张的歧视等
- 在 5 家国际机构或国家机构以及国际劳工组织两个行政部门开展了参与式性别审计；共计为国际劳工组织 5 家成员机构及 4 家联合国机构培训 310 名协调员
- 与联合国妇女署签署谅解备忘录
- 通过都灵中心培训 1,480 名学员

成果 18：批准和实施国际劳工标准

截至 2011 年底，各国共计批准国际劳工组织公约和议定书 7,814 次，其中在 2010-2011 年两年间 55 个国家共批准 115 次，批准基本核心公约的国家占国际劳工组织 183 个成员国的 90.7%。

直接成效：

- 67 个国家和地区在实施国际劳工标准方面取得了实际进展
- 批准了全部 12 个核心和治理公约，或在此基础上还批准了其他更新公约或议定书的国家达到 15 个
- 与标准相关优先重点或法规内容纳入了《联合国发展援助框架》或 10 个国家类似的发展框架以及 23 个国家体面劳动国别计划中。

国际劳工组织产出：

- 建立了新的信息系统标准数据库(NORMLEX)，汇集国际劳工标准以及各国劳动和社会保障法律相关信息
- 实施公约与建议书专家委员会审查了 3,700 份报告，并认为有 800 个审议过的案例取得了进展
- 为 50 多个国家提供立法支持和综合培训项目，支持开展国家立法与海事劳工公约(MLC, 2006)存在的差距分析
- 通过都灵中心培训 1,207 名学员

成果 19: 在联合国主要机构和其它多边机构的支持下，成员国将针对体面劳动的综合处理方法置于其经济和社会政策的中心

“我们强调为所有人创造充分的生产性就业和体面劳动的机会，并决心进一步将《全球就业契约》作为一个总框架予以推动，在这个总框架内，各国可制订适合其本国国情和国家优先事项的一揽子政策，以促进工作密集型的复苏和可持续发展。”(联合国大会，2010年9月17日)。

直接成效：

- 12个国家将体面劳动目标置于政策制定的核心位置
- 5个多边机构在政策和项目中将体面劳动主流化
- 30多个国家关于体面劳动统计方面的基础资料搜集工作进一步加强
- 2010年联合国千年发展目标峰会成果文件以及联合国经社理事会部分决议中将《全球就业契约》作为经济复苏的相关框架
- 20国集团就业和劳工部长会议以及戛纳领导人峰会通过了关于就业、社会保护、社会对话和国际劳工标准的建议

国际劳工组织产出：

- 劳动力市场短期指标数据库建立，涉及102个国家和地区一些经济部门。
- 为14个国家提供开发体面劳动指标咨询服务，制作出版了7份“体面就业国别概要”
- 建立了全球就业契约专属网站，预警信息得到广泛散发
- 使用联合国行政首长协调委员会的就业和体面劳动主流化工具包培训了350名联合国官员以及国际劳工组织三方成员
- 与主要的多边机构积极开展政策对话，包括2010年国际劳工组织与国际货币基金组织联合召开的关于增长、就业和社会凝聚力大会
- 为20国集团就业和劳工部长提供技术支持，包括提供政策和统计简报
- 通过都灵中心培训780名学员

3. 两年期成果：哪些方面进展顺利？

基于结果的管理方法

15. 国际劳工组织成果框架已经有效影响了国际劳工组织计划的实施。在突出国际劳工组织重点工作以及既定目标成效相一致方面被证明行之有效。在19个成果领域，国际劳工组织在规划、实施和监督时都遵循这一方法。这样，能够从战略高度更加集中劳工局可利用资源用于确定的优先事项，并且促进行政部门之间采取合作的工作方法。

利用所有资源支持实现19项成果目标

16. 国际劳工组织筹集和使用各种渠道的资金以便在19项成果领域取得重要成果。对三方成员确定的在国家、地区和全球层面的需求给予了具体反应并进行广泛的磋商。可利用的专业和财政资源与预期成果紧密联系，

从而使得各种资源的使用更加有效。有些捐助者将其预算外技术合作支持从资助单个项目转向19个成果领域。还有些捐助者通过正常预算补充账户提供了大量不指定用途的资金。正常预算补充账户资金具有更大的灵活性，在推动对一些国家确定的优先成果目标需求资助上已被证明是一个起决定性的因素。

19个成果领域都取得了显而易见的、可衡量的结果

17. 19个成果领域各项指标均取得了成效(见表1)。考虑到各国在经济、政治和文化方面存在的差异，成效反映了各战略目标之间、各地区间取得了广泛的平衡。政府、雇主和工人利用国际劳工组织提供的服务，采取措施拓展了体面劳动机会。这些措施直接惠及目标人群，即工作男女。

表 1. 按指标、按地区的结果汇总

计划和预算成果	计划和 预算指标	2010-11 目 标	2010-11 结 果	非 洲	美 洲	阿拉伯 国家	亚 太	欧洲- 中亚
战略目标：为妇女和男性创造更多机会以保障体面劳动和收入								
1. 就业促进	1.1	8	10	4	0	2	3	1
	1.2	9	1	0	0	0	1	0
	1.3	5	4	3	0	0	1	0
	1.4	7	8	3	1	2	2	0
	1.5	5	6	3	1	0	2	0
	1.6	6	5	1	2	0	1	1
2. 技能开发	2.1	8	7	2	2	2	1	0
	2.2	8	5	3	0	0	2	0
	2.3	7	2	1	0	0	0	1
	2.4	5	7	2	2	1	2	0
	2.5	15	14	4	4	0	3	3
3. 可持续企业	3.1	5	6	3	0	2	1	0
	3.2	10	23	10	7	4	1	1
	3.3	5	3	0	1	0	2	0
	3.4	5	1	1	0	0	0	0
战略目标：提高社会保护对所有人的覆盖和效果								
4. 社会保障	4.1	20	20	5	4	3	2	6
	4.2	3	10	3	2	0	5	0
	4.3	8	10	1	6	1	1	1
5. 工人条件	5.1	5	6	1	4	1	0	0
	5.2	3	3	0	0	0	3	0
6. 职业安全与卫生	6.1	10	8	1	0	0	4	3
	6.2	10	13	4	2	0	2	5
7. 劳务移民	7.1	5	9	1	1	1	2	4
	7.2	5	5	1	3	0	1	0
8. 艾滋病毒/艾滋病	8.1	50	42	22	11	0	4	5
	8.2	10	16	7	2	0	6	1
战略目标：提高社会保护对所有人的覆盖和效果								
9. 雇主组织	9.1	10	15	5	5	0	5	0
	9.2	15	33	5	12	0	11	5
	9.3	15	29	7	10	2	9	1
10. 工人组织	10.1	30	36	10	14	4	6	2
	10.2	20	25	7	9	1	6	2
11. 劳动行政管理和劳动法	11.1	10	11	6	2	1	1	1
	11.2	8	11	1	3	3	2	2
	11.3	5	3	0	1	0	0	2
12. 社会对话和产业关系	12.1	10	11	2	3	1	2	3
	12.2	10	5	1	0	0	2	2
13. 经济部门的体面劳动	13.1	15	23	4	4	0	4	11
	13.2	10	18	5	3	1	6	3
战略目标：促进和实现标准与工作中的基本原则和权利								
14. 结社自由和集体谈判	14.1	10	8	4	2	1	1	0
	14.2	2	4	0	1	0	3	0
15. 强迫劳动	15.1	10	8	1	1	1	2	3
16. 童工劳动	16.1	45	52	17	15	2	11	7
	16.2	50	70	22	18	2	14	14
17. 工作中的歧视	17.1	5	9	1	3	2	1	2
18. 国际劳工标准	18.1	55	67	13	16	4	16	18
	18.2	5	10	1	1	2	4	2
	18.3	5	15	0	2	0	1	12
	18.4	15	23	12	3	1	4	3
政策一致性								
19. 体面劳动主流化	19.1	15	12	2	5	1	4	0
	19.2	5	5					

各成果相互支持的证据

18. 本报告提供了 19 项成果之间以及国际劳工组织四大战略目标之间相互支持的证据。国际劳工组织采取的行动手段呼吁三方加强社会对话，以国际劳工标准为指导，并且通过多种方式与就业和社会保护互动。这也符合国际劳工组织《关于争取公平全球化的社会正义宣言》提出的四大战略目标是“不可分割、互相联系和相互支持的”。在本报告中各项成果突出展示了各成果间相互支持的证据。

通过国际劳工组织“体面劳动国别计划”与三方成员合作

19. 截至 2011 年底，国际劳工组织通过积极的“体面劳动国别计划”在 61 个国家开展援助，计划的制定和实施广泛利用了三方成员的信息，也有他们广泛的参与，另有 76 个国别计划正在制定中。能力开发投入的增加促使三方更多地参与到对项目的设计、监督和评估中，如通过参与指导委员会活动等。在一些国家，此类委员会正越来越多地承担对国际劳工组织资助活动实施进行监督的职责，进而增强了对计划的拥有感和计划成果的可持续性。在其他国家，国际劳工组织提供的服务通常会与三方成员进行磋商和探讨。尽管没有直接衡量过，但普遍认为与以前相比，三方成员对在其国家实施的国际劳工组织项目活动的知晓度有了提高。评估结果显示项目目标的可行度与三方成员在规划过程中的参与存在重要关联性。

在国家与全球层面强有力的伙伴关系

20. 国际劳工组织致力于加强与联合国各基金及计划和机构、布雷顿森林机构、地区开发银行及经济委员会的伙伴关系，并在各国与这些伙伴的驻在机构进行合作。全球合作为国家层面的协作铺平了道路，同时国家层面的协作也加强了全球合作。2010-2011 年间，南南合作和三边合作取得了实质性进展，如巴西、美国与国际劳工组织

合作消除海地的童工劳动。公私伙伴关系已持续发展成为支持国际劳工组织工作的重要手段。现已证明这是平衡国际劳工组织资源和政策目标的有效方式。

对联合国共同计划的积极贡献

21. 国际劳工组织对联合国发展援助框架所作贡献与日俱增。联合国发展援助框架计划网络报道，2010 年制定的 13 个联合国发展援助框架都将体面劳动全部或部分内容主流化，关注就业和社会保护。国际劳工组织还成功地参与了“一个联合国”计划的实施，如在非洲，国际劳工组织通过有效地平衡资源，提高了体面劳动国别计划的成果。在阿拉伯国家地区，两年间国际劳工组织对所有“联合国发展援助框架共同国别评估”提供的技术投入，对该地区联合国开发集团的质量支持和职能保障做出了显著贡献。

与都灵国际培训中心(都灵中心)紧密协作

22. 都灵中心培训项目与国际劳工组织战略和运营的结合得到了加强。都灵中心完全参与了对 19 项成果的规划和审议以及体面劳动国别计划质量保证区域小组的工作。使都灵中心对培训需求和优先重点的确定更加准确，在设计有针对性的地区活动和给予相关标准课程参加者奖学金时对此给予了考虑。两年间共有 25,694 人参加了都灵中心的培训活动，其中包括 16,023 名国际劳工组织三方成员。2011 年以来对参加者进行的事前和事后调查显示，对于大部分参加者来说，国际劳工组织通过都灵中心提供的培训对于他们个人和机构的表现都起了积极的作用。都灵中心已为国际劳工局职员发展，特别是在与三方机制、性别和国际劳动标准等跨部门主题方面拓展了课程。这其中也包括与人力资源司联合策划的活动、为国际劳工局各司局和办事处组织的员工会议和知识分享研讨会，以及国际劳工组织官员更为广泛参与的都灵发展学院提供的标准课程和硕士学位项目。

强化评估的做法取得了有益经验

23. 如果独立评估报告结果能证实活动取得的成果和经验确实有成效，那国际劳工组织干预行动所取得的成效就具有可信度。本报告广泛借鉴参考了两年间的评估报告和其他经验教训。此外，2011 年完成了两项综合研究，汇总各类集中和分散计划、项目和专题评估中取得的成果和经验，这些为本报告的评估工作提供了支持。

4. 取得的经验和前进的道路

体面劳动政策的可行性

24. 随着体面劳动获得持续广泛的支持，人们正将注意力转向体面劳动政策的可行性上。各成员对具体政策成本效益的详细比较分析以及对生产性就业、可持续发展企业、包括社会保护底线在内的社会保障措施和国际劳工标准和社会对话的直接技术支持需求都很强烈。同时，这对国际劳工局完善咨询服务和技术合作提出了挑战，要求以体面劳动政策最佳国际实践的详细和最新分析、数据和信息为基础提供咨询服务和技术合作。2010-2011 两年期取得了重要进展，出版了一系列备受瞩目的全球、地区和国家报告。此项工作必须进一步发展和加强。

衡量和评估效果

25. 衡量效果既讲衡量也讲效果。19 个成果中的指标都是量化的。标准的衡量表述“通过国际劳工组织的支持，采取体面劳动政策的国家数”极少反映国际劳工组织支持的质量。2010-2011 年间首次引入的与各指标对应的质量标准旨在部分解决这个问题。同时，衡量标准的不同也积累了有益的经验。目前所有使用的标准都是不等值的。有些衡量标准需要修改，对效果的质量衡量不够系统；有些标准过于雄心勃勃，比如，国际劳工组织是不能负责制定通过法律的。有些标准又过于卑微：通过立法时提及国际劳工组织文件不足以证明国际劳工组织的支持充分有效。为更好地评估国际劳工组织行动的有效性，需要衡量指标

能够更好地反映质量、成本和介入规模。这也有利于明确国际劳工组织的直接支持，成效的贡献度。获得此类信息面临挑战，成本可能更高。

具有成本效益的结果

26. 结果管理是指以具有成本效益的方式实现目标结果。资源的优化使用和必要的管理灵活性和问责制都应在评估整体表现的标准中占据突出的地位。在这方面已经采取了一些措施，包括：加强监督和评估，提高填补工作人员岗位空缺和人力资源管理方面的效率，大规模培训管理者和员工，投资高质量的信息技术(IT)服务，逐步向地区办事处延展综合资源信息系统(IRIS)以及在 2011 年建立了支出审查委员会。这些措施正纳入到日常管理决策中。还应开发更多能取得高成本效益成果的直接办法。由国家政府、三方成员或多边机构共同出资是对国际劳工组织工作可持续性和是否紧密贴合国家政策优先重点的重要检验。

国际劳工组织计划的大小和规模经济

27. 在所有 19 项成果中对国际劳工组织服务的需求都很强，国际劳工组织根据资金情况实施或大或小的计划。大计划和小计划都发挥着它们各自的作用。然而，不论是大计划还是小计划都能够实现规模经济效果。可以采取汇总成功政策和计划经验和实证的方式及围绕 19 项目标成果面临的挑战传播有效措施的最新信息的方式实现。这将有利于满足需求，而国际劳工组织量身定做的服务可能无法满足此类需求。

国际劳工组织成果管理

28. 取得丰硕成果是一个基本目标。但对于调整未来计划和预算决策来说，从成果中吸取经验教训至少同样重要。这既是劳工局也是理事会的责任。本实施报告指出了一些具有重要经验的领域，这些经验可在未来制定计划时加以应用。显然三方成员较强的认可度最可能使活动取得可持续的成果。如果国际劳工组织服务直接受国际劳

工组织决策部门最新决定的指导，并与各国的社会经济背景相适应，就能看到较高的认可度。系统地进行监督和评估，能提升成果汇报的质量。此类汇报信息对理事会的监督职责来说至关重要，为合作伙伴和捐赠者提供了他们向国际劳工组织提供资金支持的依据，并有利于管理层跟踪和改进计划业绩。

5. 国际劳工组织在行动：两年期范例

■ 南非的公共就业计划

面对的问题

29. 南非的失业率超过 25%，面临就业和贫困巨大挑战。

政府政策

30. 2004 年，南非政府实施了劳动密集型的“扩大公共工程项目”(EPWP)，通过临时工作提供收入救济和消除贫困。“扩大公共工程项目”是一项公共投资的(主要基础设施)全国性项目，在城市一级实施，以社会边缘群体为对象，以创造就业机会和开发有市场需求的技能和企业管理能力为目的。政府的《新增长道路》(2010 年 12 月)将创造就业作为首要任务，目标到 2020 年减少失业 10%。基础设施是创造就业 6 个优先重点之一。

取得的成效

31. 从 2005 年到 2009 年，“扩大公共工程项目”创造了 160 多万个就业机会，比 100 万的目标高出了 60%。在这个阶段，约有 250 位企业家和 15,000 名经理、技师和工匠得到了培训。2010 年至 2011 年间，“扩大公共就业项目”创造了约 20 万个工作岗位，其中有一半提供给了年轻人，60%给了妇女。残疾人得到了特别的关注，目标是为该群体提供的岗位应占创造就业岗位总数的 2%。在第二阶段，“扩大公共工程项目”的目标是创造 450 万就业机会。这

相当于在 5 年的时间内创造 200 万个全职岗位，其中有 100 万面向年轻人。截至 2011 年 4 月，一个相关的“社区工程项目”已在 9 个省创造了将近 10 万个就业机会。这个项目将在 2013 到 2014 年扩大规模至创造 100 万个工作岗位。以上两个项目都由国家预算出资。

国际劳工组织的行动

32. 国际劳工组织对南非就业密集型基础设施的投资要追溯到 20 世纪 90 年代中期。从那时起，国际劳工组织已经开始对“扩大公共工程项目”在国家和省级层面的设计和实施提供技术支持。“扩大公共就业项目”项目是建立在国际劳工组织援助的项目基础上的，如林波波河省的“GundoLashu(我们的胜利)项目”。最初，该项目由英国国际发展部与林波波河道路机构共同出资，于 2001 年正式实施。

33. 国际劳工组织的技术支持着眼于在政府项目的实施和维护中增加劳动力密度。两大主要领域得到了支持：

- (i) 与所有合作团体(国家、省级、地政府职员、私营部门的承包商和顾问、培训师、师傅、工人等等)一同实施就业密集型策略，其中包括一个体现体面劳动的三方“行为守则”；和
- (ii) 为有效实施项目，通过培训机构和培训提供商为私营部门(承包商和顾问)进行能力建设；为增加就业含量和提升项目的可持续性，提高政府机构在项目遴选、项目管理和部门协调方面的能力。

34. 国际劳工组织正与南非政府紧密合作开发了一个面向不同部门的就业影响评估工具，以帮助各部门更充分理解投资和公共政策对就业的影响。该工具将有助于在《新增长道路》框架下监督和制定促进就业创造的公共政策和项目。

伙伴关系

35. 国际劳工组织与国家公共工程部、国家经济发展委员会、经济发展部和总统直辖的政府机构都有紧密的合作。

■ 尼泊尔帮助青年实现生产性就业

面对的问题

36. 尼泊尔长期的冲突严重地影响了国家的经济发展。由于当地经济限制了为新增劳动力提供生产性就业机会的能力，失业率和不充分就业率都很高，特别是在青年人和/或非熟练工人中尤为突出。

政府政策

37. 尼泊尔政府制定的《2007-2010 三年过渡计划》，近期延长了 2 年。计划强调对包容性发展过程的需要，旨在实现以就业为导向、消除贫困和广泛共享的经济增长，尤其重点关注农业和包括妇女、儿童和少数民族在内的弱势群体。

取得的成效

38. 国际劳工组织与联合国粮农组织合作的“工作换和平项目”，在两个受冲突影响地区(劳塔哈特和伯尔萨)帮助 12,500 名青年人参与了生产性就业或与赋权有关的活动。其信贷子项目为开发符合青年人需要的创新型金融产品和提高他们的财务能力做出了贡献。尤其是 6 家小额信贷机构(MFIs)——3 家小额贷款银行和 3 家储蓄信贷合作社——设计和试验了包括自愿储蓄、生育储蓄、集体储蓄贷款、流动金融服务和青年人储蓄在内的产品。合作伙伴小额信贷机构对 1,258 名女青年和 267 名男青年提供了金融教育培训，并设计了一个战略帮助他们将金融培训纳入业务主流。因此，到 2011 年 5 月项目结束时，已有 1,288 名青年人为未来投资创业开始储蓄或提高了储蓄金额。此外，有 233 名青年人通过贷款开始创业或壮大事业。最终的项目评估强调了这些活动的积极作用，

这些活动与项目的其他组成部分相结合，为 12,500 名年轻人创造就业和创收做出了贡献。

国际劳工组织的行动

39. 国际劳工组织与挑选的 6 家小额信贷机构紧密合作，增加青年人获得信贷的途径。为保证小额信贷机构学习借鉴他人经验，国际劳工组织安排了一次对 BASIX 机构(印度)的交流访问，还与都灵中心合作为小额信贷机构提供了“发挥小额信贷作用：管理产品多元化培训”。国际劳工组织为青年人开发了金融教育培训包，并为合作伙伴小额信贷机构中的 20 位代表开展了培训师培训。为了方便青年人获得信贷，国际劳工组织还帮助技能和业务开发服务提供商与小额信贷机构之间建立了联系。

伙伴关系

40. 这些成果都是通过“国际劳工组织/联合国粮农组织工作换和平项目”取得的。该项目由联合国和平基金为尼泊尔出资(2,656,000 美元)。“工作换和平项目”是由当地非政府组织或社区组织和专家服务提供商在国际劳工组织和联合国粮农组织的技术援助下实施的。

■ 秘鲁的青年创业项目

面对的问题

41. 尽管在 2000 年到 2010 年间秘鲁的经济稳步增长，在秘鲁每 3 个失业者中就有 2 人年龄在 15-29 岁(根据 2010 年的数据)，就业的青年每 5 人中有 4 人工作不稳定，超过青年人口(800 万)一半的(56%)年轻人表示如有机会会考虑出国。

政府政策

42. 《国家青年就业政策》和《青年就业行动计划(2009-2012)》明确了解决青年失业和不充分就业的优先行动，涵盖创造就业、创业和就业能力领域。计划的实施由一个

包括来自雇主和工会组织青年代表在内的三方委员会进行监督。

取得的成效

43. 在 37 万青年目标人群中，目前有 26 万多弱势青年从计划措施中受益。一项全国调查显示超过 75% 的由青年人经营的小企业支撑不过 1 年，为此政府采取了以下制度改革措施：

- 通过引进“一站式”公共就业服务一体化认证减化“程序”，降低求职成本。认证免费并包含所有信息。(CertiJoven)；
- 职业指导服务现代化；
- 设立一个针对青年企业家的培训项目(JovenEmprendedor)和建立一个简化市场评估的信息系统；和
- 为移居国外和打算移民的秘鲁青年提供信息和行前指导服务(Infomigra)。

44. 以上措施有些已经整合到以青年就业为主旨的新拟定的国家就业政策中。

国际劳工组织的行动

45. 国际劳工组织与劳工部和跨部门就业委员会在多个领域合作，其中包括《青年就业行动计划》和《国家就业政策》的形成与实施；完善面向青年人的就业和移民服务，包括增强参与全国调查的国家统计研究所员工和提供青年就业服务的公共就业服务部门员工的能力建设；通过培训和信息服务，大力扶持青年人经营的小企业；以及对社会伙伴和三方委员会其他成员有关青年就业，包括工作权利方面的能力建设。

伙伴关系

46. 以上成果都是通过青年就业和移民项目取得的。项目由联合国开发计划署/西班牙千年发展目标基金资助(300 万美元)，由劳工部、妇女和社会发展部、国家青年秘书处和国家统计研究所实施，由国际劳工组织、

联合国人口基金会和国际移民组织(IOM)通过联合国国家小组提供技术援助。

■ 塞尔维亚青年就业劳动力市场服务

面对的问题

47. 在塞尔维亚 15-24 岁的青年人失业率是成年人的三倍(2010 年塞尔维亚青年失业率为 37.4%，而成年人为 12.3%)。受教育程度低的青年人、年轻罗姆人、国内流离失所的青年和难民面临严峻挑战。

政府政策

48. 《青年就业政策和行动计划(2009-2011)》重视就业能力、就业密集增长，通过采取有针对性的措施实现劳动力市场融合以及对青年劳动力市场的管理。政府和赞助商为现有的“青年就业基金”注资约 390 万美元，为大范围实施一体化的青年就业措施提供了支持。

取得的成效

49. 积极的劳动力市场计划针对的是 3,500 多名弱势青年(女性占 48%，男性占 52%)，其中大多数人文化水平较低(85%)，长期失业(60%)且没有工作经验(52%)。政府的跟踪数据显示在已经工作的受益人中 85% 已进入全职就业岗位，一半以上的人在其接受培训的企业工作(57%)，而且大部分使用的技术都是通过上岗培训掌握的(62%)。项目参与者的工资比法定的最低工资高 10 到 20 个百分点。

国际劳工组织的行动

50. 国际劳工组织与经济和社会地区发展部、劳动和社会政策部门以及社会伙伴共同制定和实施了《青年就业政策和行动计划》；创建了“青年就业基金”；开发了以事实为基础的青年特别就业目标和指标；整合劳动力市场、移民和社会服务；为设计、监督和评估针对青年人的就业项目和管理基金的劳动力市场机构提供能力建设，

伙伴关系

51. 这些成果都是通过“青年就业和移民项目”取得的。项目由西班牙千年发展目标基金(出资 610 万美元)和塞尔维亚政府(出资 190 万)联合出资,由经济部、劳工部、教育部、地方政府、雇主组织和工人组织实施,由国际劳工组织,联合国儿童基金会、联合国开发计划署和国际移民组织通过联合国国家小组提供技术援助。

■ 莫桑比克建立国家社会保护底线

面对的问题

52. 根据上一份国家贫困评估报告(规划和发展部,2010 年)的数据,有 1280 万人(占莫桑比克人口的 54.7%)生活在贫困线下。这意味着减贫工作在过去 5 年停滞不前。同时,超过 90%的人口(约 2,000 万人)仍被排除在社会保护体系之外。

政府政策

53. 莫桑比克的粮食补贴计划是非洲建立时间最长的非缴费型转移支付计划,主要针对贫困和其成员缺乏劳动能力的家庭。该计划已经开展了大约 20 年。2010 年,部长委员会批准了《基本社会保障条例》和《国家基本社会保障战略》,这为以全面和协调的方式扩大社会保障覆盖面和提高社会保障待遇支付的效率铺平了道路。

取得的成效

54. 近年来,粮食补贴计划的覆盖面显著扩大,从 2006 年的 96,572 户(约 202,810 人)增至 2011 年的 252,842 户(约 530,968 人)。这意味着在 5 年时间内增加了 161%。待遇水平也提高了 85%。但仍需拓展该计划,因为仍有约 37 万户无就业能力家庭,其中绝大多数为贫困家庭。

55. 政府 2011 年批准了一套新计划,将覆盖面扩大到至少有一个健康成年劳动力的贫困家庭(通过“生产性社会行动项目”,即与参加公共工程挂钩的季度现金转移支付

项目),以及家庭成员暂时没有就业能力的家庭(“直接社会援助项目”)。社会保护在国家发展框架中的地位提高了,这在莫桑比克新《减贫战略报告》中得到体现。

国际劳工组织的行动

56. 国际劳工组织在联合国共同工作框架下,通过与不同利益相关方开展协商和对话,一直为莫桑比克政府提供支持,帮助设计国家社会保护底线的内容、制定概念框架、起草包括成本方案在内的战略文件。提供的支持还包括设计新的项目、加强社会保护待遇支付能力、促进与外部合作伙伴的协调以及加大财政投入。

伙伴关系

57. 这些成就的取得得益于联合国国家工作组,包括国际劳工组织、联合国儿童基金会、世界粮食计划署、世界银行和国际货币基金组织的支持。国际劳工组织的援助还获得了葡萄牙政府的资助。

■ 菲律宾家庭工人的体面劳动

面对的问题

58. 约有 190 万 15 岁以上的人将家政服务作为自己的主要职业,占菲律宾就业总人口的 5.3%。家庭工人占海外移民工人的 22%。与其他以工资为生的工人相比,菲律宾家庭工人的平均工资水平最低,平均日工时和周工时最长。国家劳动法未对他们的工作时间做出规定,而他们的法定最低工资自 1992 年以来一直未做调整。虽然大多数家庭工人应该有权享有社会保障,但他们之中仅有 5%在社会保障部门登记。

政府政策

59. 2010 年以来,已有若干旨在改善家庭工工作条件的法案提交给国家立法机构(一项参议院法案在 2011 年 1 月已获通过,16 项正在下院审议)。劳动和就业部(DOLE)会同菲律宾三方在 2011 年国际劳工大会上支持通

过了 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)和第 201 号建议书。这两项新的国际文书推动了菲律宾目前完善家庭工法律保护的议程。

取得的成效

60. 自 2003 年起,有关家庭工的法案就不断提交给国家立法机构,但得到的政治支持甚微。2011 年 8 月,菲律宾立法、行政发展咨询委员会将家庭工作为其 13 项优先立法措施之一提交了法案(卡桑巴黑 Kasambahay 法案)。该委员会由菲律宾总统任主席、还有参议院议长和下院议长参加,代表菲律宾最高政治承诺。2011 年 9 月,劳动和就业部开始实施一项行动计划,就卡桑巴黑法案和批准第 189 号公约进行宣传 and 争取技术支持。众多利益相关方开始积极参与立法进程,其中包括政府的行政和立法部门、工会、全国家庭工联合会(SUMAPI)、菲律宾雇主联合会、非政府组织(Visayan 论坛、亚洲移民论坛)。

国际劳工组织的行动

61. 国际劳工组织为家庭工技术工作组(其中包括劳动和就业部、工会、全国家庭工联合会、菲律宾雇主联合会和非政府组织的代表)提供了帮助,并协助劳动和就业部就家庭工公约和建议书以及等待国会审议的法案与社会伙伴开展协商。还协助就家庭工状况、提高家庭工最低工资和社会福利可能带来的影响以及地方政府家庭工新举措的效果进行研究。国际劳工组织还对劳动和就业部行动计划的实施给予了帮助。

伙伴关系

62. 这些成果的取得得益于国际劳工组织的技术支持,以及国际劳工组织、劳动和就业部和技术工作组成员的密切合作。使用了国际劳工组织经常预算和技术合作资金,劳动和就业部也为政策对话和宣传活动提供了资金。

■ 哥斯达黎加的最低工资

面对的问题

63. 1998 年,哥斯达黎加制定了最低工资政策,最低工资基本按前一年的通货膨胀率进行调整。之后,尽管经济不断增长,但实际最低工资一直处于停滞状态,工资年均增长率在过去十年低于 0.5%,而实际国民生产总值年增长 3.8%。收入不平等加剧,工资和生产力之间的差距拉大。

政府政策

64. 2009 年底,政府和社会伙伴决定对最低工资调整机制进行审议。最低工资委员会启动了协商机制,并获得了三方伙伴的支持。

取得的成效

65. 经过大约两年的协商,最低工资委员会一致通过了新的调整机制。这项决定于 2011 年 10 月公布,规定最低工资的确定除通货膨胀之外还要考虑到经济增长。因而,工人的工资将反映财富总量的增长。另一项创新举措是用预期通货膨胀率替代以往通货膨胀率。该委员会还决定开始简化最低工资分类以便统一最低工资制度。

国际劳工组织的行动

66. 国际劳工组织从改革之初起就向三方成员提供了培训和技术支持。2009 年,国际劳工组织社会对话项目与最低工资委员会启动了一项能力建设活动,其中包括专项培训、确定参照目标和开展研究。这为推动在 2009 年底同意审议现行机制发挥了重要作用。其中一项研究反映了自 1998 年该制度建立以来的最低工资趋势。还为政府、雇主和工人准备其改革建议提供了技术支持。在国际劳工组织的帮助下,雇主和工人各自组织了内部研讨会对其建议进行论证。

伙伴关系

67. 国际劳工组织得到了美国政府的资助,并提供了广泛的专家支持。

■ 中国的工资政策

面对的问题

68. 虽然经济快速增长，中国的工资增长却一直缓慢，特别是与劳动生产率相比更是如此，导致工资不平等加剧。因此，中国与工资有关的劳资争议明显增多。

政府政策

69. 中国政府清楚近年来的发展趋势给可持续和包容性增长带来的负面影响，已着手完善包括法律框架、最低工资和工资集体谈判在内的工资政策。

取得的成效

70. 认识到缩小工资和生产力之间差距以及工资不平等的重要性，国际劳工组织《2010-2011 年全球工资报告》对此也予以强调，中国政府一直致力于完善工资形成机制，以应对迅速变化的劳动力市场。政府还制订了一系列政策措施加强各省在制定最低工资时的政策协调并推动实施。这些政策措施已列入新的十二五规划(2011-2015)，旨在缩小不平等差距、提高贫困人口收入和拉动内需。除总体宏观政策调整外，还在确定工资上更多采用集体谈判。一些省份，如江苏省，最新情况反映了中国行业集体谈判的潜在作用。

国际劳工组织的行动

71. 国际劳工组织与人力资源和社会保障部(MHRSS)开展合作提高制度的有效性。人力资源和社会保障部要求国际劳工组织提供技术援助，以便在面临重大挑战的领域制定应对措施。为此，在 2010-2011 年，国际劳工组织与人力资源和社会保障部举行了有国内专家参加的一系列三方研讨会，重点议题包括：(1)新的工资立法的主要范围/框架和主要内容；(2)从有效性和跨地区协调角度，完善现行最低工资制度的办法；(3)为集体谈判创造有利环境的办法。为了便于政策讨论，国际劳工组织与人力资源和社会保障部开展了若干研究，其成果已

提交三方研讨会讨论。国际劳工组织向人力资源和社会保障提交了会议纪要和政策建议。并已建立专家网络，以更好地为制定政策服务。

伙伴关系

72. 国际劳工组织技术援助获得了包括经常预算技术合作资金和经常预算补充账户(RBSA)在内的支持。经常预算补充账户对活动及时拨付资金对于有效开展政策对话至关重要。

■ 坦桑尼亚农村合作社为艾滋病毒感染妇女争取权益

面对的问题

73. 在坦桑尼亚农村地区，妇女担负着约 60% 的粮食生产任务。约 8,500 个初级合作社在这些地区发挥重要作用，雇佣了约 160 万名农业工人。许多从事生产的女性感染了艾滋病毒，生活在羞辱和歧视中。这些妇女需要收入和接受医疗。

政府政策

74. 艾滋病毒/艾滋病相关政策由坦桑尼亚艾滋病委员会协调，所有社会伙伴参加。通过合作社消除艾滋病毒/艾滋病已经成为该委员会全国政策的重要内容。

取得的成效

75. 42 个合作社和非正规经济组织启动了艾滋病毒/艾滋病项目。感染艾滋病毒的妇女已纳入合作社，并能通过村社区银行进行存借款。合作社开展了创业技能培训和艾滋病毒宣传活动。菲丝是 2009 年以来坦桑尼亚参加国际劳工组织创业项目的 1,600 名艾滋病毒感染者之一。她养了 3 头奶牛，产量不错，每个月能挣 250 美元。“这对我来说是一大笔钱”，她说，“合作社培训了我并为产的牛奶提供了销路”。菲丝还和其他 83 位教员接受了培训，以便为其他想创业的艾滋病毒感染者提供支持。

国际劳工组织的行动

76. 在国际劳工组织的帮助下，通过了一项国家艾滋病毒/艾滋病合作社政策。国际劳工组织艾滋病毒/艾滋病项目在坦桑尼亚始于2009年，已延期至2013年。项目帮助初级合作社应对艾滋病毒/艾滋病，并制定了长期目标以改善非正规经济部门艾滋病毒感染者的条件和地位。通过与合作社组织进行一系列宣传和讨论，国际劳工组织推动营造了无羞辱和无歧视的环境。

伙伴关系

77. 在瑞典国际开发署的资助下，国际劳工组织与坦桑尼亚合作社联合会、莫西大学合作社和商业研究学院、初级合作社协会和工会以及联合国艾滋病毒/艾滋病联合计划开展了合作。

■ 阿曼雇主组织回应成员需求并影响政策制定

面对的问题

78. 阿曼工商会(OCCI)是全国有代表性的商业组织，曾经缺乏与政策制定者开展有效对话的能力。其工作是被动的，内部结构也需要进行重大调整。

取得的成效

79. 由于有了更好的实证资料和成立了新的理事会，阿曼工商会开启了内部重组进程，以便更好地满足其成员特别是中小型企业的要求，并呼吁改善经营环境，鼓励创业和技能开发。

国际劳工组织的行动

80. 阿曼工商会请求国际劳工组织提供支持，帮助其进行结构重组和确定政策。这需要对组织及其现行结构和流程进行审议，以提出有利于提高效率的建议。主要通过强化阿曼工商会的政策作用来实现。运用劳工局《可持续企业的有利环境工具包》对阿曼企业经营的政策环境进行了评估。完

成了两份报告。首份报告《阿曼可持续企业的有利环境》汇总了一项全国企业调查、重点小组讨论以及对有利环境相关的条件或政策进行全面评估的成果。第二份报告《阿曼工商会外部审议和评估》规划了该委员会开展“结构改革进程”的详细路线图。报告提出了该组织一系列追求的目标，并描述了目前和未来需要国际劳工组织开展能力建设活动的领域。

伙伴关系

81. 成果的取得得益于国际劳工局的团队合作和一体化的工作方法。还得到了新西兰最大的雇主组织——新西兰商会首席执行官的技术支持，他根据自身的成功经验为阿曼工商会提供了结构重组和政策制定的先进经验。

■ 非洲法语国家新一代女性工会领袖

面对的问题

82. 在工会活动中实现性别主流化意味着改变态度、结构和政策，考虑职业女性的发展前景和关切，并有效满足她们工作中各方面的需要。在许多部门女工的代表性都有必要提高，应该更多倾听她们的声音，其中包括工作不稳定的女性，她们的代表性通常严重不足。虽然工会认识到有必要提高妇女在其组织中的代表性，并且这一目标已被列入工会的政策文件，但进展依然缓慢，而将决定转化为行动仍是工会越来越需要努力解决的问题。

取得的成效

83. 2011年4月制定并通过了非洲法语国家区域性别平等路线图。除了培训性别审计协调员外，路线图启动了贝宁、马里、尼日尔、塞内加尔和多哥国家层面的性别审计。这也最终推动了工会的内部结构改革，在以前没有成立妇女委员会的工会中组建此类委员会。例如，塞内加尔全国劳联和塞内加尔工会自治

联盟在其内部成立了妇女委员会，并且举行年会选举委员会的领导人。

国际劳工组织的行动

84. 国际劳工组织帮助工会促进妇女在各层次参与决策和领导，并在其能力建设援助中将性别主流化。为此性别审议得到广泛应用。2011 年 4 月，在多哥首都洛美举行了一个重要的次区域培训班，30 多名非洲法语国家的工会活动家接受了性别审议协调员培训。

伙伴关系

85. 这是一个南南合作和三边合作的范例。国际劳工组织和国际工联非洲地区组织密切合作，提供了强有力的技术和资金支持。组织了各国最佳实践交流，便于在今后参与性别审议中开展同行评估和相互支持。

■ 摩尔多瓦共和国性别平等劳动法改革和劳动监察

面对的问题

86. 在摩尔多瓦共和国，对多数女性而言找到并保住一份体面的工作绝非易事。主要原因包括有限的工作机会(特别是对有孩子的妇女)、就业中的性别歧视、长久以来两性的职业分隔和收入差距。

政府政策

87. 2010-2015 年国家确保性别平等计划为政府促进劳动世界性别平等提供了一个总体的框架。劳动、社会保护和家庭部负责该计划实施的监督和协调工作。

取得的成效

88. 2010 年 7 月，摩尔多瓦政府通过了劳动法修正案。这项改革完善了性别平等和工作非歧视有关方面的法律框架，使这些法规特别是与有关性骚扰、生育保护和有家庭责任工人的国际劳工标准相一致。依据一项需求评估的结果，摩尔多瓦政府建立了一个信息系统，以方便劳动监察员更好地

就地区、部门和国家层面的性别歧视进行规划、监督和报告。

国际劳工组织的行动

89. 国际劳工组织主要通过政策建议和能力建设，支持劳动、社会保护和家庭部及其社会伙伴准备劳动法修正案草案。国际劳工组织还向该部提供技术援助，开展劳动监察需求评估和建立信息系统，同时就有关国际劳工标准和就业与职业歧视鉴别方法开展劳动监察员培训。

伙伴关系

90. 这些成果的取得得到了劳动、社会保护和家庭部，雇主和工人组织的密切合作和支持。国际劳工组织提供的技术支持得到了联合国促进性别平等和妇女赋权机构的资金支持。国际劳工组织和联合国促进性别平等和妇女赋权机构就继续开展合作促进摩尔多瓦劳动力市场中的性别平等签署了谅解备忘录，并就实施该备忘录的行动计划达成一致。

■ 促进越南遵守劳工标准

面对的问题

91. 越南在遵守国际劳工核心标准和国家劳动法律方面存在不小差距。因此，工人面临工作不稳定和工作条件不到位等问题，供应商因而错失与国际采购商签署有利合同的机会，国家经济也面临贸易伙伴出口限制风险。同时，为了实现国家的优先目标，社会对话有待增强，产业关系需要改善。这些优先目标包括完善劳动力市场和治理，发展可持续性企业以及满足弱势群体的需求。

政府政策

92. 为了改善服装业工人的工作条件，提高越南服装业作为符合职业道德规范分包地的声誉，越南三方成员成立了三方委员会，要求对是否遵守劳工标准进行独立评估，并通过“更好的工作”项目向工厂提供咨询以改善服装

业状况。委员会还要求就国家三方能力建设提供支持并为此提供了帮助。

取得的成效

93. 两年间, 有 135 家工厂参与了“更好的工作”项目, 并接受了独立评估、咨询和培训服务。项目目前已覆盖 155,000 名工人。至今有 37 家工厂进行了两次评估, 并初步显示出项目技术支持干预所发挥的作用。2011 年项目汇总的评估数据表明, 遵守各类核心劳工标准的情况都有所改善, 遵守职业安全卫生标准的情况也有所改善, 特别是有关年轻工人的材料档案和保护(改善 25%)、性别歧视(改善 25%)以及职业安全卫生指标(改善 33%)方面。

国际劳工组织的行动

94. 通过“更好的工作”项目, 国际劳工组织对服装厂遵守国际劳工标准的情况进行了评估, 并为它们不断改善状况提供了咨询和培训服务。通过在参与项目的工厂所成立的劳资委员会建立了积极的社会对话机制, 以推动工作场所合作和处理不遵守标准等问题。通过与越南国家工会合作, “更好的工作”项目还帮助提高了参与项目的工会组织工人的直接代表性。

伙伴关系

95. “更好的工作”项目是国际劳工组织和国际金融公司的合作项目。因此, 它利用了国际劳工组织在国际劳工标准方面的比较优势和国际金融公司在私营部门发展方面的专长。

■ 约旦缩小性别薪酬差距

面对的问题

96. 根据约旦全国妇女委员会(JNCW)《2010 年公平薪酬政策概要》的数据, 2010 年, 约旦女性的平均月薪为 314 约旦第纳尔(约合 443 美元), 而男性的平均月薪为 364 第纳尔(约合 514 美元)。值得注意的是, 约旦所有就业女性中, 约有一半是专业人员。

但她们的薪酬相对于同职位的男性要低 33%。

政府政策

97. 政府《2006-2010 年国家妇女战略》主要关注五大主题, 其中一个赋予妇女经济权利。这一主题强调解决性别薪酬歧视以及由此造成的妇女低收入问题的重要性。薪酬平等仍是《2011-2015 年国家妇女战略》和《国家就业战略》的重点, 两个战略都致力于在女性劳动参与率不断上升的背景下, 解决妇女工作岗位薪酬偏低的问题。

取得的成效

98. 继约旦政府和社会伙伴成立了一个负责领导和协调促进约旦薪酬平等工作国家指导委员会之后, 2011 年 7 月又成立了一个扩大的三方薪酬平等国家指导委员会。其职责是促进成员之间的合作, 贯彻实施《公平薪酬国家行动计划(起草中)》, 协调各项组织活动实现同工同酬。成立 2 个分委员会: 一个是法律分委员会, 其重点是加强薪酬平等政策和立法, 同时就立法修正案提出建议; 另一个是研究分委员会, 对薪酬歧视现象进行深入研究, 为政策和实施方案提供依据。

国际劳工组织的行动

99. 国际劳工组织为约旦劳工部和全国妇女委员会成立薪酬平等全国指导委员会提供了技术支持。同时, 为约旦《国家就业战略》中的工资平等条款提供了技术支持, 并与全国妇女委员会共同进行全国薪酬平等研究, 发起了一场支持工作女性的宣传活动。此外, 国际劳工组织还为全国薪酬平等指导委员会成员开展培训, 提高其对同工概念的理解。目前, 国际劳工组织正与社会伙伴合作, 使对不同行业使用的性别中立岗位评估方法制度化, 并致力于将薪酬平等纳入约旦的集体谈判机制。

伙伴关系

100. 以上成果是在劳工部, 全国妇女委员会、雇主组织和工人组织的支持下取得的。

■ 印尼与童工劳动做斗争

面对的问题

101.根据印度尼西亚统计局(2010年2月)统计,在印度尼西亚 5,880 万 5-17 岁儿童中,至少有 400 万从事劳动。其中至少有 170 万被认定为童工。

政府政策

102.印尼政府在 2001 年成立了消除最恶劣形式童工劳动的全国行动委员会。委员会制定了国家行动计划,明确有必要“用 20 年的时间,通过三期计划预防和消除最恶劣形式童工劳动”。自此,印尼政府开始加强针对童工和剥削儿童的法律框架,包括通过新劳动法、新的禁止贩运法和新的儿童保护法。政府特别在农村地区扩大了儿童受教育机会,通过有条件现金转移支付降低贫困家庭教育成本。

取得的成效

103.2009 年以来,政府将 20%的国家预算用于发展教育。2010 年,为 230 万贫困学生提供了支持,惠及从小学到大学各类学生。2011 年政府增加了预算拨款,资助贫困学生人数达到 270 万人。政府实施的有条件现金转移“Keluarga Harapan 计划”(家庭希望计划)已于 2007 年开始运作。到 2011 年底,该计划使约 111.6 万家庭受益。印尼政府计划 2012 年在全国范围实施该计划。

104.印尼政府已拨款超过 660 万美元,帮助一万多名儿童脱离了有危害的工作,其中包括流落街头的儿童。2012 年,政府的目标是提供 1,000 万美元,帮助 1.5 万名儿童脱离有危害的工作。

国际劳工组织的行动

105.国际劳工组织为三方全国行动委员会和三方成员提供了支持和指导,包括:三方成员的能力建设,通过专门培训解决童工问题(如劳动监察、童工监测、数据收集和分

析、有效地参与并指导有条件的现金转移计划);为种植园主提供有关职业安全卫生培训和咨询(棕榈油、橡胶和烟草种植),以提高超过最低就业年龄儿童的工作条件;为政府职业培训中心的教师提供培训,举办研讨会和讲习班,为省、市/区政府编撰童工报告提供指南,还支持了内政部在国家行动计划框架下的举措。

伙伴关系

106.国际劳工组织与印尼政府、社会伙伴和地方政府密切合作。项目由美国政府和荷兰政府资助。

■ 批准和有效实施《2006 年海事劳工公约》全球行动

面对的问题

107.《2006 年海事劳工公约》合并了自 1920 年以来,国际劳工大会通过的有关海员工作和生活条件的 37 个公约和建议书。它要求遵守之前所有公约的内容。必须由至少 30 个成员国批准,且批准该公约的成员国船舶总吨位占全球船舶总吨位的 33%以上,该公约方能生效。

政府政策

108.2010-2011 年间出席国际劳工组织会议的 85 个国家已表示支持该公约迅速生效和有效实施。

取得的成效

109.截至 2011 年 12 月,有 22 个成员国批准了《2006 年海事劳工公约》,其中 17 个是在 2010-2011 两年期批准的。批约成员国船舶总吨位超过世界船舶总吨位的 56%。这些成员国包括主要船旗国、港口国和世界海员来源国。有几个国家,在《2006 年海事劳工公约》生效前,私营部门就已开始准备监察培训、技术措施和集体协议,以便在船上实施公约的规定。

国际劳工组织的行动

110. 国际劳工组织为 50 多个国家提供了法律咨询服务，为推动批准公约，在 31 个国家利用国际劳工组织国家规定范本进行了法规审议。国际劳工组织为包括都灵中心海事劳工学院、区域和国家三方项目等提供了广泛培训。共计有 227 名海事劳动监察员参加了培训并获得证书，他们又通过各国的活动培训了 7,740 名学员。来自各地区的 81 名国际运输联合会监察员参加了培训并

获得证书，对政府的监察工作给予了支持。国际劳工组织实施《2006 年海事劳工公约》国家规定范本手册以及相关社会保障条款已经出版。

伙伴关系

111. 上述成果和行动得益于与国际劳工组织三方成员的伙伴合作关系，特别是澳大利亚、意大利、牙买加、韩国、瑞典和英国政府，以及船东和海员组织，它们以提供资金或人手的方式给予了支持。

组织性成果





战略目标

为妇女和男子创造更多的机会
确保体面的就业和收入

112. 在本两年期国际劳工组织的就业工作主要受到全球经济危机的影响。工作的跨度包括高层宣传活动、与全球和地区的机构建立伙伴关系，并且支持成员国的三方成员。
113. 在全球就业契约(国际劳工大会 2009 年 6 月)中包括的政策方向，以及关于就业的周期性讨论的结论(国际劳工大会 2010 年 6 月)提出的战略方向指导了国际劳工组织的工作，这就意味着采取一个更加全面和综合性的方法制定就业政策，该项政策需借助供方措施与总需求方相结合的干预的政策建议，以及对宏观经济、投资、就业和产业政策提出的新的分析性观点。
114. 这种方法已在全球和地区背景千差万别的情况下得到了采用。包括在全球就业契约的框架中在那些为了应对危机措施要求给予支持的国家中以及其他出现更加良性增长率要求提供更广泛支持的国家。一个共同的想法是，应提供基于经验实证的政策咨询，表明在何种情况下适用采取哪种政策。
115. 高层的政策倡导包括了向理事会以及国际劳工大会(劳工大会)提供与危机相关的政策反应；伊斯坦布尔召开的第四届联合国关于最不发达国家大会(2011 年 5 月)以及非洲区域会议(2011 年 10 月)；20 国集团培训战略工作(2010 年 6 月)以及在 2010 年 4 月和 2011 年 9 月向 20 国集团的就业和劳工部长会议所提供的政策通报；以及向 20 国集团发展工作组提供的政策倡导。
116. 国际劳工组织与联合国开发计划署(UNDP)在青年人就业方面进行了密切的合作，与区域发展银行关于就业政策方面进行了密切合作、同时与世界银行在 85 个国家在危机应对整体措施方面进行了密切合作。同世界银行和联合国开发计划署在就业密集型基础设施投资以及在公共就业计划的创新方面也进行了密切合作，与地区银行和经济团体也进行了密切合作。国际劳工组织与世界贸易组织(WTO)共同开展工作，在如何以一种相互支持的方法更好的将贸易和就业政策目标相结合方面推广了知识。在全球知识共享平台方面开展的工作已经开始支持政府以及私营部门，进一步加强教育和技能培训与劳动世界的联系。
117. 采取全球就业契约筛查的办法支持一些国家的三方成员，这些工作在以下国家开展：阿根廷、保加利亚、萨尔瓦多、印度尼西亚、约旦、马里、蒙古、尼日利亚和南非。在 10 个国家还就其就业政策方面给予了全面的方法上的指导，包括：越南和马拉维，在许多国家已经对其三方成员在促进可持续企业方面提供了政策咨询和支持。
118. 取得所有这些成绩的最主要的特点是，对生产性就业和体面劳动制定的不同政策带来的影响有了更深入地理解，结果是，必须将就业目标更好地融入经济、贸易、发展和社会政策中。一个扩大了的知识库以及改进了的分析工具对于实现这种更大的融合和整合是至关重要的。

成果 1

更多的妇女和男子获得了生产性就业、体面劳动和收入的机会

2010-11 两年期用于成果 1 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外 开支估算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
71 197 582	80 300 000	n.a.*	151 497 582	69 682 191	105 121 344	4 712 573	179 516 108

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 30,000,000)。

业 绩

119. 国际劳工组织提供的支持使总数为 29 个成员国进行了政策和规范的改革或采取了其他措施，以便改善了人们获取生产性就业、体面劳动和收入的机会(相当于 40 个成员国一个两年期目标)。在有些情况下，按照成果指标同时衡量在几个领域取得的进展(中国、印度尼西亚和伊拉克)。
120. 在就业政策、从自然灾害和冲突中的恢复以及就业密集型的投资(指标 1.1、1.4 和 1.5)相关措施方面取得的结果最为明显(超过了两年期的目标)。许多政府通过包容性的宏观经济、企业和劳动力市场等政策，将就业成果放在优先的地位，特别是在 2008-11 年全球大萧条之后，这一萧条对国家的劳动力市场带来了严重影响。由于国际劳工组织提供的支持，就业目标已成为一些国家发展战略的重中之重，例如，喀麦隆、加蓬、马拉维、约旦和伊拉克。同样，许多国家已经制定了全国性的就业政策和计划，如，波斯尼亚-黑塞哥维那、喀麦隆、伊拉克、毛里求斯、马拉维、越南。
121. 很明显在全球就业契约的框架中，危机应对措施一般来说已经转化为短期的危机恢复政策和长期的战略，以解决结构性的就业挑战。印度尼西亚和南非就属于这种情况，在这些国家，在国际劳工组织的支持下，就业的目标和方向已纳入了中期和长期发展和增长战略中。在印度尼西亚，政府利用了国际劳工组织的评估手段，在其

- 财政资金一揽子计划中确定了创造就业的最好方法；这两个国家增加了对就业密集型基础设施的投资，作为他们反周期性措施的一部分，以便减小危机带来的影响。在南非，国际劳工组织向扩大的公共工程计划提供了支持，在 2010-11 年这项工程计划已经创造了相当于 20 万个全日工作岗位。在所有的受益人当中，60%是妇女，50%是青年人。劳工局向在这项社区公共设施计划工作的职员提供了公共就业计划的培训，这项计划截止到 2011 年 4 月为止，已经在 9 个省创造了近 10 万个工作机会。在利比里亚，国际劳工组织向农业和工程部门的职员提供了能力建设和实施的支持，以及向私营部门的企业和公营部门也提供了类似的培训，支持了 16 个公司的发展以及创造了约 5 万个工作日，使用了劳动密集型的投资方法，顺利完成了农业和农村基础设施的投资。一项宏伟的创造工作岗位的规划已被纳入了灾害和冲突的相关反应中。一个值得提到的例子是索马里，在这个国家中，国际劳工组织支持实施了就业计划，结果创造了近 143,000 个工作日并且开发了 124 个更长期的就业岗位。
122. 国际劳工组织向 4 个国家提供了支持，在这些国家中，他们建立和加强劳动力市场信息和分析系统的措施是依据新的分析手段，特别是采用了符合千年发展目标(MDG 就业指标 1.3)的数据信息和分析。此外，在国际劳工组织的支持下(指标 1.6)5 个国

家的三方成员采取了政策倡议或改革，便利将非正规活动正规化。除了在一些专门的领域取得的进展之外，改革和政策措施在其他社会保障扩面或劳动行政或监察的成果指标中也有所体现。

123. 实现国家的社会财政政策的两年期目标受到限制主要是由于这样的事实造成的，即衡量标准，重点放在由于国家当局所提出的财政改革方面(例如中央银行)，被证实为是一种

用以衡量通过劳工组织提供的帮助是可以获得的成果的不现实的方法。2012-13 年对这一标准进行了修订。尽管如此，在促进金融干预方面也取得了进展，鼓励体面劳动和为工作穷人提供服务，作为提供更广泛的社会保护或与劳动相关战略的一部分。例如在马里，劳工局支持试点一项新的医疗互助方案，这一试点已纳入了国家的战略以便提供全民的医疗卫生覆盖面。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
1.1: 在国际劳工组织的支持下，将国家、部门或地方就业政策和计划纳入它们的发展框架的成员国的数目	8 个成员国	10 个成员国	喀麦隆、加蓬、马拉维、毛里求斯		伊拉克、约旦	中国、尼泊尔、越南	波斯尼亚-黑塞哥维那
1.2: 在国际劳工组织的支持下，国家公共当局通过利用地方金融机构鼓励面向工作穷人的体面劳动和服务的财政政策的成员国的数目	9 个成员国	1 个成员国				印度尼西亚	
1.3: 在国际劳工组织的支持下，落实和加强劳动力市场信息和分析制度并传播有关劳动力市场趋势信息的成员国的数目	5 个成员国	4 个成员国	埃及、厄立特里亚、苏丹			印度尼西亚	
1.4: 在国际劳工组织的支持下，无论是在减少灾害风险/恢复措施的制定还是在冲突预防重建和恢复计划方面，通过包容性的密集型就业增长政策和做法的成员国的数目	7 个成员国	8 个成员国	布隆迪、刚果民主共和国、索马里	海地	伊拉克、黎巴嫩	巴基斯坦、菲律宾	
1.5: 在国际劳工组织的支持下，在面向地方发展的就业密集型的基础设施计划的投资中表现出日益增加就业内涵的成员国的数目	5 个成员国	6 个成员国	利比里亚、马达加斯加、南非	巴拉圭		柬埔寨、印度尼西亚	
1.6: 在国际劳工组织的支持下，政府、雇主组织/工人组织在政策领域方面采取促进非正规活动向正规化举措的成员国的数目	6 个成员国	5 个成员国	纳米比亚	阿根廷、巴西		中国	哈萨克斯坦

124.两年期的结果和很多国家所做的基础工作使国际劳工组织处于一个相当有利的位置,以满足 2010-15 年战略政策框架提出的目标,到 2015 年为止,至少有 50 个成员国已经增强了他们制定和执行协调统一和整合的政策,优先考虑创造生产型就业。

与其他成果的联系

125.在大多数国家,国际劳工组织公共工程计划开展的工作是一项战略的生动写照,这项战略包括了体面劳动议程的各个方面,例如在柬埔寨,公共工程计划已经纳入了国家社会保护的战略,使创造就业和收入成为整体计划中的一部分,为尽可能多的穷人提供了基本的社会保护水平(成果 4)。在印度,国际劳工组织对开发公共就业计划提供的支持包括针对妇女和青年人的创新型工作,以及促进在环境、基础设施以及服务部门提高了生产率 and 权责,其中还包括其他方面(成果 2、3 和 13)。

126.在就业政策领域,这方面的工作经常是与技能开发政策(喀麦隆、约旦)以及日益为企业发展创造扶持型环境的工作(印度尼西亚)(成果 2 和 3)同步进行。现已开展了创新型的工作以便衡量社会金融干预的影响,包括尼日利亚,在这个国家中,劳工局支持一个微型金融机构,在一项新金融服务开展试点(学费贷款)以便减少在其客户当中童工劳动的发生率。这一服务是与对童工劳动提高认识运动相互关联,并且已扩大到 18,000 名客户(成果 16)。

性别平等和非歧视

127.在国际劳工组织支持下处理对性别问题的关注 and 需求被纳入了大多数政策或改革中,便利向正规化过渡,例如在中国、纳米比亚和哈萨克斯坦。在其他国家,例如在越南,国际劳工组织支持着手出台一项政策性的研究以便将性别平等主流化和将就业与其他的社会经济政策相结合,支持实证性基础的政策制定。在许多国家,就业计划包括了加强妇女参与劳动力市场的目标。举一个例子,在伊拉克进行的就业康复计划,在这个国家

中,专项性别目标已被附加在小型和微型企业贷款中(受援者中 20%是妇女)。在拉丁美洲,国际劳工组织与其他联合国机构在千年发展目标实施基金中,通过融资实施了有关水和卫生的项目,通过国际劳工组织以社区为基础的参与性方法和工具,解决了土著人和农村社区的参与问题,促进了适用的基于劳动的技术(洪都拉斯、尼加拉瓜、巴拿马、巴拉圭)。

三方成员的能力建设

128.劳工局从理论上和实践上加强了对这一成果的支持,主要是通过更新统计数据和分析经济危机对就业和劳动力市场带来的影响。这包括:预测和分析全球就业趋势,包括妇女和青年人的这一趋势,工作穷人和他们的脆弱性;对新兴国家劳动力机构的分析及对 20 国集团增长和就业之间关系的预测和估计,以及发展中经济体的估计。这些信息数据和分析在最高政治层面推动的全球政策性的讨论,特别是在 20 国集团会议的框架内,以及在经济和社会领域其他的主要联合国大会和峰会。他们对国际劳工组织向成员国提供的政策性咨询和建议服务方面提供了指导。例如,国际劳工组织新出版的关于在非洲监测千年发展目标就业指标,结合了三方成员专项能力建设和政策对话活动,支持了埃及、厄立特里亚和苏丹的改革,促进了信息的采集、分析和对有关千年发展目标 1B 的就业数据的分析和报告。

129.开发了其他新的工具,例如一项就业政策指南、就业影响评估方法、就业探究和专项工具已经在地区和国家级的三方讨论中得到了广泛应用以及在都灵中心的就业政策培训班上也得到了应用。这一结果产生的政策主要是集中在针对短期和长期就业增长的措施。例如,在中国,国际劳工组织通过技术援助使就业目标纳入了国家的 5 年计划(2011-15 年),同时还有计划和劳动部门对公共投资对就业产生的影响的评估。社会伙伴已经表现出极大的热情,

参与了实施这项计划，一个典型的实例是，巴基斯坦雇主联合会和工人联合会参与了水灾后以工代赈的干预性计划，使用了通过向其成员筹措的资金。

130. 基于劳动力开业者的地区性国际劳工组织研讨会继续成为南南学习基于劳动力实践的国际性论坛，吸引了最高层次的国家认可。这些研讨会多数都是国家自行出资举办的，包括在本两年期来自 50 个国家 800 多名劳动力的开业者。在非洲，部长级会议与这些研讨会同步举行。在加纳第 14 届研讨会上(2011 年)，13 个非洲国家的劳动和公共工程部长呼吁国际劳工组织加强与其他国际伙伴的协作以便支持在基础设施和其他部门的就业密集型投资。

汲取的经验教训和前进的道路

131. 本两年期的经验强调，必须将重点更多的放在国际劳工组织知识库的时间性和质量上，包括在不同背景下的政策设计、实施以及效率。加强增长和就业的信息和分析性信息以及将其纳入国家的政策和所有的国家将是 2012–13 年的重点工作。
132. 在那些发生紧急情况、社会动荡和冲突的国家中，国际劳工组织的早期介入对于按照体面劳动议程建立中期的和长期的恢复条件是至关重要的。在这些背景下，三方成员和国际社会正在寻求国际劳工组织各个工作领域的快速支持。这一早期介入对

于在捐助者之间筹措资源和在联合国中协调伙伴关系及其协调多边体制的关系都是一个关键环节。国际劳工组织在海地的经验表明，在地震 18 个月之后，国际劳工组织努力在预算外资金方面额外筹集了 1,250 万美元。

133. 国际劳工组织在社会金融战略的一项独立评估的初步调查结果中强调了这样一个事实，国际劳工组织参与的小额融资是在全球小额融资环境中能够产生更大影响的一个特别有效的手段。向前看，劳工局将需要更好地设计它的战略，特别是提高其工作效率，减少工人的脆弱性以及通过金融融入促进就业。
134. 国际劳工组织在本两年期在就业政策的指标 1.1 方面经历了某些衡量标准的挑战。根据这项指标要求，实现衡量标准的两个方面并没有考虑这样一个事实，即在许多国家在制定政策时选择了多种途径。许多国家越来越注重在国家发展的计划中解决它们的就业战略问题，而其他国家正在选择制定综合性的或者是部门的就业战略，或者是专项的反危机和刺激性措施。此外，国际劳工组织工作的一个主要方面是，将重点放在支持各国执行和评估在政策制定周期之后的政策，而指标标准仅仅是衡量新政策制定举措的结果。劳工局正在考虑修改这一指标的标准，以便对国际劳工组织支持的结果进行精确的衡量。

成果 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

2010-11 两年期用于成果 2 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
43 033 685	37 000 000	n.a.*	80 033 685	42 117 743	56 044 080	1 961 346	100 123 169

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 30,000,000)。

业 绩

135.在国际劳工组织的支持下，14 个成员国制定了技能开发政策或者进行了机构的改革，包括通过将与就业相关的培训扩大到在劳动力市场中那些处于劣势的人群(指标 2.1 到 2.3)。另外，还有其他七成员国采取了措施，加强就业服务，反映了在危机期间所作的努力，加强这些服务和劳动力市场政策(指标 2.4)。最后，14 个成员国制定了并且实施了青年人就业的政策和计划。

136.劳工局的战略强调突出以下三个主要领域：

- 建立一个坚实的分析基础以便传达政策咨询和对各国的技术支持——在 21 个国家的经验研究和择定的部门确定了技能上的差距，这一差距阻碍了绿色工作岗位的发展以及汲取国家克服这些障碍的经验。一项为应对经济衰退对培训和再培训计划的初步评估，对各个国家的监督报告的计划结果做了对比研究。
- 三方成员的能力建设，处理各国的问
题、评估结果和分享知识——新的政策指导工具的出台是依据了以前的研究和从技术合作项目中所汲取的经验，这一项目是提升非正规学徒制，改善老师在技术和职业教育中的培训和工作条件，以及残疾融入和平等方面的培训。技术合作项目帮助三方成员改革了国家的技能政策及其体系(孟加拉

国、津巴布韦)并且扩展了在农村地区接受与就业相关的培训的途径(贝宁、布基纳法索、斯里兰卡)，将残疾人纳入职业培训和创业能力的培训(坦桑尼亚联合共和国、赞比亚)和开发并实施了综合性青年人就业计划(秘鲁、塞尔维亚)。

- 通过外部的伙伴关系扩大了国际劳工组织在技能和就业能力方面的工作范围——在 2010 年，劳工局落实了向多伦多 20 国集团峰会提出的强劲的、可持续的和平衡的发展培训战略，借鉴了 2008 年大会关于提高劳动生产率、促进就业发展和发展的决议的概念性框架。首尔峰会(2010 年 11 月)创立了 20 国集团发展工作组，工作组要求国际劳工组织协调同经济发展与合作组织的工作(OECD)，协调与联合国教科文组织(UNESCO)以及协调与世界银行的工作，以便帮助低收入国家采用 20 国集团培训战略，提升它们就业战略方面的技能，开发指标以及加强知识交流共享。20 国集团的有些国家已经承诺开展知识共享活动，包括通过都灵中心。国际劳工组织和经合发组织之间的协调合作以及关于青年人就业的联合政策通函推动了 20 国集团领导人作出的决定，将青年人就业作为 2012 年的优先事项。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
2.1: 在国际劳工组织支持下, 将技能开发结合进部门和国家发展战略的成员国的数目	8 个成员国其中 3 个在非洲	7 个成员国其中 2 个在非洲	苏丹、津巴布韦	巴巴多斯、墨西哥	伊拉克、黎巴嫩	孟加拉国	
2.2: 在国际劳工组织支持下, 使相关的培训更容易为农村地区所利用的成员国的数目	8 个成员国其中 4 个在非洲	5 个成员国其中 3 个在非洲	贝宁、布基纳法索、埃及			斯里兰卡、东帝汶	
2.3: 在国际劳工组织支持下, 使相关的培训更容易为残疾人所利用的成员国的数目	7 个成员国	2 个成员国	赞比亚				亚美尼亚
2.4: 在国际劳工组织支持下, 加强就业服务与实现就业政策目标的成员国的数目	5 个成员国其中 2 个在非洲	7 个成员国其中 2 个在非洲	埃及、苏丹	阿根廷、秘鲁	黎巴嫩	柬埔寨、老挝人民民主共和国	
2.5: 在国际劳工组织支持下, 制定并实施促进青年男女的生产性就业和体面劳动的政策与计划的成员国的数目	15 个成员国其中 6 个在非洲	14 个成员国其中 4 个在非洲	刚果民主共和国、肯尼亚、坦桑尼亚联合共和国、津巴布韦	阿根廷、哥斯达黎加、洪都拉斯、秘鲁		印度尼西亚、尼泊尔、东帝汶	阿尔巴尼亚、塞尔维亚、土耳其

137. 一些其他国家所取得的结果以及所作的基础工作是令人鼓舞的构件, 旨在实现在 2010–15 年战略政策框架中制定的到 2015 年形成的这一局面。这一局面要求, 30 多个国家已使培训的供求趋于一致, 已将培训的机会扩大到工人中更广泛的群体并且将技能开发纳入部门和国家的发展政策。

与其他成果的联系

138. 对绿色工作岗位技能进行的研究, 夯实了国际劳工组织绿色工作岗位倡议的知识基础(成果 3)。一系列案例分析研究在有效的社会对话和集体谈判是如何促进工作场所的培训、继续学习和性别平等方面(成果 12)汲取了经验教训。作为应对危机的一部分, 劳工局帮助成员国加强了公共就业服务的能力, 实施了工作分享计划, 采取的方法是重视工作条件(成果 50)。东南亚提供了有关调整私营就业机构的培训, 帮助这些国家打击人口贩运(成果 15)。东南亚技能

认定计划促进采用各种方法改变在劳动力迁移政策方面出现的“人才回流”问题(成果 7)。对更新非正规学徒制的政策指导包括了提高认识、了解社会保障的规定、职业安全与卫生和艾滋病毒/艾滋病(成果 4、6 和 8)。在 9 个国家开展的对青年移民的研究(成果 7)推动了加强青年人就业和移民之间纽带的知识库。其结果是, 一些青年人就业政策和国家行动计划包括了青年移民管理的优先事项(例如: 阿尔巴尼亚、洪都拉斯、秘鲁、塞尔维亚)。

性别平等和非歧视

139. 性别平等是学徒制、社区培训以及青年人就业工作中的一个重要组成部分。公共就业服务的能力建设包括消除性别偏见和职业分割。一个独立的项目评估确定了将权利运动和当地项目相结合产生的附加值, 以便消除身体和社会障碍, 这一障碍使残疾人无法享有培训和就业机会。

三方成员的能力建设

140. 在两年期期间，三方成员能力发展采取了很多不同的形式，这些形式经常与政策、机构改革同步进行。例如在孟加拉国，技能开发体制的改革是与国际劳工组织技术咨询、三方协商和相关的政府机构的工作人员能力建设同步进行的。在亚美尼亚，国际劳工组织帮助培训了国家就业机构的工作人员以及在三个地区进行了试点，加强了就业中心的能力，最终开发了一个针对残疾人的技能开发和工作场所适应性的积极的劳动力市场计划。国际劳工局对在苏丹和埃及加强公共就业服务的支持包括了对需求的评估、职员培训和采用职业生涯指导的措施。
141. 在大多数国家，国际劳工组织在青年人就业方面开展的工作包括向范围广泛的部委和政府机构提供技术咨询和能力开发，包括加强了机构间委员会关系(阿尔巴尼亚、哥斯达黎加、洪都拉斯、塞尔维亚和土耳其)。这主要取决于一种整合的多机构方法。这一方法在树立国家掌控权和对改革进行承诺方面被证明是有效的。这种方法也优化了机构间支持提高机构的能力发展和实施这些改革。在阿尔巴尼亚、秘鲁和塞尔维亚，国际劳工组织支持国家级的数据统计局、特别是支持设计和执行开展全国的综合调查，帮助加强青年人就业经验基础，反过来又有助于出台良好的政策和制定计划。
142. 国际劳工组织还有一项专门针对社会伙伴的创举。一个最显著的例子是，全球企业和残疾网络，这一网络是国际劳工组织在 2010 年发起的，目的是推动有关良好做法的知识共享以及开发共同的项目和服务。到 2011 年底为止，这一网络覆盖了约 41 个多国企业和 17 个雇主组织。其他的一些实例包括，支持津巴布韦的社会伙伴机构，从而为雇主和工人组织在全国和地方一级建立了 18 个技能服务台，通过与相关部委进行相关的工作，帮助协调和平衡技能的供求关系。在阿尔巴尼亚、印度尼西亚和秘鲁，工会获得了援助，在青年人工作中的权利方面调整并实施了培训计划。

143. 都灵中心扩大了它的培训活动业务和覆盖的范围，以便更好的满足需求，除了在 2011 年 11 月开办了技能学院以外，培训的活动包括了青年就业干预的影响评估、青年就业和残疾融入，以及专门针对加勒比国家的技能课程，这些培训活动，除了其他活动以外，支持制定了巴巴多斯 2011-16 年国家人力资源战略。

汲取的经验教训和前进的道路

144. 从 2010-11 年实施计划以及对调研成果的评估中汲取的主要经验教训归纳如下：

- 知识库的扩大的回报率是非常高的，例如日益增加的要求明显说明了需要推进双边技能战略(德国、荷兰和俄罗斯联邦)，又比如，地区(欧盟)和多边网络(20 国集团，技能和职业教育与培训机构间小组)。新的研究优先事项包括，在国家就业战略中验证技能评估指南和加强技能体制系中成份的选择。此外，为了进一步提升在成员国三方之间知识的相互交流，劳工局将继续开发有关对就业技能方面的全球公共和私营知识共享平台，这一平台于 2011 年建立，旨在对 2010 年大会有关对就业进行的周期性讨论的结论采取后续行动。
- 一项欧洲委员会资助的关于在越南劳动力市场信息的项目评估再次证实了将有关劳动力市场信息体系的项目干预和公共就业服务与培训计划整合在一起所带来的附加值。劳工局将这类各学科的工作、改进劳动力市场信息能力以及根据这一信息将开展的就业服务纳入今后的项目设计之中。
- 国际劳工组织的经验以及来自三方成员的反馈已显示，部门的方法是如何使社会伙伴、培训师和政府机构持久的开展合作以便减少技能的不匹配并改善培训质量。今后战略的一个重要的干预领域将是建立产业技能理事会。

- 2010 年开展的“国际劳工组织的包容残疾战略的规范活动”确定了众多机会，进一步推进就业、企业和技能开发工作中将与残疾相关的工作主流化。2012 年早期的一份监督报告将审议在这些领域中所取得的进展并且通报本两年期的工作计划。
- 为了贯彻国际劳工组织的独立评估建议的战略，增加成员国的能力，开发有关青年人就业的政策和计划，这些

计划和政策已经在 2009 年 11 月的理事会上进行了讨论，今后新的优先事项包括：进一步开发有关青年人就业的知识库，特别是有关与青年人向体面劳动转化的那些问题以及青年就业的政策，以及有关在青年人就业当中建立社会对话的方法并且将社会保护扩大到青年群体中，特别是那些生活在农村地区的青年人。

成果 3

可持续企业创造生产性和体面的工作岗位

2010-11 两年期用于成果 3 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
45 638 316	47 600 000	n.a.*	93 238 316	44 666 937	38 058 159	2 271 499	84 996 595

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 30,000,000)。

业 绩

145. 在国际劳工组织的支持下，总共有 25 个成员国和一个地区为可持续企业改进了扶持性环境，促进了企业的发展或引入了对社会负责任的企业做法(相当于 25 个成员国全部两年期的目标)。在有些情况下，同时也在其他领域取得了进展(智利、中国、伊拉克和巴勒斯坦被占领土)。

146. 这项战略是建立在三个相互支持的构件的基础之上：

- 支持可持续企业的一个扶持性环境，特别是通过贯彻实施一个新的可持续企业评估办法的扶持性环境；
- 创业能力和企业发展，通过试验过的国际劳工组织的办法，包括创办和改善你的企业(SIYB)、了解企业计划(KAB)、妇女创业能力与开发(WED)、当地经济和价值链的发展；和

- 可持续和负责任的工作场所实践，主要是通过支持多国企业根据国际劳工组织多国企业宣言和通过可持续的竞争力和负责任企业的计划以及通过生产率的衡量与改进系统的方法，采取包容性和可持续的做法。

147. 经过对成果指标的衡量，在整个工作领域的结果是不平衡的。5 个成员国和一个地区对它们的政策进行改革，并且调整了企业环境的法律框架(指标 3.1)。国际劳工组织根据 2002 年促进合作社建议书(第 193 号)通过其非洲合作的便利方案提供的支持对有关合作社改革的结果作出了积极贡献。在玻利维亚多民族国、坦桑尼亚联合共和国和乌干达也在这方面取得了进展，尽管在本两年期结束时制定有关法律的过程并未完成。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
3.1:在国际劳工组织的支持下,改革它们的政策和规则框架以改善可持续企业的扶持环境的成员国的数目	5 个成员国	5 个成员国和 1 个地区	塞内加尔、斯威士兰、赞比亚		伊拉克、巴勒斯坦被占领土	蒙古	
3.2:在国际劳工组织的支持下,为创造生产性就业和体面劳动实施创业发展政策和计划的成员国数目	10 个成员国	22 个成员国和 1 个地区	佛得角、埃及、埃塞俄比亚、加纳、莱索托、马里、南非、苏丹、坦桑尼亚联合共和国、乌干达	玻利维亚多民族国、巴西、智利、哥斯达黎加、洪都拉斯、墨西哥、尼加拉瓜	伊拉克、巴勒斯坦被占领土、阿曼、也门	中国	俄罗斯联邦
3.3:在国际劳工组织的支持下,实施在企业层面促进采用负责任和可持续做法的成员国的数目	5 个成员国	3 个成员国		智利		中国、印度尼西亚	
3.4: 在国际劳工组织的支持下,采取了结合多国企业和社会政策三方原则宣言(多国企业宣言)的成员国的数目	5 个成员国	1 个成员国	利比里亚				

148.22 个成员国和一个地区(超过了本两年期目标的两倍)实施了有关创业能力和企业发展的政策和计划(指标 3.2)。经济危机甚至引发了在这些领域提供更多援助的要求。作为一种回应,国际劳工组织加强了它在这方面的努力,特别是关于青年和妇女创业能力方面,推动了实现这些结果。了解企业计划提供了一个覆盖受益人的例子——几乎有 500,000 青年妇女和男子在这两年期间参与该计划。一项新的技术合作项目,即青年创业能力便利方案,覆盖了 10,500 个青年妇女和男子,其中有 1,700 人完成了企业计划和项目建议。这项方案还提升了 229 名培训师的能力,为青年人提供了有关企业发展的服务。

149.部分地实现有关负责任工作场所的做法两年期工作目标有一系列的原因。首先,国际劳工组织支持改进工作场所的做法取得

的结果已经列入到有关小企业和在供应链运作企业成果中,这些成果是由指标 3.2 和指标 13.2 进行衡量的。第二,在有些国家实施可持续的竞争力和负责任企业在达成三方共识方面遇到了挑战。

150.关于有关多国企业的指标 3.4,劳工局在两年期已经认识到,衡量的标准特别是第二项标准,这项标准强调政策目的是吸引外国直接投资,无法对在劳工组织提供支持的情况下就可以实现的那些目标进行衡量。因此,两年期目标只能是部分的得以实现以及对 2012-13 标准进行了修订。在全球一级,国际劳工组织的建议和政策对话工作是与多边体系实现更大的融合密切相关的。因此,最显著的例子包括:经合发组织将其已经修改的多国企业指南中有关就业和产业关系的一章与国际劳工组织的多国企业宣言密切联系在一起;和更

新的企业社会责任 2011-14 欧盟战略，这项战略敦请所有在欧洲的多国企业在 2014 年之前对遵守宣言作出承诺。

151. 国际劳工组织的绿色工作岗位计划通过它的系统将其与经济和社会的可持续发展的支柱联系在一起，从而实现了政策的影响和一致，这一计划超出了仅仅是促进环境友好型的工作岗位的范围。在巴西、中国、印度和印度尼西亚，绿色工作岗位已经成为在地方发展战略、农村就业计划和在建筑业、林业、水资源管理和再生能源部门的战略方面促进体面劳动的一项手段。
152. 总体而言，所有这些结果都是为了在 2015 年实现 2010-15 年战略政策框架中所设定的目标，届时在 40 多个国家中的三方成员将已改善了可持续企业扶持性环境，成功地促进了企业的发展，并且采纳了对社会负责任的企业做法。

与其他成果的联系

153. 国际劳工组织在企业开展的工作日益反应出体面劳动中所有 4 个方面。一个明显的例子是，在埃及改进了非正规企业的工作条件，这主要归结于实施了职业安全与卫生的原则(OSH)，这是国际劳工组织对创业能力和促进就业的援助的一部分(成果 6)。落实 2007 年大会关于促进可持续企业决议的工作，主要是借助了与就业政策、技能开发和雇主组织所开展的工作，因此实现了开发一项国家级的评估工具—贸易和经济多元化技能(成果 1、2 和 9)。后者在乌克兰予以实施，目的是评估五金和旅游部门的扶持型环境。对劳动行政管理和劳动法的分析性贡献已经收入了有关中小企业劳动法的一项新指南中(成果 11)。在绿色工作岗位方面开展的工作跨越了数项成果并且促进了在与就业促进、技能开发部门的体面劳动和使体面劳动主流化相关的成果中实现其结果。例如，在印度，国际劳工组织一直在帮助促进在关于气候变化中发展国家一级行动计划的绿色工作岗位的原则(成果 1)。

性别平等和非歧视

154. 在这一成果项下，已经取得了成果，国际劳工组织针对为妇女和青年创业能力开发大型项目作出了贡献，其重点是放在促进妇女和男子之间的机会均等。例如国际劳工组织妇女创业能力开发项目已经覆盖了自 2009 年底以来 60,000 名女企业家，帮助她们提高了 4 倍的销量，并且增加了 50% 的利润。在加纳，国际劳工组织支持的干预地方经济发展所有受益人中三分之二是妇女。劳工局还开展了工作，评估女企业家在一些成员国中的扶持性环境。关于非歧视问题，在越南工业和商业会的参与下，在河内成功的对一项培训的方法进行了验收并帮助工厂管理招聘残疾人并且防止了艾滋病毒/艾滋病。

三方成员的能力建设

155. 国际劳工局为可持续企业创造扶持性环境开发的工具箱对于国际劳工组织支持成员国参与政策和立法改革，改进企业的扶持性环境具有附加值。对使用这一工具箱进行评估一般已经普遍扩大到一些机构职员的能力建设中，经常是雇主组织。这对国家政策的讨论或者改革做出了重要贡献，正如蒙古、巴勒斯坦被占领土和斯威士兰所取得的结果所显示的那样。对印度尼西亚和巴巴多斯工会的支持，也进行了类似的工作。可持续的竞争力和负责任企业计划以及通过生产率的衡量与改进系统的方法支撑了国际劳工组织在这方面开展的工作。帮助各个国家加强了对社会责任工作场所的作法。例如，在印度尼西亚，国际劳工组织为人力资源和跨境移民部的工作人员进行了提升能力的培训，使得这一部门通过它在五个省市的地区培训中心启动了一项关于负责任工作场所做法的企业培训计划，覆盖了 50 个中小企业(SMES)。此外，还开展了一项涉及中小企业家、工人和部委工作人员的广播计划，以便提高对负责任工作场所做法的认识，这一计划覆盖了约 400 万人。国际劳工组织对企业的服务台以及一系列的网络研讨会向企业

和三方成员提供了关于国际劳工标准的帮助以及关于多国企业宣言的帮助，提供了一个创新型的机制，提高了人们的认识和增强了其能力。在本两年期，这一服务台向 400 多个用户提供了专家技术咨询，他们希望能够得到实施劳工标准以及多国企业宣言原则的指导。

156. 国际劳工局与都灵中心合作修改了关于扶持性环境和负责人工作场所现采用的能力建设教材，以体现 2007 年国际劳工大会通过的关于促进可持续企业的决议；这些材料得到了广泛地应用。通过由都灵中心管理的年度可持续企业学院，劳工组织在两周期向学员提供了可供广泛选择的课程。这一方法被认为是成功的和具有成本效益的，增加了三方成员在解决相互关联问题方面的能力。

157. 通过都灵中心进行的培训也帮助三方成员增强了他们围绕绿色工作岗位改进政策的能力。在一些国家，例如肯尼亚、毛里求斯、斯里兰卡和其它国家，他们随后采取了一系列的措施表现在，促进绿色青年创业能力、绿色企业和价值链的发展。目前还开发出分析性的工具并且予以发表，以便帮助各个国家评估现行的和潜在的绿色工作岗位，结合企业调查，采用投入和产出的模式。此外还采用了辅助性的工具以便收集和审议一些信息，预测在 21 世纪中绿色工作岗位所需要的新技术，这一辅助性工具已经出版，其题目是绿色工作岗位的技能：全球回顾。

汲取的经验教训和前进的道路

158. 根据汲取的经验和教训以及理事会在其讨论 2007 年大会有关可持续企业结论的后续行动时，和 2012-13 年以及今后的战略方向时所提出的指导总结如下：

- 对 17 个必要条件做出一般性的国家层面的评估，创建一个扶持性的环境，这是在 2007 年大会结论中制定的条件，是非常有用的第一步。然而，经常是很有必要，突出扶持性环境中的某些特别的条件或者其他方面。一直有人将这一方法运用到具体的地区、部门或者各类型企业(非正规的中小企业、合作社等)，并且要突出特殊的扶持性环境和条件。劳工局将视情况采用评估的方法。
- 整合的、政策方向和多层次干预，跨越可持续企业的不同方面则是更加有效的，并且能提升经济规模。今后技术合作项目的设计要突出这一点。
- 国际劳工组织必须能够在体面劳动议程中展示重要领域中进行干预产生的最终影响。国际劳工组织在创造就业岗位、工作质量和减贫方面进行干预采用的更加严格的评估正在进行中，例如正在运行的东非青年人创业能力机构。
- 劳工局作出了努力，在创业能力，促进产品生产方面更有效地反映了社会环境的因素。到目前为止，在环境可持续性、绿色企业和绿色企业选择方面的初期模块已经被列入了解企业计划和创办和改进你的企业。全面提升这些产品是今后的优先事项。
- 绿色工作岗位已成为政策制定过程中的一个中心环节。越来越多的国家在重新调整它们的发展战略，争取实现拥有社会影响的可持续增长。今后的工作将突出要求三方成员参与政策制定，同时通过创新型的计划开发“技术”的知识。

战略目标

提高从享有社会保护的覆盖和效益

159. 在本两年期，不断恶化的经济和金融危机继续将社会保护列为全球和国家议程中最主要的议题，通过收入替代以及接受实物津贴或者要求进行包容性的发展。将其作为减少危机某些负面影响的手段。对有必要通过国家社会保护底线建立有保证的最低社会保障水平的认识，已形成了势头这一点已经在 2001 年国际劳工大会通过的有关社会保护周期性讨论的结论中得到了见证。国际劳工组织在社会保护问题上的政策也充分地反应在有关社会保护的政策立场文件中，这一政策文件是 2011 年 11 月联合国发展集团为亚洲地区发表的，文件是根据国际劳工组织做出的重大贡献所撰写的并且对联合国国家工作队提供了整体的和战略性的指导，特别是为筹备联合国发展援助框架的准备(UNDAFs)以及为联合国国家的计划进行了指导。向三方成员提供的政策性的咨询分析和支持，使各个成员国继续朝着扩面发展。
160. 国际劳工大会在本两年期开创了新的领域，通过了两项新的文书。2000 年艾滋病毒和艾滋病建议书是第一个国际人权文书，明确突出强调了艾滋病毒和艾滋病。建议书在附带其后的相关的全球行动计划开创了一个新的机会，鼓励三方成员更广泛地参与艾滋病毒和艾滋病的工作场所政策。其目的是确保家庭工人与其它工人享有同等的基本劳工权利，2001 年家庭工人公约以及它附带的 2011 年建议书(第 201 号)，将其扩大的那部分，其中主要是非正规部门的劳动力纳入了体面劳动议程的框架中。
161. 在保加利亚、萨尔瓦多、印度尼西亚和约旦进行的全球就业契约的后续行动，提供了具体的机会，为社会保护战略运用了整合的政策方法，同时实施了就业目标和促进以社会对话为基础的国际劳工标准。为了支持这些后续措施，国际劳工组织出版了针对家庭工人的国家劳动法指南以及在经济危机时期促进可持续社会保障改革中社会对话作用的经验和教训。同时，劳工局还出版了一套生育保护资源一揽子计划，它涵盖了广泛的领域，并且向三方成员提供了帮助扩大生育保护覆盖面的综合性方法。
162. 运用一个好的知识库仍然是有效的政策发展和有效地实施技术咨询服务的核心的环节。虽然提供精确的数据在很多国家仍是一个挑战，但是国际劳工组织的支持使许多国家改进了采集和制作信息的能力。这使得国际劳工组织能够在工资和社会保障方面扩充数据库，并且丰富了家庭工作的知识库，增加了平等工作条件、金融危机对劳动迁移带来影响的知识库以及对正规和非正规经济部门艾滋病毒影响的知识库。现正在从事的工作是，采集有关职业安全与卫生重要指标的信息。这些改进信息已经写入了更加信得过的产品中，使得 2010/11 世界社会保障报告和 2010/11 世界工资报告更加全面。

成果 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

2010-11 两年期用于成果 4 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算 补充帐户 估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
37 272 104	12 600 000	n.a.*	49 872 104	36 478 794	9 269 580	4 893 070	50 641 444

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

163. 在本两年期，人人享有社会保障全球运动将继续指导劳工局的工作。国际劳工组织政策发展的工作已经形成了很好的势头，随即在国际劳工大会(2011 年 6 月)通过了有关社会保护(社会保障)周期性讨论的决议。大会还呼吁“通过一项有关社会保护底线的自主的建议书”。

164. 在知识发展方面(成果 4.1)，在覆盖面、支出以及国家社会保障制度运作方面的国际比较的信息范围已扩大到 20 个国家。通过社会保障咨询信息库(SSI)可以获取的这些信息，信息库已经覆盖了 80 个国家和 2,000 多个方案。

165. 劳工局在支持发展方面的战略重点是增强成员国在采集和编制高质量的、国际上可比较的信息(例如，在喀麦隆、哥斯达黎加、希腊、科威特和多哥)。之后，扩大的知识基础充实了国际劳工组织的咨询和产品，包括：国际劳工组织的世界社会保障报告 2010/11：在危机时期提供覆盖面；向三方成员提供关于国家社会保护战略发展的咨询(多哥)以及社会保障改革(希腊)；国际劳工组织对 20 国集团会议的贡献；社会保护底线咨询小组的报告(巴切莱特报告)；和向国际劳工大会第 100 届会议提交的关于社会保护(社会保障)周期性讨论的报告。

166. 在政策发展和社会保障改革领域(分别为指标 4.2 和 4.3)，10 个成员国已经采取了一些政策，扩大社会保障覆盖面，超过了两年

期目标的三倍多。包括的国家有，布隆迪、柬埔寨、莫桑比克和东帝汶，在这些国家中，国际劳工组织提供支持，推动了成员国采取的行动，将社会保护纳入了国家的社会发展战略并且实施了社会保障扩展战略。在多哥和尼泊尔实施了新的社会保障方案。此外，10 个成员国在国际劳工组织的支持下进行了社会保障改革(略微超过本两年期的目标)。

167. 取得上述高水平的成果是由于执行了国际劳工局的战略，重点是确定可能的基本的社会保障担保的一揽子计划 – 社会保护底线 – 和通过新的社会保护文书给予支持。实施战略依靠运用国际劳工组织增强的工具，以迅速评估国家社会保护底线的担保、广泛传播知识以完善国家层面的政策咨询和在社会保障扩面战略方面为三方成员提供能力建设工具。

168. 如通过国际劳工局战略和三项指标中所反映的，成果正处于实施其目标的过程中，处在按照 2010-15 战略政策框架所规定的将于 2015 年前全部实现目标的状况。这种现状要求至少要在 9 个成员国中享有社会保障津贴有所改善；在 20 个成员国中强化法律框架、管理和社会保障的治理；向 75% 成员国提供关于社会保障方面的信息或可靠的估计。考虑到要在很多成员国中加强它们所做出的承诺，根据危机时期所汲取的经验教训扩大社会保护制度，劳工局在指标 4.2 项下提高了 2012-13 年的目标，从 3 个增加到 9 个成员国。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
4.1:在国际劳工组织的支持下,在其社会保障制度的覆盖面和业绩的基础上改善知识和信息的成员国的数目	20 个成员国,其中 5 个在非洲和在其他每个地区 2 个	20 个成员国	贝宁、喀麦隆、佛得角、加纳、多哥	哥斯达黎加、厄瓜多尔、萨尔瓦多、乌拉圭	巴林、科威特、阿曼	蒙古、瓦努阿图	爱沙尼亚、拉脱维亚、罗马尼亚、俄罗斯联邦、斯洛文尼亚、西班牙
4.2:在国际劳工组织的支持下,制定改善社会保障覆盖面政策,特别是被排斥群体的覆盖面政策的成员国数目	3 个成员国	10 个成员国	布隆迪、莫桑比克、多哥	阿根廷、海地		柬埔寨、中国、印度、尼泊尔、东帝汶	
4.3:在国际劳工组织的支持下,根据国际劳工标准改善社会保障的法律框架、一般和财务管理和/或三方治理的成员国的数目	8 个成员国	10 个成员国	喀麦隆	阿根廷、哥斯达黎加、多米尼克、格林纳达、特立尼达和多巴哥、乌拉圭	科威特	马来西亚	希腊

与其它成果的联系

169.在全球经济危机爆发之后,越来越多的成员国要求国际劳工组织提供全面的服务。通过运用更加协调一致的工作方法,劳工局加大了它的工作力度,执行了高质量的、综合的服务,覆盖了体面劳动议程的各个领域。在就业发展和社会保护政策方面所提供的咨询成为全球就业契约后续行动的一部分,特别是向保加利亚、萨尔瓦多、印度尼西亚、约旦和在海地应对自然灾害提供的服务。一个很明显的事例是,一个三国项目(布基纳法索、柬埔寨和洪都拉斯),在这些国家中,劳工局与欧盟进行了合作,支持制定一项整合的国家就业和社会保护战略,这一战略是同时推进高水平的体面就业和可持续性社会保障(成果 1 和成果 19)。这项工作跨越了各项成果并且带动:

- 开发了一项生育保护工具以便开辟享有更高质量的生育保健的途径,并且结合社会医疗保护理念(成果 5);
- 开发了有关 2007 年渔业部门工作公约(第 188 号)的培训教材,写入了社会保障的理念(成果 13); 和
- 关于社会对话作用,编辑了分析性材料以便确保可持续社会保障的改革,完善全国决策的进程(成果 12)。

性别平等和非歧视

170.促进性别平等和非歧视仍然是国际劳工组织执行社会保障底线政策和扩面政策技术合作和咨询中一个显著特点。这些政策针对的是向被排斥人口扩面,特别是优先使妇女受益以及使最脆弱群体受益(柬埔寨、印度、尼泊尔、莫桑比克和多哥)。采集和

分析分性别的数据是国际劳工局努力加强社会保障统一性知识库的一个中心环节。

- 171.大会关于社会保护(社会保障)周期性讨论的决议对这些问题做了回应,这项决议强调了促进性别平等是扩大社会保障国家战略中最重要的原则之一。决议还要求成员国政府,确保妇女和男子的需求在发展社会保障政策中得以充分地考虑。

三方成员的能力建设

- 172.扩大和提高能力建设产品的品种和质量,将其送达到尽可能多的三方成员手中继续是主要的重点。这方面的工作得益于与都灵中心的密切合作,例如在 2011 年 9 月,成功地开办了第一所社会保障夏季学校。开展了新型的学习活动,在推行和了解社会保护底线组成部分的影响方面开展南南之间国家经验的知识分享。
- 173.为了在非洲扩大社会保护底线的覆盖面,国际劳工组织和毛里求斯大学开办了有关社会保护融资的联合行政管理硕士课程,这一课程在其第一年培训了来自 8 个非洲国家的 32 名官员(有来自社会保障机构、政府部委以及雇主组织)。通过国际劳工组织的社会保障治理人员培训计划,三方成员的能力得到了加强,这一计划涵盖了来自 22 个非洲成员国 118 个政府官员、雇主和工人。在一些国家也开办了关于社会保障的行政管理课程,如巴巴多斯、佛得角、哥斯达黎加、几内亚比绍、海地、吉尔吉斯斯坦、摩洛哥、莫桑比克、塔吉克斯坦和坦桑尼亚联合共和国,培训对象是来自政府机构、工会和雇主组织的 300 名成员。目标国的政策制定工作和社会保障的改革都经常有雇主和工人组织的参与并且经常附加了社会伙伴能力建设的活动,包括通过在都灵中心或在这些地区为社会伙伴举办专门课程。
- 174.鉴于涉及的人员数量之大以及需要解决的问题和需求之广泛,这项工作要求有一个长期的承诺,必须在各个两年期予以坚持。

鉴于此因,能力建设一直是并且将更是战略成果 4 的一个主要的组成部分。

汲取的经验教训和前进的道路

- 175.在 2010 年 11 月理事会上讨论的国际劳工组织关于在 2005-09 年期间扩大社会保障覆盖面战略的独立评估发现,劳工局应做出更多的努力以便将劳动力市场的分析纳入其社会保障工作,并应将成功的例子加以说明并归档,这些成功的实例中就业以及赋权、经济增长和社会保护,结合基本社会保护扩面扶持了稳定的经济发展。这些倍受关注的问题在布基纳法索、柬埔寨和洪都拉斯三国项目中得到了解决。这一项目的目的是将就业和社会保障之间从已知的理论上的一致性转换为可操作的政策建议。劳工局已和联合国开发计划署出版了一份共同的报告,该报告详细地阐述了在 18 个国家中,各国实施社会保护底线的经验并且阐述了社会保护是社会的必须以及视为经济发展中的一项投资。
- 176.在国家层面确保同其它的国际组织,例如国际货币基金组织(IMF)、世界银行和联合国其它机构合作被证明是一种挑战。在这项工作富有成效的地方,就可向成员国确保提供整合的和全面的政策咨询,以便最后能形成社保护面的国家战略。与其它国际组织进行互动,需要在宣传和能力建设方面进行大量的投资,以便克服不同机构之间的文化差异;这些互动在许多国家是非常成功的,因为在这些国家有国际劳工组织机构的存在。例如,国际劳工组织与国际货币基金组织合作制定了一项程序,确定了社会保护底线的差距,规定了消除这些差距所需要的费用以及规定了为采取政策行动所应配备的潜在资源。
- 177.在过去的若干年中(甚至在危机时期),人们对社会保障在经济和社会发展中所发挥的重要作用一直给予了广泛认同。但是,由于财政和预算的限制,一些国家正在缩减它们社会保障的费用和支出。因此面临的

挑战是，要确保不能形成一种系统性做法以及应支持形成的势头和成员国为社会保障扩面做出的战略承诺。因此将需要加大宣传力度并且在这一领域支持成员国。

178.为了解决和应对上述挑战，在 2012-13 年期间，劳工局将在下一个两年期制订一项技术合作战略，这项战略将解决社会保障咨询服务的问题，2011 年 11 月理事会将对制定这项战略进行指导。劳工局还将采取具体的措施确保国际劳工组织在进行干预时的更大的协调一致，借鉴目前在布基纳法

索、柬埔寨和洪都拉斯开展的联合社会保障和就业政策发展项目中的经验教训。

179.鉴于成员国为实施和强化国家的社会保障方案寻求广泛的技术咨询，劳工局必须与一些机构建立伙伴关系以便补充劳工局的经验并且加大对成员国的支持力度。作为第一步，劳工局将与国际社会保障协会签定一项谅解备忘录，扩大对其成员的覆盖面。根据能力建设的战略，将与亚洲和拉丁美洲并且如有可能与阿拉伯国家地区的教育机构建立进一步的伙伴关系。

成果 5

妇女和男子享有更好和更公平的工作条件

2010-11 两年期用于成果 5 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
16 732 045	3 100 000	n.a.*	19 832 045	16 375 915	2 340 336	903 309	19 619 560

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

180.落实这项成果战略取决于着力扩展关于出台争取更好和更公平的工作条件国家政策的趋势和措施的知识库。这需把宣传和培训创举结合在一起以便加强国家的三方成员启动和实施这一地区改革的能力和信心。

181.关于一般的工作条件，六个成员国(超过一个预期目标)制定了政策或者实施了改进工作条件的战略(指标 5.1)。国家包括哥斯达黎加、黎巴嫩和巴拉圭，在这些国家中，在家庭工作领域方面所取得的巨大进步已经记录在案。

182.国际劳工局向这些国家提供的援助经由全球一级开展的工作得到证实，其援助开展的工作主要集中在：

- 在规范家庭工作和保护家庭工人方面创建了一个重要的知识库；
- 开发了一系列政策简报以及其它的信息资源，包括对家庭工人人数的全球和地方的预测；和
- 举行了一次全球信息传递运动，使用了各种形式的论坛和媒体。

183.所有这些工作促使 2011 年 6 月国际劳工大会首次通过了国际上认同的关于家庭工人的劳动标准——2011 年家庭工人公约(第 189 号)和与其相配套的 201 号建议书。

184.在工资领域(指标 5.2)，国际劳工组织出版了一份由新的全球工资数据库支持的 2010-11 全球工资报告。这一数据库提供了全球知识库，使国际劳工组织成为一个在工资

统计数据方面进行广泛的交流的场所并且建立了一个坚实的经验基础，推行它与工资相关的工作。这一坚实的基础成为在中

国和蒙古开展的关于制定最低工资政策改革的基础，以及成为在菲律宾有关工资政策的基础(已经完成了目标的 100%)。

按指标和按地区划分的结果							
指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
5.1: 在国际劳工组织的支持下，三方成员采取政策或实施战略促进经改善的或更公平的工作条件，特别是为最弱势工人的成员国的数目	5 个成员国	6 个成员国	坦桑尼亚联合共和国	巴西、哥斯达黎加、多米尼加共和国、巴拉圭	黎巴嫩		
5.2: 在国际劳工组织的支持下，加强其机构能力以实施健全的工资政策的成员国数目	3 个成员国	3 个成员国				中国、蒙古、菲律宾	

185.此外，在其他一些成员国中已经取得了持续的进展，包括佛得角、智利、哥斯达黎加、埃及和乌拉圭，为在 2012-13 年及以后取得更大的成果奠定了基础。这项战略就是将在 2015 年前实现 2010-15 战略政策框架中制定的目标，根据这一框架，约 20 个成员国中的三方成员将开发劳动保护政策，这将有助于进一步改进工作条件和/或妇女和男子之间的更大范围平等。

与其他成果的联系

186.劳工局密切结合社会对话和产业关系(成果 12)相关的工作开发了家庭工人国家劳动法的指南，作为新的 189 号公约的后续措施。由于家庭工作具有贯穿性的性质，在菲律宾(成果 18)通过与有关促进国际劳工组织标准的共同努力解决了家庭工作问题，而且这些问题也是在其他成果项下结果记录中的一部分。这些成果包括，在印度与性别平等和社会保障相关的结果(成果 4)以及在印度尼西亚(成果 7)与移民和拐卖相关的结果，最后，与部门方法(成果 13)相关的在伙伴关系方面做出的努力对于采纳小企业中的工作改善的方法(WISE)是至关重要的，满足了坦桑尼亚联合共和国卫生部门

的需求，最终在这个国家实施了小企业中的工作改善计划。

性别平等和非歧视

187.189 号公约和其相关的 201 号建议书解决了一系列有关性别平等的问题，从工作条件到隐私权，到社会保障。新的生育保护资源一揽子计划在一些国家得以实施，提高了国际劳工组织三方成员在工作中的生育保护方面的能力。在坦桑尼亚联合共和国，一项提高认识运动和在生育保护培训战略整合的计划增强了所有三方成员中各方的能力。在柬埔寨、中国、菲律宾和赞比亚，在国家层面实施并且宣传这一资源一揽子计划，也推动了扩大生育保护，扩大了生育医疗和儿童的医疗卫生以及在最脆弱群体中赋权。在都灵中心的性别学院的框架中，通过广泛的采用这一揽子计划，对生育保护给予了极大的支持。

三方成员的能力建设

188.为了满足三方成员日益增加的需求，国际劳工组织在制定最低工资制度方面以及根据经济标准确定工资水平方面为全世界各国提供了技术咨询。国际劳工组织与都灵中心开办了有关制定有效的工资政策的全

球培训班，在都灵中心以及在地方，例如南非，开办了区域培训课程，这些培训课程加之“工资政策研究所”根据各国的要求提供了专项的培训课程，帮助国际劳工组织的三方成员在制定工资方面提高了它们的能力，包括制定最低工资。这些机构还支持建立一个全球工资专家网络的工作。

189.在家庭工作方面，劳工局通过政策咨询和提高政府部门的能力，支持政策和机构改革，在巴西和巴拉圭开始实施这一机构改革。劳工局向国家一级的工会组织的举措提供了技术支持，组织家庭工人以及加强工会的能力应对在黎巴嫩、哥斯达黎加和多米尼加共和国家庭工人提出的需求。

190.不断开展工作帮助各国制定有效的应对危机措施，从而要求提供技术帮助，以增强成员国的能力制定和实施有效的工作分担计划并且包括了一项三方技术研讨会。围绕着生育保护资源一揽子计划所采取的行动也促进了各地区之间的优化，例如利用美洲区域会议在圣地亚哥召开期间就工资政策问题举行了一次特别的活动。在活动中，参会的一位著名的工资问题中国专家同与会者分享了该国的经验。最后，在2011年一次工作时间安排的三方专家会议之后，这是几乎在过去20年以来第一次针对工时问题开展了国际政策讨论——通过了一系列的决议，结论命题为二十一世纪的工时，这一结论将在今后若干年在这领域指导国际劳工组织今后的工作。

汲取的经验教训和前进的道路

191.汲取的全面的经验教训是，有效地实施了战略，主要是因为国际劳工局开展的工作横跨了三个相辅相承的方面——完善的知

识库、伙伴关系和提高认识和能力建设——这三者中的每一方面都按序对推动其他两方面作出了贡献。这种经验教训将在2012–13年实施战略中予以考虑。

192.一个具备丰富经验的良好知识库在确定近期的趋势以及有效的政策和三方成员的能力建设方面可以带来截然不同的效果。这种知识库不仅仅充实了研究工作、分析性的产品和开发有效的政策，而且它还使劳工局提供的政策咨询在三方成员的眼中更具可信度。例如，工资确定的改革可能是一个非常敏感的并且要求进行广泛的调查研究，例如工资调查，目的是支持建议的战略。

193.国际劳工组织与联合国其它机构建立伙伴关系的重要性再次得到了证实，包括欧洲委员会和其它欧洲机构(例如欧洲提高生活和工作条件基金会)，以及非政府组织(NGOs)。例如，生育保护资源一揽子计划是在全球层面上制定的，是建立在与都灵中心、世界卫生组织(WHO)、联合国儿童基金(UNICEF)、联合国人口活动基金(UNFPA)和联合妇女机构共同计划的框架内的基础上提出的。

194.189号公约和201号建议书的最末文本的通过得到了绝大多数三方成员的支持。国际社会伙伴也表示了广泛的支持，包括联合国和欧盟。这种广泛的支持主要是由于进行了大胆的提高认识和增强能力的战略，通过了不同的渠道提供了各种不同的材料。调查研究的结果、政策简介以及其它实践的工具可以通过国际劳工组织关于家庭工作的门户网站、国家的和地区的磋商以及会议、电子邮件通知和其他技术咨询服务获得。

成果 6

工人和企业从已改善的工作中的安全卫生条件中受益

2010-11 两年期用于成果 6 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
35 120 894	3 100 000	n.a.*	38 220 894	34 373 370	5 039 859	557 481	39 970 710

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 30,000,000)。

业 绩

195. 国际劳工组织所提供的支持，使 8 个成员国采用了国家的职业安全与卫生的简况、计划或立法，促进了已改善的职业安全与卫生的状况。劳工局还使 13 个成员国建立或重新恢复了三方性的职业安全与卫生相关的机构或者加强了相关的政府部门能力以及/或社会伙伴的能力，实施在国家、部门或者工作场所层面提供了已改进的职业安全与卫生服务。

196. 经验表明，这些结果在那些国家更为显著，这些国家采用了一项由 2006 年促进职业安全与卫生的框架公约(187 号)所提示的整体战略，这项战略的目的是在工作场所推出预防性的安全与卫生的文化。这些国家执行了一个全面的和渐进的方法旨在制定一项国家的职业安全与卫生战略(从一个国家的职业安全与卫生简介的设计到政策以及计划的发展)，从一开始所有相关的社会伙伴都参与了这项战略。这促进建立国家的掌控权、扶持部门间的合作以及树立引进已改善的职业安全与卫生的做法和工作场所的政策。

197. 在这些领域取得的显著成果包括：

- 通过了新的职业安全与卫生法和法规(阿尔巴尼亚、哈萨克斯坦、泰国)或职业安全与卫生框架或计划(中国、老挝人民民主共和国、摩尔多瓦共和国、越南、赞比亚)；

- 建立了国家级的三方职业安全与卫生理事会(阿尔巴尼亚、阿塞拜疆、老挝人民民主共和国、墨西哥、尼日尔、泰国、俄罗斯联邦、赞比亚)；
- 改进了职业安全与卫生监察服务，特别是在阿塞拜疆和摩尔多瓦共和国，这些国家的政府承诺在完成的劳动监察服务和职业安全与卫生的这些领域现代化过程中起主导作用，在哈萨克斯坦，提出了关于高风险企业的培训计划和新数据库，从而增强了劳动监察的力度和有效性；和
- 出台了一项职业事故和职业病的保险，例如在泰国，将这个保险的覆盖面扩大到中小企业。

198. 在全球层面，于 2011 年召开的第 19 届工作中职业安全与卫生世界大会之前，在劳工部长峰会上通过了一项关于工作中职业安全与卫生的伊斯坦布尔宣言。这项宣言重申了 2008 年首尔宣言的承诺，大范围地促进预防性的安全与卫生文化，将职业安全与卫生摆在国家和地区议程上的突出位置，并且审议其进展情况。在世界大会期间，建立了一个新的全球职业安全与卫生网络，国际劳工组织是其中的一部分。人们期望强化国际承诺和各国工作之间的协调。

按指标和按地区划分的结果							
指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
6.1: 在国际劳工组织的支持下，采用政策和计划促进改善工作中的安全和卫生的成员国数目。	10个成员国，所有地区	8个成员国，3个地区	赞比亚			中国、老挝人民民主共和国、泰国、越南	阿尔巴尼亚、哈萨克斯坦、摩尔多瓦共和国
6.2: 在国际劳工组织的支持下，三方成员实施促进工作中安全和卫生改善计划的成员国的数目	10个成员国，所有地区	13个成员国，4个地区	贝宁、毛里求斯、尼日尔、赞比亚	巴巴多斯、墨西哥		老挝人民民主共和国、泰国	阿尔巴尼亚、阿塞拜疆、哈萨克斯坦、摩尔多瓦共和国、俄罗斯联邦

199.上述所取得的结果大大推进了在 2010-15 战略政策框架中所规定的到 2015 年前须形成的局面，届时至少有 30 个成员国已经完成了国家的职业安全与卫生的简介、计划或政策或开始采取改进职业安全与卫生计划的措施。

与其它成果的联系

200.扶持与专门的经济部门横向联系的工作要求在建筑部门开发有关职业安全与卫生方面的培训材料并且在以前未知的领域启动初期工作，例如，绿色工作岗位的职业安全与卫生影响以及电子废物的管理(成果 13)。对社会保障的分析性贡献已经被纳入了设计一项防止职业事故和疾病保险的调研中(成果 4)。

性别平等和非歧视

201.对性别的关注在风险评估的新材料中以及在 2011 年互动式培训计划的修订版中得到了处理，题为“通过促进工作场所卫生状况解决社会心理因素”(通常称为 SOLVE)，这一计划的设计是为了将促进健康纳入企业层面的职业安全与卫生政策和行动。这项 SOLVE 的计划解决了日益出现的职业风险，例如紧张压力和身体上的以及社会心理上的暴力，这方面具有明显的性别特点。针对确定和解决妇女和男子专项的职业安

全与卫生风险和条件的实际指南和建议将于 2012 年早期出版。

三方成员的能力建设

202.国际劳工组织支持国家采取行动，开发有关职业安全与卫生综合性方法，从国家的简况到计划，到政策。老挝人民民主共和国提供了技术咨询和良好的办法、指南和培训，摩尔多瓦共和国、越南和赞比亚，还有其它国家也有类似做法。在有些情况下，重点应放在增强国家的能力从而增强它们在职业安全与卫生方面自身的能力。例如，在哈萨克斯坦，国际劳工组织多年来一直帮助建立机构的能力，为此建立了一个有关职业安全与卫生管理和风险评估的牢靠的和广泛的培训师网络并且已正常运行。在墨西哥，国际劳工组织向劳动部提供了帮助，开发了一个关于地下矿井方面职业安全与卫生的模块，作为针对三方成员远程培训计划的一部分。

203.劳工局还向工人和雇主组织提供帮助，制定或将职业安全与卫生相关的培训制度化，作为他们向其会员提供服务的一部分。例如，贝宁和尼日尔工会联合会就是这种情况，这两个组织都已经为其成员和工作场所职业安全与卫生委员会设立了广泛的培训课程。同样，摩尔多瓦雇主联合会已经把风险评估方面开展的培训活动作为向其成员提供的主打服务项目，而毛里求斯

雇主联合会正在使用国际劳工组织支持下出版的“职业安全与卫生丛书”，用于为其成员的培训课程。

204. 在本两年期已经做了努力，确保将这一成果相关的技术合作项目中的能力建议部分与由都灵中心实施的与职业安全与卫生相关的培训计划之间做更进一步的协调，2012-13 年将进一步加强这项工作。

汲取的经验教训和前进的道路

205. 一个优化的国际劳工组织职业安全与卫生的知识库对于向国际劳工组织三方成员提供更加完善的政策咨询和技术支持是至关重要的。为了对趋势和正在显现的或者是长期存在的政策问题形成一个更加准确的想法，国际劳工局将在 2012-13 年开始着手整理和收集有关职业安全与卫生重要指标的统计数据 and 法律信息，有关择定目标的政策简介和信息通报。例如，中小企业的职业安全与卫生或移民工人的职业安全与卫生情况也即将出版。为此目标以及考虑到成本效益的理由，劳工局将与重要的国家和地区的职业安全与卫生合作中心建立伙伴关系。这种伙伴关系将成为更新国际劳工组织职业安全与卫生百科全书的一部分。下一版的百科全书将完全采用电子版的形式，并将成为一个互动式的论坛以及由国际劳工组织和世界各地的专门机构出版的一系列职业安全与卫生信息来源的储备库。

206. 为了在国家和工作场所层面上施加真正的影响，必须同所有有关的利益相关者进行密切合作，推广职业安全与卫生的系统方法—从国家的职业安全与卫生简况到职业安全与卫生政策和计划。职业安全与卫生体制中不同的组成部分(职业安全与卫生监察、职业安全与卫生服务或者是就业工伤保险)应逐步的加以解决，利益相关者应具备必要的知识和技能以便确保他们都具备“同一水平”。在本两年期所开发的和经过检验的工具，将于 2012-13 年在更大的范围内加以推广和应用。

207. 高规格的全球活动或运动，例如，工作中安全与卫生世界或者世界大会，都是集中关注国家的和国际的职业安全与卫生重要问题独一无二的机会并且可以动员国家和国际的力量开展工作。为了提升这方面的影响和扩大其范围，劳工局将积极依靠以上所提到的国家的地区的职业安全与卫生合作中心的网络。

208. 中等收入国家经常是那些对采纳职业安全卫生整合方法最感兴趣的，那里要实现持久的影响的条件看起来更加成熟。但是预算外资源不经常都是从这些国家引入的。所以需要在这些国家中采取更具有创造性的融资战略以便将经常预算资源和自愿捐助与南南合作相结合。后者将可以帮助把职业安全与卫生的经验和知识从引领潮流的国家转向同一地区的其他国家。

成果 7

更多移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动

2010-11 两年期用于成果 7 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
12 152 246	7 700 000	n.a.*	19 852 246	11 893 594	13 722 528	2 792 034	28 408 156

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

209. 国际劳工组织提供的支持使 14 个成员国根据指标 7.1 和 7.2 要求对有关劳动迁移的法律、政策或机构的框架进行了改革。在国际劳工组织支持下取得的最显著的进展是关于加强了机构的能力，治理劳动迁移，包括通过加强部委之间的合作机制，例如在巴西、厄瓜多尔、格鲁吉亚和印度尼西亚。
210. 在中央一级，向政府的主管部门提供的援助有助于加强劳动部的能力(阿塞拜疆、格鲁吉亚、约旦、秘鲁、老挝人民民主共和国)以及公共就业服务(亚美尼亚)。在地方一级，向这些部门和移民协会提供的援助促进建立了移民迁移中心，向潜在的移民工人和机制提供了相关信息和支持，促进返乡移民的经济和社会融入(格鲁吉亚、菲律宾、塞内加尔)。
211. 一些国家已经采取了国家劳动迁移的政策并且对劳动法或者移民法律中有关移民的法律条款进行了修订(亚美尼亚、巴西、印度尼西亚、约旦和尼日利亚)。收集劳动迁移的可靠信息在许多国家仍然是一种挑战，尽管劳工局提供的支持使一些国家在这领域取得了一些进展(亚美尼亚、巴西、俄罗斯联邦)。

212. 此外，国际劳工组织对有关劳动迁移两项欧洲指令建议所提供的技术投入也反映到欧洲议会的一项修正案中，确保了在第三国移民工人和本国工人之间的平等原则，特别是关于迁入第三国之后继续享有养恤金的支付。

213. 总体而言，正在实施的这项战略将实现 2010-15 年战略政策框架所制定的须 2015 年之前形成的局面。这一局面要求至少有 25 个成员国，要落实措施，保护移民工人和管理劳务迁移。

与其它成果的联系

214. 为实现这项成果所采取的战略包括，在技能开发和技能认证、合作社和社会经济、社会保护、打击人口拐卖和工作中的非歧视(成果 2、3、4、15 和 17)方面开展的工作。这种整合的方法由国际劳工组织支持在大湄公河地区开展的举措中得到了进一步推广，这一举措解决了劳务移民治理和通过拐卖的强迫劳动之间的联系。同样，这种融合的方法也在区域之间招聘工作中反映出来并且也体现在工会合作中，例如，对在海湾国家工作的亚洲移民工人也采用了这种做法。对劳务移民的分析性结果已经植入了筹备工作中，这项工作推动了 2011 年家庭工人公约(第 189 号)以及其相配套的建议书第 201 号(成果 5)的通过。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
7.1: 在国际劳工组织的支持下, 制定具有性别敏感性的劳务移民政策, 以便在国际劳工组织多边框架的内容以及相关国际劳工标准规定的基础上保护移民工人的成员国的数目。	5 个成员国	9 个成员国	尼日利亚	巴西	约旦	印度尼西亚、老挝人民民主共和国	亚美尼亚、阿塞拜疆、格鲁吉亚、俄罗斯联邦
7.2: 在国际劳工组织的支持下, 制定具有性别敏感性的劳务移民政策和做法, 反映国际劳工组织的多边框架, 以促进移民工人的生产性就业和体面劳动的成员国数目。	5 个成员国	5 个成员国	塞内加尔	玻利维亚多民族国、厄瓜多尔、秘鲁		菲律宾	

性别平等和非歧视

215. 在本两年期, 国际劳工组织支持制定的国家政策包括, 解决劳务移民中有关性别问题的专项规定。例如, 在印度尼西亚, 国际劳工组织向政府和国家的利益相关方就制定新的国家中期发展计划(2010-14)提供了技术投入。最后的文件包括了一些性别主流化的措施, 处理了基于性别的歧视和保护最脆弱群体的移民工人, 特别是移民家庭工人, 他们基本上都是女性。根据国际劳工组织公约的有关规定以及国际劳工组织关于劳务移民的多边框架, 例如通过联合声明以及通过全球移民小组的出版物, 国际劳工组织仍继续保护享有非歧视权以及在国际社会中工作中移民工人的平等待遇。

三方成员的能力建设

216. 国际劳工组织增强了三方成员在劳务移民治理方面的能力, 特别是通过政策对话和对负责劳务移民政府机构的成员提供培训; 向劳动部门的职员, 公共职业介绍机构和信息采集机构的人员提供培训; 以及向雇主和工人组织提供培训。为此, 针对保护移民工人和改善劳务移民治理而出台的文件数量有所增加, 这些文件都是通过三方

协商和双边协议制定的, 例如格鲁吉亚和法国之间最后形成的协议。

217. 在中央和地方一级, 政府机构向移民工人提供经改进的服务的能力由于国际劳工组织的支持得到了大幅提升。服务范围包括这些地区出国前的培训、国家宣传运动以及开设国家热线(俄罗斯联邦), 采取的具体措施包括, 促进经济和社会对返乡移民工的融入。在菲律宾约有 300 名返乡移民工受到了虐待, 成为被剥削的受害者, 但通过技能培训、融资、法律以及心理社会关怀他们在社会经济融入方面得到了帮助。还有一点值得注意的是, 国籍国和目标国工会组织的事先参与, 目的是保护和帮助在各自国家的移民工人。这经常采取的形式是, 由国家工会之间签署合作协议, 例如南高加索国家的这些做法。此外, 在国际劳工组织的支持下, 亚美尼亚工会联合会建立了移民中心, 向这个国家的多于 25 个地区的移民工人提供了咨询。

218. 国际劳工组织向不同的地区经济共同体提供了支持(例如东非共同体、南部非洲发展共同体和独联体国家地区), 帮助负责策划法律文书的实体提高了其机构能力, 加强了对移民工人及其家庭的社会保护。在国

际劳工组织的帮助下，东南亚国家联盟加强了双边和多边的合作，并且推动实施了关于促进和保护移民工人权利的东南亚国家联盟宣言。

219. 都灵中心继续成为实施能力发展的一个战略伙伴。除了开设劳务移民的必修课程外，在 2011 年 7 月建立了劳务移民学院。这一学院在与联合国其他机构进行了战略性的合作之后，针对来自不同领域的学员采取了一种多学科的方法使他们专门学习了某一门专题。

汲取的经验教训和前进的道路

220. 一系列的评估强调指出，国际劳工组织在政策讨论以及在全球一级进行的关于劳务移民活动发挥了重要作用，主要是确保认可保护移民工人权利以及社会伙伴参与的标准框架。在治理劳务移民方面在次地区以及地区级机构之间进行合作的有效性和重要性以及地区之间建立伙伴关系的重要性于 2010–11 年再次得到了证实。
221. 一个关于劳务移民的知识库不仅仅为丰富和充实对三方成员的咨询和能力建设的服务提供了基础，同时也扩大了国际劳工组织由预算外资源支助项目的业务量。劳工

局借助与其他国际组织和研究机构保有的伙伴关系加强了战略的分析性基础，特别是通过进一步更新信息和分析。

222. 对过去国际劳工组织区域性劳务移民举措的评估发现，项目经常涉及的是，缺少足够的灵活性，因而不足以应对在各个时期所发生的不断变化的需求和局势。劳工局与捐助国进行合作，对采用的方法扩大了灵活性，以便今后支助多国家和跨年度的项目。
223. 同体面劳动议程的其他部分一同处理劳务移民采取的干预措施被证明对动员三方成员进入和加强政府之间及与社会伙伴之间的合作是有效的。这一经验教训表明，今后国际劳工组织采取的行动需要进一步将劳务移民专项干预与更广泛的国家政策优先事项组合在一起。
224. 目前正在实施的衡量体系在准确报告方面存在着缺陷。有两项指标是非常相近，这可能会导致在报告中出现重复。因此，当在国际劳工组织支持下取得的结果越来越多是在次地区级和区域级实现的，那么这些指标应仅限于记录国家层面的结果。劳工局将考虑的标准是更多地记录准确的衡量标准和报告的结果。

成果 8

劳动世界对艾滋病毒/艾滋病的流行作出有效的反应

2010-11 两年期用于成果 8 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
4 812 916	25 600 000	n.a.*	30 412 916	4 710 477	19 153 749	207 011	24 071 237

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

225. 在国际劳工组织的支持下，42 个国家已经制定了国家三方艾滋病毒和艾滋病工作场所的政策(指标 8.1)，以及 16 个成员国的三方成员实施了相关的计划(指标 8.2)。国际劳工组织战略重点在非洲，这是艾滋病毒流行的中心，但是在这个地区却取得了最成功的结果。总体结果反映出的是，在国际劳工组织的支持下，三方成员对解决这一问题作出更多的承诺和显示更强的能力，特别是在国际劳工大会通过了 2010 年艾滋病毒和艾滋病建议书(200 号)之后。

226. 第 200 号建议书对在工作场所作出有效的国家一级的反应向成员国三方提供了实际的指导。建议书条款已被纳入 30 多个成员国的国家三方工作场所关于艾滋病毒

的政策中并且丰富和充实了巴西和南非的国家劳动法庭的决定。

227. 在全球层面，国际劳工组织进行的宣传工作使 200 号建议书得到通过，这一建议书被联合国大会高级别艾滋病会议(2011 年 6 月)所通过了政治宣言作为一种重要的人权文件。作为联合国艾滋病规划署的发起者之一，国际劳工组织建立了一支全球机构间工作队，作为工作场所和私营部门的协调机制。在联合国艾滋病规划署的社会保护工作组中，国际劳工组织作出了贡献，加强关于良好作法的知识库，进一步在一些国家通过工作场所的结构，扩大了艾滋病毒敏感性的社会保护，例如，中国、哥斯达黎加、洪都拉斯、印度尼西亚、尼加拉瓜、南非和斯里兰卡。

按指标和按地区划分的结果							
指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
8.1: 在国际劳工组织的支持下制定有关艾滋病毒/艾滋病的三方工作场所政策作为国家对艾滋病毒应对的一部分的成员国的数目	50 个成员国，其中 10 个在非洲、5 个在亚洲和在美洲、3 个在欧洲和 2 个在阿拉伯国家	40 个成员国和两个地区	博茨瓦纳、布基纳法索、布隆迪、喀麦隆、乍得、刚果、刚果民主共和国、埃塞俄比亚、加纳、肯尼亚、莱索托、利比里亚、马拉维、马里、纳米比亚、塞内加尔、塞拉利昂、南非、斯威士兰、坦桑尼亚联合共和国、赞比亚、津巴布韦	安哥拉、安提瓜和巴布达、西、智利、哥斯达黎加、洪都拉斯、蒙特塞拉特、尼加拉瓜、巴拉圭、圣基茨和尼维斯、圣文森特和格林纳丁斯		中国、菲律宾、斯里兰卡、泰国	亚美尼亚、阿塞拜疆、哈萨克斯坦、塔吉克斯坦、乌克兰
8.2: 在国际劳工组织的支持下，与三方成员一道采取重要行动以在工作场所实施艾滋病毒/艾滋病计划的成员国的数目	10 个成员国	16 个成员国	加纳、肯尼亚、利比里亚、莫桑比克、塞拉利昂、坦桑尼亚联合共和国、津巴布韦	玻利维亚多民族国、圭亚那		柬埔寨、中国、印度、印度尼西亚、老挝人民民主共和国、越南	俄罗斯联邦

228.在 2010-15 战略政策框架设定的目标中，一项国家的三方工作场所政策已列入在 2015 年前至少有 90 个成员国的国家艾滋病毒战略。到 2010-11 年为止取得的成就表明，国际劳工组织已经完成了这一目标的 50%。

与其它成果的联系

229.在这一成果项下，开展的工作是推动实现其它成果，通过支持努力为艾滋病毒感染者提供了体面劳动的机会，在全球应对艾滋病毒中促进青年人就业，保护了移民工人和脆弱群体在非正规经济中的权利，促进了艾滋病敏感性的社会保护并且在职业安全与卫生领域解决了艾滋病毒的问题，防止在工作场所与艾滋病毒相关的歧视(成果 1、2、4、6、7 和 17)。例如，在国际劳工组织的支持下，喀麦隆和坦桑尼亚联合共和国通过农村合作社和申获小额融资为艾滋病毒阳性的妇女成功地实施了经济赋权计划。反过来又帮助减少了羞辱和歧视。向哥斯达黎加提供的援助，促使采纳了有关艾滋病毒/艾滋病和劳动世界全国指导方针，在工作场所的职业安全与卫生计划中采取了艾滋病毒和艾滋病的防治措施。

性别平等和非歧视

230.劳工局通过在工作场所应对艾滋病毒和艾滋病采用一项新的将性别主流化的工具，支持三方成员开展了性别敏感项目。在印度尼西亚和斯里兰卡实施的工作场所计划包括，防止基于性别的暴力(一种预先测定艾滋病毒感染)，同时在尼泊尔和柬埔寨对性工作者提供了帮助，使他们接受艾滋病毒防治和治疗。在南部非洲，通过有针对性的能力建设加强妇女融资和企业管理的能力和技能，解决了长期存在的性别不平等问题。同样，性别的组成部分和因素已被纳入纳米比亚、斯里兰卡和乌克兰的除其它事宜外，劳动世界国家应对艾滋病的措施中。在工作场所防止艾滋病毒相关歧视的专项规定已被写入了亚美尼亚、利比里亚和菲律宾的全国工作场所政策中。

三方成员的能力建设

231.加强国际劳工组织三方成员能力的战略包括，支持他们建立新的伙伴关系并且筹集额外的资源，特别是从抗击艾滋病全球基金，肺结核和疟疾筹集了资金。在国际劳工组织的支持下，三方成员为其艾滋病毒和艾滋病活动调集了约 4,800 万美元，同时，在区域间和国家的机构动员了总数为 3,300 万美元的资金以处理与艾滋病毒和艾滋病相关的应对措施。舒勤

232.劳工局同都灵中心进行合作，向 180 多名三方成员提供了培训。开办了年度课程(“艾滋病毒/艾滋病和劳动世界——一个防治和社会保护的前景”)，为法官和法律专业人员设置了专门培训，以及为雇主和工人组织举办了针对艾滋病毒的课程。这项战略的实施主要取决于在工作场所开展同伴教育方法，依据雇主和工人组的代表中同伴教育的规定，企业培训手册以及行为变化交流的工具箱。

233.采用了一些新的工具，支持在成员国中已经开展的有关立法、政策和计划的改革，例如，在运输、邮政、采矿、教育和旅游部门的一项针对艾滋病毒/艾滋病的新的国际劳工组织指南，指导国际劳工组织为成员国提供政策咨询和能力建设，在这一过程中为加纳的运输部门制定了艾滋病毒/艾滋病的政策，为斯里兰卡的采矿和教育部门提供了政策并且为喀麦隆的邮政部门提供了政策。为了改进医疗卫生工作者接受艾滋病毒和肺结核的防治、治疗、关爱和支持服务，一项联合的国际劳工组织——世界卫生组织——联合国艾滋病规划署的政策指南丰富了国际劳工组织加强卫生部门和劳动部门之间合作的工作，促进了一项国家工作场所艾滋病毒/艾滋病的政策(中国、塞内加尔和坦桑尼亚联合共和国)，为协调工作场所的应对建立了一个双边机制，例如，在莱索托制定了一项企业和劳工的联合措施。另外值得注意的是，私营

部门增加了其参与的力度，例如，在国际劳工组织的帮助下，在莫桑比克开发并且实施了 99 项三方性的工作场所计划。

吸取的经验教训和前进的方向

234. 2011 年 11 月理事会讨论了从实施 2010-11 年战略以及国际劳工组织应对艾滋病毒/艾滋病战略的独立的评估中总结出的主要经验。这些主要的经验教训归纳如下：

- 必须进一步完善以实证为基础的知识以便加强对这项战略的分析性支持。在国家一级，应将其优先事项放在采集和分析艾滋病毒带来影响的信息方面，以便丰富和完善重点计划，特别要确保更好的保护和赋予最脆弱群体以及处于风险工作的工人及其家庭的经济权利。在全球层面，国际劳工组织作为社会保护底线方面联合国共同工作的一部分，将重点突出放在开发支持新的政策和计划方面，以便扩大艾滋病毒敏感的社会保护机制。这一

进程将包括艾滋病毒感染者的生产性的参与。

- 本两年期的工作重申了将伙伴关系扩大到国际劳工组织三方成员以外的重要性。在国家层面，国际劳工组织将争取实现三方专家对话以便确保更广泛的认可度以及有效的实施国家的法律和政策，这些政策是针对防止艾滋病毒相关的歧视，包括通过艾滋病毒感染者网络的参与。在全球层面，国际劳工组织将特别是通过参加与联合国艾滋病规划署共同举办的七个项目并且通过加强公共和私营部门的伙伴关系继续加强其与其它国际机构的合作。
- 在资金不确定性日益增长的背景下，国际劳工组织进行广泛的地理范围的干预并不一定都是具有成本效率或者说已取得了本质性的结果。劳工局将在国际劳工组织和联合国战略框架中根据精心设计的标准，优化其对这些国家提供的资助。

战略目标

加强三方性和社会对话

235. 全球经济危机为许多成员国在三方性和社会对话方面开辟了新的空间，国际劳工组织在这方面通过其分析性作用和能力建设的作用向三方成员提供了支持。国际劳工局注意加强社会对话机制以及劳动部委和社会伙伴积极参与政策性的讨论，这些讨论集中在如何缓解危机对就业和社会带来的影响，改进产业关系的范围以及加速恢复等问题方面。对社会对话以及集体谈判在防止裁员、加强社会保护以及性别平等和减少工资不平等方面所发挥的作用的比较研究已开始进行。
236. 在有些国家发生的政治态势，包括埃及和突尼斯以及危机后的国家，例如利比里亚，对国际劳工组织长期关注有关工作中基本原则和权利的问题做出了快速反应。结果，对工作进行了重新调整以便及时和有效的支持社会伙伴，重新设置和加强支持雇主和工人组织的机制，支持产业关系和成员国促进有效的三方对话和集体谈判。国际劳工组织的支持也使社会伙伴能够更好地参与贯彻实施全球就业契约，以及体面劳动国别计划(DWCPS)。大型的技术合作计划，例如更好的工作计划，表明，更好地尊重基本的工作条件以及国际劳工标准是如何可以改进企业的运营。
237. 最主要的工作重点一直都是为雇主和工人组织提供的能力建设，提高它们为其会员提供服务的能力以及参与磋商和讨论的能力。都灵中心一直都是这方面的主要伙伴。同样，国际劳工局根据 2011 年国际劳工大会的结论向成员国提供了广泛的服务，帮助它们修改其劳动法典以及为它们的劳动行政管理和劳动监察政策和进程服务。
238. 通过强化了与学术机构的交流以及分析反周期措施对部门带来的影响和举办全球对话论坛(关于部门专门技能的开发和培训战略)以及研讨会(关于不稳定工作或变化了的企业需求)进一步促进了知识的发展。劳工局在一系列国家就其专门的部门提供了支持，改进社会和劳动条件，作为三方部门技术政策指南的后续行动。
239. 在本两年整个期间，国际劳工组织将其行动手段与劳工标准中所涵盖的原则相结合已进一步拓展了它的作用，作为在所有地区有关劳工和社会问题的主要参照点。

成果 9

雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织

2010-11 两年期用于成果 9 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
32 443 790	4 000 000	n.a.*	36 443 790	31 753 247	2 232 901	802 651	34 788 799

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 22,000,000)。

业绩

240. 在国际劳工组织的支持下, 56 个成员国中的雇主和商业组织加强了它们对其成员企业的需求做出反应, 以及影响旨在促进可持续型企业、就业、增长和发展的国家政策制定的机构能力。在发展新型或改善了的成员服务方面取得了最强劲的结果(比两年期目标翻了一番还多), 证明国际劳工组织有关这一领域的支持继续满足了许多雇主组织的优先需要(指标 9.2)。在提高雇主组织以与其成员的优先考虑相一致的方式影响国家政策制定的能力方面(指标 9.3)也取得了强劲的结果(比两年期目标翻了近一番)。此种情况主要是由于国际劳工组织新的工具的应用, 如对可持续型企业有帮助的环境工具包, 以及可利用的预算外资源。

241. 该战略的交付强调了两种相互关联的途径:

- 脱离后续措施和影响皆有限的孤立式干预，将努力和资源战略性地集中在明确确定的优先考虑方面——结合在本两年期采用的更严格的衡量制度，有助于突出国际劳工组织的工作并将其更直接地导向结果的实现。
- 重点突出深化有关商业代表的知识基础——有关雇主组织的调查以及有关这一领域学术研究材料的审议，为当前的趋势以及雇主组织面临的今后挑战提供了有意义的洞察力。上述审议和调查结果有关具有代表性的商业企业国际专题讨论会提供了分析性的投入，该专题讨论会于 2011 年 9 月将

学者、雇主和商业组织以及多国企业的领导人聚集在了一起。这些结果还被提供给了雇主活动局学术网络的随后一次会议。这两次会议的结论将丰富 2012-13 年战略的实施情况。

242. 为在 2015 年实现 2010-15 年战略政策框架中提出的主张,以成果指标来衡量(战略计划、服务提供、商业环境的分析和对政策制定的影响),劳工局将需要以 2010-11 年实现的结果为基础并加以巩固,以确保至少在 40 个成员国中加强雇主组织在这三个领域方面的能力。

与其它成果的联系

243. 跨成果工作被导向了有关商业的优先领域，尤其是就业和可持续型企业。值得指出的一个例子是开发了对可持续型企业有帮助的环境工具包(成果 3)。如同在 2007 年有关促进可持续型企业的大会决议中提出的那样，该工具包是雇主和商业组织的一个综合资源，是围绕创建一种有益的商业环境的 17 个条件而构建的。其实施，例如在博茨瓦纳、约旦、蒙古和斯威士兰，被证明在帮助雇主组织确定并处理企业发展和就业增长的重大制约因素，同时加强其有关这一领域的长期能力是行之有效的。依托在本项成果和成果 2 项下开展的联合工作而产生的另外一个创新型成果是国际劳工组织全球商业和残疾网络的建立。该网络属于一种公共私营伙伴关系，涉及有关残疾和残疾人组织代表的雇主和商业网络。该网络帮助促进了有关残疾知识的交流以及在私营部门和国际劳工组织计划之间建立联系。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯 国家	亚 太	欧洲-中亚
9.1: 在国际劳工组织的支持下, 采取了战略计划, 以提高其管理结构和做法有效性的国家雇主组织的数目	10 个雇主组织	15 个雇主组织	博茨瓦纳、斯威士兰、坦桑尼亚联合共和国、赞比亚、津巴布韦	阿根廷、巴巴多斯、伯利兹、乌拉圭、委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)		老挝人民民主共和国、斐济、印度尼西亚、图瓦卢、越南	
9.2: 在国际劳工组织的支持下, 创立或显著加强服务, 以满足现有和潜在成员需要的国家雇主组织的数目	15 个雇主组织	33 个雇主组织	加纳、肯尼亚、卢旺达、乌干达、坦桑尼亚联合共和国	阿根廷、玻利瓦尔民族国、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国、厄瓜多尔、墨西哥、秘鲁、特立尼达和多巴哥、乌拉圭、委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)		柬埔寨、中国、斐济、印度、印度尼西亚、老挝人民民主共和国、蒙古、尼泊尔、菲律宾、斯里兰卡、越南	亚美尼亚、格鲁吉亚、摩尔多瓦共和国、黑山、塞尔维亚
9.3: 在国际劳工组织的支持下, 增强了在国家、区域和国际层面分析经营环境、影响政策制定能力的国家雇主组织的数目	15 个雇主组织	29 个雇主组织	博茨瓦纳、加纳、肯尼亚、南非、斯威士兰、坦桑尼亚联合共和国、乌干达	阿根廷、巴哈马、玻利瓦尔民族国、巴西、智利、哥伦比亚、萨尔瓦多、洪都拉斯、尼加拉瓜、巴拿马	约旦、阿曼	柬埔寨、蒙古、印度、印度尼西亚、菲律宾、老挝人民民主共和国、所罗门群岛、泰国、越南	波斯尼亚-黑塞哥维那

性别平等和非歧视

244. 该战略强调了提高雇主和商业组织处理性别问题、将性别问题纳入其政策和计划的主流以及增进这一工作的知名度的能力。通过帮助它们接触到私营部门中的妇女, 这种做法为扩展雇主组织的成员基础做出了贡献。性别平等和非歧视是针对雇主及其组织的技术合作项目的重要组成部分。在南部非洲, 劳工局支持了来自八个国家的雇主代表获得性别审计方面的良好能力。在国际劳工组织的帮助下, 东南亚国家联盟雇主联合会制定了提高妇女在东盟国家中的劳动力参与率的政策主张。尼泊尔工商会联盟正在制定在其成员企业当中促进性别平等的政策, 并将于 2012-13 年加以实施和传播。

三方成员的能力建设

245. 针对雇主成员的能力建设举措是以通过与雇主组织进行深入对话制定的全面需求分析为基础的。取决于受益组织的优先考虑和需要, 国际劳工组织的能力建设工作重点突出了下列领域之一或更多: 深化支持雇主对国家政策制定的影响的经验式基础, 并建立倡导型处理方法; 改善或发起新的成员服务; 以及开展战略规划和资源的能力建设。这一工作包括帮助在雇主组织内部建立专门的结构或单位, 以增强其分析能力以及为影响政策制定而开展游说的能力(加纳、约旦、南非)。它还包括支持成立雇主的劳动委员会, 该委员会的任务是为其成员企业提供有关社会劳动问题方面的

信息、分析和指导(萨尔瓦多、洪都拉斯、尼加拉瓜、巴拿马)。

246. 加强服务提供的工作在本两年期期间取得了实实在在的结果。例如，在印度，劳工局通过与六个科技院校的伙伴关系以及通过针对青年人和妇女的量身定制课程的制定，帮助印度南部雇主组织(EFSI)成立了一个填补技能空缺的计划。在已毕业的 264 名青年人当中，90%立即被印度南部雇主组织的成员企业所雇用，而其他的人则创办了其自己的企业。在国际劳工组织的支持下，由相关组织开展的分析性工作往往是这些组织内部更广泛的机构改革的起点。例如，以由国际劳工组织开展的一项综合评估为基础，劳工局帮助阿曼工商会(OCCI)开展了其委员会结构的广泛重组。该重组伴随有改善战略规划以及更加突出研究、政策制定和小企业的需求。此种做法为加强阿曼工商会与政府和其他利益攸关方开展政策对话的能力做出了贡献。
247. 在都灵中心雇主计划的密切配合下，劳工局扩展了有效的雇主组织一揽子培训计划，列入了有关交流的一个新模块。一系列新模块的发起突出了成员服务的提供，包括劳动法服务以及产业关系/人力资源服务。这些新模块的开发伴随有通过都灵中心扩展培训，以及由受益组织制定保持其已获得能力的计划。

汲取的经验教训和前进的道路

248. 受全球化和持续中的危机后果影响的经济、社会和政治进程正在导致雇主和商业组织的显著的改革。会员的多样化正成为重大挑战之一。代表权正转向具有广泛的商业议程而且能够提供范围广泛的服务的商业组织的发展。为了生存，代表雇主和商业的组织需要适应和创新，以反映新的商业需求。它们需要在商业方面发挥一种领导作用并预测出现中的问题和挑战，以便形成商业议程。根据由有关具有代表性商业企业国际专题讨论会提供的战略方向，劳工局将通过强化并审议其在战略规划方面对相关组织的援助，以及通过在区域层面深化与商业组织的对话，落实取得的这些经验教训。
249. 开发能力要求在基于成果管理的原则和进程基础上的系统和长期的义务。国际劳工组织的经验表明，这一点对制定并实施雇主组织可获得广泛认同、掌控权和承诺的受需求驱动的计划来说是至关重要的。确定优先权、重点和关键性主体将继续是支持可持续成果交付的有效的国际劳工组织战略的不可缺少的重要组成部分。为继续扩展现有工具和产品并开发新的工具和产品，劳工局还将使其资源多样化并扩展其资源基础。

成果 10

工人拥有强大的、独立的、有代表性的组织

2010-11 两年期用于成果 10 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
49 280 353	5 200 000	n.a.*	54 480 353	48 231 455	5 925 012	1 142 909	55 299 376

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 22,000,000)。

业 绩

250. 在国际劳工组织的支持下, 35 个成员国和 1 个领土的工人组织加强了其改善工人的生计、就业和工作条件的机构能力, 特别是通过符合体面劳动议程的更好的规划和培训计划(指标 10.1)。在另外 24 个成员国和 1 个次区域, 通过其在各层面政策讨论中的参与, 工人组织为推动尊重基本的工人权利和国际劳工标准做出了贡献(指标 10.2)。在某些情况下, 工人组织在两个地区(哥伦比亚和秘鲁)同时取得了进展, 而且在大多数情况下, 在国家层面开展的工作涉及若干工人组织。

251. 该战略重点突出了国际劳工标准的促进, 特别是结社自由和集体谈判权。当国家立法适用国际劳工标准时, 工会便得到加强。在埃及于 2011 年 3 月发表有关结社自由的历史性声明之后, 作为国际劳工组织援助的结果, 创建了一个新的独立工会。还于 2011 年 9 月创立了一个新的区域性阿拉伯民主工会论坛。工会的加强扩展了会员的资格, 包括在那些传统上难以组织起来的群体当中, 如妇女、青年、移民和非正规经济工人。

252. 在国际劳工组织的支持下, 中国工会扩大了部门集体谈判, 以处理数目日益增加的与权利相关的争议, 并促进农民工的体面劳动。在蒙古, 在地区层面增加了劳动争端解决机制的数目, 而且工会加强了其处理抱怨的能力。在巴西, 如同在 2011 年家

庭工人公约(第 189 号)的通过之前它们在国家层面讨论中的积极参与所证明的那样, 劳工局的支持使得工会得以在促进结社自由、集体谈判、性别平等和打击童工劳动方面取得进展。在坦桑尼亚联合共和国(桑给巴尔), 在国际劳工组织的帮助下开发了一种国家集体谈判模式。

253. 体面劳动国别计划和联合国发展援助框架为社会伙伴提供了处理社会发展挑战的机会。国际劳工组织的支持使得工会得以利用体面劳动国别计划作为一种综合方式处理体面劳动议程的不同方面内容的一个有效的机制, 此种综合方式体现在《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》和《全球就业契约》当中, 特别是有关尊重工会权利(例如, 在亚美尼亚、巴哈马、伯利兹、博茨瓦纳、柬埔寨、佛得角、哥伦比亚、哥斯达黎加、萨尔瓦多、格林纳达、洪都拉斯、印度尼西亚、约旦、莫桑比克、尼加拉瓜、秘鲁、塞舌尔、苏丹、斯威士兰、乌拉圭)。国际劳工组织题为《工会和体面劳动国别计划》的资源一揽子方案支持了这一工作。

254. 劳工局帮助工人组织积极形成应对经济危机的国家反应, 特别是通过加强三方和两方社会对话机制。此种情况由工人组织在政府机制中的更强有力的参与而在一些国家(柬埔寨、佛得角、约旦)得到证明, 尤其是涉及由国际劳工组织的遵守机制、千年发展目标和联合国发展援助框架导致的对国际义务的尊重。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
10.1: 在国际劳工组织的支持下, 把体面劳动议程纳入其战略规划和培训项目的全国性工人组织的数目	30 个工人组织, 其中非洲、亚洲和美洲至少 6 个, 阿拉伯国家和欧洲至少 2 个	35 个成员国和 1 个领土的工人组织	贝宁、埃及、厄立特里亚、埃塞俄比亚、马里、毛里求斯、莫桑比克、纳米比亚、塞舌尔、苏丹	阿根廷、巴哈马、伯利兹、玻利瓦尔共和国、巴西、智利、哥伦比亚、格林纳达、海地、墨西哥、巴拉圭、秘鲁、乌拉圭、委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)	巴林、巴勒斯坦被占领土、阿曼、也门	孟加拉国、中国、印度尼西亚、蒙古、尼泊尔、菲律宾	亚美尼亚、哈萨克斯坦
10.2: 在国际劳工组织的支持下, 通过参与国家、区域和国际层面的讨论, 实现更加尊重工人基本权利和国际劳工标准的工人组织的数目	20 个工人组织, 其中非洲、亚洲和美洲至少各 4 个, 欧洲 2 个和阿拉伯国家 1 个	24 个成员国和 1 个次区域的工人组织	博茨瓦纳、布基纳法索、喀麦隆、佛得角、塞内加尔、南部非洲、斯威士兰	哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国、萨尔瓦多、危地马拉、洪都拉斯、尼加拉瓜、巴拿马、秘鲁	约旦	柬埔寨、印度、马来西亚、巴基斯坦、斯里兰卡、泰国	克罗地亚、格鲁吉亚

255. 本两年期的结果正在执行中, 以实现 2010-15 年战略政策框架中提出的目标, 即到 2015 年至少 70 个工人组织具有分析经济、劳动、社会和环境政策的能力, 和不少于 50 个工人组织积极参与体面劳动国别计划、联合国发展援助框架和其它伙伴关系。

与其它成果的联系

256. 该战略计划旨在通过将其关注更好地结合进所有成果战略的交付而加强工人组织的能力和影响。如同在成果 4、5、7 和 17 项下报告的那样, (除其它领域外) 开展的工作面向社会保障、家庭工人、工资、劳务移民和工作中的非歧视领域中的工人及其组织。例如, 在劳工局的支持下, 亚美尼亚的工会实施了一个提高移民工人的认识, 以及与俄罗斯工会合作保护移民工人免遭贩运的行动计划。

性别平等和非歧视

257. 重点突出基于结果的管理原则的体面劳动国别计划为培训新一代的工会领导人提供

了机会, 专门突出了影响到妇女的问题。在国际劳工组织的支持下, 全球工会联盟在孟加拉国、玻利维亚多民族国、哥伦比亚、尼泊尔、巴基斯坦、菲律宾和南部非洲开展了有关性别平等的能力开发活动。由于国际劳工组织援助的结果, 印度、印度尼西亚、马来西亚和泰国的工会向其政府提交了有关如何加强生育保护并发起 2000 年生育保护公约(第 183 号)的批准运动的政策建议。

258. 劳工局支持了有关性别审计的工作, 该工作越来越多地被工会用以作为将性别平等纳入其结构、政策和计划的主流的一个手段。在西部非洲, 约有 30 个女工会领导人成为性别审计促进者, 并制定了一份性别平等路线图, 导致在贝宁、马里、摩洛哥、尼日尔、塞内加尔和多哥的工人组织中开展了性别审计。

259. 国际劳工组织与国际工会联合会(ITUC) 泛欧理事会合作开展的有关反歧视政策培训为加强在新独立国家和中欧担任妇女委员

会和领导的工会领导人的作用作出了贡献。该培训提到了题为《从禁止歧视到促进平等》的国际劳工组织工会手册的支持。

三方成员的能力建设

260. 国际劳工组织的能力建设活动和工会在新的国际文书起草中的参与加强了工会在一些领域中的核心工作，包括：

- 劳动立法、社会保障改革、职业安全与卫生和艾滋病毒/艾滋病(亚美尼亚、孟加拉国、贝宁、中国、多米尼加共和国、埃塞俄比亚、格林纳达、墨西哥、纳米比亚、尼泊尔、菲律宾)；
- 劳务移民(玻利维亚多民族国、尼泊尔、菲律宾、泰国)；和
- 家庭工作和非正规经济(巴西、柬埔寨、喀麦隆、佛得角、克罗地亚、哈萨克斯坦、马来西亚、蒙古、莫桑比克、尼泊尔、巴基斯坦、秘鲁、菲律宾)。

261. 除诸如万维网平台和倡导材料一类的其它工具外，为支持这一工作开发了教育工具包。工具包的主题涵概涉及结社自由和集体谈判、工资、艾滋病毒/艾滋病、职业安全与卫生、可持续发展和体面劳动、经济著作、农村青年就业、童工劳动、出口加工区(EPZs)以及受危机影响国家中冲突的预防和解决的法律障碍。都灵中心开发了许多工具包并开展了相关的培训。该中心还开发了有关体面劳动的一个专门培训一揽子方案。

262. 国际劳工组织就《全球就业契约》的实施与包含整个联合国体系、国际金融机构、20 国集团和区域经济共同体在内的机构开展了对话。此项工作得到了与工会开展的工作的配合，国际劳工组织在国际层面(国际工会联合会)、区域(国际工会联合会的区域结构)和国家层面(例如巴哈马、伯利兹、海地)促进并支持了类似的对话。

263. 利用《国际劳工组织多国企业宣言：对工人来说意味着什么？》的指导，拉丁美洲(哥伦比亚、巴拉圭和乌拉圭)和非洲的工会

对《多国企业宣言》给予了更多的关注。为与感兴趣的公司达成全球协定，由国际工会联合会和全球工会联盟发起了将整个主要多国企业(MNEs)供应链中的工人组织起来的工作。一个显著的例子涉及哥伦比亚的家乐福公司，该公司与 UNI 全球联盟签署了一个协定。类似的工作在南非和其它非洲国家取得了进展，在那里，国家和部门层面的工会中心正试图将工人组织起来并与非洲电信多国企业 MTN 集团签署了一个框架协定。

264. 通过其工人活动局，劳工局帮助工会深化使得它们能够对当前的危机和劳动世界中的其它现有挑战做出有效反应所需的知识基础。显著的例子有：

- 2011 年 10 月举行的一次国际专题讨论会，来自全世界的工会和劳工专家讨论了可能的选择并就有关打击不稳定工作的政策提出了建议；
- 全球劳动大学大会，“劳动和全球危机：分摊负担(!)构建未来(?)”，工会和学术专家参与了此次大会，以讨论危机的分析，确定短期稳定选择和长期解决方法，并就如何应对重新调整全球经济的挑战以加强民主政府对全球资本的控制进行辩论；
- 有关气候变化和绿色经济的一些全球工会联盟研究网络(GURN)座谈会加强了工会有关可持续发展和就业以及向一种更节省碳的使用的未来过渡的劳动力市场影响的主张；
- 作为在巴西、德国、印度和南非开展的南南和三边合作的组成部分，针对工会领导人的有关劳动和全球化的总计计划培训了 100 多名毕业生，他们中的许多承担了有关研究和政策制定的责任。

265. 国际劳工组织的《国际劳工研究杂志》也为工会和学术界之间就与危机相关的解决办法进行深入交流提供了绝佳的空间。

汲取的经验教训和前进的道路

- 266.如同题为《非洲操法语国家中工会的多元化和扩散》的一项国际劳工组织研究发现表明的那样，一些国家中工会的过分分散继续是与雇主组织和政府进行有效的谈判和体面劳动议程实施的一个障碍。通过使众多工会中心加入体面劳动国别计划的三方指导委员会，以帮助它们确定统一的工会议程，国际劳工组织能够有效地处理这一问题。2012-13 年的一个优先领域将突出加强工会参与和共同的行动平台，特别是在体面劳动国别计划的框架范围内，以便促进更有效的行动以及工会的最终统一。
- 267.工人是国家劳动立法和相关实施体系薄弱(例如劳动法庭的缺乏)的第一受害者。工会

在国际劳工组织有关国际劳工标准的权责的履行方面可发挥的重要作用在本两年期期间再一次得到了证明。为继续前行，应将更多的努力致力于支持三方对话机制，如在柬埔寨、哈萨克斯坦、马来西亚和莫桑比克建立的那些三方对话机制，并在导致第 189 号公约的通过进程中积累的那些积极经验的基础上发展区域专家网络。与此类似，作为处理就业和职业中的歧视的工具，应深化有关集体谈判和社会对话的能力。还有必要将社会伙伴的优先考虑更好地结合进联合国发展援助框架以及联合国和多边体系的活动中，以工作中的基本原则作为起点。

成果 11

劳动行政管理部门实行最新的劳工立法和提供有效的服务

2010-11 两年期用于成果 11 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
20 011 113	14 600 000	n.a.*	34 611 113	19 585 190	7 705 764	1 827 944	29 118 898

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 22,000,000)。

业 绩

- 268.在本两年期间，在国际劳工组织的支持下，有 11 个成员国加强了其劳动行政管理体系(指标 11.1)，有另外 11 个成员国加强了其劳动监察体系(指标 11.2)。如同 2011 年底由国际劳工大会通过的有关劳动行政管理的决议反映的那样，这些结果是由于三方成员的大力参与以及捐款国支持的增加。
- 269.劳工局战略强调了三个重要领域：
- 通过帮助各国开展有关劳动行政管理和监察体系的国家需求评估建立国家层面的比较知识，然后将此类知识作

为发展具有针对性的技术援助计划的基础(中国、洪都拉斯、印度、南非、乌克兰和阿拉伯联合酋长国)；

- 开发劳动行政管理和监察体系应对已确定的培训需求的机构能力；和
 - 促进有关伙伴学习和有关劳动监察援助全国伙伴关系的机会(例如，南非、印度和巴西之间；安哥拉、巴西和葡萄牙之间；拉丁美洲劳动监察部门之间；和东南亚国家联盟国家之间)。
- 270.关于劳动法改革，(指标 11.3)、劳工局向约 35 个国家提供了技术援助，其中的三个国

家采用了改善工人的法律保护和劳动力市场的适当管理的最新立法。尽管全国劳动法改革的进程在本两年期结束时未能完全结束，另外 8 个国家在这方面取得了良好的进展(柬埔寨、斐济、伊拉克、利比里亚、

尼泊尔、塞舌尔、越南和赞比亚)。有少数几个国家(科威特、罗马尼亚和斯洛伐克)完成了改革进程，但对于指标 11.3 项下提出的衡量标准而言，新法律未能反映出至少 50%的国际劳工组织政策建议。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
11.1:在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准，加强劳动行政管理体系的成员国数目	10 个成员国，其中各区域至少一个	11 个成员国，各区域至少一个	安哥拉、布基纳法索、马里、塞内加尔、多哥、坦桑尼亚联合共和国	巴拉圭、乌拉圭	约旦	印度尼西亚	摩尔多瓦共和国
11.2:在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准，强化劳动监察体系的成员国的数目	8 个成员国，其中各区域至少一个	11 个成员国，各区域至少一个	南非	巴西、萨尔瓦多、秘鲁	阿曼、阿拉伯叙利亚共和国、也门	中国、印度	阿尔巴尼亚、前南斯拉夫马其顿共和国
11.3:在国际劳工组织的支持下，根据国际劳工标准，通过与社会伙伴进行磋商，颁布了新的劳动法律或修订了现有劳动法律的成员国的数目	5 个成员国，所有区域	3 个成员国，2 个区域		伯利兹			亚美尼亚、摩尔多瓦共和国

271.根据 2010-15 年战略政策框架中提出的目标，到 2015 年劳动行政管理至少应在 20%的成员国 (37 个国家)中得到加强，并在劳动政策和法律的制定与实施中发挥重要作用。在至少 15 个成员国中，最新立法为工人提供业已改善的法律保护和劳动力市场的适宜管理。全面结果表明，劳工局已完成实现这一目标的几乎一半工作。

与其他成果的联系

272.在其劳动法咨询服务的提供方面，劳工局利用了涉及可持续企业、社会保障、工作条件、劳务移民、结社自由和非歧视方面的工作(成果 3、4、5、7、14 和 17)。设计了两个有关农村劳动监察的培训模块，以改善农村经济中的就业和工作条件(成果 1)。这些模块作为国际劳工组织在萨尔瓦多、前南斯拉夫马其顿共和国和摩尔多瓦共和

国服务的组成部分而被采用。在坦桑尼亚联合共和国开展的劳动监察员培训，以及在埃及开展的劳动行政管理体系的快速评估，为改善工作中的基本原则和权利的实施作出了贡献(成果 15)。有关劳动监察的技术援助还包括对朝着国际劳工组织治理公约的批准而努力的国家提供的支持，如捷克共和国为 1947 年劳动监察公约(第 81 号)的批准而开展的努力(成果 18)。对印度尼西亚劳动官员和法官之间首次政策对话的支持导致改善了劳动监察部门和司法部门之间有关劳动法的有效实施的合作(成果 12)。

性别平等和非歧视

273.在都灵中心的合作下，劳工局开发了有关劳动监察和性别平等的一个新模块，以帮助监察员确定性别歧视的情况并鼓励工作

场所性别平等计划的制定和监督。该材料已被翻译成几种语言，并已在中国、巴西、印度尼西亚、南非和乌克兰开展的能力建设活动中得到采用。该材料还被用以在政府主管当局当中提高对从企业收集按性别分类的数据，以及努力在劳动监察人员当中实现男女平衡的价值的认识。性别平等和非歧视已作为国际劳工组织面向成员国的劳动法咨询服务的组成部分而得到系统的处理，并被反映在一些国家进行的改革中，如摩尔多瓦共和国。

三方成员的能力建设

274.与都灵中心合作，劳工局制订并交付了四个广泛的培训课程(关于劳动行政管理、劳动监察、参与性劳动法制定和雇佣关系)。利用有效现代监察做法的材料对来自 17 个国家的 1,600 多名劳动监察员进行了培训。这一工作支持了在下列国家开展的被纳入预算的培训计划的制定与实施，如柬埔寨、萨尔瓦多、洪都拉斯、印度、印度尼西亚、黎巴嫩、阿曼、阿拉伯叙利亚共和国、坦桑尼亚联合共和国和也门。劳工局于 2011 年发起了首个劳动行政管理和监察学会，该学会为有关共同挑战和有关良好作法方面的伙伴学习提供了一个区域间的交流论坛。

275.还向社会伙伴、法律起草者和法官提供了有关雇佣关系、雇佣的宗旨和劳动法制定方面的能力建设，特别是在那些开展劳动法改革的国家中。国际劳工组织为支持那些领域开发了一些新的工具，包括供劳工部采用的一种自我评估工具，以评估其所在国中劳动行政管理体系的效率。

276.从国际劳工组织围绕 2006 年雇佣关系建议书(第 198 号)的促进开展的研究和技术援助工作中出现的一个趋势是，越来越多的法官、政策制定者、社会伙伴和国际组织利用该建议书所提供的指导确定一种雇佣关系的存在。例如，为对国际劳工组织对一个法律磋商小组提供的指导做出反应，经济合作与发展组织在其 2011 年更新的《多

国企业指南》中列入了对第 198 号建议书的专门提及。

汲取的经验教训和前进的道路

277.从 2011 年国际劳工大会上有关劳动行政管理和劳动监察的一般性讨论中，以及从政府当局和社会伙伴在 2010-11 年计划实施期间提供的反馈中得出的主要经验教训可概括如下：

- 战略的效率受重要的知识差距的影响。劳工局将需要扩展其有关下列问题方面的知识基础：公共监察和私营监督举措之间的交叉；向非正规经济中的工人提供劳动行政管理和监察服务的有效方法；和改善劳动监察数据收集的统计方法学。
- 需要一些量身订制的培训工具，此类工具将使自学成为可能并使人们能够在成功完成培训时获得其资格证书(如一种自动生成的证书)。劳工局将把其当前培训一揽子方案中的某些内容转变成自我指导的工具和电子学习一揽子方案。
- 投资于建立有关劳动行政管理和劳动监察区域间国家专家网络的努力开始产生效益。该网络有助于培育国内的机构能力并促进跨国合作和伙伴学习，同时使得国际劳工组织工作的影响最大化。劳工局将继续利用技术援助作为加强网络 and 良好做法交流的一个切入点，特别是通过南南合作和三边合作。
- 在任何劳动法改革举措的开始阶段制定一种与重要的部委、议会委员会和三方成员以外的其它行动方的协调战略是至关重要的。这样的战略将有助于充分利用三方磋商，并确保立法进程不会对在劳动法改革方面施加有一种重要影响的其它方面所拖延或提出质疑。

成果 12

三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的社会对话与良好的产业关系

2010-11 两年期用于成果 12 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
21 253 762	17 300 000	n.a.*	38 553 762	20 801 391	14 096 855	2 158 389	37 056 635

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 22,000,000)。

业 绩

278. 在 2010-11 年期间, 国际劳工组织的支持帮助 10 个成员国和一个领土的经济和社会委员会以及类似机构恢复了活力。这些机构越来越多地被用以在政府和社会伙伴之间开展三方磋商, 如在萨尔瓦多、格林纳达、老挝人民民主共和国、塞尔维亚和前南斯拉夫马其顿共和国, 而且在津巴布韦以及诸如阿曼一类的非目标国建立的三方委员会在涉及尊重结社自由的改革方面发挥了重要作用。
279. 如同《全球就业契约》呼吁的那样, 在持续的经济和就业危机的背景范围内, 由社会对话在政策制定方面发挥的加强了的作用对结果作出了积极的贡献, 例如在阿根廷和南非。此外, 国际劳工组织在各种论坛上对加强次区域社会对话的支持, 如南非发展共同体就业和劳动部门, 导致包括 1976 年(国际劳工标准)三方磋商公约(第 144 号)在内的国际劳工组织治理公约的优先批准。此种情况反过来加强了国家层面的三方社会对话。
280. 5 个成员国建立或加强了集体谈判机构和争端解决机制(指标 12.2)。本两年期目标的部分实现是由若干原因造成的。第一, 国际劳工组织支持有关工资政策和有关基本权利立法框架集体谈判的结果是在成果 5(中国和蒙古)和成果 14(斯威士兰)项下报告的。尽管在诸如博茨瓦纳和南非一类的国家中取得了显著的进展, 但公共部门中的长期罢工导致社会伙伴之间丧失了信任。国际

劳工组织支持的重点集中在恢复对话和涉及必不可少服务的能力建设以及集体争议的调解方面。这样做有助于改善产业关系氛围, 但尚未转变成可供报告的结果。最后, 建立充分运转的有关集体谈判和有效的争端解决服务机构需要时间, 特别是在那些经历深刻演变以及社会伙伴之间没有多少自主社会对话和谈判经验的国家。

281. 尽管为本两年期确定的目标部分得到实现, 但如同在 2010-15 年战略政策框架中提出的那样, 在一些国家奠定的基础工作应使国际劳工组织到 2015 年能够实现其主张。该主张要求至少 30 个成员国加强了其社会对话机构。

与其它成果的联系

282. 社会对话对其它成果项下的成就的贡献得到了加强。例如, 对国际劳工大会有关社会保障周期性项目做出贡献的专门分析强调了加强社会对话对改善社会保障治理作用的重要性(成果 4)。有关集体谈判覆盖面和趋势的数据被馈入《全球工资报告》并向有关有效的工资政策培训提供了技术投入。有关国际劳工标准的工作涉及促进第 144 号公约和 1981 年集体谈判公约(第 154 号)批准指南的联合制定, 和促进集体谈判全球工具的开发(成果 14 和 18)。有关社会对话和产业关系的分析性成果在由国际劳工组织/国际货币基金组织、20 国集团和欧盟发起的会议上被用以作为促进国际政策一致论坛的投入(成果 19)。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯 国家	亚 太	欧洲-中亚
12.1: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准加强社会对话机构和机制的成员国数目	10 个成员国	10 个成员国和 1 个领土	斯威士兰、津巴布韦	萨尔瓦多、格林纳达、圣文森特和格林纳丁斯	巴勒斯坦被占领土	中国、老挝人民民主共和国	亚美尼亚、塞尔维亚、前南斯拉夫马其顿共和国
12.2: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准并可通过与社会伙伴磋商, 加强集体谈判和劳资纠纷解决机构的成员国数目	10 个成员国	5 个成员国	马达加斯加			印度尼西亚、越南	黑山、塞尔维亚

性别平等和非歧视

283. 为支持其有关这一领域的技术建议, 劳工局开展了有关社会对话和性别平等的广泛的比较研究。在亚美尼亚、印度、前南斯拉夫马其顿共和国、乌克兰和乌拉圭等国举行了三方全国讨论, 以促进更平衡的参与并鼓励三方成员将性别问题结合进社会对话议程。考虑到女工在这一部门中的主导地位, 马达加斯加服装和纺织业部门集体协定的结论对于促进性别平等来说尤为重要。

三方成员的能力建设

284. 三方成员的能力建设战略的基础取决于扩大有关产业关系的知识基础。劳工局为工会会员构成和密度以及集体谈判覆盖面的一次国际调查开发了方法学基础(对话部门数据)。还更新并扩展了工会会员数据库(工会)并开发了一些额外的工具, 以支持国家层面这一数据的收集。来自调查和数据库的数据已向三方成员开放, 而且包括研究人员、其它国际组织和媒体在内的范围广泛的行动方也提出了要求。

285. 有关《国际框架协定》的影响和有关持续的经济和就业危机背景下三方社会对话, 集体谈判和良好的产业关系的好处的研究, 为政策建议和能力建设活动提供了信息。例如, 有关集体谈判在防止裁员方面的作

用的研究和政策对话将注意力集中在可用以缓解当前的危机在阿根廷和南非的影响的集体谈判协定中的范例条款方面。研究还被用作开发帮助三方成员加强社会对话基础结构, 以及促进相关公约的批准和有效实施的全球工具。一个新的指南, 《促进三方磋商: 批准并实施第 144 号公约》, 对老挝人民民主共和国和塔吉克斯坦朝着这一公约的批准取得进展方面是有帮助的。

286. 在亚美尼亚、博茨瓦纳、格林纳达、塞尔维亚、斯威士兰和津巴布韦等国为三方成员组织了培训和知识共享交流。博茨瓦纳和南非公共部门中的雇主和工人组织从与其它国家的社会伙伴就预防和处理集体劳资争端手段的交流中获益。在诸如黑山和塞尔维亚一类的国家中, 劳工局为加强争端预防机构向工人和雇主及其组织提供支持的能力提供了技术建议和培训。在 2010 年 9 月(其成立时)和 2011 年 6 月之间, 黑山的此类机构在其处理的 239 个案例的 72% 的案例中促进了争议双方之间的和平协定。塞尔维亚的此类机构 2011 年处理了 147 例个人争端和 7 例集体争端。

汲取的经验教训和前进的道路

287. 重要的经验教训证实, 一个经验性的良好知识基础是有效的战略交付的中心。新数

据的可得性以及及时的分析性信息极大地改善了国际劳工组织对其三方成员服务的质量。它们还使得国际劳工组织在国家和全球层面的政策辩论方面和面对其它重要的国际机构时处于更显著的地位。该战略继续前进的一个重要优先考虑是保持并扩展这一领域的工作。

288. 该两年期期间再一次表明了对未预见到的需求做出及时反应的重要性。在阿拉伯之春爆发时，劳工局对支持该地区经济和政治转型期间的社会对话需要做出了迅速的反应。特别是资源利用程度方面的灵活性使得这样做成为可能，从而使得有可能将资金重新迅速安排到三方成员的迫切需要

和优先考虑方面。从经常预算补充帐户那里获得的资源在这一反应中被证明是一个关键的要素。

289. 利用 2010–11 年期间开发的加强了培训工具，劳工局将加强旨在增进社会伙伴参与相互获益的谈判并确保有效的争端解决服务能力的能力建设努力。

290. 最后，国际劳工组织有关三方性和良好的产业关系的政策目标对于由经济危机而加剧的社会紧张局势不能保持脱节状态。为确保对社会对话进程的持续承诺，劳工局将需要加快其(在劳工部之外)与重要的部委和诸如国际货币基金组织、欧盟和世界银行一类的其它国际组织的接触。

成果 13

应用针对具体部门的方法促进体面劳动

2010-11 两年期用于成果 13 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支估算	经常预算补充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算补充帐户	合 计
25 982 022	3 900 000	n.a.*	29 882 022	25 429 013	15 736 743	392 149	41 557 905

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 22,000,000)。

业 绩

291. 在国际劳工组织的帮助下，23 个成员国实施了部门标准、行为准则或指南。这种情况包括塞舌尔和乌干达，这两个国家通过了在港口和邮政部门中实施国际劳工组织指南和标准和国家立法，而且有 20 个成员国总共批准了 23 个部门公约(指标 13.1)。大多数批准(17 个)涉及 2006 年海事劳工公约(MLC, 2006)，使截至 2011 年底批准这一公约的国家总数达到 21 个。这是由劳工局在该公约的 2006–11 年行动计划项下实施的有力的促进运动的一个直接成果。

292. 如同在指标 13.2 项下衡量的那样(几乎为该两年期目标的两倍)，为推动具体部门中的体

面劳动议程，有 18 个成员国也采取了显著的行动。由国家三方成员在下列领域通过了 20 个各种各样的行动计划：基本金属(哈萨克斯坦)；建筑(南非和塔吉克斯坦)；林业(巴西和秘鲁)；卫生服务(塞内加尔和坦桑尼亚联合共和国)；石油和天然气(哈萨克斯坦)；港口(马尔代夫共和国)；纺织(摩洛哥和罗马尼亚)；旅游(印度尼西亚和老挝人民民主共和国)；公用事业(尼日利亚、秘鲁和菲律宾)。通过在国际劳工组织的支持下建立的三方机制，在推动部门社会对话方面取得的进展为这些结果做出了强有力的贡献。

293. 如国际劳工组织通过其更好的工作计划支持建立的三方机制所证实的那样，国际劳

工标准和工作条件的遵守在四个成员国得到了改善。这四个国家中参与的工厂近 500 家，雇佣约 600,000 名工人并产生了下列主要结果：

- 柬埔寨(服装出口工业)——创造了约 160,000 个新的就业。结社自由和职业安全与卫生的遵守率出现了增长(分别为 14%和 20%)，有 90%以上的工厂支付了调整工资和加班费，并准予产假和带薪年假。
- 海地(服装业)——改善了遵守率，特别是在职业安全与卫生管理体系(26%)、

合同和人力资源(12%)、加班费(57%)和歧视领域(14%)。

- 约旦(服装业)——在下列领域中出现了改善，如赔偿(3%)、劳动合同(10%)和工时(13%)。为允许移民工人加入服装工会还修订了国家劳动法，导致由该工会所代表的工厂雇员人数增加了两倍。
- 越南(服装业)——在 100 多个工厂改善了遵守情况，特别是有关青年工人的证书提供和保护(25%)、性别歧视(25%)和职业安全与卫生(33%)。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
13.1:在国际劳工组织的支持下，实施行业标准、业务守则或指南的成员国数目	15 个成员国	23 个成员国	贝宁、加蓬、塞舌尔、乌干达	安提瓜和巴布达、巴西、加拿大、圣文森特和格林纳丁斯		澳大利亚、基里巴斯、马绍尔群岛、新加坡	波斯尼亚和黑塞哥维那、保加利亚、克罗地亚、丹麦、哈萨克斯坦、拉脱维亚、卢森堡、荷兰、俄罗斯联邦、西班牙、瑞士
13.2:在国际劳工组织的支持下，三方成员采取具体部门重大行动，推动《体面劳动议程》的成员国数目	10 个成员国	18 个成员国	摩洛哥、尼日利亚、塞内加尔、南非、坦桑尼亚联合共和国	巴西、海地、秘鲁	约旦	柬埔寨、印度尼西亚、老挝人民民主共和国、马尔代夫共和国、菲律宾、越南	哈萨克斯坦、罗马尼亚、塔吉克斯坦

294.上述结果为朝着实现 2010-15 年战略政策框架中提出的到 2015 年实现的主张做出了显著的贡献，届时至少应有 40 个成员国加强了经济部门中的体面劳动。

与其它成果的联系

295.作为加强劳动世界应对艾滋病毒/艾滋病战略的组成部分(成果 8)，劳工局开发并实施了几个具有部门针对性的艾滋病毒/艾滋病战略，例如为邮政部门。在一些具体的部门(农业——粮食链、建筑业、矿业部门和旅游业中就绿色就业的潜力以及向清洁技术过渡的实用经验开展了一些研究。这些

研究(除其它方面外)使得项目制定信息灵通，例如菲律宾社会住宅方面有关绿色就业的一个项目(成果 3)。最后，作为“为摆脱下滑而提高技能”的一个手段，有关危机应对的工作使得有关部门培训和就业保障战略的全球三方对话信息灵通。此种情况涉及捍卫现有就业并促进就业过渡的一系列政策措施(成果 2)。

性别平等和非歧视

296.参与性性别审计分析了性别平等和非歧视在各经济部门中的主流化的挑战和成功。该审计强调了这一点，即在劳动力的性别

分割占主导地位的部门中，如在卫生工人、矿工、海员和教员当中，如何促进性别平衡与平等仍然是主要的挑战。劳工局在诸如教育、旅游和公用事业一类的部门中进行了投资，以便产生按性别分类的数据和性别分析。该两年期期间开发的具有部门针对性的工具和指南包括旨在预防性骚扰、提供生育保护和促进具有性别敏感性的工作场所政策的规定。

三方成员的能力建设

297.三方成员的能力开发与国际劳工组织知识基础的加强携手并进。具有部门针对性的研究和分析的产出包括为在部门层面评估今后的技能需求制定指标和严格的统计方法学，并在阿根廷、巴西、秘鲁和墨西哥的建筑和旅游业部门进行了试点。劳工局以全世界 60 多个发达和发展中/新兴经济体的季度和具有部门针对性的实施数据加强了其统计信息平台(LABORSTA)。反过来，最新的数据和分析使得能力建设和政策对话活动信息灵通，特别是在部门层面评估危机应对和恢复一揽子方案。

298.具有部门针对性的培训计划继续是劳工局用以增强三方成员改善工作条件和产业关系能力的主要手段之一，特别是在化学、建筑、采矿、邮政服务和道路运输部门。为建筑和道路运输部门制定的培训计划便是恰当的例子。例如，在由国际劳工组织提供的能力建设之后，来自巴拿马、塔吉克斯坦和坦桑尼亚联合共和国的约 100 名参与者获得了向建筑业成员提供职业安全与卫生培训的良好能力。在加纳和蒙古，道路运输部门中的社会伙伴就利用国际劳工组织具有部门针对性的工具包制定驾驶员预防艾滋病毒/艾滋病的培训计划达成了共识。

299.与此类似，国际劳工组织的码头工人发展计划在 50 多个国家中交付了集装箱终端作业培训和技能开发。2010-11 年在巴西、中美洲和秘鲁培训了新的主讲师。加强了马

尔代夫共和国和秘鲁港口中的社会对话，使得三方成员能够对港口的概况、做法、机构安排以及该部门中的社会对话协定达成一种共同的理解和更好的评价。

300.培训和咨询服务还支撑了更好的工作计划项下的能力开发。例如，该计划在越南为来自不同机构的约 129 名培训人提供了培训，而他们反过来支持了在参与工厂中成立的工人——管理方委员会的有效运转。在国际劳工组织的帮助下，工人在参与企业联盟中的直接代表权也得到了改善。

汲取的经验教训和前进的道路

301.该计划在 2010-11 两年期的实施指出了一些经验教训，将在前进战略中对它们加以考虑。主要的经验教训可概括如下：

- 要求为促进获批准较少的最新的部门公约采取一些额外努力，如 2001 年农业中的安全与卫生公约(第 184 号)及其业务守则、1995 年矿山安全与卫生公约(第 176 号)、1978 年(公务员)劳动关系公约(第 151 号)和 2007 年关于渔业部门工作的公约(第 188 号)。
- 为支持成员国将国际劳工组织的部门文书转化成伴随有监督其实际实施的一种机制的国家立法，要求采取更具针对性的干预和后续行动。为帮助各国在具体部门中落实国际劳工组织文书，需要就部门会议的成果开发更现实的后续措施和实施时间表。劳工局将制定在国家、区域和全球层面系统实施部门会议建议和结论的行动计划。
- 将部门处理方法结合进体面劳动国别计划的作法应得到加强。国际劳工组织工作所覆盖的数目众多的部门要求对优先事项作出严格挑选并采取综合处理方法。应将优先权放在体面就业具有高增长潜力的部门(农业-粮食生产体系、基础设施、旅游)或就业可能处于危险的部门(建筑、制造业、包括教育和卫生在内的公共服务)。利用最新

的统计资料和研究，今后的工作应以良好的分析性支持为基础，并应充分利用被证明行之有效的处理方法，例如在海地建筑部门以及佛得角和莫桑比克港口中开展的南南和三边合作项目。

- 作为声称国际劳工组织的干预大获成功的一种手段，更好的工作计划的经验为定性报告信息的附加值提供了证据。它还强调了就将就业和劳工问题与更广泛的发展问题联系起来的信息提交报告的重要性。

战略目标

促进并实现标准和工作中的基本原则和权利

302. 在全球危机的背景下，政策制定者和其它利益攸关方在有关如何缓和危机对全世界人民的工作和生活条件的影响的讨论中频繁地提及工作中的基本原则和权利和国际劳工标准。作为确保当前的危机不损害以前的收益以及政策尊重工人和雇主的权利的一种手段，国际劳工标准及其实施的作用得到了更大程度地承认。
303. 国际社会的这一兴趣被反映在包括 20 国集团会议在内的一些重要峰会和会议上以及新的全球举措中。在国际劳工组织全球层面的筹备工作之后，联合国大会通过了一个打击人口贩运全球行动计划和一个有关儿童权利的决议，同时，有关童工劳动的海牙全球大会通过了一个消除最恶劣形式的童工劳动的路线图。2010 年 9 月千年发展目标峰会成果文件中也强调了消除童工劳动的重要性。
304. 国际文书的促进与批准继续是标准工作的一个核心组成部分。在本两年期期间，公约和议定书的批准总数达到了 7,814 个。这是公约或议定书的 115 个新批准的结果，包括基本公约的 11 个批准，治理公约的 16 个批准和技术性公约的 88 个批准。截止 2011 年年底，为实现八个基本公约的普遍批准仍要求 48 个成员国的总计 136 个批准。拥有一份具体的行动计划再次被证实是促进国际劳工组织文书的最有效方法之一，详述了战略处理方法和实施步骤。除基本权利文书之外，2006 年国际劳工大会发起了有关治理公约、职业安全与卫生文书以及渔业文书工作的行动计划并正在加以实施。
305. 通过一系列措施，包括报告义务的精简在内，改善了监督体系的运行、透明度和效率。监督机构的工作以及对各国的后续技术援助得到了更系统的整合。在其 2011 年的报告中，专家委员会提到有 61 个案例需要技术援助。大会委员会在 2010 年的 20 个案例中和在 2011 年的 22 个案例中提到了这一点。作为反应，加强了由国际劳工局提供的技术援助，包括通过一些预算外资源资助的项目。为确保标准跟上时代并与劳动世界相关，国际劳工组织还开始了有关一个标准审议机制的可能建立的三方磋商。
306. 作为加强知识战略的组成部分，劳工局加快了其合并并更新现有与标准相关的数据库并开发一个在线报告系统的工作。这一工作包括一个新的信息系统 NORMLEX 的建立，该系统将整合有关国际劳工标准，以及有关国家劳动和社会保障法律的信息。国际劳工组织还发布了有关童工劳动和有关工作中的平等的综合报告，其有关儿童家庭劳动的首份部门针对性估计，并开始了涵盖工作中的基本原则和权利的所有四个类别的一份综合报告的工作(提交给 2012 年 6 月国际劳工大会)。

成果 14

结社自由和集体谈判权利广为人知并得到行使

2010-11 两年期用于成果 14 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
15 004 416	7 800 000	n.a.*	22 804 416	14 685 057	4 093 960	421 221	19 200 238

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

307. 国际劳工组织支持推动了 8 个国家采取措施, 改进行使结社自由和集体谈判权利, 还帮助 4 个成员国将结社自由和集体谈判权应用到出口加工区。某些国家因素, 如政治意愿的演变对促成这些成果发挥了作用。在许多情况下, 全球对促进工作中基本原则和权利的关注也成功地促使人们采取措施保障结社自由和集体谈判权的行使。

308. 多数工作进展与以下措施有关:

- 由一个或多个成员实施的行动计划与/或方案(孟加拉国、哥伦比亚、萨尔瓦

多、几内亚比绍、阿曼、秘鲁、菲律宾、斯里兰卡、斯威士兰);

- 建立或改革促进结社自由或集体谈判以及防止反工会行为的机制(佛得角、阿曼、菲律宾、斯里兰卡);
- 制定法律、法规或政策(佛得角、哥伦比亚、斯里兰卡)。

309. 此外, 埃及取得了明显进展。(国际劳工组织)监督机制一直关注埃及有关基本组织权利的法律和实践比较分散这一情况, 在国际劳工局的干预下, 埃及起草了新的结社自由法案, 并已建立许多独立的工会组织。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯 国家	亚 太	欧洲-中亚
14.1: 在国际劳工组织的支持下, 改善实施有关结社自由和集体谈判基本权利的成员国数目	10 个成员国	8 个成员国	佛得角、埃及、几内亚比绍、斯威士兰	哥伦比亚、秘鲁	阿曼	菲律宾	
14.2: 在国际劳工组织的支持下, 采取重要行动在出口加工区引入结社自由和集体谈判权利的成员国数目	2 个成员国	4 个成员国		萨尔瓦多		孟加拉国、菲律宾、斯里兰卡	

310. 以上两项指标显示, 2010-2015 年战略政策框架所设定目标已完成 50% 以上。根据成果目标, 在 2015 年之前至少 18 个成员国改善实施结社自由基本原则和集体谈判权(包括出口加工区)。

与其它成果的联系

311. 在一些国家对农业部门实施结社自由的困难所进行的分析, 为了解在非正规经济部门组织工人面临的挑战提供了有益启发(成果 1、9 和 10)。各国着力改善结社自由和

集体谈判法律和政策制定与实施工作，也有助于实施国际劳工标准(成果 18)。

性别平等和非歧视

312. 特别关注在出口加工区和农业部门开展性别平等活动——在这两个部门，女性占劳动力的大多数，且往往是最弱势群体。性别平等已纳入相应诊断评估工具，以促进在这些行业的结社自由和集体谈判，该诊断评估工具已在孟加拉国和菲律宾的出口加工部门及肯尼亚和南非的农业部门成功试用。

三方成员的能力建设

313. 持续和有针对性的培训一直是战略实施的关键，并且已经证明对提升各国促进结社自由立法和实践能力是行之有效的。在几乎所有目标国家都实施了有针对性的计划和提高认识举措。虽然主要针对国际劳工组织三方成员，但逐渐扩大影响至其它利益相关者，如几内亚比绍和斯威士兰的劳动法专业人士和国会议员等。这些活动与其他咨询服务相结合，带来了促进结社自由立法和实施方面的重大突破。例如哥伦比亚修改刑法，惩治反对自由结社权利和反工会行为；佛得角修改劳动法，方便组建工会和缔结集体谈判协议；阿曼建立了工会联合会等。

314. 监督机制对需求的分析加上劳工局后续措施在推动战略实施方面亦取得了丰硕的成果。例如，在 2009 年派遣高级别代表团后，

劳工局支持菲律宾政府通过政策咨询和能力开发，实施了针对国家和非国家机构的自由结社计划。对传统三方成员的培训以及根据军队、警察菲律宾经济特区管理局以及司法部门需要调整的培训活动，共培训了 750 人。这为上述人员，包括传统冲突频发地区的人员，开辟了对话与合作的新渠道。

315. 都灵中心在开发和推广结社自由全球工具中发挥了重要作用，包括新的集体谈判培训指南和在一些国家开展的媒体培训和司法人员培训。

汲取的经验教训和前进的道路

316. 获得的主要经验教训可以总结如下：

- 国家的政治意愿对在充分尊重结社自由方面取得重大进展至关重要。在缺少政治意愿的情况下，可通过与监督机制的合作对话和劳工局的重点监督来提高意愿。2012-2013 年战略将通过一开始就明确需要和挑战来确保三方成员做出必要承诺。
- 经验表明，出口加工区面临的特殊挑战无法以简单的方式来解决。就如出口加工区结社自由技术合作项目中中期评估指出的，“在巩固试点国家已取得的成果并将策略推广到其它国家方面有相当大的能力建设空间”，因此建议对项目进行扩展至实施第二期。

成果 15

消除强迫劳动

2010-11 两年期用于成果 15 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
4 597 634	14 600 000	n.a.*	19 197 634	4 499 777	7 200 291	826 203	12 526 271

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

317. 在国际劳工组织的支持下，有 8 个成员国在实施消除强迫劳动的具体政策、方案或行动方面取得了重大进展。然而，国际劳工组织行动还有扩大的空间。劳工局还为 2010 年联合国大会通过的《打击贩运人口的全球行动计划》以及一些区域倡议，如《阿拉伯打击贩运人口能力建设倡议》和非洲联盟委员会《打击贩运人口运动的倡议》等提供了技术支持。
318. 经验表明，只有通过与国际劳工组织三方成员和其他利益相关方的长期合作才能消除强迫劳动。这种持续努力开始在巴西和印度取得成效，两国都坚定承诺利用国际劳工组织的支持采取行动有效打击强迫劳

动和债役劳动。其他国家也取得了一定的进展，但并不均衡。通过国际劳工组织的协助取得的最显著成效体现在政府通过新的法律和行动计划上。国际劳工组织的支持还帮助建立了更多的新机构，包括在地区一级，如在阿塞拜疆、尼泊尔和赞比亚出现的情况。预计未来将进一步加强受害者的援助。尽管国际劳工组织协助成立了联合执法机构并培训了劳动监察员，但在大多数国家对强迫劳动案件提起诉讼仍然面临挑战，尤其在巴西和约旦。尽管在亚美尼亚、阿塞拜疆、格鲁吉亚和尼泊尔取得了积极进展，但依然缺乏有关强迫劳动和人口贩运的国家层面的可靠数据，应引起关注。此类数据对争取政治支持和提供决策参考起着重要的作用。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯 国家	亚 太	欧洲-中亚
15.1: 在国际劳工组织支持下，三方成员实施具体政策、计划或行动从而推动完善有关消除童工劳动公约、原则和权利实施的成员国数目。	10 个成员国	8 个成员国	赞比亚	巴西	约旦	印度、尼泊尔	亚美尼亚、阿塞拜疆、格鲁吉亚

319.本两年期取得的成就非常符合 2010-2015 年战略政策框架确定的目标，以完成 1/3 以上的目标任务(即 20 个成员国采取措施消除强迫劳动)。

与其它成果的联系

320.国际劳工组织实现此项成果的战略涵盖以下领域的工作：劳务移民、特定部门的体面劳动、结社自由和童工劳动(成果 7、13、14 和 16)。预防贩运移民劳工行动强调了执法的关键作用。强迫劳动可能会影响整个家庭，因此，强迫劳动国家调查既涉及儿童也包括成年人，由“反对强迫劳动特别行动计划”(SAP-FL)和“消除童工劳动国际计划”共同组织实施，童工工作也因之纳入其中。2010 年，开始与特定行业部门紧密合作，解决如电子和渔业等强迫劳动高危行业的问题。相应工作还包括帮助强迫劳动受害者行使自由结社权，例如在印度，劳工局支持将砖厂和碾米厂的工人组织起来并支持建立了工会平台，有效倡导消除债役劳动。

性别平等和非歧视

321.两年间，国际劳工组织支持制定了有关国家政策，包括赋予妇女等高危受害群体权利以及通过提高认识或社会经济支持措施防止强迫劳动的具体规定。国际劳工组织还就性别歧视与遭遇贩运风险关系的既定观念开展了研究。在一些国家或行业，例如在欧洲或中东的建筑业，男性比女性(遭遇贩运)的风险更高。

三方成员的能力建设

322.两年间，国际劳工组织帮助 2,000 多名政府官员、雇主和工人代表开展能力建设，特别是针对如下人员开展培训：参与国家反对人口贩运或强迫劳动行动计划的制定者和实施者、劳动监察员、执法机构和统计部门的工作人员。培训推动了有针对性的和以劳动市场措施为基础的反强迫劳动和人口贩运政策的行成。

323.与国际雇主组织和国际工会联合会的合作至关重要。国际工会联合会已经创建了一个拥有 130 个强迫劳动问题联络点的网络，其中一些与国际劳工组织的项目有互动关系并对强迫劳动案件进行了干预。同样值得注意的是雇主参与力度有所提高，例如，巴西制定了全国国家协定，南高加索部分国家、越南和赞比亚则实施了指南和准则。这表明，能力建设措施已见成效，并正在进一步提高国际劳工组织三方成员参与的积极性。在南高加索一些国家，为执法机构和相关执法合作机构提供的政策咨询、研究活动和能力建设提高了劳工部在国家反人口贩运委员会的参与度。例如，在阿塞拜疆，劳工部现在通过一个新建的受害人援助中心来给受害者提供帮助。巴西马托格罗索州的经验是强迫劳动受害者康复和重返社会的成功案例。在国际劳工组织的支持下从 2010 年开始推行这些做法时，巴西就把康复和重返社会纳入了国家政策。最近，有 25 个受害者重返劳动力市场，从事 2014 年世界杯足球赛的有关筹备工作。

324.都灵中心一直是促进国际劳工组织职员和三方成员分享强迫劳动知识，包括技术合作最佳实践的重要伙伴。到 2011 年底，中心帮助反对强迫劳动特备行动计划(SAP-FL)开发了首套劳动监察员反对强迫劳动电子学习工具。

汲取的经验教训和前进的道路

325.2010 年评估后，反对强迫劳动特别行动计划(SAP-FL)加大了汇编消除强迫劳动的良好做法的力度，并总结经验教训。主要经验总结如下：

- 与国际劳工组织三方成员和其他利益相关方保持长期合作，对于实现消除强迫劳动至关重要。
- 国际劳工组织应该更积极主动地协助成员国收集按性别分类的强迫劳动数据。如果对问题缺乏可靠的实证评估，应对强迫劳动的措施就有软弱无效的风险。

- 在 2010-11 年间，关于强迫劳动犯罪的起诉并没有大幅度增加，身份不明的受害者人数仍然居高不下。强迫劳动案例很难起诉，所以在下一个两年期，应扩展对执法机构(包括劳动监察员)的支持，帮助他们调整权责和加强能力建设。为此，国际劳工局目前正在开发必要的工具。从巴西的经验中可以得到的收获是，劳动监察员和警察可以通过一个联合执法单位开展合作，共同打击强迫劳动。
- 应加大力度支持国家层面部际协调，建立一个协调处理强迫劳动和人口贩运的战略框架。为推动该进程，在 2012-2013 两年期，国际劳工组织应为国家打击强迫劳动政策制定指导原则。
- 处理这样的敏感问题，伙伴关系必不可少。国际劳工组织已成功地证明，可以联合各种利益相关方，包括社会伙伴、国际组织和非政府组织。近年来，已出现新的、潜在的合作伙伴，包括媒体和私营公司。国际劳工组织需要在新环境中重新进行战略定位。

成果 16

童工劳动被消除，重点是最恶劣形式的童工劳动

2010-11 两年期用于成果 16 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
15 699 236	118 700 000	n.a.*	134 399 236	15 365 089	82 448 047	1 428 330	99 241 466

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 30,000,000)。

业 绩

326. 在国际劳工组织的支持下，51 个成员国和一个地区的三方成员(超过两年期目标 25%) 采取了措施消除童工劳动(指标 16.1)。这些措施包括：通过和实施童工相关政策、方案和行动计划；采取有时限的措施消除童工劳动；将童工问题纳入国家发展、社会 和/或消除贫困政策和方案。其中，有 32 个国家(非洲 12 个)在 1 个以上衡量标准下取得了成效。总体成果表明，消除童工劳动得到了持续、广泛的支持，多层面战略是有效减少童工劳动的最佳方法。
327. 在国际劳工组织支持下，69 个成员国和一个地区的三方成员采取措施通过和修改了童工劳动现行法规或强化了相关的知识基础。其中有 7 个成员国在国际劳工组织的协助下批准了一项或两项童工劳动公约(阿富汗、文莱、佛得角、加蓬、加纳、塞拉利昂、和土库曼斯坦)，使《1973 年准予就业最低年龄公约》(第 138 号)的批约数达到了 161 个，《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)批约数达到了 174 个。很多国家(38 个)采取措施扩大童工劳动数据收集和趋势分析。
328. 此外，在国际劳工的协助下，本两年期在地区和全球层面制定了三项意义深远的政策，即：南方共同市场反对童工劳动计划；由全球童工劳动大会通过并获得 2010 理事会支持的消除最恶劣形式童工劳动路线图；葡萄牙语国家共同体批准通过的《防止和消除童工劳动决议》。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
16.1:在国际劳工组织的支持下,三方成员根据国际劳工组织公约和建议书采取重大政策和计划行动消除童工劳动的成员数目。	45 个成员国, 15 个在非洲	51 个成员国和 1 个地区, 17 个在非洲	贝宁、博茨瓦纳、科摩罗、科特迪瓦、埃及、埃塞俄比亚、加纳、几内亚比绍、肯尼亚、马达加斯加、马拉维、马里、摩洛哥、南非、多哥、乌干达、赞比亚	阿根廷、玻利维亚多民族国、巴西、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国、厄瓜多尔、萨尔瓦多、危地马拉、洪都拉斯、墨西哥、尼加拉瓜、巴拿马、巴拉圭	黎巴嫩、阿拉伯叙利亚共和国	孟加拉国、柬埔寨、斐济、印度尼西亚、蒙古、尼泊尔、巴基斯坦、菲律宾、斯里兰卡、泰国、越南	阿尔巴尼亚、哈萨克斯坦、科索沃、 ¹ 吉尔吉斯斯坦、塔吉克斯坦、乌克兰、摩尔多瓦共和国
16.2:在国际劳工组织的支持下,三方成员采取行动制定或修改其童工劳动或强化童工劳动知识基础的成员数目	50 个成员国	69 个成员国和一个地区	贝宁、布隆迪、喀麦隆、佛得角、科特迪瓦、刚果民主共和国、埃及、埃塞俄比亚、加蓬、加纳、几内亚、肯尼亚、利比里亚、马里、摩洛哥、尼日尔、卢旺达、塞内加尔、塞拉利昂、多哥、乌干达、赞比亚	阿根廷、玻利维亚多民族国、巴西、智利、哥伦比亚、哥斯达黎加、多米尼加共和国、厄瓜多尔、萨尔瓦多、危地马拉、海地、洪都拉斯、牙买加、墨西哥、尼加拉瓜、巴拿马、巴拉圭、乌拉圭	约旦、伊拉克	阿富汗、澳大利亚、孟加拉国、文莱、斐济、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、老挝人民民主共和国、中国澳门、尼泊尔、巴布亚新几内亚、菲律宾、斯里兰卡、泰国	阿尔巴尼亚、亚美尼亚、奥地利、白俄罗斯、克罗地亚、捷克共和国、格鲁吉亚、德国、以色列、科索沃、吉尔吉斯斯坦、摩尔多瓦共和国、土耳其、土库曼斯坦

¹1999 年第 1244 号联合国安理会决议定义。

329.本两年期的成果为确保国际劳工组织实现 2010-15 战略政策框架设定的目标打下了坚实的基础。根据该目标,国际劳工局需帮助至少 65 个成员国的三方成员实施与国际劳工组织公约相一致的新政策、方案和相关行动来消除童工劳动。

与其他成果的联系

330.国际劳工组织加大了对多个领域其他成果的支持,例如:支持改善受童工劳动影响的家庭和社区的生活条件(如加纳和萨尔多瓦);加强技能和教育之间的联系,改善价

值链和劳动力市场成果(如马拉维);就因经济因素导致的儿童移民开展研究,以支持联合国大会关于国际移民与发展的非正式专题辩论;针对农业及渔业行业部门具体做法(如马里和坦桑尼亚共和国);支持南南合作和三边合作,涉及巴西、莫桑比克和海地等国家;扩大雇主组织和工人组织的业务范围,加强能力,以便有效参与有关童工劳动的政策辩论和行动(如安哥拉和东帝汶);扩大社会保护计划,确保打击童工劳动产生积极成果(如柬埔寨和巴拉圭);开发和测试用以衡量强迫童工劳动的新方法

(如危地马拉, 尼泊尔和尼日尔); 针对不满 18 岁的工人, 采用适当的职业安全卫生和创造就业措施(如哥斯达黎加和卢旺达)。这些工作为以下领域成果取得进展: 就业(成果 1 和 2), 社会保护(成果 4、5、6 和 7), 社会对话(成果 9、10、11、12 和 13)和工作中的基本原则和权利(成果 15 和 18)做出了贡献。

性别平等和非歧视

331. 2010 年题为《加快行动打击童工劳动》的综合报告按性别对工作的男女儿童进行了全球估测, 结果显示童工劳动和有危害的工作模式性别差异较大。2004-2008 年间, 相对于男童, 从事劳动的女童人数有较大幅度的减少。这一发现促使人们进一步分析男童和女童从事童工劳动的推力和诱因并研究采取应对措施。国际劳工组织开发了工具和方法, 在孟加拉国、约旦、利比里亚和多哥等国家得到应用, 已收集按性别分类的最恶劣形式童工劳动数据, 包括商业性剥削, 人口贩运和强迫劳动等, 这些都是性别差异较大的领域。作为 2008 年国际劳动统计学家大会童工统计建议书的后续措施, 国际劳工组织开发了一种方法, 测算全球家庭童工(多为女性)的发生率, 并发布了分析成果。在制定和批准新的 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)时, 国际劳工组织的三方成员也考虑了这一信息。

三方成员的能力建设

332. 为利用多种形式有效打击童工劳动, 国际劳工组织在国际、地区、国家和国家以下层面加强了对三方成员和其他利益相关方的能力建设。通过都灵中心提供的课程, 国际劳工局对 700 名政府官员、雇主和工人代表进行了培训, 内容涉及国际劳工组织童工公约报告、农业部门的童工、童工和教育以及儿童从事的有危害的工作等。国际劳工组织通过技术合作项目培养或进一步提高了三方成员和其他相关方打击童工劳动的能力。例如, 在亚太地区, 本两

年期内有 29,800 人接受过童工劳动问题培训。此外, 通过宣传, 成千上万的人加深了对童工劳动的认识, 整个社会都被调动起来, 协助建立和维护有效的童工监测制度。据估计, 两年来通过技术合作项目开展的工作和支持, 三方成员打击童工劳动的能力已直接或间接影响了 5,000 多万人的生活。

333. 在所有地区, 检验能力开发战略是否长期有效, 其指标之一是看国际劳工组织项目结束后, 有多少三方成员继续提供服务或采取行动消除童工劳动。例如, 有不少国家, 包括科特迪瓦、蒙古和巴拿马, 即使国际劳工组织提供的资金和技术支持非常有限, 仍继续开展童工劳动调查。同样, 阿尔巴尼亚, 约旦和坦桑尼亚等几个国家, 在国际劳工组织项目结束后, 仍保持最初在国际劳工组织协助下成立的机制, 包括国家指导委员会, 劳动部下设专门的童工劳动单位, 以社区为基础的童工劳动监测系统, 该系统通过国家公共服务将发现童工和救助童工结合起来。在斯里兰卡, 国际劳工局在本两年期内并没有任何大型项目, 但当地政府在国际劳工组织提供的少量技术指导下, 对 710 人进行了培训, 包括警务人员、监护官、劳动官员、教师和媒体工作人员。

334. 改进后的项目设计和实施扩大了社会伙伴在打击童工劳动行动中的参与度, 尤其通过有针对性的培训以及支持他们参与制定三方政策和参加在行业、企业、工作场所和社区活动来提高参与度。有的时候, 这会促使雇主组织和工人组织自行开展有针对性的行动。例如, 赞比亚工会在接受国际劳工组织培训的同时制定了工会的行动计划和政策。在厄瓜多尔, 农业协会、花卉生产商和出口商协会推出了一系列行动, 要求其花卉农场成员不使用童工并对 15 岁以上的青年工人进行规范管理。在萨尔瓦多, 在国际劳工组织的支持下, 糖业协会对雇用童工收割甘蔗实行零容忍政策。

汲取的经验教训和前进的道路

335. 社会伙伴越来越多地寻求在特定部门和行业，包括供应链环节打击童工劳动的具体的工具和指南。商业和雇主组织正在寻找适合特定情况的建议，帮助他们提高能力，以监测其供应链在打击童工和遵守其他基本原则的情况。工会也正在寻找参与促进工人保护和体面劳动的社会对话方式。国际劳工组织将进一步与商业和工人组织合作，通过网络研讨会提供专业咨询，并在“全球契约”范围内支持建立打击童工劳动网络。
336. 对童工项目的专题评估和项目评估明确了两项具有广泛意义、尤其值得注意的经验教训。一是成员国的能力问题，如何在国际劳工组织的技术合作支持结束后，保持

和强化应对童工问题。尽管一些国家能够从国家预算中筹集资源，保持对消除童工劳动的支持，但很多国家没能做到。国际劳工组织的经验表明，筹集资源的最佳途径是将打击童工劳动纳入国家其他主要的政策，包括教育、减贫和社会保护政策。将消除童工劳动成果目标纳入就业、青年就业、职业安全与卫生和社会保护政策是解决童工问题的有效手段。

337. 第二是在项目范围之外有效进行童工劳动监测的重要性。许多国家通过建立有效的、与国家机构直接联系的社区监测机制，保持和增强了对消除童工劳动的支持力度。
338. 这两项经验教训表明，未来国际劳工组织的行动需要把国家政策的重点与打击童工劳动的具体措施联系起来。

成果 17

消除就业和职业歧视

2010-11 两年期用于成果 17 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
6 728 244	7 000 000	n.a.*	13 728 244	6 585 038	7 662 332	363 179	14 610 549

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

339. 在 2010-11 两年期，根据 17.1 项指标衡量，在国际劳工组织的支持下，有 8 个成员国和 1 个地区采取了重大行动促进工作中的平等。
340. 2011 年《工作平等：持续的挑战》综合报告指出，世界各地以国际劳工标准为基础不断增加平等相关立法和制度措施，为本成果的取得作出了积极贡献。
341. 2010-11 年期间，在国际劳工组织的支持下成员国所取得的成果也反映了这一趋势，主要涉及以下方面：
- 批准新法或修改法律(中国、巴西和萨尔瓦多)；
 - 强化政策和组织机构，包括设立具有解决平等问题职权的国家机构(阿根廷、巴西、萨尔瓦多、约旦和巴勒斯坦被占领土)；
 - 由一个或多个三方成员实施的行动计划和/或方案(阿塞拜疆、中国、乌克兰和津巴布韦)；

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯 国家	亚 太	欧洲-中亚
17.1:在国际劳工组织的支持下,三方成员实施具体法律、政策、计划或行动促进反歧视公约、原则和权利实施的成员国数目。	5 个成员国	8 个成员国和一个地区	津巴布韦	阿根廷、巴西、萨尔瓦多	约旦、巴勒斯坦被占领土	中国	阿塞拜疆、乌克兰

342.2010-15 年战略政策框架中设定的到 2015 年完成的目标,目前已完成几乎 70%。到 2015 年的目标是至少有 15 个成员国的三方成员实施了新政策、方案或者其他行动来消除工作中的歧视。最终目标有可能在 2013 年完全实现。基于这种情况,下一两年期可以设置更加雄伟的目标。

与其他成果的联系

343.作为跨领域主题,本成果的实施与如下领域的工作形成了协同效应:有家庭责任的工人的工作条件、工资差距和家庭工人(成果 5);解决移民工人和艾滋病毒和艾滋病人的特殊处境(成果 7 和成果 8);薪酬公平法律修订(成果 11)。另外,还与强迫劳动和改善平等公约实施(成果 15 和成果 18)之间建立了联系。例如,在阿塞拜疆的工作推动了《1981 年有家庭责任工人公约》(第 156 号)的批准,同时,阿塞拜疆工会联合会针对工作中的性别歧视问题开展了宣传活动,并实施了行动计划。

性别平等和非歧视

344.根据 2009 国际劳工大会关于性别平等作为体面劳动核心的决议,支持国家批准和实施 1951 年《同酬公约》(第 100 号)和 1958 年《消除(就业和职业)歧视公约》仍是工作优先重点。两年来,在实现和实施两项公约原则上取得了诸多成就,尤其在消除性别歧视和促进性别平等方面。例如,在国际劳工组织的帮助下,萨尔瓦多关于消除歧视妇女实现平等公正的新法律的一个章节中特别采用了第 111 号公约的规定。

三方成员的能力建设

345.为三方成员不断提供培训能有效提升三方成员实施和/或推行非歧视法律法规、政策和实践的能力,特别是建立具有促进性别平等职能的国家机构。如在约旦建立的国家同薪指导委员会,以及在巴勒斯坦被占领土建立的国家妇女就业委员会。在上述两个实例中,国际劳工组织都提供了可行工具,如客观的岗位评估方法,同时对推行同酬理念开展有针对性的培训。在中国,国际劳工局协助三方成员针对更广泛的公众(包括农民工)制定了提高对消除歧视认识的战略,并建立了专门提供各类信息资料的网站。同时还开发了消除不同形式歧视综合性培训指南。在巴西,国际劳工局协助国家性别和用时工作组设计并试点对 11,000 户家庭的国家调查,帮助提升国家统计系统按性别和种族分类、收集用时信息的能力。

346.都灵中心仍是通过促进知识分享模式和实践来实施战略的重要伙伴。培训班和在线远程学习套餐包括了关于第 111 号公约的课程,该课程重点关注如何界定、发现和处理歧视行为。该中心的性别平等学院设置的课程吸纳了新的学习形式,并可接触到前沿的国际专业知识。学院提供多语言课程并鼓励学员自行设计个性化学习方法,在促进关于性别平等国际知识共享方面发挥着重要作用。

汲取的经验教训和前进的道路

347.许多主要的经验教训来自国际劳工组织关于消除就业和职业歧视战略独立评估。

2011 年 11 月理事会就此进行了讨论。具体归纳如下：

- 研究、倡议、通过沟通提高认识和筹集资源、监测和评估是确保战略有效和高效实施的关键。成果 17 的跨领域特性需要采取更加系统、一体化的做法来解决不同形式的歧视问题。国际劳工局将更多地通过体面劳动国别计划来确定优先重点并协调有关活动。
- 国际劳工局和捐助者都应该提高对性别平等之外的其他歧视问题的重视和财政支持，特别是那些重要性日益凸显的歧视问题，例如基于种族、民族、血统、年龄或社会出身的歧视。
- 在全球层面上，应通过最新的统计数据和分析来加强国际劳工组织的战略分析基础。在国家层面，准确的数据和信息是制定新法和新政策的主要出发点；两者齐头并进至关重要。

成果 18

批准和实施国际劳工标准

2010-11 两年期用于成果 18 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
61 564 118	9 900 000	n.a.*	71 464 118	60 253 769	10 812 032	580 960	71 646 761

* 战略目标一级的经常预算补充帐户估算(美元 17,000,000)。

业 绩

348. 在国际劳工组织的支持下，64 个成员国和 3 个地区在实施国际劳工标准(指标 18.1，除在成果 14 和 17 中报告的基本公约之外的标准)方面取得了切实进展。在国际劳工组织支持下，有 15 个成员国批准了 12 个基本和治理公约和/或批准了这 12 项基本和治理公约之外的其他更新的公约或议定书(指标 18.3)。最后，在国际劳工组织帮助下(指标 18.2 和指标 18.4)，32 个成员国将与标准相关的优先事项或法规内容纳入了在联合国发展援助框架(或类似的发展框架)和/或体面劳动国别计划。

349. 通过行动计划筹集资金并积极促进的文书有下列三类：职业安全卫生文书、治理公约(劳动监察、三方机制和就业政策)以及 2006 年海事劳工公约(MLC)。批准海事劳工公约的 22 个国家中，有 17 个是在本两年期办理批约登记的。相关技术援助得到加强，有 50 多个国家从中受益，包括提供法律援助和开展综合培训，支持进行法律差距分析。出版了三本手册：实施 2006 年海事劳工公约法律条文范本；实施 2006 年海事劳工公约社会保障条款；以及常见问题问答(修改指南)。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目 标	结 果					
		总 数	非 洲	美 洲	阿拉伯国家	亚 太	欧洲-中亚
18.1: 在国际劳工组织的支持下, 采取行动实施国际劳工标准, 尤其是对监督机制提出的问题作出回应的成员国数目。	55 个成员国	64 个成员国和 3 个地区	安哥拉、贝宁、佛得角、科摩罗、刚果民主共和国、埃塞俄比亚、加蓬、肯尼亚、毛里塔尼亚、毛里求斯、莫桑比克、圣赫勒拿岛、多哥	安提瓜和巴布达、巴西、英属维尔京群岛、哥伦比亚、哥斯达黎加、古巴、厄瓜多尔、萨尔瓦多、危地马拉、牙买加、墨西哥、尼加拉瓜、巴拿马、秘鲁、圣文森特和格林纳丁斯、乌拉圭	伊拉克、约旦、科威特、阿拉伯联合酋长国	澳大利亚、孟加拉国、中国、大韩民国、印度、中国澳门、蒙古、马绍尔群岛、尼泊尔、新喀里多尼亚、新西兰、巴布亚新几内亚、所罗门群岛、斯里兰卡、东帝汶、瓦努阿图	阿尔巴尼亚、奥地利、保加利亚、克罗地亚、塞浦路斯、捷克共和国、法国、意大利、卢森堡、荷兰、挪威、葡萄牙、圣马力诺、斯洛伐克、西班牙、瑞典、土耳其、乌克兰
18.2: 在国际劳工组织的支持下, 将国际劳工标准包含的原则和权利纳入发展援助框架或其他重大举措的成员国数目。	5 个成员国	10 个成员国	津巴布韦	智利	伊拉克、黎巴嫩	孟加拉国、柬埔寨、印度尼西亚、马尔代夫共和国	亚美尼亚、塔吉克斯坦
18.3: 在国际劳工组织的支持下, 促进批准最新公约, 至少是那些被称为核心标准或从治理角度讲最重要标准的成员国数目。	5 个成员国	15 个成员国		圣文森特和格林纳丁斯、乌拉圭		斐济	阿塞拜疆、比利时、波斯尼亚-黑塞哥维那、德国、哈萨克斯坦、摩尔多瓦、葡萄牙、塞尔维亚、斯洛伐克、前南斯拉夫马其顿共和国、乌克兰
18.4: 制定体面劳动国别计划且其中三方成员确定的国家优先重点包含标准内容的成员国数目。	15 个成员国	23 个成员国	贝宁、喀麦隆、科摩罗、莱索托、马达加斯加、马拉维、莫桑比克、纳米比亚、塞舌尔、南非、斯威士兰、多哥	圣基茨-尼维斯、圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯	阿曼	阿富汗、斐济、萨摩亚、图瓦卢	哈萨克斯坦、前南斯拉夫马其顿共和国、塔吉克斯坦

350.根据《2010-15 战略政策框架》，到 2015 年，国际劳工组织的支持应使至少 100 个成员国的与标准相关的工作得到切实改善。虽然只可能适当地评估到 2013 年的发展趋势，但实现上述目标的前提是，其他国家在每两年期也取得相关改善(即在三个两年期内成果的实现不能只靠同一些国家)。

与其他成果的联系

351.国际劳工局一直强调提升协同效应，尤其是在 2006 年海事劳工公约、职业安全与卫生文书、治理公约和《公平全球化社会正义宣言》后续措施的循环讨论(就业和社会保障)方面。例如，国际劳工组织支持巴布亚新几内亚修改产业关系法，最终的文本反映了基本和治理公约，促使成立了新的产业机构，进而推动社会对话和产业关系相关工作(成果 12)。2010 年乌拉圭批准了《社会保障(最低标准)公约》(1952)(102 号)，这主要得益于积极的批约促进活动，而这些活动又主要以本项成果和社会保障成果(成果 4)开展的工作为基础。国际劳工组织的分析对“劳动监察道义原则”文件做出了贡献，其中就利用了标准、劳工行政管理和劳工监察(成果 11)专业知识。法国政府于 2010 年，在劳工监察国家理事会核实之后，出版了该文件，国际劳工组织的监督机制认为这是取得积极进展的案列。

性别平等和非歧视

352.监督机制一直特别关注国际劳工标准实施中的性别问题。例如，斯里兰卡的女性监察员人数增加到了 154 人，占人员总数的 30%；圣马力诺政府颁布了一项新的法律，明确禁止解雇处于孕期和哺乳期的女工。这些都被专家委员会认为是此方面的进展。委员会也对在公约框架范围内经济危机对性别平等的影响做了审查。两年来，性别相关公约的批准数达到 10 个，大多数得到了国际劳工组织的支持：

- 纳米比亚批准了 1951 年《同工同酬公约》(第 100 号)(批准国家总数：168 个)；

- 阿塞拜疆批准了 1981 年《具有家庭责任工人公约》(第 156 号)(批准国家总数：14 个)；
- 澳大利亚、波斯尼亚-黑塞哥维那和匈牙利批准了 1994 年《非全日工作公约》(第 175 号)(批准国家总数：14 个)；
- 阿塞拜疆、波斯尼亚-黑塞哥维那、摩洛哥、塞尔维亚和斯洛文尼亚批准了 2000 年《生育保护公约》(第 183 号)批准国家总数：22 个)。

353.此外，国际劳工组织支持制定或修订的联合国开发援助框架和体面劳动国别计划各有 8 个提及促进性别平等。

三方成员的能力建设

354.2010-11 年间，都灵中心举办了 47 项有关国际劳工标准的能力建设活动。在 1207 名来自各国的参与者中，约 43% 为女性。活动包括对履约报告义务的培训；对法官、律师和法律教育工作者的培训；对媒体从业人员的培训，为他们提供知识和技能，使其在工作中能够使用国际劳工标准和国际劳工组织的监督机制。还有一些培训涉及法律差距分析，开发法律工具，宣传和促进工作等。2011 年，国际劳工组织成立了海事劳动学院，旨在提供关于 2006 年《海事劳工公约》综合培训。培训包括针对海事劳工监察员、政府法律顾问、海员组织和海运业的四门专业课程。

355.能力建设活动对于促进基本公约、1989 年《土著和部落居民公约》(第 169 号)，和 2006 年《海事劳工公约》尤为重要。例如，在尼泊尔，新的国家发展三年计划(2010-13 年)有一章专门涉及社会包容并反映了第 169 号公约的条款。通过政策建议和能力建设活动，国际劳工组织还帮助三方制定了行动计划来实施新的国家发展计划。

356.三方成员的能力建设活动通常包含宣传内容，这种宣传也推动了国际劳工标准或体面劳动成果被纳入国际劳工组织参与制定或修改的联合国发展援助框架的优先事项

中。这在性别平等领域最为显著，包括生育保护(孟加拉国、智利、印度尼西亚、马尔代夫共和国、津巴布韦)；工作中的基本原则和权力(伊拉克、黎巴嫩)；童工(孟加拉国、印度尼西亚、塔吉克斯坦)；社会对话(柬埔寨、智利)；社会保障(马尔代夫共和国、塔吉克斯坦)；职业安全与卫生(马尔代夫共和国、亚美尼亚)；土著居民(智利)。

357. 本两年期的工作还致力于解决国际劳工标准在非正规经济部门实施和影响方面存在的严重不足。作为迈向解决问题的第一步，期间出版了一本题为《扩大劳动法在非正规经济部门的实施范围》的监督机制评论摘要，目的是评估国家法律、法规和实践的实施范围，确定这一部门工人实施相关国际劳工标准的障碍，明确解决这些障碍的方法。这项工作积累的知识为非洲非正规经济部门的试点设计提供了支持，如果能获得预算外资金，该试点项目将在 2012-13 年实施。

汲取的经验教训和前进的道路

358. 三个因素对促进国际劳工标准的战略是否有效至关重要。第一，如体面劳动国别计划和联合国发展援助框架等国家发展框架所反映的，国际劳工组织的技术援助必须采取综合的方法，以监督机制、理事会和成员国三方确定的优先重点为基础。第二，国际劳工组织的援助必须考虑成员国的能力和即使在遇到经济或政治危机情况下实现体面劳动的需求。第三，精心设计有针对性培训工具的能力建设项目可以提高三方成员对批准和实施公约的支持和认可度。

359. 需要强调技术合作和能力建设与法律实施相结合的重要意义。很多国家修订法律和起草法律的能力有限。这给批准和有效实施国际劳工标准造成了障碍。国际劳工局应进一步帮助成员国制定国家三方行动计划，以监督部门的评论为基础，确定批准重要公约和缩小实施差距的分步路线图。

360. 根据目前制定和实施与标准相关的战略行动计划情况，国际劳工组织下一步合乎逻辑的措施应该是作为 2011 年循环讨论的后续措施，开始积极推动社会保障文书的制定、批准和实施。

政策一致性

361. 国际劳工组织《公平全球化的社会正义宣言》的一个重要原则是：推动实现体面劳动应是全球一体化战略的组成部分。第 19 项成果战略，就是旨在促进成员国、国际组织和多边机构的政策和计划协调一致并实现体面劳动成果。

362. 《全球就业契约》自 2009 年 6 月国际劳工大会通过以来，得到了联合国和许多多边机构的支持，包括联合国经济及社会理事会、欧洲理事会和 20 国集团。这对将《体面劳动议程》纳入不少多边机构应对危机的措施作出了巨大的贡献。2010 年联合国千年发展目标峰会成果文件将促进《全球就业契约》作为复苏的相关框架文件，进一步将体面劳动的理念置于全球政策辩论的中心。与联合国机构的联合行动在国家层面也产生了积极的效果，越来越多的联合国发展援助框架和“一个联合国”项目将体面工作的成果涵盖其中。

成果 19

在联合国主要机构和其它多边机构的支持下，成员国将针对体面劳动的综合处理方法置于其经济和社会政策的中心

2010-11 两年期用于成果 19 的资金(美元)

预 算				开 支			
经常预算	预算外开支 估 算	经常预算补 充帐户估算	合 计	经常预算	预算外	经常预算 补充帐户	合 计
23 809 913	5 000 000	4 000 000	32 809 913	23 303 136	18 383 572	2 964 348	44 651 056

业 绩

363. 国际劳工组织的支持使 12 个成员国明确将体面劳动作为政策制定的核心(指标 19.1)。除了将体面劳动纳入国家发展政策外，几乎所有国家都将体面劳动相关成果纳入了其联合国发展援助框架，一些国家还在国家层面实施了《全球就业契约》(阿根廷、印度尼西亚、乌拉圭)。在 6 个报告统计服务得到改进的国家中，5 个制定了体面劳动指标(阿根廷、巴西、印度尼西亚、菲律宾、乌拉圭)。

364. 不论什么情况，国际劳工组织的支持都推动了雇主和工人组织在政策改革中发挥积极作用。社会伙伴为《南非的新增长道路战略》提供了技术投入，参与了印度尼西亚《印尼就业契约》的制定。在坦桑尼亚联合共和国，作为首个联合国发展援助计划试点国家，三方都是治理机构的成员。

365. 此外，5 个多边组织采取了重大措施将体面劳动纳入到其政策和计划主流(指数 19.2)，即：国际货币基金组织、欧洲委员会、联合国开发计划署、联合国粮农组织和万国邮政联盟(UPU)。这些成果要归功于与国际劳工组织的联合行动和实施联合国系统行政首长协调理事会(CEB)倡导的“就业和体面劳动主流化工具包”。例如：

- 2010 年 9 月国际劳工组织和国际货币基金组织在奥斯陆举行了题为“增长、就业和社会凝聚力”的大会，会议推动了后来实质性的政策对话、就业政

策与社会保护财政可持续性间的协调以及在保加利亚、多米尼亚共和国、希腊、罗马尼亚和赞比亚的联合咨询。通过这些咨询，国际劳工组织得以将社会对话和对就业的关注纳入对经济复苏政策的讨论。

- 继 2010 年 1 月对《全球就业契约》给予支持后，联合国开发计划署执行委员会作出了巨大努力对联合国国别小组和驻在国协调员开展培训，利用“就业和体面劳动主流化工具包”将体面劳动纳入联合国开发援助框架进程。联合国开发援助框架项目网络发布的最新评估报告显示：2010 年制定的 13 个发展援助框架已将体面劳动的部分或全部支柱主流化。
- 联合国粮农组织积极采用 CEB 的工具包，为其地方员工在项目中纳入体面劳动制定了指南。粮农组织还与国际劳工组织在童工和性别平等的培训方面进行了合作。由粮农组织主办的名为“食品、农业和体面劳动”的国际粮农组织/国际劳工组织联合网站具体介绍这一领域的合作。
- 万国邮政联盟将体面劳动纳入其内部的政策，通过研讨会和改编的材料在其成员中推广，表现出对消除歧视(尤其是 HIV/AIDS)、社会对话和技能开发的特殊兴趣。

按指标和按地区划分的结果

指 标	目标	结果					
		总数	非洲	美洲	阿拉伯国家	亚太	欧洲-中亚
19.1: 在国际劳工组织的支持下, 使体面劳动目标日益成为政策制定核心的成员国数目	15 个成员国, 其中至少 4 个在非洲, 2 个在其他地区。	12 个成员国	坦桑尼亚、联合国、南非	阿根廷、伯利兹、巴西、格林纳达、乌拉圭	阿拉伯叙利亚共和国 ¹	印度尼西亚、巴基斯坦、菲律宾、越南	
19.2: 通过与国际劳工组织合作, 使体面劳动在其政策和计划中主流化的重要国际组织或多边机构数目	5 个国际组织或多边机构	5 个国际组织或多边机构(国际货币基金组织, 联合国粮农组织, 欧洲委员会, 联合国开发计划署, 万国邮政联盟)					

¹2010 年关于开发援助框架准备的活动。

- 欧洲委员会 2006 年对《体面劳动议程》给予了支持, 2011 年 10 月的“变化日程”文件中强调推进体面劳动的重要性。该日程为未来欧盟对外发展政策提供了指导原则。

366. 这些成果与 2010-15 年战略政策框架的目标大体相当, 即到 2015 年至少 50 个成员国将体面劳动综合办法纳入其联合国发展援助框架或相应的国家战略, 主要国际机构推进这一综合方法。同时, 重要的国际组织也对这些办法进行了推广。另外, 两年来与其他国际组织的合作也取得了进展, 如经济合作与发展组织、世界银行和联合国经济和社会事务部, 为未来实现上述目标奠定了良好的基础。

与其他成果的关系

367. 通过致力于将体面劳动纳入国家发展计划和框架, 并在国内倡导政策连贯性和三方协商, 本项成果战略为促进男性和女性获得生产性就业、体面劳动和收入机会(成果 1)做出了贡献。通过更好地收集统计数据和制定体面劳动指标努力提高国家衡量体面劳动的能力, 这需要与下列领域的工作协同配合(并会对它们做出贡献): 技能开发、企业可持续发展、工作条件、社会对话和产业关系、童工和消除工作中歧视(成果 2、3、5、12、16 和 17)。从行业角度提供危机

相关统计数据和进行分析, 以及采用旨在强化体面劳动国家政策行业特征的方法, 对经济领域(成果 13)体面劳动战略的实施做出了贡献。

性别平等和非歧视

368. 有几个研究不平等和危机应对措施的项目都关注性别和消除歧视问题。很多重要报告, 尤其是在华盛顿(2010 年)和巴黎(2011 年)召开的 20 国集团劳工和就业部长会议提交的报告, 突出反映了危机对于女性和弱势群体劳动成果的影响, 以及一些国家采取的解决措施。这些报告, 包括与其他组织合作的报告, 努力提供了宏观经济指标按性别划分的统计数据。国际劳工大会(2011 年 6 月)关于非正规经济部门和阿拉伯国家工作组会议的最新统计报告反映了就业、工资和其他劳动力市场指标上存在的性别差距。另外, 值得注意的是提供的按性别和年龄分组的数据越来越多。劳动力市场数据库短期指标的建立为获取 99 个国家最新劳动力数据和可比较的市场数据提供了便利。目前 46 个指标有按性别划分的数据, 占总数据的 99%。同时, 两年来开发的新的年度数据问卷调查将使分类统计成为一个主要特色并改进各国对数据的获取。

三方成员的能力建设

- 369.战略的实施还是继续依靠丰富和以实证为基础的知识库的不断加强。特别是，有关有效应对危机和经济复苏政策最新数据和分析成了国际劳工组织在全球和国家开展能力建设的支柱。在国际层面，设立全球就业契约专门网站和新闻提示使国际劳工组织能够及时地发布关于契约及其执行情况的新闻。
- 370.反过来，这又便利了在国家层面的政策咨询和能力建设活动。两年来国家三方成员，尤其是雇主和工人组织，对政策改革做出了积极的贡献，包括国家开发计划、发展援助框架、《全球就业契约》的实施、体面劳动国别计划或体面劳动指标和体面劳动国别政策概况。多数情况下，国际劳工组织通过政策对话研讨会和为三方提供培训对这一进程给予支持，以构建体面劳动议程共识。
- 371.协助国际劳工组织三方成员使体面劳动在决策中实现主流化的方法之一就是 CEB 工具包“国家层面的实施”，其中包括在目标国(阿根廷、印度尼西亚、阿拉伯叙利亚共和国、坦桑尼亚共和国和乌拉圭)和其他(非目标)国家(埃塞俄比亚、老挝人民民主共和国、塞尔维亚和越南)的实施。工具包成功地进行了调整，以满足不同受众的要求，例如，为都灵中心针对工人组织的体面劳动议程课程开发了与联合国合作的培训模块。

汲取的经验教训和前进的道路

- 372.对社会伙伴和参与开发体面劳动指标及体面劳动国别政策概况的统计机构人员一同进行能力建设，再次被证明是此领域工作的一个重要内容。它向雇主和工人组织提供了参与国家经济复苏和发展政策讨论的分析工具和技能。今后，国际劳工组织要支持培训和能力建设，帮助工人和雇主组织在与多边机构磋商中发挥更大的作用。

- 373.由欧洲委员会资助的“在体面劳动运动中实施 CEB 工具包项目”的最终评估表明，使体面劳动在多边体系主流化的有效战略，要依靠专门的培训材料和课程，充分考虑各组织的职能范围、关注点和领域的不同。支持将体面劳动作为整个体系和国家利益相关方的优先重点也同样重要。未来主流化战略的一个重要因素，应该以最大限度地扩大机会同其他机构一起启动具体举措为基础，例如“消除贫困第二个十年行动”、CEB 危机联合举措以及发展援助框架进展。

性别平等

- 374.2009 年国际劳工大会通过的将性别平等置于体面劳动中心的决议，指导了 ILO 性别平等战略的实施。“性别平等行动计划(2010-2015)”将 1999 年的性别平等政策具体化并加以落实。
- 375.劳工局在性别主流化方面取得了进展，将其融入到：体面劳动国别计划以及《全球就业契约》框架下开展的国别研究和政策工作；培训课程、研究及出版物；与捐助方的评估工具和伙伴协议。例如，由瑞典政府支持的关于结社自由和集体谈判的技术合作项目，其中部分工作就是制定一个手册，帮助工会在农业部门和出口加工区将女工组织起来。采取措施克服就业和职业中的性别歧视也是 ILO 劳动法改革和执法政策咨询的重点。例如，在挪威政府的支持下，在安哥拉、巴西、中国、印度和南非实施的技术合作项目，提供了有关歧视、同酬、孕期保护、工作—家庭平衡和家庭工人方面的咨询。ILO 修订的制定体面劳动国别计划指导手册以及更新过的对 ILO 技术合作项目监督和评估指南都更加重视性别平等。
- 376.参与式性别审计(PGA)是理事会支持的一种主要问责工具，在全球被广泛认为是评估和监督性别平等成果的主要手段之一。截至 2011 年底，除在整个劳工局的行政单位开展了 34 次审计外，这两年还在外部机构

中开展了 5 次审计(巴巴多斯劳工部、菲律宾劳工和就业部、巴勒斯坦商会联合会、国际公务员协会及联合国阿尔巴尼亚国别团队)。最近更多强调对参与式性别审计协调员的培训,以促进 ILO 各办事处和三方成员自行开展审计,并由此实现参与式性别审计的倍增效应。例如,在西非培训了约 30 名男女工会干部,并制定了性别平等路线图,促成在贝宁、马里、摩洛哥、尼日尔、塞内加尔和多哥的工人组织开展性别审计。与之相似,来自拉美 13 个国家的 29 名工会干部得到培训,并制定了国家性别行动计划。在南部非洲,劳工局支持来自 8 个国家的雇主代表掌握了开展性别审计的必要技能。参与式性别审计还在联合国大家庭中得到广泛认可,成为评估联合国国别团队性别平等业绩的一种方法,同时也是共同国家评估和联合国发展援助框架进程性别主流化的一种工具。截至 2011 年, ILO 已在下列国家成功引入此类审计并得到联合国国别团队的采用:阿尔巴尼亚、佛得角、埃塞俄比亚、肯尼亚、利比里亚、马拉维、莫桑比克、尼日利亚、菲律宾、卢旺达、坦桑尼亚联合共和国。

377.都灵中心的培训为三方成员和员工提供了机会,提高其对性别概念的知识并分享良好实践。约 530 人接受了性别主流化培训,其中 33 人接受了性别审计协调员培训。2011 年,中心成功地创办了性别学院,这在联合国尚无先例。在很多情况下,与中心的合作促进了新工具的开发和试点。例如,开发了一个新模块,协助劳动监察员确认性别歧视并鼓励制定和监督实施工作场所性别平等行动计划。这一材料被翻译成多种语言,支持了巴西、中国、印度尼西亚、南非和乌克兰等国的能力建设活动。

378.ILO 通过地方专家参与地区活动及其在全球层面的参与促进了体面劳动和性别平等更大范围的协调一致,2011 年与联合国妇女署签订的谅解备忘录就是一个例证。此外,在(联合国)大会关于千年发展目标高级别会议的成果文件、联合国妇女地位委员会第 55 次会议的结论以及联合国秘书长向经济社会理事会提交的关于性别平等的报告中都提及了体面劳动和性别平等。

支持计划的执行 与治理





治理、支持与管理

379.为三方成员提供高质量服务并对资源进行高效和有成本效益的管理，是指导劳工局实施其治理、支持和管理职能的两项原则。显然，与这些功能相关的工作有助于本组织实现在提供技术服务和治理方面的总体目标。

380.本两年期在以下方面出现显著变化：

- 理事会的职能运行，以广泛共识为基础进行了改革，必将促进效益的明显提高；
- ILO 三方成员参与制定体面劳动国别计划(已完成和/或正在制定的国别计划有137个)；
- 于结果的2010-15年计划和预算框架；
- 实施评估并根据评估建议采取后续行动；
- 采用国际公共部门会计标准；
- 制定风险管理账册，详细列出本组织2012-13年所面临的风险，以及减小风险的应对战略；
- 对内部审计的建议采取系统性后续行动；及

- 监测与 ILO 机构直接相关的二氧化碳排放。

381.通过独立监督咨询委员会的工作、对过去四年经验的回顾以及采纳改革建议，对劳工局运行的总体监督得到加强。

382.理事会对有关信息技术、人力资源、知识管理和技术合作管理战略的落实情况进行了监督。每项战略都详细规定了明确的目标和可衡量或可验证的标志和成果。IRIS系统向地方和区域局延伸的工作正在推进，已涵盖曼谷、贝鲁特、布达佩斯和利马局。实施了新的员工聘用程序。正在采用同行评估报告新模式和精选高水平出版物。

383.在全球范围内采取了几项措施以控制和降低成本，包括：更广泛地使用视频会议；完善以电子版形式提供理事会文件；改进国际劳工大会的运行。还建立了劳工局开支审查委员会，以提出建议实现为 ILO 三方成员提供高质量且有成本效益的成果。

384.这些变化提高了本组织在权责范围内为 ILO 三方成员提供的服务质量，并确保程序透明和运行方式有成本效益。它们还使本组织得以在实际资金不变的情况下工作计划不断扩大。

成果 1

有效并高效地使用 ILO 所有资源

业绩

人力资源

385.根据“2010-15 年人力资源战略”，劳工局的工作着眼四个方面：(1)提升才能和领导能力；(2)增强责任感；(3)团队精神与合作；及(4)营造有利的工作环境。

386.第一步是对人力资源开发公司的内部结构进行了调整，以便更有效地实施人力资源战略，特别是实现无缝运行。这包括：

- 成立人才管理处，主要目的是使聘用、员工流动及晋升协调衔接；支持员工发展和辅导；增强绩效问责；及完善内部组织结构；
- 强化与技术和行政部门的人力资源开发伙伴关系：通过重新分配资源增加了高级人力资源官员(新名为人力资源伙伴)的人数，重新确定其职能，以更接近部门和地区的需求，特别是对技术合作提供支持。通过与高级管理层及总部和地方各工作部门的定期磋商强化了对人力的规划；
- 改进了人力资源开发部门内部沟通方式，强调各职能部门的相互联系和单个部门努力贡献对实现共同目标的重要性；
- 采用了一项举措使人力资源团队的工作方法更加专业，并便利其更有效和高效地履行服务功能。

387.总的来说，在管理层能够较为自主地制定政策的领域，取得了持续性的进展，特别是在人力规划、员工发展、领导及管理举措、员工绩效管理体制的实施以及理顺行政管理流程以改进成本效益领域。与员工工会的合作仍在继续，以创造一个有利的工作环境。

388.在人力规划方面，劳工局在已取得积极成果的基础上，继续做好每年两轮(二月和八月)对经常预算专业岗位招聘的管理工作：招聘安置系统(RAPS)在 2010-11 年间完成了四轮招聘，进行了 134 次考试竞聘，竞聘成果最长在发布岗位空缺信息后 4 个月内予以系统公布。这有助于减少岗位空缺时间，促进内部流动和确保岗位的及时接替。招聘安置系统还扩展了劳工局的招聘范围，两年间收到超过 22,000 份申请，其中 20%来自无代表性或代表性不足的国家。它也有助于系统解决性别不均衡的问题，通过招聘安置系统任命的人员 51.5%为女性。

389.员工发展举措源于本组织的需求，并反映了新的“绩效管理框架”(PMF)确定的员工发展需求。2011 年，面向 61 名高层管理人员组织了一次领导力开发活动。另外，所有的管理和行政部门合作设计了一套全面的电子学习计划，包括财务、采购、规划、技术合作、信息技术、人力资源以及作为跨领域主题的性别、道德和风险管理 8 个模块。今后，所有员工必须参与这一计划，作为入门培训课程的补充。入门培训对象是新入职员工，每年举办两期，涵盖劳工局技术工作的主要领域。

390.新工作方法带来的现代化需要变革内部文化，以及对变革持开放心态。在过去两年中，人力资源开发工作集中通过不同活动(培训、辅导、实施管理问责机制、有针对性的沟通、简化报告委员会职能及制定内部指导和建议)，在各个层次实施绩效管理框架。有 367 名员工参加新开设的两期全球研讨班，以支持就绩效开展有效对话并完善这一领域的管理人员责任制；19%的 ILO 管理人员参加了为期两天的“靠人创造佳绩研讨班”。此外，为 1,240 名员工召开了专门的说明会和辅导会，以支持按要

求开展评估。人力资源开发司对约 2,300 个周期评估的初始工作进行了审查,以监督个人工作计划的质量及其是否与员工发展的要求一致。尽管所有这些努力提高了人们对新制度及其对本组织优势的认识,但总体讲,按要求执行的比例较低,还出现了很多拖延的情况。虽然人力资源开发司努力推动实施绩效管理框架所需的文化变革,但仍需要更加努力提高各级的责任感,以确保绩效管理框架的及时有效实施。

- 391.简化行政流程和改进成本收益的举措包括对某些人力资源事务的合理化及对福利待遇的管理,特别是在参加医疗保险、扩大在线自助医疗报销工具使用范围及计算养老金金额等方面。在招聘方面,通过在评估与面试中使用 Skype 和视频会议,集中在媒体发布空岗招聘广告及为前来面试的候选人进行团体酒店预订等方式,实现了成本效益。
- 392.通过营造有利的工作环境提高员工满意度和绩效是 ILO “2010-15 年人力资源战略”的一个主要成果目标。2011 年开展了一次包含四个主要方面(组织使命、职业发展、管理和领导水平、工作环境)的最初员工满意度调查,以掌握基本信息为监测未来两年期变化时提供参考,同时对现有或正在出现的改进工作环境的要求做出有效回应。上述方面总体满意度为 68.9%;得分最高的是关于 ILO 使命的满意度(89.4%)。员工总体满意度低于 50%的几个方面表明,最重要的问题是职业发展、绩效认同及工作-家庭平衡等。就最后一个问题,2010 年初已成功采用和实施了一项远程工作政策。在其他已确定的优先领域,还在继续做工作,如对兼职及其他灵活工作安排进行评估。在职业安全卫生和事故报告方面,也正在加强内部能力,特别是在总部大楼修缮的背景下。
- 393.纠纷预防和处理也发生了积极的变化,无法解决或通过非正规机制处理的纠纷的比例显著降低(2011 年为 15.3%,而 2009 年

的基数为 20%)。这主要得益于劳工局聘用了调解员提供服务及人力资源司对提交的争议更加积极发挥作用。就绝对数而言,向联合咨询上诉委员会提出的正式投诉数量持续下降(2009 年为 31 例,2010 年为 29 例,2011 年为 22 例)。

信息技术

394. “2010-15 年信息技术战略”提供了对技术、流程和人员进行广泛改革的框架,这些改革对管理主要技术投资并确保其可持续实属必要。这一改革是确保信息技术与劳工局主要战略相一致的需要,也是发挥信息技术投资作用,使其对劳工局价值最大化的需要。
- 395.理事会于 2010 年 10 月批准了信息技术基础设施投资研究报告,确定为此提供为期 5 年的资金支持。根据该研究报告建议,确定了 11 项转型子项目。作为这些子项目中的一部分,以下基础设施改善已经完成:
- 更换信息技术和通讯局(ITCOM)数据中心的所有电线、铜线和光纤电缆;
 - 升级存储所有 ILO 数据的存储排列网络;
 - 实施新的磁带备份图书馆;
 - 按照审计的建议,在一个备用非现场托管设施中复制 ILO 数据,智能分组邮箱(Group Wise)和黑莓服务;
 - 建立跟踪和监管信息技术资产的数据库;
 - 对数据中心设备进行整合和虚拟化,提高了信息技术资源的可用性,改进了技术标准,并减少了碳足迹;
 - 加固数据中心的活地板以承受整合后的服务器设备的重量;
 - 加强 ILO 的网络基础设施,使其更安全可靠;
 - 设置适用于 ILO 的公共和内部整体网络的全球搜索引擎;

- 在关键的企业应用中引入单一登陆功能(以减少员工使用的密码数量),对由经常预算支出的员工个人电脑(PC)和微软 Office 软件授权的采购进行集中管理,以获得大宗采购折扣,确保授权合规,并更好地管理老旧设备淘汰工作。

396.在将 IRIS 推广到曼谷、贝鲁特、布达佩斯和利马局时,劳工局借鉴了对实施进行审计时获得的经验,不断改进实施方式,改变管理战略、培训方法及其他在推广中应用的程序。业务流程审议对帮助地方局员工做好使用 IRIS 的准备也比较有效。

397.经与员工协商,ITCOM 进行了重组,以更有效地提供信息技术服务。调整了信息技术治理结构,以改进围绕信息技术投资的决策和问责制。信息技术治理的一项重要功能是建立项目管理办公室,负责项目执行的标准化和减少重复。通过计算拟议的信息技术投资的总拥有成本,就应开展哪些项目提供商业案例分析和建议,以及与高层管理者就正在执行项目的状况和风险进行沟通等方式,该办公室在信息技术治理中发挥了中心作用。

398.ITCOM 在数个“一个联合国”联合举措中与联合国其他机构开展合作并建立了伙伴关系。通过发挥专业知识、技术作用,采用全系统使用的应用许可和合同,ITCOM 降低了信息技术服务的周期成本,提供 IT 服务的速度也有所加快。

399.举办了培训班并实施了其他能力建设举措,以提高 ITCOM 员工的能力,落实“信息技术战略”所描述的转型议程。

技术合作

400.“2010-15 年技术合作战略”将筹资和资金安排的重点与“体面劳动国别计划”和计划预算中的 19 项体面劳动成果目标相联系。2010 年引入的以成果为基础的工作计划,以三方成员和劳工局在国家 and 全球层面的需求为基础,进一步明确了 ILO 的优先行

动领域。一些发展合作伙伴,包括爱尔兰、挪威和瑞典政府,将其支持从以项目为基础转向以 19 项体面劳动成果为基础。还有一些发展合作伙伴(比利时、巴西、德国、爱尔兰、意大利、科威特、荷兰、挪威、波兰、西班牙、瑞典和英国)通过经常预算补充帐户向 ILO 提供了大量未指定用途的资金。这使得劳工局可以更好地资助优先成果目标。2010 年的数据显示,包括童工和就业(特别是就业密集型投资、企业发展和技能开发)在内的一些成果目标获得的资助占全部预算外资金的 66%。劳工局将继续争取未指定用途的预算外资金,以强化其在所有 19 项目标成果上为三方成员提供的服务。

401.2009 年引进的质量控制流程已经制度化并在内部治理文件中得到体现,其中包括项目评估与强化监督评价。例如,内部技术合作质量评估机制审查了 250 多份项目建议,其中超过 70%被要求在诸如可评估性、性别平等和三方成员参与等方面进一步完善。到 2011 年底,有 350 名 ILO 员工参加了正式培训,以提高在项目周期管理方面的知识和技能。执行率的提高部分归功于这些机制的强化。

402.劳工局特别关注加强三方成员在国家发展政策制定方面的作用。努力加强能力开发,使他们能够有效地参与体面劳动国别计划。这不仅促进了三方成员更深入地参与这些计划的制定,还通过参与相关的指导委员会更好参与监督和评估。这些委员会越来越多地承担对 ILO 所支持的活动进行监督的职责,反过来这又进一步提高了各国对计划的认同感和成果的长期可持续性。在“与联合国一道工作”计划下,各个地区都为三方成员、联合国国别团队成员和 ILO 员工开展了与联合国发展援助框架相关的能力开发。这有助于体面劳动更大程度地在发展日程中主流化。2010 年 1 月对联合国 28 个发展援助框架进行了评估。成果表明,2009 年 12 月正在执行的联合国发展援助框架中,57%(16 份)提及了“体面劳

动议程”的全部四个支柱，而提及至少一个支柱的为 100%。这一结论在随后进行的一项由 ILO 牵头的跨机构文件审议中也得到了确认，成果显示，2010 年签署的全部 13 份联合国发展援助框架都包括重要的体面劳动成果，特别是创造就业和社会保护。尽管存在一些挑战，但联合国发展援助框架中社会伙伴的总体参与度在过去两年有所改善。阿根廷和乌拉圭是两个好的例子。

知 识

- 403.根据“2010-15 年知识战略”，过去两年 ILO 以事实为基础的高水平出版物的质量有所提高。现在，此类出版物要经过由内部和外部专家组成的新的同行集中评估。出版研究报告所需的统计基础通过以下方式得到了加强：(1)ILO 新的短期统计指标数据库，覆盖 102 个国家和领土，包括四项战略目标的及时信息；(2)启动汇编新的年度数据；及(3)大幅增加对成员国的技术援助，帮助它们提供更多和更高质量的劳动和体面劳动统计数据。
- 404.高水平出版物也得益于经过改进且更加互动的知识分享流程。在国家和地区对出版物进行介绍越来越成为出版物传播战略的组成部分。一些聚集三方成员、伙伴机构及其他外部利益相关方的会议，促进了知识交流，充实了 ILO 研究日程的分析基础。
- 405.就 ILO 的知识传播而言，重点出版物的 PDF 版本下载量显著增加。伴随网站重新设计及其结构调整，现在文章可以插入生动的图像、嵌入视频和灵活模板，使用户拥有更丰富的体验，从而扩大出版物的影响。国际劳工大会的网络播放及嵌入 ILO 伙伴(如联合国、奥斯陆大会)外部网络播放已成为 ILO 网站主页的特色。商业及非商业电子聚合器伙伴²的数量持续增加，为其准备并向其提供的电子书的数量也在增加。2009 年以来与电子聚合器服务商签署了 4 个新协议。

²聚合器系指从多渠道网络资源收集特定信息的网站或计算机软件。

基于结果的管理

- 406.若干结构和运行上的变化已证明有效促进了劳工局取得可见和可衡量的成果。新的地方架构的推行使 ILO 资源得到更加有效利用，并提高为各地区三方成员提供及时、高质量服务的能力。例如，在非洲建立四个体面劳动技术支持队(DWTs)带来了更大的聚集效应，在过去两年积极推动了该地区 21 份体面劳动国别计划的制定和批准，一些计划还获得了本国内阁的批准。体面劳动技术支持队整合了原处于不同地方的负责多个技术领域的一名或多名专家，因此 ILO 专业知识的部署和使用就可以更加灵活高效。在拉美，资源被集中起来形成一个专门基金，以便利技术专家跨次地区开展援助活动。更紧密的跨领域合作将总部的技术专业知识、体面劳动技术支持队及技术合作项目联系起来，强化了 ILO 对亚洲实施国别计划的支持，如在阿富汗、尼泊尔和巴基斯坦。
- 407.ILO 还更多并更有效地参与了联合国改革，特别是参与实施“一个联合国”计划。例如在非洲，国际劳工组织有效争取资源促进了体面劳动国别计划成果的实现。在阿尔巴尼亚，“体面劳动议程”的很多层面都纳入了“2012-16 年一个联合国计划”。在阿拉伯地区，通过积极参与“同行支持组(技术分支)”，劳工局向过去两年开展的所有“共同国家评估/联合国发展援助框架”提供了实质性技术投入，为联合国发展集团区域机构提供高质量支持和发挥保障功能做出了贡献。
- 408.2010 年引入的以成果为基础的工作计划，已被证明对成果的取得具有指导作用，是重要的管理工具。它使 ILO 可以将总部和地区各项技术项目的资源集中用于共同的优先领域，也有利于在整个劳工局形成合作的工作方法。

汲取的经验教训和前进的道路

人力资源

- 409.如果能得到信息技术工具的适当支持，更加有效的人力资源管理和执行制度，将不仅能确保更高的服务水准，也有利于人力资源司继续重新分配内部资源，提高人力资源员工理应起到的受人尊重的服务伙伴战略作用。2011 年初建立的调解程序明确了需解决的主要问题，并制定了联合工作计划。
- 410.遵守新的规定必须有明确的责任制作为配合。例如，实施绩效管理框架必须与绩效责任制相联系。为做到这一点，奖励、认可及对绩效不佳的处理是必须予以解决的领域。
- 411.劳工局将继续把员工培训和发展活动与劳工局的需求和职业发展愿望相衔接。员工调查问卷已突出强调这是需要改进的一个方面。由于劳工局工作日历的灵活空间不大，劳工局将每年设立三个“能力周”，以帮助不同对象群体规划在更适当的时间参加。

信息技术

- 412.要在国际劳工局大范围内充分实现统一信息资源系统(IRIS)的作用仍然面临一些挑战。为推动此系统在 2012-2013 年间全面展开，劳工局信息技术与通讯司(ITCOM)，与业务流程商一起对现有的操作模式进行评估。同时，为紧跟当前信息技术行业快速发展变化的趋势，劳工局还与能够提供物有所值服务的外部合作伙伴签订了服务合同。
- 413.信息技术基础设施构件通常的使用寿命是在五年左右。使用过时的基础设备不但成本较高，还会给国际劳工局带来安全隐患。为减少每五年更换一次基础设备的成本和风险，信息技术与通讯司正在探索更多地使用基础设施外包服务的可能性。由于此类服务合同通常涉及多个两年期预算，所以，这种做法会有长期的资金影响。

- 414.目前，集中采购个人电脑和软件使用许可的办法只适用于经常预算员工。如果集中采购能够扩大到所有的个人电脑和软件许可证，效率将会大大增加。信息技术与通讯司正在与财务司一起，探索可能的适用于所有员工的集中购买方案，无论他们的资金来自何种渠道。
- 415.为了更有效地实现信息技术战略的最终成果和阶段性成果，信息技术与通讯司已启动了机构重组计划。计划面临的主要挑战仍然是如何提升员工的技能、能力以及更好地发挥他们的作用，进而将其打造成一个现代、创新、价值导向型的信息技术组织。目前，信息技术通讯司已经开始面向员工、人事司以及其他利益相关方咨询，以便完善现有的岗位描述。
- 416.信息技术管理结构，如 IRIS 管理委员会、IRIS 管理工作组以及信息技术应用咨询委员会等，主要在劳工局行政和管理部门有效运行。目前，信息技术与通讯司正在致力于建设一个涵盖国际劳工局全局范围的信息技术管理结构，以确保分散化的信息技术投资和支出可以得到更好的管理。这就要求信息技术投资与国际劳工局的其他政策相协调、符合技术支持标准、具有长期可持续性并便利衡量提高效率。信息技术通讯司将在可节约成本和提高服务质量的领域寻找能集中信息技术资源的机会。

技术合作

- 417.国际劳工组织的捐助机构积极响应为体面劳动议程提供不指定用途核心资金的呼吁，增加了向劳工组织经常预算补充帐户和成果导向型筹资的资金援助。与此同时，国际劳工局也不断收到关于完善资金分配报告的要求，特别是要求完善技术合作成果的报告制度。今后，国际劳工局将努力完善向捐助机构的技术合作成果报告制度，同时，通过两年期计划执行报告对取得的成果进行全面报告。

- 418.近年来,筹资模式多样化(项目资金、大型主题或区域性计划、多年期框架协议、经常预算补充帐户、成果导向型筹资、实物援助合作),资金来源渠道更是多元化(长期捐助机构、南南合作、公私伙伴关系、基金会、发展银行等)。2012-2013 两年期,国际劳工局将调整技术合作战略以适应新的环境。
- 419.技术合作质量控制程序已经成功建立,一项内部调查显示,国际劳工组织的员工普遍支持此程序。尽管如此,有种看法认为质量控制会造成工作延误。在下一个两年期,将对质量控制程序进行审议,以确保程序严格而不累赘;还将包括采取措施,提高工作进展报告的质量和时效性。
- 420.尽管取得了一些进展,但三方成员对体面劳动国别计划的准备和联合国发展援助框架进程的参与还可以更积极一些。为了确保三方成员最大限度地参与国家发展进程,国际劳工局将通过理事会技术合作会议,继续讨论能力开发所需要的方法。

知 识

- 421.系统的同伴审议制度的成功实施,大大提高了国际劳工组织课题研究的质量和相关性。同时也提高了国际劳工组织在最高政治层面参与和影响全球政策讨论的能力,尤其是关于金融危机的讨论。今后,有必要继续努力保持、完善和扩展同伴审议机制。
- 422.实施总体战略面临的一个挑战是国际劳工组织开展的课题研究放权到多大程度。为了解决这一问题,国际劳工组织在 2012 年成立了全球研究与出版物工作组。该工作组系知识管理战略的一部分,由国际劳工研究所所长牵头。工作组将制定一个全面的研究和出版战略,以便:(1)解决工作方法;(2)增进研究小组之间的协调;(3)增加高影响出版物的份额。正如经费支出评审委员会建议的,确定出版具有高影响、跨学科的工作文件系列,有可能简化这一工作。

423.被认为是高影响出版物的份额不到两年期出版目标的 5%。其部分原因是与金融危机相关的出版物超出预期以及分散的研究模式。全球研究与出版工作组(包括编委会)应致力于增强总体协调和提高高影响出版物的份额。

424.国际劳工组织报告 PDF 版本的下载数量上升,表明公众对劳工组织知识成果的兴趣在不断增加。不过,国际劳工组织仍然需要更加全面地挖掘和扩展使用现有社会传媒各种传播途径,比如扩大其推特(Twitter)追随者和锐特(Re-tweet)伙伴网络。还可以根据社会传媒总体政策推出如博客、网上论坛和播客等其他网络功能。

425.虽然国际劳工局曾考虑过使用移动终端(智能手机、平板电脑等)传播的可能性,但是由于内部容量的限制,这些手段并没有在 2010-2011 两年期采用。在 2012-2013 两年期,将会在这项技术的使用上做更多的努力。同时,国际劳工组织也计划实行不同格式的电子书,以满足使用不同移动平台,如苹果公司智能手机和 Kindles 电子书阅读器等需要进行阅读的需要。为了支持移动终端传播,国际劳工局需要发展新的伙伴关系,完善必要的基础设施,以将现在专注于互联网的内容制作转向移动平台。

426.为了避免重复工作,国际劳工局统计司将进一步完善和协调研究的统计基础。将通过支持不同国家的数据提供机构遵守统一的统计标准,来提高数据的国际可比性,并为有效的研究活动提供支撑。在 2012-2013 两年期,国际劳工局将会密切监测国家数据提供机构在编制与劳动和体面劳动相关的统计资料的能力,并且与数据分析机构建立起明确的合作关系。

基于成果的管理

427.两年来,国际劳工组织在遵守以成果为基础的管理方面有了平稳的发展,体面劳动国别计划质量的提高以及成果导向型工作计划的制定是有力的证明。2010-2015 年战略政策框架提出的简化成果框架,以体面

劳动议程为核心，确定了 19 项成果，其价值再次得到了验证。总体而言，政策框架有助于国际劳工组织从计划阶段到成果报告阶段抓住工作重点，并集中利用已有资源实现确定的成果目标。尽管 19 项成果的评价指标在本质上是定量的，但是，每项指标的具体衡量标准却有助于强化报告内容的定性成分。

428. 不过，本两年期的经验也暴露了现行衡量制度的一些局限性。比如，不同指标在衡量标准中所赋予的权重不同；有些衡量标准被证明不适合衡量在劳工组织支持实际取得的成果。同样，与治理、支持和管理相关的成果指标并不能有效反应国际劳工组织在资源利用方面的效率，也不能有效反应其在机构治理方面的效果。在 2012-2013 两年期，国际劳工局计划在 2015 年前继续使用的原有指标之上，选择性地尝试使用一些新的定性指标。此举将以《2010-2011 年年度评估报告》关于成果构架的评估可行性为基础，2011 年 11 月国际劳工组织理事会对此进行讨论过。试行的新指标

将纳入下一个战略政策框架的制定。此外，团队合作激励机制需要进一步加强。

429. 经验还表明，各项以成果为基础的管理战略的进展都是相互关联的，即，每个战略的有效和高效实施往往依赖于同时也有助于多个其他战略。例如，通过采用技能规划举措和对国际劳工组织总部及地方机构开展详细的人力资源年度审议，如今，国际劳工局能更好地开展适当和及时的知识传播，并更好地对将要出现的职位空缺做出恰当调整和描述，以便找到三方成员在政策咨询和研究领域需要的专业支持。同样地，新系统的应用加强了国际劳工局的信息交流，如：国际劳工组织的内部管理文件系统、理事会文件系统、IRIS 用户中心和协作工具(如 plone 系统)。今后，要继续在这些方面付出努力。知识管理领域的不断完善需要更进一步整合人力资源和信息技术战略，以确保国际劳工组织的员工掌握必要的充分利用现有工具的技能，特别是那些与数字平台(如社会传媒)相关的技能。

成果 2

国际劳工组织的有效和高效治理

业 绩

监 督

430. 国际劳工局发布了修订后的内部管理文件，明确了参与落实内部审计建议的各方的职责。文件强调地区和部门在审核内部审计建议执行情况中的作用。这也有利于在全地区和全部门范围内更好落实那些其关联性不仅限于劳工局或被审计部门的建议。
431. 随着跟踪内部审计建议新制度的实施，接受内部审计的各办事处和职能部门提交完整执行报告平均所需时间，与上一个两年期相比明显缩短。执行报告的质量也显著提高。

432. 2011 年，内部审计和监督办公室推出了一项专门的审计跟踪制度，用于核实管理层是否切实采取行动执行内部审计建议。该项制度提供了独立保障，确保采取相应措施落实内部审计和管理办公室的建议。

433. 2011 年对国际劳工组织的评估功能进行独立评估之后，国际劳工组织理事会于 2011 年 3 月制定并通过了一个成果导向型评估战略。为了紧跟评估战略的变化，对评估指南和所有相关的指导性材料都进行了更新和改进。由于采取评估成果季度简报的方式(内部评估：新闻简报)，三方成员和劳工组织员工了解信息和经验教训的方式也得到了改进。在评估司的支持下，区域评

估联络人参加了许多研讨会。因此为 341 位三方成员提供了专门的测评知识，大大超过了两年期计划中的预定目标(75 位)。

- 434.为了完善评估建议跟踪制度，评估司(EVAL)在 2011 年试行了一个新的流程。该流程可以就评估建议的后续活动进行严密跟踪，并确定落实后续措施的最终责任由高级业务负责人承担，而非项目经理。与 2009-2010 年的情况相比，2010-2011 年实施建议采取后续措施的数据成果有了明显提高。

风险管理

- 435.作为风险管理过程的一部分，国际劳工组织法律顾问办公室(JUR)连同总部和地区局有关部门发动了一场运动，为国际劳工组织在各国开展活动提供基本法律保护。国际劳工组织理事会最近呼吁成员国加入 1947 年联合国大会通过的《专门机构特权和豁免权公约》，为此，又有两个成员国加入了该《公约》，并且接受了该公约的附件 1(关于国际劳工组织)。另外 10 多个成员国也在加入该公约上取得了重大进展。国际劳工局全局范围内的磋商活动还推动制定一个适用于国际劳工组织在各国开展合作活动的框架协议范本。已经有 10 个成员国拟初步考虑批准这个合作框架协议。有必要在国别框架的特殊性与国际劳工组织开展活动所需要的最低普遍法律保护门槛之间保持平衡。这将继续指导未来的行动，以实现国际劳工组织开展活动的国家全部做出承诺。

治理机构

- 436.理事会改革对需要编写和印刷的文件时效、篇幅和数量都产生了影响。对及时提供文件确立了新目标，即：理事会文件必须在理事会会议之前十五个工作日以电子版的形式提供(此前的时限是理事会讨论前两周)。国际劳工局还实施了逐步减少“会议文件”的政策。就理事会会前文件的分发而言，这项政策显得尤为成功。自 2010 年起，理事会文件就被系统地放到网站上，

纸质文件仅应要求提供。在一年的时间内，国际劳工组织的关系、会议和文件司从以前会前 100%提供纸质文件，转变为发放 24%纸质文件。此举不仅减少了打印和分发文件的成本，还提高了国际劳工组织的绿色环保形象。

- 437.就治理问题与三方成员进行磋商有了改善，情况通报会和磋商会的数量与 2008-2009 年度相比增加了一倍多。磋商会涉及各国常驻代表团、地区协调员、小组会议、常驻日内瓦人员组成的协商小组、雇主和工人组织的秘书处以及劳工组织理事会成员。

- 438.继国际劳工组织理事会采纳修订后的规则之后，国际劳工局制订了一套新的内部工作流程和方法，以落实由四个主要支柱构成的理事会改革方案：(1)改进日程确定机制；(2)新的理事会结构；(3)增加透明度，加强劳工局对三方成员的支持；(4)改进提供文件方式、加强时间管理。

汲取的经验教训和前进的道路

监督

- 439.遵守公共部门国际会计标准(IPSAS)涉及大量增加数据采集、报告、分析以及普通会计活动，而这些均是联合国机构决定采用该标准时未曾预见到的。为此，需要对工作的优先顺序重新调整，以满足这一新的要求，同时支持地方活动、经常帐户分析和审核工作的资源也要重新配置。实施年度审计不仅有直接成本，还需要员工腾出时间支持审计部门工作，而这些时间原本是用用于国际劳工局的常规业务活动的。

- 440.关于审计建议是否及时落实，采用新的跟踪流程获得的主要经验教训是：除非按时收到了执行报告，否则无法确定建议是否及时执行。为了解决这个问题，采取了新的做法：(1)加强对执行报告的监督；(2)逐步提供关于内部审计建议执行状况及其符合业绩指标更加全面的分析。

- 441.最近由评估司(EVAL)对 59 个项目综合研究发现，监督不力和评估系统缺陷是许多项

目存在的主要问题。改进后的技术合作项目质量测评流程最近增加了一个新的条款,即,所有新的超过 500 万美元的项目都必须由评估司进行监督和评估,这将有助于解决未来项目在监管方面的不足。综合研究的结论汇总了不同战略、体面劳动国别计划、合作项目和主题评估的成果、质量和经验教训。这些结论将有助于国际劳工局明确改进的方向。

风险管理

442.国际劳工局在 2009 年制定了风险管理政策,并在 2012-2013 两年期计划和预算中做了在全局范围内的风险登记安排。风险管理已逐步应用于标准流程、员工安全、采购、信息技术、财务、保险政策以及审计。国际劳工局将继续在以往风险管理经验的基础上,进一步扩大在相关管理领域内的风险确定和风险管理,包括成果导向型管理,以确保有效和高效管理国际劳工局业务运行中的主要风险。

管理机构

443.关于理事会改革,主要经验:三方成员与国际劳工局之间以及各伙伴之间的信任,还有国际劳工局积极、中立的角色是所有治理改革取得成功的关键。下一阶段的改革也将采用这一办法。下一阶段改革的重点将是对国际劳工大会和区域性会议进行审议。

444.自 2009 年起,国际劳工局就在每次国际劳工大会后进行内部和外部分析总结,以积累经验教训并为下次大会提出建议。下一个两年期,大会的预算被缩减了将近 8%。为了迎接这一挑战,即在资金缩减 10%的情况下组织同样规模的会议,国际劳工局将探寻一系列的解决办法。对于 2012 年的国际劳工大会,国际劳工局计划进一步提高口译服务的效率,对全会发言的临时记录处理情况进行审议,取消一般讨论委员会的夜会,以及更好地管理加班等。

附 件



附件一

2010-11 两年期按拨款限额计算的经常预算开支

	2010-11 两年期 的计划预算	开 支
A. 政策制定机构	79 304 958	79 254 300
B. 战略目标*	542 334 389	530 791 183
就 业	167 210 569	163 651 609
社会保护	110 961 718	108 599 975
社会对话	155 811 580	152 495 240
标 准	108 350 522	106 044 358
C. 管理事务	63 243 523	61 689 253
D. 其它预算拨款	40 120 297	38 274 821
员工更替调整	-6 104 967	
	718 898 200	710 009 557
 意外支出	 875 000	
 机构性投资和特别项目	 6 946 800	 6 676 862
合 计	726 720 000	716 686 419

* 四个战略目标的总体战略预算是由 19 个成果计算得出。在表中反映出的每项战略目标的战略预算，则是由将有关体面劳动主流化成果的战略预算在四个战略目标各项中按比例分摊而得出。

附件二

2008-2011 年期间年均预算外捐款，前 20 名捐款人

捐款人	千美元
美 国	49 246
联合国各组织和机构	39 122
欧洲委员会	20 161
丹 麦	13 981
挪 威	12 739
西班牙	10 711
澳大利亚	10 014
爱尔兰	7 973
瑞 典	7 627
联合王国	7 413
加拿大	7 219
比利时 ²	6 667
荷 兰	5 118
世界银行	4 594
法 国	4 439
瑞 士	3 946
意大利	3 750
万事达基金	3 660
卢森堡	3 308
德 国	2 376
合 计	224 065

¹ 捐助方在特定年份通过订立针对具体项目的或框架协议向国际劳工组织赠予的捐款。协议通常涵盖几年，这意味着某个捐助方在某一年的捐款或许是高的，但在随后的若干年则可忽略不计直到订立新的协议。为此原因，评级所依据的是在四年时段内的年均值。由于四舍五入，一些合计数可能显得不准确。

² 包括佛兰德斯地区的捐款。

附件三

2010-11 两年期经常预算补充帐户捐款和开支

2010-11 两年期收到的经常预算补充帐户捐款和指定用途状况 (捐助方) (千美元)

捐助者	战略目标	地 区	合 计
比利时	未指定用途	未指定用途	8 814
丹 麦	未指定用途	未指定用途	6 932
德 国	就 业*	未指定用途	1 381
	社会保护*	非 洲	2 668
意大利	未指定用途	未指定用途	300
荷 兰	未指定用途	未指定用途	26 970
挪 威	未指定用途	未指定用途	6 787
合 计			53 852

* 这些捐款需要进行特别专款专用安排。

2010-11 两年期的经常预算补充帐户开支

	全 球	非 洲	美 洲	阿拉伯 国家	亚 洲	欧 洲	合 计
就 业	1 487 056	2 842 838	1 324 690	627 672	1 772 984	890 178	8 945 418
社会保护	1 363 777	5 709 283	958 115	171 236	906 604	243 890	9 352 905
社会对话	856 717	2 013 995	971 852	882 026	984 754	614 698	6 324 042
标 准	515 519	1 157 656	575 416	152 679	810 688	407 935	3 619 893
政策一致性	183 768	1 208 185	634 661	0	937 734	0	2 964 348
支 持	2 276 690	0	0	0	0	0	2 276 690
评估和监督	106 947	948 806	230 479	119 795	229 582	179 929	1 815 538
合 计	6 790 474	13 880 763	4 695 213	1 953 408	5 642 346	2 336 630	35 298 834

附件四

2010-11 两年期按成果计算的技术合作开支(行政开支除外)
(千美元)(由于四舍五入, 某些合计数可能显得不准确)*

	开支 2010			开支 2011		
	经常预算 技术合作	预算外	合 计	经常预算 技术合作	预算外	合 计
就 业						
1 就业促进	2 003	54 743	56 746	3 374	50 379	53 753
2 技能开发	456	28 098	28 554	778	27 946	28 724
3 可持续企业	504	18 965	19 469	609	19 093	19 702
小 计	2 964	101 805	104 768	4 761	97 419	102 179
社会保护						
4 社会保障	567	4 579	5 146	635	4 691	5 326
5 工作条件	177	399	575	250	1 941	2 191
6 职业安全与卫生	166	2 313	2 479	334	2 727	3 060
7 劳务移民	143	6 861	7 004	251	6 862	7 113
8 艾滋病毒/艾滋病	99	9 256	9 355	287	9 898	10 185
小 计	1 152	23 408	24 560	1 757	26 118	27 875
社会对话						
9 雇主组织	1 941	1 094	3 034	2 271	1 139	3 410
10 工人组织	1 276	3 284	4 559	3 108	2 641	5 749
11 劳动行政管理与劳动法	503	5 538	6 041	492	2 167	2 659
12 社会对话和产业关系	346	6 786	7 132	1 401	7 311	8 712
13 经济部门中的体面劳动	45	6 162	6 207	120	9 574	9 694
小 计	4 110	22 864	26 974	7 391	22 834	30 225
标准和工作中的基本原则和权利						
14 自由结社与集体谈判	92	2 188	2 280	100	1 906	2 006
15 强迫劳动	7	3 757	3 764	94	3 443	3 537
16 童工劳动	197	42 679	42 876	207	39 769	39 976
17 工作中的歧视	124	4 782	4 906	172	2 880	3 052
18 国际劳工标准	717	7 536	8 253	875	3 276	4 151
小 计	1 138	60 942	62 079	1 447	51 275	52 722
政策一致性						
19 体面劳动主流化	2 027	10 734	12 762	3 047	7 649	10 696
战略目标和政策一致性合计	11 391	219 752	231 143	18 404	205 295	223 698
治理、支持和管理		523	523		1 427	1 427
杂 项	954		954	1 330		1 330
共 计	12 345	220 275	232 620	19 733	206 722	226 455

* 由于四舍五入, 有些合计可能显得不准确。

附件五

2010-11 两年期按资金来源、地理区域和援助类型划分的技术合作计划开支(行政开支除外)

按资金来源							
资金来源	2010		2011		两年期合计		2010-11
	千美元	% 份额	千美元	% 份额	千美元	% 份额	% 变化
预算外							
多双边捐助者	134 947	58.0	122 799	54.2	257 746	56.1	-9.0
直接信托资金	12 203	5.2	6 264	2.8	18 467	4.0	-48.7
公私伙伴关系 ¹	8 826	3.8	8 712	3.8	17 539	3.8	-1.3
社会伙伴 ²	345	0.1	167	0.1	512	0.1	-51.7
国际金融机构(银行)	3 919	1.7	6 259	2.8	10 179	2.2	59.7
联合国 ³	37 307	16.0	42 283	18.7	79 590	17.3	13.3
其他政府间组织 ⁴	22 726	9.8	20 238	8.9	42 965	9.4	-10.9
预算外小计	220 275	94.7	206 722	91.3	426 997	93.0	-6.2
经常预算(经常预算技术合作)	12 345	5.3	19 733	8.7	32 078	7.0	59.8
合 计⁵	232 620	100.0	226 455	100.0	459 075	100.0	-2.7

¹ 包括基金会、公共机构、私营部门和其他。² 包括工会、雇主协会和联合倡议。³ 包括由联合国开发计划署(西班牙千年发展目标成就基金)经管的联合国多捐助方信托资金和“一个联合国”资金。⁴ 包括欧洲委员会、国际移民组织、欧洲安全与合作组织和太平洋共同体秘书处。⁵ 由于四舍五入, 有些合计可能显得不准确。

按地理区域

区 域	2010		2011		两年期合计		2010-11
	千美元	% 份额	千美元	% 份额	千美元	% 份额	%变化
非 洲	63 790	27.4	61 744	27.3	125 534	27.3	-3.2
美 洲	32 686	14.1	33 025	14.6	65 711	14.3	1.0
亚 太 ¹	60 146	25.9	63 591	28.1	123 736	27.0	5.7
欧 洲 ²	11 087	4.8	9 531	4.2	20 618	4.5	-14.0
阿拉伯国家, 中东	9 691	4.2	8 774	3.9	18 465	4.0	-9.5
区域间	2 566	1.1	2 157	1.0	4 723	1.0	-15.9
全 球	52 655	22.6	47 634	21.0	100 289	21.8	-9.5
合 计	232 620	100.0	226 455	100.0	459 075	100.0	-2.7

¹ 包括阿富汗和伊朗伊斯兰共和国。² 包括以色列。

按援助类型

援助类型	2010		2011		两年期合计		2010-11
	千美元	% 份额	千美元	% 份额	千美元	% 份额	%变化
专 家	51 954	22.3	50 567	22.3	102 521	22.3	-2.7
其他人员 ¹	67 015	28.8	63 462	28.0	130 477	28.4	-5.3
培 训 ²	46 636	20.0	44 896	19.8	91 532	19.9	-3.7
设 备	8 601	3.7	7 227	3.2	15 827	3.4	-16.0
分 包	45 655	19.6	48 499	21.4	94 155	20.5	6.2
杂 项	12 759	5.5	11 804	5.2	24 563	5.4	-7.5
合 计	232 620	100.0	226 455	100.0	459 075	100.0	-2.7

¹ 本国专家、外部协作者、当地招聘的项目职员、联合国志愿者和其他职员费用。² 主要包括研修金、研讨会和在职培训。

附件六

2010-2011 两年期按区域和国家划分的技术合作开支(行政开支除外)¹(千美元)

国家或地区	经常预算 技术合作	联合国系统	信托基金	合 计
非 洲				
地 区	5 410	516	20 055	25 981
东非次地区	30		4 168	4 198
北非次地区	5			5
萨赫勒次地区		306	1 679	1 985
南部非洲次地区	283		602	885
西非次地区	76		134	210
阿尔及利亚	43	7		49
安哥拉	79	72	299	450
贝 宁	106	63	2 094	2 263
博茨瓦纳	64		508	572
布基纳法索	52	49	105	206
布隆迪	103			103
喀麦隆	114	359	1 284	1 757
佛得角	26	222		248
中非共和国	41			41
乍 得	77	303		380
科摩罗	41	762		803
刚 果	36		87	123
科特迪瓦	60			60
刚果民主共和国	91	138	4 922	5 150
吉布提	31			31
埃 及	249	584	1 326	2 159
赤道几内亚	20			20
厄立特里亚	43			43
埃塞俄比亚	268	163	499	931
加 蓬	77	47		124
冈比亚	24			24
加纳	147	115	1 550	1 811
几内亚	32			32
几内亚比绍	29			29
肯尼亚	170	121	4 014	4 305
莱索托	51		1 115	1 166
利比里亚	70	894	2 970	3 934
利比亚	10			10

国家或地区	经常预算 技术合作	联合国系统	信托基金	合 计
马达加斯加	77	2 566	7 819	10 462
马拉维	116	533	1 346	1 995
马 里	164	29	2 795	2 988
毛里塔尼亚	31	2		33
毛里求斯	57			57
摩洛哥	50	278	171	498
莫桑比克	100	3 446	2 230	5 776
纳米比亚	76	318	370	765
尼日尔	30		418	447
尼日利亚	249			249
卢旺达	66	403		469
圣多美和普林西比	29			29
塞内加尔	220	931	1 090	2 241
塞舌尔	51			51
塞拉利昂	61	1 296	799	2 157
索马里	47	5 656	2 132	7 835
南 非	354	92	4 950	5 396
苏 丹	297	1 660	882	2 839
斯威士兰	78		569	647
坦桑尼亚联合共和国	115	3 299	4 953	8 367
多 哥	70		2 482	2 552
突尼斯	21	232	80	332
乌干达	121	487	2 301	2 908
赞比亚	154	407	3 127	3 687
津巴布韦	134	542	1 987	2 663
非洲合计	10 723	26 900	87 911	125 534
美 洲				
拉丁美洲地区	2 128	37	13 026	15 192
安第斯国家次地区	148		1 363	1 511
加勒比次地区	565		128	693
中美洲次地区	343		4 748	5 091
南锥体次地区	70		1 388	1 459
安提瓜和巴布达	10			10
阿根廷	422		4 396	4 818
巴哈马	52			52
巴巴多斯	8			8
伯利兹	23			23
玻利维亚多民族国	122	188	621	931
巴 西	416	1 022	3 646	5 083
智 利	322	577	523	1 423
哥伦比亚	96	45	2 673	2 814

国家或地区	经常预算 技术合作	联合国系统	信托基金	合 计
哥斯达黎加	100	1 259	1 046	2 405
古 巴	25			25
多米尼克	1			1
多米尼加共和国	35	256	93	384
厄瓜多尔	108	274	266	648
萨尔瓦多	101	430	726	1 257
格林纳达	10			10
危地马拉	52	2	582	636
圭亚那		77	713	790
海 地	840	5 195	1 805	7 840
洪都拉斯	88	1 681	1 799	3 567
牙买加	18		463	482
墨西哥	302		1 513	1 815
尼加拉瓜	47	2 004	686	2 737
巴拿马	19	334		353
巴拉圭	123	1 030	507	1 660
秘 鲁	169	1 171	29	1 370
圣基茨和尼维斯	3			3
圣卢西亚	5			5
圣文森特和格林纳丁斯	6		42	48
特立尼达和多巴哥	4			4
乌拉圭	168	322		490
委内瑞拉(玻利瓦尔共和国)	75			75
美洲合计	7 022	15 905	42 784	65 711
亚洲和太平洋				
地 区	1 908	246	8 279	10 433
东亚次地区			8	8
东南亚次地区	157	128		285
阿富汗	107		90	197
孟加拉国	236	485	9 060	9 780
柬埔寨	205	955	5 422	6 583
中 国	413	2 666	3 345	6 424
朝鲜民主主义人民共和国	4			4
斐 济	85		616	701
中国 香港	16			16
印 度	604	153	3 694	4 452
印度尼西亚	652	2 695	22 321	25 668
伊朗伊斯兰共和国	3			3
基里巴斯	35	33	407	474
大韩民国	3			3
老挝人民民主共和国	114	7	25	146

国家或地区	经常预算 技术合作	联合国系统	信托基金	合 计
马来西亚	23		96	119
马尔代夫	60		35	95
马绍尔群岛	4			4
蒙 古	263		669	933
緬 甸	18	105	171	295
尼泊尔	235	2 505	3 360	6 101
巴基斯坦	616	1 563	5 331	7 511
巴布亚新几内亚	48		256	303
菲律宾	400	2 223	2 960	5 583
萨摩亚 (西部)	34			34
新加坡	7			7
所罗门群岛	57			57
斯里兰卡	340	907	1 837	3 084
泰 国	114	4	1 613	1 730
东帝汶	42	158	11 801	12 002
图瓦卢	26		30	57
瓦努阿图	58			58
越 南	407	3 614	16 564	20 586
亚太合计	7 297	18 449	97 990	123 736
欧 洲				
地 区	284		1 142	1 426
中欧和东欧次地区	232		2 976	3 208
东欧和中亚次地区	144		5 121	5 265
阿尔巴尼亚	69	626	798	1 493
亚美尼亚	75		25	99
阿塞拜疆	94			94
白俄罗斯	5			5
波斯尼亚—黑塞哥维那	11	21		32
保加利亚	56		26	82
克罗地亚	51			51
塞浦路斯			21	21
捷克共和国	4			4
法 国			148	148
格鲁吉亚	72		166	237
希 腊	19		53	72
匈牙利	8			8
以色列	37			37
意大利			433	433
哈萨克斯坦	31		402	433
吉尔吉斯斯坦	72			72
前南斯拉夫马其顿共和国	57			57

国家或地区	经常预算 技术合作	联合国系统	信托基金	合 计
摩尔多瓦共和国	20	3	158	181
黑 山	3			3
波 兰	7			7
罗马尼亚	15		-9	6
俄罗斯联邦	274	510	2 080	2 864
塞尔维亚	8	1 436	202	1 647
西班牙			59	59
塔吉克斯坦	80	48		128
土耳其	66	886	55	1 007
乌克兰	99	87	1 224	1 410
乌兹别克斯坦	30			30
欧洲合计	1 921	3 616	15 080	20 618
阿拉伯国家，中东				
地 区	910		771	1 682
阿拉伯被占领土	195	1 164	1 300	2 659
巴 林			12	12
伊拉克	9	3 135		3 144
约 旦	126		2 704	2 830
科威特	35		51	86
黎巴嫩	75	2 388	4 174	6 637
阿 曼	49		147	196
沙特阿拉伯	204		37	241
阿拉伯叙利亚共和国	100	109	229	438
阿拉伯联合酋长国	17		118	135
也 门	80	146	180	405
阿拉伯国家合计	1 799	6 942	9 724	18 465
地区间合计	1 452		3 271	4 723
全球合计	1 863	7 779	90 647	100 289
总计	32 078	79 590	347 407	459 075

¹ 预算外支出总额中有 1%被错误归类。负数表示前一年的调整。由于四舍五入，一些合计数可能显得不准确，500 以下为零。