

国际劳工大会第 98 届会议通过的决议

(2009 年 6 月，日内瓦)

—

关于从危机中恢复：全球就业契约的决议

国际劳工组织大会，

听取了国家首脑，副总统，总理以及所有出席国际劳工组织关于全球就业危机峰会其他与会者的陈述，

收到了由大会反应危机全体委员会提出的建议，

考虑到理事会和国际劳工局在实施大会通过决议中的重要作用，

铭记《体面劳动议程》和《关于争取公平全球化的社会正义宣言》为处理全球化带来的社会影响的方法，

于 2009 年 6 月 19 日通过下列决议。

从危机中恢复：全球就业契约

I. 应对危机的体面劳动

1. 全球经济危机及其后果意味着世界面临着持续增长的失业、贫困和不平等加剧的前景。就业通常是在经济复苏数年之后才能恢复。在一些国家，简单恢复到以前的就业水平将不足以为强劲的经济和实现妇女和男子的体面劳动做出有效的贡献。

2. 企业和就业正在蒙受损失。应对这一形势必须是任何综合对策的组成部分。

3. 世界必须做得更好。

4. 有必要协调全球政策选择以便在捍卫权利以及促进话语权和参与的同时加强围绕工作岗位、可持续型企业、优质公共服务、保护人民的国家和国际努力。

5. 这将为经济恢复活力、公平的全球化、繁荣和社会正义做出贡献。

6. 世界在危机之后应面目一新。

7. 我们的对策应有助于一个公平的全球化、一个能够更有效地创造工作岗位和可持续型企业的更为绿色的经济和发展、尊重工人的权利、促进性别平等保护弱势人口、帮助各国提供优质公共服务以及使各国能够实现《千年发展目标》。

8. 各国政府以及工人组织和雇主组织承诺共同努力，为《全球就业契约》的成功做出贡献。国际劳工组织的《体面劳动议程》构成了这项对策的框架。

II. 促进恢复和发展的原则

9. 行动必须接受《体面劳动议程》和国际劳工组织及其三方成员2008年在《关于争取公平全球化的社会正义宣言》中所作承诺的指导。在此，我们对今后的阶段提出一个框架，并为涉及多边体系、各国政府、工人和雇主实际政策的素材做好准备。它确保社会进步和经济发展之间的联系并涉及下列原则：

- (1) 优先关注通过可持续型企业、优质公共服务和建立面向所有人的适当社会保护来保护和发展就业，将之作为正在进行的旨在帮助恢复和发展的国际和国家行动的组成部分。应以一种协调的方式迅速实施这些措施；
- (2) 加强对受危机影响严重的弱势妇女和男子的支持，包括面临风险的青年、低工资、低技能、非正规经济和移民工人；
- (3) 侧重维持就业并促进从一个工作岗位转向另外一个工作岗位的措施，以及支持那些没有工作的人员进入劳动力市场；
- (4) 建立或加强有效的公共就业服务和其它劳动力市场机构；
- (5) 提高对技能开发、优质培训和教育的平等享有和机会，为恢复作准备；
- (6) 避免保护主义的解决办法以及螺旋形工资紧缩的损害性后果和工作条件的恶化；
- (7) 促进支持经济和就业恢复并减少性别不平等的核心劳工标准和其它国际劳工标准；
- (8) 开展社会对话，如使危机对策之于实体经济的需求的影响最大化的建设性进程的三方机制和雇主与工人之间的集体谈判；
- (9) 确保短期行动与经济、社会和环境的可持续性相一致；
- (10) 确保国家与市场之间的协同作用以及对市场经济的富有成效和高效的监管，包括能够创造企业、可持续型企业以及促进所有部门的就业增长的法律和规章管理环境；和

- (11) 国际劳工组织与其它国际机构、国际金融机构和发达国家联手加强政策一致性，并深化对在危机反应方面受到财政和政策空间制约的最不发达、发展中和转型国家的发展援助和支持。

III. 体面劳动对策

10. 上述原则提出了各国可据以根据其具体的形势和优先考虑制定一揽子政策方案的一般框架。它们同样应指导并支持多边机构的行动。下面提出了一些具体的政策选择。

加快就业创造、工作岗位恢复和使企业可持续

11. 为限制长期失业的风险和日益增多的难以扭转的非正规性，我们需要支持工作创造和帮助人们获得工作。为实现这一点，我们同意将充分和生产性就业以及体面劳动的目的置于危机对策的中心位置。这些对策可包括：

- (1) 包括通过宏观经济刺激一揽子方案促进有效的需求和帮助维持工资水平；
- (2) 通过下列措施帮助求职者：
 - i) 实施有效、具有适当针对性的积极的劳动力市场政策；
 - ii) 加强公共就业机构的能力和增加可供其使用的资源，以使求职者获得适当的支持，以及在这些机构与私营职业介绍所一道工作时确保提供优质服务 and 尊重权利；和
 - iii) 实施针对薪给和自营就业的职业和创业技能计划；
- (3) 为改善就业能力投资于工人的技能开发、技能升级和重新掌握技能，特别是那些已丧失工作或面临丧失工作风险的人员和弱势群体；
- (4) 利用通过社会对话和集体谈判实施精心制定的方案，限制或避免工作损失并支持企业保留其劳动力。具体措施可包括工作分摊和领取部分失业津贴；
- (5) 支持所有经济部门的工作创造，承认具有针对性努力的增值效应；
- (6) 承认中小型企业(SMEs)和微型企业对工作创造的贡献，并促进包括获得可承受得起的信贷在内的保证为其发展创造有利环境的措施；
- (7) 承认合作社在我们的社区中能提供从非常小型商业到大型多国企业的工作岗位，并根据其需求提供针对性支持；

- (8) 采用针对临时就业的公共就业保障方案、紧急公共工程计划以及包括非正规经济在内的具有良好目标针对性的其它直接工作创造方案；
- (9) 实施有助于通过可持续型企业的创造和发展来创造工作岗位的辅助性规章管理环境；和
- (10) 作为创造工作岗位和刺激可持续的经济活动的重要工具，增加对基础设施、研发、公共部门和“绿色”生产和服务的投资。

建立社会保护体系和保护人民

12. 帮助弱势人员的可持续型社会保护体系可防止贫困的加剧、处理社会困苦情况、同时还有助于稳定经济以及保持和促进就业能力。在发展中国家，社会保护体系也可缓解贫困以及为国民经济和社会发展做出贡献。在危机形势下，帮助最弱势人员的短期措施可能是适宜的。

- (1) 各国应视情况考虑采取下列措施：
 - i) 采取针对穷人的现金转移支付方案以满足其眼前需求和缓解贫困；
 - ii) 利用基本社会保护最低标准建立面向所有人的社会保护，包括：获得医疗保健、老年人和残疾人的收入保障、子女津贴以及与针对失业者和工作穷人的公共就业保障方案相结合的收入保障；
 - iii) 失业津贴的持续时间的延长及其扩面(与相关措施携手打造对国家劳动力市场现实予以承认的适当的工作刺激措施)；
 - iv) 通过，例如，有关就业能力的技能开发确保长期失业者保持与劳动力市场的联系；
 - v) 在养恤金或卫生基金可能面临资金紧张的国家提供最低津贴保障，以确保工人的适当保护，并考虑在今后的方案制定中如何更好地保护工人的储蓄；和
 - vi) 为临时和非正规工人提供适当的保护。
- (2) 所有国家应，通过收入支持、技能开发以及执行平等和非歧视权利的综合方法，帮助受危机影响最严重的弱势群体。
- (3) 为避免工资呈螺旋形紧缩，下列选择应能提供指导：
 - 社会对话；
 - 集体谈判；
 - 法定或谈判达成的最低工资。

应定期审议并调整最低工资。

作为雇主和采办者的政府应尊重并促进谈判达成的工资标准。

缩小性别报酬差距必须成为这些努力的一个组成部分。

13. 拥有强大和有效运转的社会保护体系的国家具有稳定其经济和应对危机社会影响的宝贵内在机制。这些国家可能需要加强其现行社会保护体系。对其它国家来说，优先考虑是满足迫切需求，同时为更强和更有效的体系奠定基础。

加强对国际劳工标准的尊重

14. 国际劳工标准为工作中的权利创造了基础并支持工作中的权利，而且有助于建立危机时期尤为有益的一种社会对话文化。为防止劳动条件方面不断加剧的恶化并打造复苏，承认下列各点尤为重要：

- (1) 尊重工作中的基本原则和权利对人类尊严来说是至关重要的。对恢复和发展来说也是至关重要的。因而：
 - i) 提高警惕，以实现消除和防止强迫劳动、童工劳动和工作中的歧视等形式的增加；和
 - ii) 无论是在正规还是非正规经济中，将对更加尊重结社自由、组织权利以及集体谈判权利的有效承认作为在社会紧张局势日益加剧时期开展对生产有促进作用的社会对话的有利机制。
- (2) 除基本公约外，一些国际劳工公约和建议书也是相关的。这些国际劳工组织文书涉及就业政策、工资、社会保障、雇佣关系、终止雇佣、劳动行政管理和监察、移民工人、公共合同的劳动条件、职业安全和卫生(OSH)、工时和社会对话机制。
- (3) 对以一种对社会负责的方式应对危机来说，国际劳工组织《关于多国企业和社会政策原则的三方宣言》对包括供应链中的企业在内的所有企业都是一个重要和有益的工具。

社会对话：集体谈判、确定优先事项、激励行动

15. 特别是在社会紧张局势加剧的时期，视情况在所有层面加强对包括集体谈判在内的社会对话机制的尊重和利用是至关重要的。

16. 社会对话是制定符合国家优先考虑的政策的一个宝贵机制。此外，它是雇主和工人致力于参与克服危机和可持续的恢复所需的与政府的

联合行动的一个强有力的基础。其成功的达成起到了对所取得的结果建立信心的作用。

17. 加强有关劳动行政管理和劳动监察的能力在有关工人保护、社会保障、劳动力市场政策和社会对话的范围广泛的行动中是一个重要的要素。

IV. 前进方向：构建一个公平和可持续的全球化

18. 上述议程与全球化的其它方面有着密切的相互作用，要求政策一致和进行国际协调。国际劳工组织应与联合国和所有相关国际组织充分合作。

19. 国际劳工组织欢迎 20 国集团对国际劳工组织的邀请，与其它相关组织一道努力，以评价已采取的行动和今后需要采取的行动。

20. 我们重申对国际劳工组织在联合国行政首长协委会(CEB)范围内所发挥作用的支持，此种作用可帮助为缓解危机创造一种有利的国际环境。我们鼓励国际劳工组织发挥一种促进作用，以确保有关这一方面的社会和经济政策得到有效和一致实施。

21. 有关下列问题方面的合作尤为重要：

- (1) 为金融部门建立一个更强大、更加全球一致的监督和管理框架，以使其服务于实体经济、促进可持续型企业和体面劳动、以及更好地保护人们的储蓄和养恤金；
- (2) 促进有益于各方的有效和管理完善的贸易和市场，避免某些国家的保护主义。在排除国内和国外市场的壁垒方面必须考虑到各国所处的不同发展水平；和
- (3) 逐步转向有助于加快工作岗位的恢复、缩小社会差距和支持发展目标以及在这一进程中实现体面劳动的低碳排放、环境友好型经济。

22. 对许多发展中国家来说，特别是最不发达国家，全球性萧条加剧了大规模的结构性的失业、就业不足和贫困。

我们承认有必要：

- (1) 为在最不发达国家实现体面劳动和发展，对产生体面劳动机会的系统的、资源充足的、涉及多方面的计划给予更多的优先考虑；
- (2) 通过可持续型企业的促进和发展促进就业创造和创造新的体面劳动机会；
- (3) 提供职业和技术培训以及创业技能开发，特别是为失业青年；

- (4) 解决非正规性以实现向正规就业的过渡；
- (5) 承认农业在发展经济中的价值，以及农村基础设施、工业和就业的必要；
- (6) 通过具有增值价值的产品和服务的能力建设提高经济的多样性，以刺激国内和国外需求；
- (7) 鼓励国际社会，包括国际金融机构，为面临财政和政策制约国家的反周期性行动提供可利用的资源；
- (8) 保持不断增加援助的承诺以防止《千年发展目标》的严重倒退；和
- (9) 敦促国际社会提供包括预算支持在内的发展援助，以便在国别基础上建立一种基本社会保护最低标准。

23. 各国政府应考虑采取诸如可减少贫困和不平等、增加需求和对经济稳定做出贡献的最低工资一类的选择。国际劳工组织 1970 年确定最低工资公约(第 131 号)可在这方面提供指导。

24. 应将当前的这一危机视为是形成新的性别平等政策反应的机会。经济危机期间的一揽子恢复方案需要考虑到对妇女和男子的影响，并将性别关注结合进所有措施。在有关一揽子恢复方案的讨论中，无论是涉及其制定还是其长期评估，妇女必须享有与男子相同的话语权。

25. 落实“从危机中恢复：全球就业契约”提出的建议和政策选择需要大量的资金。在采取应对措施和恢复政策方面缺乏财政空间的发展中国家需要特别支持。敦请捐款国考虑为实施这些建议和政策选择提供资金，包括现有的危机资源。

V. 国际劳工组织的行动

26. 国际劳工组织在一些重要的应对危机和促进经济与社会发展的关键领域方面享有得到认可的权威。国际劳工组织有关这一方面的研究以及经济和社会数据分析的能力是重要的。其专门知识应处于其与各国政府、社会伙伴和多边体系所开展工作的中心。其内容包括，但不局限于：

- 就业创造；
- 社会保护的设计和融资模式；
- 积极的劳动力市场计划；
- 最低工资确定机制；
- 劳动力市场机构；
- 劳动行政管理和劳动监察；

- 企业创造和发展；
- 国际劳工标准；
- 实施与监督；
- 社会对话；
- 数据收集；
- 劳动力市场中的性别平等；
- 关于艾滋病毒/艾滋病的工作场所计划；和
- 劳务移民。

27. 下列活动只能加强上面列举的实际工作：

- 作为拥有广泛信息来源的政策决定的基础，改善各国产生和利用包括工资趋势在内的劳动力市场信息的能力，收集并分析一致的数据以帮助各国规范其进展；
- 收集并传播有关各国的危机对策和一揽子恢复方案的信息；
- 与其它相关组织一道，评估已采取的行动和今后需要采取的行动；
- 加强与区域开发银行和其它国际金融机构的伙伴关系；
- 加强国家层面的诊断和政策咨询能力；和
- 使危机对策在体面劳动国别计划中享有优先权。

28. 国际劳工组织承诺划拨必要的人力和财力资源并与其它机构一道努力，以帮助需要此类支持的三方成员利用《全球就业契约》。在这样做时，国际劳工组织将接受 2008 年《关于争取公平全球化的社会正义宣言》及其附属决议的指导。

二

关于将题为“艾滋病毒/艾滋病与劳动世界”的项目 列入大会下一届例会的议程的决议¹

国际劳工组织大会，

通过了被指定审议第四项议程委员会的报告，

特别通过了作为一般结论在与各国政府进行了磋商提出了有关艾滋病毒/艾滋病与劳动世界的一项建议书的若干建议，

¹ 2009 年 6 月 18 日通过。

决定应将题为“艾滋病毒/艾滋病与劳动世界”的一个项目列入大会下一届例会的议程，进行第二次讨论，以便通过一项建议书。

三

关于性别平等处于体面劳动的核心位置的决议¹

国际劳工组织全体大会于 2009 年举行其第 98 届会议，

以《性别平等—处于体面劳动的核心位置》(报告六)为基础进行了一般性讨论，

1. 通过以下结论；和
2. 请理事会在规划劳动世界中关于性别平等今后行动时对结论给予适当考虑，同时要求局长在起草 2010-11 两年期计划预算时既应考虑结论，也应在 2008-09 两年期期间视可能为其划拨资源。

结 论

导 言

1. 人们普遍承认，男女在劳动世界中的平等是国际劳工组织的一个核心的价值。自 1919 年以来，从国际劳工组织的《章程》、国际劳工标准和 1998 年《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》以及有关性别平等的各类国际劳工大会决议和理事会决定，直到 2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，一个共同的目标始终是消除工作中的性别歧视和促进性别平等。

2. 在过去几十年中，在推动劳动世界中的性别平等方面取得了进展。国际和区域的政策声明都坚决赞同性别平等。在许多国家，国家政策和立法框架以及法律的实施均得到了改善。一些国家的劳动行政管理体系和劳动监察更有效地监督或加强了有关性别平等法律和法规的实施。许多雇主、雇主团体和工会组织促进了性别平等。在自愿的基础上，许多雇主和工人组织促进性别平等超过了法律规定。工人对机会和待遇平等权利的意识得到了加强。许多政府采取了积极劳动力市场政策在就业富集型增长以及充分就业、体面劳动和可持续企业这类更大目标范围内处理性别平等。为改善所有人的生活标准，性别平等目前被公认为是可持续发展及妇女和男子减贫的必要方式。

¹ 2009 年 6 月 17 日通过。

3. 然而，仍存在着巨大的挑战。妇女属于一个多样化群体，包括非正规经济中的工人以及农村、移民、土著、少数民族和青年妇女，她们各自有具体的需求。贫困日益女性化；性别报酬差距继续存在；而且缺乏包括全日制工作在内的所有形式的工作。与妊娠和生育相关的歧视时有发生，而且劳动力市场始终存在着横向和纵向的性别隔离。妇女在非自愿性的非全日制工作方面占主导地位。妇女在人生的转折阶段也趋向于面临具体的挑战。尽管教育水平不断提高，但妇女从事低收入工作的比例过大；妇女在行政、管理和技术岗位上的代表性不足；许多妇女遭受恶劣的工作条件之苦；以性别为基础的暴力行为贯穿于妇女生涯的所有阶段；在某些情况下，带酬家务劳动仍然是妇女为数不多的选择之一，包括移民妇女；艾滋病毒/艾滋病日益影响着青年和贫困女性。为男子积极地承担家庭责任，以满足兼顾工作和个人生活的需要创造条件是重要的，特别是在有关儿童护理和受赡养者的护理方面。与男子相比，更多的妇女在非正规经济领域中工作，体面劳动方面的缺陷在那里尤为严重。社会保障不完善、性别报酬差距、普遍的低报酬、低标准的工作条件、剥削和包括性骚扰在内的虐待，以及缺乏话语权和代表性，由于妇女在生殖方面的额外责任以及得不到资源和享有可承受的服务而加剧。使非正规经济正规化的努力将特别惠及妇女。非正规经济的正规化要求考虑包括所有四个国际劳工组织战略目标的综合政策，即就业、社会保护、社会对话和三方性以及工作中的原则和权利。

工作中的性别平等的理论基础

4. 性别平等是一个社会正义的问题，而且它是以一种基于权利和经济效益的处理方法为依托的。当所有社会行动者都参与时，实现社会正义和经济效益，以及经济增长和发展的机会就大得多。为了尊重妇女的人权，需要确定并排除文化、经济和社会方面的障碍。性别歧视通常是与其它歧视形式相贯通的。应落实针对多种歧视妇女形式的政策和计划。在妇女的生育率、改善了的教育、高劳动力参与和旨在兼顾工作和家庭责任的非歧视性政策之间存在一种密切的联系。对创造一种具有竞争性的劳动力来说，通过享有优质教育和技能发展、业务和职业培训以及终身学习实现性别平等的好处不应高估。当妇女和男子享有生产性的和优质就业机会时才能实现体面劳动。此类战略应考虑到生命周期的前景，特别是顾及到妇女和男子生命过渡期的情况。

5. 性骚扰和其它骚扰形式是世界上一严重歧视形式，它损害妇女和男子的尊严、否定性别平等并可能产生的重大影响。应禁止工作场所以性别为基础的暴力行为；凡适宜时应实施政策、计划、立法及其它措施，防止此种情况的发生。工作场所是对妇女和男子开展有关歧视的性质以及

骚扰对生产率和健康的影响方面的教育，预防这类现象发生的适当场所。应通过社会对话，凡可行时，包括企业、国家或部门层面的集体谈判对其加以处理。

男子和性别平等

6. 工作—家庭兼顾措施不仅与妇女有关，而且与男子有关。已成功地采取了许多新措施，使工作父亲更多地分担家庭责任(例如提供父亲假和/或父母假)并可加以推广。此种做法有助于照顾子女和受赡养的家庭成员。有证据表明，当妇女在劳动力中的参与增加时，更多的男子休父母假，出生率也出现了改善；而男子的长工时可得以缓解。在某些社会中，当今的父亲休父亲假和分担更多的家庭责任表明了一种逐步转变的态度，并打破了有关性别方面的清规戒律。创新型立法和预见性的政策，以及作为一种社会价值观和责任的有关“父亲身份”认识的提高可加快这一转变。必须采取谨慎措施，以确保低技能男子不会变成更易受伤害者。

新情况—全球化

7. 全球化带来了重大变革，影响了所有男子和妇女的生活，导致一些国家出现迅速的增长和变革，包括新技术。这一进展一方面减少了妇女面临的障碍，创造了更多的就业。另一方面，新工作岗位中的某些往往是无保障和非正规就业，是不体面劳动，其特征是低报酬、很少或不享有社会保障、社会保护、社会对话以及不能全面地享有工人的全面就业权利。由于全球化对男子和妇女具有不同的影响，值得通过性别分析在政策制定和影响评估中进一步反映妇女和男子的不同需求。

8. 实现政策一致包括国际劳工组织根据性别平等审议并考虑所有国际经济和财政政策。

当前的经济危机

9. 危机不应被作为是制造更大的不平等或损害妇女已享有权利的借口。当前的危机给劳动世界带来了严重的影响，造成企业的关闭和工人工作的丧失。将经济恢复，和其结果产生就业置于危机反应的核心应是一个优先考虑。在经济危机期间，不尊重工作中的基本原则和权利将意味着不能维护已承认的普遍权利以及确保增长和恢复经济政策的失败。当前的这一危机应被视为一个做出新的性别平等政策反应的机会。

10. 经济危机期间的一揽子恢复方案需要考虑到对妇女和男子的影响，并将对性别关注纳入所有措施。短期措施可包括创造和挽救工作岗位、帮助照顾家庭成员的妇女和男子的收入替代措施、技能培训和深造、

以及扶持中小型企业。这些措施应与包括性别平等在内的可持续的经济、社会和环境发展的长期目标相一致。

11. 中长期措施应旨在修订立法，凡适宜时包括劳动法，以便为妇女和男子兼顾工作和家庭责任提供更好的机会。这些政策还应涵盖包括作为企业家在内的非传统工作领域的妇女培训；对妇女和男子进行打破职业隔离的工作岗位再培训；现代技术的使用；以及积极的劳动力市场政策，例如，包括对妇女的支持行动。在经济危机期间，凡适宜时，政府应加大包括农村地区在内的公共和社区服务投资力度。政府和社会伙伴应致力于同可能对妇女经历危机产生影响的性别方面的陈规旧习作斗争。应重点突出更大程度的分摊护理和家庭责任，以使妇女和女孩不再继续从事大部分家务劳动。在有关一揽子恢复方案的所有讨论中，无论是有关其制定还是有关其成绩评估，妇女必须与男子享有平等的话语权。

气候变化和绿色工作

12. 随着可再生和清洁能源工业的发展，创造了新的绿色工作岗位，应将其作为对妇女和男子进行培训和就业的一个新途径。为了促进社会公正向绿色工作岗位的过渡，无论是妇女还是男子均应从教育和培训举措和劳动力市场政策中获益，这些举措和政策目标是促进新的绿色工作岗位所需技能的发展以及那些将丧失其现有工作岗位工人的转岗。

性别和体面劳动议程

13. 如同在 2008 年《关于争取公平全球化的社会正义宣言》中声明的那样，国际劳工组织关于就业、社会保护、社会对话和三方性的四个战略目标以及工作中的基本原则和权利通过其它手段特别是国际劳工标准加以贯彻，因而是不可分割、相互关联和相互支持的，性别平等在这些目标中应是跨领域的。因此，确保性别平等处于体面劳动的核心位置的努力必须全面。

就 业

14. 为对妇女和男子创造体面劳动机会，可持续、生产性就业富集型增长是需要的，社会可以此实现其经济发展、良好的生活标准和社会进步的目标。具有性别针对性的就业政策是实现减贫和公平及包容性增长的重要手段。证据表明，平等措施可导致生产率提高、刺激经济增长以及确保劳动力市场能够更有效地运转和提供体面劳动。因此，处理性别平等在创造就业的各个方面应是一个中心内容，包括支持性宏观经济框架、积极的

劳动力市场政策、技能和就业能力发展、企业发展以及就业密集型基础结构发展政策。

15. 关于宏观经济框架，人们普遍认为，经济增长本身可能不足以创造就业和减贫。根据《全球就业议程》，就业政策必须处于更广泛的经济和社会政策的中心。具有性别针对性的就业政策对确保穷人，特别是妇女，能够从中获益并参与经济发展，是重要的。必须对年轻妇女和男子的情况给予特别关注。需要以一种性别视角制定宏观经济政策和国家发展框架，如减贫战略文件(PRSPs)，以确保其就业措施不会对妇女与男子相比造成不利的影 响。它们应考虑到妇女面临的结构性不平等，此类不平等可能包括职业的性别隔离以及劳动力市场中不对称的权力关系。

16. 就其作用而言，积极的劳动力市场政策是使政策制定者能在平衡劳动力市场供求中重点突出妇女所使用的工具。因而，它们可成为确保妇女和男子公平的享有就业机会的重要手段。针对性措施(例如，根据国家法规和惯例确定的临时性目标或指标)可帮助克服在获得就业方面始终存在的歧视。

17. 鉴于有技术的劳动力是可持续型企业以及应对全球竞争挑战的一个必要前提，妇女和男子的教育和技能开发属于头等优先事项。传统的职业隔离使妇女集中在低技能“传统的女性”的经济活动，其特征往往是低报酬。因此，适当承认妇女占主导地位的工作岗位、部门和活动的重要性 和价值并使它们成为对男子和妇女具有吸引力的就业选择是重要的。还应 对妇女在发展中的，提供体面劳动机会的部门中获得与其工作岗位和活动 相关的技能做出规定。为避免不利情况的增加，教育和技能提高政策应向 女孩和妇女的机会平等方面倾斜，并鼓励男子承担护理责任，以使妇女能 够重新进入劳动力市场。

18. 不平等的报酬是妇女和男子之间持续不平等的一个症状。妇女的技能和工作岗位在历史上一直被低估，而且妇女的工资未能与其在教育方面的进步保持同步。尽管更多受过教育的妇女进入了当前的劳动力队伍，但缩小性别报酬差距进展缓慢。提供最低收入的最低工资可有助于减贫和缩小性别差距。来自一些国家的证据表明，结社自由和集体谈判可导致性别报酬差距的缩小。改善了的有关协议中平等报酬条款的数据是需要的。从事相同工作的一名男子和一名妇女之间直接工资的歧视显而易见。确立和纠正男子和妇女之间有关“同等价值的工作”享有同等报酬的概念更 难。由于劳动力市场中的性别隔离，尊重这一原则是至关重要的。适当时 需要采取进一步努力以便理解与实施这一原则。以客观和非歧视标准为基础的工作岗位评估是实施同等价值的工作享有同等报酬的一种方法。

19. 需要为终身学习、学徒机会以及职业培训政策确定方向，使妇女和男子更易于适应日益变化的技能和技术要求。在培训范围内确定有关性别平等的目标、确保灵活的培训时间和方法、消除必修课程方面性别角色定型以及在更广泛的社区提高认识有助于促进妇女平等地享有这些机会。人力资源开发战略方面的社会对话和三方机制是一个重要手段，确保技能开发政策满足私营部门和更广泛的劳动力市场需求，并使妇女能够从新的创收机会中受益。

20. 促进中小企业和妇女的创业能力是创造就业的一个重要手段，还能为妇女的社会和经济赋权以及男子及其家庭提供机会。2007年国际劳工大会关于促进可持续企业的结论中提出的某些基本条件被普遍认为是至关重要的：(1)和平与政治稳定；(2)良好的治理；(3)社会对话；(4)尊重普遍的人权和国际劳工标准；(5)企业家文化；(6)良好和稳定的宏观经济政策和良好的经济管理；(7)贸易和可持续的经济一体化；(8)一种扶持型法律和法规环境；(9)法制和财产权保障；(10)公平的竞争；(11)获得金融服务；(12)物质基础结构；(13)信息和通讯技术；(14)教育、培训和终身学习；(15)社会正义和社会包容；(16)适当的社会保护；和(17)负责任的环境管理。

21. 当无保障和不稳定的工作为经济中的特征时，从一种性别的观点来看，减少不稳定的工作环境要求一种劳动力市场管理和积极的劳动力市场措施的政策结合。

22. 妇女，特别是农村妇女，获得并掌握包括土地、技术、市场信息和贷款在内生产性资源的渠道必需加强，以确保其企业的生存能力。考虑到许多妇女在求助于正规金融机构时遇到的障碍，获得贷款的渠道是一个尤为重要的因素。有限的农村地区公共投资本身揭示了恶劣的基础结构和服 务，此种情况加剧了妇女无报酬工作处境并削弱了她们获得收入的机会。增加了的农村地区社会基础结构方面的公共投资可大大减轻妇女的家庭责任，并使得这些妇女摆脱贫困。

23. 就业密集型公共工程可成为贫困社区创造就业和财富的一个重要手段。但大部分投资集中在物质基础结构而不是社会基础结构方面。政府和社会伙伴应采取措施确保妇女和男子平等地获得这些新创造的工作岗位。

24. 出口加工区(EPZs)对一些国家来说被证明是成功的。它们可能会为妇女提供国内经济中并不总是存在的新的工作机会。一些数据表明，出口加工区可能提供更好的工资和工作条件。但对此也表示了关注，即在某些情况下，贯彻劳工标准不力导致工作条件令人无法接受。结社自由和集体谈判权利以及核心劳工标准应适用于所有出口加工区，并应被用以确保尊重包括性别平等在内的工人权利。

社会保护

25. 社会保障是消除贫困和不平等的一个强有力的工具，但不仅大多数妇女和男子未受到此类方案和保护，而且妇女尤为易受社会排斥的伤害。尽管大多数社会保障制度最初是围绕着男性养家糊口者模式制定的，但随着更多女性劳动力的参与，此类制度正在进行缓慢改革。养恤金方案需要实现财政上的可持续性，以便消除妇女的不平等待遇，此种待遇使得老年妇女面临贫困。周密设计、可行和财政上具有生存力的社会政策与强劲的经济活动是分不开的。社会保护应成为工人进入正规经济的一种激励因素。2007 年国际劳工大会关于促进可持续型企业结论的第 11 段提出的处理方法将推进性别平等。该段的内容为：“可持续的税收基础或为公民提供获得诸如优质卫生医疗、失业津贴、生育保护和基本养恤金一类的重要服务的其它国家统一社会保障模式，是改善生产率和促进向正规经济过渡的关键”。不应当忘记父亲和/或父母津贴。

26. 职业安全与卫生以前只考虑强调男子占主导地位的危险性工作岗位。妇女在劳动力队伍中日益增长的比率表明，就工作场所中的危险对妇女和男子的不同影响开展更多的研究是有益的。通过促进针对妇女和男子可行的政策和作法，需要对包括妇女和男子的生殖卫生在内的男子和妇女的具体职业安全和卫生需求给予更多的关注。

27. 应承认并实施将生育保护作为政府有关社会和经济政策责任的组成部分结合起来是必要。通过更好的法律框架及其有效实施，消除由家庭义务造成的歧视——特别是有关歧视育龄妇女的招聘和解雇政策是必要的。为在落实带薪产假以及父亲假和/或父母假的原则方面取得进展，可以并需要发展公共支持体系和其它措施。

28. 在兼顾工作和家庭责任方面存在的压力仍妨碍着妇女充分加入劳动力队伍以及她们的经济赋权。国家应采取促进和鼓励更好的兼顾工作一家庭的措施，包括确保更多和更好的儿童和受赡养者的护理服务所做的努力。鼓励男子参与护理责任的立法和政策(如带薪父亲假和/或父母假)在不同的国家被证明是可行的。男子的行为需要改变，因为共同承担父母责任是排除性别角色定型障碍的关键。重新调整家庭中性别分工，更公平地分配工作对男女两性来说具有显著的好处。当以一种完整的方式加以处理时，工作和家庭责任的兼顾是可能的。全球生育率的下降——预计最终将在所有区域发生——需要从国家现实中的女性的教育水平、享有生育保护以及享有可承受得起的优质儿童护理和受赡养者护理方面予以考虑。当实行有家庭友好型政策时，薪给工作和提供护理可以兼顾。

工作中的原则和权利

29. 国际劳工标准是在劳动世界中为有工人促进平等的主要手段。为使性别平等立足于对工作做出反应的一个坚实的国际框架中，所有成员国需要批准、实施和监督 1951 年平等报酬公约(第 100 号)和 1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)。紧急呼吁普遍批准这两个基本公约。

30. 1981 年有家庭责任工人公约(第 156 号)和 2000 年生育保护公约(第 183 号)呼吁成员国提供政策指南和实际措施兼顾工作和家庭责任，并保护怀孕工人。遵守这些公约结合其它辅助性政策被认为在取得性别平等方面是重要。认识到这一点是重要的，156 号公约既适用于负有家庭责任照顾其亲属的男工也适用于女工。保护生育已经得到了国际劳工组织成员国的高度重视。关于 183 号公约批准率低的问题需要进行更多的研究，并且要作出努力加大批准力度。1994 年非全日制工作公约(第 175 号)和 1996 年《家庭工作公约》(第 177 号)为改善性别平等的体面的、灵活的工作安排提供了国际标准。很重要的一点是，大多数非全日制和家庭工作都是由妇女承担的，这些工作一般都是在非自愿的基础上和由一个家庭主人来完成的。

31. 性别歧视经常与其它形式的歧视交织在一起。如同性别歧视一样，第 110 号公约列举了其它 6 个禁止的领域；这一公约也认可，由于出现了歧视的新表现形式，所以应允许公约批准国扩大歧视领域的划定。

32. 在许多国家已经通过立法反对以性别为基础的歧视的同时，没有一个国家能够取得性别平等。现行的和新的立法需要从性别的需求来审视，目的是确保法律不会对妇女或男子造成不利的或歧视的影响。在劳动力市场当中在解决过去和现行的以性别为基础的不平等现象时采取了积极的法律措施有许多成功的例子。社会伙伴参与制定和修改法律，确保立法标准能够准确地反映社会和经济的现实以及雇主和工人的需求和所关注的问题。但还需要通过性别平等的和性别敏感的劳动行政管理、劳动监察和那些有能力解决性别平等问题的法庭进一步地加强、贯彻和实施有关机会均等和待遇平等的立法框架。需要对法官、劳动监督检察员和政府官员进行培训，以便使他们能够更好地找出和解决性别不平等的问题。社会伙伴在立法和改善歧视形式提高其会员的认识方面发挥了重要作用。

33. 经验表明，只有当权利得到有信誉的和资源充足机构支持的情况下才能得到更好的保障，例如国家平等机构或者其它专门负责促进平等的机构。因而，政府应同其它的社会伙伴一起出台具体的政策和措施，为有效地执行措施和保证机构的运转提供必要的资源。

34. 两个核心公约与性别平等有着特殊的相关性，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)。这两项公约都包括了实现性别平等的扶持性权利。对于实现所有的其它权利，包括妇女的人权，实施 87 号公约和 98 号公约尤其重要。

35. 国际劳工组织在消除童工劳动的工作方面具有坚实的标准基础。1973 年最低年龄公约(第 183 号)和 1999 年最恶劣的童工劳动形式公约(第 182 号)呼吁采取立即的行动反对最恶劣形式的童工劳动，例如以强迫劳动的形式使用 18 岁以下的任何女孩和男孩，如武装冲突、卖淫、色情工作，生产和贩卖毒品以有可能对儿童的健康、安全或道德造成伤害的工作。182 号公约特别规定，成员国应考虑女孩的特殊情况。这方面应作出努力寻求采取具体的方法，成员国可更有效地考虑性别的差异和在它们反对童工劳动的行动计划中女孩的特殊处境。

社会对话

36. 社会对话和三方机制是在国际、地区、国家、社区和企业层面上推动劳动世界中性别平等的一项重要政策工具。当政府、雇主和工人组织展开对话且彼此之间建立共识时，才能在设计和贯彻执行非歧视性立法和性别平等政策及措施方面取得真正的进展。为使社会对话更为有效，需要进一步增加妇女的参与。为做到这一点，需要更多的妇女能够进入政府、雇主和工人组织的领导层。将妇女纳入社会对话，包括纳入集体谈判以及国际劳工大会，是消除性别歧视的关键步骤，并且应鼓励在政府、雇主和工人的代表中间做到这一点。

37. 集体谈判是确定就业待遇和条件的重要手段。集体谈判可以确保将性别方面的问题系统地纳入劳动力市场和总体的宏观经济政策中，解决具体的问题，例如性别报酬差异、加强反对歧视的保护、工作与家庭兼顾措施和儿童保健设施、性暴力和骚扰以及促进女性就业。三方性对话，包括通过社会和经济理事会，全国就业政策机构和三方性的性别平等委员会，在更有效的采取性别平等措施方面取得了卓有成效的成绩。应设立并且加强这些三方机制，在处理性别问题时使社会对话制度化。三方的谈判员和其他代表男性和女性，应该在性别平等和性别平等报酬方面进行培训，而且需要更多的女性谈判员。

政府的作用

38. 政府需要明确在性别平等方面的承诺以及表明他们制定立法政策和框架使性别平等，使性别平等在劳动世界中成为一个现实的政治意愿。性别平等应成为国家发展政策中的一部分，包括经济适用和可持续的公共计划以及为所有人提供的儿童和受赡养者照护服务。

39. 政府应通过确保批准国际劳工组织的性别平等公约，以及 1994 年非全日制工作公约(第 175 号)、1996 年家庭工作公约(第 177 号)、1948 年结社自由和保护组织权利公约(第 87 号)、1949 年组织权利和集体谈判公约(第 98 号)通过非歧视性立法和性别敏感劳动法、制定性别平等政策和计划，特别关注那些在社会当中最脆弱的妇女群体，包括土著人、移民、少数民族、青年人和农村妇女，建立一个有利的环境，在劳动世界中实现性别平等。政府应通过资源充足的劳动监察机构以及在性别基础上不歧视的法庭，以及通过性别敏感宏观经济政策、培养企业家和性别敏感预算措施，贯彻这些法律和促进实施这些政策和计划。

40. 政府应该通过或改进国家性别政策以保证国家政策的一致性。性别问题不应仅为一个部门的责任，而是应纳入国家的所有结构中以便在国家整体计划和规划中引入更广泛的性别平等。政府应从性别角度考虑预算所带来的影响，监督并且更经常地通报预算对妇女和男子产生的结果。

41. 政府需要确保经济适用的有质量的医疗、教育和为所有人的公共服务，这些服务能够创造工作岗位。公共部门作为雇主，必须能确保采取非歧视性的就业作法以便实现性别平等。政府需要确保有效的途径，使女孩和男孩能够享有受教育的机会，所以从一开始就应加强妇女的人力资本，打破在教育当中存在的性别角色定型。教育、技能开发和职业培训应提前为满足劳动力市场的需求做好准备，这包括工人和雇主的需求，为青年妇女和男子提供未来所需要的技能。

42. 政府需要同社会伙伴一同制定可行的政策，使妇女和男子能够更好地兼顾工作和家庭责任，目的是使他们能够更平等地分担这份责任。这类政策应包括父母或父亲假期(鼓励男子利用这些假期，因为在有可能时男子经常没有利用这一便利条件)。由适当的人力和金融资源作保证的儿童保护和受赡养者关怀的基础设施应加以推广。

43. 政府在采取适当的措施规范非正规经济方面起着主导作用，在这些经济当中，妇女的就业经常是不稳定的、特殊的以及工资收入极低的工作。政府应采取措施，扩大社会保障的覆盖面和为所有人的社会保护。

44. 政府还应为社会对话提供有利的环境，保证社会伙伴在自由和受到尊重的条件下表达他们的意愿。社会伙伴和政府应确保妇女在三方机构当中应有平等的代表性。还应采取积极的行动政策，包括例如定额的措施。

45. 政府应该开发性别平等指标，定期编写、出版和传递有关这些指标的分性别数据并且衡量和监督争取实现在已确定的目标方面所取得的成绩。这些指标应包括劳动力市场的参与率、儿童保健和受赡养者关怀的服

务设施、性别报酬差距、工作场所针对妇女的暴力、培养女企业家和领导岗位妇女人数。

46. 政府在性别歧视方面应坚持政策发展的连贯性和有效实施机制。为了实现这一目标，政府可以积极地去提升工人权利意识和男子和妇女现有的平等待遇的意识。政府应加强国家统计局的能力，在必要时开发衡量体系，采集有关各类活动的全面信息，包括通过长期的调研通报政策发展情况，这有利于对所有妇女和男子之间无薪酬工作进行比较。

47. 为了实现推动和赋予妇女权利千年发展目标，特别是千年发展目标第3目标(MDG3)，政府应做预算拨款资助发展。

雇主组织的作用

48. 雇主认识到性别平等带来的益处，以及女性加入劳动力的重要性和妇女对经济发展所做出的重大贡献。性别平等意味着能够在更多的和更好的应聘者中进行选择，使遴选程序建立在技能、能力、优势和专业知识的基础上，从而使一个工作场所成为一个更为丰富多样的、具有生产效率的和有竞争性的工作场所。

49. 雇主组织可在工作场所在以下方面为实现性别平等做出贡献：

- (a) 就性别平等和立法改革的政策讨论中表达雇主的意见；
- (b) 激励妇女成为企业家以及扩大妇女能够成为企业家公共政策的宣传，并促进建立女企业家之间的网络；
- (c) 通过沟通渠道交流最佳经验、组织培训和研讨会、采取行动计划为妇女获取资源提供更多的机会、知识和信息以便帮助雇主成员开发性别敏感工作场所政策及措施。
- (d) 在雇主的成员当中促进工作中的基本原则和权利，包括提高认识、培训和关于技术非歧视的权利的技术援助，以及特别是以性别为基础的歧视；和
- (e) 开发自愿性的守则，开展调研和确保收集到的任何数据是分性别的。

工人组织的作用

50. 工人组织可以在以下方面继续对实现工作场所的性别平等做出贡献：

- (a) 加强的代表性在非正规领域、移民、农村的家庭工人当中，在这些领域工作的人中大部分是妇女；

- (b) 采取具体的措施，确保妇女在其各级组织的积极参与及以在其过程和活动中的积极参与；
- (c) 确保通过性别视角开展集体谈判；
- (d) 在讨论以下问题时从性别角度表达工人的意见，即立法改革、劳动监察、法庭和劳资争议法庭；
- (e) 通过传递信息、能力建设和在以下领域加强性别平等的专门技能和知识，即就业政策、培训计划、支持家庭、养恤金和社会保障、平等报酬、生育保护和父母休假，继续在实现性别平等方面以一个变革因素发挥工人组织的作用。

国际劳工组织的作用

51. 为了落实 2008 年《争取公平全球化的社会正义宣言》，本组织应加强其促进将性别平等置于体面劳动核心的政策和工作计划。行动应当利用国际劳工组织在国际劳工标准及其三方结构方面的比较优势。政策方法应当是综合全面的，涉及促进权利、体面和生产性就业、社会保护和社会对话。国际劳工组织应考虑到以前国际劳工大会讨论得出的相关结论，包括那些关于促进农村就业实现减贫(2008 年)；为改善生产力、提高就业增长和发展的技能(2008 年)；促进可持续企业(2007 年)和体面劳动及非正规经济(2002 年)的结论。国际劳工组织应保证性别平等目标在体面劳动国别计划(DWCPS)的战略、指标和活动中得到明确体现。在列入 2010 年和 2011 年两届国际劳工大会会议议程上的“家庭工人的体面劳动”项目中，性别观点应成为其中的一个完整和具体的部分。

52. 关于知识和能力建设支持制定具有性别敏感性政策，国际劳工组织应：

- (a) 加强其对新出现问题的研究议程和知识基础，特别是在全球经济危机的背景下，以便确定劳动世界中的新趋势和格局，以及经济效益、社会正义和性别平等之间的联系；这包括更加系统地使用性别分类数据以便在制定政策和启用的新的监督机制时跟踪性别平等成就，使用有关劳动世界中性别歧视的主要指标以及对性别问题作出反应的预算编制。应对收集数据的目的进行明确界定，以便以集中的和有意义的方式加以使用；
- (b) 支持为特殊的妇女脆弱群体制订更加有效的政策所做的努力；
- (c) 收集关于男孩和男子受到压力的信息，这与劳动世界中性别角色定型是一致的；

- (d) 提高劳工统计员的能力和改善劳动力市场的信息制度以便在以下领域提供更好的分性别数据：劳动力市场参与率、提供儿童护理及受赡养人护理，分报酬不同水平，包括性别报酬差距，在工作场所针对妇女的暴力，职业代表性，女企业家发展，集体协议中的性别条款，有酬和无酬护理工作的价值，领导岗位的妇女。应当系统地收集有关不稳定就业的数据。
- (e) 制订衡量制度，对规范非正规经济的进步，增加妇女在正规经济中的参与并提高妇女在劳动力大军中的比例进行奖励；
- (f) 将国际劳工组织的参与性性别审计作为一种工具加以使用，评价性别平等所取得进展，并传播在其实施中产生的良好做法；
- (g) 保证国际劳工组织都灵国际培训中心和泛美职业训练知识发展中心(CINTERFOR)获得充足的资源，使其能够为有关性别平等的能力建设和培训提供支持；性别相关内容应纳入所有培训课程中；和
- (h) 使社会伙伴充分参与编制体面劳动国别计划并保证他们更多地参与体面劳动国别计划的实施；必须运用性别的视角制订这些计划并具体指出所期待的成果将怎样对男女产生影响。

53. 关于创造就业和工作岗位，国际劳工组织应：

- (a) 帮助制订劳动力市场政策和工具，提高三方成员在妇女的就业能力、技能和能力，包括其进入由男子占主导的行业和部门的能力；应当作出类似的努力，将男子纳入由女性主导的职业中，以便克服基于性别的工作岗位分隔；
- (b) 扩大计划培养女企业家和促进经济发展；
- (c) 着重为出口加工区的妇女提供体面劳动，特别是促进和监督结社自由和集体谈判权利以及核心劳工标准，目的是通过与国际劳工组织三方成员磋商改善妇女的工资和工作条件；
- (d) 与政府和社会伙伴一道工作确保在出口加工区落实结社自由，以及集体谈判权利和其它核心劳工标准；
- (e) 编制和传播促进妇女参与私营部门发展和可持续企业的良好做法；
- (f) 监督全球就业议程在其十项核心要素方面促进性别平等的进展情况；
- (g) 对为那些在非正规经济以及在农村地区中失业、就业不足的妇女和男子创造体面和生产性就业采取针对性的干预措施；和
- (h) 倡导创造性敏感就业，将其作为国家政策和国家发展框架、减贫战略和与宏观经济政策相一致政策的组成部分。

54. 关于社会保护，国际劳工组织应：

- (a) 制订政策选择以帮助三方成员提升社会保障制度，从而使它们具有包容性并考虑具有家庭责任的工人的需求，覆盖处于脆弱状况中的妇女，以及提供政策选择，帮助非正规经济中的工人实现正规化；
- (b) 制定和传播工具并开展研究以预防和消除对男女的性骚扰以及工作中针对妇女的暴力；
- (c) 努力改善对男女同等价值工作付予同等报酬原则的理解及其在实践中的实施情况，特别是，通过技术援助实施客观的不带任何性别偏见的工作岗位评估方法；
- (d) 汇集和传播有关父母假、父亲假和产假及其津贴的良好做法，为政府提供技术支持，制订有效的法律和政策；
- (e) 为应对艾滋病毒和艾滋病，为政府能够处理该流行病对男女产生的不同影响开发与工作相关的政策选择；和
- (f) 促进性别敏感性的安全与卫生政策、文化和体系。

55. 关于社会对话和三方性，国际劳工组织应：

- (a) 通过支持女性在国际、地区、国家和地方一级参与决策过程加强妇女参与社会对话的力度；
- (b) 向国家社会对话机构提供技术援助，帮助它们在其工作中实现性别平等主流化，并加强诸如三方平等机会委员会、负责劳动的部委内的性别委员会等国家性别机构，以及在雇主和工人组织内部的妇女处室；
- (c) 通过具体措施，改善各级在国际劳工组织所有会议——包括各届理事会和国际劳工大会——中妇女的代表性；制订一整套性别指标衡量国际劳工组织地区结构审查对男女职员的影响；
- (d) 利用 2006 年雇佣关系建议书(第 198 号)向三方成员提供技术援助促进体面的雇佣关系；和
- (e) 提高社会伙伴的能力，在其各自的结构中制订促进性别平等的计划和政策。

56. 关于工作中的原则与权利，国际劳工组织应：

- (a) 通过一项切实可行的行动计划，努力普遍批准和有效地实施 1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)和 1951 年同酬公约(第 100 号)；
- (b) 促进对以下公约批准率的改善，并对批约障碍进行分析，1981 年有家庭责任工人公约(第 156 号)、2000 年保护生育公约(第 183 号)、1994 年非全日制工作公约(第 175 号)和 1996 年家庭工作公约(第 177 号)，并确保有效实施这些公约；

- (c) 支持批准、实施和贯彻 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), 特别是在那些雇佣众多妇女从事脆弱和不稳定工作的部门;
- (d) 按照 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约(第 182 号), 提供技术援助加强国家立法和政策, 并将性别观点纳入旨在打击最恶劣形式的童工劳动的方法中; 和
- (e) 支持加强劳动监察系统和法庭, 以使它们能够更有效地监督主要的平等公约的实施以及工作中的性歧视问题。

57. 在协调国际伙伴关系促进性别平等, 国际劳工组织应:

- (a) 在国际一级——特别是在联合国系统内和在国际货币基金、世界银行、8 国集团和 20 国集团内促进有关体面劳动和性别平等问题政策的一致性;
- (b) 在互利领域与诸如欧洲联盟和非洲联盟等地区集团和机构加强伙伴关系, 以便在劳动世界的范围内分享有关性别平等的现有知识;
- (c) 与捐助者合作将性别平等的目标系统地列入涉及资金筹措、知识分享和技术合作内容的安排中; 和
- (d) 促进社会对话带来的好处和整个联合国系统中社会伙伴的参与。

落 实

58. 在计划和预算的参数范围内, 劳工局应确保本委员会的结论由总部和地方的相关计划单位采取协调和有效的方式加以落实。对进展和影响进行充分监督的安排应予落实。此外, 应向理事会报告这些结论后续行动的进展情况。

四

关于通过 2010-11 两年期计划和预算和成员国之间 预算收入分摊的决议¹

国际劳工组织大会,

根据财务条例, 批准了于 2011 年 12 月 31 日截止的国际劳工组织第 72 个财政周期的开支预算 726,720,000 美元和收入预算 726,720,000 美元,

¹ 2009 年 6 月 17 日通过。

按 1.07 瑞士法郎折合 1 美元的预算汇率合计为 777,590,400 瑞士法郎，并决定以瑞士法郎计的收入预算，将按照政府代表组成的财务委员会建议的会费比额，在成员国之间分摊。

五

关于 2010 年预算会费摊款额度的决议¹

国际劳工组织大会，

决定，根据国际劳工组织成员国会费分摊率与其在联合国的会费分摊率相协调的既定作法，通过本文本附录 II 第 3 列所列的 2010 年摊款额度表草案。

六

关于新成员国会费分摊的决议¹

国际劳工组织大会，

决定，根据将国际劳工组织成员国会费分摊率与其在联合国的会费分摊率相协调的既定作法，图瓦卢在 2008 年和 2009 年为本组织成员期间，对国际劳工组织预算的缴款以 0.001% 的年分摊比率为基础。

七

关于国际劳工组织行政法庭构成的决议¹

国际劳工组织大会，

决定，根据《国际劳工组织行政法庭章程》第 3 条，将 Seydou Ba 先生(塞内加尔)、Giuseppe Barbagallo 先生(意大利)和 Dolores M. Hansen 女士(加拿大)的任期展期三年。

¹ 2009 年 6 月 17 日通过。

八

关于《财务条例》修正的决议¹

国际劳工组织大会，

认识到，要求对《财务条例》进行修正，以确保财务报告书符合国际公共部门会计标准，

决定，对《财务条例》进行下列修正：²

¹ 2009年6月17日通过。

² 将于2009年底之前发行经本决议修定的《财务条例》的完整版本。

目 录

	页 次
一、关于从危机中恢复：全球就业契约的决议.....	1
二、关于将题为“艾滋病毒/艾滋病与劳动世界”的项目 列入大会下一届例会的议程的决议.....	8
三、关于性别平等处于体面劳动的核心位置的决议.....	9
四、关于通过 2010-11 两年期计划和预算和成员国 之间预算收入分摊的决议.....	23
五、关于 2010 年预算会费摊款额度的决议.....	24
六、关于新成员国会费分摊的决议.....	24
七、关于国际劳工组织行政法庭构成的决议.....	24
八、关于《财务条例》修正的决议.....	25