



第一 项议程

2012-13 两年期国际劳工组织计划的实施

文件的 目的

提交本文件供讨论和指导。

相关战略目标：所有四个战略目标。

政策影响：见下文“需采取的后续行动”。

法律影响：无。

财政影响：无。

需采取的后续行动：理事会将对 2014-15 两年期国际劳工组织计划的实施以及 2016-17 两年期计划和预算建议的准备向劳工局提供建议。

作者单位：战略规划和管理司(PROGRAM)协调和准备。

相关文件：理事会文件 GB.313/PFA/1、GB.313/PFA/1(补充)、《2012-13 两年期计划和预算》、《2010-15 年战略政策框架》。

目 录

	页 次
执行概要	v
导 言	1
第一部分	2
1.劳动世界趋势和国际劳工组织计划的背景	2
2.取得的结果	4
2.1.国家结果	4
2.2.知识产品	8
2.3.通过成果战略获得的经验教训	11
3.运行的有效性	15
3.1.人员配置与人力资源开发	15
3.2.财政资源	16
3.3.2012-2013 两年期国际劳工组织预算外支出	18
3.4.联合国系统协调	22
3.5.国际劳工组织国际培训中心，都灵	23
3.6.国际劳工组织中的评估	24
4.组织有效性	27
4.1.成果 1——国际劳工组织所有资源的有效及高效利用	27
4.2.成果 2——组织的有效和高效治理	31
第二部分	32
5.地区优先事项	32
5.1.非洲地区	32
5.2.拉丁美洲和加勒比地区	34
5.3.阿拉伯国家地区	35
5.4.亚洲和太平洋地区	36
5.5.欧洲和中亚地区	37
6.体面劳动国别计划	38
6.1.印度通过实施体面劳动国别计划(DWCP)取得的成就	39
6.2.塞内加尔通过实施体面劳动国别计划(DWCP)取得的成果	40
6.3.摩尔多瓦共和国通过体面劳动国别计划(DWCP)取得的成果	40
7.国际劳工组织工作的部分实例	41
7.1.加强雇主组织	41
7.2.加强工人组织	42
7.3.性别平等	43

7.4.遭受冲突的国家和自然灾害.....	44
7.5.更好的工作项目.....	45
7.6.劳动法	46
7.7.家庭工人	46
7.8.劳务移民	47
7.9.青年就业	48
7.10.社会保护底线	49
7.11.最低工资	50
7.12.2006 年海事劳工公约.....	50
附 录	53

执行概要

2012-13 双年度是一个改革和整合的两年期。新局长于 2012 年 10 月 1 日上任；在国际劳工组织总部对上层管理职能和结构进行了大变革；《2010-15 年战略政策框架》的四个战略目标以及 19 个成果仍是适当的，尽管为 2014-15 两年期所确定的至关重要领域的初始工作已于 2013 年展开。

在两年期中，国际劳工组织发表了一系列重要的知识产品，汇编有关就业、社会保护和基本权利的原始数据，利用国际劳工标准和来自治理机构的指导，同时结合支持这些趋势的政策分析以及就还可开展什么工作所提出的建议。

国际劳工组织积极参与了 2015 年后联合国发展议程的全球讨论，特别是，对就业和社会保护政策在过去以及未来减贫中发挥作用的讨论。

在 2012-13 两年期过程中，国际劳工组织在 150 个成员国中取得了 800 余项成果结果，超出两年期之初制定目标数量三分之一还多。在近 100 个成员国中每个成员国至少取得三项结果，三分之一结果的取得是在非洲，紧接着是美洲(26%)和亚太地区(22%)；50 个指标中，36 个指标达到或超过目标，目标实现率为 72%。

对达到衡量标准的目标结果，按成果指标和按地区进行详述，同时按照一种将结果分为五大类的分类法进行细分。这表现为结果按以下列形式展现：对三方成员的能力建设的措施(26%)，国际劳工组织在都灵的国际培训中心在其中起领导作用；政策发展咨询服务(22%)，与国际劳工标准直接关联的法律咨询服务(24%)；对计划的支持(17%)；以及对数据收集和分析的支持(11%)。两项成果(国际劳工标准和童工)占有所有结果的 32%，五项成果占有所有结果的 55%，还有 14 项成果占余下的百分比。对这些结果的详细情况按照五个地区分别进行总结，并对三个体面劳动国别计划进行回顾，同时分 12 个专题讲述一些国家和地区取得的结果。

除了 4.44 亿美元预算外自愿捐助资金以及 2,200 万用于经常预算补充账户外，对共计 6.465 亿美元的经常预算下向三方成员提供国际劳工组织的服务都进行了良好的预算管理和强有力的监管措施。

当强有力的实证分析与对三方的服务相结合时，国际劳工组织的服务会更加有效，从而增强三方的能力进而形成政策和制度。当与强大的国家、地区以及全球伙伴一同工作时，合作的规模进一步扩大。显著的结果通常需要两年多的时间趋向成熟，尽管不是所有的结果都能在两年期内得到合理报告。

国际劳工组织通过在 35 个“一体行动”国家中的 16 个国家领导或共同领导关于就业和社会保护联合项目，继续参与联合国全系统协调。加强评估的功能，在这期间评估了所有技术合作项目中的三分之一。

一些改革在某些领域如人力资源管理和员工发展、信息和技术功能的集中化、文件处理以及发起内部沟通以提高组织效率。对劳工局外地办事处运转的详细审核已经开展；针对政府组的支持部门已经建立；同时对国际劳工大会(ILC)运行的一个更加高效的方法已于 2013 年 6 月进行实践。治理部门的持续改革已经在效率方面带来显著收益。

导 言

1. 在 2012-13 两年期，国际劳工组织是在一个全球就业和经济缓慢复苏的背景下执行其计划。所有地区都见证了全球危机的持续影响给其就业、劳动力和社会环境带来的改变，尽管影响的程度和方式不同。随之而来的矛盾使社会公平问题更加突显，无论是以青年就业、高质量就业、社会保护覆盖面、劳动法规的实施、消除童工劳动和强迫劳动的形式，还是以国家、部门、企业层面的社会对话的形式。政府、雇主和工人组织对适应地区和国家情况的有效解决方案的需求持续增加，这对国际劳工组织的应对能力来说是个严峻考验。
2. 本报告先向国际劳工组织理事会提交，之后再提交国际劳工大会。报告根据两年期计划和预算以及《战略政策框架》回顾了国际劳工组织在 2012-13 两年期的计划执行情况。
3. 报告采用了一个新的模板，该模板是根据 2012 年 3 月理事会对 2010-11 年项目执行报告讨论直接得出的。当时，理事会政府组以及雇主和工人组呼吁，按照主要绩效措施在两年期内取得的进展方面的信息应更易于获取。此类信息对促使理事会全面执行其管理职能是最基本的。
4. 理事会还呼吁劳工局通过对管理机构文档总量的削减从而实现有效的节约。相应的，当前 2012-13 两年期的报告与之前的报告相比篇幅大幅缩减。大量补充信息可从互联网上查询(www.ilo.org/program)并在本报告中予以适当标注。
5. 因此，借助上述新的构架，本报告力求从长度、可读性以及一致性等方面带来改进，突出获得的教训以及所选的重点。总的目的是从叙述取得结果的机制方面，转向关注促成一体化结果实现的基础和主要决策的更侧重分析的方法。
6. 本报告结构如下。
7. 第一部分收集的绩效信息归结为四个分标题，分别描述了取得的结果：
 1. 择定的劳动世界的趋势：本部分介绍了总体背景情况并按地区对主要就业、劳动力和社会发展提供一个概览。
 2. 在国际劳工组织支持下取得的结果：本部分整合了针对《战略政策框架》的成果在 2012-13 两年期取得的国家目标并补充以主要的知识产品信息。
 3. 国际劳工组织运行的有效性：本部分回顾了用于取得报告结果的资源、体系和程序。
 4. 国际劳工组织的有效性：本部分从国际劳工组织的有效和高效治理以及国际劳工组织人力、财务、信息技术和技术合作资源的管理以及监督职能等层面回顾了治理、支持和管理成果方面取得的进步。

8. 第二部分提供了国际劳工组织采取行动的一些实例。通过强调在两年期一些重点领域工作对取得的结果赋予更多实质性的内容。该部分由三个分标题组成：
5. 覆盖国际劳工组织所有 5 个地区的地区重点。
 6. 体面工作国别计划(DWCPs)的三个实例。
 7. 国际劳工组织在两年期开展的工作分 12 个专题的一系列实例。

第一部分

1. 劳动世界趋势和国际劳工组织计划的背景

9. 2012 至 2013 年国际劳工组织在全球经济增长疲软的背景下执行其计划。通过不同的方式，所有地区包括发展中国家、新兴以及成熟经济体在内都开始从 2008-09 年严重的衰退中逐渐恢复，都就各自就业、劳动力和社会的挑战奋力寻找适当的应对措施。
10. 与非洲和中东相比，工薪族贫困在亚太、拉美以及加勒比和中欧地区有了明显的减少。青年失业率在所有地区稍微有所下降，除了在该问题起源的发达经济体中。童工劳动在亚太地区明显减少。就业和人口的比率在一些地区有所上升而在另一些地区有所下降。除了亚太地区，女性对男性劳动力参与的比率在所有地区都有了明显改善。社会保护方面的支出占国内生产总值(GDP)的比重在非洲和中东地区提高最明显。总体来说这些趋势表明了进步，该进步在各个地区显得缓慢、不均匀，同时受全球恢复疲软的阻碍。
11. 表 1 通过选定的指标描述了这些趋势，将 2012 年的数据与同一地区的一个更早的基准年的数据相比较，因此反映的是地区内部的进步而非跨地区层面的比较。

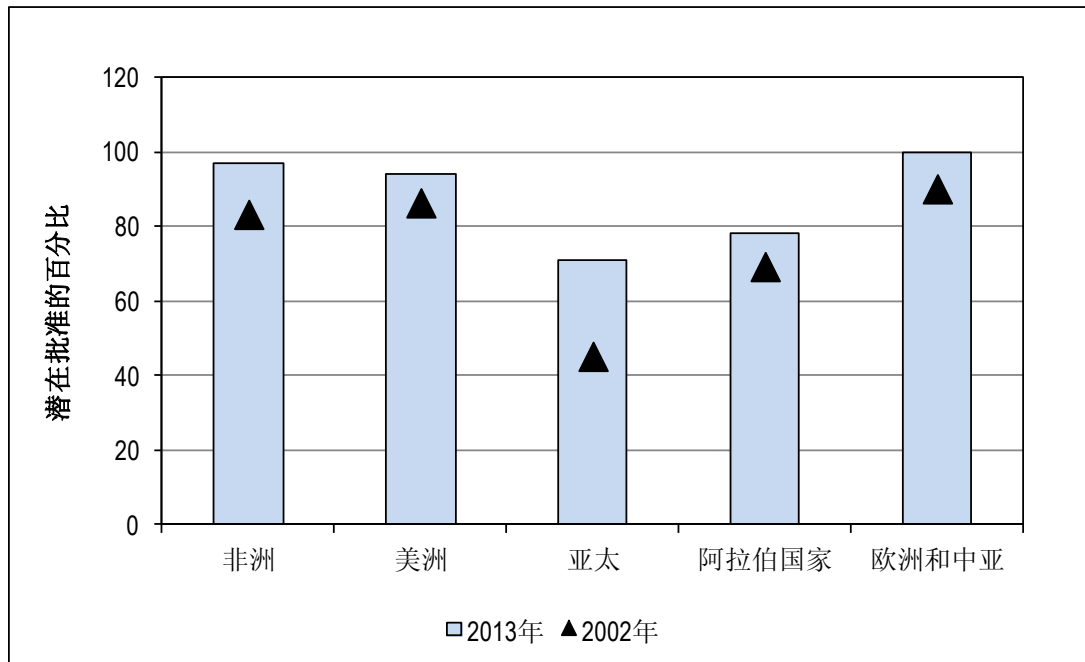
表 1. 按地区划分的就业、劳动和社会趋势 (基数年百分比变化 = 100)

	亚太	撒哈拉以南非洲	中东和北非	拉丁美洲和加勒比海	独联体和东欧	发达经济体
工薪族贫困 (每天少于 2 美元) (基准年 2000)	53.7	84.6	75.7	47.4	36.8	—
青年失业(基准年 2000)	98.0	88.9	99.1	86.2	87.4	133.4
童工(5-17 岁) (基准年 2008)	68.4	90.7	—	88.5	—	—
就业人口占总人口 (基准年 2000)	94.4	102.0	105.3	105.9	105.0	96.9
女性对男性劳动力参与 (基准年 2000)	94.5	103.8	111.7	112.9	100.4	106.4
公共社会保护支出 (基准年 2000)	109.7	159.0	174.7	123.4	117.2	118.3

资料来源：国际劳工组织统计数据。

12. 就国际劳工组织基本公约的批准来说，已经显示了显著的进步(图 1)。所有地区均已登记超过 70%的潜在批约数，其中三个地区批准水平已高于 94%。所有地区与 2002 年比较都有所进步，亚太地区进步更快。这表明 185 个成员国对国际劳工组织的文书以及它们所体现的三方性原则的明确、强有力的支持。

图 1. 基本公约的批准，按地区，2002 年和 2013 年



资料来源：国际劳工组织 国际劳工标准信息系统。

13. 在 2012-13 两年期，国际劳工组织新登记了 25 个批约，使总数达到新的水平——1,353 个批约，这占了潜在总数的 90%多。
14. 通过对全球和地区背景的回顾，我们清楚地看到国际劳工组织的目标和原则在引领经济和社会实现更大的平衡方面——引用《国际劳工组织关于争取公平全球化社会正义宣言》中的话来说，即一种环境，“在这种环境下，社会能够实现其经济发展、良好的生活标准和社会进步的目标”——被认为是至关重要的，在深入、持续的挑战当中取得一些进步。
15. 联合国秘书长在其 2013 年 7 月关于《人人过上有尊严的生活：加快实现千年发展目标并推进 2015 年后联合国发展议程》的报告中(A/68/202)也阐述了类似的观点，即“创新的努力是 2015 年底前实现千年发展目标的基础……[这些]政策和方案已经成功推动目标的实现并能够有助于加速其实现……这些政策和方案包括强调包容性增长、体面就业和社会保护”。
16. 国际劳工组织在 2012-13 两年期提供的援助主要受到以下方面的指导：在全球危机缓慢恢复的背景下，对持续的就业、劳动力和社会挑战的认识；国际劳工组织目标和原则的支持；以及通过吸取所能获得的最好的经验和实证来切实推进信息、建议和援助的需求。

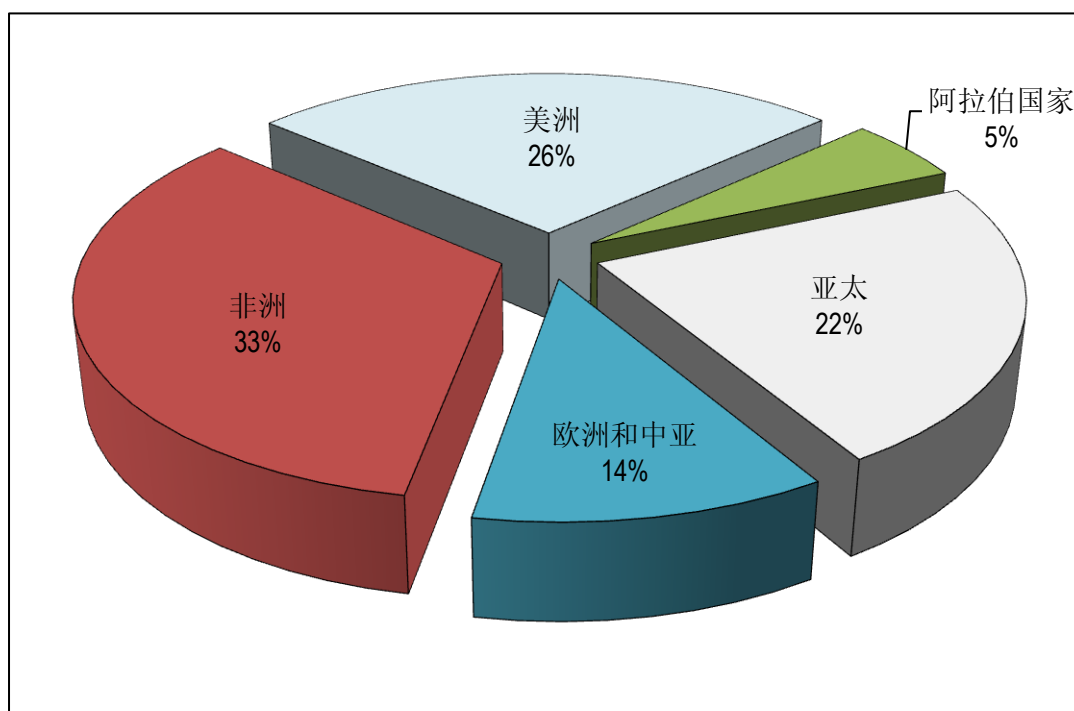
2. 取得的结果

17. 针对 19 项成果及其被细化为 50 个成果指标的详细结果表，可参见网站 www.ilo.org/program。对各项成果指标的描述请见附件，该附件展示了《2010-15 年战略政策框架》整个六年周期对应的目标以及该框架下三个两年期中的第二个两年期末所取得的总体目标。
18. 本报告的该节内容列举了结果按地理分配方面的信息；简述了结果的一个分类法；强调了成果战略下开发的一些重要工具和产品；并且概述了从这些成果战略中获得的一些普遍性教训。体面劳动国别计划的工作及其评估也在 3.3.4 节和 3.6 节中进行了概括。这补充了有关取得结果方面的信息。本报告第二部分，尤其是专题事例部分，是对以下报告中汇总结果的进一步说明。

2.1. 国家结果

19. 表 2 按地区总结了两年期国家结果并且与两年期的目标以及上一个两年期所记录的结果进行比较。在所有地区 151 个不同的成员国中总共取得 837 项结果。至少取得 3 项结果的成员国多达 97 个，取得 10 项或更多结果的成员国多达 23 个：后者几乎都在两年期内将积极的体面劳动国别计划落实到位。
20. 按地区划分，非洲登记的获得结果的数量最多(约占全部的三分之一)，接下来是占四分之一的拉丁美洲和略少于四分之一的亚太地区。下面图 2 展示了结果按地区分配的情况。这也在很大程度上反映了国别计划成果数量的分配——非洲与其它任何地区相比有更多的成果——并且，就更广泛的范围来说，在资源的地理分配上也是如此。

图 2. 按地区划分的国家结果



21. 两年期记录有 837 项成果结果超两年期之初设定的目标数量三分之一还多；50 个指标中有 36 个指标达到或超出目标，达到率为 72%。但是，值得注意的是关于国际劳工标准的第 18 项成果，该项成果下的指标 18.1 结果与衡量标准的比较，有 125 项结果(相比之下两年期之初设定的结果为 37 项)，同时当与总体目标相对比时，这歪曲了总体结果。除了四项结果仅以微小的差距没有达到目标以外，其余结果与所有成果的目标相比或者持平或者超出。对有些成果来说，结果明显高于目标，包括成果 4 社会保障，成果 5 工作条件，成果 6 职业安全和卫生以及成果 9 雇主组织。
22. 与之前的两年期相比，结果增加了约 12%。在以下工作的某些领域中记录有显著的进步：成果 1 就业促进；成果 4 社会保障；成果 5 工作条件；成果 9 雇主组织；成果 18 国际劳工标准。有四项成果所记录的结果与上一个双年度相比略微有所下降。总体来说，结果方面和之前双年度相比取得的进展反映了这样一个事实，即在两年期第一年开始的许多工作仅在两年期的第二年显现结果，这反映了输入-输出-成果结果链中固有的时间的延迟。

表 2. 按成果指标和地区划分的结果汇总

计划和预算成果	计划和预算指标	2010-11 结果	2012-13 目标	2012-13 结果	非洲	美洲	阿拉伯国家	亚太	欧洲中亚
战略目标：为妇女和男子创造更多机会，确保获得体面就业和收入									
1. 就业促进	1.1	10	14	12	6	2	0	2	2
	1.2	1	9	11	4	6	0	1	0
	1.3	4	10	15	6	3	0	6	0
	1.4	8	7	6	1	1	1	3	0
	1.5	6	7	7	3	2	0	2	0
	1.6	5	4	5	1	3	0	1	0
2. 技能开发	2.1	7	14	12	4	3	0	3	2
	2.2	5	6	7	4	0	0	3	0
	2.3	2	8	3	1	2	0	0	0
	2.4	7	7	8	1	2	1	1	3
	2.5	14	13	15	5	6	1	1	2
3. 可持续的企业	3.1	6	9	5	2	2	1	0	0
	3.2	23	14	32	14	9	3	6	0
	3.3	3	2	5	2	3	0	0	0
	3.4	1	5	1	0	1	0	0	0
战略目标：促进社会保护对所有人的覆盖和效果									
4. 社会保障	4.1	20	16	18	7	4	1	2	4
	4.2	3	9	11	3	0	3	4	1
	4.3	8	7	20	9	4	2	4	1
5. 工作条件	5.1	5	6	12	2	6	1	3	0
	5.2	3	5	9	4	1	3	0	1
6. 职业安全与	6.1	10	9	14	8	4	0	0	2

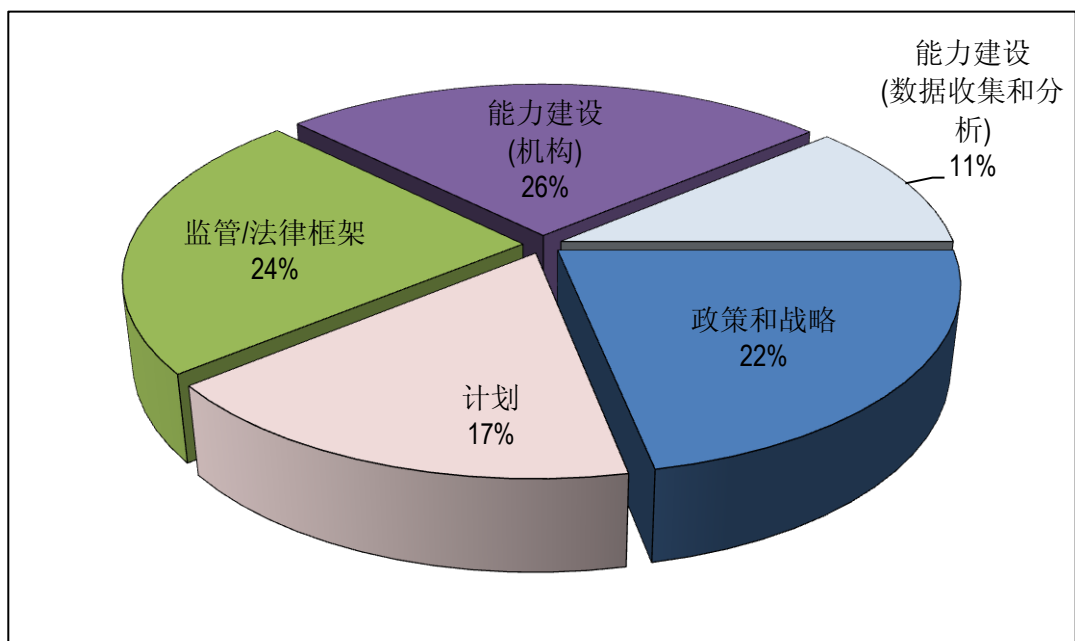
计划和预算成果	计划和 预算 指标	2010-11 结果	2012-13 目标	2012-13 结果	非洲	美洲	阿拉 伯国 家	亚太	欧洲 中亚
卫生	6.2	10	8	12	1	6	1	3	1
7. 劳务移民	7.1	5	8	8	1	0	1	5	1
	7.2	5	6	11	1	4	0	3	3
8. 艾滋病毒/ 艾滋病	8.1	50	28	12	7	1	1	3	0
	8.2	10	17	36	21	5	0	7	3
战略目标：加强三方机制和社会对话									
9. 雇主组织	9.1	10	14	10	1	3	1	5	0
	9.2	15	18	33	7	15	0	10	1
	9.3	15	9	27	8	3	0	13	3
10. 工人组织	10.1	30	28	39	12	14	3	8	2
	10.2	20	20	24	7	7	1	5	4
11. 劳动行政管 理和劳动法	11.1	10	9	9	4	3	0	1	1
	11.2	8	11	11	3	3	1	2	2
	11.3	5	8	9	3	1	0	3	2
12. 社会对话和 产业关系	12.1	10	12	14	7	6	0	1	0
	12.2	10	10	12	4	1	0	3	4
13.经济部门中的 体面劳动	13.1	15	15	12	4	3	0	2	3
	13.2	10	11	19	4	9	1	4	1
战略目标：促进和实现标准及工作中的基本原则和权利									
14. 结社自由和集 体谈判	14.1	10	11	7	1	3	0	2	1
	14.2	2	2	3	0	0	1	2	0
15. 强迫 劳动	15.1	10	8	8	3	2	1	2	0
16. 童工劳动	16.1	45	34	48	18	14	1	12	3
	16.2	50	46	39	15	10	2	5	7
17. 工作中的歧视	17.1	5	8	7	1	4	0	1	1
18. 国际劳工标准	18.1	55	37	74	18	19	5	14	18
	18.2	5	5	10	1	0	1	7	1
	18.3	5	7	1	1	0	0	0	0
	18.4	15	15	22	9	1	1	6	5
政策一致性									
19. 体面劳动 主流化	19.1	15	10	9	3	2	1	2	1
	19.2	5	5	2	-	-	-	-	-

23. 结果信息可以根据下面的分类法进一步细分：

- 政策和战略：国际劳工组织对上游结果的主要贡献。这包括由政府及一个或更多三方成员在政策和战略制定与执行方面所取得的结果。

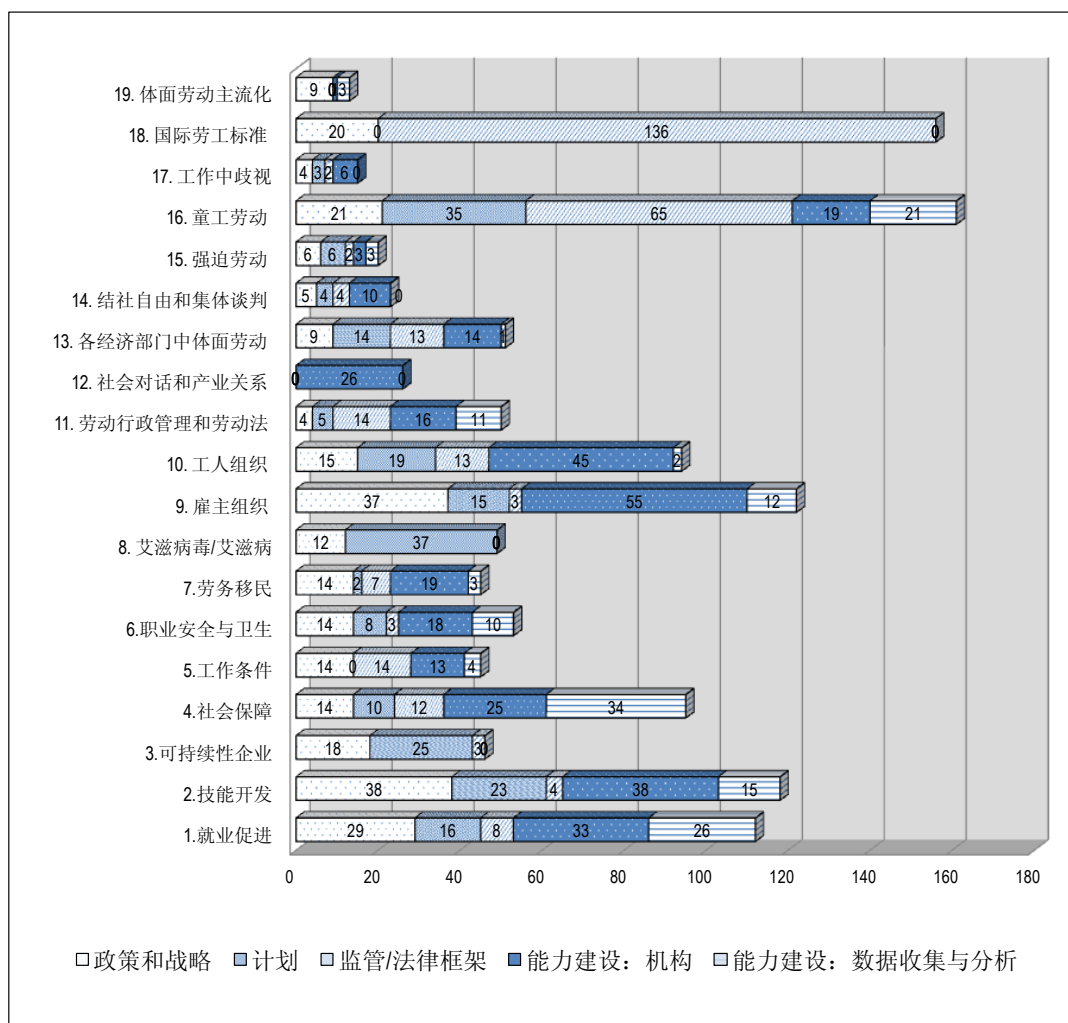
- 各项计划：这些结果虽并非总是，但通常会形成更广泛政策的一部分。计划是由实用性或操作性措施组成，以使政策有效，但它们并不具备立法性质。计划可以由一个或更多三方成员来实施。能力开发计划不包含在这一类别中。
 - 监管和法律框架：这类工作包括促进监管和法律框架变化方面所取得的结果，国际劳工组织对此做出了贡献。这些可包括法律或实践的变化，使其符合国际劳工标准，也可包括国际劳工标准及其它三方国际协议的应用。
 - 能力建设(机构)：此类结果包括因国际劳工组织支持而带来的使某一国包括雇主组织和工人组织机构的能力增强，有效地发挥功能，提供预期的服务。这些结果可包括建立或加强专门制度与机制，以及开发或实施具体能力建设计划。
 - 能力建设(数据收集和分析)：此类结果是指一个国家机构能力的提高，国际劳工组织对此做出了贡献。这些结果包括通过具体的制度和机制收集和分析数据，并应用它们支持政策制定、决策和监督过程。
24. 单一结果可能包括多个不同类别的元素。旨在影响政策开发的能力建设支持就是此类结果的一个例子，这种能力建设协助相应地包含立法改革的元素。因此，每一行数字未必与每项结果指标下成果总数相对应。还需要指出的是，没有任何具体标准能对各类进展进行衡量。例如，国际劳工局开展了大量能力建设工作，主要集中于机构能力建设领域，尤其是支持三方成员方面的工作，但是很难确立一个客观标准，去确认或衡量这些能力建设举措是成功还是失败。若能力建设的相关性、效率和有效性三个方面的明晰性增强，则结果报告过程的价值也会增加。
25. 按类别划分的结果总体分布如图 3 所示。该图显示了干预措施的均衡组合：约 26% 的结果可被归类为机构能力建设；24% 的结果属于监管和法律框架类别，这些结果大多涉及与国际劳工标准的批准和应用相关工作；22% 与政策和战略有关；17% 被归类为计划方面的工作，约 11% 包含了数据收集和分析的能力建设元素。

图 3. 按类别划分的结果



26. 按照结果项目和类别进行结果细分，生成了一种带有某些显著特征的总体平衡的相似模式(图 4)。除一项成果以外，其它成果均显示出政策和战略咨询工作方面的结果；16 项成果包含了监管和法律服务结果；14 项成果包含了计划开发与能力建设结果。19 项成果中有 11 项包含了所有五个类别的结果。包括雇主组织和工人组织在内的六项成果在能力建设领域拥有最多结果；有三项成果的大部分结果表现为法律与监管建议；有两项成果的大多数结果属于政策和战略工作；在另外两个结果项目中，计划开发占主导地位。

图 4. 按成果与类别划分的结果概况



2.2. 知识产品

27. 加强国际劳工组织在全球和国家层面知识库建设是贯穿两年期的主要推动力。这方面工作由《国际劳工组织知识战略》(劳工局范围内五个管理策略之一)进行大体上指导，该战略可在文件 GB.300/PFA/9/2 中查阅。涵盖两年期的相应结果表可参见网址 www.ilo.org/program。

28. 根据研究是知识管理重要支柱的原则，在两年期之初，四个专题领域被确定为全球研究议程一部分，并在两年内一直被跟踪推进。此外，针对所有重要出版物的同行

评审制度已经到位，针对统计出版物单独的同行评审机制将随后推出。国际劳工组织的研究门户网站也已成立并定期更新。

29. 已开展的研究大多给实用工具和产品开发提供支持。专栏 1 列出了两年期间成果的一小部分工具和产品，它们已被用来支持国家层面的工作。

专栏 1

从各项成果中选出的工具和产品

- 《非正规经济和体面劳动：政策资源指南，支持向正规转型》(以阿拉伯文、英文、法文和西班牙文出版)。
- 28 份“从学校到就业”国别调查和两期《全球青年就业趋势》系列报告。
- 全球就业技能公共-私营知识共享平台。
- 国际劳工组织全球创业培训举措跟踪研究——“创办和改善你的企业(SIYB)”项目。
- 通过两次专家会议审查和宣传，在六个国家进行的绿色工作研究表明绿色经济政策对就业的当前和潜在影响。
- 社会保障查询数据库扩大到 85 个国家，增加了更多指标。
- 国际劳工组织工作条件和就业法律数据库扩大到 170 个国家。
- 18 项专题研究，指导国际劳工组织支持三方成员，使其在劳动生产率的适当指标范围内实施稳健的工资政策。
- 国家记录并通告职业病系统——实用指南。
- 劳务移民政策和计划的良好实践数据库进一步扩大，包含国家和次区域层面的 80 个优秀实践范例。
- 自愿和保密的艾滋病咨询检测计划(VCT@work)由国际劳工组织和联合国艾滋病规划署(UNAIDS)联合推出。
- 国际劳工组织全球商业与残疾网络得到扩展。
- 通过合作社制定工会应对危机的能力建设计划。
- 各国劳工部比较概览，内容包括来自 36 个国家劳工部的历史、任务及面临的挑战。
- 三方社会对话机制数据库和国别三方社会对话相关指南：旨在提高绩效的国际劳工组织指南。
- 开发新的行业工具，帮助三方成员实施行业标准，在全球 22 个国家农业、渔业、建筑业和旅游业等具体行业中应用《体面劳动议程》。
- 诊断工具，支持在农村、出口加工和家政业准备关于结社自由与集体谈判国家行动计划。
- 如何检测和调查强迫劳动案件的电子学习工具。
- 终止家政劳动领域童工劳动报告。
- 《同工同酬：介绍性指南》(以阿拉伯文、英文、法文和西班牙文出版)。
- 国际劳工标准和司法判决全球数据库。
- 17 份体面劳动国别概况。

30. 这方面的一些研究直接支持国际劳工组织的旗舰报告和其他高知名度刊物，详情如下。

- 《全球就业趋势》做出就业预测，指出促进就业战略的诸多好处。这项工作结果已被媒体广泛引用，并被作为包括国际货币基金组织(IMF)年会在内的全球论坛的基准。

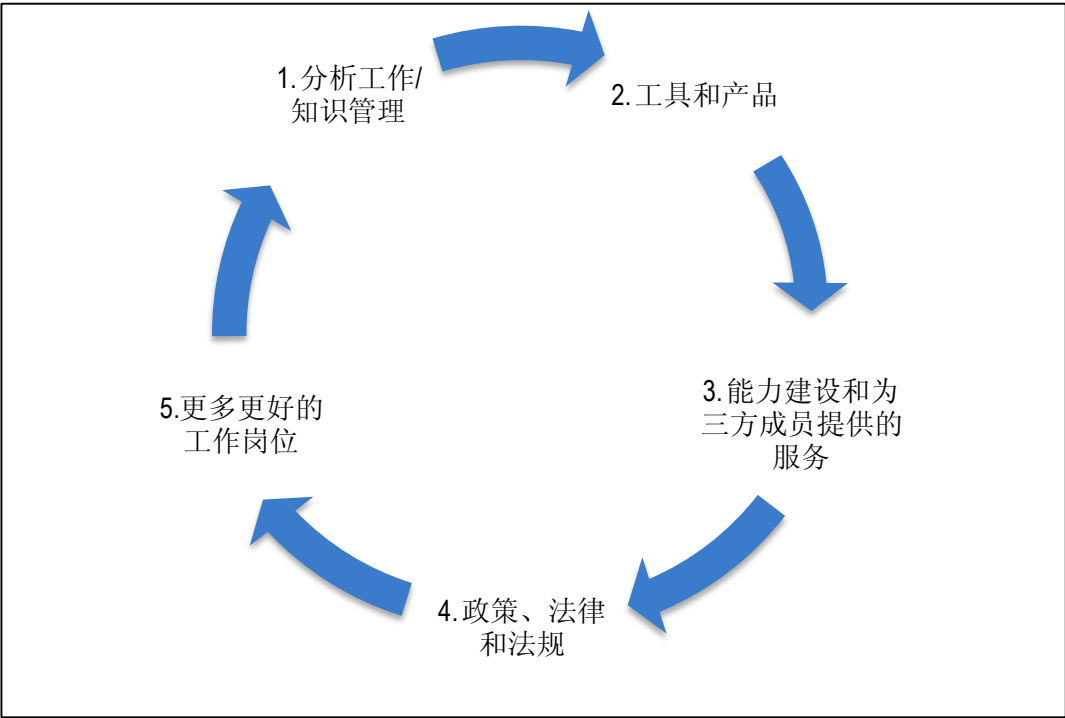
- 《劳动世界报告》阐明精心制定的就业和社会政策如何有助于促进劳动力市场与投资前景。报告所建议的目标政策组合，加以辅助性的宏观经济和金融改革，对政策讨论颇有益处。
 - 《全球工资报告》已成为介绍世界各地工资、生产率及相关政策问题最新趋势的主要出版物。该报告特别关注了以下问题：最低工资与集体谈判(第一版，2008年)、低工资(第二版，2010年)和工资宏观经济学(第三版，2012年)。
 - 国际劳工组织对强迫劳动的全球评论重点介绍了约 2,100 万名强迫劳动受害者的困境。全球评论提供了各种形式强迫劳动的综合信息、发生率和规模，这有利于在国家层面上实现更好的、基于实证的政策制定。
 - 《反对童工劳动所取得的进展：2000-2012 年全球估计和趋势》报告是国际劳工组织自 2000 年以来努力的结果，该报告记录和衡量了童工减少的全球进展。报告指出，尽管受到全球经济危机及其后果的影响，这方面仍然取得了显著进步，但报告同时也强调了世界各地仍有 1.68 亿名儿童从事童工劳动的事实。
 - 《国际劳工组织世界社会保障报告》第二版，介绍了世界各地社会保障覆盖率的最新情况，并分析了相反的趋势，即一方面，许多中低收入国家社会保障在扩大，旨在加强以权利为基础的最广范围的最低社会保护；而另一方面，许多发达经济体的社会保障覆盖面的规模与质量却在收缩。该报告于 2012-13 两年期内编制，将于 2014 年上半年发布。
 - 《欧元区就业危机：趋势与政策应对》，对 2012 年中期欧元区危机的研究，作为“公平增长系列研究”的一部分，提出一项创建青年就业保障的建议，包括成本预估。
 - 《贸易安排中的劳工条款：当前趋势和前景》是 2011 年出版的研究报告，该报告显示，包含劳工条款的贸易协定数量在过去二十年里显著增加。
31. 劳工局付出大量努力促进劳动世界相关知识的交流和传播，这些努力从加强内部沟通的角度出发，以信息共享和向外部受众推广其使命为目的。就前者而言，研究网络在多个领域已建立，这些网络通常围绕实践社团组建，往往利用数字化平台实现信息共享。
32. 就外部受众而言，通过移动平台使用国际劳工组织信息产品已在两年期内增加了五倍。各种社交媒体(如 Facebook 平台)被系统地用于信息共享；2013 年，重要报告和高知名度出版物都可以通过移动友好型格式访问。大量多媒体要素被越来越多地纳入媒体宣传。
33. 当数据被组织起来时，数据会成为信息，而当信息投入使用时，信息会成为知识，根据这一原则，2011 年理事会委托劳工局建立一个新信息系统，它“将通过单个国家的网页提供具体国别信息的简易渠道……，而且能通过中央网关获得”(GB.312/PFA/8，第 36 段)。由此产生的国际劳工组织网关是国际劳工组织知识战略的重要组成部分，它提供了访问具体国别劳动世界信息的一站式渠道。它的功能是保证信息是准确的、整合的、最新的，以用户友好的方式呈现，所有国际劳工组织同仁、三方成员和公众都能轻松访问。

34. 劳工局对国际劳工组织现有的知识产品及其结构、业务流程与工作流程进行了审查。以这次审查为基础，将技术部门与地方的投入考虑在内，开发出一种样板。在劳工局各种信息流模型的指导下，第一版网关的生产和开发将随之进行。预计在 2014 年 3 月底前最终确定，该产品包括下列范围 30 个国家，涵盖 14 个政策领域的信息：法律与政策、国际劳工标准、统计、国际劳工组织行动、报告和出版物。
35. 在加强劳工局统计能力方面，已付出了相当多努力。国际劳工组织统计数据库(ILOSTAT)于 2010 年推出，取代了原有劳动统计(LABORSTA)系统，其覆盖面已进一步扩大，许多指标和数据集数已实现标准化。该数据库目前包含了 100 多个指标，覆盖 230 个国家、地区和属地，能提供可比照的年度以及年度内劳动力市场统计数据。将国际劳工组织其他数据库纳入其中的工作正在进行。
36. 微数据存储库已经建立，从中可获得经过调整统一的国家级微观数据，以支持基于事实的分析。已经为许多国家编译了关于农村劳动力、工会成员资格和非正规经济的一套新指标数据。在衡量志愿服务工作、非正规性及体面劳动指标等方面，给予三方成员支持的手册已经用几种语言出版和传播。
37. 第 19 届劳工统计学家国际会议于 2013 年 10 月召开，共有 106 个成员国、雇主和工人专家及 31 位观察员参加。大会通过了一项关于工作、就业及劳动力使用不足问题的统计数字的重要决议，该决议成为 30 多年来对这些问题有关标准和措施所做的第一次修订。其他决议涉及劳务移民、合作社和强迫劳动等领域的未来工作。在向实施新框架的国家提供技术支持方面，国际劳工组织正面临着新挑战，需要进一步增强与外部伙伴的合作与资源调集。

2.3. 通过成果战略获得的经验教训

38. 成功的成果战略是那些在分析工作、开发定制工具和产品以及通过应用这些工具和产品来提供咨询服务、培训和能力建设支持之间建立协同效应关系的战略。这将相应地提供指导政策、法律、法规和计划的制定，最终创造更多更好的工作岗位(图 5)。就在国家层面实现结果而言，国际劳工组织在这个循环中的比较优势在于：(a)三方成员的执行能力；(b)社会对话和三方机制在国家层面的相对实力；以及(c)国际劳工标准提供的指导。

图 5. 通过有效成果战略获得结果



39. 在全球层面上开发的工具和产品与其在国家层面工作中的应用之间的相互联系，被证明是获得结果的必要条件，当这些工具和产品植根于坚实的实证研究时，尤其如此。有效的知识管理能利用数据和其他信息，为各成果内部或之间的干预措施的设计建立实证基础。
40. 在全球层面上开发的工具和产品，不仅有利于协调地区和国家之间的知识转移，而且也刺激了国家援助需求，有助于政策辩论，鼓励与包括国际组织在内的其他利益相关方建立合作关系并开展对话。
41. 有关成果战略的信息，包括从每项成果中得到的具体经验方面的信息，以及相应的国家结果表，可在 www.ilo.org/program 网站上获得。以下是从这些结果中获得的四大主要经验。

2.3.1. 优先处理更少、更大和更互相协调的计划

42. 对于所有领域的工作而言，需求总是有可能超过供应，鉴于此，劳工局无法做到面面俱到。尽管认识到并非所有的干预措施都是资源密集型的，而且一些结果可以通过较低成本实现，总的说来有必要扩大干预规模，抛开小而分散的项目与活动，围绕统筹的资源与现实的时间框架，致力于更大、更综合的支持工具的设计。这很可能意味着，以明确的优先顺序和多技术领域的协作为基础，把重点放在对数目有所减少的目标国的择定干预措施上。
43. 例如，成果 3 项下关于促进可持续性企业发展的工作，通常包含了一系列跨成果指标的干预措施，将几种互为补充，彼此加强的产品或工具结合起来，促进可持续性企业的发展。比如，南非自由州省的一个以地区为基础的项目已向多个技术领域提

供帮助，包括在 60 多所学校开展创业教育，惠及约 6,000 名小学生；开发中小型企业 and 创业研究与宣传工具，包括促成有利环境变革(减少繁文缛节)，以及进行价值链分析；同时为 25 家当地企业发展服务供应商开展能力建设，帮助他们为中小企业提供由需求驱动并针对特定行业的服务。这些干预措施以一个相当大的捐助者资助项目为基础，补充以来自南非中小企业观测台(属公私合作伙伴关系)、南非政府和自由州大学的额外杠杆基金。结果链将学龄儿童的创业意识和能力与诸多企业服务供应商提供的支持连接起来，促使供应商为青年企业家提供指导，为小型企业创业者提出建议。然而，这些新生企业需要在有利于可持续性企业发展的环境中运营，因此，也做了各种努力改善自由州的有利于企业发展的环境，因为环境尤其影响中小企业发展。

2.3.2. 通过与其他方合作取得更多成就

44. 事实表明，捐助者支持以及与其他国际、区域和国家机构合作在有效、及时地为三方成员提供服务及促进政策影响力方面起着关键作用。
45. 例如，成果 2 项下在技能开发方面的工作，说明与众多合作伙伴协作而取得结果的益处。在孟加拉国，国家技能开发局(NSDC)及其执行委员会于 2013 年开始全面运作，政府给其秘书处增加融资即是一例。这促成了 2011 年出台的国家技能开发政策的实施。国际劳工组织为孟加拉国家技能开发局及其执行委员会和秘书处提供了技术支持，涵盖规划、系统开发与运作、社会性别主流化及残疾人包容等方面。这种支持是通过与欧盟委员会的合作，进而促成了机构间支持和加拿大、瑞士政府进行协作，以及通过公私合作伙伴关系而实现的。进一步合作则纳入了三方行业技能委员会和皮革工业人才中心。劳工局还与孟加拉国家统计局一道、与瑞士政府以及万事达基金会合作，以提高掌握与使用技能方面的劳动力市场信息收集和报告能力。
46. 成果 8 项下关于劳动世界与艾滋病毒/艾滋病的工作，表明国际劳工组织如果与覆盖 38 个高影响力国家的联合国艾滋病规划署合作，与规划署更广泛的工作结合并以其为依托时，将产生更大影响力。经验表明，艾滋病毒和艾滋病政策和计划最好能融入到针对职业安全与卫生、社会保障、医疗(包括结核病)等更广泛的战略框架中，并基于与不同部委的合作。特别指出的是，艾滋病自愿咨询检测计划已经表明，强有力的政策对话需求超越了国际劳工组织三方成员，包括了其他主要利益相关者，如卫生部、国家艾滋病防治机构、联合国艾滋病规划署和民间团体，该计划考虑到了服务提供、政策制定与协调方面不同参与者的互补性。

2.3.3. 产生结果需要时间，应对干预措施进行相应的规划和协调

47. 为实施计划、影响政策或开展大规模改革而进行的能力建设，往往需要贯穿几个两年期和国家级规划周期的合作。为了实现可持续的结果，劳工局必须做好准备，与各成员国及众多利益相关者开展中长期合作。例如，许多以监管和法律改革为目标的工作很可能需要数年才能产生结果(产生影响甚至需要更长时间)，而且三方成员的可持续能力建设基本不可能通过短期努力实现。

48. 结果 16 项下关于童工劳动的工作，多年来一直在采取干预措施。例如，在审议中的两年期内，菲律宾政府批准了 2.25 亿美元预算分配的《反对童工劳动综合计划》(2013-16 年)，还通过了一项关于家庭工人的法律，禁止雇佣未满 15 岁的儿童作为家庭工人，15 岁以上儿童享有最低工资及相关法律规定的所有待遇。此外，针对需要社会保障的家庭，包括易于从事童工劳动的目标家庭，修改了有条件现金转移计划并于 2012 年 11 月通过。今后，这些家庭将获得教育资助，从而确保他们的孩子留在校内不再从事童工劳动。另外，2013 年 2 月，四省省级童工劳动委员会确定了其到 2016 年的打击童工劳动现象战略计划。
49. 所有这些结果都建立在国际劳工组织几年来持续不断的知识共享和技术投入之上。这类支持包括反复倡议将有关童工劳动的标准纳入有条件现金转移支付计划；参与家政从业人员法案起草过程并提供技术咨询，包括参与国会的各种公众听证会；在综合计划制定期间进行持续的技术投入，包括开展针对儿童的全国性调查(2010 年拟定，2011 年实施)，引起公众对童工劳动问题的广泛关注。
50. 结果 15 项下在缅甸开展关于强迫劳动的工作也是很好的例子，即将一个特定区域的体面劳动作为目标切入点，经过一段时间以后，将其他地区也考虑在内。继缅甸的劳工组织联络官于 2002 年获委任之后，国际劳工组织努力实施各种战略，以有效解决强迫劳动的根本原因，还于 2007 年在缅甸全国建立了强迫劳动投诉机制。自 2007 年以来，国际劳工组织已收到并登记了 3,000 多宗投诉，其中约一半已被确认属于强迫劳动的定义范畴。国际劳工组织坚持反对使用强迫劳动的立场，通过其投诉机制工作，赢得了信誉，开始逐步参与和平进程，最初是联合国系统发挥这种作用的唯一机构。
51. 2012 年昂山素季访问国际劳工组织，对缅甸所取得的进展进行审议，接着国际劳工组织 2013 年大会决定解除对缅甸的所有限制，扩大国际劳工组织在缅甸的计划。2012-13 年，国际劳工组织在缅甸的工作继续把重点放在促进工作中基本权利上。缅甸政府已同意与国际劳工组织开展联合行动计划，即到 2015 年，消除一切形式强迫劳动，同时批准《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)。随着新《劳动组织法》出台，结社自由方面也取得了显著进步，该法允许雇主和工人开展组织活动。

2.3.4. 开发能够迅速用于扩展和延伸的核心工具与产品

52. 在研究与知识、可获得的新定制工具的生产、政策咨询服务与能力建设活动循环中，需要更多的协同效应和连贯性。培训工具的开发，辅以实用手册和指南，以及与其他公共和科研机构的战略伙伴关系，已极大提高了劳工局提供有效技术咨询和能力建设服务的能力。如果实用性工具有坚实的知识库做后盾，如趋势比较研究、创新实践和产生影响与成果的证据，那么它们的功能将会加强。
53. 结果 6 项下关于职业安全和卫生的工作，利用各种现成的、定制的工具，倡导更安全的工作场所。这些工具包括一些核心产品，如国际劳工组织“尘肺病射线片国际分类”和互动式培训计划——“通过工作场所健康促进解决社会心理因素”(通称为

SOLVE)培训包, 该计划将健康促进融入工作场所职业安全与卫生政策中。在国际劳工组织对孟加拉 2013 年 4 月拉纳广场工业灾难的快速反应中, “通过工作场所健康促进解决社会心理因素”计划起到了至关重要的作用。孟加拉国第一项国家职业安全与卫生政策于 2013 年出台, 也为这些工具的应用提供了便利。职业安全与卫生核心工具也在智利得到成功应用, 该国继为易患矽肺病(一种尘肺病)的公司工人编制了安全与卫生管理制度指南之后, 以长期应用的《职业安全与卫生管理体系导则, ILO-OSH2001》为基础, 对意外伤害保险和职业病法律条款的修改稿得以拟定。在智利, 这些指南还被当作能力建设和 300 多名培训师与两万多名高风险公司工人培训的基础。此外, 根据“更好的工作项目”和“具有持续竞争力和负责任的企业(SCORE)项目”开发的工具, 不仅衍生出国际劳工组织职业安全与卫生的核心产品, 还被用于扩大劳工局的职业安全与卫生工作, 行业分布线上的许多国家都在使用这些产品, 如哥伦比亚、加纳和南非(得益于“具有持续竞争力和负责任企业项目”)以及印度尼西亚、莱索托和越南(得益于“更好的工作项目”)。

3. 运行的有效性

54. 为实现其结果, 国际劳工组织充分利用人力、财政及系统资源。本部分内容概述这些资源及其有效使用情况。

3.1. 人员配置与人力资源开发

55. 截至 2013 年底, 国际劳工组织员工总数达 2,817 人。其中 61%的员工, 即 1,716 人, 由经常预算提供资金; 39%的员工, 即 1,101 人, 由预算外资源提供资金。与 2011 年 12 月 31 日国际劳工组织员工总数 2,990 人相比, 现在员工总数减少了 173 人。由经常预算提供资金的职员中, 44%的职员在地方常驻; 并且地方员工职位总数的 53% 由预算外资源承担。

表 3. 截至 2013 年底按地区和经费来源划分的国际劳工组织员工情况

	经常预算	预算外资源*	总计
总部	958	218	1 176
地区	758	883	1 641
非洲	213	317	530
美洲	183	111	294
阿拉伯国家	39	41	80
亚太地区	250	363	613
欧洲-中亚	73	51	124
总计	1 716	1 101	2 817

*包括初级专业人员。

56. 在 2012-13 两年期，国际劳工组织针对经常预算和预算外员工(表 4)进行的员工培训支出的费用超过 700 万美元。超过 4,800 名员工参加了培训活动，包括综合资源信息系统(IRIS)培训在内，共有八个主题领域。参与培训人员人均培训时长为 4.4 天。总部和各地区所提供的培训时间长度大致相同。在各地区，大约 80%培训时间用于综合资源信息系统培训，而在国际劳工组织总部有 65%的培训时间致力于语言培训。

表 4. 国际劳工组织培训

	总额 (美元)	培训天数	培训参与者人数	
			行政人员	专业人员
治理与行政管理*	1 656 649	2 996	765	778
综合资源信息系统	1 632 881	8 753	622	532
领导力	1 593 559	1 228	39	584
语言	1 019 926	6 806	338	638
沟通	499 137	1 222	169	202
知识管理	370 741	22	0	22
研究	121 849	143	3	45
其他**	122 910	164	68	55
总计	7 017 652	21 334	2 004	2 856

*包括内部治理电子学习计划。**包括个人绩效、健康与安全。

3.2. 财政资源

57. 在 2012-2013 两年期，国际劳工组织使用了经常预算中战略部分项下的 6.465 亿美元，这是由成员国分摊的会费提供的；还有来自于预算外自愿捐助的 4.44 亿美元，以及经常预算补充账户中的 2,200 万美元。这些数字是暂定的、未经审计的。
58. 从表 5 中可以看出一些大体趋势。经常预算支出，无论从整体支出(99.7%的支出)来看，还是从支出分配情况来看，都符合最初设定的预算。预算外资金占战略性经常预算的 70%。包括消除童工劳动国际计划(IPEC)、强迫劳动、艾滋病/艾滋病毒和就业计划在内，相对于经常预算而言，这些计划更主要依赖于自愿捐助的资金。自愿捐助资金集中在就业(占总额的 47%)和工作中的基本原则与权利(占 27%)这两部分。
59. 相反，经常预算补充账户资源则更均匀地分布在四个战略目标中，所用资金比重最大的(29%)部分是社会对话，其次是就业(25%)，社会保障、工作中基本原则与权利所用资金各占总额的五分之一。
60. 值得注意的是，支出数据并不能与国家结果直接联系在一起，原因如下：全球产品不算作国家结果；不是所有国际劳工组织的援助——由此产生的开销——都能在两年期内得到满足衡量标准的结果；与宣传、全面支持及准备相关的工作，并不意味着能得到任何直接可衡量的结果。

表 5. 按成果划分的国际劳工组织费用支出情况 *

	经常预算	预算外资源**	经常预算 补充账户**
就业			
促进就业	88 077 031	114 548 144	2 870 245
技能培养	45 983 592	46 971 199	896 610
可持续发展企业	57 554 300	45 875 227	1 834 323
小计	191 614 923	207 394 570	5 601 178
社会保护			
社会保障	41 794 197	10 707 957	1 814 274
工作条件	24 537 882	3 994 390	554 434
职业安全与卫生	38 801 773	4 473 078	736 486
劳务移民	14 762 628	15 342 638	561 503
艾滋病病毒/艾滋病	6 782 829	17 476 335	794 798
小计	126 679 309	51 994 397	4 461 495
社会对话			
雇主组织	38 402 783	3 852 799	1 251 227
工人组织	53 364 906	8 861 265	1 436 029
劳动行政管理与劳动法	25 734 852	4 812 604	1 598 580
社会对话和劳资关系	28 328 286	10 767 895	1 455 968
经济领域的体面劳动	29 525 256	24 753 554	684 705
小计	175 356 083	53 048 118	6 426 509
标准、工作中基本原则与 权利			
结社自由与集体谈判	18 353 538	4 134 887	368 915
强迫劳动	5 186 869	9 070 480	679 193
童工劳动	13 166 668	88 373 948	1 325 154
工作中的歧视	12 867 426	5 098 781	835 233
国际劳工标准	76 705 818	13 072 688	1 226 496
小计	126 280 319	119 750 783	4 434 991
政策协调			
体面劳动主流化	26 532 832	12 181 423	1 081 504
总计战略目标和政策一致性	646 463 466	444 369 291	22 005 677
*暂时且未经审计的数据。 **不包括计划支持费用。 资料来源：国际劳工组织：综合资源信息系统。			

3.3. 2012-2013 两年期国际劳工组织预算外支出

61. 2012-2013 两年期预算外支出总计 4.44 亿美元，已超过计划和预算中设定的 3.85 亿美元这个目标值。经常预算补充账户支出总计 2,200 万美元，低于原定规划的 5,000 万美元。2013 年预算外项目的资金使用率达到 80%，是劳工局有记录以来的最高值。作为国际援助透明度行动的成员，劳工局已经公开其发展合作公报(<https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jspl>)。多边、双边捐助仍然是国际劳工组织预算外资金的主要来源，2012-13 两年期间筹集到 5.07 亿美元(见表 6)。

表 6. 按资金来源划分的预算外技术合作捐助情况(千美元)

资金来源	2010-11		2012-13 ¹	
	千美元	% 份额	千美元	% 份额
多边-双边捐赠者	300 994	66.0	362 597	71.5
国内发展资金	13 681	3.0	18 702	3.7
公共私营部门合作伙伴 ²	26 149	5.7	17 123	3.4
社会伙伴	675	0.1	500	0.1
国际金融机构(银行)	5 902	1.3	19 867	3.9
联合国 ³	72 312	15.9	49 591	9.8
其他国际组织 ⁴	36 308	8.0	38 535	7.6
总计	456 021	100.0	506 915	100.0

¹2013 年的初步数据：截至 2014 年 1 月 24 日，伙伴关系和地方支持司(PARDEV)记录的捐助情况。²包括基金会、事业单位，私营单位和其他组织。³包括通过多边信托基金资助的项目、联合项目以及一个联合国基金。⁴包括欧盟委员会、阿拉伯海湾发展计划(AGFUND)，国际移民组织(IOM)。

资料来源：国际劳工组织发展合作公告板。

62. 前 20 位捐助者的捐助占 2012-13 两年期批准的总预算外资源的 96%，其中前 5 位捐助者的捐助占 50%多(表 7)。

表 7. 2012-13 两年期国际劳工组织预算外资金前 20 名捐助者¹

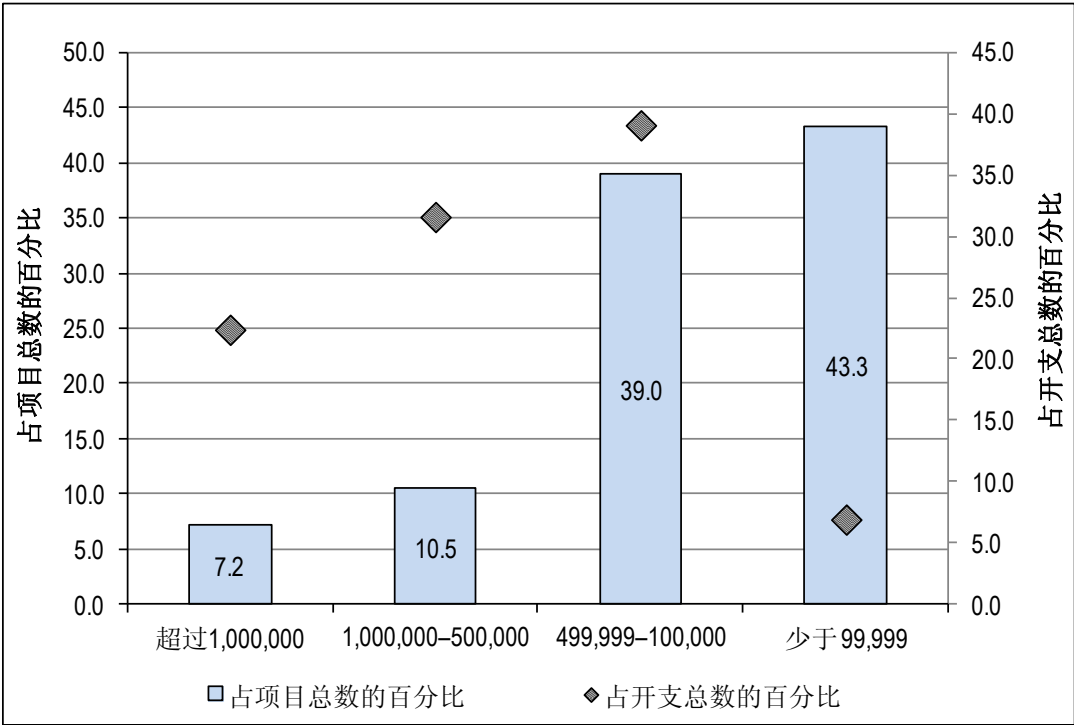
捐助方	千美元
美国	72 487
澳大利亚	58 102
联合国组织与机构	49 591
欧洲委员会	31 740
丹麦	30 118
挪威	28 340
加拿大	20 364
多边捐助计划 ²	20 241
国际金融机构	19 867
国内发展基金	18 702
公司合作经营	17 123
芬兰	15 870
比利时 ³	13 806

捐助方	千美元
日本	13 616
英国	12 868
瑞士	12 470
荷兰	10 381
西班牙	10 152
瑞典	10 095
爱尔兰	9 809
总计	475 744

¹2013 年初步数据：截至 2014 年 1 月 24 日，合作和地方支持司记录的捐助状况 ² 来自加拿大、海恩斯&莫里斯、荷兰王国、瑞典及英国特别计划的集资。³ 包括来自佛兰德斯的捐助。
资料来源：国际劳工组织发展合作公告板。

63. 在 2012-13 两年期，国际劳工组织将 4.44 亿美元的预算外资源用于约 924 个项目上。不论项目的批准日期是何时，这个数字已经包括了在此期间有财务记录的所有项目。项目支出的中位数为 173,532 美元。在此期间支出超过 100 万美元的项目——总计 110 个项目——占总项目数的 11.9%，占项目总支出的 60.2%；而 76.7%的项目——总计 709 个项目——产生的支出不到 500,000 美元，37.3%的项目——共 345 个项目——产生的支出不到 100,000 美元。如图 6 所示，按项目支出的情况看，呈现与数目相对较少的 100 万美元以上项目的偏离状况。

图 6. 2012-13 年度按支出水平划分的国际劳工组织预算外项目分布情况 (千美元)



资料来源：国际劳工组织 综合资源信息系统

64. 在 2012-13 两年期，国际劳工组织为技术合作项目所提供的质量保证机制涉及 398 个项目提案，在项目条理性、成果指标、战略协调性等有关设计品质的重要方面开

展了审查。由于有了质量保证审查，超过一半的项目方案都进行了重大改进。在两年期，约有 80 位国际劳工组织员工完成了正规培训，提升了其项目周期管理技能和相关技能。此类培训对于更好的项目设计和更高的交付率有直接促进作用。

3.3.1. 经常预算补充账户

65. 经常预算补充账户设立于 2008-09 两年期，完全遵照经济合作与发展组织的发展援助委员会(OECD-DAC)的指导方针，是捐赠者向国际劳工组织提供非专项拨款资金的一种方式。经常预算补充账户专门用于有使用官方发展援助资格的国家。经常预算补充账户资源对 ILO 其他资源进行补充，使国际劳工组织得以在战略框架内分配资金，以应对有些地方、有些时候急需独立、灵活、迅速的资金援助。经常预算补充账户资源也能够让劳工局扩大、加速、深化和复制现有技术合作计划，让国际劳工组织能够为那些不太容易吸引到自愿捐款的地区和成员国提供服务。2012-13 两年期，经常预算补充账户资金捐助情况如下面表 8 所示。2012-13 两年期在全球范围内，收到经常预算补充账户资金的国别计划成果，大约有一半汇报了结果；汇报了结果的所有国别计划成果中，大约 10%收到了经常预算补充账户的一些资金。

表 8. 2012-13 两年期经常预算补充账户捐助者

捐赠国家	千美元
荷兰	11 650.5
挪威	10 334.6
丹麦	7 014.7
比利时	5 606.3
德国	814.1
意大利	611.8
合计	36 032.0

66. 2012-13 两年期，国际劳工组织的经常预算补充账户用于以下目的：

- 启动创新项目，如有关小型企业生产率和工作条件的创新项目；
- 迅速应对新兴需求，如在缅甸以及在黎巴嫩处理难民危机；
- 在联合国改革的背景下，加强与联合国其它机构的合作，比如在马拉维；
- 在社会经济发展政策中，构建社会伙伴的能力，如在布隆迪、巴布亚新几内亚、菲律宾及巴勒斯坦被占领土这些地区；
- 在体面劳动国别计划中，鼓励合作及有效的基于结果的管理，如在巴基斯坦。

67. 爱尔兰、挪威和瑞典支持基于结果的资助方式。

3.3.2. 南南合作与三角合作

68. 在 2012 年 3 月会议上，理事会通过了南南合作与三角合作战略，以 2012 年 11 月通过的绩效指标作为补充。该战略包括两项成果，涉及到国际劳工组织实行南南合作、

三角合作的机构意识与能力，以及通过与不发达国家政府、社会伙伴、公民社会组织建立新的合作关系以推进体面劳动议程。

69. 通过国内发展基金、南南合作、三角合作的方式，更多的与新兴国家和发展中国家的伙伴关系得以构建。2012-13 两年期，16 个新兴和发展中国家与国际劳工组织签署协议，为 4% 预算外资源的审批做出贡献。在两年期，劳工局与巴西、巴拿马继续合作，并与中国和墨西哥确立了新的伙伴关系。此外，国际劳工组织在 2013 年就以下问题发表了一份指导纲要：《南南合作与体面劳动：良好实践》。

3.3.3. 公共-私营部门合作

70. 在 2012-13 两年期，通过公共-私营部门合作筹集的资金已达到 1,500 万美元，其中一半来自基金会，一半来自私营企业。在 2010-11 两年期，这类资金有 76% 来自基金会。
71. 公共-私营部门合作的数量从 2010-11 两年期的 30 个增长到 2012-13 两年期的 58 个。有 11 个合作是与大学和研究中心签署的。新的合作关系涵盖国际劳工组织工作方方面面，同时新的合作方式正伴随着多方利益相关者的合纵与连横而兴起。
72. 自 2009 年 7 月引进新的指导方针以来，国际劳工组织了公布了一系列已通过的公共-私营部门合作的新闻。发布在专门网站(<http://www.ilo.org/pardev/public-private-partnerships/lang--en/index.htm>)上的这些新闻，强调合作中的重点领域，并且描述了通过国际劳工组织和私营部门之间的协作，所制定的战略和取得的结果。

3.3.4. 体面劳动国别计划

73. 体面劳动国别计划是国际劳工组织国家项目工具 (在第二部分中将列出体面劳动国别计划的三个实例)。体面劳动国别计划是在三方成员参与下设计和执行的；计划概述体面劳动的国家环境，阐明国际劳工组织建议的特定时间框架范围内的支持方案。体面劳动国别计划结束前，要履行标准质量保证程序，需要从基于结果的管理视角进行多方面审查和评估。这种质量保证方法是在两年期之初进行更新的。
74. 自从近十年前首次推出以来，体面劳动国别计划逐步发展，已积累了大量的良好实践。三个主要经验教训如下所示：
- 成功的体面劳动国别计划是建立在切实的参与过程中的，以共同所有和实施为基础，三方成员积极参与。
 - 体面劳动国别计划应该符合国家计划框架和联合国发展援助框架 (UNDAF)。
 - 深入的国家环境分析是制定出现实、切题、优先考虑的国别计划的先决条件。
75. 然而，考虑到资源和能力有限，重要的是不能低估要达到两方面最佳平衡的困难，一方面是要对国家环境全面、深入、连贯地理解，另一方面是需要确定国际劳工组织应集中予以支持的关键的有时限要求的优先事项和成果。
76. 到 2013 年底，已经执行了 109 个国别计划，其中有 31 个是在两年期内推出的新国别计划。然而，并非所有国家都有适合的条件来准备体面劳动国别计划。

表 9. 截至 2013 年 12 月底体面劳动国别计划进展情况

	制定体面劳动国别计划的国家	实施体面劳动国别计划的国家	于 2012-13 两年期启动体面劳动国别计划	2012-13 两年期通过质量保证机制评估的体面劳动国别计划
非洲	21	32	14	21
阿拉伯国家	1	4	2	2
亚洲和太平洋地区	10	11	8	9
欧洲和中亚	5	7	5	6
拉丁美洲和加勒比地区	12	6	2	2
总计	49	60	31	40

资料来源：国际劳工组织。

3.4. 联合国系统协调

77. 联合国大会在 2012 年正式通过的，联合国系统发展业务活动四年期综合政策审查第 67/226 号决议，及联合国经济社会理事会的相关决议，如第 2013/5 号决议，重申了联合国发展援助框架，在“一体行动”的国家中和其它国家中，作为联合国系统规划框架的持续的重要性。67/226 号决议第 18 条呼吁改进国家层面的协调和一致，承认联合国基金、项目和专门机构各自的职责，角色及独特专长。
78. 国际劳工组织积极支持联合国系统协调，并参与了在四年期综合政策审查后续活动中多个任务团队的创建。国际劳工组织在 35 个“一体行动”国家中的 16 个国家，领导或共同领导了就业与社会保障联合项目。2012-13 两年期，国际劳工组织通过联合国调集了约 4,800 万美元，换个角度说，将近预算外资金的 12%。
79. 2013 年 12 月，与国际劳工组织都灵国际培训中心合作组织的知识共享课程，把负责“一体行动”国家的国际劳工组织地方局局长汇聚到一起，旨在就国际劳工组织参与建立联合国系统协调进程分享经验和寻求共同立场。
80. 在 2012-13 两年期，超过 90% 的所有进行中的联合国发展援助框架下的行动，融入了体面劳动议程四大支柱中的至少三个。在进行中的联合国发展援助框架下行动中有 73% 与三方成员进行了协商，而在之前的两年期中，该比例仅为 39%。联合国发展援助框架指南(2010 年)和联合国发展集团(UNDG)工具，包括正处开发阶段、用于实施“一体行动”方案的标准运行程序，把雇主和工人作为国家利益相关方中的关键方，联合国国别工作组需与之沟通。
81. 除了国际劳工组织对到 2015 年实现千年发展目标(MDGs)所提供的支持，在千年发展目标加速框架下，与联合国和世界银行一道，国际劳工组织支持并促进三方成员参与国家、区域及全球磋商来制定一个新的 2015 年后全球发展框架。这带来在努力实现可持续发展中对充分就业和体面劳动，包括社会保护的重要性的认可。
82. 本着全系统协调一致的精神，在 2012-13 两年期间，国际劳工组织和其他机构密切合作执行联合计划——特别是联合国开发计划署(UNDP)、联合国教科文组织 (UNESCO)、联合国儿童基金会(UNICEF)、联合国粮农组织(FAO)、世界卫生组织(WHO)，以及促进性别平等及赋予女性权利的联合国实体(联合国妇女署)。因此，国际劳工组织在 17 个国家中或作为参与方，或作为领导机构执行这些计划时，应用“一体行动”方法将联合国系统纳入进来。这 17 个国家是：阿尔巴尼亚、佛得角、科摩罗、埃塞俄比亚、

斐济、印度尼西亚、肯尼亚、基里巴斯、吉尔吉斯斯坦、马拉维、莫桑比克、巴基斯坦、卢旺达、坦桑尼亚联合共和国、乌干达、乌拉圭和越南。

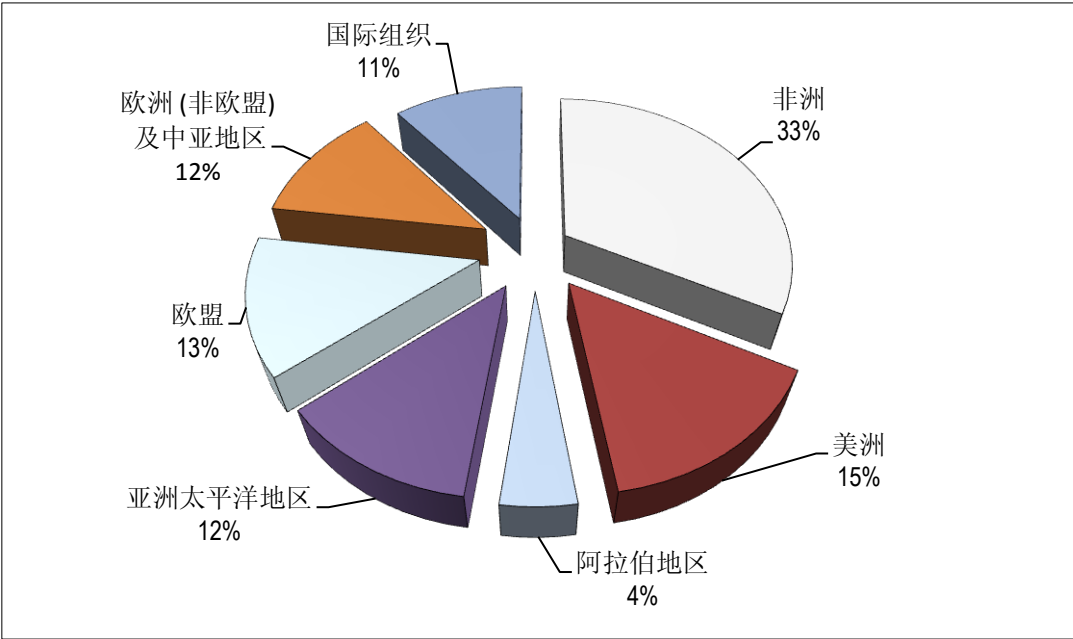
83. 通过与其他机构合作，国际劳工组织旨在为由成员国在 67/226 号决议中所确定的领域中加强联合国项目内的规范与可操作的联系做出贡献。需要更大的努力将工作中基本权利、劳工标准和社会对话融入联合国国别计划中，作为以权利为基础的发展方式的一部分。
84. 有一份 2013 年度联合国开发计划署评估报告，是针对联合国开发计划署对扶贫所作贡献的评估，该报告对国际劳工组织应与联合国开发计划署更密切合作问题，给出了一个强有力的理由。报告第十八页指出：

考虑到国际劳工组织的专门职责是促进就业和劳工标准事业，并且考虑到因收入导致的贫穷要主要依靠为穷人创造生产性就业机会，那么在与贫困作斗争中认为联合国开发计划署与国际劳工组织是“战友”关系似乎是符合逻辑的。实际上两大组织的确在全球和地区层面进行了大量合作(如调查结果所示)，但是联合国开发计划署国别计划在与国际劳工组织建立合作关系方面明显较弱。

3.5. 国际劳工组织国际培训中心，都灵

85. 2012-13 两年期，位于都灵的国际劳工组织国际培训中心为 24,402 人开设了课程，课程涵盖了国际劳工组织所有主要政策领域以及更广泛的国际发展议程。2012-13 两年期参加培训的人员来自 190 多个国家和地区。就国籍而言，最大的群体来自非洲，其次是欧洲和中亚地区(图 7)。政府、雇主和工人三方参加培训的人员有 16,000 人，分布情况如图 8 所示。除了大部分由都灵校区提供的标准课程计划外，在校区以及在地区、次区域和国家层面还提供了专门定制的培训活动。

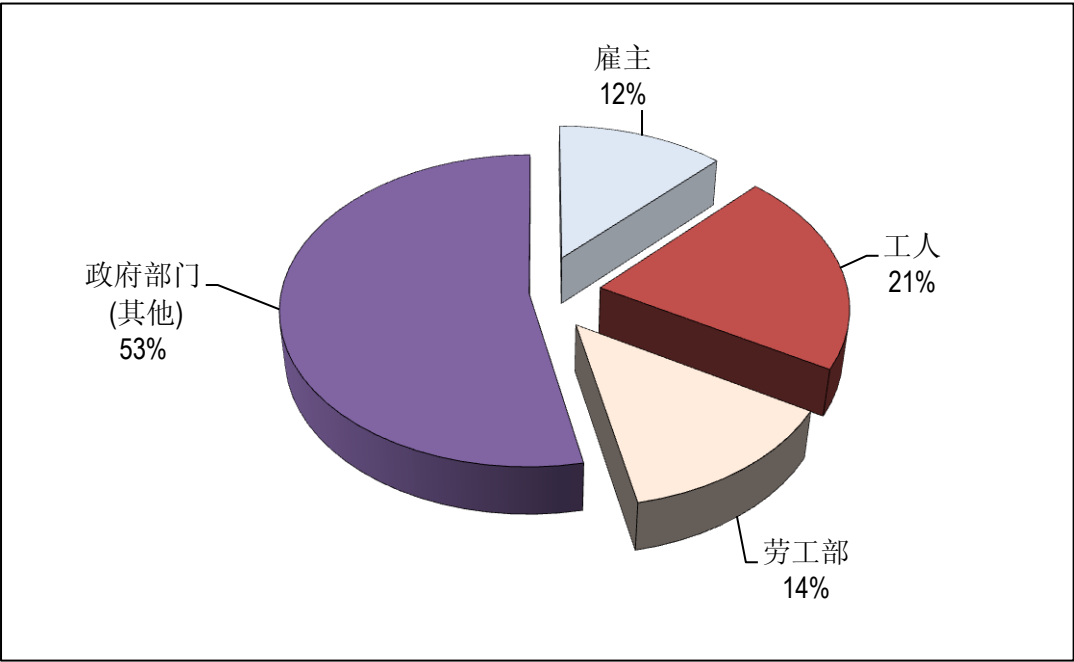
图 7. 按地区划分的参加国际劳工组织培训中心培训的人员分布情况



资料来源：国际劳工组织国际培训中心，都灵。

86. 培训中心与国际劳工组织战略和计划框架的一致性的加强，促使更好地确定培训需求和优先事项，这也恰当地反映在就相关标准课程和培训机构挑选参加培训人员中，以及专门定制的有地区特色的培训活动的执行中。
87. 培训中心对国际劳工组织员工发展方面的作用极大扩展，与国际劳工组织人力资源司共同计划开展活动，为国际劳工组织司局与办事处协调员工会议和知识分享研讨会。
88. 与国际、地区或国家培训学术机构建立合作关系，日渐成为国际劳工组织国际培训中心战略的核心要素。2012 年度中心执行的培训活动中有 28%是与其他合作培训、研究和学术机构合作开展的——这个数字远远超过了 2010 年基线 17.3%。
89. 培训活动的跨区域性，仍然是其主要相对优势之一。它补充了校区提供的区域间培训课程计划，增加了中心培训课程计划的相关性，因此，为区域、次区域和国别成果做出贡献。

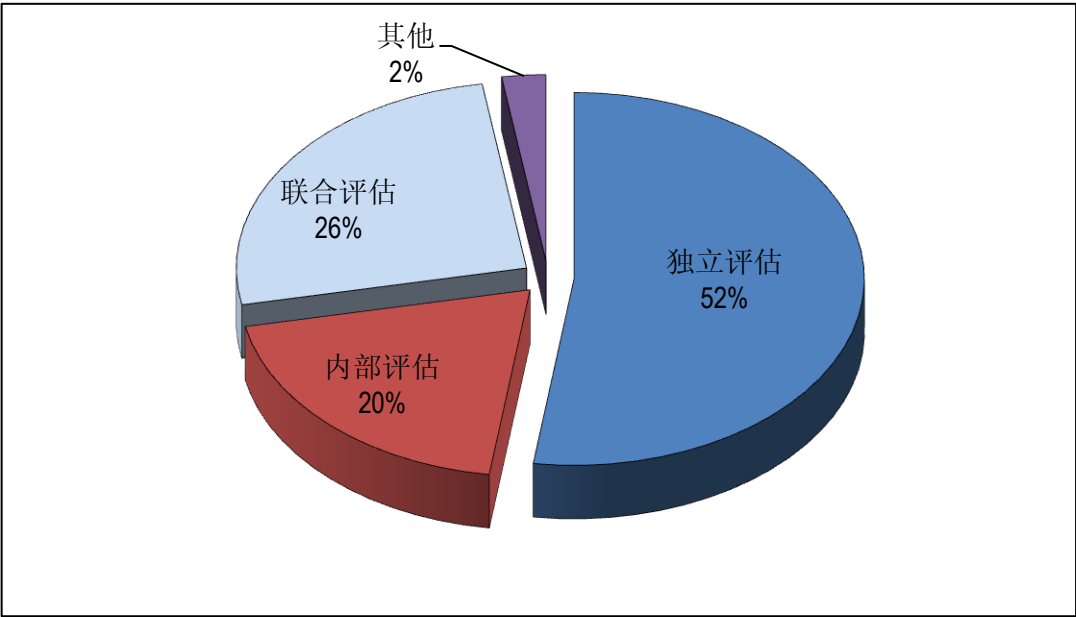
图 8. 参加国际劳工组织都灵国际培训中心培训的三方成员分布情况



3.6. 国际劳工组织中的评估

90. 国际劳工组织项目评估政策要求所有项目都要进行自我评估；所有超过 500,000 美元的项目要有内部评估；所有超过 100 万美元的项目要至少有独立(外部)评估。2012-13 两年期，国际劳工组织开展了 245 个项目评估，覆盖了这两年中所有进行中项目的 36.2%。按类型划分的项目评估情况如图 9 所示。所有评估中的一半以上都是独立评估。每年大约能完成三个高级评估(见专栏 2)——从评估的政策或战略层面意义来看，如成果或国别计划。国际劳工组织评估部门向国际劳工组织理事会提交年度报告，内容包括其活动及主要发现。

图 9. 2012-13 两年期按类型划分的项目评估情况



资料来源：国际劳工组织评估数据库。

专栏 2

两年期间发布的择定高级评估报告

- 国际劳工组织按行业划分的体面劳动。
- 国际劳工组织整合包容性就业政策的战略。
- 国际劳工组织针对 2007-12 年印度的体面劳动国别计划。
- 国际劳工组织促进可持续企业和体面劳动的战略。
- 国际劳工组织促进阿拉伯地区体面劳动战略：约旦、黎巴嫩和巴勒斯坦被占领土的集体评估。
- 国际劳工组织职业安全与卫生战略：改善的工作场所安全和卫生条件让工人和企业受益。

资料来源：(<http://www.ilo.org/eval/lang-en/index.htm>)。

91. 利用劳工局评估工作的成果，在国际劳工组织中培养组织学习氛围已取得良好进展。这一进展的取得是通过以下三种方式的结合：更新和更好的指导材料；通过简报和改进网站进行宣传；以及引进对评估经理的认证培训。
92. 对评估数量和质量日益增长的双重需求构成了一个特殊的挑战。对此的应对方式是综合从正在进行的多项评估中所取得的成绩与经验教训，准备大量的系统评价和系统回顾。此外，对评估报告质量的独立评价已被用来识别改进评估报告质量的手段。
93. 在这些实践中，利用对技术合作评估的分析(参见互联网链接：<http://www.ilo.org/eval/lang-en/index.htm>)，对体面劳动结果和国际劳工组织运行效果的系统分析取得了许多有价值的深刻见解，其中许多已被广泛应用于劳工局工作中——换句话说，不仅只与技术合作活动相关。总的来说，系统分析的结论认为，国际

劳工组织在其技术方法上取得了极大成功，并已经产生很好的结果，但进展有时因项目设计和管理的薄弱而受到阻碍。系统分析中提到的部分观点探讨如下：

3.6.1. 相关性

94. 目前技术合作，在其应用的地方，已与《战略政策框架》和体面劳动国别计划成果系统地匹配。因此，制度协调已不再是关注的焦点。然而有时候，对体面劳动国别计划的提及呈现出一种纯粹形式化，而对作为这样一种体面劳动国别计划的部分而产生的协同效应和互补性，并不总是能得到系统化地探究。
95. 技术合作设计成为一个主要的缺点，因为评估结果往往指出目标过高，时间框架不切实际以及资源不足。在许多情况下，设定的目标超出了计划的控制，启动时间也被系统地低估了，制度惯性需要被克服，同时还有一种毫无依据的乐观想法，即一切都将按计划进行。
96. 设定太多的技术合作目标造成了削弱计划执行推力的效果。相比之下，一个单一的技术合作目标将迫使干预开发人员在更加紧密的一体化方案中精心匹配相关要素。
97. 国际劳工组织跨不同部门的许多技术合作措施都关注贫困人口(童工、移民、人口贩运、女性创立微型企业的企业家精神)，但对贫困本身并没进行专门讨论。结果，项目有时会偏离其要解决贫困状况最终目标的轨道。
98. 性别问题现已得到技术合作的广泛认可。然而在有将性别明确地作为发展动力的倡议之前，仍有一段路要走。在许多干预活动中，女性的参与是有名无实的，尤其在是一些更偏向男性主导的社会中。认识到需要巧妙的解决方法来克服根深蒂固的文化障碍，一些计划，区域的和区域间的，也因此对处理性别问题给予特别考虑。

3.6.2. 有效性

99. 技术合作干预就知识开发、能力建设、规范标准和政策影响方面实现其目标是有效的——尽管有时只是部分有效。绩效差距是由于或者干预措施设计(相关性)，或者执行和管理(效率)的缺陷造成的。
100. 在很多情况下，技术合作显然对计划的影响有促进作用。衡量影响很少会成为干预设计的一部分，并且，在任何情况下，很难区分技术合作与其他不相关变化两者所带来的影响。基于此，国际劳工组织正确地接受了根据因果逻辑所做的以下推测：如果说支撑结果和成果设置的假设得到证实，有成果的实证，并且成果和影响之间的因果关系是可靠的，那么影响是有可能存在的。

3.6.3. 高效性

101. 一般来说，技术合作很难管理。良好的逻辑框架能够帮助管理者们克服复杂的操作环境。相应地，有了良好的管理也可以克服设计框架的不足。很少有项目制定基线来衡量项目进展。总的来说，监管还没有被充分纳入到计划实施的主流化中。问责

制框架，通常以项目指导委员会的形式存在，变得越来越普遍。但是，评估报告中几乎没有提及它们的实际功能。

- 102.** 受国际劳工组织总部支持的跨国界管理效果令人满意，但官僚主义惯性、决策决定的偏远性一再阻碍计划的实施。分权管理结构趋向对国家需要更快地做出反应，特别是当有了当地管理部门的支持并明确建立补给线时，更是如此。
- 103.** 虽然在许多情况下，项目资源已被证实不足，但成本效率似乎并不是一个问题。有时候，项目资金不足，能够投入到当下任务的员工人数也不够，却可以提高成本效率。但也有些时候，这些不足会导致效率低下、表现欠佳。在少数情况下，资源捐助是完全足够的。如果没有以活动为基础的成本核算及其相关方法，这些尚未得到国际劳工组织的支持，在评估中几乎不可能得到恰当的效率衡量标准。

4. 组织有效性

- 104.** 治理、支持和管理功能由组织对基于结果的管理的综合方法进行指导，总体上归为以下两大成果：
- 国际劳工组织所有资源的有效和高效利用；以及
 - 组织的有效和高效管理。
- 105.** 此外，主要的治理，支持和管理功能也受以下五大管理战略的指导，包括：知识、信息技术、人力资源开发、技术合作和评估。
- 106.** 在 2012-13 两年期，治理、支持和管理功能经历了结构性改革，旨在加强提供服务的效率。内部服务与行政管理司(INTSERV)、信息和技术管理司(INFOTEC)、以及官方会议、文件和关系司(RELMEETINGS)的职责按照职能情况进行了调整。交流司(DCOMM)的内部沟通职能已经得到加强。

4.1. 成果 1——国际劳工组织所有资源的有效及高效利用

- 107.** 成果 1 的结果表，以及与信息技术、人力资源开发、技术合作和战略相对应的详细表格，可登陆 www.ilo.org/program 查看。后两项的进展报告定期提交理事会，如在相关成果下获得的其他信息一样，比如，对在 2012 年开展的一个环境审计的介绍，以及总部修缮工程实施的进展。

4.1.1. 计划

- 108.** 基于结果的管理仍然是指导原则，指导全部 19 个技术成果以及两项实施治理、支持和管理成果的实施。
- 109.** 按照 2012 年 3 月理事会为应对 2010-11 两年期实施报告所提出的指导方针，劳工局修订了收集所取得的结果信息的方法，在关于国际劳工组织为实现结果所做贡献方

面提供了更详尽的信息。该指导方针也指出对当前报告以及报告中关于结果信息的介绍方式进行调整。

- 110.** 使基于结果的管理方法行之有效的一个关键工具是一年两次的以成果为基础制定工作计划的工作，目前这已被纳入到劳工局日常运作中。这些工作利用综合资源信息系统战略管理模块来制进行规划，同时通过利用视频会议使在总部和各地区的员工进行互动讨论。这些所代表的是在工作计划的制定和资源分配中促进协调与合作的具有成本效益的方法，围绕一个与国别计划成果监测进展相连接的信号灯体系构建。体面劳动国别计划(从中产生出国别计划成果)的质量保证和监督情况已得到改善。

4.1.2. 人力资源开发

- 111.** 在改革框架内并基于对本两年期和之前两年期中所认识到的挑战和所获经验教训，劳工局就人力资源开发的四个领域发起了改革：人员流动、招聘与甄选；基于业务运行需要的合同政策以及统一的就业条件；一个奖励与表彰综合框架；以及一个更新、牢固、有效的劳资关系框架。
- 112.** 按照《2010-15 年人力资源战略》，劳工局持续关注以下四个领域：第一，加强人才与领导能力；第二，加强问责制；第三，团队合作和协作；第四，创造有利的工作环境。
- 113.** 在政策制定中管理人员有高度自治权的领域取得的进展最显著，特别是在人力规划、绩效管理、员工发展、领导和管理方面，以及旨在简化行政管理流程，提高成本效益的举措方面。
- 人力规划：按照与职员工会协商的中期安排，招聘安置系统(RAPS)在 2012-13 年期间共完成了四轮招聘，进行了 99 次考试竞争。此外，在改革进程的背景下，对高层职位进行了 31 次意向征集。员工简历电子工具正在配置，将用于追踪技能和流动意向，也将用于整体和长期的人力规划。
 - 员工发展：2013 年 3 月在总部推出了一个学习管理系统，并逐步推广到所有地方局。有关内部治理的电子学习计划也已启动。共 1,128 名员工使用该系统，555 人已完成学习计划。此外，49 个网上阅读资料和电子学习计划，以及 59 个面授课程可通过学习管理系统加以利用。在改革进程的背景下，变更管理，行政沟通和辅导得到强调，目标群体包括新兴领袖、行政领导者以及联合国驻地协调员计划的潜在候选人。
 - 绩效管理：对绩效管理的支持包括一系列行动，从培训和辅导到管理问责制、有针对性的沟通、简化报告委员会职能、内部指导与建议。约 95 名员工参加了有效绩效对话研讨会，80 位管理人员参加了依靠人才及建立有效团队实现结果

的研讨会。这促进了了绩效管理执行率的全面提升，目前对国际劳工组织所有由经常预算出资的员工中的 77%进行了绩效衡量。

- 简化行政管理流程：劳工局在联合国系统各组织中进行了比较标准分析，以期将其运行与社会收益行政管理的最佳实践相匹配。标准运行程序和 workflows 已全面更新并存档。此外，有关年度家庭待遇的电子申请表已被引进，医疗保险申领电子表正在开发中。开发了从地方局收集休假信息的一个在线应用程序，该应用与国际公共部门会计准则(IPSAS)规定的年终员工收益权责体系相一致。
- 扶持性环境：与职员工会的合作已在职业安全与卫生、医疗运送、地区安全、出差政策等领域取得进展。2012 年 7 月发布了一则为国际劳工组织所有办事处建立职业安全卫生管理框架劳工局令。2013 年 9 月发布了一则有关医疗目的的医疗疏散和运输的劳工局令。
- 为了补充内部治理电子学习计划的成功推广，劳工局开发了一套内部治理手册，提供一份综合资源说明，涵盖挑选出的全球移动通信系统功能，包括财务、采购、规划和人力资源。该手册与相关的研讨会将于 2014 年内完成。

4.1.3. 信息技术

114. 作为改革议程的一部分，信息和技术管理(包括图书馆服务)被合并成一个部门。通过结合技术与业务专长以及整合资源与职能，这将产生协同效应。
115. 综合资源信息系统向拉丁美洲和加勒比地区局推广于 2012 年完成，并于 2013 年 6 月向亚洲和太平洋地区局推广。综合资源信息系统人力资源与支付功能被引进非洲地区局。综合资源信息系统软件、数据库和硬件得到升级，在全球范围内的连通性被加强以期进一步部署劳工局集约化信息技术系统。基础设施改造项目已经按照 2011 年 3 月劳工局批准的五年时间表展开。2013 年 2 月总部实施了身份管理系统并升级档案与打印服务。2013 年 6 月启动了替代电子邮件系统。2013 年 8 月开始了第二阶段数据中心改造。
116. 大量支持劳工局全局范围各项举措的其他项目也在两年期间展开，其中超过四分之三的项目已经完成。这些项目的详细清单可在信息技术网站上找到(www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm)。原计划推出的电子文档管理系统被推迟，直至一个正式的分类结构和治理的建成。为更好管理劳工局全局范围的事务(记录、文档、数字式资产、网页内容、社交媒体与其他材料)的一个发展路线图，截至 2013 年底已接近完成。
117. 两年期间，出现了大量新的优先事项，这致使对之前承诺的可交付产品进行重新排序。分散的信息技术带来众多挑战，比如，非标准与不可持续的解决方案连同分散

的信息服务的传播。这些挑战已通过以下措施得到解决：信息技术和信息管理功能的统一；一个新的信息技术治理框架的建立，一个项目管理办公室的建立，信息技术服务台流程和所使用的工具的加强；以及能力建设(目前 36%的信息技术员工有正式信息技术流程管理认证)。

4.1.4. 技术合作

- 118.** 对劳工局地方运行和技术合作计划的深入审查所得出的建议内容，将于 2014-15 两年期执行。
- 119.** 在 2012-13 两年期，劳工局确立或继续与十个长期伙伴的发展合作伙伴关系。通过与非国家参与者的 12 个公共-私营伙伴关系，以及与新经济体和中等收入国家达成的六个协议，技术合作资源库也变得多样化。
- 120.** 劳工局技术合作计划正处于日益复杂的环境中，具有以下特点：
- 官方发展援助水平下降(根据经济合作与发展组织——发展援助委员会，与 2010 年水平相比，2012 年下降了 6 个百分点)；
 - 捐助人和受惠国对发展成效的要求更加严格；
 - 新的利益相关方的出现，包括新兴经济体、私营企业、地方实体、金融机构、基金会和个体慈善家；
 - 国际劳工组织对数目相对较少的主要合作伙伴的依赖(62%的劳工局自愿捐助是由约 20 名捐助者提供的)。
- 121.** 劳工局通过加强技术合作的结果导向、报告、监测、透明度、问责制和可见度，并通过确立与新的利益相关方的合作，以及发展其地方支持功能，以寻求应对这些挑战。此外，劳工局寻求通过更广泛的合作伙伴模式，提升自愿捐助的可预测性和灵活性。
- 122.** 劳工局资源库中占 2/5 的自愿捐助，仍是通过体面劳动国别计划来支持体面劳动议程的关键。劳工局已加大力度公布按捐赠者划分、按国别划分、或按主题结果划分的信息。其技术合作质量保证机制已被证明在项目周期的所有阶段都是有益的。已采取措施来改善进展报告的质量和时效性。
- 123.** 由于劳工局积极参与实现联合国全系统协调，近年来源于联合国系统的资助大大增加。这保证了与联合国基金、项目、机构在地方和中央两个层面的更为密切的合作。

4.2. 成果 2——组织的有效和高效治理

- 124.** 成果 2 的结果列表可登陆网站 www.ilo.org/program 查看。劳工局评估战略的详细信息可在 2012-13 年度评估报告中查询，登陆网站 www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pfa/WCMS_222508/lang--en/index.htm 查看。
- 125.** 按照成果 2 项下设定的目标，劳工局可以对第 72 个财务周期(2010–11)的财务状况，以及对截至 2012 年 12 月 31 日的当年已落实的财务状况，提供无保留的审计意见报告。风险管理责任已被正式划分给财务司。各种资源支持着整个劳工局内企业资源管理的系统性实施。战略风险记录已得到修订，并被纳入 2014-15 两年期计划和预算中。

4.2.1. 治理机构

- 126.** 支撑治理机构的有效规划、准备和管理的目标已经实现。
- 127.** 通过协调不同群体与劳工局之间的联系，并确保劳工局提交的、供磋商的问题和文件都能得到有效和及时的交流，劳工局协调三方成员更多地参与组织的治理。响应政府方的要求，作为改革方案的一部分，为政府方成立了一个专门的支持部门，这加强了劳工局与常驻代表团之间的经常联系。除了其他活动外，该支持部门为新到日内瓦的外交官们组织国际劳工组织首次说明会，向他们简要介绍国际劳工组织的工作。对此与会者的反馈是积极的。
- 128.** 按时把文件资料提供给三方成员，让他们能够充分地发挥各自治理作用，这是至关重要的。通过加强工作流程规划与监控，95%的目标都已实现。这减少了文件资料的总量，并且在向治理机构提供服务时取得高效率。
- 129.** 成立了新的文件协调科，以及一个针对部门内部文件生产链管理与监控的电子工作流程系统。这使得劳工局实现了将准备、翻译、印发的文件页数减少 20%的目标。与 2010-11 两年期相比，2012-13 两年期，理事会文件减少了 29.3%，国际劳工大会文件减少了 23.4%。
- 130.** 要想使理事会会议当前的结构、时间安排及流程良好运行，进一步的改进是必要的，并且当前运行中的安排还需调整。在简要通报和咨询方面，对三方成员加大支持力度，得到了广泛赞赏，导致需求不断增长，并带来巨大的成本影响。
- 131.** 公文以 PDF 格式公布在网上，有些还被转换为电子书格式。这些选择正接受进一步审查。
- 132.** 旨在促进国际劳工大会的更高效运行的改革于 2013 年 6 月会议期间试行，取得了显著结果，包括推迟出版在讨论主席报告期间全体会议发言的《临时记录》。这用实例说明了当劳工局能够对提出的改革拿出一个切实可行的方案时，它如何获得积极的结果。

- 133.** 在两年期间，通过密切监测与主要会议相关的所有支出，取得了显著成效，包括减少加班，更高效的官方文件的制作过程，新技术的引进，以及智能纸张倡议。从这些举措中获取的一个重要经验教训是，需要对保证有关各方的共赢进行投资，既包括在劳工局内也包括在三方成员之间。

4.2.2. 监督功能

- 134.** 外部审计员对截止到 2012 年 12 月 31 日和 2011 年 12 月 31 日的当年的国际劳工组织整合的财务状况，发表了无保留审计意见。财务状况完全符合 2012 年启用的国际公共部门会计准则。
- 135.** 在 2012 年 11 月第 316 届会议上，理事会批准通过了修订后的独立监督咨询委员会 (IOAC) 的职权范围，并任命了五名成员，任期三年。
- 136.** 内部审计与监督办公室每年向理事会报告重要发现和调查结果，包括对其建议所采取的后续行动。
- 137.** 国际劳工组织每年都向理事会报告对联检组 (JIU) 所提建议的采纳情况及后续跟进情况。在两年期间，劳工局参与了联检组进行的 19 项审查，其中有十项已经完成。2012 年，联检组发布了一个基于网络的系统，用来追踪对联检组建议的后续跟进情况。

第二部分

- 138.** 第二部分强调了 2012-2013 两年期期间国际劳工组织开展的工作，内容包括世界五大地区、体面劳动国别计划 (DWCPs) 的三个范例和一系列专题的工作亮点。

5. 地区优先事项

- 139.** 下面内容突显了世界各地区取得的部分显著成就。

5.1. 非洲地区

- 140.** 非洲经济处于增长状况，但是，在为男女创造生产性就业和体面劳动方面进展缓慢。青年失业尤其是该地区的重大挑战。
- 141.** 在 2012-13 年期间，一些国家制定了国家青年就业政策和行动计划。在乌干达，政府与社会伙伴协商后通过了青年就业国家行动计划。突尼斯、坦桑尼亚联合共和国和赞比亚也正在做同样的努力。在赞比亚，青年就业纳入到 2013 年修订的第六个国家发展计划中，成为一项主流工作。在西部非洲，西部非洲国家经济共同体 (ECOWAS) 正在实施地区层面的青年行动计划。

- 142.** 博茨瓦纳、埃及、埃塞俄比亚、乌干达和赞比亚正在为青年男女培育创业能力，为他们获得劳动力市场信息和职业指导提供便利。在埃及，公共就业服务部门提高自身能力，为青年人提供职业教育、咨询和工作安置。2013 年，马拉维总理启动了全国青年就业计划。喀麦隆正在实施学徒制、创业培训和劳动力市场中介服务的计划。布隆迪、刚果民主共和国、埃塞俄比亚和肯尼亚正在加强技术与职业技能培训，在基础设施投资方面采纳了劳动密集型的技术。
- 143.** 贝宁、布基纳法索和津巴布韦为农村地区的妇女和男子制定了最新职业培训计划；乌干达支持青年人创办中小企业。在乌干达和坦桑尼亚联合共和国，加强了青年企业家创业、开办企业与管理技能以及获得融资的工作。布隆迪和南苏丹制定了类似的干预措施，为返回的难民、流离失所者和前战斗人员提供帮助。
- 144.** 由于人们越来越认识到社会保护对减贫的作用，各国政府与联合国，包括国际劳工组织共同开发了合作框架，建立社会保护制度。喀麦隆、埃塞俄比亚、冈比亚、多哥和莫桑比克正在评估社会保障制度，以便将覆盖面扩大到私营和半公共私营雇员、残疾人员和非正规经济部门与农村地区的人员。在莫桑比克，2013 年社会保护计划覆盖的家庭数增加了一倍以上，达到 37 万。佛得角的社会保护覆盖面在过去 5 年也增加了一倍。
- 145.** 肯尼亚、马达加斯加、尼日利亚和乌干达采取了措施防止童工劳动。西非国家经济共同体(ECOWAS)成员国正在实施针对最恶劣形式童工劳动的次地区行动计划。乌干达采用了针对儿童保护的全国培训课程，肯尼亚修订了有危害的工作清单。马达加斯加为童工劳动受害者父母提供培训；马拉维建立了无童工劳动区域；多哥加强措施，让儿童摆脱农业中有危害的工作和家庭工人作。
- 146.** 津巴布韦实施了国际劳工组织咨询委员会有关结社自由和集体谈判权利的建议。

5.1.1. 国际劳工组织做出的部分贡献

- 147.** 在非洲地区，国际劳工组织：
- 收集了非洲 8 个国家青年人从学校到工作岗位过渡的最新数据；
 - 在跨国青年创业基金的支持下(肯尼亚、乌干达和坦桑尼亚联合共和国)，开展了有关青年创业和支持方法之有效性的研究；
 - 开发了脆弱性评估工具，使基础设施投入作为优先重点工作；
 - 通过预算模型工具审查社会保护支出情况，制定了为低收入人群提高社会保障待遇的建议；
 - 支持在阿拉伯马格里布地区和非洲法语国家建立培训机构，以加强社会保障治理，提高管理能力；
 - 加强了童工劳动知识库建设，为国家和次区域行动计划提供了技术和资金援助，以消除最恶劣的童工劳动；

- 支持该地区三方成员能力建设，以便提高认识、促进批准公约和加强实施国际劳工标准。

5.2. 拉丁美洲和加勒比地区

- 148.** 过去十年，拉丁美洲和加勒比地区总体稳健的经济运行和公共政策中强调就业的策略使失业率降低至 6%左右，并且提高了平均收入和实际最低工资。然而，该地区仍面临公平、就业质量、工人权利和非正规就业的挑战，而且必须在全球经济趋缓背景下应对所有这些问题。
- 149.** 智利、多米尼加共和国、萨尔瓦多、墨西哥和秘鲁将就业与体面劳动目标纳入国家和行业发展计划中。正如加勒比地区的圣卢西亚、圣文森特和格林纳丁斯所做的，通过采用更加综合的、一体化的信息系统，促进了就业政策的设计与实施。在阿根廷圣菲省、巴西和智利马乌莱地区，州和地区层面实施的体面劳动议程显示，同样的发展趋势也出现在地方层面。
- 150.** 该地区各国加大了促进青年就业计划的支持力度，如，阿根廷实施了“青年人拥有更多、更好的就业机会”项目，哥斯达黎加实施了“就业促进”项目，秘鲁实施了“青年就业”计划。乌拉圭通过了特别法律，巴西、厄瓜多尔、萨尔瓦多和巴拉圭有关青年体面劳动的政策制定工作取得了进展。巴西、哥伦比亚、萨尔瓦多、牙买加和秘鲁在制定相关政策的同时，还开发了针对青年人的工作安置体系，加强实施职业培训计划，开展了目标群体的抽样调查活动，以便收集青年人从学校到工作岗位过渡的相关信息。
- 151.** 该地区可谓 2011 年家庭工人公约(第 189 号)的先锋。乌拉圭是世界上第一个批准该公约的国家，玻利维亚多民族国家、圭亚那和巴拉圭紧随其后批准了公约。

5.2.1. 国际劳工组织做出的部分贡献

- 152.** 在拉丁美洲和加勒比地区，国际劳工组织：
- 为该地区各国政府、工人和雇主组织提供了直接咨询服务；收集和传播知识和相关统计数据；提高机构的能力以及开发了合作项目。在很多情况下，国际劳工组织与联合国系统其它机构、金融机构和美洲国家组织(OAS)一道共同合作开展工作；
 - 积极参与区域会议，如，参加美洲国家组织(OAS)和加勒比共同体(CARICOM)区域会议，以及参加于 2013 年 11 月在墨西哥城召开的“就业与社会保护公共政策”国际论坛。国际劳工组织还通过给各国统计局提供帮助来加强有关就业与体面劳动信息体系建设工作，与拉丁美洲和加勒比经济委员会(ECLAC)合作，起草了劳动力市场状况概况，与联合国粮农组织(FAO)一道共同开展农村就业的研究，并出版了《劳动概况》期刊；
 - 通过经验分享和横向合作，支持各国制定国家地方层面的体面劳动议程；

- 在“千年发展目标成就基金”框架下实施了针对青年人的就业项目，职业培训知识开发跨美洲中心(ILO/CINTERFOR)为此做出了重要贡献；
- 促进了该地区实施 2011 年家庭工人公约(第 189 号)，用实例展示国际劳工组织的信息与外展工作，包括就国际劳工组织公约的通过对劳工标准产生的影响开展研究，以及与政府部门、工会和其它重要合作伙伴合作开展宣传活动；
- 在一个大多数为中等收入国家的地区，横向合作、经验分享和确保地方发展融资成为国际合作越来越重要的手段。

5.3. 阿拉伯国家地区

153. 在 2012-13 两年期期间，该地区出现继“阿拉伯之春”后进一步政治动荡。叙利亚危机及其旷日持久的人道主义紧急援助持续对周边国家产生严重影响。
154. 在以民众要求社会正义与工作岗位为鲜明特征的社会不满情绪背景下，包括约旦、黎巴嫩、阿曼和巴基斯坦被占领土的几个国家和地区都提高了最低工资水平，并采取措施改善工作条件。一些国家还采用重要举措促进社会对话和加强三方协商。
155. 几个国家已着手全面总结劳动立法。约旦制衣行业于 2013 年 5 月签订了集体谈判协议，预计可为 5.5 万名工人改善工作条件，这是一个具有里程碑意义的协议。
156. 在该地区很多国家，移民工人在劳动力队伍中占很大比例，特别是海湾合作委员会国家。移民工人组织及其权利保护已纳入工会的优先重点工作中。作为实施两个区域新项目的组成部分，部分海湾国家启动了有关劳务移民的政策对话，宣传 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)。
157. 人们越来越认识到加强社会保护应成为国家社会保障战略的组成部分，应重点关注非正规经济部门工人。一些国家已经采取措施，根据待遇和权利，而非福利的方法开发综合体系。除了承诺批准 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)以外，约旦还加强了社会保护底线措施，黎巴嫩和巴勒斯坦被占领土加大了支持力度，建立了针对私营部门工人的养老金计划，这些都表明该地区的强烈承诺，正在朝着待遇确定型的养老保险计划方向努力。

5.3.1. 国际劳工组织做出的部分贡献

158. 在阿拉伯国家地区，国际劳工组织：
- 在寻求具有广泛基础的、民主的和具有代表性，能够应对转型过程中社会、经济和政治挑战的机构中，为已建立和新建立的工人组织提供援助；
 - 2013 年初发布了国际劳工组织—联合国开发计划署报告重新思考经济增长：朝着富有创造性的、包容的阿拉伯社会迈进，随后，组织召开了会议和专家小组会。这些会议加强了有关赋予妇女经济权利、工人权利、体面劳动和非正规经济的政策对话，探讨了政策选择方案。阿拉伯劳工组织和国际劳工组织于 2013

年 9 月在埃及组织召开了“在日益变化的阿拉伯社会背景下劳动力市场治理区域会议”，会议提出的建议进一步重申了政府和社会伙伴的承诺，通过社会对话、社会保护和连贯的劳动力市场治理，实施包容性、有利于就业促进的政策；

- 鉴于该地区针对国际劳工组织技术咨询服务提出的大量要求，提供了有关最低工资确定机制和集体谈判的服务，帮助约旦制定了国家集体谈判策略，此做法将推广到其它国家；
- 开展了实施社会保护底线的成本研究，南南合作框架将对此提供支持。

5.4. 亚洲和太平洋地区

159. 一些国家在批准国际劳工标准方面取得了显著成绩。例如，中国政府成立了内阁级别的委员会，使批准国际劳工组织基本公约的工作走上快车道。2013 年 11 月，中国就改革劳教制度做出的决定，标志着此领域工作取得了重大进展，劳教制度是中国批准国际劳工组织强迫劳动公约的主要障碍。中国于 2013 年颁布了“女职工劳动保护特别条例”，也体现了中国加大力度遵守国际劳工标准。尼泊尔和泰国建立了统一的工会平台，寻求批准公约。
160. 一些国家加强了劳动统计数据的生成与应用，用于基于实证的就业政策制定，取得了显著成绩。柬埔寨、老挝人民民主共和国和萨摩亚首次出台了劳动力队伍调查报告，内容包括青年人、非正规就业和劳务移民。孟加拉正在试验劳动力队伍季度调查工作，斐济正在测试劳动力市场年度系列数据。菲律宾已试验省级劳动力队伍调查工作。
161. 移民工人的保护、获得生产性就业和体面劳动是亚洲和太平洋地区优先重点工作。伴随孟加拉、大湄公河次区域和东盟(ASEAN)与太平洋地区的国家实施了国家法律法规，建立和加强了治理构架，社会伙伴保护移民工人权利的能力显著提高。
162. 孟加拉国、印度尼西亚、菲律宾和斯里兰卡将国家和行业策略与地方举措相结合，在一些特殊行业，如，旅游、再生能源、住房建设、市政废品管理和绿色就业，促进就业和加强企业实践。
163. 随着该地区中等收入国家数量不断增加，对国际劳工组织在工资确定机制方面提供咨询服务的需求也越来越多。在越南，通过成立国家三方工资委员会，在三方最低工资确定机制方面迈出了重要的一步。
164. 东盟 10 个成员国通过了“2013 年加强社会保护宣言”，纳入并参考了国际劳工组织 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)中的主要原则。宣言要求政府承诺建立国家社会保护底线，使所有人获得平等待遇。根据柬埔寨、印度尼西亚、泰国和越南完成的报告，已着手建立社会保护评估区域数据库。印度、巴基斯坦和斯里兰卡也做出了类似努力，建立了国家层面确定的社会保护底线。

165. 区域技术合作计划进一步说明国际劳工组织与国际劳工组织议题的重要性。这些计划包括中国、柬埔寨和老挝人民民主共和国有关扩大就业服务和劳动力市场信息首次南南合作计划；新加坡与国际劳工组织签订的有关就业、技能培训和职业安全与卫生谅解备忘录，以及国际劳工组织—日本和国际劳工组织—韩国扩大合作协议范围，将包括青年就业、技能与就业能力、社会保护和劳务移民。

5.4.1. 国际劳工组织做出的部分贡献

166. 在亚洲和太平洋地区，国际劳工组织：

- 启动了地区范围的宣传活动，以促进批准国际劳工标准和劳动法全面修订工作，2012-2013 年期间，这些努力促成批准 32 个国际劳工标准，包括基本公约和有关海事与家政工最新劳工标准；
- 为斯里兰卡提供了技术咨询援助，为制定国家人力资源与就业政策提供了指导；
- 通过社区组织，成功地推动了以使用人力为主的道路维护工作，在菲律宾遭受自然灾害后创造地方层面的就业机会；
- 系统地参与了联合国系统相关机构，如，国际移民亚太专题工作组的活动；以及
- 加强了与东盟现有合作关系，作为推进国际劳工组织各项工作的手段。

5.5. 欧洲和中亚地区

167. 取得的一项重大成就是，2013 年 4 月在奥斯陆召开的国际劳工组织第九届欧洲区域会议上，来自 51 个成员国的三方成员通过了“奥斯陆宣言”。除了其它主张外，“宣言”指出：“国际劳工组织目前处于理想的位置……以便帮助制定健全的、平等的改革措施”，并且为加强该地区的工作铺平道路。由此，国际劳工组织为欧元区一些国家三方成员要求提供援助做出了应对措施。其中一个应对措施是，经塞浦路斯政府同意，制定了工作计划，旨在，除其它事宜外，制定全面的青年行动计划，包括设计青年就业保障计划。

168. 重要的是，应提供经认真权衡的技术援助，以应对中东欧以及中亚存在的广泛问题。在此方面，取得的一项成就是加强了伙伴关系，旨在加强国际劳工组织在该地区的工作。例如，俄罗斯联邦政府在国际劳工组织帮助下，于 2012 年 12 月组织召开了体面劳动国际大会，签订了三个协议：第一个是合作计划，以便加强劳动关系，促进体面劳动；第二个是在 5 个国家(3 个独联体国家，加上约旦和越南)实施 20 国集团培训战略；第三个是国际劳工组织与卢克石油公司就青年就业专门知识与培训的全球合作伙伴协议。

169. 青年失业是该地区最令人关切的问题。在前南斯拉夫的马其顿共和国，2012 年 10 月通过了三年期的国家行动计划，旨在为青年人创造更多、更好的就业岗位。

170. 在格鲁吉亚，2013 年 6 月 12 日颁布了最新劳动法典。这一结果是通过三方社会对话取得的。由于加强了社会对话，并使其制度化，对法典的起草和颁布过程起到了乘数效应。
171. 乌克兰对集体协议法和雇主组织法进行修改，加强了劳动行政管理在自愿和有效的集体谈判中的作用。
172. 欧洲委员会与国际劳工组织之间的合作进一步深化，欧洲理事会、欧洲委员会和欧洲议会的政策文件中越来越多地引用国际劳工组织的文书和体面劳动议程。欧洲理事会主席范龙佩先生 Mr Herman Van Rompuy 访问国际劳工局，在 2013 年 6 月国际劳工大会上发言，以及欧洲议会主席舒尔茨先生 Mr Martin Schulz 参加 2013 年 3 月理事会会议，展示出双方合作的结果。

5.5.1. 国际劳工组织做出的部分贡献

173. 在欧洲和中亚地区，国际劳工组织：

- 为该地区所有国家提供了实施基本劳工标准和其它相关国际劳工标准的援助；
- 通过提供技术援助和建立国家三方工作组，为前南斯拉夫的马其顿共和国制定青年就业行动计划做出了贡献；
- 参与了格鲁吉亚最高级别的活动，建立了信任关系和增强了信心，提供了技术性专门知识，促进社会对话；
- 在乌克兰开展了有关集体谈判的法律框架和现有做法的研究，促进三方就研究结果展开讨论。为中央和地方劳动行政官员提供了有关劳动行政管理在促进集体谈判方面的作用的综合培训包。为工人和雇主代表也提供了类似的培训教程；
- 为保加利亚的劳动立法改革和罗马尼亚的产业关系改革提供了研究与技术方面的建议。2012 年 7 月和 2013 年 1 月，在这两个国家分别召开了高级政策对话研讨会，与会者来自三方成员、欧洲委员会、国际货币基金组织和世界银行；
- 为制定欧洲青年保障计划提供了技术援助，除引用其它资料来源以外，青年保障计划还借鉴了 2012 年国际劳工组织的研究项目：欧元区就业危机：发展趋势和政策应对措施；
- 为希腊提供了援助，使社会伙伴之间重建信任关系，加强了国家和行业层面的社会对话。为学徒制、针对未申报工作的劳动监察、社会经济、劳动监管、集体解雇和临时就业各个领域提供了技术援助。任命了一名希腊高级联络官负责协调此项工作。

6. 体面劳动国别计划

174. 体面劳动国别计划(DWCP)是国际劳工组织在国家层面开展的主要计划工具。下面列举三个范例——印度、摩尔多瓦共和国和塞内加尔。阐述通过实施一体化的体面劳动国别计划，国际劳工组织参与合作和取得的成就。

6.1. 印度通过实施体面劳动国别计划(DWCP)取得的成就

- 175.** 印度政府、社会伙伴和国际劳工组织于 2013 年 10 月通过了“2013-2017 年印度体面劳动国别计划(DWCP)”。此计划与印度第 12 个 5 年计划(2012-2017 年)和 2013-2017 年联合国发展援助框架(UNDAF)目标一致。2012-2013 期间完成了印度较早时间开展(2007-2012 年)体面劳动国别计划的独立评估,评估结果显示,该计划为将体面劳动 4 个支柱纳入到国家计划中提供了有益的框架。
- 176.** 体面劳动国别计划是印度劳动和就业部、工人和雇主组织,以及国家和州一级其它部委、计划委员会和其它相关利益方之间的合作框架。劳动和就业部与社会伙伴成立了体面劳动国别计划三方咨询委员会,指导体面劳动国别计划的实施、监督和评估工作。专题咨询委员会或工作组继续支持体面劳动国别计划中的部分目标成果的实施过程。
- 177.** 2012-13 年期间,印度在技能开发、可持续企业、社会保障、工作条件、艾滋病预防、加强雇主和工人组织、强迫劳动、童工劳动以及批准和实施国际劳工标准方面设定的目标产出取得了实质性结果。
- 178.** 2012-13 年期间,来自经常预算技术合作(RBTC)、经常预算补充账户(RBSA)和预算外技术合作(XBTC)的体面劳动国别计划的总资源,共计 8,228,631 美元。

表 10. 印度国家结果链

国际劳工组织的贡献	取得的结果(国家采取的措施)
■ 为隶属于印度总理的全国技能开发委员会、隶属于国家计划委员会的全国技能合作理事会以及隶属于财政部的全国技能开发公司提供技术投入。 ■ 就国家技能体系治理为政府和社会伙伴提供援助。	第 12 个 5 年计划(2012-17 年)将技能开发作为优先重点工作。印度政府于 2013 年 6 月成立了国家技能开发署,为全国技能资格框架(NSQF)重要的顶级机构。
■ 根据最新性骚扰法案,向跨部委的三方性别平等工作队提供将家庭工人纳入到法案的概述。 ■ 为实施性骚扰法提供了渐进式的指导,为三方成员开展了培训活动	政府于 2013 年 3 月通过了工作场所对妇女实施性骚扰(预防、禁止和消除性骚扰)法案,其中包括家庭工人。
■ 就扩大国家医疗保险计划覆盖面提供了技术援助;起草了操作指南,开展了提高工人认识的活动。 ■ 帮助召开国家和州一级的三方会议,讨论扩面问题。	印度政府于 2013 年 6 月扩大了国家医疗保险计划(Rashtriya Swasthya Bima Yojana)覆盖面,扩大到从前未被覆盖的非正规经济部门各类工人团体。 2012 年 11 月,内阁通过了建造和其它建筑工人法的修订案,接纳了由国际劳工组织牵头的三方工作组提出的建议。
■ 为工会能力建设提供技术援助,积极参与各领域的政策对话,包括社会保护底线、艾滋病预防、家庭工作(包括第 189 号公约)、童工劳动、建筑和清洁卫生。	工会参与并为印度第 12 个 5 年计划(2012-17 年)计划以及印度联合国发展援助框架(2013-17)做出了贡献。 工会提出了应参考社会保护底线,单独设立有关全面、生产性就业发展目标的建议,此建议被纳入到有关“2015 年后联合国发展议程”全球协商报告中。 11 家工会联合会组成联合论坛,列出一份包含 10 个要点的清单,与政府共同协商,其中包括批准第 87 号和第 98 号公约,制定最低工资标准,以及完善社会保障制度。

6.2. 塞内加尔通过实施体面劳动国别计划(DWCP)取得的成果

- 179.** 塞内加尔政府、社会伙伴和国际劳工组织于 2012 年 7 月通过了“2012-15 年塞内加尔体面劳动国别计划(DWCP)”。DWCP 除了根据体面劳动四个战略支柱应对部分体面劳动赤字外，还特别强调创造就业和让妇女和男子获得体面劳动，以及扩大社会保护覆盖面，应覆盖非正规经济部门的工人。通过设定 7 个成果目标和 53 个产出目标来落实这些优先重点工作。
- 180.** 在三方部际委员会的协助下，通过政府和社会伙伴之间协商过程，制定了塞内加尔体面劳动国别计划。
- 181.** 2012-13 两年期期间，塞内加尔在与可持续企业、劳务移民、艾滋病预防、雇主和工人组织以及童工劳动有关问题方面取得了实质性的国家成果。
- 182.** 部际全国指导委员会包括来自重要行业的部委成员，在达卡的西非地区国际劳工组织体面劳动技术援助队(DWT/CO-Dakar)提供了援助。体面劳动国别计划的成功实施有赖于与其它发展框架目标相一致，以及与重要利益相关方的合作。塞内加尔三方成员在制定有关青年就业，包括与移民相关问题的联合国系统共同计划方面发挥了有益作用。此项目共有 1200 万美元预算，于 2013 年 8 月由联合国与塞内加尔政府共同签订。
- 183.** 2012-13 两年期期间，来自经常预算技术合作(RBTC)、经常预算补充账户(RBSA)和预算外技术合作(XBTC)的体面劳动国别计划的总金额共计 2,366,020 美元。

表 11. 塞内加尔国家结果链

国际劳工组织做出的贡献	取得的结果(国家采取的措施)
- 起草了促进有利于小企业税收环境的报告。 - 分析了复合税的优势与弱势，以有助于中小型企业(SMEs)支付，亦称为单独统一税费(CGU)。 - 为负责中小企业(SMEs)、税收和国有资产的部门，以及国家统计和人口署完善机构运作提供建议。	2012 年 12 月通过新税收法典采纳了国际劳工组织关于简化中小企业(SMEs)税收申报程序的建议。最新法典还完善了有关小企业针对税收类别的全球独特缴费的运作职能。
在起草和验证有关预防和消除童工劳动国家行动计划的有效性方面，国际劳工组织为劳动部和国家利益相关方提供技术和资金援助。	批准了国家行动计划，并将其纳入到 2012 年 11 月通过的 2013-17 年国家发展战略中。
- 为修改针对海外塞内加尔人的行业政策提供帮助，与劳动部一道共同开发了一些政策实施工具。 - 确保工会、雇主和移民工人代表的参与，为创建和加强确保三方成员参与的协调机构做出贡献。 - 开发和制做用于能力建设活动的工具，为公共就业服务局(PES)工作人员组织了超过 100 次的培训课程。	2012 年，塞内加尔政府修订了针对海外塞内加尔人的政策，重新接纳海归人员和使用汇款。 2012 年，政府加强了公共就业服务(PES)，建立了统一的工作安置数据库。

6.3. 摩尔多瓦共和国通过体面劳动国别计划(DWCP)取得的成果

- 184.** 2012 年 6 月，政府、社会伙伴和国际劳工组织通过了“2012-15 年摩尔多瓦共和国体面劳动国别计划(DWCP)”。这是摩尔多瓦共和国实施的第三轮体面劳动国别计划。2007-12 年联合国发展援助框架和 2013-17 年联合国—摩尔多瓦共和国合作框架贯穿于目前的国别计划中。体面劳动国别计划基于“2020 年摩尔多瓦”中的国家发展目标

标。优先重点领域是改善劳动力市场治理、促进体面劳动和就业机会，以及加强社会保护。通过政府和社会伙伴的密切协商制定出体面劳动国别计划。

185. 2009 年初成立了三方评议委员会，使政府和社会伙伴监督计划的实施。DWCP 与其它发展框架和主要利益相关方的合作协调一致，这是计划成功实施的关键因素。

186. DWCP 在 2012-13 年期间的经常预算技术合作(RBTC)、经常预算补充账户(RBSA)和预算外技术合作(XBTC)的资金共计 1,253,613 美元。

表 12. 摩尔多瓦共和国国家结果链

国际劳工组织做出的贡献	取得的结果(国家采取的措施)
■ 国际劳工组织起草了有关东南欧的非欧盟成员国协调社会保障制度法律分析报告；在协商期间为摩尔多瓦代表团提供了帮助，加强了起草社会保障协议的能力建设。	2012-13 年期间，摩尔多瓦共和国与多个国家缔结了社会保障协议，这些国家包括奥地利、比利时、捷克共和国、爱沙尼亚、卢森堡和罗马尼亚。社会保障协议确定移民工人获得长期福利待遇的权利，包括养老保险、残疾保险、工伤保险、丧偶补助和某些情况下的医疗待遇。
■ 国际劳工组织提供了技术援助和指导，支持开展消费者价格指数(CPI)数据收集和分析工作。	国家统计局(NBS)根据国际劳工组织建议，总结了消费者价格指数(CPI)统计方法。
■ 国际劳工组织支持有关移民工人权利议定书的协商工作，包括进行了一次考察活动和召开了一次区域研讨会。	2013 年 5 月，摩尔多瓦共和国与乌克兰和三家意大利工会(CGIL, CISL, UIL)签订了有关移民工人权利双边议定书。
■ 国际劳工组织组织召开了有关第 156 号公约三方提高认识研讨会，委派开展了有关承担家庭责任工人的现有法律规定的分析研究。	政府经协商社会伙伴起草了行动计划，促进工作与家庭协调。
■ 国际劳工组织为雇主组织组织召开了有关协调工作与家庭的培训师培训研讨会。	摩尔多瓦共和国全国雇主联合会(CNPM)设计了培训计划，开展了工作与家庭协调的培训活动。
■ 国际劳工组织利用有利于环境的工具包，为雇主组织提供培训。	摩尔多瓦共和国全国雇主联合会起草了企业可持续发展的有利于环境的评估报告，并通过了一套政策建议。
■ 国际劳工组织为研究项目提供技术建议和资金支持，其中包括 2013 年初召开重点小组座谈会和对 200 家企业开展调查。	随后，开展了针对妇女创业发展的有利于环境的评估。
■ 根据非洲开发银行/国际劳工组织评估妇女所处环境的工具包，国际劳工组织提供技术培训活动。	

7. 国际劳工组织工作的部分实例

187. 国际劳工组织致力于在世界所有地区实现全部四项战略目标。下面章节阐述了此方面工作的部分实例。

7.1. 加强雇主组织

188. 柬埔寨雇主与企业协会联合会(CAMFEBA)与国际劳工组织就促进柬埔寨工作中平等和防止歧视共同开发了雇主实务手则和系列指南。手则与指南的目的是为雇主就相

关措施提供实用指南，以便在本企业的政策与实践中加强机会平等与待遇平等，以及消除歧视。

- 189.** 柬埔寨批准了相关公约，但是，在实践中面临着实施平等和不歧视原则的严重挑战。柬埔寨雇主与企业协会联合会报告了由于歧视造成的一些冲突。实务手则与指南详细阐述了有关歧视的立法、相关原则和最佳实践，目的是为企业提供实用性援助。柬埔寨雇主与企业协会联合会通过为实施与歧视有关的法律的人员提供技术援助，极大地加强了为企业提供咨询服务的力度。劳动部长正式发布了实务手则，80 多家企业参加了发布仪式。此举动极大地提升了柬埔寨雇主与企业协会联合会在媒体和其会员中的形象。国际劳工组织为确保实务手则制定过程中符合相关国际劳工标准，确保实务手则的编撰符合国家劳动法的规定，确保实务手则包含的信息完全符合法律规定，以及确保企业受众拥有可获得实务手则的渠道，提供了技术援助。柬埔寨雇主与企业协会联合会正在通过其遍布全国的会员宣传推广实务手则。
- 190.** 为了创造有利于企业发展的环境，塞尔维亚雇主协会(SAE)针对开办企业的负担问题开展研究，组织召开了几轮圆桌会议进行讨论，与遍布塞尔维亚全国的雇主召开会议，以便为宣传活动议程确定政策基调和优先工作重点。塞尔维亚雇主协会通过全国经济和社会委员会宣传其建议，并针对其立场从有名望的经济学家那里获得政策支持。通过媒体宣传和新闻发布会制定和颁布特别的政策建议。这种做法使塞尔维亚雇主协会影响了对 2012 年 12 月颁布的法案所作变更，结果是：法律条款取消了地方税费(估算值为每家企业每年 600-1000 第纳尔)，涉及 90%的企业；取消了各类小型企业进行财务现金注册的义务，此义务涉及塞尔维亚 16%企业，从而节省了大量储蓄；以及将附加增值税的最低注册数额增加了一倍，为微小型企业节省了大量的簿记费用。
- 191.** 国际劳工组织为制定和通过阿尔及利亚企业联合会 (CGEA)的战略提供了技术和咨询服务，旨在提升 CGEA 在本国各地区中的知名度，促进其地方办事处与总部之间的对话和服务。通过与国际劳工组织都灵国际培训中心合作，运用雇主组织有效的工具包，为地方办事处工作人员开展了有关基本管理技能的培训，以及在奥兰和安纳巴就 CGEA 在地方发展中的作用组织了两次重大活动。作为能力建设活动的直接结果，CGEA 会员人数从 2012 年 1 月 1,476 人，增加至 2013 年 4 月 1,823 人。CGEA 还在此阶段在 48 个地区中的 34 个地区开办了 16 家新办事处。这些新的办事处通过为企业出版发行最新 CGEA 刊物，提高了与地方会员沟通和提供服务的能力。

7.2. 加强工人组织

- 192.** 国际劳工组织为很多国家的工会提供了政策建议和技术援助，目的是加强国家层面统一的工人运动。例如在印度，国际劳工组织提供了机构能力建设援助，为 11 家国家层面的工会联合会建立了一个共同平台，就 10 个要点问题与政府进行磋商。这些要点问题包括批准 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)，以及 1951 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)，建立最低工资机制，完善社会保障制度。目前正在开展宣传活动，促进批准和实施第 87 号和第 98 号公约。通过印度

11 家中央工会组织的团结与统一的行动加强了宣传的力度，在所有必要的情况下施加了政治压力。结果，批准核心劳工公约被采纳，成为正在实施的 2013-17 年体面劳动国别计划中优先重点工作之一。

193. 俄罗斯联邦独立工会联合会(FNPR)拥有超过 2,300 万会员，在国际工会运动中是最具代表性、最具影响力的工会之一。FNPR 在促进国家和地方层面体面劳动议程中发挥着至关重要的作用。FNPR 在全国拥有庞大的会员组织网络，覆盖主要经济部门。2012-13 年双年度期间，在国际劳工组织支持下，工会组织极大地促进了批准 1992 年(雇主破产)《保护工人债权公约》(第 173 号)，2006 年《海事劳工公约》(MLC, 2006)，1993 年《预防重大工业事故公约》(第 174 号)以及 1995 年《矿山安全与卫生公约》(第 176 号)。工会一直积极做说服工作，批准 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)，1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)以及 2000 年《保护生育公约》(第 183 号)。
194. 俄罗斯工会还紧密参与俄罗斯联邦 2013-2020 年新就业计划制定工作；通过修订劳动法典中的重要条款，使其符合国际劳工标准，从而完善国家劳动立法；俄罗斯工会通过在政治与技术方面做出的巨大贡献，于 2012 年 12 月在莫斯科召开了体面劳动国际高层研讨会，共有来自 87 个国家的 900 名代表参加了会议。在国际劳工组织支持下，FNPR 专家运用广泛的国际劳工标准，根据俄罗斯国情，为工资、工作条件和社会福利待遇领域的政策实施提供了指导，并将这些标准纳入到很多地区和企业层面的集体协议中。来自俄罗斯 8 个联邦地区的 800 多名工会负责人参与了全国范围的宣传活动，以便促进全国范围实施体面劳动议程，并将体面劳动置于社会政策的中心。
195. 在巴西、德国、印度和南非的全球劳动大学为工会会员提供劳动与全球化硕士学位和研究生短期课程(ENGAGE)，是合作伙伴大学、国家和国际工会组织以及国际劳工组织之间合作制度化的成果。全球劳动大学提供同一个世界的学习与研究环境，有助于促进社会正义和体面劳动。根据对全球劳动大学 430 名毕业生(2004-12 年)外部开展的抽样调查，83%的调查对象回答完成学业后，他们的分析能力得到提高；87%回答他们现在对于为政治或国际事务的讨论与计划做出贡献更具信心。

7.3. 性别平等

196. 考虑到在几乎普遍批准的相关国际劳工组织公约中，均广泛支持性别平等原则，性别平等取得的进展目前取决于各成员国在特定情况下的具体实施。国际劳工组织正在与政府、雇主和工人组织一道，共同应对实施公约的挑战。
197. 实施 2009 年国际劳工大会有关处于体面劳动核心位置的性别平等决议的 2010-15 年国际劳工组织性别平等行动计划围绕两个目标，包括：第一，性别主流化或评估有计划的行动对妇女和男子产生的影响；第二，实施有效的、具有性别敏感性的体面劳动议程。
198. 下面的实例突显了国际劳工组织围绕上述两个领域就性别平等采取的行动：

- 跟踪参加国际劳工大会女代表和女顾问的比例(2012-13 年占有组别人数的 27%，占全会中所有发言人数的 23%)，国际劳工组织一直鼓励代表团中的女代表比例未达到 30%目标的成员国提高比例。性别研究院与国际劳工组织都灵国际培训中心合作，在 2012-13 两年期吸引了 360 多名学员。第 19 届国际劳动统计大会于 2013 年 10 月召开，会议讨论了对与工作有关的暴力开展调查的建议，强调了劳动统计数据生成中的性别主流化。
- 一些产品和工具已明显突出了性别平等问题，包括：工资平等入门指南，为应对旷日持久的性别间工资差距问题所做的努力做出了贡献；实施 2000 年《保护生育公约》(第 183 号)和 1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)的良好实践与挑战概要；国家就业政策中有关性别问题的文件；以及社会保护底线和性别平等全球研究报告，报告阐述了性别平等对减贫和就业的影响。
- 在国家层面开展的很多活动强调性别问题，或将性别问题纳入到支持计划中。这些活动包括：在巴基斯坦，成功地实施促进体面就业性别平等项目；在非洲和加勒比海地区，为法官和民事法庭工作人员就性别平等与歧视开展能力建设和培训；在赞比亚，对国家青年就业行动计划中针对具有性别敏感性的青年就业策略和政策进行总结；安哥拉、巴西、中国、印度和南非的工作强调立法改革和工作场所性别平等，并且通过三方安排加以开展。这些活动在有成效的南南合作计划中取得了硕果。

7.4. 遭受冲突的国家和自然灾害

- 199.** 到 2015 年，生活水平每天不足 1.25 美元的世界人口的半数将生活在被归类为脆弱国家的那些国家。大部分千年发展计划目标在这些脆弱国家中将无法完成。国际劳工组织给这类国家提供了技术援助，特别通过基础设施项目，针对改善生计和就业促进。2012-13 两年期期间，国际劳工组织超过 13%的全部预算外资金用于脆弱国家。
- 200.** 在海地，国际劳工组织已从就业密集型的紧急重建项目转为企业和创业发展。通过国际劳工组织的技术援助，称为“企业服务中心”的三个设施已经对外开放。这些中心在重新利用 2010 年地震废墟将其变为道路砖石，以及在修复道路和公共空间方面，提供实用技术与管理培训。大约 50 家小企业获得了重修道路的能力，600 名工人参加了培训，50 名培训师具备了企业发展技能。国际劳工组织与政府各部门、国家职业培训机构、几个城市、雇主协会和工会建立了合作伙伴的关系。
- 201.** 在索马里，国际劳工组织与政府和地方项目实施组织在就业密集型的基础设施投资方面开展合作。建造和修复了滞洪墙、道路和灌溉运河，2012-13 年为 1,174 名青年男女创造了就业机会，将工资收入注入到经济发展中，刺激了地方工具的采购。政府官员经过培训后监督就业密集型投资项目。
- 202.** 在东帝汶，2012 年 3 月，公共工作部启动了“道路发展”国家农村道路计划，或 R4D 计划，未来 4 年预算资金为 3,160 万美元。计划的设计基于就业密集型的方法

和综合社会保护框架。政府与国际劳工组织合作实施 R4D 计划。国际劳工组织向公共工作部和培训合作机构在技术、管理和企业发展方面提供了技术援助和培训活动。

- 203.** 国际劳工组织正在其它国家实施技术合作项目，如，阿富汗、刚果民主共和国、塞拉利昂和南苏丹。2013 年 11 月，为了应对菲律宾台风海燕造成的毁损，国际劳工组织实施了紧急就业和恢复生计项目。

7.5. 更好的工作项目

- 204.** 虽然全球化能促进就业创造，为减贫做出贡献，尤其在发展中国家，但是不稳定的就业合同、日益增加的收入不平等、不卫生的工作条件和对青年人与弱势工人的剥削对于潜在的利益造成危害。在很多国家，有必要提高政府、工人和雇主的能力，以确保有效地实施劳动法，落实国际劳工标准和加强社会对话。
- 205.** 国际劳工组织—国际金融公司(IFC)更好的工作项目提供了应对挑战的独特方法，它促进国家三方成员和私营企业合作，并利用预算外资源和激励机制，促进守法。在三方治理咨询委员会的领导下，国际劳工组织通过更好的工作项目正在柬埔寨、海地、约旦、印度尼西亚、莱索托、尼加拉瓜和越南实施促进遵守劳工标准的制度，覆盖雇用 100 万名工人的大约 900 家制衣厂。该制度重点强调在这些国家进一步开发促进可持续的遵守国家劳动法和核心劳工标准的三方机制，强调提高企业的竞争力。更好的工作项目已经与 20 家致力于改善产品供应工厂工作条件的采购商正式签订了合作计划。这种合作关系提高了与采购商相关事务的透明度和问责制，成为知名品牌核心集团改变行为的重要工具。
- 206.** 作为方法的组成部分，更好的工作项目开发了深入的影响评估方法，此方法显示促进遵守劳工标准对工人、企业和家庭产生的影响。国际劳工组织和三方成员正在运用评估结果，使其体现在前期政策中，并找到针对每个国家与劳动有关具体问题的长期解决方法。国际劳工组织还为全球供应链和更广泛的劳动力市场治理至关重要的政策讨论提供证据基础。
- 207.** 取得的结果显示，更好的工作项目对工人的工作条件产生了直接影响。例如，在约旦，合规率在卫生服务(19%)、应急准备(17%)和就业合同(26%)领域有所提高。在越南，合规率在正常工时(36%)、职业安全与卫生管理体系(66%)和承包程序(19%)领域有所提高。除了工作条件有所改善以外，在企业加强遵守劳工标准方面也显示取得了成果。例如，在柬埔寨制衣行业改善工作项目——“柬埔寨更好的工厂”的证据显示，遵守有关工资、工作场所交流、惩戒和终止条例与 2008-09 年金融危机期间企业拥有较高的生存几率存在极强的关联性。
- 208.** 有证据显示，更好地遵守劳工标准可在吸引和保住具有信誉敏感度的采购商方面，使工厂更具有竞争优势。在越南，作为更好的工作项目影响评估的组成部分，对工厂开展了两次抽样调查，调查数据显示，就业增长了 165%，超过 50%的工厂将新型生产活动纳入到其传统的生产线中，数据还显示，实施了更好的工作项目的越南工厂获得的利润更高，工人们反映拥有更好的工作条件。

209. 更好的工作项目还在加强劳动法、遵纪守法和产业关系方面创造了机会。例如，在越南，工会法修订案使两方委员会成员由所有企业中自由选举的工人组成，在更好的工作项目试点工作的基础上完成修订。在约旦，创建工厂层面的社会对话机制奠定了制衣行业雇主与工会之间达成前所未有的集体谈判协议的基础。

7.6. 劳动法

210. 国际劳工组织成员国在设计、起草和修改劳动法及其相关政策，请求进行技术分析、开展研究和培训服务，以及召开研讨会以增长知识和提升能力，有助于政策制定等方面，经常寻求援助。在 2012-13 两年期期间，国际劳工局回应了 40 多个就国家制定的劳动法提供意见的请求。

211. 国际劳工组织对劳动法改革的支持通过持续不断的知识管理模式得以加强，特别是通过公众可获得的有关国际劳工标准(NORMLEX)、终止就业法律(EPLex)和有关工作条件法律的数据库。有关法律条例的制定及其有效性的研究可运用这些数据库，并深入到其它专题研究，包括就业关系的监管、不同形式的就业合同对劳动力市场分割和就业质量产生的影响、临时机构工作的监管，以及劳动法改革对产业关系产生的影响。

212. 在 2012-13 年两年期期间，八个成员国通过了最新劳动立法，或就业关系政策，立法和政策吸取了国际劳工组织有针对性的帮助，采纳了至少 50%的国际劳工局的意见(中国、喀麦隆、格鲁吉亚、尼加拉瓜、尼日尔、毛里求斯、斯洛伐克和越南)。在某些情况下，国际劳工局对多个法律或政策提出意见。例如，不仅为中国劳动合同法提出意见，还为监管公共就业服务的政策提出意见；在越南，为劳动法典、工会法、针对移民工人的劳务派遣法令与通告提出意见。在赞比亚、被占领的巴勒斯坦领土和一些太平洋岛国，国际劳工局与他们密切合作，支持劳动法全面改革进程。

213. 技术援助呈现多种形式。例如，对于毛里求斯和斯洛伐克，ILO 在国际劳工组织总部日内瓦召开了技术协商会；对于尼泊尔和越南，国际劳工局开展了实地考察活动，聘请国际专家，更新可比较的劳动法知识。在喀麦隆，国际劳工局开展了法律知识研讨会，跟踪有关立法草案的技术性评论。在尼加拉瓜，在最新劳动程序法典正式生效前，召开了研讨会，使法官增长相关知识。在无数场合中，国际劳工局就劳动法改革促进三方协商(例如，在阿尔巴尼亚、格鲁吉亚、海地、利比里亚和越南)。

214. 越来越清晰地显示，欠发达的、较脆弱的国家从更加注重能力建设中受益，而中等收入国家，特别是受国际或区域政治和经济因素影响的国家，需要基于证据的政策建议和开展有针对性的研究。证据显示，有效的劳动法改革需要政府和社会伙伴的高层支持——各自的相互支持，以便所有各方能够有效地参与三方讨论。

7.7. 家庭工人

215. 全世界至少有 5,300 万家庭工人，其中，83%是妇女。在 5,300 万家庭工人中，大约 1,050 万是儿童。

- 216.** 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)于 2013 年 9 月 5 日正式生效。截止到 2013 年底, 国际劳工组织十个成员国: 玻利维亚多、德国、圭亚那、意大利、毛里求斯、尼加拉瓜、巴拉圭、菲律宾、南非和乌拉圭批准了该公约。自批准公约后, 超过十个国家通过了或开始修订法律和条例, 以加强对家庭工人的劳动和社会权利的保护。
- 217.** 2012-13 年期间, 国际劳工组织为 30 多个国家在改善家庭工人工作和生活条件的努力中提供支持。国际劳工组织在乌拉圭开展了法律和实践研究, 在议会会议期间提供了技术性意见, 与机会平等三方委员会合作, 还分别与雇主和工人合作。在巴西, 国际劳工组织加强了三方成员和其它利益相关方之间的对话, 2013 年 4 月促进批准了家庭工人享有同等劳动权利的宪法改革方案。
- 218.** 在印度, 通过在七个州开展实践研究和召开经验与教训知识分享国家研讨会, 国际劳工组织支持政府的举措, 扩大最低工资立法和医疗保险计划覆盖面, 使其覆盖到家庭工人。在菲律宾, 国际劳工组织通过多个利益相关方之间的协商, 对家庭工作行业和政策建议的分析来促进颁布家庭工人法, 以及批准第 189 号《家庭工人公约》。在赞比亚, 为赞比亚雇主联合会提供支持, 根据国家法律和第 189 号公约, 加强家庭工人的权利, 传播家庭工人的雇主行为准则, 另外, 还与政府就劳动法改革和家庭劳动开展合作。
- 219.** 国际劳工组织在开展宣传与信息活动中组织召开了培训研讨会, 为家庭工人组织和工会提供技术咨询, 其中包括与国际工会联合会和国际家庭工人网络(自 2013 年 10 月 28 日取得了全球工会联合会的地位)及其各国分支机构开展合作和提供支持。
- 220.** 国际劳工组织组织召开了六次区域性有关家庭工作知识分享三方论坛。国际劳工组织首次提供了全球和地区层面家庭工人可靠的估算数, 及其法律保护状况, 还就有关问题, 如, 使家庭工人组织起来、家庭工作劳动监管、家庭工作中的守法和劳动监察、工时和最低工资确定, 以及评估工作条件的方法和家庭工人的雇用提供了政策概要和指南。

7.8. 劳务移民

- 221.** 劳务移民处于较高水平和上升趋势, 2012 年, 估算有 1.12 亿移民工人, 其中一半是妇女。这些移民工人的年汇款额达 4,000 亿美元。国际劳工组织的任务是根据国际劳工标准, 促进移民工人权利保护, 包括加强有效的劳务移民治理和通过与雇主和工人组织合作, 为政府提供援助, 以便通过协调一致的劳务移民政策, 有效实施国际劳工标准。在此方面, 可在线查询大约 80 个有关劳务移民良好实践案例的数据库。国际劳工组织回应了对培训的强烈需求, 近 600 名学员参加了由 ILO 都灵国际培训中心提供的劳务移民专业课程。
- 222.** 在国际劳工组织的支持下, 19 个国家根据国际劳工标准, 在移民工人来源国和目的地国批准了有关劳务移民的政策、法律和条例。柬埔寨通过三方协商实施了招聘机构标准和条例。泰国为劳动监察员开办了培训课程, 加大了过问移民工人的力度,

包括通过流动监察的方式。越南推行了规章和评估招聘机构的行为准则，并加强实施培训计划。

- 223.** 摩尔多瓦共和国和乌克兰在劳动力调查中采用了劳务移民模块，就移民对技能的影响做出了更加有效的评估，取得了将重要的最新数据用于政策制定的结果，尤其在对临时移民工人产生的影响方面。
- 224.** 南部非洲发展共同体(SADC)通过了有关劳务移民的行动计划，带来次地区劳动部和国内事务部之间的更好合作。东盟通过了一项政策，加强对男女移民工人的保护。柬埔寨、老挝人民民主共和国、马来西亚、泰国和越南总共成立了 19 个移民工人资源中心，就权利和条例提供信息和咨询，采取的形式包括在线、无线电广播台和电视、就业招聘会和职业培训中心。
- 225.** 国际劳工组织在世界所有地区为政府、雇主和工人提供技术性建议。这些建议涉及有关劳务移民的议案、监管和政策的意见，包括保护移民工人权利的措施、招聘做法、技能认可、社会保护、性别问题以及将劳务移民纳入到就业政策中。国际劳工组织加强了巴西和泰国劳动监察员之间经验交流，特别是在流动监察计划方面的交流。

7.9. 青年就业

- 226.** 2013 年全球青年失业率估算为 12.6%，接近关键的峰值，大约 7,300 万青年人失业。青年人在劳动力市场中持续存在技能不匹配的问题：虽然很多青年人接收教育过多和所获技能过多，但是，还有很多青年受教育不足和技能不足。与此同时，在青年求职者中，由于长期脱离劳动力市场造成越来越多的技能过时的情况。
- 227.** 在实施促进青年男男女女生产性就业和体面劳动的政策和计划中取得结果的 15 个国家中，几乎所有国家都是在开展广泛的三方讨论的基础上取得的成果，并且大多数是在国家总体发展计划背景下取得的成果。
- 228.** 例如，马拉维政府通过了国家青年就业创造计划，2013 年由总理启动该计划；约旦于 2012 年启动了国家就业战略，青年就业是该战略优先重点工作。有效的社会对话促进了萨尔瓦多和尼加拉瓜国家青年就业计划的制定，并于 2012 年正式实施；在前南斯拉夫的马其顿共和国，2012 年制定了四年期国家青年就业三方行动计划，政府和欧盟提供了大量资金予以支持。计划针对各类支持活动，包括培训和求职，覆盖全体青年人的 28%。
- 229.** 国际劳工组织通过广泛实施项目和计划为青年就业提供支持。支持的一个例证是青年创业基金，基金是非洲委员会、青年就业网络和国际劳工组织之间相互合作的产物，提供各类知识、能力建设和技术服务，目标群体是肯尼亚、坦桑尼亚联合共和国和乌干达的青年人。
- 230.** 国际劳工组织正在与海地、印度尼西亚、被占领的巴勒斯坦领土、所罗门群岛、索马里和斯里兰卡开展有关预防冲突、重建与复苏相关的工作，其设计也重点满足青

年人的需要。国际劳工组织开展有关地方经济发展就业密集型基础设施项目的工作也同样针对青年，满足其需求，有七个国家报告在这方面取得了成果。

- 231.** 然而，在技能开发领域，青年就业问题最需突出加以应对。国际劳工组织在开发有关从学校到工作岗位过渡的国家抽样调查方面，为 28 个国家提供了援助。在实施联合国有关青年就业和劳务移民的联合项目方面，为 15 个国家提供了技术援助。针对学徒制国际良好实践的联合评估吸收了来自 11 个国家的经验，与经合组织和世界银行合作，向 20 国集团就业工作组提供了技术援助。借助社会伙伴做出的贡献，20 国集团工作组编写了有关高质量学徒制关键元素的报告。在 14 个国家开展了针对青年就业综合性服务的机构能力建设活动。除了在(2012 年和 2013 年)分别发布了全球青年就业趋势系列报告外，2013 年国际劳工组织都灵国际培训中心从 6 月 24 日-7 月 5 日举办了青年发展研究院第一期培训班。

7.10. 社会保护底线

- 232.** 2012 年 6 月，国际劳工大会通过了 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)，为成员国“在扩大能确保尽可能多的人员获得较高水平的社会保障的社会保障战略框架下实施社会保护底线”提供指导，在这种情况下，国际劳工大会通过的有关努力使社会保护底线在全世界成为各国现实的决议，呼吁国际劳工组织实施旨在“提高政府、雇主和工人组织能力，使其能够设计、实施、监督和评估国家社会保护底线政策与计划”的措施。
- 233.** 2012-2013 年期间，11 个成员国在国际劳工组织帮助下通过了扩大社会保护覆盖面的措施。2012 年 12 月，布基纳法索通过了逐步扩大社会保护覆盖面，最终覆盖所有正规和非正规经济部门工人的计划。印度议会针对 1996 年建造和其它建筑工人福利法引入了一系列修订法案，以提高国家社会保障待遇。2013 年，约旦通过了一项最新法律，将社会保护覆盖面扩大到雇员不足 5 名的企业和从前被排除的职业。越南于 2013 年 10 月通过了就业促进法，将失业保险覆盖面扩大到所有拥有至少一名雇员的企业，以及所有拥有至少三个月就业合同的雇员。由国际劳工组织牵头的联合国机构针对印度社会保护底线的联合研究项目已经完成；拉丁美洲和加勒比海地区跨机构社会保护底线报告于 2013 年 8 月提交给了三方高层会议。
- 234.** 国际劳工组织在设计、行政管理、社会保障计划管理与治理方面为 30 个成员国的三方成员提供了咨询服务。国际劳工组织还通过对 12 个成员国的初步分析研究和成本估算，促进了有关国家社会保护扩面战略的国家对话。
- 235.** 在经济和社会理事会的讨论中，在就 2015 年后联合国发展议程在全球层面进行磋商中，在 20 国集团，以及通过社会保护跨机构合作委员会，国际劳工组织都加强宣传第 202 号建议书。通过国际劳工组织都灵国际培训中心和各地区培训机构，广泛开展培训活动，涉及近 600 名学员。国际劳工组织社会保障咨询数据库经扩大覆盖 85 个国家，涉及 5 个社会保障待遇险种。

7.11. 最低工资

- 236.** 在发展中国家，工薪阶层估算平均有 30.6% 的人员每日收入不足 2 美元，在这种背景下，国际劳工组织发布了 2012-13 年全球工资报告：工资和公平增长。报告强调最低工资在提高低薪者收入方面的潜在作用。2013 年劳动世界报告：修复经济和社会框架，用文件证实，一方面在最低工资与非正规经济部门收入之间，另一方面在非正规经济部门的不平等与工薪族贫困现象之间存在着正相关关系。国际劳工组织三方成员越来越多地请求国际劳工组织在建立或实施最低工资机制方面提供援助。截止到 2013 年底，共有 52 个国家批准了 1970 年《确定最低工资公约》(第 131 号)。实施或修改最低工资的过程涉及处理广泛的技术性问题，三方成员在此方面请求国际劳工组织给予支持。
- 237.** 国际劳工组织在工资确定机制的设计、立法和经济学方面为 16 个成员国的三方成员提供了咨询服务。通过国际劳工组织都灵国际培训中心，来自 44 个成员国的 400 个三方成员参加了有关工资政策的培训，以及开展了 18 项研究，以提高三方成员实施健全的工资政策的能力。
- 238.** 在“健全的工资政策”指标下记录的业已取得结果的九个国家中，有四个特别受到关注的案例，案例中的国家均建立了最低工资制度或修订了实施最低工资的重要内容。佛得角政府通过了国家最低工资，自 2014 年 1 月 1 日起正式生效。2012 年 1 月，哥斯达黎加政府实施了调节最低工资的新公式，考虑价格与劳动生产率的变化。2012 年 10 月，莱索托工资咨询委员会在制衣行业实施新的最低工资率达成一致。2013 年 8 月，越南启动了国家三方工资委员会，委员会负责确定最低工资。所有上述结果都是通过三方机制取得的。
- 239.** 在佛得角，国际劳工组织为该国最低工资确定良好实践三方委员会的成员开展了培训，就最低工资做了两次研究，并提供了产生影响的估算数。委员会进一步请求国际劳工组织在监督新的最低工资方面提供援助。
- 240.** 在哥斯达黎加，国际劳工组织就调节最低工资的方法开展培训，并且就与工资相关的劳动生产率和价格起草了技术性的研究报告。在洪都拉斯，国际劳工组织就基于消费者价格和劳动生产率趋势调节最低工资，为经济和社会委员会提供技术援助。在莱索托，国际劳工组织促进工人和雇主就最低工资调节准则达成一致，在技术报告中编入数据，并为负责此类问题的委员会成员提供培训。在越南，国际劳工组织开展了预备性研究，提供了技术性意见和法律建议，为创建全国工资三方委员会铺平了道路。与此同时，国际劳工组织为委员会成员提供培训，帮助开展数据收集与分析工作。

7.12. 2006 年海事劳工公约

- 241.** 2006 年《海事劳工公约》于 2013 年 8 月 20 日正式生效。截止到 2013 年 12 月，拥有全世界 80% 以上船舶的 53 个成员国批准了公约。几乎位于全世界所有地区的这些

成员国，拥有全世界 150 万国际海员中的绝大多数。其它成员国在批准之前已经实施了 2006 年《海事劳工公约》，并且以既成事实的方式应用该标准。

- 242.** 2012-13 两年期期间，借助 5 年期(2006-11 年)行动计划取得的成功，以实现 2006 年《海事劳工公约》的快速、广泛的批准和有效实施，工作重点转移到通过立法和能力建设确保在国家层面有效落实。开展的活动主要包括由国际劳工组织都灵国际培训中心海事劳工研究院召开的研讨会，通过国际劳工组织地区分局和各国代表处组织的活动。研讨会和其它活动旨在确保国际船舶监察与雇主行动协调一致，落实 2006 年《海事劳工公约》有关船舶上的各项要求。
- 243.** 国际劳工组织开发的资源包括出版物手册：实施 2006 年《海事劳工公约》指南——国家规定模型，加上由海事劳工研究院召开的国际、地区和国家层面法律实施研讨会。时至今日，38 个国家从这种援助中受益。截止到 2013 年 9 月，与 2012-13 年期间开展的船舶上实施公约能力建设措施相关联，共有 663 名海事当局的代表、船东和海员参加了研讨会，近 400 名海事操作员接受了培训。在 2009-12 年期间参加了培训师培训的 286 个学员中，有 124 人开展了国家和地区层面的培训活动。获得认证资格的培训师已在不同地区和国家为超过 11,000 名新学员开展了培训。
- 244.** 国际劳工组织开发了新的数据库，以应对 2006 年海事劳工公约的要求，可以在线获得有关国家法律和实践的资源，以及实施信息。以下内容可说明数据库的影响：2013 年 1-8 月期间，数据库中最受欢迎的栏目是公约本身(136,965 次浏览)和“经常提出的问题(FAQ)”页面(12,355 次浏览)。国际劳工组织正在继续努力，在这些措施以及其它重要活动的基础上，如，召开有关船舶厨师的培训专家会议，以及 2013 年理事会采取的措施，根据 2006 年《海事劳工公约》成立了特别三方委员会，以便在持续不断的总结评估中保持公约的有效性。

附 录

计划预算成果指标	到 2015 年《战略 政策框 架》目标	截止到 2013 年取 得的结果 总数 ¹
战略目标：为妇女和男子创造更多的机会，确保获得体面就业与收入		
成果 1：就业促进		
让更多的妇女和男子能有机会获得生产性就业、体面劳动和收入机会		
指标 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规划纳入发展框架中的成员国数目	18	22
指标 1.2：在国际劳工组织的支持下，国家公共当局采纳社会融资政策，鼓励体面劳动和通过当地金融机构为工作穷人服务的成员国数目	27	12
指标 1.3：在国际劳工组织的支持下，设立或加强劳动力市场信息和分析系统，并发布国家劳动力市场趋势信息的成员国数目	25	19
指标 1.4：在国际劳工组织的支持下，把促进生产性就业、体面劳动和收入机会纳入其减少灾害风险措施和复苏措施，并纳入其预防冲突计划、重建计划和恢复方案的成员国数目	21	14
指标 1.5：在国际劳工组织的支持下，显示促进地方发展的就业密集型基础设施项目投资的就业成分在增长的成员国的数目	18	13
指标 1.6：在国际劳工组织的支持下，政府、雇主组织或工人组织在政策领域已经采取措施，便利非正规活动向正规经济过渡的成员国数目	12	10
成果 2：技能开发		
技能开发提升工人的就业能力、企业的竞争力和经济增长的包容性		
指标 2.1：在国际劳工组织的支持下，部门或国家发展战略包含技能开发内容的成员国数目	22	19
指标 2.2：在国际劳工组织的支持下，使农村社区更容易获得有关培训的成员国数目	28	12
指标 2.3：在国际劳工组织的支持下，残疾人更容易得到有关培训的成员国数目	17	5
指标 2.4：在国际劳工组织的支持下，加强就业服务，实现就业政策目标的成员国数目	15	15
指标 2.5：在国际劳工组织的支持下，制定和实施综合政策和计划，促进青年妇女和男子生产性就业和体面劳动的成员国数目	35	29
成果 3：可持续的企业		
可持续企业创造生产性和体面就业		
指标 3.1：在国际劳工组织的支持下，改革本国政策或法规框架，改善可持续企业的有利环境的成员国数目	25	11
指标 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而实施创业发展政策和计划的成员国数目	34	55
指标 3.3：在国际劳工组织的支持下，实施了促进企业采取负责任、可持续做	25	8

¹ 积累的总结果数据来自两个两年期(2010–11 年和 2012–13 年)。

计划预算成果指标	到 2015 年《战略 政策框 架》目标	截止到 2013 年取 得的结果 总数 ¹
法的计划的成员国数目		
指标 3.4: 在国际劳工组织的支持下, 采取了包含《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(多国企业宣言)若干原则政策的成员国数目	25	2
战略目标: 促进社会保护全覆盖和有效性		
成果 4: 社会保障 更多的人可以享受管理有方的、更具性别公正性的社会保障福利		
指标 4.1: 在国际劳工组织支持下, 改善本国社会保障系统覆盖面和提高其功能的知识及信息基础的成员国数目	87	38
指标 4.2: 在国际劳工组织支持下, 制定改善社会保障覆盖面政策的、特别是关心被排斥的群体的成员国数目	9	14
指标 4.3: 在国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工标准改善法律框架、一般管理和财务管理以及社会保障三方治理的成员国数目	24	28
成果 5: 工作条件 妇女和男子享有更好、更公平的工作条件		
指标 5.1: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员采取改善工作条件的政策, 或实施促进公平工作条件的战略, 特别关注最弱势工人问题的成员国数量	15	17
指标 5.2: 在国际劳工组织的支持下, 加强机构能力, 以实施健全的工资政策的成员国数目	9	12
成果 6: 职业安全与卫生 工人和企业受益于工作中已改善的安全与卫生条件		
指标 6.1: 在国际劳工组织的支持下, 采取政策和计划, 以促进改善职业安全与卫生的成员国数目	30	27
指标 6.2: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员实施了改善职业安全与卫生计划的成员国数目	30	23
成果 7: 劳务移民 更多的移民工人受到保护并获得生产性就业和体面劳动		
指标 7.1: 在国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织多边框架和国际劳工标准的有关规定, 采取性别敏感的劳务移民政策, 保护移民工人的成员国数目	20	13
指标 7.2: 在国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织多边框架, 采取了性别敏感的劳务移民政策和做法, 以促进移民工生产性就业和体面工作的成员国数目	15	16
成果 8: 艾滋病毒/艾滋病 劳动世界有效应对艾滋病毒/艾滋病的流行		
指标 8.1: 在国际劳工组织的支持下, 作为国家艾滋病应对措施的一部分, 制定了国家三方艾滋病毒/艾滋病工作场所政策的成员国数目	120	62
指标 8.2: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员采取重大行动, 实施工作场所艾滋病毒/艾滋病计划的成员国数目	30	47
战略目标: 加强三方机制和社会对话		
成果 9: 雇主组织 雇主拥有强大的、独立的、具有代表性的组织		

计划预算成果指标	到 2015 年《战略 政策框 架》目标	截止到 2013 年取 得的结果 总数 ¹
指标 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	40	20
指标 9.2: 在国际劳工组织的支持下, 创立或显着加强服务, 以满足现有和潜在成员需要的国家雇主组织数目	55	48
指标 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	49	42
成果 10: 工人组织 工人拥有强大的、独立的、具有代表性的组织		
指标 10.1: 在国际劳工组织支持下, 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	70	69
指标 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数目	50	44
成果 11: 劳动行政管理和劳动法 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		
指标 11.1: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 加强劳动行政管理系统的成员国数量	20	19
指标 11.2: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准, 强化劳动监察制度的成员国数目	18	19
指标 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数目	15	14
成果 12: 社会对话和产业关系 三方机制和加强劳动力市场管理促进有效的社会对话和良好的产业关系		
指标 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	20	24
指标 12.2: 在国际劳工组织的支持下, 根据国际劳工标准并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	20	22
成果 13: 经济部门中的体面劳动 应用针对具体部门的方法促进体面劳动		
指标 13.1: 在国际劳工组织的支持下, 实行业务标准、业务守则或指南的成员国数目	45	27
指标 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, 推进《体面劳动议程》的成员国数目	30	29
战略目标: 促进和实现标准和工作基本原则和权利		
成果 14: 结社自由和集体谈判 结社自由和集体谈判的权利广为人知并得到广泛行使		
指标 14.1: 在国际劳工组织的支持下, 改进了运用自由结社和集体谈判的基本权利的成员国数目	30	27
指标 14.2: 在国际劳工组织的支持下, 采取重大行动在出口加工区推行结社自由和尊重集体谈判权的成员国数目	6	5
成果 15: 强迫劳动 消除强迫劳动		

计划预算成果指标	到 2015 年《战略 政策框 架》目标	截止到 2013 年取 得的结果 总数 ¹
指标 15.1: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员实施具体的政策、方案或行动计划, 更好地实施关于消除强迫劳动公约的原则和权利的成员国数目	24	18
成果 16: 童工劳动 消除童工劳动, 优先考虑消除最恶劣形式的童工劳动		
指标 16.1: 与国际劳工组织的支持下, 按照国际劳工组织公约和建议书, 三方成员采取重大政策和计划行动消除童工劳动的成员国数目	135	95
指标 16.2: 与国际劳工组织的支持下, 三方成员采取行动, 通过或修改其立法或加强其童工劳动知识基础的成员国数目	150	116
成果 17: 工作中的歧视 消除就业和职业歧视		
指标 17.1: 在国际劳工组织的支持下, 三方成员实施具体的法律、政策、方案或行动, 改善实施公约的非歧视原则和权利状况的成员国数目	15	12
成果 18: 国际劳工标准 批准和实施国际劳工标准		
指标 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, 特别是回应监督机构提出的问题的成员国数目	165	180
指标 18.2: 在国际劳工组织的支持下, 把国际劳工标准倡导的原则和权利纳入发展援助框架或其它重大举措的成员国数目	11	15
指标 18.3: 在国际劳工组织的支持下, 改善批准最新公约, 包括至少是归为核心劳工标准的文书和从治理角度是最为重要的文书的成员国数目	11	6
指标 18.4: 拥有体面劳动国家计划, 该计划的国家重点工作中包括由三方成员确定的标准组成部分的成员国数目	35	35
政策协调一致		
成果 19: 体面劳动主流化 成员国采取统筹协调的方法将体面劳动置于其经济和社会政策的核心位置, 并得到联合国主要机构和其它多边组织的支持		
指标 19.1: 在国际劳工组织的支持下, 让体面劳动越来越成为制定政策的核心目标的成员国数目	50	24
指标 19.2: 通过与国际劳工组织合作, 把体面劳动作为主流内容纳入其政策和方案的主要国际机构或多边组织的数目	15	7