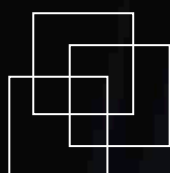


国际劳工组织 在起作用



国际
劳工
组织



国际劳工组织
计划执行报告
2016-17

国际劳工组织计划执行报告

2016-17



局 长 报 告 I(A)

国际劳工组织计划执行报告

2016-17

国 际 劳 工 大 会
第 107 届大会，2018 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 978-92-2-531077-4 (print)
ISBN 978-92-2-531078-1 (web pdf)
ISSN 0255-3449

2018 年 第一版



国际劳工局出版物中所用名称与联合国惯用法保持一致，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。

国际劳工局出版物和数字化产品可通过主要书商和数字化销售平台获得，或直接从 ilo@turpin-distribution.com 订购。如需要更多信息，请访问我们的网站：www.ilo.org/publns 或与 ilopubs@ilo.org 联系。

版式由 TTC 设计：参考 ILC107(2018)-I(A)-[PROGR-180403-1]-Ch.docx
瑞士印刷

目 录

前 言	vii
导 言	1
第一部分. 取得的成果：通过体面劳动促进社会正义	3
1. 国际劳工组织 2016-17 年全球层面的行动概览	5
2. 国际劳工组织战略目标：成果汇总分析	11
2.1 就 业	12
2.2 社会保护	17
2.3 社会对话与三方机制	21
2.4 工作中的基本原则和权利	26
3. 区域重点	31
3.1 非 洲	31
3.2 美 洲	33
3.3 阿拉伯国家	35
3.4 亚洲和太平洋地区	37
3.5 欧洲和中亚地区	40
4. 跨领域的政策驱动因素	43
4.1 国际劳工标准	44
4.2 社会对话	45
4.3 性别平等和非歧视	47
5. 体面劳动研究、统计和能力	51
5.1 知识，重点放在工作的未来	51
5.2 劳动统计：重点是可持续发展目标	53
5.3 通过都灵中心开展能力建设	53
第二部分. 问责制和物有所值：一个高效的学习型组织	55
6. 财务表现	57
7. 通过改革加强治理	59
8. 提高组织效率和资源管理	61
9. 经验教训、挑战和未来前景	70
附 录	
一、计划实施成果	77
二、补充财务数据	92



前言

本报告总结了劳工组织通过体面劳动促进社会正义的两年行动，反映了其三方成员(政府、雇主组织和工人组织)致力于持续改善劳动世界的共同努力。

报告体现了一项长期承诺，即承诺保证劳工组织的各项活动符合三方成员和成员国对高质量、相关性和实用性的期望，并确保其得到有效展开。为了提高透明度，在线“体面劳动成果”汇总表对本计划执行报告进行了补充，其中提供了有关国别成果的大量信息，并向所有人开放。总之，这些构成了确保对劳工组织必要问责的关键基石。

对本两年期体面劳动成果的评估提供了证据，例如证明劳工组织在有所作为的领域通过采取有针对性的行动、或间接通过影响政策、或通过分享知识影响到人们的生活。三方机制和社会对话以及劳工组织的规范职能和《体面

劳动议程》的基础等经常性主题被纳入报告。所做的工作也是以《2030 年可持续发展议程》为导向。

为了精简业务、把资源转移到前线服务并改进实施工作，我们一直在向前推进重大改革。我们正不断努力完善成果的报告工作，因此，三方成员和报告用户在这方面提出的反馈意见是非常宝贵的。

劳工局坚定致力于完全履行对其三方成员负责的职责，这意味着我们将继续努力，进一步完善我们的报告流程，不辜负其期望。

最后，衡量这项工作的价值不应根据资源支出的多少或完成工作项目的数量，而应根据它们取得的成果以及其在改善全世界职业生活和促进社会正义方面带来的影响。劳工组织有一个重要的故事要讲述：在其成立百年的前夕，讲好这个故事比以往都更有必要。



盖伊·赖德
国际劳工局 局长



导 言

1. 2016-17两年期标志着国际劳工组织计划的重点转向了少数几个关键政策领域，以便采取临界质量和多学科方法来确保实际影响。重要的资源还从行政和支持服务部门调到各地区和总部的技术工作，以配合正在进行的维护效率和改革的努力。因此，全面反思2016-17两年期计划和预算实施过程中所取得的成就、挑战和经验教训，不仅对问责制至关重要，而且也是为未来的举措提供信息。

2. 本报告侧重于国际劳工组织在两年期中的绩效，其衡量标准是：

- 结果框架的十项政策成果，它们是三方成员关注的关键领域的核心；
- 关于宣传、治理和支持服务的三项扶持性成果；
- 关于国际劳工标准、性别平等和非歧视以及社会对话的三项跨领域政策驱动因素(CCPDs)，这些因素适用于国际劳工组织的所有领域。

报告分析了2016-17年国际劳工组织对其三方成员的支持是如何导致在国家、地区和

全球一级与体面劳动相关的成果，从而最终目标是对人们的生活产生积极的影响。

3. 本报告以国际劳工组织对透明度和效率的持续承诺为基础。其形式和内容考虑到理事会在整个两年期审查国际劳工组织计划文件时所提供的指导意见，包括但不限于《2014-15 两年期计划实施情况》该项报告。在这方面，已经提供了一个新的基于网络的“体面劳动成果看板”¹对报告做出补充，使国际劳工组织三方成员和公众能够就以下内容轻松地搜索和获取详细的绩效信息和分析：

- 国际劳工组织成员国在2016-17年取得的成果，以及劳工局对实现这些成果的贡献，并考虑到跨领域的政策驱动因素；
- 在五个地区的国家层面推进体面劳动议程取得的进展；
- 国际劳工组织各项成果的总体进展；
- 劳工局交付的最重要的成果。

“体面劳动成果看板”还包括对国际劳工组织“发展合作看板”²中具体项目的链接。

¹ <http://www.ilo.org/IRDashboard>。

² <http://www.ilo.org/dashboard>。



4. 本报告中提供的数据和分析直接从“体面劳动成果看板”包含的信息中得出。数字和表格便于汇总提供量化信息；并在专栏中举例说明国际劳工组织关于生活和工作条件的工作效果，以及国际劳工组织在百年举措下取得进展的情况，从而更加重视成果质量。
5. 本报告分为两部分：
 - 第一部分概述了通过体面劳动促进社会正义所取得的全球进展和面临的挑战。在国际劳工组织 2016-17 年全球层面的行动概览(第 1 节)之后，汇总了以不同小标题组织的绩效信息，即：
 - 体面劳动议程的四个战略目标：就业、社会保护、社会对话和三方机制以及工作中的基本原则和权利(第 2 节)；
 - 国际劳工组织的五个区域(第 3 节)；
 - 三个跨领域政策驱动因素(第 4 节)；
 - 国际劳工组织针对体面劳动在研究、统计和能力发展方面所取得的成就(第 5 节)。
 - 第二部分侧重于效率、问责制和物有所值。它提供有关宣传、治理和支持服务的三项扶持性成果的绩效信息(第 6-8 节)。还包括分析 2016-17 年实施国际劳工组织计划的主要经验教训，并提出今后行动方向的战略指针(第 9 节)。
6. 本报告由两个单独的附件作为补充，其中一个是按成果和地区分列的更详细的绩效信息(附录一)，另一个是补充财务数据(附录二)。



第一部分 取得的成果： 通过体面劳动促进社会正义



1. 国际劳工组织 2016-17 年全球层面的行动概览

7. 劳工局长在《2016-17 两年期计划预算草案》的前言部分重申了使国际劳工组织更具实效、更有效率、以及“最终增强其对促进世界急需的社会正义的影响”¹的总体目标。因此，在其增强的研究分析能力的支持下、及其规范职能的框架内，国际劳工组织计划实施的一个重要方面一直是影响国际政策进程的工作。
8. 上述活动开展背景是危机之后所延续的不确定、不平衡的恢复过程。尽管在两年期结束时全球增长形成势头，但与 2015 年的 1.846 亿世界失业人口相比，2017 年已达 1.927 亿。2017 年发布的全球估计数据表明，有 40 亿人完全没有社会保护，有 1.52 亿儿童是童工劳动的受害者，还有 2,500 万人面临强制劳动。这些情况与联合国系统实行的以体面劳动为重点、旨在实现“2030 年可持续发展议程”²（“2030 年议程”）的主要改革举措一道，为国际劳工组织提供了增强其在国际政策领域影响力的重要机会。
9. 关于“2030 年议程”，在 2016 年国际劳工大会上提交的劳工局长报告是其全会讨论的基础，也为国际劳工组织及其三方成员参与讨论提供了有价值的三方政治准则。国际劳工组织是与可持续发展目标一（消除贫困）、可持续发展目标五（性别平等）、可持续发展目标八（体面劳动和包容性增长）和可持续发展目标十（减少不平等）相关的 14 项可持续发展目标指标的监管机构。在这一背景下，国际劳工组织：
 - 与多个伙伴创建了“联盟 8.7”，致力于消除强制劳动、现代奴隶制、人口贩卖和童工劳动；
 - 集合 22 个联合国机构，领导创立了“关于青年体面劳动的全球倡议”；
 - 与联合国妇女署和经合组织共同发起了致力于实现可持续发展目标 8.5 的“同工同酬国际联盟”；
 - 确定有代表出席联合国“绿色经济行动伙伴关系”管理委员会(PAGE)，该

¹ 国际劳工组织：《2016-17 两年期计划预算草案》，劳工局长的草案，理事会第 323 届会议，日内瓦，2015 年 3 月，[GB.323/PFA/1](#)。

² 联合国：《变革我们的世界 — 2030 年可持续发展议程》，决议于 2015 年 9 月 25 日经联合国大会通过，[A/RES/70/1](#)。



管理委员会旨在加深向环境可持续性共同转型的认识和行动。

10. 在支持上述活动的情况下，国际劳工组织还表达了对秘书长正在进行中的联合国发展系统改革进程的强力支持，同时积极参与了使其系统与实现 2030 年议程相契合的持续努力。在强调尊重和加强劳工组织及其使命的三方性和规范性基础的必要性的同时，国际劳工组织赞成在系统内克服分散性和增强一致性的目标。在这一背景下，国际劳工组织已经成为了联合国发展系统核心小组的一员。
11. 国际劳工组织与 2016 年的主办国中国和 2017 年的主办国德国一道合作，继续为二十国集团提供技术支持。二十国集团的讨论越来越关注劳动力市场机制和体面劳动。2016 年在杭州峰会发布的《二十国集团领导人公报》中提到，经济增长、全球化和科技创新的益处应被广泛分享，创造更多更好的工作，减少不平等以及促进包容的劳动力参与。公报还明确了对技能、创业、更强大的社会保护体系和包括在全球供应链内部更安全的工作场所的需求，以及对体面劳动的需求。³ 类似地，2017 年在汉堡峰会发布的《二十国集团领导人宣言》也认识到了保证全球化惠及每一个人的重要性，运行良好的劳动市场为保证包容性增长所扮演的角色，以及促进女性劳动力参与和提高其就业质量的迫切需求。⁴ 国际劳工组织一贯支持社会合作伙伴通过 G20 国家的工商组织(B20)和工会组织(L20)参与二十国集团会议。

12. 在本两年期，国际劳工组织还加强了支持金砖五国(巴西、俄罗斯联邦、印度、中国和南非)的角色，特别是通过由印度和中国主持召开的劳动部长会议。社会保护、正规化和工作的未来是这一机制内合作的特别关注点。
13. 在与二十国集团相关工作以外，与国际金融机构之间的对话与合作包括于 2017 年为实现可持续发展目标 1.3 而建立的多边利益相关方伙伴关系，以推进国际劳工组织与世界银行之间普遍的社会保护倡议。国际劳工组织已经就其修订后的环境和社会保护措施向世界银行提供了意见和建议，其中首次包括了世界银行资助项目中有关劳工标准的执行义务的规定。与国际货币基金组织的磋商侧重于国际货币基金组织所认可的国际劳工组织的专业知识在宏观关键劳工问题上可能提供的支持。在国际金融机构推动的紧缩措施背景下的互动合作也一直在进行，但仍然具有挑战性。
14. 国际劳工组织认为，这些不同领域扮演的角色对提升其政策影响力是有帮助的，而劳工组织的角色取决于其被认为能带来的附加价值。反过来，这也是劳工组织凭借其研究质量、统计和分析能力以及在关键和新兴政策重点上具有的政治知名度而显现的职能。
15. 国际劳工组织一贯坚持对研究、统计活动和分析工作的投入，这些共同为成员国要求的基于实证的政策支持提供了坚实基础，也是其日益唱主角不可或缺的平台。上述也反映在出版的旗舰报告中，包括《世界

³ 二十国集团：《二十国集团杭州峰会领导人讲话》，中国杭州，2016 年 9 月，第 40 段。

⁴ 二十国集团：《二十国集团领导人公报：塑造联动世界》，德国汉堡，2017 年 7 月。



就业和社会展望》，其中提到在 2016 年通过就业转型消除贫困，完善社会保护以实现可持续发展目标一；⁵ 还包括《2016-17 年全球工资报告》，⁶ 其中探讨了工资不平等问题。

16. 此外，国际劳工组织的若干百年举措已被证明有助于促进国际劳工组织在具体政策领域的参与，例如与联合国 2030 年议程相关的“终止贫困举措”和与性别平等相关的“工作中的妇女举措”。此外，“绿色举措”使得国际劳工组织能够在 2015 年巴黎气候变化协议的后续行动中处于战略地位。⁷ 2017 年，国际劳工组织与联合国气候变化框架公约秘书处签订了谅解备忘录。这一备忘录目前已经成为在国际层面缔结战略伙伴关系和在国家层面实施行动的平台。国际劳工组织参与了为与正义的转型和“体面劳动议程”相关的气候变化谈判提供建议的联合国气候变化框架公约技术专家组。劳工组织与联合国气候变化框架公约第 23 次缔约方会议主办国斐济之间的合作，为设立关于这些议题的工作组开辟了道路。
17. “工作的未来举措”使得国际劳工组织在关键性全球政策辩论中处于领导地位。目前，这一议题在成员国和包括联合国、二十国集团、金砖国家和经合组织在内的国际组织和团体的议程中都居重要地位，亦是广大学术界、媒体和公众的兴趣所在。这一举措善用国际劳工组织的使命、召集

能力和三方合法性，对劳工组织在对自身未来至关重要的领域确立权威性和影响力至关重要，也对于与其他辩论中的活跃方建立联系至关重要。在世界范围内开展的 110 多项有关“工作的未来举措”的对话，增强了国际劳工组织成员国对该举措的主导性。

18. 2016-17 年关于公平有效的劳务移民政策的政策成果使得国际劳工组织在关于移民问题的全球政策辩论中处于中心位置，该议题已在待于 2018 年通过的联合国《安全、有序和正常移民全球契约》的准备过程中逐渐聚集势头。国际劳工组织与联合国秘书长国际移民问题特别代表通力合作，包括为有关“非常规移民与正常通道，包括体面劳动、劳动力流动、承认技能和资格和其他相关措施”主题六个专题会之一起草说明。全球契约的筹备进程，为国际劳工组织向广泛的受众传播其以实证为基础的政策宣传提供了重要机会。
19. 鉴于对快速应对全球新兴政策挑战的需要，国际劳工组织采取行动，解决前所未有的全世界难民大规模流动激增对劳动力市场的影响和启示。认识到在履行责任的同时不应背离其使命，国际劳工组织的回应包括理事会和国际劳工大会上的政策辩论(特别是于 2016 年通过的《关于难民和其他被迫流离失所者进入劳动力市场的指导原则》)⁸，以及伙伴关系建设。2016 年，国际劳工组织与联合国难民事务高级专员办

⁵ 国际劳工组织：2016 年世界就业与社会展望：转变就业以终结贫困(2016 年，日内瓦)。

⁶ 国际劳工组织：2016-17 年全球工资报告：工作中的工资不平等(2016 年，日内瓦)。

⁷ 参见《联合国气候变化框架公约：第二十一缔约方会议报告》，2015 年 11 月 30 日至 12 月 13 日于巴

黎举行，FCCC/CP/2015/10/Add.1，决定 1/CP.21，附录。

⁸ 国际劳工组织：关于难民和其他被迫流离失所者进入劳动力市场的指导原则，关于难民和其他被迫流离失所者进入劳动力市场的三方技术会议，日内瓦，2016 年 7 月。



事处(联合国难民署)续签并修订了两者间已有 30 年的谅解备忘录。⁹ 修订之后的协议强调了双方机构各自的使命，重申并优先考虑关于难民和体面劳动方面的联合行动，特别是有关劳动力市场准入、生计和培训机会方面。已制订一项联合行动计划，且国际劳工组织目前正在非洲之角推行一个关于工作的综合计划。

20. 除了对全球政策议程的贡献之外，国际劳工组织继续履行其规范职能。两年期内，已有 56 个成员国批准了 98 项不同的国际劳

工标准，在核心公约批准方面取得了重大进展。在机构层面，劳工组织通过“标准举措”以及努力确保一套与时俱进且密切相关的国际劳工标准体系，监督机构更有效的运行。

21. 在 2016-17 两年期的成就和教训的基础上，和在三方成员的大力支持下，劳工局正在实施其《2018-19 两年期计划预算》，旨在通过各项举措最大限度地实现全球社会正义之使命，带领国际劳工组织迈向一百周年。

⁹ 国际劳工组织和联合国难民署：国际劳工组织和联合国难民事务高级专员办事处之间的谅解备忘录，日内瓦，2016 年 7 月。





2. 国际劳工组织战略目标： 成果汇总分析

22. 有两个因素对 2016-17 年国际劳工组织计划的实施以及两年期成员国三方成员取得的成果具有特别重要的影响：
- 首先是计划的实施是在国际劳工组织成员对本组织的社会正义使命重新作出承诺的背景下进行的，正如 2016 年大会通过的“通过体面劳动推进社会正义的决议”所重申的那样。该决议中，国际劳工组织成员重申，体面劳动议程的四个战略目标—就业、社会保护、社会对话和工作中的基本原则和权利—继续成为劳动世界社会正义的当代表现；他们还就劳工组织为实现其《关于争取公平全球化的社会正义宣言》(《社会正义宣言》)的全部潜力而采取的行动提供了详细和准确的指示。
 - 第二，“2030 年议程”明确承认体面劳动作为一个目标和可持续发展工具的中心地位，这为国际劳工组织提供了一个无与伦比的机会，在与成员国三方成员合作，但也与越来越多的国家和国际行动者合作，共同促进体面劳动中发挥领导作用。
23. 同时，劳动力市场持续存在的危机状况，加上工作中迅速而深刻的变化进程，使国家、区域和全球成员面临具有前所未有复杂性和规模的政策挑战。再加上为实现可持续发展目标 8 和其他与体面劳动相关的目标所必需的重大变革，这实际上意味着要在各国取得成果比以往更需要许多行动者的承诺和贡献，首先是三方成员本身的承诺和贡献。
24. 以下各节概述了国际劳工组织四个战略目标的总体进展情况。分析的依据是“2016-17 两年期计划和预算”的十项政策成果。附录一概述了两年期内按政策成果和按地区记录的成果总结，总计有 131 个成员国取得了 702 个成果，另外还有 5 个与次区域和区域相关的成果。“体面劳动成果看板”中提供了按国家和政策成果记录的详细绩效信息。
25. 国际劳工组织战略目标的相互关联意味着，准确评估推进体面劳动议程的全球进展的广度和深度取决于成果的定量和定性分析。体面劳动成果通常有助于推进多个战略目标。例如，促进家庭工人的体面劳动，大多数情况下在劳动正规化、工作条件、性



别平等、工作场所合规性和保护移民工人方面都有进展。同样，各国的成果往往结合了多个层面的变化。此类结果的例子是加强支持政策制定的能力，反过来又可能引发立法改革。

26. 体面劳动议程的综合性也对劳工局如何组织自身从而提供服务，支持三方成员实现国家层面成果的方式上产生重要影响。本两年期记录的所有成果反映了跨多个技术领域的跨学科干预措施，以及劳工局行政结构的协同工作方法的累积贡献。虽然国际劳工组织的服务提供是根据具体的国家需要和能力而有所区别的，但在所有情况下，都以强有力的基于权利的方式和越来越多的有效证据为支撑，与国际劳工组织作为规范性和知识型组织的核心职能一致。本两年期取得的成果也证明了国际劳工组织在推动影响劳动世界的复杂问题，在国家和全球范围内的政策讨论方面的领导作用，这反过来又有助于利用和扩大多方利益相关者合作伙伴关系和多部门行动。联合国其他组织和发展伙伴，越来越多地将其经过验证的三方治理结构和工作方法视为推动“2030年议程”所需变革的手段。

2.1 就业

体面劳动成果概览

- 22 个成员国，特别是低收入国家，制定并启动了全面的国家就业政策。
- 五个地区的 27 个成员国都通过了新的青年就业战略、政策和计划。
- 11 个成员国根据国家对非正规就业特点和驱动因素的分析，制定了向正规化过渡的战略，包括就业正规化和企业正规化。
- 15 个成员国升级了他们的技能开发系统，特别是通过加强社会对话和机制来预测技能需求。
- 8 个摆脱冲突或受到灾害影响的成员国启动了以就业为中心的应对措施。
- 8 个成员国制定了有针对性的方案，促进包括种植园在内的农村地区的生产性就业和体面劳动。
- 国际劳工组织的“创办和改善你的企业”计划覆盖了 400 万现有和潜在的企业家，自 90 年代初以来，受益者总计近 1,900 万名，并在 2011 年和 2015 年间为全球创造了 260 万个新企业和 900 万个新的就业机会。

27. 2016 年和 2017 年全球国内生产总值的温和增长不足以创造足够的就业机会，并确保就业质量稳步持续改善。全球失业率由 2016 年的 5.7% 上升至 2017 年的 5.8%，主要是由于一些新兴经济体中的工作岗位流失带动的。此外，劳动穷人绝对数量减少进展放缓(2017 年，按购买力同等条件新兴经济体和发展中国家估计有 7.76 亿工人每天收入不到 3.10 美元)，影响世界 14 亿人口的脆弱就业普遍存在，见证了劳动力市场无力成为包容和平等的力量。¹⁰ 2016 年青年失业率再度开始增长，全球超过 13%，各地区和国家差异很大。中东和北非局势

¹⁰ 国际劳工组织：《世界就业与社会展望：2017 年趋势》(日内瓦，2017 年)。



依然特别令人担忧，青年失业率约在 30% 左右。¹¹

28. 促进更多更好工作，特别需要国际劳工组织的支持。在低收入国家(主要是在非洲和亚太地区)，制定就业政策急需援助，劳动力市场受到出口商品价格下降的影响，就业是更广泛的发展战略的主要目标。特别是对于可持续企业的法律、政策和体制环境的评估；发展合作社和其他社会和团结经济企业(SSE)；以及支持中小企业(SMEs)尤其如此。国际劳工组织处理了秘鲁、塞拉利昂、斯里兰卡、特立尼达和多巴哥新合作社法律和战略的审查请求，同时动员了预算外资金来帮助政府和其他利益相关方制定南非和突尼斯的社会和团结经济企业(SSE)政策。
29. 国际劳工组织对三方成员的支持，主要侧重于制定就业政策和青年就业战略，促进企业发展和加强劳动力市场机构，特别关注改善农村地区的就业前景和促进向正规化过渡。

就业政策和战略，
包括改善青年就业前景

30. 在国际劳工组织的支持下，26 个成员国努力创造更多更好的工作，其中一些国家通过与社会伙伴协商制定或修订国家就业政策或战略，另一些则通过加强政策协调机制。一个明显的趋势是转向更整体的就业政策，包括宏观经济措施、部门战略、正规化和企业发展。这类发展的例子包括：
- 在国际劳工组织 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)的指导下，22 个成员国发布了新的国家就业政策，该公约在

本两年期又得到两个新的批准书(马里和斯里兰卡)；

- 国家就业政策中通常包含明确的就业目标，如就业岗位的数量，或总失业率或就业率的变化。举例来说，这些目标包括：
 - 到 2018 年，哥斯达黎加创造 21.7 万个工作岗位；
 - 到 2025 年，摩洛哥将就业率提高到 46.2%，相当于增加了约 180 万就业人口；
 - 危地马拉在 2017-32 年期间每年将正式工作的数量增加 2.1%；
 - 到 2030 年，阿塞拜疆将不就业、未受教育或培训的青年(15-24 岁)的比例降低到 15%，这与可持续发展目标 8 的小目标之一相一致；
 - 哥斯达黎加、科特迪瓦、尼泊尔和坦桑尼亚联合共和国将正规化纳入了其国家就业政策。
31. 若干成员国将就业问题纳入更广泛的发展框架和部门战略中，有效促进体面劳动政策的一致性：
- 11 个国家对工业、部门、贸易、基础设施或环境政策的就业影响进行了深入分析，包括海地、约旦、萨摩亚和斯里兰卡对气候变化适应工作的评估；
 - 体面劳动原则和做法被纳入老挝、马达加斯加、南非和赞比亚包含农村地区在内的国家发展政策，以基于权利的方式、三方协商进程和部际协调为指导，特别是在劳工部、农业部和农村发展部之间开展协调。

¹¹ 国际劳工组织：2017 年全球青年就业趋势报告：通向更好工作未来的路径(日内瓦，2017 年)。



32. 九个成员国详细阐述了对非正规经济的诊断，随后通报了促进从非正规经济向正规经济转型的国家战略。根据国情，这些诊断包括整个经济、一些特定的经济部门、工人群体(家庭工人或自营工作者)或经济单位(微型和小型企业)。作为两年期的工作成果，国际劳工组织关于全球非正规就业特点的全球知识基础得到显著增强，可提供 100 多个国家的比较统计数据。
33. 八个成员国利用“国际劳工组织农村经济赋权培训”方法和其他地方经济发展方法，制定和实施了促进农村地区生产性就业和体面劳动的方案。干预措施的重点是：
- 巴西、印度、马达加斯加、莫桑比克、尼泊尔和津巴布韦的职业培训；
 - 黎巴嫩农业部门和斯里兰卡渔业和农业的价值链发展；
 - 在加纳、印度尼西亚、马拉维和斯里兰卡的种植业部门促进综合落实“体面劳动议程”的国家行动计划。
34. 各区域的 27 个成员国制定和通过了青年就业法律、政策、战略、计划和举措，以促进青年男女进入劳动力市场，包括通过从学校到工作过渡方案，技能开发系统的审查和升级。
35. 国际劳工组织的支持使 12 个成员国能够加强其公共就业服务，六个成员国批准了有关积极劳动力市场政策和机构的政策和立法改革。这些就业服务和积极劳动力市场政策的改善已被纳入国家就业政策、技能和就业能力方案和项目、灾害管理和备灾计划，以及移民和公平招聘举措。这导致了：
- 公共就业服务能力得到加强，以提供综合和量身定制的服务，满足劳动力市场特定人口群体的需求，如科摩罗和土耳其青年和妇女；
 - 改革乌克兰融资体系的建议；
 - 发展机制，更好地将埃及和尼泊尔的求职者与潜在雇主联系起来；
 - 通过当地伙伴关系，建立包容性就业服务机构，包括为哥斯达黎加的残疾人提供求职支持，以及支持阿根廷的弱势群体和社区。
36. 十五个成员国在国际劳工组织的支持下升级了其技能开发体系的要素，特别是通过加强三方咨询委员会内的社会对话，建立技能认可体系和发展机制来预测技能需求和未来劳动力市场需求。国际劳工组织的技术援助和其咨询和政策对话服务的基础是两年期内开展的基于实证的分析工作，特别是关于就业与技能之间的不匹配。这包括新的优质学徒制工具包，¹² 对加强技能认证系统的指导，以及对就业服务提供者在促进移民工人技能认证方面的指导。
37. 与联合国建设和平支助办公室、开发计划署和世界银行合作开展的“面向和平与复原力的就业旗舰项目”(关于就业方案与建设和平的研究倡议)，以及最近通过的 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)是国际劳工组织在脆弱国家采取行动的基础。国际劳工组织对三方成员的支持激活了：

¹² 国际劳工组织：《国际劳工组织优质学徒制工具包》，第一卷：决策者指南(日内瓦，2017 年)。



专栏 1. 尼泊尔：就业和重建

2015 年 4 月 25 日尼泊尔发生 7.8 级地震，造成近 9,000 人丧生，摧毁了该国大部分基础设施，使数百万人无家可归。在世界银行的财政支持下，国际劳工组织帮助尼泊尔政府实施了该国最大的基础设施项目，使 1,500 多万人受益，其中大部分人在农村地区。该方案的目标是在 36 个地区建设桥梁和升级、修复和维护 5,000 多公里的地方道路网和河道。

国际劳工组织利用就业密集型方法支持发展新的长期就业机会，2016-17 年在农村地区创造了 210 多万天的有偿体面就业岗位。80% 以上雇用的工人来自弱势群体，三分之二是妇女。雇用的做法有利于无地贫民和低种姓人。新的农村公路现在全年可靠，维修安排已经与当地的小企业和合作社完成。

- 在冲突后国家如中非共和国、哥伦比亚、利比里亚、马里、索马里和也门以就业为中心的应对措施；
- 加勒比、厄瓜多尔、斐济、尼泊尔(专栏 1)和巴基斯坦等受灾区域和国家以就业为中心的应对措施；
- 就业密集的公共投资计划，特别是农村基础设施，和上述一些国家的技能开发系统，以及约旦、黎巴嫩和土耳其的难民环境的升级；
- 在九个成员国(阿根廷、吉布提、刚果民主共和国、墨西哥、尼日尔、巴基斯坦、南非、突尼斯和赞比亚)与难民署联合开展的有关劳动力市场吸收潜力和为难民创造就业机会的基于实证的国别评估。

可持续企业

38. 2016 年，私营部门在正规和非正规经济中占全球就业人数的 87%，为 28 亿男女提供就业机会。近年来小企业对总就业的贡献有所增加，特别是在发展中经济体和农村地区。¹³ 在瑞士政府的支持下，本两年期启动了一个新的研究型项目 — “实验室”，

这是对国际劳工组织当下就加强市场体系发展影响就业的证据所做努力的重大贡献。

39. 劳工局支持其三方成员利用国际劳工组织关于为可持续企业创造有利环境(EESE)的方法进行 17 项评估，推动了政策改革并形成关于机构建设的提案，多数情况下，由雇主组织主导。例如：
- 在埃及，政府发起了一项战略，并建立了一个促进中小企业的专门机构；
 - 在乌拉圭，政府在工商会进行调查之后制定了针对特定行业(柠檬酸生产，可再生能源)的培训政策；
 - 在东帝汶，部长理事会批准了国家旅游政策，旅游业是该国经济增长和多样化的重点部门之一。

40. 本两年期间，国际劳工组织的“创办和改善你的企业”(SIYB)计划覆盖了 400 万企业家，自 90 年代初以来，受益人总数达到了近 1,900 万人。基于之前的影响评估和 2017 年 6 月发布的《下一个 1,500 万：2011-15 年创办和改善你的企业全球跟踪研究》所放出的数据，新评估证实了该项目在就业成果方面较高的价值，从 2011 年到 2015 年

¹³ 国际劳工组织：世界就业和社会展望—可持续企业和就业：正规化企业与体面劳动(日内瓦，2017 年)。



创造了 260 万个新企业并为全球提供了 900 万个就业岗位。

41. 国际劳工组织利用 2009 年启动的“保持竞争性和负责任的企业”(SCORE)全球计划,促进中小企业的生产力,推动其参与供应链,将实际的课堂培训与厂内咨询相结合。关于这一项目,应当指出的是:

- 国际劳工组织与 28 个培训机构和 32 个跨国企业合作,向 267 个国家和全球供应链中的中小企业提供生产力和工作条件方面的培训和咨询服务,其中 15% 的中小企业为妇女所有;
- 当前参与企业总数达到 1,100 家,拥有员工超过 20 万人;
- 据参与 SCORE 计划的中小企业报告,已创造了 6,000 个就业岗位;

- 70% 的公司参与该项目后节省了成本——从 500 美元到 5 万美元不等;
- 参与企业还报告了工作条件的显著改善,特别是在工作时间和职业安全与卫生方面。

42. 根据国际劳工组织“绿色举措”的目标(专栏 2),逐渐出现了就体面劳动与环境可持续采取综合策略这一令人鼓舞的趋势。这方面取得进展的例子有:

- 菲律宾参议院通过《绿色就业法》;
- 加纳的国家就业政策中纳入绿色工作;
- 肯尼亚设计“绿色经济战略”,作为该国长期发展政策(“肯尼亚 2030 年愿景规划”)的一部分,以绿色就业评估和国际劳工组织支持的界定性研究为基础。

专栏 2. “绿色举措: 2016-17 年取得的进展”

国际劳工组织的“绿色举措”涉及到向低碳且可持续的发展道路“公正转型”的体面劳动层面。国际劳工组织积极参与了 2016 年在马拉喀什举行的《联合国气候变化框架公约》(UNFCCC)第二十二次缔约方大会(COP22)。2017 年 3 月,国际劳工组织与 UNFCCC 秘书处签署了“谅解备忘录”,共同致力于经济多元化和转型。2017 年 5 月,在波恩气候变化大会上,双方联合组织了一个以“绿色化与创造就业:《巴黎协定》中的体面劳动和公平转型”为主题的边会。在国家层面,国际劳工组织就公平转型问题向成员国提供支持,主要集中在作为试点国家的加纳、菲律宾和乌拉圭等。

劳工局编制了《绿色企业手册》,¹包括两个关于绿色就业的全球培训课程和七个专题政策简报:即气候变化及其与体面劳动和公平转型的联系;就业密集型方案;劳动力流动;技术发展;

土著居民;社会保护;以及社会金融。这些简报重点关注如何部署有关企业与劳动力市场的政策和方法以支持体面劳动以及减缓和适应气候变化。国际劳工组织为一份题为《劳动力的公正过渡及创造体面劳动和高质量就业》²的技术文件的起草工作做出了实质性的贡献。这份文件由《联合国气候变化框架公约》(UNFCCC)编制,为全球气候谈判就根据《巴黎协定》采取的应对措施所产生的影响提供信息。国际劳工组织也是一个技术专家组的成员,该专家组获得授权向气候变化谈判者就体面劳动和公平转型问题提供技术咨询。

针对国际劳工组织有关向环境可持续公平转型的条款,来自 36 个国家的 146 名学员在第二期“绿色经济学院”中接受了相关培训。该培训是在绿色经济行动合作伙伴关系(PAGE)框架内,并在与国际劳工组织都灵国际培训中心(都灵中心)的合作下于 2016 年 10 月组织的。

¹ 国际劳工组织:绿色企业手册(日内瓦,2017 年)。² 联合国气候变化框架公约:劳动力的公正过渡及创造体面劳动和高质量就业,秘书处技术文件,FCCC/TP/2016/7。



2.2 社会保护

体面劳动成果概览

- 26 个成员国制定了新的或改进的社会保护政策、融资战略、治理框架和协调机制。
- 34 个成员国加强了提供社会保护的知识基础。
- 13 个成员国制定了新的计划，以增加缴费和非缴费系统的覆盖面或提高福利充足性。
- 5 个成员国将社会保护纳入其综合正规化战略。
- 12 个成员国加强或改革了工资政策和集体谈判，以改善工作条件。
- 19 个成员国制定或更新了关于职业安全与卫生的国家文件、计划和政策。

43. 尽管世界许多地区在扩大社会保护上(劳动保护和社会保障)取得了重大进展，但到 2015 年，只有 45%的人口至少得到一项社会保护福利，而其余的 55%(多达 40 亿人)得不到保护，各地区和国家之间差异巨大。全世界只有 35%的儿童享有有效的社会保护。只有 41%的新生儿母亲获得生育津贴，意味着还有 8,300 万人得不到保障。只有 21.8%的失业工人获得失业救济，意味着仍有 1.52 亿人未被覆盖。少数全球劳动力可以有效地获得工伤保护，全世界只有 28%的严重残疾人享有残疾补贴。老年妇女和男子的养老金是世界上最普遍的社会保障形式：高于退休年龄的人中有 68%获得养老金。在农村地区，56%的人口缺乏医疗保障，而城市地区则为 22%。¹⁴

扩大社会保护覆盖面和福利

44. 根据可持续发展目标 1.3 的要求，成员国承诺执行适合本国的全民社会保护计划和措

施，这再次确认了国际劳工组织社会保障标准的全球相关性。在国际劳工组织的支持下，阿根廷、多米尼加共和国和乌克兰于 2016-17 年批准了 1952 年《社会保障最低标准公约》(第 102 号)，包括中国、蒙古和坦桑尼亚联合共和国在内的其他一些成员国开始着手批准程序。

45. 国际劳工组织关于社会保护的成果高于两年期的既定目标，这反映了国际劳工组织资源调动战略的有效性，及其与国内和国际合作伙伴所作努力的协调一致性。例如：

- 26 个成员国在社会保护政策、融资战略、治理和合作方面取得重大进展；
- 34 个成员国特别是通过精算估值和审查，加强了提供社会保护的知识基础；
- 13 个成员国制定了新的计划，以扩大缴费和非缴费系统的覆盖范围或提高福利充足性(专栏 3)。

46. 两年期间，国际劳工组织对其成员的支持是建立在强化知识和统计基础之上的。国际劳工组织社会保障调查和数据库得到了更新，以纳入可比较的数据，并推动监测实现可持续发展目标中指标 1.3.1，即关于社会保护覆盖面的进展。数据库提供的信息已纳入 2017 年 11 月出版的《2017-19 年世界社会保护报告：通过普遍社会保护实现可持续发展目标》。¹⁵ 本两年期编写的新的分析工作，包括三个简编：关于扩大社会保护底线的创新和良好做法；关于扩大社会保障的一揽子资料，即扩大到非正规经济中的工人和移民工人；以及对关于财政空间和选择的基于实证的研究，以扩大社会投资，覆盖国际劳工组织 187 个成员国。

¹⁴ 国际劳工组织：《2017-19 年世界社会保护报告：通过普遍社会保护实现可持续发展目标》(日内瓦，2017 年)。

¹⁵ 同上。



专栏 3. 扩大社会保障：在国际劳工组织的支持下于 2016-17 年取得的成果实例

东帝汶：2016 年 11 月，东帝汶国家议会通过了《社会保障基本法》(2016 年 12 月)。该国第一个缴费型社会保障计划为老年人、过世人、遗属、残疾人、产妇/陪产者提供了福利，将来还会纳入工伤福利。国家议会于 2017 年 5 月批准了缴费和福利条例。预计到 2018 年 1 月，新计划将覆盖 4 万到 7 万名工人。

巴勒斯坦被占领土：在与社会合作伙伴协商后，于 2016 年 9 月通过了为私营部门工人制定的第一部社会保障法。这项法律规定了一个新的体系，有助于实现到 2025 年，使超过 33 万名工人及其家属享受到老年、残疾、死亡、工伤和产假福利。

秘鲁：国际劳工组织开展了一项精算研究并提供了国家社会保险机构(ESSALUD)使用过的其他知识产品，将健康覆盖范围扩大到自营职业者，到 2017 年覆盖 26,000 名工人及其家属，长期来看可能覆盖 400 万人。

巴基斯坦：2016 年，巴基斯坦政府在与社会合作伙伴协商后，批准了向 2012 年阿里公司工厂火灾的受害者发放更多工伤待遇的机制。

尼日利亚：联邦行政委员会于 2017 年 7 月批准了该国的第一个全国社会保护政策，数百万尼日利亚人享受到社会保障最低标准。

刚果共和国：2017 年 7 月，政府颁布了关于基本社会保障体系的新法律，目的是将社会保护范围扩大到以前未包括的领域，包括非正规经济。

赞比亚：国际劳工组织支持国家养老金计划管理局和劳动者赔偿基金管理委员会制定一个模式，将社会保护扩大至非正规经济中的工作人员，2016-17 年度有效登记享受养老金和工伤保险计划的建筑工人 2,000 名。这一模式正在非正规工人比例很高的部门得到推广，如农业、交通和家政部门等。

47. 2016-17 年取得的成就表明，国际劳工组织在社会保护方面的技术支持如果能持续多年，并且在采取全面发展方式的框架下实施，是最有效的。然而，预算外资金的不可预测性可能会损害建立可持续系统和扩大覆盖面的长期进程。为了使国际劳工组织支持的影响最大化，对有限资源的战略分配至关重要。努力扩大国际劳工组织的影响还须建设劳工局影响全球政策辩论的能力，培育和利用战略联盟，采取协调一致的发展合作框架，系统地开发和分享知识。

48. 在这方面，国际劳工组织 2016 年启动的“建设全民社会保护底线”全球旗舰计划已被证明是加强劳工局能力的有力手段，以一致且有优先次序的方式响应三方成员的需求。该计划在 2017 年底取得的成绩是：

- 动员了 2016-20 年预计资源需求的 52%，爱尔兰政府(为马拉维、莫桑比克和赞比亚)和卢森堡政府(为东南亚国家)提供了大量新的自愿资金；
- 加强主题领域的的能力，例如移民社会保护、正规化战略、扩大医疗卫生覆盖面以及气候变化对社会保障计划的影响；
- 加强与联合国机构、私营部门、雇主和工人组织、发展伙伴、民间社团和其他社会网络发展地方和全球合作伙伴关系。这些伙伴关系有助于利用专门知识和资源支持成员国的干预行动。

49. 由国际劳工组织和世界银行于 2016 年共同发起的对普遍社会保护的承诺和支持，包括通过社会保护机构间合作委员会和全球普遍社会保护伙伴关系展开，提高了知名度，并建立了强大的联盟，协助各国设计和实施普遍和可持续的社会保护体系。



50. 社会保护的扩大，也是若干成员国为使非正规经济正规化所采取战略的重要组成部分。例如：

- 阿根廷、马达加斯加、越南和赞比亚建立了将社会保障覆盖面扩大到非正规经济工作者的计划，国际劳工组织对此的支持在很大程度上以其全球政策资源包为指导，该资源包以 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)的规定为基础；
 - 印度、土耳其和赞比亚向家庭工人提供社会和劳动保护；
 - 阿根廷开展了注册工作，并为非正规工作者制定了全国性的职业化计划。
51. 社会保护福利的可移植性是国际劳工组织促进公平移民政策战略的一个重要组成部分。这通常是在区域一体化进程或双边协议的背景下通过治理有方的劳动力流动政策来实现的。在国际劳工组织的支持下，东盟 (ASEAN) 关于流动劳动人口召开的三方论坛，就扩大农民工社会保护，包括便携性问题提出了建议。拉丁美洲五个成员国(阿根廷、巴西、智利、巴拉圭和乌拉圭)的工人组织制定了保护移民工人的多边协定。

劳动保护、提高工资和改善劳动条件

52. 在目前全球实际工资增长减速、工资不平等加剧¹⁶ 和职业安全与卫生恶化的背景下，每年大约有 280 万工人死于工伤和疾病，全世界 60% 的劳动力没有得到足够的或有效保护。¹⁷ 因此，对于国际劳工组织向成

员国提供的援助来说，劳动保护仍然是有较高需求的领域。

53. 2016-17 年，在国际劳工组织的援助下，利用国际劳工组织在劳动力市场政策和机构方面越来越多的证据和全球知识，包括《2016-17 年全球工资报告：工作中的工资不平等》，¹⁸ 12 个成员国加强或改革了工资政策和集体谈判，以提高工作质量。其中八个成员国通过立法和政策改革、调整最低工资水平、采取促进集体谈判的战略和举措，以及推进同工同酬，改变了工资政策。颁布了新的最低工资政策指导原则，并用于进一步维持国际劳工组织的技术和政策咨询服务。指导原则包括探索可行方法，将保护范围扩大至通常被排除在最低工资覆盖范围之外的工人群体，例如：家庭工人、非正规经济工作者、非正规就业工人、移民工人和残疾工人。
54. 国际劳工组织的支持和社会合作伙伴的充分参与，使 13 个成员国能够根据“促进框架”制定或更新国家职业安全与卫生文档，根据 2006 年《促进职业安全与卫生框架建议书》(第 197 号)，评估职业安全与卫生制度的 22 个要素以及职业安全与卫生计划和政策。例如：

- 印度尼西亚、纳米比亚、菲律宾、南非、越南和津巴布韦在国际劳工组织的支持下，通过制定职业病诊断指南和培训医师使用国际劳工组织的尘肺病射线照相国际分类法，加强了国家

¹⁶ 国际劳动组织：2016-17 年全球工资报告，上引。
¹⁷ 国际劳工组织：国际劳工组织关于工作安全与卫生的全球评估，在第二十一届世界工作安全与卫生大会上的发言(新加坡，2017 年 3-6 月)。

¹⁸ 国际劳工组织：2016-17 年全球工资报告，上引。



卫生监督系统，旨在保护在采矿、采石和制造业中暴露于粉尘的工人；

- 在越南，要求强制使用国际劳工组织的国际分类法；
- 在中国，国际劳工组织人类工程学检查要点中设定的原则¹⁹被中华全国总工会用于 20 个省份的 1 万多家企业，适用员工达到 1,000 多万人。

55. 国际劳工组织启动了“职业安全与卫生全球预防行动(OSH-GAP)”旗舰计划。根据这一计划，国际劳工组织围绕促进预防文化所需的一系列职业安全与卫生能力制定了一个干预框架，包括：法律框架、数据采集机制和职业安全与卫生指标、工作场所职业安全与卫生的执行与合规、雇主和工人的能力、社会对话、职业卫生服务和职业安全与卫生专业人员及机构。特别注意应对中小企业、危险工作(特别是在建筑和农业部门)、全球供应链以及在有关妇女、青年和移民的具体情况中所面临的挑战。在这个框架下，欧盟、韩国、美国和美国国际商业理事会支持了在十个国家开展的项目。

56. 由七国集团发起的“零伤亡愿景基金”，旨在改善与全球供应链有关的部门的职业安全与卫生，由包括德国、法国、挪威和瑞典政府在内的大型捐助者联盟以及私营公司提供资金，国际劳工组织作为这一基金的管理者，为马达加斯加和缅甸的三方成员提供了支持，以增进纺织和农产食品供应链上的职业安全与卫生成果。

57. 在各地区的许多成员国，对移民工人的保护工作均位于政策议程的前面。国际劳工

组织在国家层面的咨询、宣传和能力建设服务，继续侧重于帮助三方成员设计和促进公平、有效的移民政策。这项工作以相关的国际劳工标准、自 2017 年的大量证据以及国际劳工大会第 106 届会议(2017 年)通过的关于公平有效的劳务移民治理的结论为指导。国际劳工组织理事会第 328 届会议(2016 年 10-11 月)批准的《公平招聘总则和操作指南》得到了广泛传播，并且被其他国际组织和区域进程用以参考，例如国际移民组织的国际招聘诚信体系标准。以下是劳务移民成果重点：

- 七个成员国对 1949 年《移民就业公约》(修订)(第 97 号)和 1975 年《移民工人(补充规定)公约》(第 143 号)的规定进行了国家立法分析；
- 12 个成员国起草或修订了关于劳务移民的政策或立法；
- 五个成员国通过了行动计划；
- 两个成员国通过了返乡和重新融入社会政策；
- 八个成员国采取的措施是根据《公平招聘总则和业务指南》引入的，其中包括：
 - 禁止向工人收费(泰国)；
 - 招聘机构发放许可和自我管理(缅甸和越南)；
 - 使用投诉机制(柬埔寨)；
 - 公共就业服务的招聘做法(突尼斯)；
 - 提高工会监督招聘和提供服务的能力(菲律宾)；
 - 建立公平招聘走廊(尼泊尔和约旦)。

¹⁹ 国际劳工组织和国际人类工程学协会：《人类工程学检查要点：改善安全、卫生和工作条件的简易实用方法》，第二版(日内瓦，2010 年)。



- 东南亚和南亚的三方成员在 36 个地点开办了移民工人资源中心，2016 年向 150,000 多名潜在的移民工人提供了信息，向另外 13,000 人提供了支持服务，并获得了 40 多万美元的滥用权利的补偿；
 - 在埃塞俄比亚，劳动和社会事务部帮助 10,047 名返乡者重新融入社会经济，“社区对话”计划向 22.5 万名潜在移民提供了安全的移民信息。
58. 针对全球难民危机，国际劳工组织根据其 2016 年《关于难民和其他被迫流离失所人员进入劳动力市场的指导原则》制定了行动框架。根据对难民大规模流动对东道国劳动力市场的影响进行全面评估，国际劳工组织的做法包括：对获得就业的援助(工作许可和外联公共就业服务)；技能发展和认可；企业发展和正规化；职业安全与卫生；社会对话和雇主组织和工人组织的参与；以及就业密集型投资计划。这些战略已被纳入多边方案，例如联合国叙利亚危机区域难民和复原计划，并为难民署制定难民问题全球契约的工作做出了贡献，这将于 2018 年 9 月提交联合国大会通过。以下是在国际劳工组织支持下取得的一些成果：
- 在土耳其，监管改革和改善的公共就业服务已经为约 2 万名叙利亚难民提供了进入劳动力市场的机会。土耳其就业组织(ISKUR)为 2,300 多名叙利亚难民和 500 多名东道社区成员提供了积极的劳动力市场服务；
 - 2017 年 8 月以来，约旦工会总联合会已支持向建筑部门的叙利亚难民发放 3,500 多份工作许可证。国际劳工组织还支持劳动部通过农业合作社向叙利亚人发放 3 万多份工作许可证，通过不与一个雇主挂钩，为工人提供更大的灵活性；
 - 在土耳其，已经为 1,350 名处于临时保护下的叙利亚人(其中 60%以上是妇女)提供了技能和语言培训；
 - 在约旦，为建筑领域的叙利亚难民和约旦人提供的技能培训方案，使 3,600 名工人于 2017 年 10 月获得签发的正式证书；
 - 在约旦，国际劳工组织与相关部委合作实施了公共工程项目，发展农村基础设施，为东道国、难民和移民工人社区创造了近 4,000 个工作岗位。

2.3 社会对话与三方机制

体面劳动成果概览

- 12 个成员国建立或加强了国家三方社会对话机制和机构。
- 9 个成员国加强了集体谈判手段和框架。
- 34 个成员国增强了劳动行政管理系统的的能力，创建或振兴了争议处理机构。
- 40 个成员国加强了工作场所合规性的国家机构、法律和政策框架。
- 5 个国家通过广泛的社会对话过程，制定了促进农村经济体面劳动的国家政策或战略。
- 雇主组织和企业成员组织在 12 个成员国制定了战略计划，开始向 28 个成员国中的成员提供新的或修订过的服务，并在 21 个成员国提高了分析商业环境的能力。
- 工人组织在 26 个成员国发展了向其附属机构提供服务并组织新成员的机构能力，在 14 个成员国提高了影响政策议程的能力，并在 10 个成员国使用了国际劳工标准，以促进结社自由、集体谈判和社会正义。



专栏 4. 希腊：通过社会对话来遏制未申报工作的路线图障：

2015 年 8 月，希腊政府和欧盟委员会批准了该国的欧洲稳定机制，其中包括以下承诺：“当局将采取综合行动计划，打击未申报和申报不足的工作，以加强合法公司的竞争力并保护工人，以及提高税收和社会保障收入。”

国际劳工组织与希腊政府和社会伙伴密切合作，制定了以“支持从非正规经济向正规经济转型并解决希腊未申报的工作”为主题的项目，该项目得到欧盟委员会资助。该项目的第一个交付项目是《希腊未申报工作诊断报告》，¹ 该报告是通过高度参与过程编写的，并于 2016 年 7 月 6 日举行的高级别三方会议上获得批准。该报告还提供了政策建议，反映了激励措施与合规措施相结合

的平衡方法，正如 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)所要求的那样。

希腊政府和社会伙伴于 2016 年 10 月通过了《关于希腊非正规经济主要特点和驱动因素的三方协议》，这是为解决该国未申报工作问题而设计路线图的踏脚石。它包含一系列措施，以改善对预防未申报工作的监管和政策框架，并制定纠正措施，促进向正规经济的转型。2017 年 4 月，希腊政府通过了第 4468/2017 号法令，建立了未申报工作三方委员会，在最高劳工委员会中拥有平等的代表权。该委员会将负责指导和监督路线图的实施，并在设计和实施相关经济、就业和社会措施时，确保社会伙伴的参与。

¹ 国际劳工组织：《希腊未申报工作诊断报告》(日内瓦，2016 年)。

59. 三方机制是国际劳工组织促进社会正义的治理范式，适用于国际劳工组织的所有工作领域。在所有十个政策成果方面都取得结果，包括在企业层面促进双方对话，在部门和国家层面实行制度化的三方社会对话，以及加强工作场所合规性。同时，调动国家社会对话机构是劳工局在本两年期内，包括在全球供应链内，进行的众多能力建设举措的目标。社会对话、争议处理和工作场所合规性

60. 国际劳工组织的支持，使 12 个成员国能够建立或加强国家三方社会对话机制和机构，提高了国家讨论相关社会和劳工政策的能力，并确保工作场所的合规性，其中包括在希腊建立未申报工作三方委员会(专栏 4)和在布基纳法索建立社会对话高级委员会。

61. 在国际劳工组织的支持下，34 成员国通过建立或恢复争议处理机构，或通过让私营部门参与实现合约性成果，加强劳动行政管理系统的能力。针对中欧和东欧地区以及南部非洲发展共同体(南共体)建立了知识分享平台，以建立和维持促进和平解决劳资纠纷与劳动监察的机构。国际劳工组织文件“劳动争议处理制度：绩效提升指南”²⁰ 被用来评估阿尔巴尼亚、坦桑尼亚联合共和国和阿拉伯联合酋长国等国家的情况。

62. 共有 40 个成员国加强了其有关工作场所合规性的国家机构、法律和政策框架，重点关注高风险部门以及该领域劳动监察员、其他全国性主管机构和雇主和工人组织的能力。布基纳法索和马达加斯加通过调整非正规经济的劳动监察办法以改善合规性，而哥伦比亚则通过打击变相的雇佣关系来改善合规性。

²⁰ 国际劳工组织和都灵中心：《劳动争议调处制度：改进绩效指南》(日内瓦和都灵，2013 年)。



专栏 5. 具有竞争力的工厂中工人的福祉：

塔夫茨大学在 2015 年和 2016 年期间对“更好的工作”计划进行了独立影响评估。研究小组收集并分析了来自服装工人的 15,000 份调查回复，以及来自海地、印度尼西亚、约旦、尼加拉瓜和越南工厂经理的 2,000 份调查回复，使用实验设计来评估该计划的影响，包括利用随机时间间隔来隔离计划影响的策略 — 反映工厂在接受“更好的工作”服务期间不同时间段中的情况 — 以及利用随机对照试验评估监督技能培训的影响。

分析表明了“更好的工作”计划对服装工厂大范围工作条件产生的因果效应，包括防止虐待行为(强迫劳动、口头虐待和性骚扰)，遏制过度加

班，以及缩小性别工资差距。它进一步表明，该计划的一个组成部分，即监督技能培训(SST)，将生产率提高了 22%，特别是女性主管人员的生产率，她们能够以有效和人性化的方式优化激励工人所需的策略性技能，同时处理满足生产配额的压力。工厂因参与该计划，其盈利能力也有所提高(以总收入与总成本的比率衡量)。

2016-17 年，7 个成员国获得了“更好的工作”计划的援助，1,500 多家工厂和 200 多万工人从中受益。该计划的主要发展伙伴是澳大利亚、荷兰、瑞士和美国政府。35 家公司与国际劳工组织签署协议，支持该计划的实施。

63. 国际劳工组织从最新的劳工组织产业关系法律数据库(IRLex)和关于产业关系数据的数据库(IRData)中得到了广泛信息，向致力于修订劳工法、社会对话法和集体谈判机制的成员国提供了政策建议和技术服务。产业关系法律数据库汇总了 41 个成员国关于产业关系的法律框架；关于产业关系数据的数据库提供了有关 110 个国家的工会密度和集体谈判覆盖面的信息。就劳动监察、未申报工作和非正规经济启动了一个新资源包，这是国际劳工组织关于强化劳动行政管理部门的工作以促进从非正规经济向正规经济有效转型之战略的核心。
64. 劳动行政部门、其他公共机构、雇主组织和工人组织以及全球供应链中的企业之间的合作安排和伙伴关系，促进了工作场所的全面合规性。国际劳工组织“更好的工作”全球旗舰计划通过管理人员与工人之间的对话和技术支持，在全球服装行业的 1,500 家公司中加强了对核心国际劳工标准和国家立法的遵守。通过该计划取得的成果，提供了更强的工作场所合规性、工人福祉、业务绩效和积极发展成果之间关系的新证据(专栏 5)。

加强雇主组织和企业成员组织

65. 国际劳工组织对雇主组织和企业成员组织(EBMO)的支持，主要是加强这些组织的努力，调整其结构和服务，以更有效地应对其成员的新需求。能力建设和政策指导，结合基于实证的研究和开发实用工具，是国际劳工组织在这方面战略的基石，它在 52 个成员国取得了 61 项成果。例如：
- 12 个成员国的雇主组织和企业成员组织制定了战略计划，改进了成员资格和管理结构；
 - 新的或改进的服务使 28 个国家的雇主组织和企业成员组织能够为其成员提供更多的延伸服务；
 - 21 个国家的雇主组织和企业成员组织获得了协调基于实证的政策倡导的新能力；
 - 国际劳工组织为可持续企业提供有利环境(EESE)的方法，使制定基于实证的政策框架和商业议程成为可能，并提高了雇主组织和企业成员组织在各成员国有效参与政策宣传的能力，这些成员国包括阿尔巴尼亚、亚美尼亚、玻利维亚多民族国、布基纳



法索、哈萨克斯坦、纳米比亚、东帝汶和乌克兰。

66. 虽然成果因组织而异，但总体趋势表明，雇主组织和企业成员组织对建立或加强成员服务的需求很高，证明尽管面临竞争性的市场压力，这些组织仍继续作为顾问、信息提供者和企业培训师提供咨询。国际劳工组织向雇主组织和企业成员组织提供的所有援助中，约有 50% 侧重发展雇主组织和企业成员组织的传统服务，如人力资源管理、劳资关系、劳动法，以及职业安全与卫生。剩余一半的援助侧重于解决广泛的商业问题，例如增强企业抵御自然灾害的能力，并扩大小企业的外延，这在国际劳工组织援助的大多数国家的私营部门中占很大一部分。本两年期为支持国际劳工组织提供服务而开发的新知识产品，包括分析性报告、国别简报、以及为雇主组织和企业成员组织及其利益相关者提供的关于工作的未来、脆弱性、全球供应链以及妇女参与企业 and 管理的案例研究和指南。
67. 作为“工作的未来举措”的一部分，2016 年国际劳工组织发布了六份报告，调查技术对 10 个东盟国家主要劳动密集型和增长部门的影响。《东盟转型：科技如何改变就业和企业》²¹ 报告及其后续系列论文在五家学术机构、十家企业集团和一批国际业务专家的共同努力下完成。主报告被用作激励雇主组织、政府和其他利益相关者发起政策对话并采取建设性行动，以应对即将到来的挑战。在整个亚洲，该报告被用来指导孟加拉国、柬埔寨、缅甸、印度尼西亚、菲律宾、泰国和越南的国家对话。

该报告还被用作亚洲开发银行、世界银行和亚太经合组织等国际组织所召开会议的資料。

68. 国际劳工组织的“妇女参与企业和管理”计划，为编写两份关于中东和北非²² 以及拉丁美洲和加勒比地区²³ 的区域报告做好了准备，而这些报告又为 2016 年在阿曼和 2017 年在利马举行的高级别会议的辩论提供了信息。发布了三个新指南，展示公司以雇主组织和企业成员组织为推动女性担任领导职位而做出的实际努力。在国家层面，佛得角、喀麦隆和突尼斯的雇主组织和企业成员组织通过建立女企业家学院和女企业家网络，促进了有才能的妇女的发展。

加强工人组织

69. 国际劳工组织的支持使 26 个成员国的工人组织能够发展其机构能力，为其附属机构提供服务，特别是在非正规经济中组织新成员，重点放在家政业、旅游业、服装加工业、建筑业和出口加工区。例如：
- 在柬埔寨和哥伦比亚，新的工会进行了登记，而在其他一些国家，工人组织在扩大集体谈判的范围上谈判成功；
 - 在南非，国际劳工组织提供的援助包括评估发展家庭工人合作社的可行性，从而形成一个全面的实施战略；
 - 在特立尼达和多巴哥，国际劳工组织支持家庭工人工会加强其合作社的业务规划、合作管理、合同样本制订和职业安全与卫生，这一方法在圭亚那

²¹ J.H. Chang, G. Rynhart 和 P. Huynh: [东盟转型：科技如何改变就业和企业](#)，雇主活动局，第 10 号工作文件（日内瓦，国际劳工组织，2016 年）。

²² 国际劳工组织： [妇女参与企业和管理：在中东和北非形成势头](#)（日内瓦，2016 年）。

²³ 国际劳工组织： [妇女参与企业和管理：在拉美和加勒比地区形成势头](#)（日内瓦，2017 年）。



得以复制，国际劳工组织正在帮助该国建设家庭工人合作社。

70. 14 个成员国的工人组织增强了影响国家、区域和国际层面政策议程的能力，十个成员国促进了结社自由、集体谈判和社会正义。这包括发布关于国际劳工组织监督机构确定的执行差距的立场文件。批准国际劳工标准的工会运动是在国际劳工组织对多国的支持下展开的，特别是在拉丁美洲。此外，考虑到国际劳工大会于 2018 年 6 月将讨论的关于工作场所暴力和骚扰的新标准，国际工会联合会和六个全球工会联合会在所有地区开展了提高意识的运动，宣传标准制定过程中的工会立场。这基于报告中记载的新证据，该报告名为《劳动世界中针对妇女和男子的暴力和骚扰：工会视角和行动》。²⁴
71. 国际劳工组织工作的一个重要方面，是向工人参与关于劳务移民和劳动力流动的区域和次区域社会对话进程的工人组织提供援助。特别是：
- 东盟工会理事会与南亚区域工会理事会(SARTUC)和阿拉伯工会联合会合作，以保护移民工人的权利；
 - 在南方共同市场(MERCOSUR)的移民走廊(巴拉圭/阿根廷和巴西/阿根廷)活跃着的工人组织为女性移民家庭工人建立了工会护照；
 - 国际工会联合会启动了一个移民招聘顾问网站 — 一个能使移民工人评价其应聘经历并举报滥用情况的在线平台；
 - 国际劳工组织的支持使工人组织能够有效参与联合国进程，以通过关于安

全、有序和正常移民全球契约决议草案的工作。

72. 作为“工作的未来举措”的一部分，国际劳工组织的援助重点是加强工会处理和参与有关技术创新带来挑战的政策讨论的能力，改变生产方式，日益融入全球市场经济、气候变化和人口转型。2017 年，工人组织在五次区域会议和一次全球论坛上参与了国家社会对话机制，确定了各国政府和社会伙伴的重点行动领域和可能的政策反应，以促进和保护男女劳动者的权利。
73. 新产品在本两年期加以提供并得到采用，以加强工人组织的制度和能力。这些产品得到新的分析工作的支持，而分析工作是在有关劳动和社会政策的专门研究计划的框架内进行。2016-17 年度的研究特别侧重于劳务移民和正规化，研究结果通过在线平台和都灵中心的课程得到广泛传播。此外，国际劳工组织：
- 还制定了一个支持工会的组织工作并提高其代表力度的全球计划，与都灵中心合作组建了三个全球学院；
 - 定制了从非正规经济向正规经济转型的次区域和国家培训课程；并
 - 开设了有关国际劳工标准、全球供应链中的体面劳动和全球化经济中的公平工资战略的在线课程。

部门社会对话

74. 支持对重要问题和新出现问题开展部门社会对话是劳工局的一项权责，683 名政府代表、雇主代表和工人代表出席了八次全球会议，就卫生服务、渔业、石油和天然气

²⁴ Dr J. Pillinger: [劳动世界中针对妇女和男子的暴力和骚扰：工会视角和行动](#) (日内瓦，国际劳工组织，2017 年)。



以及私人服务中的远程工作问题达成结论，旨在为这些部门的计划和政策提供信息。在一次非洲区域三方会议上就极端高温条件下石油和天然气生产的工作条件达成结论。三方专家会议通过了两套安全卫生业务守则——分别针对港口²⁵和露天矿区，²⁶以及关于体面劳动与对社会负责的旅游业政策准则。²⁷

2.4. 工作中的基本原则和权利

体面劳动成果概览

- 56 个成员国确认了 98 个新的批准书，其中 30 个与基本公约(包括 2014 年通过的《1930 年强迫劳动公约议定书》)相对应，其中两个与治理公约相对应，66 个与技术公约相对应。
- 到 2017 年底，国际劳工组织的 187 个成员国中有 99.9% 的儿童受到 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)的保护；大约 80% 的儿童受到 1973 年《最低年龄公约》(第 138 号)的保护。
- 34 个成员国采取行动，实施国际劳工标准，特别是针对监督机构提出的问题。
- 19 个成员国开展了劳动法改革，采用国际劳工标准作为国内法院做出裁决的参考，或实施了关于国际劳工标准的培训和提高意识的活动。
- 28 个成员国通过了有针对性的政策或战略，保护工人免于从事不可接受形式的工作。
- 7 个成员国批准了废除强迫劳动条例，四个成员国拟订了危险童工劳动清单。
- 9 个成员国制定了针对高风险部门中童工问题的国家行动计划。

75. 尽管过去几十年在工作中的基本原则和权利的普及上获得了重大进展，但仍有数百万人困于从事不可接受形式的工作，其中就童工形式而言包括 1.516 亿 5-17 岁的儿童，他们之中几乎有一半从事危险工作。²⁸ 2016 年，约有 2,500 万人(59%为女性)是强迫劳动的受害者，其中近 500 万人(99.4%为女性)遭受过性剥削。²⁹ 许多国家因性别、种族、残疾、艾滋病状况、性认同和性别取向、年龄等因素，依然存在就业歧视以及工资和工作条件不平等。还有许多国家的工人和雇主，其结社和集体谈判自由的基本权利依然遭到拒绝。

76. 这些领域取得的进展是国际劳工组织章程目标的核心，并且是两年期内所有政策成果领域追求的目标。更广泛地说，国际劳工标准的作用及其实施得到了越来越多的认可，包括作为成员国承担通过“2030 年议程”全球承诺的一种方式，特别是关于体面劳动和经济增长的可持续发展目标 8、关于性别平等和赋予妇女权力的可持续发展目标 5，以及关于和平、正义和强有力机构的可持续发展目标 16。

国际劳工组织的标准是通过体面劳动促进社会正义的基础

77. 促进和批准国际文书仍然是国际劳工组织 2016-17 年标准工作的核心内容。以下是这方面取得的重要成果：

²⁵ 国际劳工组织：《港口安全与卫生业务守则(2016 年修订)》，通过经修订的港口安全与卫生行为准则专家会议(日内瓦，2016 年)，文件 MESHP/2016/7/Rev.1。

²⁶ 国际劳工组织：《露天矿安全与卫生业务守则草案》，露天矿安全与卫生专家会议(日内瓦，2017 年 10 月 16-20 日)，文件 MECPPM/2017。

²⁷ 国际劳工组织：《国际劳工组织关于体面劳动与对社会负责的旅游业准则》(日内瓦，2017 年)。

²⁸ 国际劳工组织：《全球童工劳动估数：2012-2016 年成果与趋势》(日内瓦，2017 年)。

²⁹ 国际劳工组织；行走自由基金：《现代奴隶制全球估测：强迫劳动和强迫婚姻》(日内瓦，2017 年)。

- 有 98 项对公约和议定书的最新批准，其中 30 项针对基本公约(包括《1930 年强迫劳动公约的 2014 年附加议定书》)的批准，两项针对治理公约，66 项针对技术公约；
 - 由于印度于 2017 年批准了 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)和 1973 年《最低年龄公约》(第 138 号)，国际劳工组织的 187 个成员国中有 99.9% 的儿童受到第 182 号公约的保护，约 80% 受到第 138 号公约的保护；
 - 由国际劳工组织、国际工会联合会和国际雇主组织领导的“50 自由”宣传活动，帮助在本两年期内实现了 20 个国家批准《1930 年强迫劳动公约的 2014 年附加议定书》；
 - 2007 年《渔业工作公约》(第 188 号)经十个成员国批准后于 2017 年 11 月生效。该公约为 3,800 万渔业工人提供了保护，并在泰国运用到实施一个项目上。
78. 国际劳工组织大力支持监督机构。以下是该项工作的主要成果：
- 在审查 3,900 多份报告后，实施公约和建议书专家委员会(CEACR)提出了 1,321 条意见，并为有关成员国处理了 2,315 条直接请求；
 - 实施公约和建议书专家委员会(CEACR)针对其就 373 个案例所发表意见而采取的措施表示满意或感兴趣；
 - 结社自由委员会审查了 148 个案例，国际劳工大会标准实施委员会讨论了 48 个个案和两个普通调查；
 - 理事会根据《章程》第 24 条讨论了 11 项申诉，并根据第 26 条对 6 项不遵守已批准公约的控告进行了讨论。其中
- 四项控告(智利、斐济、卡塔尔和委内瑞拉)在本两年期结案；
- 国际劳工组织 — 教科文组织关于实施教职人员建议书联合专家委员会(CEART)发布了两份教师工会提出的不执行 1966 年建议书原则指控的报告，报告随后由国际劳工组织理事会和教科文组织执行局进行了审核。
79. 劳工局采取有针对性的行动，来改进国际劳工标准的实施，在 30 个成员国取得成果，特别是解决了监督机构提出的问题。国际劳工组织的援助，有助于加强三方成员的能力，以解决未能进行报告的严重情形，并清空了 25 个成员国的积压报告。劳工局和都灵中心共举办了 60 次关于国际劳工标准的培训活动，共有 1,822 人参与(907 名妇女和 915 名男子)。
80. 国际劳工组织加强三方成员能力的投资，在 19 个成员国取得了成果，包括按照国际劳工标准并在国际劳工组织监督机构指导下进行的劳工法改革。专家意见以法律差距分析、草案文本审查、示范性法律规定、详细评论和建议修订的内容的形式加以提供。此外，劳工局根据公约要求、立法和监管方面的良好实践，向三方代表提供了技术性建议，为劳工法改革和批准国际劳工组织公约的准备工作建立政策基础。大多数情况下新法律通过之后，会提供各种形式的技术援助以支持其实施。在巴拿马和巴拉圭，国际劳工组织针对司法机构展开培训和能力发展活动之后，国际劳工标准用来为国内法院的判决提供信息。
- 聚焦不可接受形式的工作**
81. 国际劳工组织处理不可接受形式工作的行动，取得了以下成果：



专栏 6. 采用综合法保护孟加拉国、玻利维亚多民族国和危地马拉的土著工人：

国际劳工组织与瑞典政府合作，并与其三方成员和其他地方组织一道，提高土著妇女的权利意识，以及享有体面劳动，并增强其经济赋权和发言权。

孟加拉国：国际劳工组织的援助集中于该国的茶园部门和城市非正规经济。国际劳工组织在与茶园主管部门、相关雇主组织和工人组织以及工人协商后，对该部门的生活和工作条件进行了调查，其中包括土著女工的生活和工作条件。调查结果被用作谈判该部门新集体协议的基础，并改善了工作条件。通过能力建设，加强了茶园工会妇女的参与和决策。成立了孟加拉国土著工人协会，并与全国工会运动联系在一起。该协会将为土著妇女和男子提供维权的平台。

玻利维亚多民族国：建筑业的急速发展增加了对劳动力的需求，吸引了许多土著妇女进入该国建筑业。她们经常在恶劣的工作环境中遭受歧视，包括与男子一样从事同样的工作但拿到的工资却低。玻利维亚的拉巴斯省第二大城市埃尔阿

尔托，国际劳工组织与工会、地方政府和雇主进行合作，提高土著妇女的权利意识，解决工资歧视问题，并支持建筑工地职业安全培训。在当地政府的支持下，建筑业雇主联合会为女性建筑工人建立了一个新的虚拟平台和数据库。该平台帮助经过认证培训的女性在更公平的条件进入就业市场。为在国内建筑业工作的女性新成立了一个协会，确保了女性在当地和全国发出声音。

危地马拉：在危地马拉，三分之一的家庭工人是土著人，其中大部分是年轻女性。他们的权利意识有限，容易受到不可接受形式的工作的影响，因为家庭工作在法律和实践是“不可见的”。在国际劳工组织的支持下，国家机构得到加强，确保家庭工人有更好的工作条件，包括更好的工资。全国家政工人联盟主张改变立法，以加强这些工人的权利，包括批准国际劳工组织 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)，并推动合作社等土著家庭工人的其他组织形式。

- 28 个成员国通过了有针对性的政策或战略，保护工人免于从事不可接受形式的工作；
 - 七个成员国 — 阿根廷、印度、巴基斯坦、巴拉圭、秘鲁、塔吉克斯坦和乌兹别克斯坦 — 批准了废除强迫劳动条例，四个成员国 — 科特迪瓦、洪都拉斯、印度和巴拿马 — 制定或修订了危险童工劳动名单；
 - 国际劳工组织三方成员在九个成员国制定了关于高风险部门童工劳动的国家行动计划，包括通过与巴西开展的南南合作，在巴拉圭、秘鲁和坦桑尼亚联合共和国防止在棉花生产过程中使用童工。
82. 一些国家基于性别、种族和健康状况的歧视，也从国家、市政和工作场所层面的政策框架中得到了解决。例如：
- 牙买加利用国际劳工组织的部门工具，通过了关于艾滋病毒和艾滋病的国家工作场所政策；
 - 海地和津巴布韦针对高风险部门(纺织和中小企业)制定了艾滋病毒和艾滋病的工作场所政策，旨在保障预防、关怀和支持，保护工人免受羞辱和歧视；
 - 在孟加拉国，通过将最低工资覆盖范围扩大到以前被排除在外的群体(例如茶园工人)，或通过特定部门推动同值工作同等报酬的法案，解决了低工资、不付工资或不平等工资的问题(例如玻利维亚多民族国建筑部门的情况(专栏 6))；
 - 约旦通过集体谈判，将社会福利扩大到私营教师并提高了其工资，私营教师传统上薪酬低，多为女性，且两性之间工资差距很大。



83. 国际劳工组织的支持，使三方成员开展了下列提高认识的运动：

- 童工劳动(黎巴嫩和缅甸)；
- 儿童家庭工作(斯威士兰和多哥)；
- 农业童工劳动(加纳、斯威士兰、乌兹别克斯坦和津巴布韦)；
- 强迫劳动(阿根廷、缅甸和乌兹别克斯坦)；
- 基于性别的歧视(玻利维亚多民族国、哥斯达黎加和萨尔瓦多)；
- 采矿和农业部门的卫生状况(津巴布韦)；
- 为考虑向国外劳务移民的妇女提供决策信息(尼泊尔)。



3. 区域重点

84. 本节参照“体面劳动成果看板”中提供的详细绩效信息，按地区着重介绍了国际劳工组织对主要领域的支持及其取得的进展。

3.1. 非洲

体面劳动成果概览

- 共有 47 个成员国取得 237 项体面劳动成果。
- 5 个成员国取得了至少 12 项体面劳动成果，在国际劳工组织的全部 4 个战略目标上均取得了进展。
- 到 2017 年底，该区域有 23 个体面劳动国别计划正在进行，另有 14 个正在筹备之中。
- 与非洲联盟委员会建立的伙伴关系，制定了就业战略和方案，重点是青年和妇女、劳务移民、劳动力市场治理、社会保护、童工劳动、强迫劳动和劳动统计。

85. 针对国际劳工组织三方成员在 2015 年 12 月举行的第十三届非洲区域会议上通过的《亚的斯亚贝巴宣言》中确定的优先事项，³⁰ 国际劳工组织两年期工作以青年就

业、劳务移民和社会保护为重点，并将国际劳工标准、社会对话以及性别平等和非歧视作为跨领域问题加以推进。

86. 国际劳工组织的支持，促成 47 个非洲成员国实现了 237 个体面劳动成果，以及次区域组织实现了四个体面劳动成果。若干成员国同时在国际劳工组织的全部战略目标和《2016-17 两年期计划和预算》的大多数政策成果上取得了进展。在创业发展和青年就业方面取得成果最多，这是对三方成员援助需求增加的回应。在关于工作场所合规性方面取得了重要成果，尤其是在农村经济中加强劳动监察机构和体面劳动的能力方面。在通过法律和战略以保护工人不受不可接受形式工作的影响方面，取得的工作进展低于目标(关于艾滋病毒和艾滋病的工作场所政策例外)，部分是因为立法程序长。专栏 7 举例说明了“体面劳动议程”在埃塞俄比亚和南非取得的全面进展。

³⁰ 国际劳工组织：亚的斯亚贝巴宣言：通过面向可持续发展的体面劳动变革非洲，第 13 届非洲区域会议，亚

的斯亚贝巴，2015 年 11 月 30 日-12 月 3 日，[AFRM.13/D.8](#)。



专栏 7. 行动中的体面劳动：埃塞俄比亚和南非

埃塞俄比亚：十多年来，在持续高速增长的基础上，埃塞俄比亚在各种政策领域取得显著的社会经济进步，特别是在教育和卫生领域。在国际劳工组织的支持下，该国在综合追求体面劳动议程方面取得了重要进展。2016 年 4 月，部长理事会经与社会伙伴协商，通过了《国家就业政策和战略》，协调各部门的工作，特别是在正规经济中强化对妇女参与劳动力市场的需要。政府通过了《境外就业宣言》(2016/9/23)，这导致了在劳动和社会事务部内设立一个专门处理劳务移民的海外就业和治理问题的董事会。在与联合国其他机构的一个联合计划中，为加强妇女创业能力以及提高金融机构和商业服务提供者的能力，进而影响妇女主导的企业，国际劳工组织为此做出了贡献。政府还通过了国家行动计划，以加强服装行业劳动力市场的治理。国际劳工组织的服务重点是，根据国际劳工标准，在工厂层面上制定职业安全与卫生政策。重点还放在建立一个多方利益相关者论坛，促进政府、私营部门、工会和其他主要参与者之间的对话，解决纺织和服装部门面临的主要挑战。埃塞俄比亚工会联合会在 2016 年通过了一项战略计划，使下属工会数量从 1182 个增加到 1554 个：会员在 2015-2017 两年间增加了 10% 以上。

本两年期期间，国际劳工组织在埃塞俄比亚的主要发展伙伴是丹麦、爱尔兰、瑞典和英国，以及欧盟和联合国各机构。

南非：尽管最近失业率上升，国际劳工组织四项战略目标仍继续取得进展。2016 年 12 月，政府开始使用就业影响评估工具“卫星动态社会核算矩阵”，评估部门、贸易和环境政策对就业的影响。这些工具被用来为国家能源总体规划的决策提供信息，并评估年度发展干预措施对就业的影响。关于劳资关系，政府和社会伙伴于 2017 年 2 月签署了全国最低工资协议，为解决国内严重的不平等和贫困问题设立了新的基准。同时，政府根据国际劳工组织监督机制的意见，对就业法案和童工法案的基本条件进行了修正。劳工联合会在性别主流化方面取得了进展，这可由参与国家经济发展和劳工委员会的女工会会员越来越多，以及就 2000 年《生育保护公约》(第 183 号)起草工人立场得以证明。2016 年 3 月，南非商业团体在 2016 年初完成的对可持续企业有利环境(EESE)的评估所提出的建议的指导下，通过了关于中小企业、创业和企业正规化的行动计划。

国际劳工组织在南非的工作是在南非政府的支持下，以及在比利时(佛兰德)、荷兰、联合国机构和经常预算补充账户(RBSA)的支持下进行的。

87. 在“工作的未来举措”背景下，该地区组织了 29 次国家、次区域和区域层面的对话。主要讯息和建议包括：呼吁以社区为基础的地方经济发展方案；改善政策连贯性；有效的企业社会责任；以及妨碍工作治理的陈旧、过时和无效法律的修订需求。2017 年 4 月，在阿尔及尔举办的非洲联盟社会发展、劳动和就业专门技术委员会第二次会议上，对话产生的主要信息摘要正式得以介绍并通过。随后，非洲联盟提

出了在工作的未来问题上非洲立场的发展，³¹ 有效地强调了它的重要性。

88. 2016 年，在国际劳工组织和其他合作伙伴在区域和次区域层面的支持下，非洲联盟委员会(AUC)为实施 2015 年《关于就业、消除贫困和包容性发展的宣言和行动计划》制定了第一个优先五年计划。该计划侧重于青年和妇女就业、劳务移民、劳动力市场治理以及社会保护和生产力。2016 年，南部非洲发展共同体批准了“青年就业促

³¹ 参阅：<https://au.int/en/pressreleases/20170429/ministers-charge-social-development-labour-and-employment-au-member-states>。



进框架”，2017年9月，北非国家的政府、雇主组织和工人组织通过了为期五年的“北非青年就业路线图”。³² 预计所有这些举措将对实现可持续发展目标，特别是目标8做出贡献。国际劳工组织对区域和次区域组织的贡献包括：

- 支持非洲联盟委员会开发有关劳务移民的知识产品和统计数据；
- 修订非洲联盟2008年社会政策框架和2006年移民政策框架；
- 起草《非洲人权和民族权利宪章》关于公民享有社会保障和社会保护权利的附加议定书；
- 加强西非国家经济共同体(ECOWAS)的社会对话论坛；
- 向西非国家经济共同体委员会提供支持，制定有关劳务移民、童工劳动和强迫劳动的战略。

89. 考虑到非洲面临的童工劳动挑战的严重性，国际劳工组织在联盟8.7³³的背景下参与了几个伙伴关系，以加强其在区域层面的影响力，包括联合国其他机构、区域机构和三方成员。国际劳工组织还与非洲经济委员会就劳动统计开展合作，与非洲开发银行就青年和妇女赋权进行合作。2017年5月，国际劳工组织制定了“面向非洲的南南框架”，为非洲国家(包括脆弱国家在内)就体面劳动开展合作铺平了道路。

90. 2016-17年，制定和批准了三个体面劳动国别计划(科特迪瓦、马里和突尼斯)，另有14个正在筹备之中，西非国家经济共同体

次区域的第一个体面劳动计划亦然。总的来说，新一代的体面劳动国别计划更好地反映了国际劳工组织的四个战略目标，更符合国家发展框架和联合国发展援助框架(UNDAFs)。

3.2. 美洲

体面劳动成果概览

- 30个成员国取得了176项体面劳动成果。
- 六个成员国取得了至少12项体面劳动成果，在国际劳工组织的全部四个战略目标上均取得了进展。
- 到2017年底，该地区有3个体面劳动国别计划正在进行，另一个正在筹备之中。
- 在联盟8.7的背景下，“关于在拉丁美洲和加勒比地区消除童工劳动的地区倡议”制定了一个“预测模型”，以评估政策对加速减少童工劳动的影响。该模型在七个国家得到应用，并在第四届持续消除童工劳动全球大会(布宜诺斯艾利斯，2017年)上分享了应用成果。

91. 根据2014年第18届美洲区域会议上通过的《利马宣言》，³⁴ 国际劳工组织在该地区的计划侧重于国际劳工组织三方成员优先考虑的三个领域：

- 包容性增长和更多更好的就业机会的生产性发展政策；
- 从非正规经济向正规经济转型；
- 促进和实施国际劳工标准和劳工权利。

92. 国际劳工组织的支持为该地区的30个成员国和地区在“体面劳动议程”的各个领域带来了176项重大成果。成果最多的是有

³² 国际劳工组织：重申在北非促进青年就业的承诺-北非青年就业路线图(2017-22年)，国际劳工组织北非青年就业(YENA)大会，日内瓦，2017年9月26-27日。

³³ 2017年的全球估算显示，2012-16年撒哈拉以南非洲受经济和人口因素的驱动，限制了在该地区实施的有针对性政策的积极影响，导致童工劳动上升。见国际

劳工组织：全球童工劳动估数：2012-16年成果与趋势(日内瓦，2017年)；和联盟8.7：全球联手消除强迫劳动、现代奴隶制、人口贩运和童工劳动(2017年)。

³⁴ 国际劳工组织：利马宣言，第18届美洲区域会议，利马，2014年10月13-16日，AMRM.18/D.5(Rev.)。



关保护工人不受不可接受形式的工作影响的政策、战略和机构能力，重点是童工劳动和强迫劳动。之所以能取得这些成果，部分是由于“拉丁美洲和加勒比地区无童工区域倡议”的积极工作，也是由 2017 年 11 月在布宜诺斯艾利斯举行的第四届持续消除童工劳动全球大会在该地区产生的势头所带动的。在加强雇主组织的机构建设方面取得的进展低于目标。

93. 就与生产性发展政策有关的工作，劳工局在以下领域开展了区域和国别研究，并拟定了诊断文件：

- 全球供应链；
- 为可持续企业创造有利环境；
- 集群和特定部门发展政策；

- 中国对外投资对该地区就业的影响；
- 中小企业的工作条件；
- 职业培训和学徒制。

94. 国际劳工组织推动统一正规化统计数据，特别是在加勒比地区，并推动对几个国家的政策进行评估。有关劳工标准的工作优先考虑向那些实施国际劳工组织监督机构建议的国家提供帮助，包括通过技术性特派团和协助。这项工作的重点是法律改革，促进结社自由和集体谈判，以及实施 1989 年《土著和部落民族公约》(第 169 号)。根据体面劳动议程不可分割、相互关联和相互支持的性质，一些国家在这三个领域的工作上都取得重大进展，该地区的三方成员将之列为优先工作(专栏 8)。

专栏 8. 生产力、正规化和劳工权利：哥斯达黎加和墨西哥取得的进展

哥斯达黎加：正在促进经济转型方面取得进展，目的是创造更多更好的就业机会，从非正规经济转向正规经济，并保护劳工权利。在国际劳工组织的支持下，政府将失业率作为宏观经济框架中考虑的关键变量，中央银行考察了通货膨胀与就业之间的关系。这导致采取较宽松的货币政策并降低利率，对经济增长产生积极影响。这反过来又促使失业率从 2016 年的 8.5% 降至 2017 年的 7.8%。该国通过了一项的三方协议，以实施国际劳工组织于 2015 年通过的《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)，由此建立了高层三方讨论进程和四个技术委员会来讨论社会保护、技能发展、程序简化和税收改革，以促进独立工人、领薪工人，家庭工人和企业的正规化。关于劳工权利，根据国际劳工组织监督机构的意见以及罢工权利和对劳动法庭口头听讯的介绍，对劳动程序的改革于 2017 年 7 月生效。社保部门于 2017 年 7 月通过了家政服务雇主登记程序，并修改了社保计划，以更好地满足其特定需求，扩大社保覆盖面。

国际劳工组织在该国的工作，是在哥斯达黎加政府和经常预算补充帐户的资金支持下进行的。

墨西哥：全国最低工资委员会采纳了在国际劳工组织编写的四份技术文件中提出的一系列建议，这些建议强调了生产力与工资之间的关系。这个有据可依的决定使最低工资水平在 2017 年 1 月提高了 10% 以上。与此同时，国际劳工组织的支持使得哈利斯科州和奇瓦瓦州的三方成员，特别是雇主组织，能够为可持续企业进行关于有利环境的调查，重点放在生产力和正规化上。在这项工作的基础上，采取了具体的行动计划和做法，作为两个州促进可持续中小企业发展的竞争战略的一部分。在墨西哥城，国际劳工组织支持地方政府制定路线图，将零售业中的小企业正规化，根据国际劳工组织 2015 年制定的《非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)，从而实施一个综合战略。它还对国家机构和雇主组织的培训者进行了创业方法(“创办和改善你的企业”计划)的培训，以期在童工高发领域制定商业计划书。

国际劳工组织在墨西哥的工作，是在墨西哥政府和经常预算补充帐户的支持下进行的。



95. 总的来说，在有关发展生产、针对不断变化的需求开发技能、绿色工作、灾后当地经济复苏和移民问题等领域，劳工局在两年期内提高了为三方成员提供基于实证的政策咨询的分析能力和业务能力。国际劳工组织对影响拉丁美洲和加勒比地区工作未来的趋势展开了研究，发表在《2016 年劳工概览：拉丁美洲和加勒比地区》。³⁵ 针对年轻人对工作未来的期望，开展了一项调查，根据其结果进行了高级别辩论，其中有几个属于 26 场国家、次区域和区域对话，作为对国际劳工组织局长邀请的响应，参与“工作的未来举措”。
96. 到 2017 年底，该区域(哥斯达黎加、圭亚那和海地)积极开展了三项体面劳动国别计划，阿根廷正在为准备第四项体面劳动国别计划进行谈判。在该两年期间，智利、巴拿马、巴拉圭和乌拉圭利用国际劳工组织的体面劳动国别计划框架，签署了谅解备忘录。
97. 在区域和次区域层面，国际劳工组织为“拉丁美洲和加勒比国家可持续发展论坛”(2017 年，墨西哥)做出了贡献，在关于实现可持续发展目标 8 所面临的挑战方面，还编写了一份出版物。劳工局通过“拉丁美洲和加勒比地区无童工区域倡议”，积极为实现联盟 8.7 而努力。
98. 与拉丁美洲和加勒比经济委员会(ECLAC)的伙伴关系，有助于提供更丰富的有关区域劳动力市场和就业政策的统计资料。与联合国其他机构(联合国开发计划署、妇女署、粮农组织、难民署、儿童基金会、人口基金、环境规划署和教科文组织)以及与

多边实体(经合组织、世界银行、美洲开发银行和美洲国家组织)的伙伴关系，重点是进行分析和诊断、制定政策简介以及实施有关童工劳动、劳务移民、性别平等、绿色经济、青年就业、农村发展、正规化和竞争力的方法和工具。

3.3. 阿拉伯国家

体面劳动成果概览

- 10 个成员国和地区总共取得了 41 项体面劳动成果。
- 一个成员国取得了至少 12 项体面劳动成果，在国际劳工组织的全部 4 个战略目标上均取得了进展。
- 到 2017 年底，该区域有一个体面劳动国别计划正在进行，另外 3 个正在筹备之中。
- 根据在 2016 和 2017 年举行的叙利亚问题国际会议所作的国际承诺，国际劳工组织制定了周边国家针对叙利亚危机的全面应对措施。约旦和黎巴嫩的重要成果包括难民工作的正规化，就业安置机制和采取措施预防农业和非正式城市部门工作条件和童工劳动恶化。

99. 2016-17 年，阿拉伯国家和地区继续经历着广泛的冲突和不稳定局势，特别是但不仅仅是由于叙利亚危机的蔓延效应和随之而来的难民涌入，对本已紧张的劳动力市场和资源短缺带来重要影响。海湾合作委员会成员的发展计划和改革方案继续受到油价下跌的影响。这种情况极大地影响了国际劳工组织计划在该地区的执行情况，在十个国家和地区取得了 41 项体面劳动成果，仅实现两年期目标的 66%。其中几项成果对该地区具有深远影响，例如 2016 年 9 月在巴勒斯坦被占领土通过了有史以来第一个私营部门工人及其家属的社会保障法，

³⁵ 国际劳工组织：2016 年劳工概览：拉丁美洲和加勒比地区 (利马，2016 年)。



也影响到与卡塔尔政府一起实施国际劳工组织项目取得的进展，该项目通过废除无法自由择业的担保制度，促进移民工人的平等待遇。这导致在 2017 年有关对卡塔尔不遵守 1930 年《强迫劳动公约》(第 29 号)和 1947 年《劳动监察公约》(第 81 号)的控告结案。取得成果最多的是在创业发展、就业密集型基础设施项目(EIIPs)的实施和社会保护的扩展方面，因为这些是国际劳工组织应对危机局势的主要组成部分。在加强雇主组织和工人组织的机构方面，因受到当前社会对话中地区赤字的影响，取得的进展格外低于目标。

100. 在“2030 年议程”中和应对危机时重视体面劳动，在地区层面对国际劳工组织的服务提出了前所未有的要求。这转化为将体面劳动纳入阿拉伯可持续发展论坛(AFSD)年度报告的主流，转化成将国际劳工组织的战略目标纳入为约旦、黎巴嫩、巴勒斯坦被占领土、也门和巴林设立的新的联合国发展援助框架，以及进入几个危机应对框架。

101. 开始在黎巴嫩、阿曼和巴勒斯坦被占领土制定新的体面劳动国别计划，并将现有的体面劳动国别计划扩大到约旦，这些协议已经达成。这些计划是通过与三方成员进行广泛协商，并在“2030 年议程”、“联合国发展援助框架的成果框架”和“国家发展计划”指导下制定的。

102. 两年期取得的显著的进展是，国际劳工组织根据 2016 和 2017 年在叙利亚举行的全球会议上所做的国际承诺，在应对叙利亚危机上发挥日益重要的作用。根据 2016 年国际劳工组织《关于难民和其他被迫流离失所者进入劳动力市场的指导原则》(专栏 9)，国际劳工组织对约旦和黎巴嫩局势的应对措施集中在为叙利亚难民和收容社区创造更多更好地工作机会。最重要的成果包括：难民工作的正规化，创立就业机制，推动采取对城市非正规经济中不可接受的工作条件和农业童工劳动的预防措施，以及通过国际劳工组织的 EIIP，创造就业机会并从经济上改善关键基础设施。

专栏 9. 约旦和黎巴嫩：基于体面劳动应对叙利亚危机

叙利亚难民危机是我们这个时代最大、最漫长和最复杂的人道主义紧急情况。截至 2016 年 1 月，在约旦登记的叙利亚难民超过 60 万，而约旦的总人口约为 950 万。约 20% 的难民住在指定的难民营，其余的则在城市和农村地区居住，这对约旦的资源和劳动力市场造成越来越大的压力。在黎巴嫩，叙利亚难民人数是 150 万，占该国人口的四分之一。国际劳工组织在本两年期内的应对措施侧重于，通过实施劳动密集型的公共工程计划，在农业价值链从基层做出努力，以及倡导适当变革采取的政策和措施，使东道社区的难民和当地居民获得更多的就业机会和谋生方式。经常预算补充帐户的资助使国际劳工组织能够以敏捷的方式迅速开展活动，使国际劳工组织成为联合国在就业和生计方面的主要机构，并使劳工局能够利用众多发展合作伙伴提供的额外资源。

约旦：国际劳工组织在劳工部的宣传，推动了难民获得在建筑业和制造业等部门工作的工作许

可证。2016 年 1 月至 2017 年 12 月期间，这些部门有 6 万多份工作许可证发放给了叙利亚难民，农村地区另有 1.7 万份工作许可证通过农业和多用途合作社进行了发放。2017 年 8 月，国际劳工组织和联合国难民署在札塔里(Zaatari)难民营成立了第一个就业办公室。

黎巴嫩：国际劳工组织支持劳动部和社会事务部在最脆弱的社区确定和实施就业密集型项目，同时解决发展基础设施和创造体面就业的需要。二十四家承包公司参与了生产性发展项目，招募本地工人，主要是难民、妇女和残疾人。国际劳工组织还制定了社会保障框架，保护工人的权利，促进安全 and 有保障的工作场所。通过与工会和政府的合作，贝卡省开展了防止难民童工劳动的工作。

国际劳工组织在约旦和黎巴嫩的主要发展伙伴是加拿大、丹麦、德国、意大利、荷兰、挪威、瑞典、瑞士、英国和美国政府以及欧盟。



103. 本两年期共组织了九次与“工作的未来举措”相关的区域和区域间活动，国际劳工组织三方成员和其他利益相关方就推进体面劳动议程上所取得的成就、国际劳工组织通过体面劳动带动将来包容性增长上发挥的作用，以及仍然存在的挑战方面，达成了一致意见。2017年4月，在关于工作的未来阿拉伯三方会议上进行的一次这样的审议，侧重于包括脆弱国家在内的劳动世界的区域转变。

104. 国际劳工组织的其他应对领域包括促进关于社会保护和劳务移民的知识共享举措，包括区域间和区域外(南南)合作。国际劳工组织于2017年10月在黎巴嫩召集了一次关于劳动力和流动问题区域间磋商，聚集了来自亚洲、非洲和阿拉伯国家22个成员国的三方成员、民间团体和知名学者，并于2016年2月在阿曼召集了以“妇女参与企业管理：在中东和北非形成势头”为主题的区域会议。这为该地区就劳动世界性别平等取得的进展问题提供了一个对话平台。

105. 本两年期内建立或加强了若干伙伴关系，以便利用国际劳工组织在支持三方成员方面采取的行动并取得更大的影响。例如：

- 2016年12月，与西亚经济社会委员会和都灵中心合作，为来自埃及、伊拉克、约旦、黎巴嫩、巴勒斯坦被占领土的三方成员和其他利益相关方举办了关于可持续发展目标的区域能力建设活动和知识交流；
- 与阿拉伯国家联盟合作，就童工问题开展区域研究，以影响这一关键领域的政策制定和区域合作；

- 与海湾合作委员会执行局达成了联合工作计划，支持在创业发展、公平招聘政策、歧视、劳资纠纷和社会对话等领域开展能力建设和知识共享活动。

3.4. 亚洲和太平洋地区

体面劳动成果概览

- 亚洲及太平洋地区26个成员国总共获得了170项体面劳动成果。
- 5个成员国取得了至少12项体面劳动成果，在国际劳工组织全部四个战略目标上均取得了进展。
- 到2017年底，该区域有8个体面劳动国别计划正在进行，另有24个正在筹备之中。
- 在国际劳工组织的支持下，2016年，东盟国家元首和政府首脑通过了《关于在东盟实现从非正规就业向正规就业转型，促进体面劳动的万象宣言》，同年，南亚区域合作联盟通过了《关于在移民相关问题上开展合作的行动计划》。

106. 过去几十年来，亚洲卓越的经济表现使千百万人摆脱了贫困，但这种快速增长伴随着不平等现象和持续脆弱性的不断上升。这些挑战与劳动力市场疲软密切相关，即劳动力市场治理薄弱这一普遍不足，破坏了权利和标准的实施与执行。

107. 该区域的27个成员国总共获得了182项体面劳动成果，另一项成果则具有区域范围的性质。根据2016年12月在第十六届亚洲



区域会议上通过的《巴厘宣言》，³⁶ 国际劳工组织的工作特别强调批准和实施国际劳工标准，促使九个成员国(印度、印度尼西亚、马来西亚、缅甸、新西兰、菲律宾、斯里兰卡、泰国和东帝汶)批准了国际劳工标准。其他重点领域则侧重于协助三方成员加强劳动力市场治理、制定公平有效的劳务移民政策、保护工人不受不可接受形式的工作的影响。越来越多的中等收入国家需要国际劳工组织的支持，来制定向正规化转型的战略，包括通过能力发展建立社会保护底线，制定工资政策和确保企业的可持续性。三方成员还得到国际劳工组织的支持，以解决当今劳动力市场的技能差距问题，以及“工作的未来举措”。

108. 在向正规化转型方面取得了重大的区域进展。在国际劳工组织的支持下，2016 年出席东盟首脑会议的国家元首和政府首脑通过了《关于在东盟实现从非正规就业向正规就业转型，促进体面劳动的万象宣言》。³⁷ 劳工局就东盟成员国的要求采取的后续行动包括国家行动计划草案和都灵中心政策制定培训课程(基于非正规就业统计数据)。

109. 国际劳工组织还协助通过了南亚区域合作联盟《关于在移民相关问题上开展合作的行动计划》，该计划确定了七个有关劳务移民行动的关键领域：

- 制定技能资格框架；
- 出发前准备；

- 标准雇佣合同和最低工资；
- 信息交流和知识共享；
- 公平和符合职业道德的招聘；
- 移民的经济发展潜力；
- 建立司法机制和支持服务。

110. 为确保高质量相关服务的可持续性，劳工局在体面劳动议程相关领域开发了知识产品、政策指导和实用工具，尤其重视工作的未来。有 24 个国家总共参加了 14 个关于“工作的未来举措”的对话(13 个国家对话和一个太平洋岛屿国家次区域对话)。此外，与国际工会联合会亚太分会共同组织的区域会议，为其附属组织提供了一个机会，以讨论工作未来对该地区就业和劳资关系的影响。虽然国家对话形式存在多样性，仍有许多话题是共同的，比如人口变化和技术进步的影响，又如技能、人力资本、治理、稳定机制、有效社会对话、通过可持续的全球供应链提高生产力以及包容性社会保护的重要性。在国家对话之后，继续优先考虑工作的未来这一议题。为未来的主题知识共享活动做了准备，特别是一份关于未来技能的区域报告，以及将于 2018 年召开的关于工作中妇女的未来的高层对话。

111. 本两年期内共制定了九个新的体面劳动国别计划，均与联合国发展援助框架保持一致。国家可持续发展战略和“2030 年议程”(专栏 10)。每种情况都建立了一个三方指导委员会进行监督，并参与有关体面劳动事宜的战略决策。

³⁶ 国际劳工组织：《巴厘宣言》，第 16 届亚太区域会议，巴厘，印度尼西亚，2016 年 12 月 6-9 日，[APRM.16/D.6](#)。

³⁷ 东盟：《关于在东盟实现从非正规就业向正规就业转型，促进体面劳动的万象宣言》，第 28 届和第 29 届东盟峰会，万象，2016 年 9 月 6-8 日。



专栏 10. 综合性体面劳动国别计划：中国和东帝汶

中国：意识到中国社会经济状况的迅速变化，以及中国在全球治理和可持续发展中发挥日益重要的作用，国际劳工组织与中华人民共和国人力资源和社会保障部于 2016 年 9 月签署了谅解备忘录，以建立并实施战略合作伙伴关系。随后，2017 年 3 月，国际劳工组织与其中国三方成员，即中华人民共和国人力资源和社会保障部、中华全国总工会、中国企业联合会和国家安全生产监督管理总局，通过了 2016-20 年中国体面劳动国别计划。该体面劳动国别计划围绕国际劳工组织四个战略目标的三个优先事项而制定：1)提高就业的质量和数量；2)促进和扩大在工作场所内外的社会保护；3)加强法治，实现工作中的基本原则和权利。

实施体面劳动国别计划带来的进展包括：审查中国国家统计局召集的第十九届国际劳工统计学家大会会议决议，运用到国家劳动统计系统，这将有助于生成一致的、可比的劳动力数据，促进就业政策；与社会伙伴合作，开展社会保护工作，通过使用国际劳工组织促进中小企业和供应链中职业安全与卫生的工具，就合规战略从实施扩大到提出建议；为工作场所中艾滋病感染和患有艾滋病的人们与妇女提供具有残疾包容性的就业和平等待遇的工作。2017 年 4 月，国际劳工组织与人力资源和社会保障部开始实施为期三年的“通过集体谈判促进和谐劳动关系”项目，将在湖北、内蒙古和江苏等地作为试点进行实施。

国际劳工组织在中国的主要发展伙伴是爱尔兰、挪威和美国政府，以及联合国其他机构。

东帝汶：2016-20 年体面劳动国别计划于 2016 年 5 月由东帝汶职业教育与就业政策国务秘书处、东帝汶工商会和东帝汶工会联合会通过。体面劳动国别计划将支持执行 2011-2030 年国家战略发展计划。商定的优先事项和结果是：促进就业和社会保护；农村社会经济发展；以及良好的劳动力市场治理机构。

在这个框架中，政府在国际劳工组织的支持下通过了《2017-30 年东帝汶全国就业战略》和《普通社会保障法》，确立了国内首个缴费型社会保障计划，为老年人、身故者、幸存者、残疾人和休产假/陪产假提供福利。在体面劳动国别计划的农村发展部分，国际劳工组织开始实施两大发展合作项目的第二阶段，项目以“道路发展”和“加强通向农村之路”为主题。在第一阶段(2013-16 年)，这些项目修复并维护了东帝汶总共 400 公里(约 20%)的农村公路，达到高质量、全天候标准，使旅行时间减少了 50%，农产品销售每周收入增加了 100%，提高了获得保健服务和去学校的机会。800 万美元用于支付参加道路建设的男女工人工资，都花费在了当地经济上。参与这些项目的妇女，平均占劳动力的 30%。

国际劳工组织在东帝汶的主要发展伙伴是澳大利亚、爱尔兰、新西兰、葡萄牙的政府以及欧盟。

112. 国际劳工组织围绕“2030 年议程”建立并支持众多合作伙伴关系和联盟。例如：

- 与太平洋共同体就能力建设达成了谅解备忘录，以按照国际标准定期进行劳动力市场调查，目的是收集数据以监测太平洋岛国相关体面劳动和可持续发展目标指标；

- 在可持续发展目标的背景下，与东盟共同体统计系统发起合作以制定东盟社会保护监测框架；
- 建立了区域工会发展合作网络，支持各国工会努力收集有关劳工和工会权利的信息和统计数据，以改进对相关可持续发展目标的监测。



专栏 11. 将遵守国际劳工标准作为发展重点：以乌克兰和乌兹别克斯坦为例

乌克兰：2016 年 6 月，乌克兰批准了国际劳工组织 1952 年《社会保障(最低标准)公约》(第 102 号)，并在 2016 年 11 月签署了《欧洲社会保障法》。应乌克兰政府的要求，国际劳工组织与欧洲委员会合作，根据这两个标准加强国家社会保护体系现代化的能力。在“公约”批准的后续行动中，劳工局就养老金制度改革提出了意见，于 2017 年 10 月成功实施，并支持关于长期以来早该修改的最低工资问题全国性辩论。鉴于实际平均工资增长率为 19%，而 2017 年平均名义工资预计增长 37%，政府决定将自 2017 年 1 月 1 日起的最低工资翻一番，这将带来积极影响。

国际劳工组织在中东欧恢复战略背景下的社会保护底线工作由经常预算补充帐户资助。

乌兹别克斯坦：2016-17 年，劳工局在乌兹别克斯坦投入了大量资金，以确保在遵守棉花采摘工作中的基本权利和原则方面取得进展，特别是在童工

和强迫劳动方面。在美国政府的支持下，国际劳工组织与世界银行合作，确保在棉花收获期间对童工和强迫劳动进行监测。2015 年对农业招聘实践和季节性就业情况进行了调查，2016 年又进行了一次调查，对被迫采摘棉花的工人数量进行了评估。国际劳工组织《2016 年第三方监测报告》¹ 建议采取进一步的决定性措施，通过提高能力建设、教育和培训水平、招聘实践、工作条件和改善劳动关系体制，确保这些监测工作的可持续性。

2016 年 12 月，欧洲议会通过了一项关于乌兹别克斯坦的决议，强调该国在棉花收获季节防止和消除童工和强迫劳动，以及消除强制征聘的做法方面所作的重大努力。该决议包含了许多有关国际劳工组织在这一领域的工作。2017 年 3 月，乌兹别克斯坦通过了一项关于批准《乌兹别克斯坦和欧盟之间伙伴关系与合作协定》的法律，将协定的规定扩大到双边纺织品贸易(2011 年)。

¹ 国际劳工组织：反对在乌兹别克斯坦棉花收获期间的童工和强迫劳动措施的第三方监测，国际劳工局提交给世界银行的报告(2017 年，日内瓦)。

3.5. 欧洲和中亚地区**体面劳动成果概览**

- 19 个成员国共取得了 78 项体面劳动成果。
- 有一个成员国取得了至少 12 项体面劳动成果，在国际劳工组织全部四个战略目标上都取得了进展。
- 截至 2017 年底，该区域有九个体面劳动国别计划正在进行，有五个是在本两年期内制定的。
- 乌兹别克斯坦批准了 1948 年《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)之后，欧洲和中亚成为第一个批准所有八项国际劳工组织基本公约的地区。

113. 第九届欧洲区域会议于 2013 年 4 月通过的《奥斯陆宣言》³⁸ 指导了国际劳工组织在

区域层面的工作和国家层面的战略。2017 年 10 月，第十届欧洲区域会议根据“伊斯坦布尔倡议”³⁹ 通过了该地区的战略方向，待理事会于 2018 年 3 月进行审查。

114. 本两年期内，国际劳工组织的行动在 19 个国家所有政策成果领域共取得 78 项成果，2016-17 年该地区没有优先考虑农村经济体面劳动除外。在青年就业、可持续企业、工作条件(尤其是职业安全与卫生)、不可接受形式的工作、劳动合规性、社会对话方面(专栏 11)取得了重大成就，以及该地区新出现的其他优先事项例如正规化和劳务移民。

³⁸ 国际劳工组织：奥斯陆宣言：重建对就业和增长的信心，第九届欧洲区域会议，奥斯陆，2013 年 4 月 8-11 日，[ERM.9/D.7](#)。

³⁹ ILO: *The Istanbul Initiative for the Centenary: Future for Decent Work for strong and responsible social partnership in Europe and Central Asia*, Tenth European Regional Meeting, Istanbul, Turkey, 2-5 Oct. 2017, [ERM.10/D.10](#).

115. 在本两年期内，最后通过了五个新的体面劳动国别计划(阿尔巴尼亚、阿塞拜疆、摩尔多瓦、乌克兰和乌兹别克斯坦)，并与俄罗斯联邦签署了新的合作计划。这些计划与国家优先事项和实施“2030 年议程”的努力相一致。
116. 该地区的一个重要进展是乌兹别克斯坦批准了 1948 年《结社自由及保护组织权公约》(第 87 号)，使欧洲和中亚成为第一个所有成员国已批准国际劳工组织所有八项基本公约的地区。
117. 该地区广泛支持“工作的未来倡议”，51 个国家中有 46 个国家参加了 30 多场国家和次区域层面的三方对话，包括欧盟机构、北欧理事会和独立国家联合体在内。
118. 国际劳工组织巩固了与欧盟的战略伙伴关系。发起了新合作项目，促进与欧盟有贸易关系的几个国家实施国际劳工组织标准。“共商应对危机：欧盟选定国家的社会对话和劳资关系趋势”这个出版物，⁴⁰ 是国际劳工组织与欧盟成功合作的顶峰，记录和分析了欧洲经济和金融危机之后一段时期的新趋势和良好实践。同时，国际劳工组织与丹麦、挪威和瑞典政府，以及俄罗斯联邦政府、LUKOIL 和欧洲巧克力-饼干-糖果业协会(CAOBISCO)建立或重建了伙伴关系协议。
119. 联合国系统内的联盟侧重于以可持续发展目标为中心的基于问题的联盟，特别是关于社会保护、青年发展以及强迫劳动和童工劳动的目标。国际劳工组织继续与联合国欧洲经济委员会合作，通过向各个工作组提供有关统计数据的问题，例如为可持续发展目标提供数据，为衡量劳动力流动性的工作组提供数据，为无酬家务服务评估工作组提供数据，以及通过作为评估就业质量专家组指导委员会成员而参与其中。
120. 与西巴尔干区域合作委员会(RCC)建立了三方合作伙伴关系，提供专业技术知识，促进雇主组织和工人组织有效参与区域合作委员会关于经济改革计划的第三支柱和协调公共就业服务的次区域网络问题的的工作。此外，在与 UNDP 在中亚建立的区域伙伴关系框架范围内，独联体国家和西巴尔干地区根据 1964 年《就业政策公约》(第 122 号)的规定，在国家层面上将工作重点尤其放在就业上，以期实现关于体面劳动和可持续经济增长的可持续发展目标 8。

⁴⁰ I. Guardiancich and O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Geneva, ILO, 1997).



4. 跨领域的政策驱动因素

体面劳动成果概览

- 在所有政策领域取得的国家层面的所有成果中，其中 49%为批准或实施国际劳工标准做出了重大贡献，53%有助于加强社会对话，46%促进了性别平等和非歧视。
- 在标准举措的框架内，三方工作组就 63 个过时的公约和建议书，以及 19 个关于职业安全与卫生的文书达成一致。
- “工作中的妇女举措”对劳动力市场中的妇女面临的趋势和挑战，提供了最新的全球和国家信息，作为促进性别平等的循证创新政策的基础。

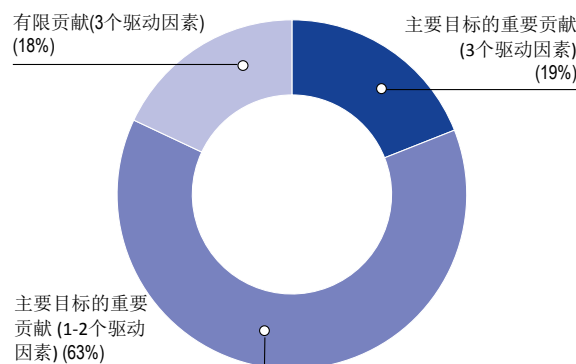
121. 国际劳工组织的《2016-17 两年期计划和预算》提出了三个关于国际劳工标准、社会对话以及性别平等和非歧视的跨领域政策驱动因素(CCPDs)，这些驱动因素解决了国际劳工组织权限自身具有的问题，并且这些问题还与其所有活动领域相关。这些政策驱动因素在全球层面上通报了制定的成果水准战略及其在国家层面上的实施情况。在国际劳工组织的推动下，本两年期取得的体面劳动成果，反映了在推进一个、两个或三个政策驱动因素上取得的进展上。

122. 在本两年期初，出于规划和监测的目的，劳工局引入了一个标记系统，作为衡量国家成果在多大程度上有助于提高跨领域政

策驱动因素(CCPDs)的手段。根据联合国系统在性别平等标记方面商定的参数，每个国家的计划成果都按照四个等级进行评估，从 0(预计对 CCPD 没有贡献)到 1(预计对 CCPD 的贡献有限)，2A(预计会对 CCPD 做出重大贡献)和 2B(CCPD 是主要目标)。因此，在质量确认过程之后，该计划报告中被说明的每个国家成果，根据有关每个 CCPD 的同一级别进行评价。

123. 707 项体面劳动成果中共有 136 项(19%)三个 CCPD 中同时用 2A 或 2B 标记进行评估(见专栏 12 中的例子)，而只有 129 项成果(18%)对三个 CCPD 的贡献有限(图 1)。本两年期没有成果报告的被标记为 0。

图 1. 对 CCPD 有贡献的国家成果分布



专栏 12. 良性循环：推动国际劳工标准、社会对话、性别平等和非歧视的变革

阿根廷：2016-17 年阿根廷在改善工作条件和家庭工人正规化方面取得了重大进展，家庭工人主要是由低收入妇女组成的人口群体，其中移民工人人数所占比例很大。根据“信息护照”和一份详细描述家庭工人权利的申请表，家庭工人雇主组织(阿根廷民主协会)开展了提高意识运动，其中包括关于私人住宅雇主的权利和责任宣传指南。该指南在国际劳工组织举办的三方研讨会上生效，促进了非歧视、社会对话以及 2011 年《家庭工人公约》(第 189 号)、2011 年《家庭工人建议书》(第 201 号)和《移民工人(补充规定)公约》(第 143 号)的实施。

老挝人民民主共和国：在老挝人民民主共和国，国际劳工组织在日本和瑞士政府以及阿拉伯海

湾发展计划(AGFUND)的支持下，协助老挝政府和社会伙伴发起了一项推动农村综合生计和体面劳动的计划，重点放在试点地区的妇女和少数民族村民。该计划于 2016-17 年实施，侧重于在就业密集型投资、技能开发、价值链升级、小型企业推广、改善工作条件和性别平等方面，对当地组织、雇主和工人的能力建设。初步结果显示，在家庭、农场和社区事务中角色的性别重新分配正在发生积极的变化，家庭收入也在增加。雇主组织和工人组织积极参与该计划，制定联合行动计划，对员工在工作场所的职业安全与卫生(OSH)等问题进行培训。国际劳工组织的能力建设和宣传倡议，是以与职业安全与卫生、性别平等和工作条件有关的公约和建议书为基础的，而这反过来促进了这些标准的实施。

4.1. 国际劳工标准

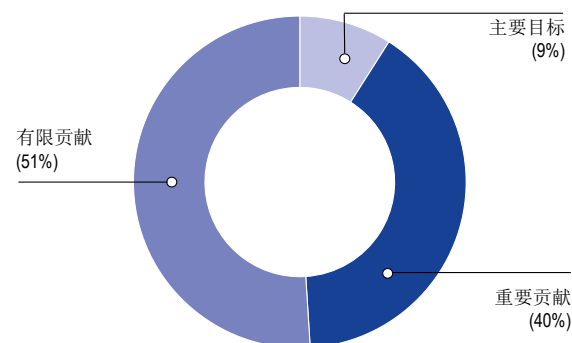
124. 国际劳工组织在国际劳工标准方面的全球工作特别强调要有效地使三方成员参与标准体系，以提高其参与度和所有权。这需要在国际劳工组织的标准举措(专栏 13)框架内继续努力，使国际劳工标准保持最新，并与不断变化的劳动世界相关。

专栏 13. 标准举措：2016-17 年取得的进展

在本两年期间，标准审议机制三方工作组召开了三次会议，就 63 个过时的公约和建议书以及 19 个有关职业安全与卫生的文书，制定了初步工作计划并达成结论。由于这项工作，2017 年 6 月国际劳工大会决定撤销两个过时的文书，并废除另外四个文书。为确保根据标准审议机制三方工作组建议展开后续工作的可持续性，劳工局采取措施，就批准、实施和报告这些标准，并将其纳入体面劳动国家计划，支持制定全面的三方国家政策和行动计划。

劳工局还推动在现行的国际劳工组织宪法框架内，加强国际劳工组织监督机制的权威性和有效性进行三方磋商，促进三方成员间的广泛磋商。这使理事会于 2017 年 3 月通过了有时限的工作计划。

125. 在国家层面上，两年期内取得的所有成果中，有 9%直接针对国际劳工标准的实施，而 40%为推动跨领域政策驱动因素做出了重大贡献。51%在这方面做出了有限的贡献(图 2)。在所有政策成果领域取得了有针对性的成果，其中大多数(90%)属于与国际劳工标准有关的成果，不可接受的工作形式以及通过劳动监察工作场所的遵守情况。

图 2. 国际劳工标准：按照贡献标记分列国家成果

126. 将国际劳工标准纳入所有政策成果的战略，重点是在国际劳工组织监督机构的工作和劳工局在全球和国家层面提供的援助之间

架起桥梁。这是通过确保来自监督机构的信息和反馈持续向该地区的国际劳工组织结构输送，反之亦然。在这方面，在标准实施委员会于 2016 年 6 月召开会议之后，并在其指导下，劳工局从 7 月至 10 月对 16 个国家组织并执行了优先后续任务。这使专家委员会能够审查所取得的进展，并在 11 月份的会议上提供进一步的反馈意见。同样，国际劳工组织各国办事处和各地区体面劳动技术小组通过在线会议和研讨会，参与了 2016 年和 2017 年 11 月至 12 月专家委员会会议的筹备工作。这些会议分享了通过在国家层面上实施已批准的公约所取得的最新进展。

127. 在将监督机构制定的优先事项与各国三方成员的需求和要求联系起来方面，这种双向沟通证明更为有效。本两年期期间获得的经验，显示了深化这一方法的好处，这应该从国际劳工组织两年期计划周期的早期阶段开始。

128. 劳工局进一步加强了在具体计划的背景下进行指导、支持和报告的良性循环。在欧盟委员会的支持下，重点放在落实国际劳工组织监督机构的意见，项目在十个受益于欧盟可持续发展与善政的特别奖励安排 (GSP-Plus) 的国家得到实施。从这些项目中汲取的经验教训，将用于其他情况和案例，以利用国际劳工组织的规范作用，增加其发展合作活动的相关性和影响力。取得成果的一些例子：

- 佛得角于 2017 年提交了几份关于已批准公约的出色报告，其中包括 1948 年

《结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和 1949 年《组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)；

- 2017 年 3 月，蒙古劳动和社会福利部成立了一个三方小组委员会，负责确保该国履行批准劳工组织公约所产生的义务，及时向国际劳工组织监督机构提交报告，并缩小实施差距，引起了对劳动法的修改；
- 巴基斯坦政府根据 CEACR 的意见(这成为巴基斯坦 2016 年 GSP-Plus 报告的一部分)，就八项基本公约的实施状况编制了一份综合报告，并制定了促进国际劳工标准实施的改革计划。

4.2. 社会对话

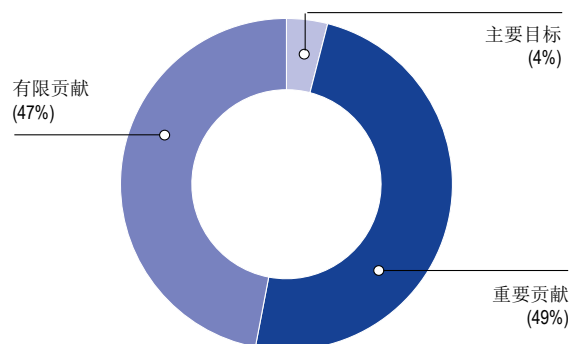
129. 在所有十个政策成果领域促进社会对话的努力，都以国际劳工组织 2016-17 年计划和预算战略和国际劳工组织 2014-17 年社会对话行动计划为指导。⁴¹ 为三方成员提供政策咨询和能力发展，以及产生和分享知识并协助磋商，是支持成员国加强社会对话机构和进程，以及升级社会对话和集体谈判框架的主要方式。

130. 社会对话在不同程度上以各种形式被纳入国际劳工组织在国家层面的大多数干预措施。本两年期取得的成果大约有 53% 对社会对话作出了重大贡献，或直接针对推进 CCPD(图 3)。这种模式在所有政策成果领域都是显而易见的，因为大多数成果是在三方成员的直接参与下实现的，而三方成员反过来则取决于持续的政策对话和社会对话实践以达成共识。

⁴¹ 国际劳工大会第 102 届会议 关于社会对话讨论的后续行动(2013 年)：行动计划，理事会第 319 届会议，2013 年 10 月，日内瓦，GB.319/POL/3(Rev.1)。



图 3. 社会对话：按贡献标记分布的成果



131. 成果领域不同，对社会对话的贡献也不同，这些贡献对包括年轻人在内的就业和企业发展相关的成果尤其重要，例如：

- 制定国家就业政策或青年就业方案，促使加强了加纳、摩洛哥、南非、坦桑尼亚联合共和国和突尼斯的三方就业理事会或类似的社会对话机构；
- 在哥斯达黎加和南非的工资政策方面，社会对话和集体谈判证明特别重要，并且是干预措施的组成部分，旨在约旦和津巴布韦以及全球实现性别平等和非歧视，例如，在处理基于性别的暴力问题和实现平等的集体谈判方面；
- 在国家三方委员会的框架内，根据 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)的规定，智利、科特迪瓦和洪都拉斯制定了轻作业和国家危险童工名单的规定。

132. 三方成员之间的政策和社会对话，往往引起制定跨越多个国家或行动者的协议和工作计划。在一些国家，三方成员共同制定了国家战略，以加强工作场所合规性，创

造安全 and 生产性的工作环境。以下是一些取得成就的重要例子：

- 埃及、摩洛哥和突尼斯的三方代表团制定了行动计划，以协调其在劳务移民治理方面的工作；
- 哥斯达黎加和希腊达成关于非正规经济正规化和未申报工作的三方协议；
- 科特迪瓦、加纳、墨西哥、塞内加尔和南非的三方成员对正规化过程中的重要挑战进行了联合诊断，并就政策回应或路线图达成一致；
- 非洲和亚太地区的五个国家，利用国际劳工组织的全球方法，开展了关于社会保护底线的“基于评估的国家对话”，由此三方成员和其他合作伙伴分析社会保护差距，围绕优先事项和政策建议建立共识；
- 圭亚那、巴勒斯坦被占领土和乌克兰的三方成员共同制定了加强工作场所合规性战略，随后促成了劳动法的改革；
- 在格林纳达和萨摩亚，合作导致通过了国家职业安全与卫生政策、框架和概况；
- 孟加拉国、哥伦比亚和埃及的三方成员共同努力加强用以改进劳动行政管理和劳动监察的计划。

133. 国际劳工组织加强了与经济社会理事会和类似组织国际协会(AICESIS)、欧盟委员会和欧洲改善生活和工作条件基金会(Eurofound)的伙伴关系，以提高国家社会对话机构和行动者的能力，扩大知识基础，包括有关“2030 年议程”在内。



专栏 14. “工作中的妇女举措”的进展

2016-17 年，“工作中的妇女举措”侧重于解决妇女体面劳动方面面临的障碍：妨碍获得体面劳动的歧视；低工资和缺乏同工同酬；缺乏认可，分配不均和低估护理工作；以及工作世界中的暴力和骚扰。一系列的研究和知识倡议提供了趋势的基线，以及性别变革的关键政策驱动因素。其中包括一些出版物：《工作中的妇女：2016 年趋势》，¹《世界就业与社会展望：2017 年女性趋势》，²以及中东和北非(2016 年)³及拉丁美洲和加勒比地区(2017 年)⁴的两个区域报告，题为“企业与管理中的妇女：形成势头”。与盖洛普合作发布了一项开创性报告，证实了女性渴望有报酬的工作，以及工作与家庭的平衡和获得医疗服务是每个地区面临的主要挑战。来自国际劳工组织/盖洛普报告的这些国家层面的数据，有助于将一些国家的辩论从妇女是否愿意从事有报酬的工作或者是否可以接受的问题，转移到国家和地区层面上关于解决这些问题面临的主要挑战和采取的创新方式的政策讨论上来。

¹ 国际劳工组织：工作中的妇女：2016 年趋势(2016 年，日内瓦)。² 国际劳工组织：世界就业与社会展望：2017 年女性趋势(2017 年，日内瓦)。³ 国际劳工组织：企业与管理中的妇女：在中东和非洲形成势头(2016 年，日内瓦)。⁴ 国际劳工组织：企业与管理中的妇女：在拉丁美洲和加勒比形成势头(2017 年，日内瓦)。

工作重点是在筹备 2018 年国际劳工大会(ILC)关于工作场所暴力和骚扰的标准制订讨论，包括汇编和分享有关法律、政策和实践的知识，以使大会讨论有据可依。

由国际劳工组织、联合国妇女署和经济合作与发展组织牵头，2017 年 9 月建立了同酬国际联盟(EPIC)，这是该倡议的另一个重要组成部分。推动实现可持续发展目标的小目标 8.5，重点是实现男女同工同酬，旨在为各利益攸关方利用专门知识并扩大现有伙伴关系的范围和影响力，提供框架。

“工作中的妇女举措”的重点领域，也是 2017 年国际劳工组织都灵国际培训中心性别学院的重要主题，来自 69 个成员国的 112 名妇女和 23 名男士在那里得到培训。

澳大利亚、比利时(佛兰德斯)和瑞典政府以及北欧部长理事会对接举措提供了支持。

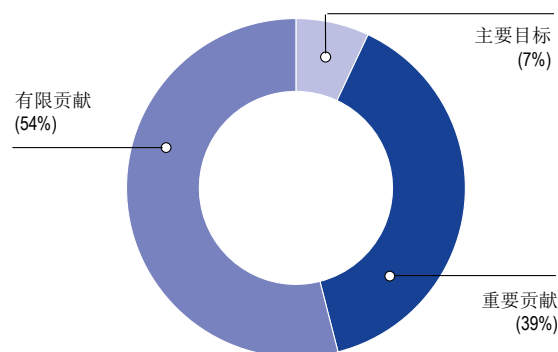
4.3. 性别平等和非歧视

134. “工作中的妇女举措”为本两年期国际劳工组织在性别平等和非歧视方面全球工作的战略方向奠定了基础(专栏 14)。在国家层面，交付的重点是支持三方成员推进 CCPD，以实现可持续发展目标。CCPD 环境下取得的进展，在妇女赋权和容易掉队群体的赋权上起着重要作用，这些群体包括残疾人、土著社区或少数民族、女同性恋、男同性恋、双性恋、变性人和双性人(LGBTI)，以及艾滋病病毒感染者和艾滋病患者，等等。

135. 在所有政策成果领域所取得的全部成果中，18%直接针对性别平等和非歧视，而近 50%对其进步作出了重大贡献(图 4)。这些成

果反映出由于某种原因对性别的关注往往多于基于其他原因的非歧视。在关于促进就业、加强工人组织和雇主组织、非正规经济的正规化和保护工人免于不可接受形式的工作方面，取得的成果尤其重要。

图 4. 性别平等和非歧视：按标记分布的成果



136. 本跨领域政策驱动因素(CCPD)下采取的行动，还侧重于为三方成员提供知识开发和服务，以帮助弱势群体并解决工作中的歧视问题。通过联网和工具开发，国际劳工组织全球商业和障碍融合网络(GBDN)使公司能够分享聘用和留用残疾人的良好做法。十个全球公司新加入了该网络，启动了两个新的国家商业和障碍融合网络。该网络还于2016年10月举办了一次有关工作中的心理健康的全球专家会议。

137. 关于土著和部落民族法律和政策的工作文件、简报和报告，重点放在协商和参与、工作条件和气候变化等问题以及土著妇女和土著残疾人上。还发行了国别报告，对关于 LGBT 工作者在工作中的权利进行分析并提出建议。

138. 以下是通过国际劳工组织支持性别平等和非歧视取得的国家成果实例：

- 四个国家(多米尼加共和国、秘鲁、圣多美和普林西比、塞内加尔)批准了2000年《生育保护公约》(第183号)和另外两个国家(几内亚和牙买加)批准了2011年《家庭工人公约》(第189号)；
- 在约旦，全国薪酬公平委员会在私立教育部门推行了公平的薪酬制度和性别敏感政策。这促使通过了一项集体协议，为女性教师提供更多的权利和更高的工资；
- 在阿根廷和墨西哥，社会保障体系扩大到包括拥有多个雇主的家庭工人，家庭的目标从而使雇佣关系正规化；
- 萨尔瓦多、秘鲁、埃塞俄比亚和赞比亚的国家技能政策，使人们越来越认

识到将残疾人纳入正规工作队伍的好处；

- 孟加拉国、危地马拉和多民族玻利维亚国土著妇女的工作条件，通过技能发展、获得健康服务和立法改革得到改善(见上文专栏6)；
- 从非正规经济向正规经济过渡时，为促进性别平等，并解决易遭受体面劳动赤字群体的需求所采取的措施：
 - 在赞比亚，针对女企业家调整贷款做法；
 - 在塞内加尔(专栏15)，对女性制革工人进行经济赋权并改善其工作条件；
 - 在蒙古，依据对中小企业中的年龄和具有性别特点的工作条件进行的基于实证的分析采取具有针对性的措施来促进正规化；

专栏 15. 改善工作条件，作为妇女赋权的基础： 塞内加尔的女性制革工人

在塞内加尔，国际劳工组织支持三方成员发展小企业生产力作为正规化和创造就业机会的基础，并改善该部门工人的工作条件和社会保护。国际劳工组织与工人组织和塞内加尔自治工会全国联盟(UNSAS)合作，支持在达喀尔郊区运营的女性制革工人主要在危险、不安全和 unhealthy 的环境中建立正式的合作社。这包括能力建设和提供改善工作条件的保护材料和设备。这种干预措施给工作条件和个人收入带来积极影响，使个人收入增长了 25%。它还促使该部门出现女性领导人，她们更年轻，更有可能参与以社区为基础的有关生活和工作条件的对话进程。随着 UNSAS 组织的宣传运动，300 多名工人从非正规经济有效地转向正规经济，并在 2015 年《从非正规经济到正规经济转型建议书》(204号)的基础上建立起来。



- 通过与UNAIDS、国际雇主组织和国际工会联合会的合作，国际劳工组织通过VCT@Work倡议采取的行动有助于提高工人对艾滋病毒状况的了解，并通过工作场所获得保健服务。在本两年期，18个国家有110多万名工作人员得到测试，其中大约18,000名测试结果为阳性的工作人员被移交并得到治疗；
- 在喀麦隆，政府采取了一揽子艾滋病毒和艾滋病关怀的最低保健措施，40%的福利满足了儿童和母亲的需要；
- 在肯尼亚，通过提高意识，为正式和非正式经济活动的男女工作者提供志愿咨询以及进行现场测试，使11,483名男性和6,457名女性证实其艾滋病毒状况，并获得社会保护。



5. 体面劳动研究、统计和能力

5.1. 知识，重点放在工作的未来

139. 2016-17 年，国际劳工组织继续大力投入开发和传播权威性研究，以指导其政策咨询、伙伴关系和能力发展工作。

140. “百年举措”，特别是“工作的未来举措”（专栏 16）在本两年期期间塑造并推动了国际劳工组织的研究议程。国际劳工组织编制了“世界就业和社会展望”旗舰报告，重点是 2016 年的减贫⁴²和 2017 年的可持续企业，⁴³并编写了“2016-2017 年全球工资报告”（工作场所工资不平等）⁴⁴和“2017-/2019 年全球社会保护报告”（关于实现可持续发展目标的全球社会保护）。⁴⁵劳工局还制定了关于童工劳动和强迫劳动的全球新评估，以及进行了一系列研究工作，研究影响工作的未来的主要因素、它们对工作和企业的影响，以及为实现更加美好的未来而可能采取的政策措施。国际劳工组织与全球研究界的联系不断扩大，与大学和研究中心建立了 14 个新的公私伙

伴关系见证了这一点。在这方面，组织了一些会议和研习会，包括关于规范体面劳动网络：工作的未来第 5 次会议（2017 年），讨论关于工作未来的最新研究成果。这些研究产品的基础数据和主题分析，为三方成员和公众提供了有关劳动力市场状况和前景的信息，支持以证据为基础的政策建议和政策咨询。

141. 劳工局在国际劳工组织范围内的研究工作，基于精心策划的总部技术部门以及总部与地区办事处之间合作，重点关注与“体面劳动议程”相关的“什么可行”的首要主题。研究成果加强了国际劳工组织参与 20 国集团和金砖国家等全球政策论坛、参与国家对话以及与外部合作伙伴联合举办的会议。国际劳工组织的分析工作，也有助于更好地理解影响劳动世界的趋势和体面劳动在实现可持续发展目标方面的作用。关于范围广泛的政策领域的主要循证研究包括以下出版物：

⁴² 国际劳工组织：2016 年世界就业与社会展望：改变工作岗位以终结贫穷（2016 年，日内瓦）。

⁴³ 国际劳工组织：2017 年世界就业与社会展望：可持续企业和工作岗位 - 正规企业和工作岗位（2017 年，日内瓦）。

⁴⁴ 国际劳工组织：2016/17 全球工资报告：工作场所的工资不平等，同前。

⁴⁵ 国际劳工组织：2017-19 世界社会保护报告：全民社保以实现可持续发展目标（2017 年，日内瓦）。



专栏 16. “工作的未来举措”取得的进展

“工作的未来举措”第一阶段共有 121 个成员国参加了国家和区域对话。主要成果汇总在一份综合报告中，¹重点讨论了影响劳动世界的主要变革驱动因素，以及该举措界定的四个对话主题(工作与社会、人人享有体面劳动、工作与生产安排，以及工作治理)。

与此同时，还编写了一份研究议程，2017 年 4 月举办了一次关于“我们想要的工作的未来”全球会议，²邀请了包括顶尖学者和国际劳工组织三方成员代表在内的 700 名与会者，讨论改变劳动世界的变革以及可能对此做出的政策回应。

2017 年 8 月，国际劳工组织设立了全球“工作的未来”委员会，预计将对迅速转变的劳动世界进行深入研究。国际劳工组织为全球委员会第一次会议编写了两份背景报告：一份突出工作的未来不同方面的初始报告，³以及上述国家对话的综合报告。委员会有 28 名成员，其中包括毛里求斯总统和瑞典总理担任共同主席，还有四名当然委员-劳工组织局长和国际劳工组织理事会的官员。全球委员会四次会议中的第一次会议于 2017 年 10 月 20 日至 22 日在日内瓦举行。委员会成员将于 2019 年向国际劳工组织百周年大会提交独立的报告。

¹ 国际劳工组织：关于工作的未来国家对话的综合报告(2017 年，日内瓦)。² 国际劳工组织：我们想要的工作未来：全球对话(2017 年，日内瓦)；也见：<http://www.ilo.org/futurewewant>。³ 国际劳工组织：工作的未来全球委员会的初始报告(2017 年，日内瓦)。

- 与世贸组织(WTO)共同准备《包容性贸易技能投资》；⁴⁶
 - 《社会对话商业案例》，⁴⁷与经济合作与发展组织(OECD)和全球协议(Global Deal)联合出版，该多利益攸关方伙伴关系旨在共同应对全球劳动力市场的挑战；
 - 《不平等和劳动世界：劳资关系和社会对话发挥什么作用？》，⁴⁸与欧盟委员会合作编制；
 - 《欧洲中产阶级正在消失？来自工作领域的证据》；⁴⁹
 - 《转变亚洲工作中的女性：一项未完成的发展议程》；⁵⁰
 - 《全世界非标准就业：理解挑战、塑造未来》，⁵¹这一现象对工人、企业、劳动力市场和社会的影响提供突破性的综合分析。
142. 加强研究和出版物的质量控制机制，改善国际劳工组织研究的政策影响。研究评审组定期开会，以确保研究部门的研究质量、学术严谨性和独立性。劳工局采取了具体步骤，特别是通过出版委员会实施其 2015 年的出版政策。
143. 使用新的平台和渠道有助于确保出版物得到全球媒体的广泛报道，并引起全球关注，下载次数就是证明。举例来说，“世界就业和社会展望”报告平均下载近 1 万个个

⁴⁶ 国际劳工组织和世贸组织：《包容性贸易技能投资》(2017 年，日内瓦)。

⁴⁷ ILO, OECD and Global Deal: *The business case for social dialogue: Achieving decent work and inclusive growth*, Thematic Brief (2017).

⁴⁸ See http://www.ilo.org/travail/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_544236/lang-en/index.htm.

⁴⁹ D. Vaughan-Whitehead (ed.): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Geneva,

ILO, and Cheltenham, United Kingdom, Edward Elgar Publishing, 2016). See also ILO: *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work*, Executive Summary (Geneva, 2017).

⁵⁰ S. Dasgupta and S. Singh Verick (eds): *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda* (Geneva, ILO, and Sage Publishing, 2016).

⁵¹ 国际劳工组织：《全世界的非标准就业：理解挑战，打造前景》(2016 年，日内瓦)。



体用户，明显高于2016和2017年出版的报告数量。此外，每份报告在国际媒体上生成了30至50个单独的参考文献。

144. 劳工局介绍了交互工具和创新方式，通过社交媒体平台，向不同的受众群体，特别是年轻人，介绍国际劳工组织主要报告的关键要素。通过全球脸书(Facebook)页面，国际劳工组织如今可以通过选择语言和地区面向30多万追随者。其他合作伙伴关系包括支持全球劳动大学大量开放式在线课程。

5.2. 劳动统计：重点是可持续发展目标

145. 建立全球指标框架，监测构成“2030年议程”的17个可持续发展目标，大大推动了国家层面上的数据收集工作。国际劳工组织拥有14项可持续发展目标指标。这增加了对国际劳工组织在就这些指标提交报告方面给予支持的需求，对此的验证是，本两年期26个成员国在国际劳工组织的支持下加强了劳动力市场统计数据。对各国协助报告可持续发展目标指标的高需求，促成了这些结果，而且这种趋势可能在未来继续下去。
146. 在可持续发展目标的衡量方面，劳工局为联合国秘书长2016和2017年进度报告以及联合国统计司的全球数据库做出了贡献。劳动力市场统计与分析学院于2017年10月和11月与都灵中心合作组建起来，侧重于衡量可持续发展目标指标范围内的体面劳动。在区域层面上，国际劳工组织与其他机构就众多研究、统计和能力建设产品进行合作。此外，劳工局还设计和实施了能

力建设计划，使员工和三方成员参与可持续发展目标进程，其中包括一个专门的学院和工会培训指南。

147. 针对国家统计局开展了具体活动，以提高对经修订的“就业状况国际分类标准(ICSE-93)”的认识，这是一种衡量新出现的工作形式的新统计标准，将提交给于2018年在日内瓦召开的第20届国际劳工统计学家会议(ICLS)。与联合国基金会的Data2X和美洲开发银行(IADB)合作，在十个成员国完成了关于落实第十九届国际劳工统计学家会议(ICLS)关于工作统计决议的试点研究。⁵² 与联合国其它机构合作制作了多种技术和统计手册。

148. ILOSTAT数据库因包含了关于劳务移民、工资、青年失业和社会保障的新数据而得到加强。通过ILOSTAT新的用户友好界面提高了对数据的访问。

5.3. 通过都灵中心开展能力建设

149. 2016-17年，都灵中心接待了来自193个国家和地区的近24,000多名学生参加涵盖本组织主要政策领域和更广泛的国际发展议程的课程(图5)。政府、雇主和工人参与者多于15,000人(图6)。促进性别平等和多样性的一系列措施，使参加面对面培训的妇女比例上升到45.2%，参加远程学习活动的妇女比例上升到48.2%。除了主要在都灵校园提供的标准课程之外，在校园内以及在区域、次区域和国家层面都提供了量身定做的培训活动。

⁵² 国际劳工组织：《关于工作、就业和劳动力利用不足的决议》，第19届国际劳工统计学家会议，决议I，2013年10月2-11日，日内瓦。



图 5. 2016-17 年都灵培训中心课程的参与者：按地区分布

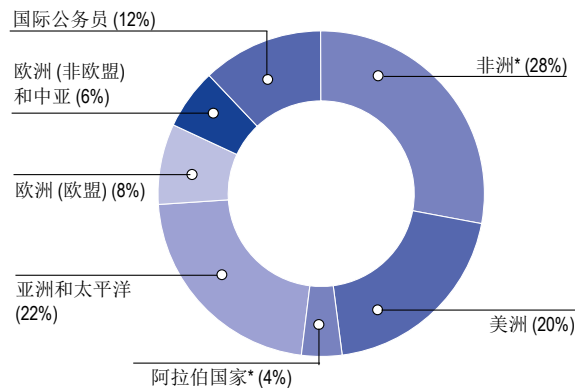
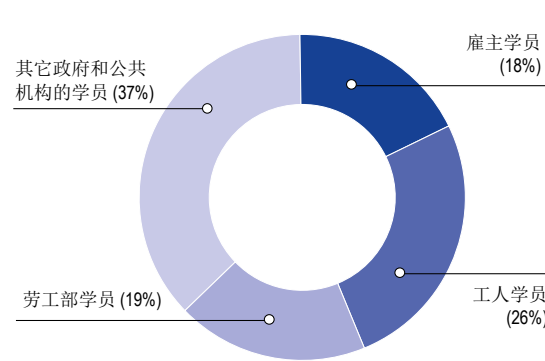


图 6. 2016-17 年都灵培训中心课程来自三方成员组织的课程参与者



150. 在两年期间，都灵中心的培训活动进一步与国际劳工组织的战略框架保持一致。绝大多数培训活动都在主题上与 2016-17 年计划的十项政策成果和三项有利成果有关。另外，该中心三个培训活动中有两个是与劳工组织各部门和驻外办事处合作设计和开展的。都灵中心推出了多个培训课程，以提高对国际劳工组织体面劳动议程与 2030 年议程之间联系的认识。

151. 都灵中心对参与者的培训服务在 2016-17 年保持了高满意度，从 1-5 的平均分数为 4.48，其中 5 表示优秀服务。约 84% 的参与者在培训中获得了新知识，66% 的参与者在培训后继续应用新获得的知识。这种培训影响通过年度外部独立评估得到了验证。

152. 都灵中心大幅度扩大了电子校园的混合培训和远程学习活动。在本报告所述期间，除了大规模开放在线课程，面对面培训和远程学习方式相结合的培训活动数量几乎翻了一番，参加远程学习课程的人数与上

一个两年期相比大幅增加。都灵中心进一步扩大了机构能力建设支持服务，完成了在越南设立劳动监察员培训中心的可行性研究，以及对津巴布韦非洲地区劳动行政管理中心的调整。都灵中心在远程教育和学习技术应用项目下建立了创新功能，并启动了专项资助模式，支持内部实验学习和新产品开发。

153. 2017 年 10 月，都灵中心管委会批准了该中心 2018-21 年战略计划，⁵³ 其中阐述了一个可持续培训机构的愿景，该机构有效履行其发展任务，在满足其财政需求并遵守国际善政标准的同时，通过为能力建设提供支持促进体面劳动和社会正义。这个愿景植根于一个演化组织的理念，这个组织不断适应复杂世界，并能够根据国际劳工组织三方成员的要求、2016 年关于通过体面劳动促进社会正义的大会决议和来自 2030 年可持续发展议程的挑战而有效地提供服务。

⁵³ 国际劳工组织：国际劳工组织国际培训中心 2018 - 21 年的战略计划：劳动世界的能力开发，中心管委会

第 80 届会议，2017 年 10 月 26-27 日，都灵，文件 CC 80/21。



第二部分 问责制和物有所值： 一个高效的学习型组织



154. 提高国际劳工组织的有效运行和适当治理，是国际劳工组织所有计划有效落实到三方成员的基础。2012 年在治理、管理和支持

领域启动的改革继续进行，从而提高效率，提高服务质量，并将资源从行政和支持职能部门重新调配到一线技术和分析部门。

6. 财务表现

表 1. 国际劳工组织按成果列出的战略支出，2016-17 年(百万美元) *

	经常预算	预算外捐款**	经常预算补充账户
成果 1: 为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景	143.9	132.8	6.3
成果 2: 国际劳工标准的批准和实施	84.6	14.6	1.3
成果 3: 建立和扩大社会保护底线	54.0	12.7	5.4
成果 4: 促进可持续企业	62.4	53.5	2.2
成果 5: 农村经济中的体面劳动	34.3	10.1	3.0
成果 6: 非正规经济正规化	28.5	3.2	3.4
成果 7: 通过劳动监察促进工作场所合规	65.7	62.8	2.1
成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作	34.7	61.1	1.9
成果 9: 促进公平和有效的劳务移民政策	24.6	25.1	1.8
成果 10: 强大和有代表性的雇主组织和工人组织	99.5	5.7	3.2
总计	632.2	381.6	30.6

* 按成果的战略支出包括除政策制定机构和管理服务以外的所有其他成本。

** 不包括项目支持成本。

155. 国际劳工组织从经常预算的战略部分中支出 6.322 亿美元，此项资金来自成员国的分摊会费：3.816 亿美元来自于自愿预算外捐款；以及 3,060 万美元来自于经常预算补充账户。⁵⁴

156. 从表格 1 中我们可获得一些趋势。经常预算的支出情况大致符合两年期开始时在总支出(98.6%)方面确定的预算，但在各政策成果上存在差异。从各项成果上的资源使用情况看，经常预算的支出水平在某些政策领域比计划的要少，特别是在关于非正

⁵⁴ 更多关于国际劳工组织发展合作战略和资源的信息，请参见第 8 节。

规经济的正规化、不可接受的工作形式和劳务移民等政策领域。然而，这些情况又被在其他密切相关的、某种程度上存在交叉的领域中更高的支出所冲抵，这些领域有就业、国际劳工标准、可持续企业以及雇主组织和工人组织等。自愿资助支出中

最多的部分集中于占总数 34.8%的成果 1，而最少的部分为占总支出 0.8%的成果 6。经常预算补充账户支出在各项政策成果上的分配更加均衡：成果 1 和成果 3 所占比例最高，分别占 20.5%和 17.8%，而成果 2 所占比重最低，为 4.2%。



7. 通过改革加强治理

157. 本两年期的工作重点是，通过“治理举措”（专栏 17）确保三方成员充分参与本组织的决策和优先重点工作，以及有效监督委托给劳工局的资源使用情况。以下段落根据

2016-17 年计划和预算有利成果 B，介绍了所包含的工作领域的成果。附录 1 介绍了在这一成果下取得的主要结果，这些结果也可在体面劳动成果看板中找到。

专栏 17. 治理举措取得的进展

理事会的运行继续证明了其早期改革的好处，拥有更加集中、相关、有效和高效的决策结构，以参与性透明的议程设置机制为基础，并加强了劳工局对三方成员的支持。国际劳工大会改革，包括将会议期限缩短为两周，需要较长时间的设计、实施和评估，这有助于促进参与和达成共识。到 2017 年底，大会议事规则的现代化和简化方面取得了进展，区域会议职能和作用的审查工作也进展顺利。

2016 年，国际劳工大会通过了“关于通过体面劳动推进社会正义的决议”，该决议对 2008 年“关于争取公平全球化的社会正义宣言”和继续致力于“体面劳动议程”形成强有力的三方支持。作为大会决议的后续行动，理事会采取了三个阶段的做法：

- 2016 年 11 月，它批准了一个新的五年期的周期性讨论，依次涉及以下战略目标：2018 年社会对话和三方机制；2020 年社会保护(社会保障)；2021 年就业；2022 年社会保护(劳动保护)；以及 2023 年工作的基本权利和原则。
- 2017 年 3 月，理事会随后通过了一项工作计划以实施该决议，为协调和通报正在进行的活动和新行动提供了总体框架，并以连贯和互补的方式推动体面劳动。
- 2017 年 11 月，理事会通过了周期性讨论框架，为其有效运作提供指导，以便根据“社会正义宣言”充分实现其目的。

对治理会议的有效支持

158. 实施有效和可访问的非纸制方式的政策和实践，是劳工局承诺提高成本效益和减少碳排放量的一部分。所有文件均以电子版公布，65%的理事会文件仅以电子版公布，

39.5%仅以电子版形式发布。大会和技术会议的文件和报告继续以印刷形式分发，但数量大大减少。

159. 在本两年期间，及时公布官方文件的进展情况并不平衡。一般而言，在 2016 年和



2017 年 70% 和 85% 的文件按时得到公布，而 2014 年为 82%，2015 年为 87%。延误主要是由于处理的文字总量与上一个两年期相比增加了 16%，尽管目标是减少 10%，在减少处理文字量方面取得的进展，面临根据标准监督系统提交的通信、一般性调查以及标准审议制度文件的数量、长度和复杂程度的增加所带来的挑战。

160. 尽管需要进一步努力，但国际劳工组织官方会议的有效时间管理正在得到改善。理事会在 2016 年和 2017 年收集的数据显示，由于开会时间延误(每次会议约 5 小时)造成总时间损失的一贯模式。虽然目前还没有为大会和区域会议收集类似的信息，但人们普遍认识到缩短会议时间有助于加强时间管理。将收集更全面的数据用于未来的报告。

加强监督和评估

161. 首席内部审计师(CIA)每年向理事会报告内部审计与监督办公室(IAO)的重要发现和开展调查的情况。劳工局随后每年向理事会报告为落实去年 CIA 报告中提到的建议而采取的后续行动。就个别审计报告而言，劳工局回复的平均时间范围已从 2015 年的 5.6 个月缩短到 2017 年的 3.8 个月。与此同时，这些建议全面实施的总体水平有所提高，表明了劳工局及时有效地回应 IAO 关于内部控制问题质量保证的坚定承诺。

162. 企业风险管理框架已于 2016 年得到全面实施。所有地点都设立了风险登记册，并对之进行审查以确定通常的风险主题。这使 2018-19 年计划和预算包含了经修订的战略风险登记册。在 2017 年，风险管理活动已得到扩大，确保更加关注与政策成果相关的风险，为整个劳工局的风险管理提供更一致的方法，并扩大工具和支持机制的应用范围。

163. 2016-17 是评价职能的关键时期，因为它经历了制定五年评价战略，即一种评价职能的独立评价(IEE)以及对制定新的评价政策做的准备，反映了 IEE 的成果和全面磋商过程。2017 年向理事会提交的年度评估报告显示，该两年期的所有目标和具体目标已经达到、实现或超过。2016 年，近 83% 的项目评估建议全部或部分得到落实，比 2013-15 年增加了 10%。2017 年的初步数字表明，这个结果将被超过。2016 年推出的“评估发现看板”⁵⁵ 增强对评估报告、经验教训、良好实践和建议的使用。国际劳工组织工作人员和三方成员的评估能力和做法得到扩大和改进。2016 年，124 名三方成员受过培训。IEE 的发现认为，过去五年来，在相对较小的预算范围内建立了强健、成熟和独立的评价职能。这些发现也与 2017 年 MOPAN 评估和其他外部评估一致。

⁵⁵ 参见：<http://www.ilo.org/ievaldiscovery/#a6y632k>。



8. 提高组织效率 和资源管理

164. 劳工局在改善以下内容方面取得了重大进展：
- 提高行政程序和支助服务的效率和质量；
 - 资源的使用；
 - 管理实践的有效性；
 - 加强规则框架和发展合作计划；
 - 人才管理；
 - 领导力开发。
165. 以下段落介绍了 2016-17 年计划和预算成果 A 和 C 所包含的工作领域成果。附录 1 中的表 2 介绍了在这些成果下取得的主要成就，这些成果也包含在体面劳动成果看板中。⁵⁶
- 加强规划框架设计**
166. 2016-17 两年期，为加强劳工局在计划、实施、报告和评估方面基于结果的管理(RBM)实践，做了大量工作。这与联合检查组关于 RBM 报告的调查结果是一致的。编制 2018-19 两年期计划和预算为完善国际劳工组织的成果框架提供了机遇，侧重于绩效指标和相关成功标准。确定国际劳工组织的政策成果与相关的可持续发展目标与指标之间的明确联系，有助于促使国际劳工组织为实现“2030 年议程”更广泛的目标作出贡献。这也将有助于成员国衡量和监督它们和国际劳工组织在实现这些目标方面的进展。
167. 在对国际劳工组织的绩效和有效性(包括 MOPAN 2016 年度评估)进行的一些外部审查的后续工作中，劳工局于 2017 年 11 月成立了一个跨部门工作组，修改并提出对现有 RBM 办法的改进建议、做法和手段。2018-21 年 RBM 路线图将指导劳工局在这一领域的工作直至 2019 年底。将重点特别放在协调各地区和总部所有筹资渠道上的战略规划、预算编制，监测和报告方面的指导和工具，并进一步完善国际劳工组织的成果框架，包括在战略目标层面。为了提高预算外资源的透明度，劳工局启动了发展合作看板，向 OECD 发展援助委员会(OECD/DAC)进行报告，并启动了国际援助透明度倡议(IATI)发布数据进程。
168. 业务流程审查(BPR)的实施引发了规划领域的重大改进。为基于成果的工作计划引入更有效的方式，引起总部单位与各区域在战略问题上进行更实质性的讨论，其中包括国际劳工组织在国家可持续发展战略中的贡献，以及本两年期内劳工局交付的全球成果的范围、内容和最佳利用情况。本两年期定期对财务执行情况进行严密监督和严格的重新分配程序，有可能将未充分利用的资源及时、有效地用于重点活动。

⁵⁶ <http://www.ilo.org/IRDashboard>.



169. 劳工局继续积极参与联合国的整个系统进程，例如监测可持续发展目标全球指标框架和编制 UNDAF 指南。这种参与有助于更新对编制和实施国际劳工组织有关体面劳动国别计划的指南，该指南于 2016 年中期发布，并于 2016 年 9 月至 2017 年 12 月期间用于制定 18 个新计划；在此期间，六个新 DWCP 获得批准，其中包括阿尔巴尼亚、柬埔寨、中国、老挝人民民主共和国、突尼斯和乌兹别克斯坦。尽管还有改进的空间，但本两年期制定的 DWCP 在以下方面取得进展：1)更加重视保证体面劳动优先事项对国家可持续发展战略和计划的贡献；2)更好地综合追求体面劳动议程的四个战略目标；3)三方成员系统地参与体面劳动国别计划的各个阶段；4)将三项跨领域政策驱动因素纳入实现国家层面社会正义和体面劳动的有利因素；5)围绕国际劳工组织所有可用资金来源建立综合资源框架，并在可行的情况下利用其他现有的私人、公共、国内和国际资金来源。目前正在采取行动，进一步完善以彻底变革理论为基础制定体面劳动国别计划，从而有助于加强制定健全和循证计划战略，以期对人民生活产生积极影响和实现可持续发展目标。

更加高效、有效的发展合作与伙伴关系

170. 国际劳工组织的发展合作是国际劳工组织为三方成员提供相关、及时服务的重要组成部分，包括有关规范工作、能力发展，研究、宣传和技术援助等方面，以期提供体面劳动成果。DWCP 继续为国际劳工组织在国家层面的发展合作提供框架，这反过来又支持了国际劳工组织对国家可持续发展进程和联合国整个系统的举措做出的贡献，并将体面劳动纳入新的国家发展计

划或本两年期在 13 个成员国制定 UNDAF。在全球层面，国际劳工组织成果框架的十项政策成果推动了发展合作的努力，重点特别放在五个旗舰计划和其他重要计划，这些计划将全球宣传和伙伴关系与国家行动联系在一起。

171. 为支持十项政策成果和国家优先事项，继续努力提高自愿捐款水平。2016-17 年，新的自愿捐助审批达到了超过 6.116 亿美元的创纪录水平，前 20 名捐助者占了 97.3%(表 2)。虽然 OECD/DAC 成员继续提供最大份额的自愿捐助，但新兴伙伴以俄罗斯联邦和卡塔尔批准了大量新资金而增加了支持。所有本两年期活跃的项目都与实现可持续发展目标明确挂钩，特别是关于体面劳动和经济增长的目标 8，关于性别平等的目标 5，关于贫困的问题目标 1，关于减少不平等问题的目标 10。关于每个国家实施这些项目的详情、国际劳工组织的成果和发展伙伴，可以在“发展合作看板”⁵⁷中找到。

172. 经常预算补充账户(RBSA)的八个捐助者提供的未指定用途自愿捐款总额为 2,929.8 万美元(表 3)。经常预算补充帐户合作伙伴的持续支持使劳工组织能够灵活地将这笔资金以灵活和及时的方式分配给本组织的优先事项，作为对其他资源的补充。它还使劳工局能够利用其在各国的联合国规划框架内的影响力，引导可持续发展目标的工作，并应对紧急需求。经常预算补充帐户特别针对中低收入和低收入国家。2017 年最新的经常预算补充帐户分配的重点是处于冲突后国家或脆弱国家(中非共和国、哥伦比亚、科摩罗联盟、缅甸、塞拉利昂、索马里、斯里兰卡、叙利亚和乌克兰)。

⁵⁷ <http://www.ilo.org/dashboard>.



表 2. 2016-17 年国际劳工组织预算外资金的前 20 名捐助者 (千美元)

捐助者	数额	捐助者	数额
欧盟委员会	154 408	荷兰	13 441
美国	80 621	联合王国	12 841
国内发展基金	58 409	俄罗斯联邦	12 000
联合国系统	47 942	瑞典	10 183
德国	47 933	加拿大	8 915
公-私伙伴关系	29 896	丹麦	8 104
挪威	27 409	日本	7 680
瑞士	23 268	卢森堡	5 739
澳大利亚	21 967	意大利	4 113
国际金融机构(开发银行)	16 503	爱尔兰	3 803
总计		595 175	

表 3. 2016-17 年经常预算补充帐户捐赠者 (千美元)

捐赠国	数额
比利时	8 156
荷兰	5 464
瑞典	4 215
挪威	3 307
丹麦	2 928
德国	2 641
卢森堡	2 140
意大利	447
总计	29 298

173. 关于联合国系统的广泛一致性，国际劳工组织在国家一级的参与一直很强，因为该组织是在 111 个国家中的联合国国家工作队(UNCT)的成员(联合国所有会员国的 85% 有 UNCT)，并且是 110 个 UNDAF 的签署方。此外，2016 年，国际劳工组织是联合国国家工作队 347 个机构间小组的成员，

而 2015 年为 275 个，并且担任 27 个小组的主席或联合主席，反映出国际劳工组织在 UNCT 和 UNDAF 进程中的参与和领导力的加强。这种国家层面的合作也使劳工局更好地参与联合国供资安排。

174. 为加强对三方成员在这一领域的支持，2017 年期间，劳工局发布了第一版“体面劳动和可持续发展的资源平台”(DW4SD)，⁵⁸ 其中包括关于国际劳工组织政策成果与可持续发展目标、国际劳工标准、指标、工具和服务之间关系的背景资料，涉及“体面劳动议程”24 个专题领域。该平台旨在支持三方成员、国际劳工组织工作人员、联合国国家工作队成员、发展伙伴和其他利益攸关方，努力将体面劳动定位于国家进程中，以将 2030 年议程纳入国家计划、方案和预算。

175. 加强与联合国机构的全球合作伙伴关系，作为发挥影响和推进体面劳动议程的一种

⁵⁸ 参见：<http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang-en/index.htm>。

手段。由法国和南非总统以及劳工组织、经合组织和世卫组织行政首脑共同主持的卫生就业和经济增长高级别委员会，于 2016 年 9 月通过了十项建议书和五项立即行动计划，以确保在卫生部门创造更多的体面工作岗位，实现全民覆盖。这是建立 2017-21 年国际劳工组织-世卫组织-经合组织健康计划工作的基础。国际劳工组织还主办了 2016 年世界水日，当时强调水资源与就业机会的联合国水机制组织“世界水资源发展报告”⁵⁹ 刚颁布。

176. 国际劳工组织在发展多方利益攸关方问题联盟方面特别积极，特别是“青年体面劳动全球倡议”；旨在消除强迫劳动、现代奴隶制、人口贩运和童工劳动的联盟 8.7；全民社会保障全球伙伴关系(USP2030)和同

酬国际联盟(EPIC)，以及 G20 和金砖国家等高层政治论坛。与其他多边组织，包括国际金融机构和联合国其他机构的合作，在本两年期内得到扩大，针对共同关心的领域，如社会保护底线、难民危机和劳务移民等问题。在这方面，国际劳工组织和联合国难民事务高级专员办事处于 2016 年 7 月签署了谅解备忘录，并于 2017 年 3 月制定了相应的“行动计划”，以便为联合国难民事务高级专员办事处就难民问题全球契约进行协商、开展实地工作和国际劳工组织的投入。国际劳工组织在联合国推进“安全、有序和正规移民的全球契约”过程中作出了积极贡献，该契约定于 2018 年年底通过。⁶⁰ 国际劳工组织还在“企业举措”的背景下，加强了与私营部门的接触(专栏 18)。

专栏 18. 企业举措的进展：国际劳工组织与私营部门的接触

企业举措的目标是充分实现国际劳工组织与私营部门接触的潜力，从而为本组织的愿景和目标作出贡献。根据相关国际劳工标准，该举措侧重于企业和供应链的政策和实践、企业行为国际举措和知识建设与拓展。国际劳工组织继续与联合国工商业和人权工作组的现有合作，该工作组发表了一项声明，对经修订的国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》表示欢迎。对于联合国专家组而言，国际劳工组织理事会 2017 年 3 月通过的《多国企业宣言》，为集体努力以确保在跨国商业运作中保护和尊重劳工权利，提供了重要的国际参考。通过融入“联合国工商业与人权指导原则”以及考虑到《2030 年可持续发展议程》，该修订为这一领域更具规范一致性做出了重要贡献。¹

理事会在 2017 年 3 月的会议上审议了该举措，并要求局长继续执行那些旨在改善国际劳工组织与私营部门接触的建议书，同时兼顾建议书的指导原则。

该举措在不同领域、地区和全球取得了成果，其中包括启动关于社会和团结经济知识的联合国机构间工作组，国际劳工组织全球商业与残疾人网络及其全球社会保护底线商业网络的发展。在联合国全球契约劳工工作组下的童工劳动平台方面，与企业的接触有所增加。其他成果有，在包括中国在内的世界几个国家扩大“持续竞争力和负责任的企业(SCORE)”的培训计划，并与经济合作与发展组织就亚太地区的六个国家关于企业社会责任方面加强合作。理事会于 2016 年 11 月通过了全球供应链体面劳动行动计划，并于 2017 年 3 月通过了相关路线图(GB.328/INS/5/1(Add.1))。

¹ 见联合国难民事务高级专员办事处：联合国专家小组欢迎经修订的国际劳工组织《多国企业宣言》——朝着企业与人权的汇聚又前进一步，信息说明。

⁵⁹ 联合国-水机制：2016 年联合国世界水资源发展报告：水资源与工作岗位(2016 年，教科文组织，巴黎)。

⁶⁰ 联合国：安全、有序与正规移民全球契约政府间谈判模式，大会于 2017 年 4 月 6 日通过的决议，A/RES/71/280。



177. 在加强与区域或多边开发银行的合作伙伴关系上也取得了进一步的进展。以 2017 年与非洲开发银行签署的《信托原则协议》为例，为国际劳工组织作为项目的执行机构提供了法律框架，这些项目由政府执行，由非洲开发银行出资或管理。同样，2016 年，国际劳工组织和世界银行通过了一项新的法律框架协议，促进了国际劳工组织向政府提供专业知识，在世界银行的资助下实施这些项目。这两个例子证明了正在出现的机会，以进一步扩大国际劳工组织参与支持各国政府利用资金以及与区域和国际金融机构建立合作伙伴关系的方式。
178. 公私伙伴关系在伙伴关系数量和私营部门实体供资方面继续发展。2017 年底，有 50 多个伙伴关系与大学和研究及知识中心交流活跃。对一些企业，国际劳工组织正在进入涉及大量资金的后续阶段，对其他一些企业，它正在开展新领域的工作。越来越多的创新融资机会正在探索之中，包括启动一个众筹融资试验计划，支持国际劳工组织社会保护底线工作。南南合作和三角合作(SSTC)仍然是发展合作的重要补充形式。在本两年期间，另外三个成员国(约旦、吉尔吉斯斯坦和蒙古)和另外三个组织(花旗人居、明爱和联合国训练研究所)在国际劳工组织的支持下将 SSTC 作为其计划实施战略的一部分。
179. 作为执行 BPR 的一部分，劳工局调整了围绕设计、评估、审批和报告发展合作项目的工作流程，并辅之以新的信息技术功能。这减少了与这些流程相关的行政工作量，并提供了更好的监督和一致性。
180. 在支持服务(和其他业务)中实现更高性价比的主要手段是 BPR。所节省的资金将用于再投资，以提高服务水平和制定对策能力，包括通过信息技术投资，或对技术、政策或交付职能进行重新部署。
181. 迄今为止，总部有七个组织单位已经完成了 BPR，目前第八个单位正在进行审查。这些审查确定了与单位管理者达成的约 19% 的平均节省时间。目前，正在进行的 BPR 进一步实现利益之前，局长的改革举措已经实现了约 5,800 万美元的节余，从而能够重新调动 66 个职位。2016-17 年，重新部署 23.5 个职位的机会是通过退休、商定的终止合同和其他从劳工局离职来实现的。其中，15.5 个职位于 2016-17 年或在 2018-19 两年期计划和预算的背景下得到重新部署，八个职位进行了重新投资，以加强行政能力和相关服务水平。外地办事处对这些重新部署的影响感受格外明显。有 27 个技术职位已经或正在重新部署到实地，填补了各地区技术专家领域的空白。这使得更多层次的支持和建议可以直接提供给三方成员和国际劳工组织的其他驻外工作人员，并提供让技术专家拥有在“实地”的内在效率，而不是依赖于总部的任务。根据 2016-17 年已完成的 BPR 工作和下个两年期的计划审查，预计 2018 年至 2021 年期间将实现更多的重大节约。
182. 通过许多不同类型的干预措施，使支持服务更加物有所值。这些包括通过简化和自动化改进流程，以及减少处理错误和相关的返工。这项工作的一个重要组成部分是确定最佳做法，将其作为标准操作程序进行记录和分享。最后，部门内部的组织结构和总部的部门结构以及运营单位之间的工作分配也发生了变化。这些结构性变化以阐明作用和责任作为补充。

支持服务更加物有所值

180. 在支持服务(和其他业务)中实现更高性价比的主要手段是 BPR。所节省的资金将用



183. BPR 还包括实施一套新的管理实践和工具，建立持续改进的正式机制。这些做法改善了业务团队内部和业务团队之间的员工参与和沟通，促进了团队工作、问责制、问题解决和工作培训。
184. BPR 正在改变国际劳工组织的工作方式，也是劳工局在经常预算二十年零增长的情况下应对服务需求大幅增加的重要组成部分。BPR 结果是，提供的服务更有效率和标准更高。新的职业机会正在为员工开放，资源正在被释放，重新分配到较高和新的重点领域，侧重于增加对三方成员的直接服务。联合国系统联合检查组(联检组)的审计报告和发展伙伴评估对劳工局的改革方案给予了积极的评估。联合国越来越多的其他机构着眼于国际劳工组织采取的方法，特别是在业务流程改进、组织健康和工作场所文化方面并行方法。本两年期内大多数总部办公区域都经过了审查，审查现在将扩大到实地业务和相关政策领域。劳工局还将考虑如何最好地将 BPR 与其参与的更广泛的联合国运营改革相结合。
185. 继 2014-15 年全球推出人力资源和薪资模块之后，信息技术管理委员会于 2015 年底批准了加快推行其余综合资源信息系统(IRIS)职能的四年实施计划和业务案例。计划在四年内(2016-2019)加速推出，并在两年期内实现目标。
186. 2016-17 年，区域办事处从亚的斯亚贝巴迁往阿比让之后，非洲地区局重新实施了全面的综合资源信息系统功能。在欧洲和拉丁美洲和加勒比地区的所有驻外办事处，纽约、东京和华盛顿特区的国际劳工组织办事处以及五个项目地点，外部办事处的综合财务系统已在 19 个办事处完全退役。
187. 建立了一个全球模式，使新的 IRIS 工作流程与每个业务流程的作用和责任相一致，并在驻外办事处和相关总部单位之间分配活动。
188. 目前国际劳工组织有三个区域正在充分使用 IRIS，利用一个全球系统、通用业务流程、一致的数据结构、实时提供的信息、更好的规划和控制，以及充分利用基于结果的计划、预算、监测和报告。
189. 尽管迄今为止取得了收益、成功和及时的实施，但 IRIS 的推广仍然是高度雄心勃勃的，并且要求所有人参与。IRIS 用户群和用户功能的增加是稳定的，产生了更大的压力，需要全天候的大幅培训和支持。区域办事处正在协助提供现场支持，并承担一些更为复杂的职能。为了让他们顺利交付，IRIS 推出团队为区域超级用户举办了高级培训研讨会，并将继续进行。这一努力是维持、发展、升级和更新区域级主要工作人员的技能 and 能力的长期战略的一部分。
- 加强人才管理和领导力开发**
190. 在 2016-17 两年期期间，努力改进绩效管理，加强管理能力，加强工作人员的职能和地域流动。这些努力通过 BPR 和组织健康倡议得到了加强。
191. 表 4 显示截至 2017 年 12 月 31 日的人员配置情况。国际劳工组织的工作人员总数为 2,952 人，比 2015 年 12 月 31 日增加了 1.6%，其中 1,693 人(57.4%)是由经常预算的经费资助，1,259 人(42.6%)是由来自预算外资源提供的经费资助。在经常预算供资的工作人员中，45.6%是在各地区，而各地区 57.4% 的职位由预算外资源供资。



表 4. 截至 2017 年 12 月 31 日，按地点和资金来源分列的国际劳工组织的工作人员人数

	经常预算	预算外资源	总计
总部	920	218	1 138
地区	773	1 041	1 814
非洲	224	261	485
美洲	185	99	284
阿拉伯国家	41	57	98
亚洲和太平洋地区	253	539	792
欧洲和中亚地区	70	85	155
总计	1 693	1 259	2 952

192. 2015 年实行的招聘与选拔程序的目标之一是增加新任官员的多样性。因此，国际劳工组织扩大了外联工作，以吸引更多全球候选人。招聘职位不仅在国际劳工组织的电子招聘门户网站上发布，而且还在各种国际媒体(诸如《经济学人》、《青年非洲》)，针对无代表性和代表性不足的国家媒体，妇女协会网站以及联合国和技术招聘网站上发布。空缺通知已发送给劳工组织的管理人员，并与日内瓦的所有代表团以及工人组织和雇主组织分享。国际劳工组织还在有针对性的求职网站上推广其职位空缺，并参加了一系列招聘会，以接触有有针对性的中期职业人士和应届毕业生。

193. 2016 年的三个招聘季和 2017 年的五个招聘季共收到 26,497 份申请，其中包括占 20.8% 来自代表性不足国家的候选人的 5,522 份申请。因此，在 2016-17 年，21.1%(128 人中有 27 人)新聘的按地域分布的非语言工作人员，是来自代表性不足的国家。

194. 在 2018-2021 年人力资源战略刚通过的背景下，劳工局打算进一步加强这些努力，以达到更加平衡的国家和区域地域代表性，从 2018 年初启动一个新的电子招聘门户网

站开始，将允许更广泛地将国际劳工组织空缺职位发布到招聘信息栏，以及为候选人就有可能符合其兴趣和个人情况的空缺职位发出提醒。

195. 2016-17 年，国际劳工组织为经常预算和预算外工作人员开展集中指导下的员工发展活动，花费了 650 万美元(表 5)。由于许多员工参加了多个活动(每人平均 7.7 天)，共有约 9,440 名参与者代表了 2,531 名个体。在地区，培训日总数中约有 24% 用于治理(包括内部治理和电子学习计划)，16% 用于加速推出综合资源信息系统(IRIS)；在总部，语言课程占全部培训的 63%。本两年期表现出更加重视支持妇女的领导岗位途径。性别平等和性别主流化的能力建设将在 2018 - 19 年变得越来越重要。

196. 另有 500 万美元的员工发展资金移交给各部门和外地办事处，并由全球学习协调员网络进行监督，并得到人力资源司为基金的管理和报告而采用的经过改进的工具的帮助。根据本两年期的重点事项，约有 40% 的移交资金是用于技术升级，换言之，是与提高国际劳工组织员工在各自工作领域的专业知识相关的学习活动。工作努力



表 5. 国际劳工组织的员工发展 – 集中指导下开展的活动 (美元)

类别	数量	培训天数	参与者人数	
			一般职员	专业职员及以上级别 (包括国家官员)
领导力	1 670 217	1 048	3	343
综合资源信息系统	1 400 000	1 550	1 036	563
就职介绍/个人效能	1 080 492	2 449	1 714	1 942
语言	765 722	8 410	412	809
有效与高效治理	648 091	2 908	575	1 142
全球技术倡议	301 874	957	15	221
通信	203 555	1 131	84	154
国际劳工组织人员(管理软件)	174 546	24	32	16
性别能力建设	173 833	133	2	45
团队工作与合作	88 085	757	69	263
总计	6 506 415	19 367	3 942	5 498

也侧重于团队建设和协作活动(例如务虚会), 其占学习活动参与者的 51%, 达到移交资金的 30%(与 2014-15 年的 18%作比较)。使用多种语言也是优先重点, 在 2016-17 年, 移交资金的 8.5%用在为国际劳工组织 279 名官员组织面对面语言课程, 并得到人力资源司提供的远程语言课程的进一步支持, 由中央资金供资。除了语言学习, 也着重加强通信技术, 有 4%的移交资金用在了这个领域, 目的是改进为三方成员交付的服务。在职员发展活动中实现了性别平等, 在用移交资金组织的学习活动中, 参加者的大多数(59%)是当地招聘的职员, 反映出他们在国际劳工组织的全球劳动力队伍中的份额。

197. 2015 年 10 月进行了组织健康调查之后, 劳工局确定了四个需要改进的领域:

- 问责制、角色清晰度和绩效管理;
- 奖励和后果管理;

- 领导力平衡;
- 清晰的流程和系统。

198. 已采取行动处理这些领域的 14 项优先实践, 根据对员工认识的后续调查, 从 2015 年的基础上平均提高了 7 个百分点。与适用的公共部门基准相比, 14 项优先实践中有 6 项目前处于顶部或第二四分位数。

199. 过去两个两年期已经采取措施增加员工的流动。虽然 2012-13 年改变工作地点为一年或一年以上的员工人数较少(74 人), 但在 2014-17 年间, 总人数已增至 200 人, 其中 101 人于 2016-17 进行了工作的调动。

200. 已经采取了一系列措施改进绩效管理框架。由于绩效考核完成情况从 2015 年 12 月的 40%上升到 2017 年 12 月的 91%, 质量、及时性和合规性得到明显提高。

201. 国际劳工组织共有 245 名的管理人员在国际劳工组织四层领导力发展框架内参

与了一项或多项学习活动。内部治理电子学习计划的总体遵守情况已经有所改善，现在已经达到了 81%。

更高效的设施管理

202. 安全已成为许多国际组织最紧迫的问题之一，也是全球行动的基本要求。政治和环境的复杂性使得安全问题变得越来越具有挑战性。劳工局在这一领域的首要任务是确保国际劳工组织的所有国家办事处和经常预算资助的活动，都完全符合“最低业务安全标准”(MOSS)；这个目标已经实现。为了发展紧急情况下在现场的快速应对能力，已经为当地安全官员提供了定期培训和技术指导。国际劳工组织实地安全官员也加强了与设在这些工作地点的联合国安全人员的合作。

203. 出于总部安全的考虑，重点是向国际劳工组织员工和三方成员提供更高级别的保护，从而解决与地方当局联合进行的威胁评估得出的结论。实施新的准入控制规则，加强紧急情况下内部的预防和应对能力，并对安保人员进行培训以确保遵守联合国和地方标准，从而加强了总部安全。

204. 总部大楼改造项目的第一阶段于 2017 年 4 月成功完成，当时大约 600 名员工搬入了新装修的主楼南部三分之一的区域，大楼装修符合现在的 MOSS，其中包括新的撤离程序和相关的安全设备。使用加厚的隔热材料、三层玻璃、LED 照明和低温暖气设备使经过重新装修的办公室更加节能，而且提供了更具吸引力的工作场所。经过翻修的区域得到了员工和三方成员非常好的评价。改造的第二阶段于 2017 年开始，并正在通过精简管理方法加以实施。正如 2016-17 两年期间进行的最近两次积极独立的外部审计所证实的那样，该项目仍按计划和预算执行。

205. 有效的废物管理程序在五个试点办事处得到成功实施。这包括审查每个地点目前的废物管理做法，为制定个人行动计划提供了基准。这探讨了新程序的实施，以减少、再利用和回收其他类型的废物。这项工作有助于创建一个方法和可在其他实地地点加以复制的能力建设材料。与联合国环境规划署合作，收集的数据还用于就全劳工局的废物清单作出报告。



9. 经验教训、挑战和未来前景

“劳工组织因公开其审查过程及承诺解决审查所暴露出的问题而受到赞扬。”

多边组织绩效评估网(MOPAN): 《MOPAN 2015-16 年评估: 国际劳工组织, 机构评估报告》, 执行摘要, 第六页。

206. 劳工局高度重视从国际劳工组织计划的执行工作中总结很成功的经验、吸取不成功的教训。在此过程中, 它借鉴了一系列授权的内部和外部评估报告以及对绩效与经验的分析成果。下文着重介绍了从劳工组织 2016-17 两年期计划实施工作中所吸取的一些重大教训以及未来挑战。

为各国取得预期成果而采取的一致政策与协调行动

207. 加强不同层面政策的协调性将为实现《体面劳动议程》创造更多有利条件。这首先需要不断努力, 将体面劳动的考量置于所有相关领域的国家和国际政策制定的中心。劳工组织持续参与多边体系其他组织及二十国集团(G20)和金砖国家等政府间论坛的顶层政策 and 研究举措的设计, 从而肯定了国际劳工组织作为重要的信息与分析来源的声誉。它有助于继续将就业、社会保护、工作中权利和平等作为全球政策议程的中心, 包括与劳动世界的未来和实现可持续发展目

“在评估期间, 全球工作在整体社会保护工作的范畴内变得更加重要。开展以实证为基础的全球宣传工作和提高认识活动, 并结合为全球治理与全球交流开辟新的空间, 这已被证明是一种利用劳工组织有限资源来提高其知名度和塑造全球辩论的有效途径。此外, 它还使劳工组织有机会影响大型机构(如世界银行、区域银行和国际货币基金组织)的议程, 并倡导将社会保护底线纳入可持续发展目标。”

国际劳工组织: 《关于国际劳工组织创建和扩展社会保护底线之战略与行动的独立评估报告》(2012-2017)》(2017 年, 日内瓦), 第 67 页。

标(SDGs)相关的全球政策议程。这要求聚焦于关键问题、协调性和领导力, 而现今则需要通过宣传和外联来向前推进, 确保在各国和世界范围内, 全球承诺转化为政策实施与融资决定。

208. 经验表明, 围绕可持续发展目标而打造的全球伙伴关系拥有巨大的潜力, 可扶持广泛的合作伙伴采取综合对策与协调行动, 同时也可提高劳工组织干预措施的影响力和可见度。为了取得这些成果, 劳工局的参与必须得到足够技术和财政资源的支撑, 尽管实现投资回报可能需假以时日。鉴于资源限制, 参与此类伙伴关系的轻重之分仍将是至关重要的。为了支持三方成员参



与“2030年议程”的实施工作，将需要付出更多的扎实努力。在都灵中心的充分参与下，劳工局将需要继续加深工作人员和三方成员对“2030年议程”的认识与了解。

209. 在国家层面，可持续发展目标的关联性问题需要加以综合应对。劳工组织只有将涵盖多个技术领域的系统性、跨学科的方法与政府“一盘棋”和多方参与的方法相结合，其行动才更加有效果，更具影响力。例如，基于评估的国家社会保护底线对话表明，一项具体的体面劳动目标如何既能成为统筹推进全部四大战略目标的切入点，又能成为与广泛的国家和国际伙伴进行建设性合作的杠杆。这种方法可得到更广泛的应用。

“因此，劳工组织可能需要提醒其办事处及其三方成员有必要确保切实获得其他部委的投入。除教育部之外，其他一些部委也对技能感兴趣，如负责经济发展、贸易、商业和基础设施的部委以及主管具体行业的部委等。”

国际劳工组织：《关于国际劳工组织就业与增长技能开发之战略和行动的独立评估报告，2010-15》（2017年，日内瓦），第61页。

国际劳工组织的研究、分析和统计工作 一 可信性和相关性的基础

210. 劳工组织在2016-17年作出了特别努力来提高其研究工作的相关性和质量，加强其在劳工和社会问题上的全球权威性。未来几年将需要一以贯之。
211. 两年期的经验表明，需要主动寻找并把握机会，就对成员国的全球政策辩论和三方成员都显重要的各种新出现问题开展前瞻性、循证式的分析工作。通过《工作的未来举措》，这类研究工作已取得良好势头。关于研究工作和出版物的质量控制机制将在维持劳工组织研究计划的最高标准方面继续发挥关键作用。一方面，劳工组织继续开展重要的知识储备；但另一方面，通过实施知识战略来实现其系统化的工作仍是下个两年期的一个挑战。尽管如此，劳工组织还表明，它扮演着作为包括来自三方成员等各种源头的相关知识汇总者的重要角色。将需要进一步发展与全球研究界和其他联合国及多边组织的伙伴关系。
212. 联合国大会通过了数量众多的指标，用以监测可持续发展目标中的体面劳动，这证明了国际劳工组织在这一领域的领导地位及其在国际体系内就此达成共识的能力。
213. 今后需要继续关注以下三个问题：
- 提高整个劳工局统计活动的协调性。这对提高临界质量、实现规模经济和避免重复向三方成员提供服务至关重要；
 - 三方成员作出持续的承诺，对劳工组织进行恰当定位，并利用合作伙伴关系，以支持各国在可持续发展目标方面的报告工作。2016-17年期间，在如何测定工作中权利问题上迟迟达不成一致意见，这对劳工组织在可持续发展目标指标制订进程中的作用产生了负面影响；
 - 提高许多成员国监测体面劳动统计数据的质量。加强全球体面劳动统计工作仍需作为劳工组织的优先事项，而劳工组织为提升劳工局的统计能力而将不得不继续投资。
214. 本两年期的经验表明，甚至在面临困难的形势下及在劳工组织方法受到批评的情况下，在与标准相关问题上的目标明确和坚持不懈仍是重要的。其中的明证就是，在困难条件下在有关未遵守核心公约的长期案例方面取得了进展。它还显示了将劳工

通过技术合作加强规范职能



组织的核心规范职能与其在各国的咨询服务和实际业务进行系统性结合的重要性，从而在监督机构的监督工作、劳工局的技术援助和各国三方成员的后续行动之间形成良性循环。然而，三方成员在体面劳动国别计划中确定的优先事项与监督机构要求的后续行动之间相互脱节并不罕见。为了解决该问题，劳工局已就劳工组织对各国支持问题设立了一个早期协商程序，而这些国家一直是监督机构评论的对象。

“经审查发现，并非所有的全球成果战略都是面向全球三方成员的需求，或者针对监督机制查明的差距。然而，的确与这些机制保持一致，尽管这既非自动也不全面。”

国际劳工组织：《关于国际劳工组织工作中基本原则和权利战略的独立评估报告》，2015 年修订版(2015 年，日内瓦)，第十一页。

215. 经验还表明，有必要开展进一步的工作，以三方成员和合作伙伴好理解、易应用的方式迅速提供劳工组织的规范性知识与信息。当包括多边体系在内的合作伙伴期待国际劳工组织就这些问题(包括在可持续发展目标范围内的问题)提出咨询意见的时候，这一点尤其重要。为此，劳工局的宣传和外联工作将需要进一步加强。

216. “标准举措”将需要取得实质性进展，以便在强劲有力、与时俱进的国际劳工标准体系的基础上捍卫劳工组织规范职能(包括监督体系)的权威性。监督体系出现多次僵局，这影响到劳工组织在界定和监督国际劳工法律方面的作用，并导致由成员国委托给劳工组织的资源使用效率低下。

有效提高三方合作和社会对话的作用

217. 多份评估报告已提供了证据，证明社会对话和强大的社会伙伴在制定体面劳动与社会正义政策方面发挥着重要作用。

218. 与此同时，三方合作的价值一般是根据其产生的具体结果来加以判断的。在若干情形下，三方合作和社会对话面临着巨大的压力，这给劳工组织未来行动带来各种影响。

“项目的主导权，以及三方参与式的协作，实施架构的创立和各级主要利益攸关方的计划参与，是确保项目可持续性的一个关键因素。为了保证可持续性，一些评估报告建议，有必要实现各方参与/参加的制度化。”

国际劳工组织：《社会对话干预：什么可行及为何可行？从 2013-16 年综合评估中吸取的教训》(2017 年，日内瓦)，第 81 页。

219. 第一，法律或实践中对工人和雇主行使其结社自由和集体谈判基本权利的种种限制，对推进劳工组织目标构成了一个无法容忍的重大障碍。消除这些障碍是劳工组织及其三方成员承担的一份永久责任。

220. 第二，充分实现社会对话和三方合作的潜力往往需要开展系统性工作，完善国家政策、监管和体制框架以及针对性强的能力和机构建设计划，以加强劳动行政管理部门及雇主组织和工人组织。劳工局的各项工作将需要更系统地依靠更广泛、更深入的国家自主权和领导力。

221. 第三，面对劳动世界发生的迅速变革和成员不断变化的需求，社会伙伴对劳工组织所要求的服务种类正在发生变化。但是经验表明，雇主组织和工人组织履行新职能及向其会员提供所需服务的能力，还取决于在社会经济政策和社会对话进程中履行其传统代表职能的综合能力。发展强大有力且具代表性的雇主组织和工人组织必须继续作为劳工组织计划的一个重中之重。成员国和捐助方的支持对妥善资助这项工作至关重要，因为相关活动的持久影响必须给予充分重视。



扩大合作伙伴关系，开展影响深远的发展合作

222. 在对劳工组织援助需求持续强劲的背景下，若要取得显著成果就要求在劳工组织关键工作领域突出工作重点，并发展大量专长。一方面，劳工局在为其技术工作重新配置资源方面取得了进展；但另一方面，在实际预算零增长的环境下可实现什么是受到诸多限制的。因此，加大劳工组织的行动力度取决于一个强大而动态的发展合作计划组合，还依赖于国内融资。在这种情况下，劳工组织必须推行切实可行的资源调动战略，并与包括传统和新的捐助国、私营部门及南南和三角合作在内的广泛参与方建立多元的伙伴关系。

“综合证据显示，劳工组织的干预措施通常极具针对性，但其效果、效率和可持续性则存在变数。一些旗舰计划已产生了重大影响。劳工组织在助推国家政策和计划变革方面特别有效。”

多边组织绩效评估网(MOPAN): 《MOPAN 2015-16 年评估: 国际劳工组织, 机构评估报告》, 执行摘要, 第 26 页。

223. 与此同时，还需要进一步努力，将自愿捐款与劳工组织的经常预算资源更紧密地融入一个多渠道筹措资源的工作计划。随着联合国发展系统进行改革并从资助技术援助转向为发展成果融资，劳工组织将需要与三方成员合作，加大行动力度，确保体面劳动成果被纳入国家发展筹资和规划之中。在本两年期间，未指定用途的自愿资金(经常预算补充账户)继续作为一种在国家层面试行新的行动路线的有效方式，也继续被视为一种筹措额外资源，包括国内资金的有效方式。通过各种多方伙伴关系与联合国其他机构联合工作的激增成为另一个重要趋势，这使得劳工组织有能力倡导体面劳动并为之融资，以此作为更广泛伙伴关系的一部分，而这种能力与为劳工组织具体贡献筹资的能力同等重要。

224. 伙伴关系也是支撑五大旗舰发展合作计划战略的基石。从 2016-17 年计划执行工作中获得的初步教训表明，它们正在迎接挑战，扩大劳工组织的服务规模，更好地满足三方成员的需求。尽管这些计划的实施情况参差不齐，且得出明确的结论尚为时过早，但旗舰计划正使劳工局能够以更具战略性、一致性和综合性的方式提供援助，并更轻松地加以宣传。聚焦于明确划定的优先领域，支持少数国家实现成果目标，这已引导了各计划之间的相互交融并提高了总部各技术部门内与各地区之间的协调一致。还有助于弥补现有的能力不足，包括在开展循证式国家干预所需的知识库和数据方面的能力不足，也有助于利用好新的伙伴关系。

225. 尽管发展态势令人鼓舞，但各种挑战依然存在。旗舰计划的可持续性处于不同的水平。自愿捐款水平一致参差不齐。与捐助方的协调工作也并非总是一帆风顺，而更重要的是，为了在全球施加影响并在各国产生效果，还需要进一步巩固和扩大伙伴关系。

加强对结果问责

226. 健全的成果管理制是劳工组织致力于对结果问责的核心。必须坚定而明确地实现从活动与开支的衡量向实质性结果与持久性影响的衡量过渡。国际劳工组织 2016-17 年进行的绩效评估与审查结果显示，这一领域已取得进展情况，但仍有改进空间。劳工局将依照长期变革理论，继续加强其监测体系建设，目的不仅是为了捕捉有关劳工组织干预措施所取得的成果信息，也是为了获取有关这些可跨越几个双年度成果的更长期影响的信息。2016-17 年新监测机制的实施已改善了劳工组织计划和预算的全面执行情况，并有助于为最优先事项及时重新配置资源。在这方面及在战略预算方面仍然需要进一步改进，这样使管理人员能够获得与各种及时决定相关的信息，并能够就资源的分配与使用情况向



理事会作充分通报。2018-19 年期间将成立一个专门的全劳工局成果管理制工作小组，负责彻底修订有关制度、工具和做法，这将助推劳工组织致力于在这一领域取得进一步的进展。

“虽然在成果管理制的背景下取得的成果可用于中央报告，但是目前尚没提供一个明确的依据，表明(外地业务和机构)所提供的服务在多大程度上导致了预期的结果。为了改进这项工作，区域和国家办事处应确保在各层级上对其预期结果、活动和成果给予明确的界定，并反映在级联的工作方案和工作报告中。这将需要按性别分列更系统的数据采集与监测程序。”

国际劳工组织：《关于国际劳工组织外地业务和机构的独立评估报告(2010-16)》(2017年，日内瓦)，第16页。

227. 在国家层面，将继续采取各种措施，支持制订日益完善、重点突出的体面劳动国别计划。然而，一个关键的挑战是，一些成员国的三方成员不愿意致力于推行以均衡全面的方式促进体面劳动全部战略目标的体面劳动国别计划。因对体面劳动国别计划缺乏真正的三方共识和主导权而有可能会损害其在推进体面劳动全部目标方面发挥的关键作用。因此，至关重要，要继续努力设计这样的体面劳动国别计划，其中体现一种在三方积极主导下均衡推进体面劳动国别计划的方法，并使得劳工组织能够为支持“2030 年议程”的联合国发展援助框架做出独特的贡献。

228. 可以从国际劳工标准、社会对话、性别平等和非歧视等交叉问题的处理过程中吸取具体教训，而这些问题应该成为劳工组织所有工作领域的永久部分。多边组织业绩评估网对劳工组织的评估报告强调指出，对性别问题给予重点战略关注正产生不均衡的结果，因为在某些情况下，性别主流化不够充分，技术能力仍然薄弱。然而，同一份报告承认，劳工组织已采取明确步

骤，特别是通过《绿色举措》及把第四个交叉问题列入《2018-19 两年期计划和预算》中来将环境问题纳入其计划。

“劳工组织应该更加系统地要求其工作人员和三方成员将性别问题纳入他们的实质性工作。当前，指导意见过于模糊不清，没能明确说明性别平等在不同层级上究竟包涵哪些内容。”

国际劳工组织：《国际劳工组织性别平等行动计划(2010-15)：最终独立评估报告》(2016年，日内瓦)，第92页。

229. 2016-17 年的经验证明，有必要系统性地以这些领域的工作为目标，并在所有政策成果中加以维系，以便助推可衡量的变化。反过来，还需要切实可行的指南、支持性的体系和明确的问责制，以确保在实施过程中所有交叉问题得到妥善的解决、适当的资源配置。劳工局在规划《2018-19 两年期计划和预算》的实施工作时吸取了这些经验教训。

努力开展“国际劳工组织一盘棋”行动

230. 必须在更短时间内以快速敏捷和相对高效的方式回应三方成员的诉求，这除了需要具备强大的技术与分析能力外，还要有适应性强的业务运作流程，从而使劳工局能够迅速动员与组织各种服务并在提供服务时做到“国际劳工组织一盘棋”。

“在将总部一个单位的外地业务部门划归副局长负责后，设立全球技术小组(GTTs)和成果协调小组等具体单位来协调实质性问题使得总部有能力进行协调，提供支持(...)但是，这些举措的覆盖面和参与度均参差不齐。其中有些举措可能大而无效。一个更广泛的问题是，从总部到外地的信息流是过于单向的，而非相反。(...)国际互联网通信系统等工具可有助于解决这一问题。”

国际劳工组织：《关于国际劳工组织外地业务和结构独立评估报告(2010-16)》(2017年，日内瓦)，第71页。



231. 尽管在加强劳工组织技术专长积累方面取得了实质性进展，但还需要做更多的工作，以使劳工组织各工作领域及各技术部门和团队在专长、能力和业绩方面达到同等水平，并使其能够共同努力为三方成员提供服务。这将在实施《2018-21 年人力资源开发战略》(GB.331/PFA/13)的背景下加以推进。
232. 由于加强了支持部门之间的内部协调，将行政工作下放到国家分局以及精简了各种业务程序，业务和交付工作因而得到了改进。业务流程审查的一个关键目的是，解决那些阻碍劳工局及时有效地回应对劳工组织大量增加的服务需求能力的瓶颈问题。继续投资开发以信息技术为基础的规划、财务和通信系统，加强劳工局内部及三方成员和合作伙伴之间的协调性、透明度和问责制，这也是解决这个问题的途径。虽然这些工作耗时费力，但必要的投资因可带来好处而名正言顺。
233. 劳工组织改革的成功与否，这取决于劳工局与三方成员之间的持续对话与合作。理事会和国际劳工大会的改革已表明，强有力的三方参与可以实现重大改进。一个难题是如何兼顾到商定的变革实施与由三方成员要求带来的“惯性现实”——例如难以推行劳工局的无纸化政策。另一个难题是，如何在商定的预算期内并在实际资源零增长的情况下为理事会按大会决定授权开展的其他工作提供资金。
234. 加强沟通是以“国际劳工组织一盘棋”的方式提供服务的一个关键前提条件，也是对其三方成员与合作伙伴而言，把劳工组织定位为一个值得信赖、知名度高和权威性强的机构的一个关键先决条件。统一行动要求转变思维定势、进行文化变革，其中内部沟通和宣传发挥着重要作用。经验表明，高级管理层在内部沟通过程中所作出的承诺和领导作用十分重要，而且在整个劳工局范围内必须通过培训等方式来巩固和追求进步成果。在打破孤岛方面也取得了进展。为了加强总部和各地区技术部门之间的相互沟通、经验分享、技术能力和相互交流，本两年期试行了全球技术小组和成果协调小组等机制。它们培养了团队精神和责任意识，优化了资源使用并改善了劳工组织计划的执行工作。将继续作出努力，充分实现为共同目标而奋斗的使命感。将加强对外交流和宣传工作，更好地介绍劳工组织的调研、推介和政策工作以及在其支持下所取得的各种成果。这 will 包括深入到广大的目标受众之中，并为维持捐助方的支持而推出新举措。
235. 在联合国改革的背景下，在全球和国家层面以“一个联合国”统一开展工作，这既带来了机遇，也面临着挑战。在劳工组织与联合国系统内的其他机构进行了成功合作后，其工作效率非常高，受到了好评，从而提高了其声誉。与此同时，一些举措可能需要大量的时间和资源投入，这可能是始料未及的。联合国秘书长关于治理、战略协调、国家层面的组织、区域机制和筹资等方面的改革建议旨在使联合国更具凝聚力、更注重结果和更负责任，进而更好地协助成员国实施“2030 年议程”。经与经社理事会、联合国大会和劳工局理事会本身磋商后并在其做出决定的前提下，这肯定会对作为联合国发展系统一部分的劳工组织及其作用和行动产生重要影响。国际劳工组织自 2012 年以来为重塑其相关性与影响力而开启了内部改革进程；迄今为止为推动“2030 年议程”的实施做出了实质性贡献；并以积极和建设性姿态参与了联合国改革进程，所有这些让劳工组织形成势头，准备去迎接新挑战，把握新机遇。



附录



导 言

本文件对国际劳工组织(“劳工组织”)成员国的三方成员 2016-17 两年期内在劳工局的支持下所取得的结果进行了定量总结。围绕《2016-17 两年期计划和预算》确立的成果框架内全部成果目标,还介绍了按指标划分的结果,特别是:

- 按地区划分的十项政策成果目标;
- 与有效宣传体面劳动、劳工组织治理和高效利用支持服务与资源的三项扶持性成果目标。

政策成果目标下的结果

两年期间,劳工组织的支持有助于在十项政策成果目标中取得了724个结果,其中131个成员国取得了720个结果;次区域、区域和国际机构,4个成果(表1)。按照国家结果和政策成果目标分列的详细成果信息可以在“体面劳动成果看板”中找到。¹

政策成果目标反映了在全球承诺实现《2030年可持续发展议程》之变革性目标等背

景下,与劳工组织成员国的三方成员和更广大发展世界相关的劳动世界专题挑战。它们旨在综合应对关键的就业、社会 and 劳工政策问题。

应当指出的是,尽管报告的每个结果都仅针对一个成果指标,但其中许多结果还包括来自其他成果中的内容。这符合四大战略目标之相互关联、不可分割和相辅相成的特性,而四大战略目标构成了《体面劳动议程》的体系结构——就业、社会保护、社会对话、及工作中权利和基本原则。因此,每个结果通常嵌入全部战略目标的各个方面,并助推实现其中一个以上的目标。所以,如在《国际劳工组织2016-17 两年期计划执行情况报告》的正文所述(GB.332/PFA/1),若对在推进《体面劳动议程》方面的总体进展进行评估就需要将量化方法与成果的定性分析相结合。

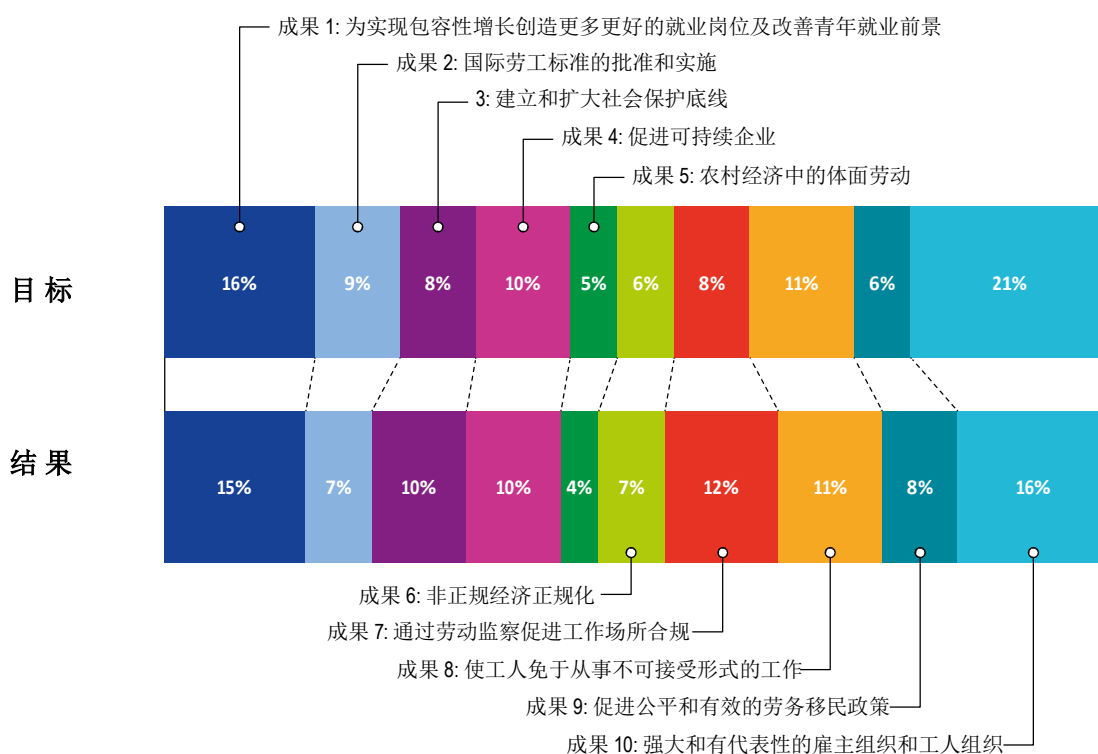
图1概述了与《2016-17 两年期计划和预算》设定目标相关的十项政策成果目标实现情况。

在若干政策领域,特别是关于成果目标3和7的政策领域,已取得的结果超过了为两年期确定的目标。这主要是由于多种因素使然:

¹ 参阅: www.ilo.org/IRDashboard。



图 1. 按政策成果目标划分的目标和结果(百分比)



在若干政策领域，特别是关于成果目标 3 和 7 的政策领域，已取得的结果超过了为两年期确定的目标。这主要是由于多种因素使然：

- 首先，劳工组织在劳动世界问题上的公认领导地位，以及为实现可持续发展目标 (SDGs) 之目标 8(增长和体面劳动)和其他与体面劳动相关的可持续发展目标而将其分析、规范、政策咨询和对话活动置于核心地位，这导致对劳工组织支持服务的需求显著增加。这与在国家可持续战略和联合国发展援助框架的背景下的政策制定进程和机构建设工作以及三方成员在这些事业中的作用尤其相关。
- 其次，实施五项全球旗舰计划的初步经验表明，这些计划在为劳工组织计划的主要优先事项聚集政治关注、多方合作和各种资源方面证明是行之有效的。这些计划通

过推广成熟的干预模式(“更好工作”计划、经修订的“消除童工劳动和强迫劳动国际计划”(IPEC +))或通过调动额外的自愿资源(社会保护底线、“职业安全卫生全球预防行动”(OSH-GAP))，在不同程度上助推劳工组织发展合作影响力的提升。

- 第三，两年期内，劳工组织为其成员提供高价值服务的持续努力继续得到回报。已采取了措施，通过把资源从后台行政服务重新配置到技术与分析工作来加强技术能力；增强劳工组织关于劳动世界主题问题的知识库；并利用各国和三方成员之间、劳工组织工作人员之间及他们与外部伙伴之间的专业知识和合作。这些措施共同助力提高临界质量和团队精神，创造规模经济，并支持更高效、更有影响的干预模式与业务实践。

然而，在一些工作领域，进展略低于目标。就雇主组织和工人组织的成果目标 10 而言，这主要是由于相对于《2016-17 两年期计划和预算》中估计的金额，劳工局获得的预算外资金急剧下降。劳工组织计划的实施工作在阿拉伯国家地区也被推迟了，这主要是因叙利亚难民危机的巨大需求所致。尽管劳工组织筹措的自愿资金大幅度增加，但劳工局为了满足受危机影响国家有限的迫切需求仍不得不集中精力和资源。

劳工局继续克服结果衡量方面的难题，目的是为了改进成果目标管理框架与制度。

扶持性成果目标下的结果

扶持性成果目标是指根据《章程》、规则和程序有效倡导体面劳动和治理以及劳工组织的有效运行，并考虑提供必要的基础服务，以支持劳工局的技术和政策相关工作。劳工组织改革的一个主要目标一直是并仍将是提高这些服务的效果和效率，以实现价值最大化与降低总成本。围绕这些成果目标而取得的结果是通过关键绩效指标来衡量的。

在扶持性成果目标下取得的总体结果达到了为 2016-17 两年期设定的目标(表 2)。关于有效宣传体面劳动(成果目标 A)，就国际机构、多

边机构和区域机构参与促进体面劳动政策和加强成员国劳动力市场信息系统而言，结果高于目标。这反映了《2030 年可持续发展议程》的整体影响力，因为体面劳动已成为更广泛的发展努力的中心目标，而且各国越来越地被要求衡量相关的可持续发展目标指标。

在劳工组织的有效和高效治理方面所取得的结果(成果目标 B)显示了上个两年期启动的改革进程对理事会和国际劳工大会运行工作的影响，以及在履行监督、问责和风险管理职能方面的成就。考虑到在实施“标准举措”的情况下出现新的要求，为了更好地平衡印制简明文件的效率目标和召开会议的时间，还需要开展额外工作。

在提供高效的支持服务和有效利用劳工组织资源(成果目标 C)方面，结果证实了在国家一级规划和设施管理工作上的进展。关于自愿捐款，2017 年是资源筹措创纪录的一年。然而，为了提高预算外技术合作在劳工组织总支出中的份额和将更多项目下放到地方办事处，还需要做更多的事情。在人才发展的一些指标中，结果低于目标。预计执行理事会 2017 年 11 月核准的《2018-21 年人力资源战略》(GB.331/PFA/13)将有助于在这些领域取得重大进展。



表 1. 政策成果目标：按指标分列的目标和结果

目标	总数		非洲		美洲		阿拉伯国家		亚洲和太平洋地区		欧洲和中亚地区	
	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果
成果 1：为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景												
指标 1.1：经与社会伙伴协商后已制定、修订、实施或监测综合就业框架的成员国	21	26	10	14	2	2	2	1	5	6	2	3
指标 1.2：已通过制定和实施全方位的政策和计划来专门解决男女青年体面就业和技能问题的成员国	26	34	10	15	5	6	2	1	5	7	4	5
指标 1.3：三方成员在创造更多更好就业机会的宏观经济政策和解决不平等问题方面加强了能力的成员国	13	5	3	2	3	1	2	0	3	1	2	1
指标 1.4：三方成员业已在产业、行业、贸易、技能、基础设施或环境投资政策方面实施旨在创造更具生产性和更优质就业机会的机构发展和能力建设计划的成员国	19	17	8	6	3	5	2	1	5	4	1	1
指标 1.5：业已审查、制定和实施政策、法规和服务来实行包容有效的劳动力市场机制的成员国	15	26	4	6	3	4	1	0	5	10	2	6
成果 2：国际劳工标准的批准和实施												
指标 2.1：三方成员增强了对制定和通过国际劳工标准的参与度	每个新标准的参与率达 60%		49% - 根据成员国对为通过 2017 年《面向和平与复原力的就业和体面劳动建议书》(第 205 号)所做筹备工作时分发的两份调查问卷答复率的数字									
指标 2.2：已采取行动批准和实施(特别是在回应监督机构提出的问题后)国际劳工标准的成员国	33	34	10	9	8	7	2	2	10	13	3	3
指标 2.3：三方成员及其他重要参与方提高了对国际劳工标准和监督系统的认知水平及其应用能力的成员国	21	19	6	5	5	5	3	2	5	5	2	2



目标	总数		非洲		美洲		阿拉伯国家		亚洲和太平洋地区		欧洲和中亚地区	
	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果
成果 3：建立和扩大社会保护底线												
指标 3.1：业已改进社会保护政策和融资战略、社会保护计划管理或社会保护协调的成员国	17	26	5	10	2	6	3	3	6	5	1	2
指标 3.2：为提供社会保护而业已加强了知识库、分析能力、财务管理、统计工作或信息传播手段的成员国	18	34	5	12	4	8	3	4	4	7	2	3
指标 3.3：业已制订新计划或改进现有计划来助推扩大社会保护覆盖面或改善给付充足性的成员国	10	13	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1
成果 4：促进可持续企业发展												
指标 4.1：通过政策、法律、机构或监管方面的改革已改善了可持续企业的扶持环境的成员国	15	19	3	6	4	5	1	0	4	1	3	7
指标 4.2：业已设计和实施了以中小企业、合作社或跨国企业的负责任且可持续企业行为为目标的企业支持计划的成员国	16	21	5	7	3	8	2	2	4	3	2	1
指标 4.3：业已设立了公共和私营中介机构并实施了以创造收入和就业机会为目标、以青年和妇女为重点的可扩张创业计划的成员国	24	30	10	17	5	4	3	4	5	5	1	0
成果 5：农村经济中的体面劳动												
指标 5.1：业已采取具体步骤将体面劳动纳入农村发展政策和战略的成员国	5	9	3	5	0	2	0	0	2	2	0	0
指标 5.2：三方成员已制订了旨在促进农村地区体面劳动和生产性就业之目标计划的成员国	10	8	3	1	3	2	1	1	3	4	0	0
指标 5.3：业已加强了有关农村经济中体面劳动的知识库、分析能力和统计工作的成员国	12	9	4	2	3	5	1	0	4	2	0	0



目标	总数		非洲		美洲		阿拉伯国家		亚洲和太平洋地区		欧洲和中亚地区	
	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果
成果 6：非正规经济正规化												
指标 6.1：业已更新了法律、政策和战略框架来促进向正规化转型的成员国	9	19	2	6	4	5	1	0	1	4	1	4
指标 6.2：三方成员为促进和推动向正规化转型而提升了对非正规化的认识水平和知识基础的成员国	15	21	2	9	4	5	1	1	4	2	4	4
指标 6.3：在促进向正规化转型时三方成员中至少一方采取了措施来促进性别平等并解决弱势群体需求的成员国	12	12	2	2	5	4	1	1	3	4	1	1
成果 7：通过劳动监察促进工作场所合规												
指标 7.1：业已根据国际劳工标准、国家劳动法律和集体协议改善法律框架、政策、规划或战略以加强工作场所合规的成员国	19	40	5	14	5	8	2	3	5	12	2	3
指标 7.2：业已提高机构能力或加强与社会伙伴和其他机构和伙伴的相互合作来改善工作场所合规的成员国	20	34	6	15	5	4	2	2	5	7	2	6
指标 7.3：为支持工作场所合规而完善知识和信息系统的成员国、社会伙伴和其他利益攸关方	10	15	2	2	2	4	1	2	3	6	2	1
成果 8：使工人免于从事不可接受形式的工作												
指标 8.1：根据国际劳工标准并通过三方对话，已修订了法律、政策或战略来保护工人尤其是最易受到伤害群体免于从事不可接受形式的工作的成员国	36	28	12	5	10	11	3	1	8	7	3	4
指标 8.2：三方成员中的一方或一方以上加强了机构能力来保护工人尤其是最易受到伤害群体免于从事不可接受形式的工作的成员国	12	36	4	10	3	12	1	2	3	6	1	6
指标 8.3：为有效保护工人尤其是最易受到伤害群体免于从事不可接受形式的工作，三方成员与其他利益相关方等建立了伙伴关系的成员国	14	12	5	3	4	5	1	1	3	2	1	1



目标		总数		非洲		美洲		阿拉伯国家		亚洲和太平洋地区		欧洲和中亚地区	
		目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果
成果 9：促进公平和有效的劳务移民政策													
指标 9.1：根据有关国际劳工标准、《国际劳工组织关于劳务移民的多边框架》并通过三方对话制定或实施了政策、法规、双边或多边协定或其他治理框架的成员国或区域或次地区机构	成员国	10	19	4	7	1	4	1	1	4	6	0	1
	区域/次区域机构	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
指标 9.2：为保护移民工人或促进移民工人生产性就业和体面劳动，已建立或加强制度性机制和包容性服务或做法的成员国或区域或次区域机构	成员国	16	18	4	5	2	6	3	1	7	5	0	1
	区域/次区域机构	3	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0
指标 9.3：为更好地提供政策信息并加强劳务移民、就业、培训和发展政策之间的协调而已开发了关于劳务移民的知识库和统计数据的成员国或地区/次地区机构	成员国	7	7	3	2	1	1	1	1	2	2	0	1
	区域/次区域机构	3	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0
成果 10：强大和有代表性的雇主组织和工人组织													
指标 10.1：成功地调整了自身组织结构、治理或管理实践来提高领导能力、有效性、相关性和代表性的组织		15	12	4	3	4	3	1	0	4	4	2	2
指标 10.2：已成功开发、完善和提供可持续的服务项目来满足现有和潜在会员需求的组织		27	28	7	12	9	6	1	0	8	8	2	2
指标 10.3：已成功提高了自身分析营商环境和影响政策制定能力的组织		25	21	7	5	6	7	2	0	7	5	3	4
指标 10.4：在国家和地区层面增强组织力量的国家工人组织		20	26	6	12	6	9	2	1	4	4	2	0



目标	总数		非洲		美洲		阿拉伯国家		亚洲和太平洋地区		欧洲和中亚地区	
	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果
指标 10.5: 为影响国家、地区和国际层面的政策议程而提高其代表力度的国家工人组织	15	16	5	6*	3	3	3	1	3	4	1	2
指标 10.6: 为促进国家、地区和国际层面的结社自由、集体谈判和社会正义而运用国际劳工标准的国家工人组织	20	10	5	2	7	6	4	0	4	2	0	0

* 非洲根据指标 10.5 报告的结果之二对应于若干家次区域工人组织。





表 2. 扶持性成果目标：按指标分列的目标和结果

	总数		非洲		美洲		阿拉伯国家		亚洲和太平洋地区		欧洲和中亚地区	
	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果	目标	结果
成果 A：有效宣传体面劳动												
指标 A.1：将体面劳动目标作为政策制定的中心内容或使其政策符合体面劳动原则的成员国	15	11	4	0	4	5	1	3	4	2	2	1
指标 A.2：与劳工组织积极合作推行体面劳动政策的国际机构、多边机构和区域机构	5	8	(1) G20：劳工组织在G20会议期间的分析工作、技术支持和政策宣传影响了各工作组对领导人峰会通过的最终公报和行动计划贡献的内容，其中包括各种体面劳动要素。 (2) 难民署：2016年7月，劳工组织与难民署签署了一项关于促进难民和其他被迫流离失所人员就业机会的新谅解备忘录。 (3) 劳工组织 - 世卫组织 - 经合组织：劳工组织作为联合国秘书长于2016年3月任命的共同副主席参加了健康就业和经济增长委员会，以促进在卫生和社会部门创造工作岗位，以此作为推动包容性经济工作。在此基础上出台了“为健康而工作”计划。 (4) 欧盟：劳工组织编写了一份题为“建立欧洲融合的社会支柱”的报告(2016年6月)，作为对《欧洲社会权利支柱》的贡献，导致在欧盟主要政策文件中广泛提及体面劳动原则 (5) 经社理事会国际协会：劳工组织于2017年11月共同组织了一次大会，其中发表了《关于经社理事会和类似组织社会对话与未来工作的雅典宣言》。 (6) 拉丁美洲和加勒比经济委员会：劳工组织与拉加经委会进行合作，促进交流南美洲打击强迫劳动的良好做法，并开发一种预测童工概率的模型。 (7) 联合国可持续发展高级别政治论坛：劳工组织在2016年和2017年参加了该论坛，其结果是在论坛的部长宣言中以及对各自可持续发展目标评估中多次提及体面劳动问题和劳工组织工作。 (8) 东南亚国家联盟：东盟在劳工组织筹备工作的基础上，于2016年9月通过了《关于东盟从非正规就业向正规就业过渡直至促进体面劳动的万象宣言》。									
指标 A.3：按国际劳工统计标准的要求加强了劳动力市场信息系统并发布了国家劳动力市场发展趋势的成员国	17	26	6	9	2	7	2	1	4	6	3	3

成果 B：国际劳工组织的有效和高效治理

指标 B.1：劳工组织机构治理和政策制定职能的有效性

执行商定的改革措施	目标：全面落实因试点评估而形成的适当程序和规则。	在进行中。国际劳工大会和理事会分别于 2014 年和 2015 年对 2011 年启动的理事会改革进行了评估。经理事会批准后，由此产生的变化于 2016 年初合并到适用于理事会的新版《规则汇编》，并在此后得到了成功的实施。 大会的一揽子改革于 2012 年启动。特别是随着从 2015 年开始广泛试行两周会期制后，改革的意义很快变得更加深远。目前正在对这些试行工作展开评估，以期对 2018-19 年期间所产生的监管和程序变化加以制度化，包括对大会的《议事规则》和惯例进行更新与简化。
三方成员的参与程度与达成共识的水平	目标：就包括区域会议运行在内的治理改革的下一步工作达成共识。	在进行中。2016 年 3 月，理事会要求劳工局为其 2016 年 11 月会议准备一份关于区域会议举办情况的背景文件，并开始评估其运行和作用。 理事会随后审议了若干问题，包括作用和任务；构成；参与权；会期、频率和地点；方式和工作方法；以及成果文件的形式和性质。广泛支持保留四天的会期以及为会议的时间安排和周期保持必要的灵活性。在 2017 年 11 月的会议上，理事会讨论了有关《区域会议规则》的拟议修正案。
	目标：所有利益攸关方通过一套商定的程序和机制，广泛深入地参与制订议程和做出决策。	实现。理事会通过并有效实施了一项关于设定 2017-19 年大会议程的战略性、一致性的方法。继大会通过《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》后，2016 年 11 月，理事会通过了一个新的周期性讨论五年周期，其中有关战略目标的周期排序如下：2018 年，社会对话和三方合作；2020 年，社会保护(社会保障)；2021 年，就业；2022 年，社会保护(劳动保护)；及 2023 年，工作中基本原则和权利。
	目标：国际劳工大会对《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的影响进行有效评估，并就其实施问题达成一致的跟进战略	实现。2016 年，国际劳工大会评估了为促进落实《宣言》而采取的步骤及其影响，并通过《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》。决议是三方对《宣言》的强有力支持及对《体面劳动议程》的持续承诺。它强调了全面推进体面劳动的极端重要性，并呼吁加大工作力度，通过在“2030 年议程”中发挥充分和积极的作用、以及使劳工组织为其第二个百年做好准备，实现《社会正义宣言》的充分潜力。决议为制订《国际劳工组织 2018-21 战略计划》(GB.328/PFA/1)和《2018-19 两年期计划和预算》(GB.329/PFA/1)提供了重要指引。 作为决议的后续措施，理事会分别在其 2017 年 3 月和 11 月会议上通过了一项落实《通过体面劳动推进社会正义的决议》的工作计划(GB.329/INS/3/1)和一个周期性讨论框架(GB.331/INS/3)。该工作计划为协调和引导旨在以连贯和互补的方式推进体面劳动而正在开展的活动和未来行动提供了概览和框架。该框架就周期性讨论的有效开展提供了指导，包括筹备工作、大会讨论、成果文件以及周期性讨论和第 19 条一般性调查之间的相互衔接。



指标 B2：国际劳工大会、理事会和区域会议的规划、筹备和管理效率

以电子形式及时提供简明的官方文件

目标：100%的官方文件以电子方式按时发布

部分实现。100%的官方文件已经以电子方式发布。关于其发布时间表(即参照法定的截止日期)，2016 年，平均成绩为 70%；2017 年，85%。具体细节如下。

- 理事会：2016 年，92.6%；2017 年，92%。
- 国际劳工大会：2016 年，55%；2017 年，67%。
- 区域会议：2016 年和 2017 年，100%。
- 产业、技术和其他会议：2016 年，33%；2017 年，80%。

目标：60%的官方文件仅以电子方式发布

实现。65%的理事会文件仅以电子方式发布；大会和技术会议的文件与报告继续以纸质形式分发，但印数大幅减少。

	2015	2016	2017
为大会印制的以百万计的页数	12.5	8.8	7.3
较上年的减少额	30.1%	29.6%	17%

目标：文字处理量减少 10%

没有实现。根据 2016-17 年的数据，文字处理总量较 2014-15 年增加了 16%，而 2014-15 年较 2012-13 年则下降了 8%。

	2014	2015	2016	2017
以百万计的字数	9.993	11.193	11.258	13.381

目标：20%的官方函件仅以电子方式发送

实现。两年期中，39.4%的官方函件仅以电子形式发送(2016 年，37.5%；2017 年，41.3%)。

官方会议的有效时间管理

目标：因官方会议延迟召开而损失的时间平均减少 50%。

在进行中。在缺少前几个两年期的可靠数据而没有建立基线。对于 2016-17 年，由于大会、区域会议或产业及其他技术会议缺乏适当的监测工具，因此仅持续收集了理事会会议的数据。理事会的数据呈现了会议延迟召开总时间的一贯形态，如下：

理事会会议	损失时间
326 (2016 年 3 月)	4 小时 37 分钟
328 (2016 年 11 月)	4 小时 47 分钟
329 (2017 年 3 月)	5 小时 8 分钟
331 (2017 年 11 月)	6 小时 13 分钟

指标 B.3: 履行监督、问责和风险管理职能的质量

外聘审计员对合并财务报表的满意度	目标: 外部审计意见未经修改且完全遵守公共部门会计准则。	实现。 已收到了外聘审计员未经修改的审计意见, 其中特别确认在两年期内编制的两套财务报表完全符合《国际公共部门会计准则》。上述意见已被纳入财务报表并提供给了成员国。
	目标: 实施内部管控声明, 作为年度财务报告的一部分。	实现。 为了公布将纳入 2017 年财务报表的内部控制首次声明, 筹备工作正按计划推进, 并已经独立监督咨询委员会审查。
有效落实审计建议所需的时间	目标: 负责实施监督建议的单位在审计报告出具后三个月内提交行动计划。	没有实现。劳工局回应内部审计报告的平均时间从 2015 年的 5.6 个月减少到 2016 年的 5 个月和 2017 年的 3.8 个月。
	目标: 得到管理层认可的审计建议在报告日后六个月内予以落实。	部分实现。 在六个月目标日期之前完全落实的内部审计建议的总数: 175(237)或 73.8%。在截止日期部分落实或正在落实的内部审计建议的总数: 56(237)或 23.6%。因预算限制而推迟落实的内部审计建议的总数: 6(237)或 2.4%。
劳工组织范围的风险管理体系的实施水平	目标: 风险管理体系的所有要素均得以确立、维持与扩展。	实现。 《企业风险管理框架》的其余内容在 2016 年得到了落实。各地都建立了风险登记册。为了查找共同的风险主题, 已对这些登记册进行了审查, 这反过来指引对修订后的战略风险登记册的审查和颁布工作, 以此作为《2018-19 两年期计划和预算》的组成部分。2017 年期间, 风险管理活动得到了扩大, 以确保更加关注与政策成果相关的风险, 为整个劳工局的风险管理提供更连贯的方法, 并增加工具和支持机制的范围。

指标 B.4: 国际劳工组织管理层和理事会在决策中使用独立评估结果和建议的充足性

三方成员和管理层将评估结果用于治理的情况得到改善。	目标: 评估咨询委员会每年至少召开四次会议, 并为落实高级别评估报告中的建议提供大量意见。	实现。 评估咨询委员会在 2016 年 1 月至 2017 年 12 月期间举行了九次会议(其中一次为在线会议)。委员会的工作已向更具实质性、更雄心勃勃的方向发展, 而且委员会为落实高级别评估建议而采取了一套高度系统、极其严谨的程序。
	目标: 至少 75% 的项目评估建议有后续跟进措施。	实现。 2016 年, 接近 83% 的建议已得到完全落实或部分落实, 较 2013-15 年 72% 的平均数提高了 10 个点。评估办公室在及时接收管理层对评估建议的回复方面面临着挑战, 目前正在开发一个自动化在线系统, 以便实现信息跟踪方式的现代化, 从而提高效率。关于管理层对 2017 年评估建议回复的跟踪数字将在 2017-18 年度评估报告中提供。
	目标: 获得理事会核可的评估办公室的建议已反映在《2018-21 年战略规划》中。	实现。 年度评估报告已持续不断为劳工组织的战略规划提供指引。《2018-21 年战略规划》承认评估在支持劳工组织加强结果问责工作方面的价值, 并明确指出, 评估职能是通过提供有关实施进展和取得成果的客观信息来确保向三方成员负责的一种手段。



在劳工组织进行的高层评估和项目评估的质量符合经合组织和联合国评估小组标准中定义的良好实践。	目标：外部评估确认 85% 的项目评估符合经合组织和联合国评估小组的标准。	实现。 评估报告需要接受两年一次的外部质量评估。大量指导材料的开发和能力建设活动的开展确保了项目评估报告的质量保持在可接受的水平。在 2014-15 两年期间，有 70% 的评估报告接近、达到或超过了联合国评估小组的质量标准。2017 年 10 月完成的对项目评估报告的外部评估表明，超过 90% 的评估报告符合最低质量要求。
	目标：2016 年关于劳工组织评估职能的独立外部评估报告确认高级别评估的质量可接受。	实现。 《2016 年关于国际劳工组织评估职能的独立评估报告》(2016 IEE)得出的结论是，总体上，高级别评估报告和项目评估报告采用了适当的数据采集与分析方法，且自 2010 年开展独立外部评估以来，其质量已显著提高。
	目标：技术部门按照评估办公室的指南更好地应用影响评估方法。	实现。 编制了一份关于影响评估的最新指导说明书。评估办公室的《影响评估审议》为已完成或正在进行的四项影响评估提供了质量监督和诸多建议。2017 年 12 月已启动了对若干影响评估的样本进行事后质量审查的准备工作。
劳工组织职员和三方成员的评估能力与实践水平得到提高。	目标：至少 75 名三方成员接受了评估培训，且劳工组织的 50 名职员被认证为评估经理。	部分实现。 评估办公室逐步扩大并改进了培训产品和培训服务的组合。2016 年，124 名三方成员得到了培训；在可持续发展目标的背景下，2017 年已经制订了一套面向三方成员、经修订的评估培训方案。作为评估经理认证计划的一部分，共有 77 名劳工组织职员已获得认证。在 2016-17 两年期间，47 名官员接受了评估管理培训，但只有 8 名达到了认证水平。2016 年，评估办公室制订了内部评估培训计划，以提高自我评估和内部评估的质量。2017 年 4 月，来自多数地区和总部的 24 名职员参加了试点培训。

成果 C：高效的支持服务和国际劳工组织资源的有效利用

指标 C.1：国家层面最新规划方法的有效性

根据修订后的方法和指南，包括通过解决《体面劳动议程》全部四大支柱问题，体面劳动国别计划符合质量标准的百分比。	目标：80%	实现。 在 2016 年 9 月至 2017 年 12 月期间(从推出《 国际劳工组织体面劳动国别计划实用指南 (第四版)》之日起)，制订和批准了 100% 的新体面劳动国别计划。这对应于六个新计划。
--	--------	---

指标 C.2: 对来自不同捐助群体的自愿捐款进行动员与管理的有效性

自愿捐款(预算外技术合作和经常预算补充帐户)支出占总支出的百分比。 目标: 45% 没有实现。39.6%。

地区办事处管理的自愿捐款所占的百分比。 目标: 80% 没有实现。73.1%。

指标 C.3: 国际劳工组织支持服务的有效性

对劳工组织支持服务的有效性表示“满意”或“非常满意”的用户所占的百分比。 目标: 增加 10% 在进行中。衡量指标所需的后续“组织健康调查”将在 2018 年第二季度进行。

指标 C.4: 人才和领导力开发的有效性

增加其工作地点变动一年或以上的职员人数。 目标: 25% 没有实现。与 2014-15 年(99 人)相比, 2016-17 年(101 人)更换工作地点的职员人数并无大幅增加。但值得注意的是, 与 2012-13 年相比, 2014-15 年的职员流失率提高了 34%, 当年有 74 名职员改变了工作地点。

在周期末绩效考核的管理成果目标项中, 获得“未完全达到”绩效评级结果的经理人员参加领导力开发项目的百分比。 目标: 75% 实现。75%

职员在“国际劳工组织职员系统”中拥有职员档案的百分比。 目标: 75% 没有实现。55%。2017 年不太重视“职员档案”, 因为 2018 年新的在线招聘平台系统的实施将改变其结构。

新职员在入职后六个月内完成内部治理电子学习项目的百分比。 目标: 80% 没有实现。48%。整体合规率已达到 81%。新职员发现, 在入职后六个月内完成该学习计划非常困难, 但有 58% 的职员在八个月内完成了该计划。



指标 C.5：设施管理的有效性

两年期内的总部大楼改造项目工作按计划或提前推进，且不超出预算。

目标：100%

实现。正在的工作按计划进行。初始工作的总预算仍然没有超出理事会事先核准的财务计划的范围。由价值评估工程产生的节余资金将被重新划拨到可能出现的不可预见成本的准备金中。

在试点的地方办事处建立有效的废物管理程序。

目标：5 个地方办事处

实现。5 个试点办事处已建立了程序，包括基线评估、行动计划和制作其他地方办事处可复制的指导材料。



附录二

补充财务数据

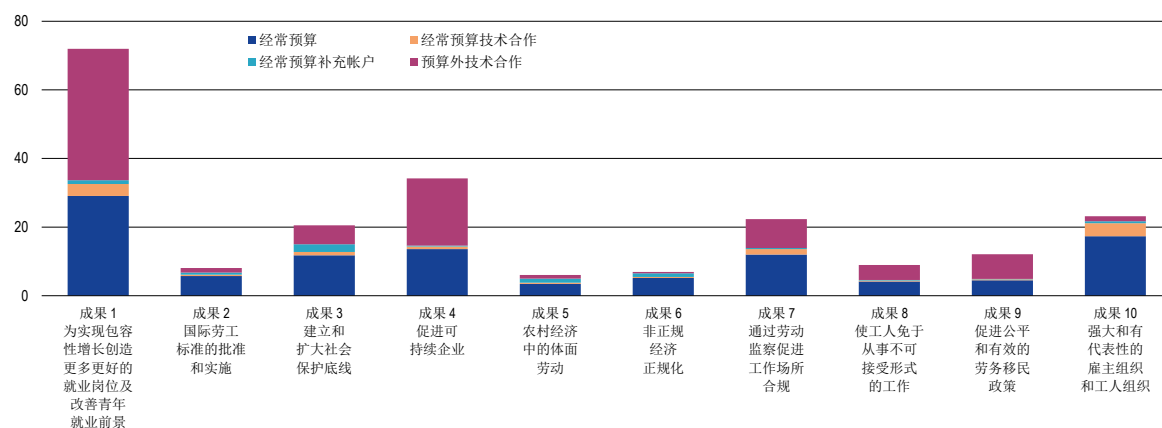
本文件包含有关国际劳工组织 2016-17 两年期支出¹的更多信息，按政策成果分列。

图 1-5 显示了国际劳工组织的五个区域中每个区域的总支出，按政策成果和资金来源分列。

图 6-15 显示了国际劳工组织总部各司局和

五个区域的各项计划在各项目成果上的投入占总支出的百分比。按经常预算项下的国际专业类别职员投入在各项目成果上的相关技术性和分析性工作以及服务所用的时间来衡量。鉴于人事费用占经常预算资源总额的 70%，这是衡量支出的重要方法。

图 1. 2016-17 两年期非洲地区总支出，按政策成果和资金来源分列 (百万美元)



¹ 初步和未经审计的数据。

图 2. 2016-17 两年期美洲地区总支出，按政策成果和资金来源分列 (百万美元)

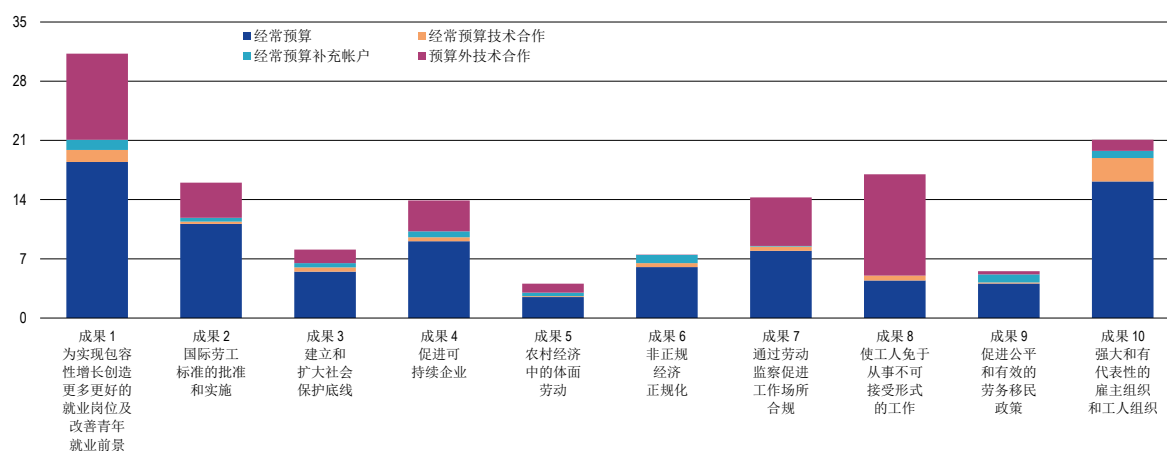


图 3. 2016-17 两年期阿拉伯国家地区总支出，按政策成果和资金来源分列 (百万美元)

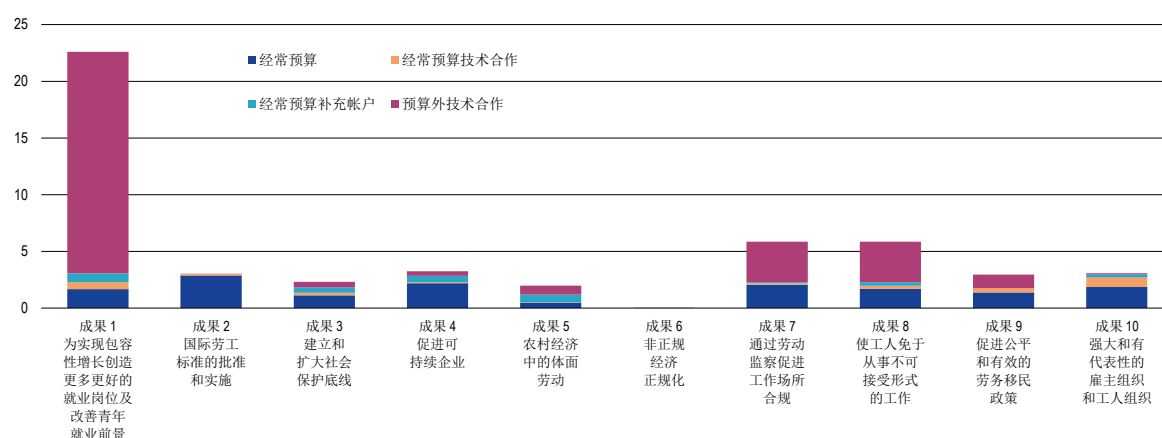


图 4. 2016-17 两年期亚太地区总支出，按政策成果和资金来源分列 (百万美元)

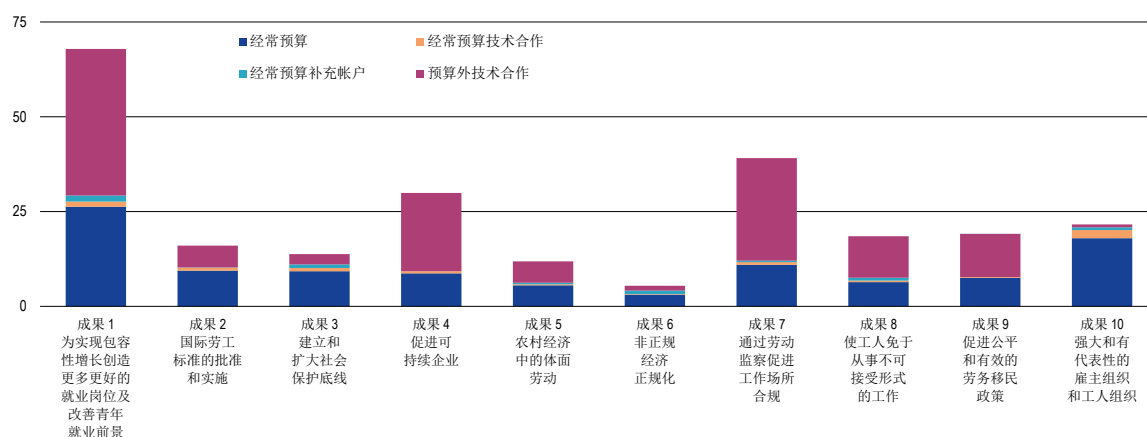


图 5. 2016-17 两年期欧洲和中亚地区总支出，按政策成果和资金来源分列 (百万美元)

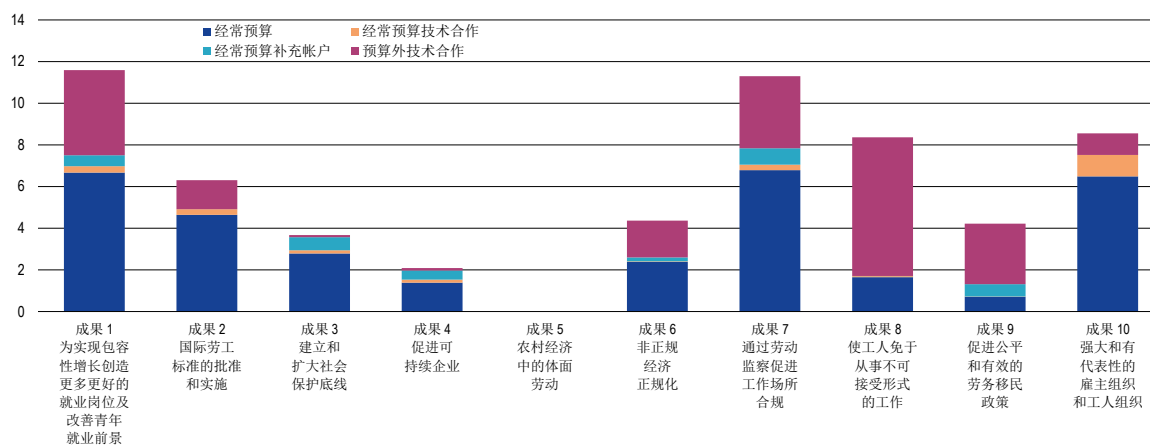


图 6. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 1 上面的投入

成果 1: 为实现包容性增长创造更多更好的就业岗位及改善青年就业前景

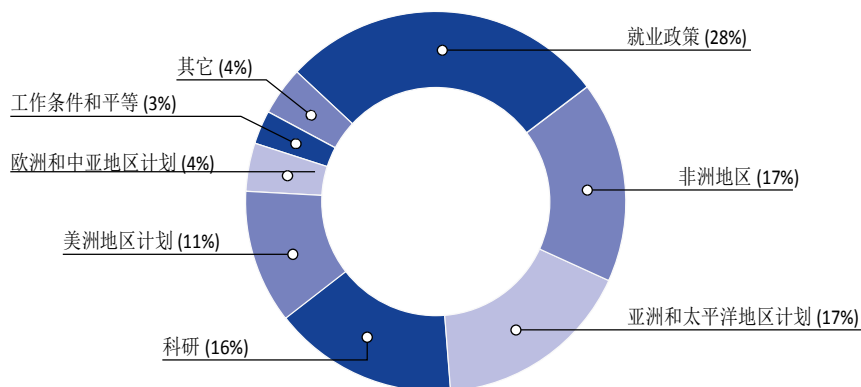


图 7. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 2 上面的投入

成果 2: 国际劳工标准的批准和实施

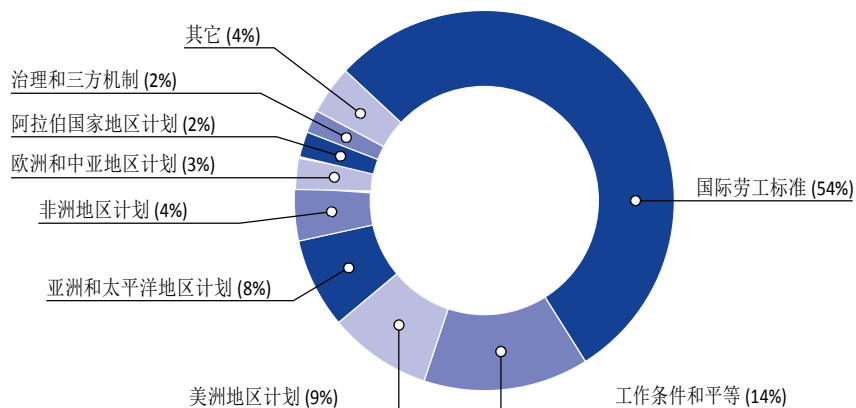


图 8. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 3 上面的投入

成果 3: 建立和扩大社会保护底线

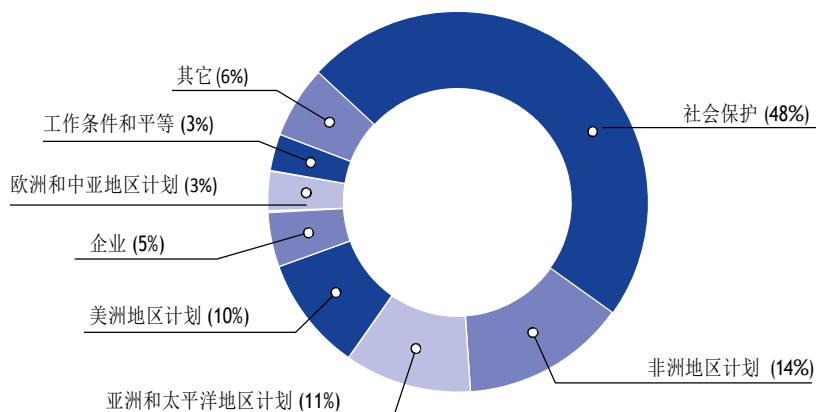


图 9. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 4 上面的投入

成果 4: 促进可持续企业

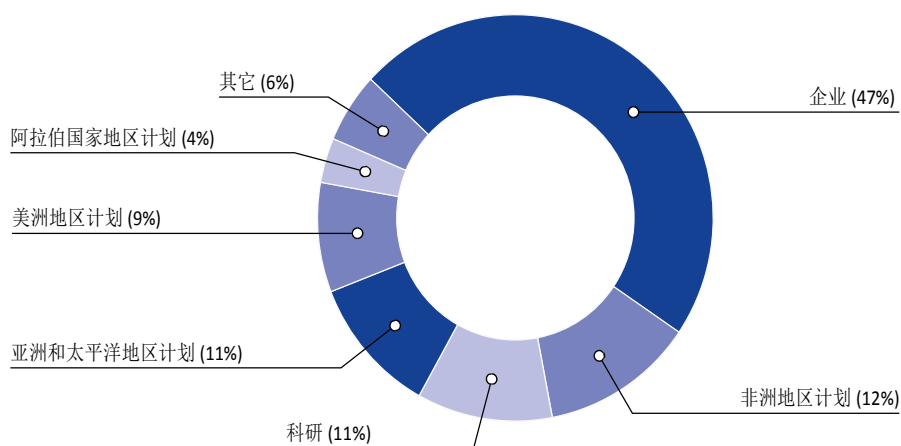


图 10. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 5 上面的投入

成果 5: 农村经济中的体面劳动

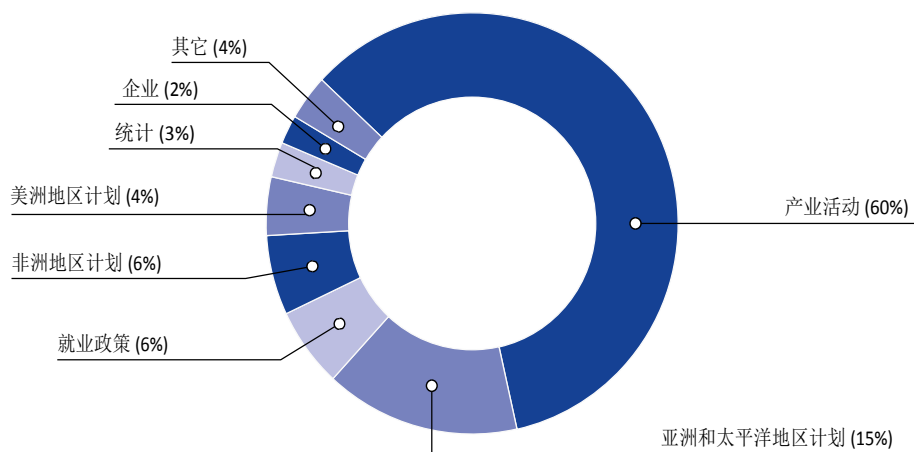


图 11. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 6 上面的投入

成果 6: 非正规经济正规化

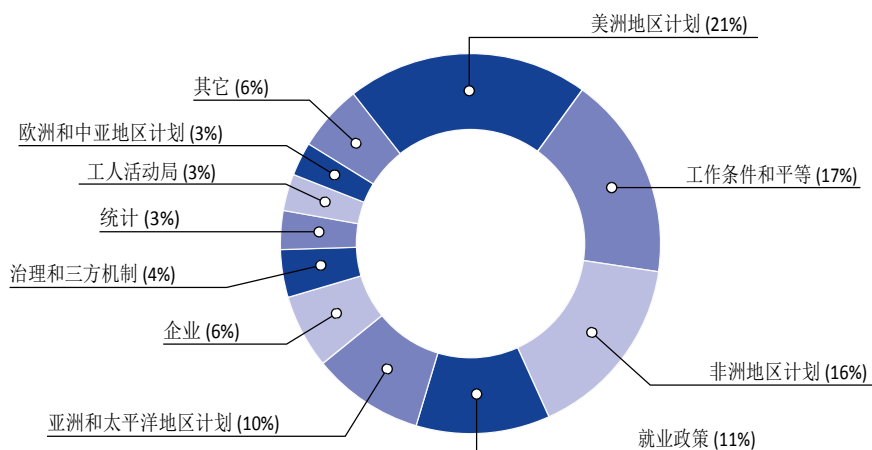


图 12. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 7 上面的投入

成果 7: 通过劳动监察促进工作场所合规

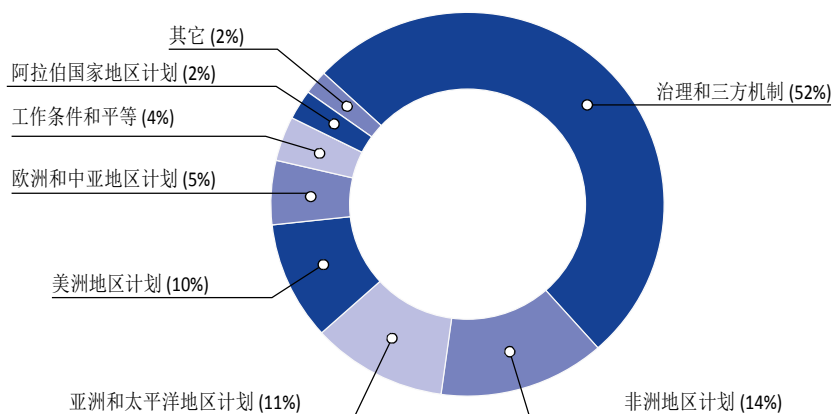


图 13. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 8 上面的投入

成果 8: 使工人免于从事不可接受形式的工作

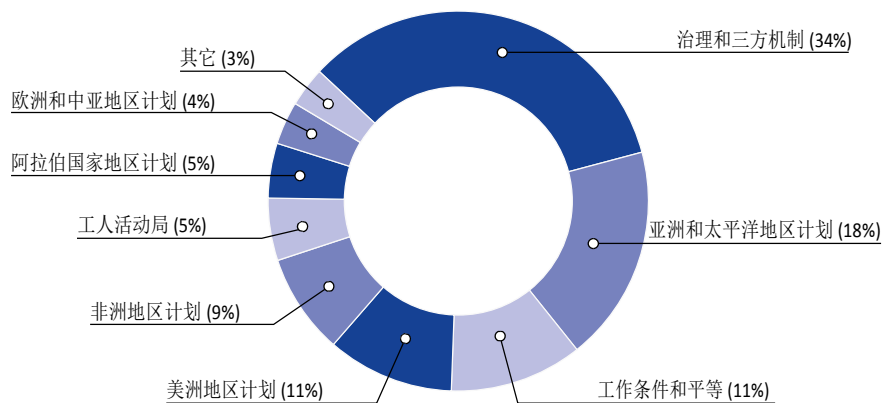


图 14. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 9 上面的投入

成果 9: 促进公平和有效的劳务移民政策

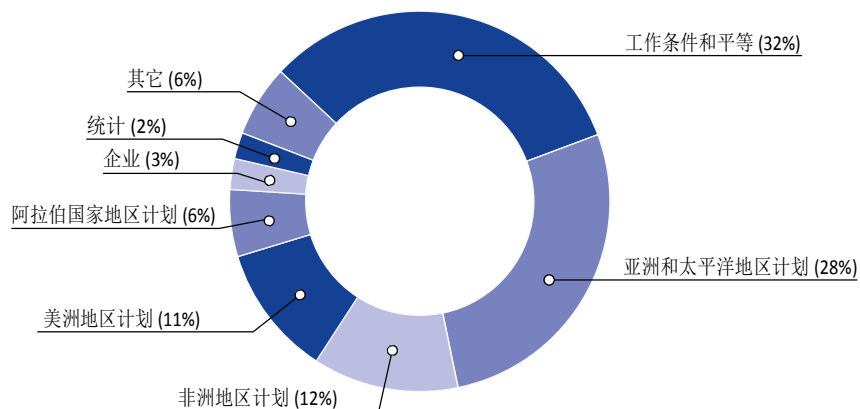


图 15. 国际劳工组织各司局和区域计划在政策成果 10 上面的投入

成果 10: 强大和有代表性的雇主组织和工人组织

