



International
Labour
Organization

劳动监察统计的 协同化指南



劳动行政管理、
劳动监察与职业
安全和健康处

劳动监察统计的协同化指南

劳动监察统计的 协同化指南

版权所有 © 国际劳工组织 2016 年
2016 年第一次出版

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在表明来源的情况下，可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland，或发邮件至 pubdroit@ilo.org，国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问 www.ifrro.org 查询位于贵国的复制权组织。

劳动监察统计的协同化指南 / 国际劳工组织，劳动行政管理、劳动监察和职业安全与健康处（LABADMIN/OSH）。——日内瓦：ILO，2016

同时提供法语印刷版：Guidesur l'harmonisation des statistiques d'inspection du travail, ISBN: 978-92-2-230924-5（印刷版），978-92-2-230925-2（网络版），2016；西班牙语版：Guía sobre la armonización de las estadísticas sobre la inspección del trabajo, ISBN: 978-92-2-330924-4（印刷版），978-92-2-330925-1（网络版），2016。

ISBN: (中文网络 pdf 版)

国际劳工局劳动行政管理、劳动监察和职业安全与健康处

劳动监察 / 数据收集 / 方法 / 国际劳工组织的地位 / 案例研究 / 哥斯达黎加 / 摩尔多瓦共和国 / 阿曼 / 南非 / 斯里兰卡 / 乌克兰

04.03.5

国际劳工组织出版物数据库分类

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家、地区或领土或其主管当局的法律地位或其边界划定发表任何意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业、商品及生产程序并不意味其得到国际劳工局的认可，未提及的企业、商品和生产程序也不意味着国际劳工局不认可。

ILO 出版物和数字产品可通过主要书店和数字发行平台获得，或直接通过 ilo@turpin-distribution.com 订购。欲了解更多信息，请访问我们的网站 www.ilo.org/publns，或联系 ilopubs@ilo.org。

本出版物由国际劳工组织文件和出版物制作、印刷和发行分部（PRODOC）制作。
图形和印刷设计、版面编排和排版、印刷、电子出版和发行。
PRODOC 尽力使用按环境可持续和对社会负责原则管理的森林出产的纸张。
Code: DTP-SCR-REPRO-DISTR

前言

劳动监察统计在协助政府、其劳动部门及劳动监察机构制订国家劳动监察政策、体系、计划和策略方面具有重要的作用。劳动监察统计让政府能够观察劳动市场的趋势和更好地分析合规问题。

尽管有上述重要的贡献，在国际劳工大会第 100 届会议上讨论的《2011 年度劳动行政管理和劳动监察报告》指出成员国编制劳动监察统计信息时存在广泛的差异和不一致。该报告发现，各国在劳动监察数据的收集、编制、分析和使用方面差异很大，这往往是由于资源、数据收集体系以及所使用术语和定义的不同造成的。

该报告敦促在收集和编辑劳动监察数据时采用统一的方法，从而改善成员国在按照 1947 年劳动监察公约（第 81 号）和 1969 年劳动监察（农业）公约（第 129 号）要求提交的年度报告中提供的劳动监察统计数据的一致性。旨在执行该报告结论的《行动计划》要求劳工局对收集和编制劳动监察数据方法开展深入的研究。

该研究探索了各种可能的方法，并在哥斯达黎加、摩尔多瓦、阿曼、南非、斯里兰卡和乌克兰六国进行了统计方法的试点工作。根据试点开展情况，国际劳工局选取了一种方法，该方法要求在劳动监察数据的收集和编制过程中使用统一的术语、定义和流程。为了推动实现劳动监察数据协同化的目标，该研究还提出了几项其他建议。

本指南旨在协助各国政府执行该方法。该项协助不仅旨在发展和加强劳动监察统计，而且旨在促进国家劳动监察机构、其他政府机构及所有利益相关方之间更大的合作和协作。

Nancy J. Leppink 女士
负责人

劳动行政管理、劳动监察和职业安全和健康处
(LABADMIN/OSH)



目录

前言	v
致谢	ix
缩略语	xi
1. 引言	1
1.1. 劳动监察统计的重要性	1
1.2. 问题的性质	2
1.3. 国际劳工组织的回应	5
2. 根据六个试点国家的经验成果提出的 劳动监察统计数据收集和系统化方法	7
2.1. 目标	7
2.2. 概念和定义	8
2.2.1. 主要概念	8
2.2.2. 分解和分类类别	11
2.3. 数据收集	13
2.3.1. 数据收集和提取方法和程序	13
2.3.2. 数据质量检查	14

目录

2.3.3. 收集的数据类型	15
2.3.4. 有关组织和机构之间需要合作	15
2.3.5. 需要对设备进行现代化改造，系统化收集和提取数据程序	16
2.4. 建议的指标和措施以及相应的预期分类	17
2.4.1. 基本指标	17
2.4.2. 取决于国家的需要或国情的补充指标	31
2.5. 数据制表	32
2.6. 统计分析和解释	33
2.7. 进一步发展和国际劳工组织的支持	34
2.7.1. 建立基准	34
2.7.2. 劳动监察服务用户满意度调查	35
2.7.3. 劳动监察机构质量模型	35
2.7.4. 国际劳工组织技术援助和合作	35
3. 结论	36
附录 1：建议的指标	37
附录 2：制表示例	50

致谢

本研究的结果以及为劳动监察数据的收集和系统化而提议的协同化方法得益于特别项目资金分配以及六个试点国家（即哥斯达黎加、摩尔多瓦、南非、斯里兰卡、阿曼和乌克兰）的国家级劳动监察机构中所有工作人员非常积极、专业和协作的努力。国际劳工局对这些试点国家表示高度致谢。

本指南由治理和三方机制司的劳动行政管理、劳动监察和职业安全与健康处会同统计司的数据分析处合作编写完成。

特别感谢欧洲和中亚地区局治理和国际标准特别顾问 Maria Luz Vega 女士以及劳动监察和职业安全与健康高级专家 Joaquim Pintado Nunes 先生的技术指导，以及经济学家 Rosina Gammarano Lamé 女士、区域劳动统计学家 David Glejberman 以及高级社会对话专家 LudekRychly 的专业知识。本指南还获得劳动行政管理和劳动监察官 Andrew Christian 先生的宝贵意见，Christian 先生负责监督了本书的全程出版工作。

其他同事也参与了本文件的制订和发布，在此难以尽列，我们一并感谢他们的宝贵贡献。

缩略语

ILC	国际劳工大会
ILO	国际劳工组织
ISIC	国际标准产业分类
ICT	信息和通信技术
FTE	全职工作时数
LI	劳动监察

1

引言

1.1. 劳动监察统计的重要性

国家劳动监察系统的主要职能包括劳动法规执法，就如何遵守适用法律法规为雇主和工人提供技术建议，以及协助相关立法机构发现法律框架的差距和弱点。¹

工作场所是受日益复杂的监管体系管辖的复杂和多方面的场景。企业、工人、雇佣关系特点、管理模式的多元化，以及由全球承包链主导的劳动市场、各种小微企业和日新月异的技术要求劳动行政系统的组织模式付出更大努力以适应持续和快速的形势变化。随着问责和提高效率的压力不断加大，政府需依据准确可靠的统计数据来制定适当的政策、谋划策略、规划活动和评估结果。由于劳动监察人员有进入工作场所的权利，因此对于劳动部门及劳动行政管理系统内的所有工作人员来说，通过监察活动收集受雇者及其工作条件的相关数据具有非常重要的意义，通过这种信息收集工作，就有机会定期获得最新信息，并能协助公共机构、社会伙伴和研究人员获得所需专业知识。例如，通过分析工作事故、工伤和疾病方面的公开统计信息，则可以研究一段时间内发生致命和非致命伤害趋势，供政府在制定工作场所安全和健康政策和计划时做参考。通过监察活动收集童工和未申报工作的信息，可帮助政府更好地了解这些现象，从而决定如何制定有针对性的对策。

在组织层面，统计信息可为劳动监察机构提供强大的资源，从而了解执法环境以及工人和雇主的需求。依据准确和最新的统计信息，劳动监察机构可以根据预期变化和发展趋势做出预案，列出各种备选的战略方案，并采用最佳方法去应对挑战。此外，通过分析不同经济部门、地区和企业的发展模式，获得背景信息，从而更好地评估风险、减少不确定性和增加成功概率。

如果劳动监察系统能记录和编辑关键统计变量的信息，那么通过劳动监察统计信息可以了解国际劳工标准在一国的执行情况。例如，通过分析各国向 ILO 提交的劳动监察年度报告，可以了解这

¹ 1947年《劳动监察公约》(第81号)第3条: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226

些国家实施 1947 年劳动监察公约（第 81 号）（该公约要求同时招募男性和女性监察员工）的情况。在许多国家向 ILO 报告童工、职业安全与健康、工资、工时及许多其他事项时，劳动监察机构都是重要的信息来源。

1.2. 问题的性质

劳动监察机构并非总能充分了解统计数据的丰富内涵，也并不总是具备收集或分析统计数据的能力。各国使用和解释劳动监察统计数据的方法存在较大差异。在有些国家，由于资源不足，例如没有建立现代化和定期更新的信息登记系统，因此劳动监察机构无法根据统计数据来建立工作战略。在其他情形下，劳动监察统计工作需要通过特殊专业知识来设定和检验假设，但具备相关专业能力的机构可能因为信息的保密或敏感性（例如保密性工业和商业程序和敏感性受保护数据）而不肯合作。一些国家（如比利时、荷兰、西班牙和阿联酋等国）建立了先进的信息系统，可以向公共机构提供企业数量、工人和工作条件等方面的详实信息，但在很多其它国家，获取企业名称和地址方面的信息都很困难。

即使在具备专业知识并可以获得统计信息的情况下，各国劳动监察机构在收集、组织、分析、解释、使用和展示统计数据方面仍存在较大差异，这取决于各国的监察机构特点（设立一个统一的中央劳动监察机构还是两个或更多的监察机构、监察职能集中设置于一个政府部门还是分散在几个部门下、中央集中还是地方分散化的监察组织架构²）、对获取私人数据的法律规定以及录入监察活动和流程数据软件的复杂程度等具体情形。

此外，各国政府在编制劳动监察统计报告时遵循不同的原则，因此各国的统计信息可存在一定差异。例如，在收集监察检查³信息问题上，一些国家没有能力收集准确和全面的信息，还有一些国家虽然有能力但并不重视劳动监察统计工作。

通过分析各国家的统计报告，可以发现各国在监察访问、工伤事故或职业病的定义上也存在概念差异。一些国家在已开展检查次数和监察活动次数两者之间并不进行区分。“监察 (inspection)”与“检查访问 (visit)”的概念可能有不同的含义。例如，在荷兰，一项监察工作指为开展这项工作所进行的所有检查和后续检查活动，例如针对某个企业所进行的监察或调查活动包括对该企业的多次检查和采取的所有执法措施。与之形成对比的时中美洲国家，他们并不明确区分检查访问和监察，两个词被当成同义词。

出于统计目的，“监察检查”的概念本身因国家而异。有些国家只统计首次检查，有些则也把后续检查统计在内；有些国家把同一次查厂算为几次检查，因为检查主题不同或在同一家工厂不止一家企业。在许多情况下，对检查没有做出具体分类（首次检查、后续检查、其它检查等）。总体来看，各国的统计信息往往只给出了检查总次数，但没有对如何得出该总数加以说明。

² 在联邦制国家，如澳大利亚和德国，由于其行政管理的联邦性质，找到关于劳动监察的合并统计可能非常困难，在因每个地区或州固有的特点和性质而进行全国合计时，这会带来某些弊端。

³ 译者注：监察访问的英文原文是 Inspection visits，指的是监察人员到用人单位及其劳动场所进行监察访问活动。

关于分类变量“经济单位”，有些国家并不区分企业与机构，也不区分行业与工作场所。

大多数检查记录没有提供关于检查的性质、持续时间和结果的信息。哥伦比亚、爱沙尼亚和波兰政府的报告已经表明这一点。在南美洲，只有巴西和阿根廷有完整的所执行检查的次数。只有较少的国家提供了过去两年或更多年的检查次数统计。亚美尼亚、波斯尼亚和黑塞哥维那、黑山和挪威等国提供的关于监察的统计只涉及某一特定年份。鉴于这种情况，很难通过研究这个变量来估计一般性趋势。

关于监察人员的数量，大多数欧洲国家出示了这些统计（如阿尔巴尼亚、亚美尼亚、奥地利、比利时、塞浦路斯、丹麦、法国、希腊、匈牙利、爱尔兰、意大利、卢森堡、葡萄牙、罗马尼亚、西班牙、乌克兰和英国）。但是，在 2010 年的报告中，只有 9 个国家在回答第 81 号公约第 8 条实施情况问题时分别提供了女性和男性监察员数量。

使用不同的概念使得难以进行国际比较。例如，一些国家通过全职工作时数（FTE）（小时总数除以经济领域全职工作的年平均工作时间）报告其监察员的人数。虽然这种方法可以提高数据的可比性，但实际上却不能使用，因为只有很少数的国家以这种方式来汇总信息。

在国家层面，由于使用了非标准化的数据收集方法、概念、定义和分类或人为和技术错误，一些文件、报告和网站可能会就同一主题和期间发表不同的统计数据和信息。

而且，就像所有其它行政信息录入系统一样，劳动监察统计数据需要经常更新，因此需确保所使用的统计和信息收集方法在不同时期始终保持前后一致性。

不同国家劳动监察机构收集和编制的统计数据在许多方面有所不同。由于对具体术语的定义、分类方法和统计指标缺乏共识，这使得各国的数据缺乏协同性，使用这些数据时可能会系统性错误。仍然需要获得可使用的定量数据，从而进行区域和国家间的比较，同时也需要时间序列数据，从而分析劳动监察相关变量的变化。为了在区域和国家之间开展全面和可比较的研究，信息需要基于共同的概念、定义、分类和指标。

目前国际上还没有适用于劳动监察统计的标准方法。大多数国家现有的关于劳动监察的信息是从行政记录中获得的，通过采纳某种方法来产出国家层面的劳动监察统计数据。负责收集、编制或发布这些信息的部委、劳动监察部门或政府机构有各自的要求和标准，因此难以研究各国的发展趋势、进行国别比较或对数字进行准确解读。

已批准第 81 号和第 129 号公约的国家承诺向国际劳工组织提交年度报告，介绍为执行这些标准而采取的措施。这些公约的配套建议书⁴对年度报告中所包含的最基本信息进行了解释：

⁴ 1947 年劳动监察建议书（第 81 号）第 9 条 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312419 和 1969 年劳动监察（农业）建议书（第 133 号）第 13 条 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312471；

- 与监察工作有关的法律法规；
- 按类别、性别和地域分布分类的劳动监察部门的工作人员；
- 应接受监察的工作场所的统计数字和相应的工人人数，包括每年平均就业人数以及按性别分类就业人数、青年工人和儿童人数等细节；
- 受访工作场所的数量、受访工作场所的就业人数、白天和夜晚检查次数以及每年多次检查的工作场所数量；
- 违法行为和处罚情况，包括向主管部门报告的违法事件数量和处罚情况；
- 工业事故，包括按行业和职业分类报告的工业事故的数量、原因和严重程度；
- 按行业、职业和原因分类报告的职业病。

缺乏可比较的统计信息问题早在 1996 年就已经引起关注，当年实施公约与建议书专家委员会（CEACR）指出，国家年度报告并不总能提供关于工伤事故和职业病的信息，并呼吁采用国际劳工组织关于这个问题的建议。⁵2006 年，国际劳工组织开展了“劳动监察综合调查”，委员会指出：“虽然各国把劳动监察机构或监察人员数量信息定期发给了国际劳工组织，但是仍然难以根据公约的有关条款对这些信息作出评估（……）”。这些文书所提到的不同监察人员的姓名很多，因此很难进行比较。⁶在 2010 年⁷，委员会再次对缺乏劳动监察部门所覆盖的工作单位的统计数据表示遗憾。有人提出，由于缺乏此类数据，难以根据国家法律所定义的权限范围评估监察服务覆盖率。委员会要求各国政府努力建立或完善劳动监察所涵盖的所有经济单位的登记制度，还建议通过与其它机构（如税务机关、社会保障、警察、司法机关和专业组织）合作来交换统计数据。

国际劳工大会第 100 届会议上讨论的“2011 年国际劳工组织劳动行政和劳动监察报告”指出，“各国的行政记录采用不同的概念、标准和参数，资料来源不一致，数据缺乏，或采用不一样的数据汇编方法，因此难以在各国和各区域之间进行数据比较分析，也难以根据现有的资料和记录来对趋势或比率进行有意义的分析。”⁸

这就要求加强劳动监察统计的协同化发展，不仅要发展和加强劳动监察统计工作，还需加强劳动监察部门与统计部门的合作，从而提升产出高质量的劳动监察指标的能力。

实际上，许多国家并没有提供可供分析的劳动监察统计信息，也没有能力对劳动监察系统状况进行统计分析，例如非洲、加勒比和东欧的几个发展中国家就没有收集关于第 81 和 129 号公约实施情况报告所需的统计资料。各国政府在撰写劳动监察报告时所使用的参数也不同，因此各国的信息存在不对称现象，一些国家的数据远远多于其它国家。

⁵ 《记录和通报工伤事故和疾病》。国际劳工组织业务守则，日内瓦，国际劳工工具，1996。http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_107800.pdf

⁶ 国际劳工组织：综合调查报告，2006，第 194 段。http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2006)1B.pdf

⁷ 参见 NORMLEX：综合观察（CEACR）国际劳工大会第 99 届会议，2010 年 6 月

⁸ 劳动行政管理和劳动监察报告五，国际劳工大会第 100 届会议，2011 年 6 月，第 331 段。http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_153918.pdf



不同国家发布的劳动监察信息之间存在明显差异，这通常是由于没有使用统一的概念和方法。多数情况下对如何获得这些数据做出了说明。由于信息库没有定期更新，因而难以进行对各国进行趋势性分析或国际比较。许多非洲国家提供监察检查、惩罚措施、工伤和职业数量等内容的详尽信息（如阿尔及利亚、埃塞俄比亚、加纳、几内亚、肯尼亚、坦桑尼亚和乌干达）。一些中美洲国家（多米尼加共和国、危地马拉和尼加拉瓜）提供了劳动法实施情况，但该地区的其它国家仅提供了非常有限的资料。

最后，各国政府在报告第 81 号和 129 号公约的实施情况时，往往使用了不同的统计方法，各国在收集监察信息方面投入的精力或具备能力也都不尽相同，因此难以根据各国报上来的数据去进行评估。各国所使用的劳动监察统计变量也存在着概念上的差异。鉴于此，很难实现劳动监察统计工作的协同化发展，并可能导致使用这种信息的误读。此外，由于各国使用了非标准化的数据收集方法和不一致的概念，难于对各国发布的统计数据进行横向比较。

因此，还需在劳动监察统计方面进行更多的探索和努力：

- 必须实现概念的协同化和标准化，在此基础上，各国才能更好地产出和解读统计数据。使用共同的概念、单位和术语有利于实现更有效的决策过程和获得更准确的结果。
- 需建立和实施一套普遍认可的劳动监察统计方法。确定一个具有连贯性的方法路径将有助于使劳动监察成为一个更加系统和规范的主题。
- 提高劳动监察统计质量将有助于政府和社会伙伴更好地了解工作条件，研究改善工作条件的方法，并最终使劳动法得到更好的实施。
- 使用一套通用的劳动监察指标和分类方案将有助于各国对国内情况进行分析，也有助于更好地评估每个国家和地区在劳动监察的有效需求和劳动监察工作所产生的影响。
- 建立一个协同的劳动监察统计系统还将为各国政府向国际劳工组织报告 81 号和 129 号公约的更全面的履约情况。
- 通过劳动监察，可以促进实现工作场所的性别平等，推动根据国家法律规定更好地为所有男性和女性劳动者提供保护。在国家制定政策的过程中，需进行性别分析，为此，仅在劳动监察统计中提供性别分类数据是不够的，还需按照 81 号和 129 号公约的规定，按国家和年分类分别计算男女监察员人数，这些指标有利于国家内部和国家之间的比较，并能够评估性别平等因素随时间推移而发生的变化。

1.3. 国际劳工组织的应对举措

如上所述，2011 年 6 月国际劳工大会第 100 届会议审议的“劳动行政管理和监察的综合报告”指出，缺乏协同的劳动监察统计信息。该报告指出，对劳动监察数据编制采用共同的方法“将促进有意义的信息交流，这是规划、编制和评估监察活动的重要工具”。⁹

⁹ 劳动行政管理和劳动监察，报告五，引用第 332 段。

在国际劳工大会之后，理事会 312 届会议于 2011 年 11 月批准了关于落实“劳动行政管理和劳动监察结论”的行动计划。该行动计划要求劳工局进行深入研究，以提议制定一种有效的统计方法。为响应这一呼吁，一个覆盖六个国家¹⁰的项目已经开始实施，项目的主要目的是明确劳动监察统计的信息来源，对概念和定义¹¹、变量、分类方案和编码体系进行清查，并根据选定的试点国家提出协同劳动监察统计工作的建议。随后组织了国家三方研讨会，讨论如何以及在多大程度上调整现有数据系统，从而实现协同化方法。

项目测试了一套试行方法，分析了试点国家的经验，将每个国家的现有统计数据系统化，找出差距和协调需求，以进行比较研究，然后在此基础上制定一套基本的劳动监察统计指标，以供国家劳动监察系统在制定、实施、监督和评估政策时使用，项目还设计了各国劳动监察机构在统计工作中应产出的一套最基本指标模板。

指标分为情况指标、资源指标、所开展工作指标、效率和质量指标。

第二部分介绍了本项目的主要研究成果和结论，提出了劳动监察统计系统化的建议方法。

¹⁰ 哥斯达黎加、摩尔多瓦、南非、斯里兰卡、阿曼和乌克兰。国家的选择是根据成果 11（指标 11.2）下 2012/2013 年计划和预算的国家优先成果。

¹¹ 概念包括劳动监察员、经济单位、应接受劳动监察的就业人口、监察行动、工伤事故、工伤和职业病等概念。

2

根据六个试点国家的经验 成果提出的劳动监察统计 数据收集和系统化方法

如第一部分所述，本研究有两个目的：i) 制定一套指标，使各国能够在可比的基础上评估其劳动监察系统的绩效和效率，以确定需要改进的地方；和 ii) 评估劳动监察机构当前的数据生产能力，利用所获得的统计数据，向公众和所有相关机构提供无法从其它来源收集的可靠统计数据。在以下部分中，将调查结果从国家经验汇总为一套连贯而全面的指标。本研究还提出了一套相应的方法，使拥有不同劳动监察结构的国家能够产出一套有意义的劳动监察统计数据。

2.1. 目标

设计一套劳动监察统计数据收集和处理的标准化方法，旨在为各国提供一套简明的指标和措施，帮助其评估劳动监察系统。如何对一个给定系统进行量化或质量评估，这是一项非常困难和具有挑战性的任务。但是，建立统一的劳动监察统计指标体系是朝这个方向迈出的一大步。因此，这一拟议的统计方法意在协助各国评估其劳动监察系统、绩效、有效性和效率，以及随着时间的推移而取得的进展。统计在这里作为一个工具出现：从劳动监察记录中获得时效性、有效、可靠的数据，对这些数据进行生产、监测和分析，这将有助于发展高效的劳动监察系统并完善其功能。在产出统计数据后，应对之加以解读，从而明确哪些领域的工作需改进或付诸更多努力，以及哪些领域的工作已经获得了一定的成功。

总体来说，本研究的目的是设计一种方法，帮助各国更有效地利用其行政记录（作为统计数据来源，行政记录往往没有得到充分利用）中富含的统计信息，其中劳动监察记录尤为重要。劳动监察系统有特殊权利去收集有关劳动力市场的许多领域的宝贵资料，例如工伤事故、伤害和疾病、社会保护、未申报工作、童工、强迫劳动、父母保护、歧视问题等，也有权收集劳工行动、工会组建、集体谈判等信息。事实上，这些信息中的一部分内容难以从传统的统计来源（如家庭或企业调查）获得，这进一步突出了从劳动监察记录获取统计数据的重要性。

劳动监察记录包含劳动监察机构职能信息，也包括关于事件的信息（工伤、工资拖欠等）或实体

单位及其特征（如责任企业、其规模和行业、投诉人及其性别以及所报告违法的类型等）。使用这些记录作为劳动监察统计的信息来源，这本身不需要进一步的数据收集（与调查相比较而言），原则上它们全面涵盖了负责制表的经济单位。然而，劳动监察统计的目标概念与实际记录中使用的变量和定义往往不一致，这是一个必须解决的问题。

在统计制度不发达、没有定期通过住户或企业调查收集劳动统计信息的国家，劳动监察机构保存的行政记录是有价值的信息来源。对于这些国家来说，这项研究和拟议的方法可提供契机，即通过劳动监察记录来收集一些基本信息，填补空白。

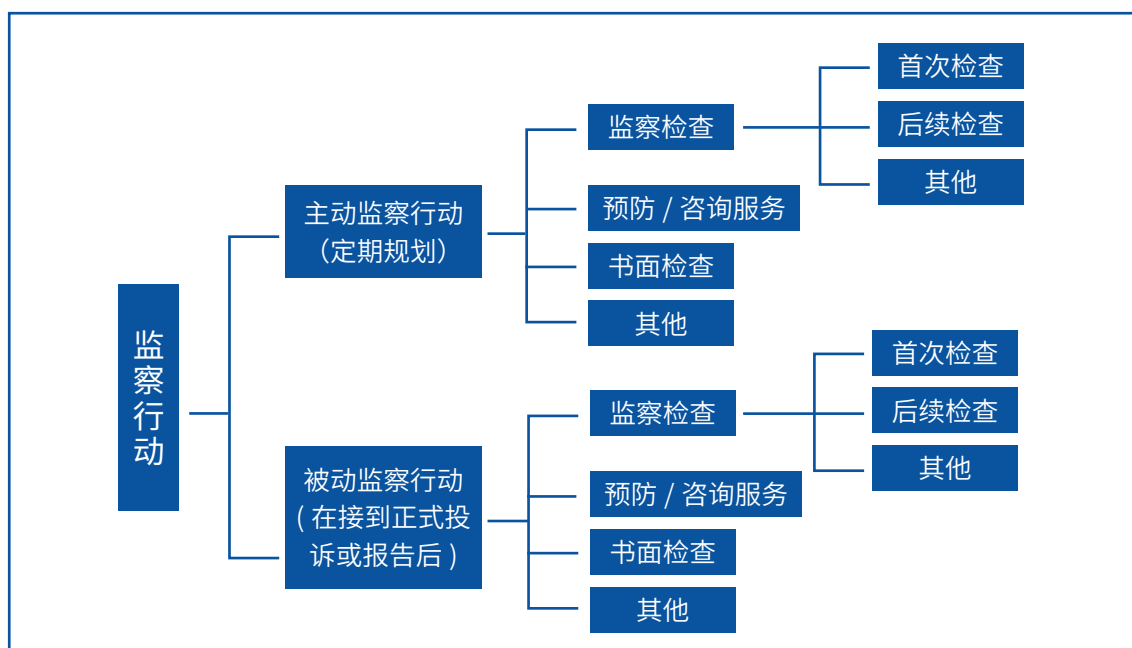
综上所述，采用协同的统计方法即有助于巩固和加强各国的劳动监察系统，又有利于提高国际可比性。目前，由于使用不同的概念、定义、分类、分类单位、数据收集工具和程序等，难以对各国的劳动监察数据进行比较。如果各国用一套相同准则（本报告将提出这样的准则）的适当方法来开展统计工作，这将给各国都带来裨益，也更适合进行跨国比较。

2.2. 概念和定义

为了获得具有可比性的统一和一致的劳动监察数据，需面临的一个主要障碍是各国使用不同的概念、定义和统计内容，这很大程度上是由于缺乏明确或国际公认的定义。根据六个试点国家的不同做法以及国际劳工组织在这一领域的方法经验，下文介绍了与劳动监察统计有关的主要概念和定义，以及用统计语言描述劳动监察制度所需的主要单位和分类。

2.2.1. 主要概念

- a. **经济单位 (economic units)**: 进行生产活动（无论是正式的还是非正式的）、生产拟在市场上出售的商品和 / 或服务或自用商品的所有实体场所（工作场所、工厂、农业企业或控股、厂房、机构、企业、家庭、公司等）。



- b. **应接受监察的经济单位 (economic units liable to labour inspection):** 按照国家立法应接受劳动监察的经济单位。
- c. **就业人口 (employed population):** 就业人口是指国家公布的正式就业人数。这些数据可以基于当前的国际定义（来自于第 19 届国际劳工统计学家会议通过的决议¹²⁾），其中规定，就业人口包括所有处于工作年龄且在较短参考期内从事任何生产商品的活动或提供服务以换取酬劳或利润的人。他们包括 (a) “在职” 就业人员，即从事工作且工作实际不少于一小时的人员；(b) 由于临时离岗或工作时间安排（例如轮班、弹性工时和加班补休）而“不在职” 的就业人员。
- d. **劳动监察所涵盖的就业人口 (employed population covered by labour inspection):** 根据国家立法应接受劳动监察的经济单位雇用的人员（例外情况可能包括：公共部门工人、自营就业者¹³⁾、家政工人等）。
- e. **在社会保险或相关国家保险计划登记的就业人口 (employed population registered with the Social Security or relevant National Insurance scheme):** 在社会保险或其他有关机构登记的因雇佣关系而定期缴费的当前就业人员（不包括保留保险关系的失业人员）。
- f. **违法 (infringement):** 违法是违反相关国家法律法规对工作条件或安全健康标准所做出的规定的任何行为。
- g. **监察行动 (inspection action):** 每次有一名或多名监察人员为核查执法情况而开展的单次具体行动，可以包括主动或被动行动。监察行动包括监察检查、预防或咨询服务、书面审查、和其它行动程序。
 - i. **主动监察行动 (proactive inspection action):** 当一名或多名监察人员按照主管部门或机构的要求，开展作为其规划内任务和活动的监察行动时，即为主动监察行动。
 - ii. **被动监察行动 (reactive inspection action):** 当一名或多名监察人员在接到举报、投诉、请求或其他通知后而采取监察行动时，即为被动监察行动。
- h. **监察检查 (inspection visit):** 每当有一名或多名监察人员亲自到经济单位检查劳动法的遵守情况时，即为监察检查。监察检查是特定类型的监察行动。
- i. **劳动监察设备 (labour inspection equipment):**
 - i. **可供劳动监察人员使用的计算机:** 可供监察人员履行其职能而使用的工作计算机；这些计算机可与同一部委或机构中的其它单位共享。
 - ii. **可供劳动监察人员使用的技术设备:** 可供劳动监察人员履行其职能而使用的设备，包括测量和测试仪器（如声波计、空气质量计、温度计、振动检测设备等等）以及个人防护设备。
 - iii. **可供劳动监察人员使用的车辆:** 劳动监察人员检查时可依靠的运营交通设施（车辆）；可与同一部委或机构中的其它单位共享。
- j. **劳动监察办公室 (labour inspection office):** 可供劳动部门或相关机构使用的实际空间，由劳动监察人员用作履行其职责的办公室；可与同一部委或机构中的其它单位共享。

¹²⁾ http://www.ilo.ch/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_230304/lang-en/index.htm

¹³⁾ 根据最新《国际就业状况分类》（ICSE-93）的定义，自营就业者是运营其自有经济企业或独立从事一项职业或贸易且未聘请任何员工的人。

- k. **劳动监察人员 (labour inspector)**: 劳动监察人员是指作为劳动监察员（包括次级监察员、劳动管理员或类似职位）任命或招聘的公职人员（男性和女性），负责劳动法律法规方面的咨询、控制和监督工作，在发生违法情况时负责启动制裁程序。
- l. **导致被动监察行动的通知 (notification leading to reactive inspection actions)**:
 - i. **正式投诉 (formal complaint)**: 工人、工人代表、工人团体或工会，雇主或法律授权的任何其他人员向有关当局通报劳动法违法行为的通知。这样的投诉可能会导致被动监察行动。
 - ii. **举报 (report)**: 雇主或按法律要求通报相关事件的其他人或机构向有关当局通报的影响工人安全和健康的工伤或事故或任何其他事实的通知。这样的举报可能导致被动监察行动。
- m. **工伤事故 (occupational accident)¹⁴**: 工伤事故是由工作引起或与工作有关的、导致一名或多名工人遭受人身伤害、疾病或死亡的意外事件，包括暴力行为。工人在工作过程中或因工作（例如从事经济活动、在工作中或为完成雇主交办任务）而发生得旅行、运输或道路事故应视为工伤事故。工伤事故应分为致命和非致命事故。也可收集关于“险情 (dangerous occurrences)”的信息。¹⁵
- n. **工伤 (occupational injury)¹⁶**: 工伤是指工伤事故造成的任何人身伤害、疾病或死亡；一次工伤是指因一次工伤事故而导致一名工人发生工伤。
在可能的情况下，工伤应分为致死性伤害（由于工伤事故引起以及事故发生后一年内发生死亡）和非致命性伤害（导致工作时间损失）。
- o. **职业病 (occupational disease)¹⁷**: 职业病是由于一段时间内暴露于工作活动引起的风险因素而导致的疾病，因此与工伤不同。
在可能的情况下，职业病应做前述分类。
- p. **处罚 (sanction)**: 由于已发现的违法行为而做出的处罚（如罚款、停产、取消许可证、关闭、监禁等）。
 - i. **违法罚款 (infringement fine)**: 因发现的违法行为而判处的以当地货币计价的罚款数额。
 - ii. **监禁 (imprisonment)**: 由于法院判决而剥夺自由，在监狱或类似机构中进行的囚禁。
 - iii. **其他处罚**: 因违反劳动法而处以的不同性质的处罚，如停产、公开批评、停牌或吊销许可证等。

¹⁴ 目前定义见第16届国际劳工统计学家会议通过的决议 http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087528/lang--en/index.htm

¹⁵ 定义见1981年职业安全与健康公约的2002议定书 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:P155

¹⁶ 目前定义见第16届国际劳工统计学家会议通过的决议 http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087528/lang--en/index.htm

¹⁷ 同上。

2.2.2. 分解和分类类别

- a. **行政区域**：这取决于每个国家的行政区划（如国家、省、区等）。
- b. **机构部门**：根据国情接受劳动监察的公共、私人或其它依法确定的部门。
- c. **经济活动部门**：指最新的“全部经济活动国际标准产业分类”（ISIC 第 4 版）¹⁸ 所定义的特定行业，在尽可能低的分类水平或至少在分类的两位数水平。
- d. **机构规模**：以雇佣工人人数为标准的规模分组，采用尽可能窄的分组，理想情况下：[1-4]; [5-19]; [20-49]; [50-99]; [100-499]; [500-999]; [1000+]。为了促进微型、小型或中型企业的研究，需要使用较窄的规模分组进行数据收集；如果需要的话，使用较窄分组产生的统计数据总是可以汇总成较宽的分组。不应存在未知类别。¹⁹
- e. **职业**：根据最新的国际标准职业分类（ISCO-08）²⁰，尽可能低的分类水平或至少在分类的两位数水平。
- f. **年龄**：从 15 岁开始，或就统计目的而言用于定义工作年龄人口的最低年龄：理想情况下以 5 年作为一个年龄段：[10-14]（仅当最低年龄低于 15 岁时）；[15-19]；[20-24]；[25-29]；[30-34]；[35-39]；[40-44]；[45-49]；[50-54]；[55-59]；[60-64]；[65-69]；[70+]。
- g. **性别**：男；女。不应存在未知类别。
- h. **就业状况**：根据最新的国际就业状况分类（ICSE-93）²¹：雇员；雇主；自营就业者；生产合作社成员；家庭帮工；不可分类工人。如果无法做此详细分类，则建议至少将全部就业分为受薪就业（雇员）和自营就业（所有其他类别）。
- i. **劳动监察员的专业领域**：一般、劳动和就业条件、安全和健康、社会保障、农业、具体某个行业、其它专业。
- j. **监察行动的类型**：检查（主动或被动）；其它行动（书面审查、与其它机构协商、咨询服务等）。
- k. **监察检查的类型**：首次检查、后续检查、其它。如适用，还包括：事前通知的检查；事前不做通知的检查。
- l. **分配的监察人员人数**：1 人；2 人；[3-5 人]；超过 5 人。
- m. **投诉人的类型**
 - i. 工人本人
 - ii. 代表工人的个人
 - iii. 工人组织
 - iv. 雇主
 - v. 雇主组织
 - vi. 法律认可的任何其他人或机构

¹⁸ 指全部经济活动国际标准行业分类第 4 修订版结构和对应表格，见 <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/isic-4.asp>

¹⁹ 参见最新的国际工业统计建议（IRIS-2018），见 <http://unstats.un.org/unsd/industry/guidelines.asp>

²⁰ 国际标准职业结构分类，组定义和对照表 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf

²¹ 见第 15 届国际劳工统计学家会议通过的《关于国际就业状况分类（ICSE）的决议》的定义，参见 http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang-en/index.htm

- n. 投诉或举报原因（根据国情类别可能更具体）：
1. 正式投诉的主要原因：
 - i. 不支付工资
 - ii. 不执行最低工资
 - iii. 工作时间过长
 - iv. 缺乏适当的每周休息
 - v. 违反年假或假期权利规定
 - vi. 违反职业安全和健康规定，包括使用危险材料或物质（包括在农业中）
 - vii. 未申报的工作
 - viii. 非标准的就业形式
 - ix. 任何形式的歧视（性别、族裔、宗教、残疾等）
 - x. 欺凌和骚扰，包括性骚扰
 - xi. 未履行向主管机关报告工伤事故或疾病、伤害或任何其它相关事件的强制性义务
 - xii. 有害或其他最恶劣形式的童工²²
 - xiii. 强迫劳动²³
 - xiv. 违反父母保护规定
 - xv. 错误地终止雇佣或裁员
 - xvi. 违反结社自由规定或反工会活动
 - xvii. 没有提供足够的职业培训
 - xviii. 其他
 2. 举报的主要原因：
 - i. 工伤和事故
 - ii. 职业病
 - iii. 未申报的工作
 - iv. 非法形式的雇佣合同
 - v. 工作条件不达标
 - vi. 违反劳动关系方面的标准
 - vii. 其他
- o. 发现违法的数量：0；1；2；[3-5]；[6-10]；大于10。
- p. 发现的违法（根据国情类别可更具体），按主要违法类型包括：
- i. 不支付工资
 - ii. 不执行最低工资（可按部门）
 - iii. 工作时间过长

²² 见第18届国际劳工统计学家会议通过的《关于童工统计的决议》的定义，参见 http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_112458/lang--en/index.htm

²³ 见1930年强迫劳动公约（第29号）第2条的定义 http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C029



- iv. 违反职业安全和健康规定，包括使用危险材料或物质（包括在农业中）
 - v. 未申报的工作
 - vi. 雇佣合同
 - vii. 歧视
 - viii. 欺凌和骚扰，包括性骚扰
 - ix. 未履行向主管机关报告工伤事故或疾病、伤害或任何其它相关事件的强制性义务
 - x. 有害或其他最恶劣形式的童工
 - xi. 强迫劳动
 - xii. 其他
- q. **违法状况：**已完全纠正了违法行为²⁴，已部分纠正了违法行为，尚未纠正违法行为。
- r. **处罚状况：**判处和支付一次的处罚，判处和支付一次以上的处罚，判处但有一次未在规定期限内支付的处罚，判处但有一次以上未在规定期限内支付的处罚。
- s. **实施的罚款：**判处的按货币价值分组的罚款，以当地货币为单位，按照国情确定罚款数额，可以从最低法定罚款开始，直至最高法定罚款。

2.3 数据收集

劳动监察机构通过监察行动可以方便地获取大量重要信息，为使这些信息适合统计，必须进行统计数据处理，将行政信息录入改为统计信息录入，以确保数据质量。通过了解以下有关数据收集和提取过程的关键考虑因素，可以提高这些数据的质量。

2.3.1. 数据收集和提取方法和程序

劳动监察人员具有收集劳工相关问题有用数据的特权。即使他们的主要活动不是统计，他们也是进行数据收集实际工作的人员。通过对经济单位（工作场所）的检查和监察行动，监察机构在多大程度上能提供适用于统计目的信息，这在很大程度上取决于劳动监察人员。

数据和信息汇集在一起形成行政记录，这是行政登记信息的一部分。这些登记信息是为行政目的而创建的，而不是统计数据，但其性质使其成为其范围内单位统计资料的综合来源。为使行政登记信息（在这种情况下指劳动监察登记信息）也可以作为可靠的统计资料来源，它们需要遵循一定的指导方针，并满足一定的条件，以使它们也成为统计登记信息。²⁵

首先，收集到的信息应该是相关的，即收集到的数据应与所需统计信息的类型密切相关。此外，登记信息内所含的资料应尽可能准确。

²⁴ 这指的是在劳动监察人员规定的条件下（在规定的纠正违法期限内）纠正违法。当规定的纠正违法期限与所提供统计的参考期（就本拟议方法而言指日历年）有重合，应为相关违法加入另一类别（如“下一年度待决违法”或“前一年度未决违法”）。

²⁵ 《基于行政记录的劳动统计：关于编制和呈现的指南》，国际劳工组织，1997；http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1997/97B09_105_engl.pdf 和《基于登记册的统计：统计用途的行政管理数据》，A. and B. Wallgren

其次，登记信息应该是完整和全面的。也就是说，登记信息所涵盖领域（如地区、行业、国家等）中的所有单位（如个人或经济单位）都应该包括在内，而且有关每个单位的信息应该是完整的。不应该遗漏任何单位或录入重复的单位，亦不应该遗漏某个单位任何关键变量或信息。理想情况下，登记信息中的每个单位都可根据与其有关的可用信息作唯一标识。

时间参考对于根据行政登记信息编制统计数据特别重要。必须始终尽可能准确地记录事件发生的日期（例如，劳动监察检查的日期，提交制裁的日期，提出投诉的日期等），以及登记日期（即信息输入到系统的日期）。

登记信息中所含的数据应当随时可用，并以有利于统计用途的格式（如数据库）存储。登记信息的适当格式也将有助于其数据的定期更新。

从这些登记信息提取数据可能会在过程的不同阶段进行。所提取的统计数据可能需要编制，并应在所有不同的监察阶段使用可比较的概念、单位等。

劳动监察人员是第一手的数据收集者，所以他们是确保满足这些条件的最佳人选。但是，鉴于数据收集远不是劳动监察员的主要工作范畴，因此应为他们提供足够的培训，以便掌握基本统计知识。培训应包括数据收集程序、信息系统记录、数据质量、处理缺失值等主题。

通过建立相关机制，可以控制通过劳动监察记录获得的统计资料的质量。例如，一些国家通过使用电脑和信息设备在初级阶段收集数据，信息录入系统要求监察员在每个录入步骤必须提交所有信息后才能进入下一个环节。

2.3.2. 数据质量检查

必须进行一些质量检查来验证所编制的统计数据。应该在编辑统计信息的过程分几个阶段（至少两个阶段）来进行质量检查，从而确保原始数据（即最初收集和输入到信息系统中的数据）的质量，并确保所编辑的统计数据（即输出）的质量。

通过检查，可以纠正由于手工输入数据而导致的任何错误，或者发现前后不一致的数据，例如验证总值是否等于所有类别的总和，或者是否有不应出现的负值。有一些变量是密切相关的，还有一些情况下，一个给定的变量不应该高于另一个变量或者一个特定的值。在其他情况下，结果应该是相同的（例如，被检查经济单位的数量在逻辑上应该等于进行首次检查的次数）。

可以通过计算相关的比率或百分比来进行进一步的核实，包括检查数据是否在预期的范围内，或者是否有超过 100% 的数据。

应该把所获得的统计数据（例如工伤事故或罢工次数）与其他来源的数据进行比较（如果存在且可获得其他数据来源），并研究不同变量的趋势。通过与国家统计局的合作，有助于比较不同来源的估算数据，这些数据可能由于采用了不同的统计方法或人口覆盖面而存在不一致的情况，通过调整，可以使这些数据更加协调。

2.3.3. 收集的数据类型

根据第 81 号和第 129 号公约，所收集的数据至少应包括有关下列的信息：劳动监察人员、应接受监察的工作场所及其各自的雇员人数、监察检查、违规和实施的处罚、向主管部门报告的违法、安全事故、工伤和职业病。

除此之外，统计涵盖的主题应该涉及劳动监察本身的各方面，即所进行的活动、可用的设备和资源、所取得的成果、所执行任务的效率、劳动监察的总体成效等。

所收集数据最好还包括各类与劳动监察没有严格关系但对监测劳动力市场至关重要的主题，如就业水平（以及所涉及的工作场所和工人）、雇佣合同类型、收入（收入不足，拖欠工资等）、工作时间（工作时间过长、加班费、工作时间安排，如待命工作、夜班等）、社会保障、生育保护、童工、强迫劳动等。

根据国情，劳动监察机构可以负责记录（部分或全部）产业行动（罢工、停工、怠工）。记录应包括重要、信息，如原因、持续时间、涉及的工人的类型（直接参与、间接参与和虽然不参与但其工作单位受到影响的职工）、性别以及经济单位等参考变量。采用与劳动关系统计体系一致的方法将有助于提高数据质量。

劳动监察系统应通过劳动监察的结果及其在国家劳动法下的处理和保护来了解男性和女性各自的状况，从而有助于实现性别平等。劳动监察的统计数据指标应该允许进行性别分析，以便为具体的政策需求和方法提供便利，例如，对男性或女性的性骚扰或其他骚扰的记录程度。充分的劳动监察记录可以显示男性的工伤事故事实上是否比女性更频繁或与女性相比性质不同，与重复任务有关的以女性从业人员为主的职业和辅助性工作是否会引起许多但不太明显的工伤；男性和女性工人的工时是否过长或需要加班工作。如果不能按最大范围（例如违法类别、分类类别和单位规模）收集分性别数据，劳动监察记录将不能很好地回应合规中的性别偏见问题。

劳动监察统计涵盖的数据类型取决于劳动监察系统的国别特点和所实施的程序，但应尽可能广泛。可以创建汇总的数据集，以提供足够的统计数据来满足基本的劳动监察用户的需求，以及供用户群或机构使用的需要更多资源和处理的较大数据集。

2.3.4. 加强有关组织和机构之间的合作

为使劳动监察登记信息尽可能完整和全面地提供劳动监察统计数据，有必要在所有有关的政府机构之间进行协调，特别是要与国家统计局进行协调。所有处理类似问题的机构都应该合作和共享数据库（在保密和数据安全协议允许的范围内），因为一个机构通常拥有对另一个机构有价值的信息，反之亦然。劳动、卫生、社会保障、税务、移民和国家统计部委都有其他机构可能感兴趣的数据（有时不易获得这些部委机构的数据）。因此，就上述议题的统计而言，各机构应该密切合作。

在向主管部门报告相关数据的问题上，既可能存在报告不足²⁶的问题，也可能有不同报告人带来的问题（例如，雇主向劳动部门报告事故数据，但雇员向社会保障或保险机构报告这些事故以获得补偿，所以这两个机构的数据可能会有所不同），那么最好的做法可能是使用统一的概念和变量建立一个统一的数据库，或至少在机构之间建立密切合作。

根据最高层面的政府承诺，应系统化和持续推进合作，以便更好地通过登记信息获得劳动监察统计数据。

2.3.5. 需要对设备进行现代化改造， 建立系统化收集和提取数据的程序

在所有试点国家的经验中可以观察到的一个共同结论，即对劳动监察员使用的设备进行现代化改造可以带来很多益处。这种现代化改造既指劳动监察人员在现场使用的设备，也指用于生成劳动监察记录的登记系统。

从统计角度来看，在统计编制的每个阶段，尽可能地减少数据的手工输入，可以大大提高数据质量。数据收集程序的系统化和电子设备的使用减少了转录或打字错误的影响。为现场的劳动监察人员配备这些设备将允许跳过原本必要的二手数据输入阶段，从而完全消除由该过程引起的错误并提高效率。

此外，拥有电子（最好是基于互联网的）系统，可使主管人员随时可以立即获得这些数据，大大加快了编制统计数据的进程。阶段之间的间隔也因此缩短。

以电子格式收集所有信息也有助于统计数据的使用、分析和解释。在电子数据库中，用户可以执行他们认为对其分析有用的查询。

现代设备和工艺的好处远远超过编辑统计数据本身。为现场劳动监察人员提供电子和移动设备，为劳动监察工作人员提供适当和永久性的互联网检查，并以电子格式保留登记信息，将使劳动监察体系更具有反应性和效率。相关人员可以更及时地掌握相关信息，然后就其更快地采取行动（例如，关于社会保障工作人员登记、所报告的事故以及早前的处罚信息）。所有表格处理和报告程序的自动化加快了服务的提供和任务的完成。与手动系统相比，它降低了成本和错误风险。在基于手工纸质的程序中，记录、检查和分析信息都是非常耗时的任务。另外，以纸张格式保存的登记信息容易被损坏或破坏。

²⁶ 译者注：报告不足的英文是 under-reporting, 指的是企业没有充分履行向主管部门报告相关数据的义务。

2.4. 建议的指标和措施以及相应的预期分类

本报告所提出的劳动监察统计方法中采用的指标和表格都是年度指标，指的是日历年，用于登记和国际可比性目的，并且有利于研究长期趋势。根据每个特定指标的特征，年度数据可以是全年不同时间点所收集数据的年平均数（例如，四个季度数或十二个月度数的年平均数），全年登记的数据的累计数，在一个时间点观察到的数据（理想情况下是在日历年的末尾，以及参照某个时间点）等等。

为了监督当期的劳动监察活动，除年度指标外，劳动监察机构或相应部委可能会愿意设立短期指标（月度或季度）。

根据在六个试点国家进行的国家研究中所观察到的最佳做法，我们在劳动监察统计方法中提出了一套基本的建议指标。这些指标要足够灵活，以适应不同国情的国家劳动监察制度的需要和特殊性。它们分为四大类：环境指标、资源指标、所开展工作的指标以及效率和质量指标。

然而，国家的经验也强调了国家特殊性以及可以反映这些特点的统计数据的重要性。因此，接下来的章节还要按国情介绍各国感兴趣的一些附加指标。

2.4.1. 基本指标

情况指标

这些指标使我们能够了解劳动监察的国家背景，充分考虑每个国家的特点。

就业和经济单位

■ 从业人员总数（按以下因素分类）

- i. 性别
- ii. 年龄
- iii. 国家地区²⁷
- iv. 机构部门
- v. 主要职业群体
- vi. 经济活动的分支
- vii. 就业状况

■ 雇员总数（按以下因素分类）²⁸：

- i. 性别
- ii. 年龄
- iii. 国家地区

²⁷ 指国家的行政地区。

²⁸ 就业人员总数与雇员总数的区别源自最新的国际就业状况分类（ICSE-93），该分类规定，就业包括有报酬的就业（雇员）和自雇（所有其他类别）（<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/icsee.html#ICSE-93>）。

- iv. 机构部门
- v. 主要职业群体
- vi. 经济活动的分支
- vii. 机构规模

■ **经济单位数量（按以下因素分类）：**

- i. 国家地区
- ii. 机构部门
- iii. 经济活动的分支
- iv. 机构规模

社会保险覆盖范围

■ **按下列分类的已登记社会保险的就业人口：**

- i. 性别
- ii. 年龄
- iii. 国家地区
- iv. 机构部门
- v. 主要职业群体
- vi. 经济活动的分支
- vii. 就业状况
- viii. 机构规模

劳动监察覆盖范围

■ **按以下分类的劳动监察覆盖的就业人口：**

- i. 性别
- ii. 国家地区
- iii. 机构部门
- iv. 经济活动的分支
- v. 就业状况

■ **按以下分类的劳动监察覆盖的雇员人数：**

- i. 性别
- ii. 国家地区
- iii. 机构部门
- iv. 经济活动的分支

■ **按以下分类的接受劳动监察的经济单位数量：**

- i. 国家地区
- ii. 机构部门
- iii. 经济活动的分支
- iv. 机构规模

工伤事故

■ 按以下分类的报告的²⁹ 工伤事故数：

- i. 致命或非致命
- ii. 经济活动的分支

■ 每个经济活动的分支报告的致命和非致命工伤事故占报告工伤总数的比例。

$$\frac{\text{特定经济活动的分支报告的致命工伤事故}}{\text{报告的致命工伤事故总数}} \times 100$$

$$\frac{\text{特定经济活动的分支报告的非致命工伤事故}}{\text{报告的非致命工伤事故总数}} \times 100$$

■ 按以下分类的报告的工伤案例：

- i. 性别
- ii. 年龄
- iii. 致命或非致命
- iv. 经济活动的分支

■ 女性在经济活动分支报告的致命和非致命工伤案例中所占的比例。

$$\frac{\text{报告的影响女性的致命工伤}}{\text{报告的致命工伤总数}} \times 100$$

$$\frac{\text{报告的影响女性的非致命工伤}}{\text{报告的非致命工伤总数}} \times 100$$

■ 每个经济活动分支报告的致命和非致命工伤案例占报告案例总数的比例。

$$\frac{\text{特定经济活动的分支报告的致命工伤}}{\text{报告的致命工伤总数}} \times 100$$

$$\frac{\text{特定经济活动的分支报告的非致命工伤}}{\text{报告的非致命工伤总数}} \times 100$$

■ 按性别和经济活动分部分类的致命和非致命工伤频率。

$$\frac{\text{报告的致命工伤}}{\text{参照组工人工作时间总数}} \times 100$$

$$\frac{\text{报告的非致命工伤}}{\text{参照组工人工作时间总数}} \times 100$$

■ 按性别和经济活动的分支分类的致命和非致命工伤发生率。

$$\frac{\text{报告的致命工伤}}{\text{参照组工人总数}} \times 100$$

$$\frac{\text{报告的非致命工伤}}{\text{参照组工人总数}} \times 100$$

职业病

- 按以下分类的报告的³⁰职业病数：
 - i. 性别
 - ii. 年龄
 - iii. 致命或非致命
 - iv. 经济活动的分支

罢工和停工

- 按经济活动的分支分类的进行中³¹的罢工和停工数。
- 按经济活动的分支分类的参与罢工和停工的工人。

资源指标

这些统计数据的目的是使我们能够量化和研究劳动监察机构为执行其任务而拥有的资源的演变情况。这些指标旨在衡量人力和财力资源，以及可用的办公室和材料设备。

人力资源

- 按以下分类的劳动监察人员³²人数：
 - i. 性别
 - ii. 国家地区
 - iii. 专长
 - iv. 层级
- 按国家地区分类的辅助监察人员的行政工作人员人数。
- 监察人员占比³³：
 - i. 100,000名应接受劳动监察的就业人员

$$\frac{\text{劳动监察人员人数}}{\text{劳动监察覆盖的就业人口}} \times 100,000$$

- ii. 100,000名就业人员

$$\frac{\text{劳动监察人员人数}}{\text{就业人口}} \times 100,000$$

³⁰ 这里指的是向主管部门报告。

³¹ 在数据可用性允许的情况下，这应当同时包括在参考期内开始以及在这之前开始但在上述参考期内持续的罢工和停工。

³² 这里可能最准确和适当的单位为国际比较目的的全职工作时数。但是，似乎很少有国家采用它，因此更好的办法是采用大多数国家采用的方法，以人数来统计劳动监察人员。

³³ 就此处所示三类监察人员占比而言，分子和分母应当按国家分类提供。因此，这些占比亦可按国家地区分类计算。

iii. 100,000 名雇员

$$\frac{\text{劳动监察人员人数}}{\text{雇员总数}} \times 100,000$$

- 按国家地区分类的应受监察的经济单位数量与监察人员人数之比。

$$\frac{\text{应受监察的经济单位数量}}{\text{劳动监察人员人数}}$$

财务资源

- 劳动监察预算。
- 劳动监察机构预算占相应部委或机构的预算的比例。

$$\frac{\text{劳动监察人员人数}}{\text{相应部委（如劳动部）的预算}} \times 100$$

- 劳动监察机构预算占国家行政部门预算的比例。

$$\frac{\text{劳动监察机构预算}}{\text{国家行政部门预算}} \times 100$$

- 劳动监察机构预算的实际增长率

劳动监察人员的工作条件

- 按以下分类的劳动监察机构使用的办公室数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 是否有互联网接入
- 按国家地区分类的劳动监察机构使用的有互联网接入的办公室占比。

$$\frac{\text{劳动监察机构使用的有互联网接入的办公室数}}{\text{劳动监察机构使用的办公室数}} \times 100$$

- 按以下分类的劳动监察机构可用工作电脑数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 是否有互联网接入

- 按以下分类的每位检查员可用于劳动监察的工作电脑数量：

- i. 国家地区
- ii. 是否有互联网接入

$$\frac{\text{劳动监察机构可用工作电脑数量}}{\text{劳动监察人员人数}}$$

$$\frac{\text{劳动监察机构可用的有互联网接入的工作电脑数量}}{\text{劳动监察人员人数}}$$

- 按国家地区分类的劳动监察机构可用的工作运输车辆数量。
- 按国家地区分类的劳动监察机构可用的工作运输车辆的数量与监察人员人数之比。

$$\frac{\text{劳动监察机构可用的有互联网接入的工作电脑数量}}{\text{劳动监察人员人数}}$$

所开展工作的指标

这些指标旨在反映劳动监察机构在参考期间所进行的工作，即所完成的任务的数量和强度、所开展的主要活动、人力和财力资源的耗费和投入以及这些活动的有形成果。

监察行动 (inspection actions)

- 按以下分类的监察行动数量：
 - i. 主动或被动
 - ii. 国家地区
- 按以下分类的主动监察行动数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 监察行动的类型
 - iii. 经济活动的分支
 - iv. 机构规模
 - v. 分配的监察人员人数
 - vi. 发现违法的数量
 - vii. 是否启动了一个程序³⁴
- 按以下分类的被动监察行动数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 原因（正式投诉或举报）
 - iii. 正式投诉或举报的主要原因
 - iv. 监察行动的类型
 - v. 经济活动的分支

³⁴ 该程序可由一项监察引起的任何类型的行动或过程构成（如报告、对工人、雇主或其代表的通告，处罚等）

- vi. 机构规模
- vii. 分配的监察人员人数
- viii. 发现违法的数量
- ix. 是否启动了一个程序

监察检查 (inspection visits)

■ 按以下分类的监察检查数量：

- i. 主动或被动
- ii. 国家地区

■ 按以下分类的主动监察检查数量：

- i. 国家地区
- ii. 监察检查的类型（首次检查、后续检查等）
- iii. 经济活动的分支
- iv. 机构规模
- v. 分配的监察人员人数
- vi. 发现违法的数量
- vii. 是否启动了一个程序
- viii. 是否宣布

■ 按以下分类的被动监察检查数量：

- i. 国家地区
- ii. 原因（正式投诉或举报）
- iii. 正式投诉或举报的主要原因
- iv. 监察检查类型（首次检查、后续检查等）
- v. 经济活动的分支
- vi. 机构规模
- vii. 分配的监察人员人数
- viii. 发现违法的数量
- ix. 是否启动了一个程序
- x. 是否宣布

■ 按以下分类的主动监察检查与被动监察检查之比：

- i. 国家地区
- ii. 监察检查的类型（首次检查、后续检查等）
- iii. 经济活动的分支
- iv. 机构规模
- v. 分配的监察人员人数
- vi. 发现违法的数量
- vii. 是否启动了一个程序

主动监察检查 / 被动监察检查

- 按以下分类的主动首次检查数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 分配的监察人员人数
 - v. 发现违法的数量
 - vi. 是否启动了一个程序
 - vii. 是否宣布
- 按以下分类的被动首次检查数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 原因（正式投诉或举报）
 - iii. 正式投诉或举报的主要原因
 - iv. 经济活动的分支
 - v. 机构规模
 - vi. 分配的监察人员人数
 - vii. 发现违法的数量
 - viii. 是否启动了一个程序
 - ix. 是否宣布
- 按以下分类的在监察检查中发现的违法内容的比例分布：
 - i. 主动或被动监察检查
 - ii. 监察检查的类型（首次检查、后续检查等）
 - iii. 国家地区
 - iv. 经济活动的分支
 - v. 机构规模
 - vi. 是否宣布
- 按以下分类的被访经济单位数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 检查次数
 - v. 发现违法的数量
 - vi. 是否启动了一个程序
- 按以下分类的在夜间进行的监察检查次数：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 主要原因
 - v. 发现违法的数量



正式的投诉和举报

- 按以下分类的收到的正式投诉数量：
 - i. 投诉人的类型
 - ii. 所涉工人或所涉大多数工人的性别
 - iii. 所涉工人或所涉大多数工人的年龄
 - iv. 国民 / 非国民
 - v. 主要原因
 - vi. 国家地区
 - vii. 经济活动的分支
 - viii. 机构规模
 - ix. 是否导致监察行动
- 按以下分类的已提交并处理的正式投诉数量：
 - i. 投诉人的类型
 - ii. 所涉工人或所涉大多数工人的性别
 - iii. 所涉工人或所涉大多数工人的年龄
 - iv. 国民 / 非国民
 - v. 主要原因
 - vi. 国家地区
 - vii. 经济活动的分支 1
 - viii. 机构规模
 - ix. 是否导致监察行动
- 按以下分类的导致监察行动的正式投诉数量：
 - i. 投诉人的类型
 - ii. 所涉工人或所涉大多数工人的性别
 - iii. 所涉工人或所涉大多数工人的年龄
 - iv. 主要原因
 - v. 国家地区
 - vi. 经济活动的分支
 - vii. 机构规模
- 按以下分类的已提交报告数量：
 - i. 主要原因
 - ii. 国家地区
 - iii. 经济活动的分支
 - iv. 机构规模
 - v. 是否导致监察行动
- 按以下分类的已提交并处理报告数量：
 - i. 主要原因
 - ii. 国家地区
 - iii. 经济活动的分支
 - iv. 机构规模
 - v. 是否导致监察行动



■ 按以下分类的导致监察行动的报告数量：

- i. 主要原因
- ii. 国家地区
- iii. 经济活动的分支
- iv. 机构规模

工伤事故的调查

■ 按以下分类的已调查工伤事故数量：

- i. 致命非致命
- ii. 国家地区
- iii. 经济活动的分支

■ 按以下分类的已调查工伤案例：

- i. 致命或非致命
 - ii. 性别
 - iii. 国家地区
 - iv. 经济活动的分支
- 职业病的调查

■ 按以下分类的已调查职业病案例：

- i. 致命或非致命
 - ii. 性别
 - iii. 国家地区
 - iv. 经济活动的分支
- 劳动监察机构的工作成果

■ 按以下分类的后续检查次数：

- i. 国家地区
- ii. 经济活动的分支
- iii. 机构规模
- iv. 违法是否被完全纠正

■ 按以下分类的之前发现的违法已被完全纠正的后续检查次数：

- i. 国家地区
- ii. 经济活动的分支
- iii. 机构规模
- iv. 已实施的处罚的类型（罚款、停工等）
- v. 已实施罚款的金额
- vi. 发现违法的内容

■ 按以下分类的之前发现的违法未被完全纠正的后续检查：

- i. 国家地区
- ii. 经济活动的分支
- iii. 机构规模
- iv. 已实施的处罚的类型（罚款、停工等）



v. 已实施罚款的金额

vi. 发现违法的内容

■ 按以下分类的之前发现的违法已被完全纠正的后续检查的占比：

i. 国家地区

ii. 经济活动的分支

iii. 机构规模

iv. 已实施的处罚的类型（罚款、停工等）

v. 已实施罚款的金额

vi. 发现违法的内容

$$\frac{\text{之前发现的违法已被完全纠正的后续检查}}{\text{后续检查总次数}} \times 100$$

■ 按以下分类的之前发现的违法已被完全纠正的经济单位数量：

i. 国家地区

ii. 经济活动的分支

iii. 机构规模

iv. 已实施的处罚的类型（罚款、停工等）

v. 已实施罚款的金额

vi. 发现违法的内容

■ 按以下分类的之前发现的违法未被完全纠正的经济单位数量：

i. 国家地区

ii. 经济活动的分支

iii. 机构规模

iv. 已实施的处罚的类型（罚款、停工等）

v. 已实施罚款的金额

vi. 发现违法的内容

■ 按以下分类的之前发现的违法已被完全纠正的经济单位的占比：

i. 国家地区

ii. 经济活动的分支

iii. 机构规模

iv. 已实施的处罚的类型（罚款、停工等）

v. 已实施罚款的金额

vi. 发现违法的内容

■ 按以下分类的之前发现的违法未被完全纠正的经济单位的占比：

i. 国家地区

ii. 经济活动的分支

iii. 机构规模

iv. 已实施的处罚的类型（罚款、停工等）

v. 已实施罚款的金额

vi. 发现违法的内容

$$\frac{\text{发现的违法已被完全纠正的经济单位}}{\text{被检查经济单位总数}} \times 100$$

效率和质量指标

这些指标试图表示劳动监察机构在所开展活动中的效率，以及达到预期目标的速度。这些统计数据也旨在提供有关劳动监察总体质量的一些指标。

劳动监察机构做出反应所需的时间

- 按以下分类的从投诉或举报提交之时至首次检查（如适用）所需时间：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 内容
- 按以下分类的从首次检查到后续检查（如适用）所需时间：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 内容
- 按以下分类的从发现违法之时到违法被纠正（如适用）所需时间：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 内容
- 按以下分类的对企业实施处罚前调查的平均所需时间（如对处罚而言适当）：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 内容
- 按以下分类的在给定期限内延迟或未进行的监察检查数量：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 分配的监察人员人数

已经开展 / 未开展活动的范围

- 按以下分类的未处理的正式投诉数量：
 - i. 投诉人的类型
 - ii. 所涉工人或所涉大多数工人的性别



- iii. 所涉工人或所涉大多数工人的年龄
- iv. 国民 / 非国民
- v. 主要原因
- vi. 国家地区
- vii. 经济活动的分支
- viii. 机构规模

$$\frac{\text{收到的正式投诉数量}}{\text{处理的正式投诉数量}}$$

- 未处理的正式投诉的占比。

$$\frac{\text{未处理的正式投诉数量}}{\text{收到的正式投诉总数}} \times 100$$

- 按以下分类的未处理的举报数量：

- i. 主要原因
- ii. 国家地区
- iii. 经济活动的分支
- iv. 机构规模

$$\frac{\text{收到的举报数量}}{\text{处理的举报数量}}$$

- 未处理的举报的占比。

$$\frac{\text{未处理的举报数量}}{\text{收到的举报总数}} \times 100$$

- 按以下分类的已举报并调查的工伤事故的占比：

- i. 致命或非致命
- ii. 国家地区
- iii. 经济活动的分支

$$\frac{\text{已调查的致命工伤事故}}{\text{报告的致命工伤事故}} \times 100$$

$$\frac{\text{已调查的非致命工伤事故}}{\text{报告的非致命工伤事故}} \times 100$$

■ 按以下分类的已报告并调查的工伤的占比：

- i. 致命或非致命
- ii. 性别
- iii. 国家地区
- iv. 经济活动的分支

$$\frac{\text{已调查的致命工伤}}{\text{报告的致命工伤}} \times 100$$

$$\frac{\text{已调查的非致命工伤}}{\text{报告的非致命工伤}} \times 100$$

■ 按以下分类的已报告并调查的职业病的占比：

- i. 致命或非致命
- ii. 性别
- iii. 国家地区
- iv. 经济活动的分支

$$\frac{\text{已调查的致命职业病}}{\text{报告的致命职业病}} \times 100$$

$$\frac{\text{已调查的非致命职业病}}{\text{报告的非致命职业病}} \times 100$$

劳动监察机构人力资源使用效率

■ 按以下方式分类的每名监察人员³⁵进行的检查的平均次数：

- i. 性别
- ii. 国家地区
- iii. 经济活动的分支

³⁵ 该指标的时间参考期将取决于分子和分母的时间参考期。如前所述，这些指日历年，为该指标给出每名监察人员每年进行的访问的平均数。但是，为了解释的目的，采用每个监察人员每月或每周进行的访问平均次数可能更好。为此，所获得的指标必须分别除以 12 或 52。

进行的检查的总次数
劳动监察人员总人数

- 按以下分类的平均检查时间（以小时计）：
 - i. 国家地区
 - ii. 经济活动的分支
 - iii. 机构规模
 - iv. 内容

劳动监察机构对工作条件的影响³⁶

- 已发现并被完全纠正的只涉及一名工人的违法的数量（例如危险童工案例、生育保护违规行为，工资未支付、职业安全卫生等）。³⁷
- 按每次涉及工人人数³⁸分类的已发现并被完全纠正的涉及一名以上工人的违法的数量。

上述指标应尽可能广泛，从而适用于所有国家，但某些指标可能在某一国家的国情下不适用。在分配到监察行动或监察检查的监察人员人数对一国来说很少不同的情况下，继续制定这一指标是没有用的。

拟议指标清单见附件 1。

2.4.2. 根据国家的需要或国情设定的补充指标

上面提出的指标是一个有限的度量单位清单，一般而言，无论国家的标准如何，这些度量单位可能有助于各国评估其劳动监察系统。尽管如此，根据国家立法以及劳动监察机构的结构和特点，各国可能希望提出一些本统计方法未包括的补充指标，以处理其具体情况的某些方面。

根据每个国家的劳动监察所涉及的主题范围以及劳动监察员可能获得的信息，建议的补充清单可以包括：

- a. 集体谈判覆盖的工人人数；
- b. 加入雇主组织的雇主或企业数量（和入会率）；
- c. 工会会员的数量（和入会率）；
- d. 因罢工和停工而未能工作的天数；
- e. 由于工伤而未能工作的天数；等等。

³⁶ 即使劳动监察人员的工作对工人条件的影响极难量化，但对其进行一些间接测量还是很有必要的。事实上，知道其工作对工人的生活质量有重要影响，是监察人员工作动力的很大来源。本部分中展示的指标是可提供这方面估计数字的间接测量。

³⁷ 对于只涉及一名工人的违法，已发现并被纠正的违法数量表示其工作生活和工作条件因劳动监察而得到改善的工人的人数。

³⁸ 可按工人小组组织，如 0-4,5-10,11-12 等。

一些国家也可能有兴趣使用额外的分类来提出拟议的指标，例如：

- i. 在劳动力以国外移民为主的国家，主要指标按国民和非国民来呈现名单上的工人或人员，这可能比较易懂。例如，这会表明国民和非国民的致命和非致命工伤案例。
- ii. 在可能的情况下，一些背景指标也应按国民 / 非国民来分类（以计算非国民就业人口比例、非国民雇员比例以及应接受劳动监察的非国民就业人口比例），这有助于分析劳动监察的覆盖面。例如，如果非国民在就业人口中所占的比例大大高于应接受劳动监察的就业人口，但是他们似乎卷入了很大比例的工伤事故，劳动监察机构将能够使用这些数据来证明扩大覆盖范围以监察此部分人口的必要性。

关于事先通知或不通知的监察检查，除了建议的分类外，最好对与监察检查相关的所有指标按事先通知 / 不通知进行分类。按发现违法数量、发现违法的内容、实施的处罚等分类，收集事先通知和不通知监察检查的统计数据，将有助于评估事先通知监察检查的影响。

在适用的情况下，还可以根据计划检查与实际检查次数之差或实际检查占计划检查次数之比来制定指标。

在某些情况下，可以收集投诉方面的信息，从而了解投诉人主要使用哪些渠道进行投诉，例如是否匿名投诉。

对于工伤事故和伤害的报告，统计数据还可以考虑事件的严重程度。³⁹

关于劳动监察机构的财力资源，所提出的指标非常笼统。无论数据来源是什么，如果能了解劳动监察机构的按项目、计划、地区等分类的预算，都将非常有帮助的。

以上是各国可能感兴趣的补充指标具体例子。有一系列增加的补充指标，各国根据本国政策需求和可以获得相关数据的程度，可以选择这些补充指标。

如果希望将根据劳动监察人员个人表现来进行绩效考核、激励提高工作效率或者监督未完成任务情况，需考虑登记信息系统本身可能无法有效收集关于个人“表现”的信息。在这种情况下，如果有相关数据，可以在建议的个人清单中计算与劳动监察人员有关的一些指标。

2.5. 数据制表

如何呈现收集的数据与数据本身的质量同样重要，因为它影响了统计数据的解释。因此，应仔细设计数据制表，以便一目了然地得出所有有趣的观察结果和可得出的结论。最好总是有大纲表格，而不是塞满过多非特定用途或正在分析的问题直接所需统计数据的表格。

³⁹ 参考最新版的国际疾病分类 (ICD-10) <http://www.who.int/classifications/icd/en/>

在建议的指标清单中，并没有对每个指标做过多的分类或细化。在有相关数据和国情允许的情况下，应该细化分类。此外，也可以对于具有不止一个分类的指标编制交叉列表统计数据：例如，不要将按性别分类的劳动监察人员人数与按国家、地区分类的劳动监察人员人数分开，而是为每一国家地区按性别分类展示劳动监察人员人数。

重要的是要指出，除了对统计数据进行基本展示或制表以使其充分发挥潜力外，还有必要向所有用户广泛提供表格，包括研究人员、媒体、社会伙伴和公众，还有其他主要的机构用户。

附件 2 提供了拟议指标制表的例子。

2.6. 统计分析和解释

统计数据本身永远不是目的，而始终是一种工具，是揭露某些特定问题或显示某一特定情况背后隐藏真相的手段。在劳动监察统计的背景下，上面所讨论的指标和表格具有描述劳动监察系统特征的巨大潜力。因此，收集数据资料的意义主要在于得出统计数据并对其进行解释，而不是数据资料本身。

如何使用所产生的统计数据，这取决于各国情况，即劳动监察机构需要或希望从数据中得到什么样的信息，例如评估某些工作条件方面的政策或内容，从而了解国家劳动法的执行情况，了解具体的合规风险等。

以下例子表明，通过统计数据，可以了解存在哪些需处理或改进的问题，并有助于提出建设性意见。

- 通过计算占比、比例和比率，以更好地理解统计数据背后的事实。当了解比率等相对数字而不是绝对值时，可以更直观地了解情况。例如，可以计算每位劳动监察人员每月平均检查次数（理想情况下按国家地区和经济活动的分支分类）。如果这个数字被视为太低，可能会有一些关于以下方面的解释：地理限制（拟检查的工作场所之间距离太远）、检查的强度（可能会进行一些非常彻底的、涉及广泛内容的检查）、设备限制（缺少去往拟检查工作场所的适当交通工具）等。如果没有合理的解释，这就表明需要更好地组织监察检查，以更有效地利用劳动监察人员的工作时间。
- 在有相关统计数据的情况下，将前一段所述的国家比率和占比与区域内其他国家相比，或与整个区域或大陆相比，也往往能得到有用的信息。这样可以按区域标准确定需要改进的主要领域。
- 对按经济部门或国家地区分类的统计进行的分析可以表明，就工作条件而言，有些经济部门或地区的问题明显多于其他部门或地区。统计数据可能会表明，某些经济部门或某些国家地区更容易发生工伤事故，或更容易发生（严重）违法行为。但是，如果劳动监察机构按工作计划定期检查所有行业和地区，这未必有利于监察某些高风险的行业或地区。在这些情况下，通过分析统计数据，可以发现有必要重新安排劳动监察机构的监察检查活动，以更加积极的形式把主要精力集中在最需要的经济部门或地区上，包括从风险较小的地区调取资源。

- 通过研究有关正式投诉和未处理投诉案例的数量和占比，可以说明有必要提高劳动监察和资源使用的效率。通过分析主动监察行动和主动监察检查的数据，可能发现，对某些领域（地区、经济部分等）的定期监察投入超过了实际需要。
- 通过研究主动监察与被动监察检查的比例和相关结果，特别是当按地区、经济部门等进行统计分析时，将有助于指导如何更好地分配可用资源。
- 通过统计违法行为的内容，可以发现某些类别的违法行为更为突出，在此情况下，主管部门有必要重点关注此类违法行为，包括为此组织具体的建议、培训或宣传活动。
- 深入分析统计资料有助于更好地分配资源。通过比较（国家或地区之间的）现有资源（人力资源、可用设备等）与监察成果和效率的关系，可以评估哪些资源会带来更好的成果或效率。例如，监察员人均配备计算机和互联网比例较高以及配备车辆较多是否有助于提升工作成果和效率？又如，为每十万名应接受劳动监察的就业人员配备更多监察人员，是否有助于提升工作成果和效率？从投入上来看，哪种方案效果更好，是提高监察员数量还是把资金主要用于实现设备的现代化？

统计资料的潜在用途有很多，这种潜力的开发方式取决于各国的国情和要求。上面的例子说明了如何通过劳动监察数据来评估劳动监察系统的基础设施、运作和效率，但还可以利用这些数据做很多其它方面分析。

2.7. 进一步发展和国际劳工组织的支持

本报告是以六个试点国家经验为基础进行的研究，尽管这种统计方法在编辑和产出相关、可靠、及时和可比较的劳动监察统计数据的方向向前迈出了一大步，但今后仍有许多工作要做。根据各国劳动监察系统使用这种统计方法的经验以及实际效果，可以对这种统计方法进行进一步完善。

2.7.1. 建立基准

今后，可以逐步为劳动监察机构资源、任务和结果的主要统计指标建立基准值或参考值，这项工作需根据各国的劳动监察体系的发展程度来进行。通过建立参考值，可以使各国能够更好地评估其劳动监察系统的状况、绩效和质量。

关于设定基准值，举例来说，可以对每名劳动监察员每周进行的监察检查次数设定参考数。当每名监察人员每周平均检查次数远低于基准值时，这会提醒劳动监察机构考虑改善劳动监察检查计划，或者更好地分配劳动监察人员的工作时间。同样，如果每名监察人员每周平均检查次数远远高于基准值，则可能表明检查进行得不够彻底。

另一个有用的基准值是每 10 万名应接受劳动监察的就业人员配备的监察人员人数。当一国计算的该比例远低于基准值时，则可能表明，该国劳动监察机构人力资源不足以适当覆盖应接受劳动监察的全部就业人口。



2.7.2. 劳动监察服务用户满意度调查

根据几个国家从试点项目获得的经验，评估劳动监察机构的工作有助于今后制定一系列指标，反映劳动监察服务对象的满意程度，可设计简要表格或用户满意度调查模型来实现这一目的。

2.7.3. 劳动监察机构质量模型

建议及时设计一个全面、综合的质量模型来评估劳动监察系统和个人的表现，指出还有待改进的方面，并确定预防和执法的最佳水平，或者起到威慑作用的最合理的处罚程度。

2.7.4. 国际劳工组织技术援助和合作

国际劳工局愿意通过提供技术援助和培训，尽可能与各国合作开发劳动监察统计系统。

3 结论

最后，本报告通过研究六个试点国家的经验，指出了充分利用和发展劳动监察统计系统的主要挑战和行动。根据研究发现，构建了一套统一的指标，为劳动监察机构提供有意义的相关信息，以便于评估其运作和绩效，同时提供有价值的统计数据，以供与其他机构、组织、社会伙伴和公众分享。

在构建具有国际可比性的有效、可靠和可比较的劳动监察统计数据方面，本报告提出的方法具有里程碑意义。然而，在劳动监察统计领域未来还有很大的改善空间，特别是在评估劳动监察质量方面。



附录 1 建议的指标

下表中出现的缩略语：

ADM	其他机构或组织保留的行政记录
ES	机构调查
HH	劳动力调查或其他家庭调查
LIR	劳动监察记录
NAC	国家账户
OE	官方估计
PC	人口普查

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算	
情况指标	就业和经济单位	就业人口	性别	人	HH,PC	收集	
			年龄	人	HH,PC	收集	
			国家地区	人	HH,PC	收集	
			机构部门	人	HH,PC	收集	
			主要职业群体	人	HH,PC	收集	
			经济部门	人	HH,PC	收集	
			就业状况	人	HH,PC	收集	
		雇员	性别	人	HH,ES,ADM	收集	
			年龄	人	HH,ES,ADM	收集	
			国家地区	人	HH,ES,ADM	收集	
			机构部门	人	HH,ES,ADM	收集	
			主要职业群体	人	HH,ES,ADM	收集	
			经济部门	人	HH,ES,ADM	收集	
			机构规模	人	HH,ES,ADM	收集	
		经济单位	国家地区	经济单位	ES,ADM	收集	
			机构部门	经济单位	ES,ADM	收集	
			经济部门	经济单位	ES,ADM	收集	
			机构规模	经济单位	ES,ADM	收集	
		社会保险覆盖范围	登记社会保险的就业人口	性别	人	ADM,OE	收集
				年龄	人	ADM,OE	收集
				国家地区	人	ADM,OE	收集
	机构部门			人	ADM,OE	收集	
	主要职业群体			人	ADM,OE	收集	
	经济部门			人	ADM,OE	收集	
	就业状况			人	ADM,OE	收集	
	机构规模			人	ADM,OE	收集	

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算	
情况指标 (续)	劳动监察 覆盖范围	劳动监察覆盖 的就业人口	性别	人	LIR,OE	收集	
			国家地区	人	LIR,OE	收集	
			机构部门	人	LIR,OE	收集	
			经济部门	人	LIR,OE	收集	
			就业状况	人	LIR,OE	收集	
		劳动监察 覆盖的雇员	性别	人	LIR,OE	收集	
			国家地区	人	LIR,OE	收集	
			机构部门	人	LIR,OE	收集	
			经济部门	人	LIR,OE	收集	
		应接受监察 的经济单位	国家地区	经济单位	LIR,OE	收集	
			机构部门	经济单位	LIR,OE	收集	
			经济部门	经济单位	LIR,OE	收集	
			机构规模	经济单位	LIR,OE	收集	
		工伤事故	报告的工伤 事故	致命或 非致命	案例	ADM	收集
				经济部门	案例	ADM	收集
	每个经济部门 的工伤事故占 报告的事故总 数之比		致命或 非致命	百分比	ADM	计算	
			报告的工伤 案例	性别	案例	ADM	收集
	报告的工伤 案例		致命或 非致命	案例	ADM	收集	
			经济部门	案例	ADM	收集	
	报告的工伤案 例中的女性 占比		致命或 非致命	百分比	ADM	计算	
			经济部门	百分比	ADM	计算	
每个经济部门 报告的工伤案 例占报告案例 总数之比	致命或 非致命		百分比	ADM	计算		

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
情况指标 (续)	工伤事故 (续)	工伤频率	性别	频率	ADM	计算
			致命或非致命	频率	ADM	计算
			经济部门	频率	ADM	计算
		工伤发生率	性别	频率	ADM	计算
			致命或非致命	频率	ADM	计算
			经济部门	频率	ADM	计算
	职业病	报告的职业病案例	性别	案例	ADM	收集
			致命或非致命	案例	ADM	收集
			经济部门	案例	ADM	收集
	罢工和 停工	进行中的罢工和停工	经济部门	案例	ADM,ES	收集
		参与罢工和停工的 工人	经济部门	人	ADM,ES	收集
	资源指标	人力资源	劳动监察人员	性别	人	LIR
国家地区				人	LIR	收集
专长				人	LIR	收集
层级				人	LIR	收集
辅助监察的行政人员			国家地区	人	LIR	收集
监察人员与每 100,000 名应接受劳动监察的 就业人员之比			国家地区	比率	LIR	计算
监察人员与每 100,000 名就业人员之比			国家地区	比率	LIR	计算
监察人员与每 100,000 名雇员之比			国家地区	比率	LIR	计算
应接受劳动监察的经济 单位与监察人员之比		国家地区	比率	LIR	计算	
财务资源		劳动监察机构预算		当地货 币	NAC,ADM,OE	收集
		劳动监察机构预算占对 应部委或机构预算之比		百分比	NAC,ADM,OE	计算
		劳动监察机构预算占国 家行政部门预算之比		百分比	NAC,ADM,OE	计算
		劳动监察机构预算 实际增长率		百分比	NAC,ADM,OE	计算

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
资源指标 (续)	劳动监察机构工作人员的工作条件	劳动监察机构使用的办公室	国家地区	办公室	LIR	收集
		劳动监察机构使用的有互联网接入的办公室	国家地区	办公室	LIR	收集
		劳动监察机构使用的有互联网接入的办公室占比	国家地区	百分比	LIR	计算
		劳动监察机构可用的工作电脑	国家地区	电脑	LIR	收集
		劳动监察机构可用的工作电脑与监察人员之比	国家地区	比率	LIR	计算
		劳动监察机构可用的有互联网接入的工作电脑	国家地区	电脑	LIR	收集
		劳动监察机构可用的有互联网接入的工作电脑与监察人员之比	国家地区	比率	LIR	计算
		劳动监察机构可用的工作运输车辆	国家地区	车辆	LIR	收集
		劳动监察机构可用的工作运输车辆与监察人员之比	国家地区	比率	LIR	计算
所开展工作的指标	监察行动	监察行动	主动或被动	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
		主动监察行动	国家地区	案例	LIR	收集
			监察行动的类型	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			分配的监察人员人数	案例	LIR	收集
			发现违法的数量	案例	LIR	收集
			是否启动了一个程序	案例	LIR	收集

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
所开展工作的指标 (续)	监察行动 (续)	被动监察行动	国家地区	案例	LIR	收集
			原因(正式投诉或举报)	案例	LIR	收集
			正式投诉或举报的主要原因	案例	LIR	收集
			监察行动的类型	案例	LIR	收集
			经济部分	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			分配的监察人员人数	案例	LIR	收集
			发现违法的数量	案例	LIR	收集
			是否启动了一个程序	案例	LIR	收集
	监察检查	监察检查	主动或被动	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
		主动监察检查	国家地区	案例	LIR	收集
			监察检查的类型(首次检查,后续检查等)	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			分配的监察人员人数	案例	LIR	收集
			发现违法的数量	案例	LIR	收集
			是否启动了一个程序	案例	LIR	收集
			是否事先通知	案例	LIR	收集
			被动监察检查	国家地区	案例	LIR
原因(正式投诉或举报)	案例	LIR		收集		
正式投诉或举报的主要原因	案例	LIR		收集		
监察检查的类型(首次检查,后续检查等)	案例	LIR		收集		

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
所开展工作的指标 (续)	监察检查 (续)	被动监察检查 (续)	经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			分配的监察人员 人数	案例	LIR	收集
			发现违法的数量	案例	LIR	收集
			是否启动了一个 程序	案例	LIR	收集
			是否事先通知	案例	LIR	收集
		主动监察检查 与被动监察检查 之比	国家地区	比率	LIR	计算
			监察检查的类型 (首次检查, 后续 检查等)	比率	LIR	计算
			经济部门	比率	LIR	计算
			机构规模	比率	LIR	计算
			分配的监察 人员人数	比率	LIR	计算
			发现违法的数量	比率	LIR	计算
		主动首次检查	国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			分配的监察人员 人数	案例	LIR	收集
			发现违法的数量	案例	LIR	收集
			是否启动了一个 程序	案例	LIR	收集
			是否事先通知	案例	LIR	收集
		被动首次检查	国家地区	案例	LIR	收集
			原因(正式投诉或 举报)	案例	LIR	收集
			正式投诉或举报 的主要原因	案例	LIR	收集

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
所开展工作的指标 (续)	监察检查 (续)	被动首次检查 (续)	经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			分配的监察人员 人数	案例	LIR	收集
			发现违法的数量	案例	LIR	收集
			是否启动了一个 程序	案例	LIR	收集
			是否事先通知	案例	LIR	收集
		在监察检查中发 现的主要违法的 比例分布	主动 / 被动监察 检查	百分比	LIR	计算
			监察检查的类型 (首次检查, 后 续检查等)	百分比	LIR	计算
			国家地区	百分比	LIR	计算
			经济部门	百分比	LIR	计算
			机构规模	百分比	LIR	计算
			是否事先通知	百分比	LIR	计算
		被访经济单位	国家地区	经济单 位	LIR	收集
			经济部门	经济	LIR	收集
			机构规模	经济	LIR	收集
			检查次数	经济	LIR	收集
			发现违法的数量	经济	LIR	收集
			检查是否启动了 一个程序	经济	LIR	收集
		在夜间进行的 监察检查	国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			主要原因	案例	LIR	收集
			发现违法的数量	案例	LIR	收集

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
所开展工作的指标 (续)	正式的投诉和举报	收到的正式投诉	投诉人的类型	案例	LIR	收集
			所涉工人或所涉大多数工人的性别	案例	LIR	收集
			所涉工人或所涉大多数工人的年龄	案例	LIR	收集
			国民 / 非国民	案例	LIR	收集
			主要原因	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
		是否导致监察行动	案例	LIR	收集	
		已提交并处理的正式投诉	投诉人的类型	案例	LIR	收集
			所涉工人或所涉大多数工人的性别	案例	LIR	收集
			所涉工人或所涉大多数工人的年龄	案例	LIR	收集
			国民 / 非国民	案例	LIR	收集
			主要原因	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
机构规模	案例		LIR	收集		
是否导致监察行动	案例	LIR	收集			

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
所开展工作的指标 (续)	正式的投诉和举报 (续)	导致监察行动的正式投诉	投诉人的类型	案例	LIR	收集
			所涉工人或所涉大多数工人的性别	案例	LIR	收集
			所涉工人或所涉大多数工人的年龄	案例	LIR	收集
			主要原因	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
		已提交的举报	主要原因	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			是否导致监察行动	案例	LIR	收集
		已提交并处理的举报	主要原因	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			是否导致监察行动	案例	LIR	收集
		导致监察行动的举报	主要原因	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
所开展工作的指标 (续)	工伤事故的调查	已调查工伤事故	致命或非致命	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
		已调查工伤案例	致命或非致命	案例	LIR	收集
			性别	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
		已调查职业病案例	致命或非致命	案例	LIR	收集
			性别	案例	LIR	收集
			国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
		劳动监察机构的工作成果	后续检查	国家地区	案例	LIR
	经济部门			案例	LIR	收集
	机构规模			案例	LIR	收集
	违法是否被完全纠正			案例	LIR	收集
	之前发现的违法已被完全纠正的后续检查		国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			已实施的处罚的类型(罚款、停工等)	案例	LIR	收集
			已实施罚款的金额	案例	LIR	收集
			发现违法的内容	案例	LIR	收集
	之前发现的违法未被完全纠正的后续检查		国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
		机构规模	案例	LIR	收集	
已实施的处罚的类型(罚款、停工等)		案例	LIR	收集		
已实施罚款的金额		案例	LIR	收集		
发现违法的内容		案例	LIR	收集		

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
所开展工作的指标 (续)	劳动监察机构的工作成果 (续)	之前发现的违法已被完全纠正的后续检查的占比	国家地区	百分比	LIR	计算
			经济部门	百分比	LIR	计算
			机构规模	百分比	LIR	计算
			已实施的处罚的类型(罚款、停工等)	百分比	LIR	计算
			已实施罚款的金额	百分比	LIR	计算
			发现违法的内容	百分比	LIR	计算
		之前发现的违法已被完全纠正的经济单位数量	国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			已实施的处罚的类型(罚款、停工等)	案例	LIR	收集
			已实施罚款的金额	案例	LIR	收集
			发现违法的内容	案例	LIR	收集
		之前发现的违法未被完全纠正的经济单位数量	国家地区	案例	LIR	收集
			经济部门	案例	LIR	收集
			机构规模	案例	LIR	收集
			已实施的处罚的类型(罚款、停工等)	案例	LIR	收集
			已实施罚款的金额	案例	LIR	收集
			发现违法的内容	案例	LIR	收集
		之前发现的违法已被完全纠正的经济单位的占比	国家地区	百分比	LIR	计算
			经济部门	百分比	LIR	计算
			机构规模	百分比	LIR	计算
			已实施的处罚的类型(罚款、停工等)	百分比	LIR	计算
			已实施罚款的金额	百分比	LIR	计算
			发现违法的内容	百分比	LIR	计算
		之前发现的违法未被完全纠正的经济单位的占比	国家地区	百分比	LIR	计算
			经济部门	百分比	LIR	计算
			机构规模	百分比	LIR	计算
			已实施的处罚的类型(罚款、停工等)	百分比	LIR	计算
			已实施罚款的金额	百分比	LIR	计算
			发现违法的内容	百分比	LIR	计算

分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
效率和质量指标	劳动监察机构的反应时间	从投诉或举报提交之时至首次检查（如适用）止经过的时间	国家地区	天	LIR	收集
			经济部门	天	LIR	收集
			机构规模	天	LIR	收集
			内容	天	LIR	收集
		从首次检查到后续检查（如适用）止经过的时间	国家地区	天	LIR	收集
			经济部门	天	LIR	收集
			机构规模	天	LIR	收集
			内容	天	LIR	收集
		从发现违法之时到违法被纠正（如适用）止经过的时间	国家地区	天	LIR	收集
			经济部门	天	LIR	收集
			机构规模	天	LIR	收集
			内容	天	LIR	收集
		对企业实施处罚前调查的平均持续时间（如对处罚而言适当）	国家地区	天	LIR	收集
			经济部门	天	LIR	收集
			机构规模	天	LIR	收集
			内容	天	LIR	收集
	在给定期限内延迟或未进行的监察检查数量	国家地区	案例	LIR	收集	
		经济部门	案例	LIR	收集	
		机构规模	案例	LIR	收集	
		分配的监察人员人数	案例	LIR	收集	
	已经开展 / 未开展活动的范围	未处理的正式投诉	投诉人的类型	案例	LIR	计算
			所涉工人或所涉大多数工人的性别	案例	LIR	计算
			所涉工人或所涉大多数工人的年龄	案例	LIR	计算
			国民 / 非国民	案例	LIR	计算
			主要原因	案例	LIR	计算
			国家地区	案例	LIR	计算
			经济部门	案例	LIR	计算
			机构规模	案例	LIR	计算
是否导致监察行动			案例	LIR	计算	



分组	子组	指标	分类	单位	可能的来源	收集或计算
效率和质量指标 (续)	已经开展 / 未开展活动 的范围	未处理的正式 投诉的占比		百分比	LIR	计算
		未处理的举报 数量	主要原因	案例	LIR	计算
			国家地区	案例	LIR	计算
			经济部门	案例	LIR	计算
			机构规模	案例	LIR	计算
		未处理的举报 的占比		百分比	LIR	计算
		已报告并调查 的工伤事故的 占比	致命或非致命	百分比	LIR	计算
			国家地区	百分比	LIR	计算
			经济部门	百分比	LIR	计算
		已报告并调查 的工伤的占比	致命或非致命	百分比	LIR	计算
			性别	百分比	LIR	计算
			国家地区	百分比	LIR	计算
			经济部门	百分比	LIR	计算
		已报告并调查 的职业病的 占比	致命或非致命	百分比	LIR	计算
			性别	百分比	LIR	计算
			国家地区	百分比	LIR	计算
			经济部门	百分比	LIR	计算
		劳动监察 机构人力 资源使用 效率	每名监察人员 进行的检查的 平均次数	性别	比率	LIR
	国家地区			Rate	LIR	计算
	经济部门			Rate	LIR	计算
	平均检查时间		国家地区	小时	LIR	计算
			经济部门	小时	LIR	计算
			机构规模	小时	LIR	计算
			内容	小时	LIR	计算
	劳动监察 机构对工作 条件的 影响	已发现并被完全 纠正的只涉及 一名工人的 违法的数量		案例	LIR	收集
		已发现并被完全 纠正的涉及 一名以上工人 的违法的数量	每案例涉及的 工人人数		LIR	收集



附录 2

制表示例

按性别、国家地区、专业和层级分类的劳动监察机构的工作人员

专长和层级	合计				男性				女性			
	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计
劳动和就业条件专家												
负责人												
主管												
监察员												
监察员助理												
安全和卫生专家												
负责人												
主管												
监察员												
监察员助理												
社会保险专家												
负责人												
主管												
监察员												
监察员助理												

按性别、国家地区、专长和层级分类的劳动监察机构的工作人员

专长和层级	男性					女性							
	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计
劳动和就业条件专家													
负责人													
主管													
监察员													
监察员助理													
合计													
负责人													
主管													
监察员													
监察员助理													

按国家地区、经济部门和机构规模分类的主动和被动监察检查数量

活动的分支 (ISIC 第 4 版修订) 和机构规模	主动检查					被动检查							
	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计
A. 农业、林业和渔业													
1 至 4 名工人													
5 至 19 名工人													
20 至 49 名工人													
50 至 99 名工人													
100 至 499 名工人													
500 名以上的工人													

按国家地区、经济部门和机构规模分类的主动和被动监察检查

监察检查次数

	主动检查					被动检查						
	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计
活动的分支 (ISIC 第 4 版修订) 和机构规模												
B. 采矿和采石												
1 至 4 名工人												
5 至 19 名工人												
20 至 49 名工人												
50 至 99 名工人												
100 至 499 名工人												
500 名以上的工人												
C. 制造												
1 至 4 名工人												
5 至 19 名工人												
20 至 49 名工人												
50 至 99 名工人												
100 至 499 名工人												
500 名以上的工人												
合计												
1 至 4 名工人												
5 至 19 名工人												
20 至 49 名工人												
50 至 99 名工人												
100 至 499 名工人												
500 名以上的工人												

* 完整的 ISIC 第 4 修订版分类见 <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=27>

按国家地区、经济部门和机构规模分类的被访经济单位数量

比例分布

发现的主要违法行为的类型和活动的分支 (ISIC 第 4 修订版)	合计					主动检查					被动检查					
	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计
A. 农业、林业和渔业	100%	100%	...	100%	100%	100%	...	100%	100%	100%	...	100%	100%	100%	...	100%
不支付工资																
不适用最低工资																
工作时间过长																
违反职业安全卫生规定																
未申报的工作																
欺凌和骚扰																
未报告工伤事故																
有害的童工																
其他																
B. 采矿和采石	100%	100%	...	100%	100%	100%	...	100%	100%	100%	...	100%	100%	100%	...	100%
不支付工资																
不适用最低工资																
工作时间过长																
违反职业安全卫生规定																
未申报的工作																
欺凌和骚扰																
未报告工伤事故																
有害的童工																
其他																

按国家地区、经济部门和机构规模分类的被访经济单位数量

被访经济单位数量

活动的分支 (ISIC 第 4 版(修订)) 和 机构规模	一次检查					两次检查							
	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计
	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	国家地区 1	国家地区 2	...	合计	
A. 农业、林业和渔业													
1 至 4 名工人													
5 至 19 名工人													
20 至 49 名工人													
50 至 99 名工人													
100 至 499 名工人													
500 名以上的工人													
B. 采矿和采石													
1 至 4 名工人													
5 至 19 名工人													
20 至 49 名工人													
50 至 99 名工人													
100 至 499 名工人													
500 名以上的工人													
C. 制造													
1 至 4 名工人													
5 至 19 名工人													
20 至 49 名工人													
50 至 99 名工人													
100 至 499 名工人													
500 名以上的工人													

劳动监察统计在协助政府、其劳动部门及劳动监察机构制订国家劳动监察政策、体系、计划和策略方面具有重要的作用。

《2011 年劳动行政管理和劳动监察报告》敦促在收集和编辑劳动监察数据时采用统一的方法，从而改善成员国在按照 1947 年劳动监察公约（第 81 号）和 1969 年劳动监察（农业）公约（第 129 号）要求提交的年度报告中提供的劳动监察统计数据的一致性。

国际劳工局在完成相关研究后，确定了一套方法，提出了劳动监察数据的收集和编制过程中使用统一的术语、定义和流程。为了推动实现劳动监察数据协同化的目标，该研究还提出了几项其他建议。

本指南旨在协助各国政府执行该方法。该项协助不仅旨在发展和加强劳动监察统计，而且旨在促进国家劳动监察机构、其他政府机构及所有利益相关方之间更大的合作和协作。



国际劳工组织
劳动行政管理、劳动监察和职业
安全与健康处 (LABADMIN/OSH)
Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

电话: +41 22 799 67 15
传真: +41 22 799 68 78
电邮: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh

ISBN 978-92-2-130924-6

