

国际劳工大会在其第 102 届 会议上通过的决议

(2013 年 6 月，日内瓦)

—

关于新的人口变化背景下的就业和社会保护决议¹

国际劳工组织大会于 2013 年召开了其第 102 届会议，

以报告四——新的人口变化背景下的就业和社会保护为基础，进行了一般性讨论，

承认人口变迁对劳动力市场和社会保护体系具有重大影响，

确认以就业、社会保护和发展的良性循环为基础的连贯一致和综合的就业促进和社会保护政策对于处理人口变化挑战至关重要，

1. 通过下列结论；和

2. 敦请国际劳工局理事会在规划今后的工作时对其予以适当的考虑，并要求局长在制定今后的计划和预算建议时对它们加以考虑，以及在实施 2014-15 两年期计划和预算时在可能的程度上对它们加以实施。

关于新的人口变化背景下的就业和社会保护的结论

I. 人口变迁及其挑战

1. 尽管人口的变迁是以不同的速度和在不同的时间段发生的，但包括人口老化在内的人口变化在所有国家和地区是一个普遍趋势。人类发展指标，特别是预期寿命的要素，提供了一个基准。活的更长和更健康地生活是人类发展的最重要成就之一，同时应承认，为确保每个人都受益仍有大量的工作要做。

2. 世界人口正在增长和老化。到 2050 年，世界人口预计将超过 90 亿，而 60 岁及以上人口将增加两倍。世界老年人口的四分之三预计将生活在发展中国家。老年人的大多数是妇女。老龄赡养率正在上升：在 2000

¹ 于 2013 年 6 月 19 日通过。

年，每位 65 岁以上人员有 9 名工作年龄人口与之对应；而到 2050 年，将仅有 4 名。

3. 处于人口变迁不同阶段的国家和地区面临着不同的挑战，因而，迫切性程度的不同等级区别与老龄化、青年就业和艾滋病毒/艾滋病的影响诸方面联系在一起。

4. 新的人口变化背景对劳动力和劳动力市场活力、社会保障体系、就业和经济发展具有深刻的影响。

5. 与今天相比，劳动力在今后的十年将会增加 4.2 亿人。预计发展中国家的劳动力增长将更为强劲，那里的大多数人目前供职于非正规经济。相比之下，在许多发达国家，工作年龄人口的增长将出现停滞，或甚至下降。因此，从全球来看，为吸收目前的 1.97 亿失业者(其中 7,300 万是青年人)和新进入劳动力市场的人，将需要创造 6 亿个工作岗位。

6. 估计世界工作年龄人口中仅约 20% 实际享有全面社会保护。在发展中国家，有 3.42 亿老年人缺乏适当的收入保障，而假如不采取任何措施，这一数目到 2050 年将会增至 12 亿。对没有充分的收入保障的许多家庭来说，粮食安全、营养和获得安全饮用水和公共卫生属于迫在眉睫的问题。为了生存和谋生，老年人往往不得不维持其经济活动。

7. 不断增加正规就业和劳动力参与率对于满足社会保护和经济发展需要来说是至关重要的。然而，非正规就业和未得到适当保护的其它工作形式对劳动力的大部分来说仍然是普遍的，而且向体面劳动的转型是缓慢和困难的。这种情况也使享有社会保障的权利处于危险之中。

8. 对许多国家来说，全球经济危机、随后的调整措施和增长的放缓继续影响着劳动力市场和社会保障体系，并影响到社会组织和经济的可持续性。在一些国家，高失业率、既不在业也没有接受教育或培训的数目越来越多的年轻人、就业无保障、日益加大的不平等、企业面临的日益不确定的环境、社会保护需求的日益增长以及社会对话的日益削弱，增加了由于人口变迁而引起的挑战。当前的危机正在对公共财政和债务施加压力。它使得社会保护方面的成绩面临风险，并使所需的改革复杂化。在其它一些国家，公共政策努力实现了经济增长、就业和财富分配之间的和谐一致，从而创造了一个以全面社会保护体系为基础的良好循环。

II. 指导原则和政策

9. 有效的政策可应对人口变迁的挑战。与人口变化背景相关的范围广泛的国际劳工组织标准可提供政策指导。下列内容提供了进一步指导：

- (a) 承认人口变化、就业、劳务移民、社会保护和经济发展之间相互依存的一个综合、多方面和一体化的混合配套政策。
- (b) 受国际劳工组织的普遍原则的指导并追求贯穿整个生命周期的体面劳动的目标、政策将符合具体背景情况，考虑到包括人口结构、经济发展、法律框架、劳动力市场需求、社会保障体系和财政空间在内的国情的多样性。
- (c) 有关培训的一体化和连贯处理方法与劳动力市场需求、教育、就业促进和社会保护政策联系在一起，这些政策能够促进就业、社会保护、生产率、包容性增长和发展的良性循环。
- (d) 贯穿生命周期并促进个人责任、三方伙伴的责任共享以及各代之间和人口群体之间保持团结的一个长期愿景。
- (e) 对变化作出反应的创新型政策套件。
- (f) 根据国家政策和惯例，并以相互信任和尊重为基础的有效和富于成果的社会对话和集体谈判。
- (g) 预防年龄歧视并与之做斗争。
- (h) 促进整个生命周期的性别平等。
- (i) 促进残疾工人的融入。
- (j) 问责制和透明基础上的良治。
- (k) 通过创造一种有益于可持续企业和就业富集型增长的有利的政策环境来促进就业能力和劳动力参与。
- (l) 有效的青年就业和培训方案。
- (m) 社会保障的权利是一项人权。
- (n) 提供必需的卫生医疗和长期护理。
- (o) 为有效地消除童工劳动而加强三方努力。

III. 一个全面的混合配套政策

10. 落实有效处理人口变迁挑战的政策主要是由国家负责。如果这些政策合并得当，人口变迁不仅变得可以管理，而且，在所有相关利益攸关方的承诺和行动下，还可转变成机会。

11. 在应对人口的特殊性及其就业、收入模式 and 需求的多样性时，应以两者之间相互加强的方式制定就业和社会保护政策。应将社会保护政策视为一个长期投资，提供稳定性并随着时间的推移得到社会和经济回报。

12. 需要有以就业为中心的经济政策和发展战略,以创造面向所有工作年龄群体的体面和生产性工作岗位,并提高全面就业水平。这些包括侧重就业的宏观经济和管理框架,这种框架促进公共和私营投资、一个有益于可持续企业的环境、技能开发、企业家的能力开发和积极的劳动力市场政策。1964 年就业政策公约(第 122 号)、2004 年人力资源开发:教育、培训和终身学习建议书(第 195 号)和 1998 年在中小企业刺激创造就业的一般性条件建议书(第 189 号)提供了指导框架。

13. 成员国应认真考虑实施国际劳工组织有关青年就业危机行动呼吁(2012 年)中包含的具有多方面内容的政策文件夹。

14. 以国际劳工组织劳务移民多边框架为基础的管理良好的移民政策有助于弥补劳动和技能短缺,促进移民工人的权利并处理诸如人才流失一类的挑战。

15. 根据国家政策和实践开展集体谈判和最低工资确定可确保社会中的公平收入分配,包括缩小性别报酬差距和确保缴费能力。

16. 应建立并保持综合、适当和可持续的社会保障体系。作为一个优先事项,需要制定国家社会保护底线,以保障所有人享有教育、必需的卫生医疗和基本收入保障。根据 2012 年关于国家社会保护底线的建议书(第 202 号),应逐步确保尽可能多的人员享有更高水平的社会保障。

17. 1952 年社会保障(最低标准)公约(第 102 号)、2012 年关于国家社会保护底线的建议书(第 202 号),以及其他国际劳工组织社会保障标准为建立能够确保整个生命周期保护的综合社会保障体系提供了国际参考框架。它们还包含对于确保社会保障体系的可持续性和津贴的适当性至关重要的一些原则。

18. 劳动力市场需要以能够根据变化中的环境进行调整的方式运行,承认所有各方拥有合法的利益。这应在一个有利的框架内发生,该框架为工人提供主动参与变革的稳定性和保障,并为雇主提供具有竞争力和创新能力的必要灵活性。

19. 提高生产率的政策可补偿老龄化社会中劳动力的萎缩,并可在所有国家促进发展。除其他外此类政策尤其包括:

- 教育、培训和终身学习。
- 包括实际享有公共卫生和社会服务在内的社会保护。
- 经过改善的工作条件和健全的职业安全与卫生。
- 包含关于年龄、性别和残疾的多样性和敏感性的非歧视性做法。
- 有益于改善生产率的工作做法框架。

- 支持创新的政策。

20. 技能不匹配和技能短缺是不同国家和发展阶段所面临的一个共同挑战。因此，技能政策是配套政策的一个重要组成部分。

21. 政府、雇主和工人应共同努力增加终身学习机会，以促进就业能力和生产率，并防止技能过时。措施可包括：

- 利用新技术进行技能升级。
- 消除在获得学习和培训方面的年龄限制。
- 提供培训并将之视为职业规划的一个组成部分。
- 支持有益于学习和发展的环境，例如，通过混合年龄的团队和辅导人员。

22. 有针对性的政策对于提高弱势和代表权不足群体的劳动力参与来说是必要的。有关家庭支持、工作——生活平衡、儿童和老年人护理设施、生育保护、与父母和家庭责任相关的假期、弹性工作时间和家庭工作的政策属于自由选择项目。这些选择也可提高全面劳动力参与。提高老年工人的劳动力市场参与极其重要，而且可从三方为就这种措施和激励手段达成一致所做的工作中获益，即使雇主为老年工人提供更多的工作岗位并使工人保有就业直至退休。

23. 在新的人口变化背景下处理非正规经济中工人的困境并促进从非正规向正规、体面和生产性劳动转型的多途径政策措施，包括通过扩展社会保障，是一个优先事项。

24. 在许多国家，老龄化正导致养恤金成本的增加。有必要通过适宜和设计完善的政策、融资机制和实施措施确保养恤金体系的金融、财政和经济可持续性。它们应以享有负担得起的优质公共卫生和社会服务为补充。政策应努力确保养恤金的适当和可预测性，以及通过诸如逐步退休、非全日制工作和工作岗位分享一类的措施促进从积极的工作生涯向退休生涯的逐步和灵活过渡。

25. 在改革社会保障养恤金体系时，各国往往面临在现有的选项中加以取舍的困难，但应始终关注相关的社会结果。各国的最佳选择须考虑到以各个世代间的公平和共同责任为基础的养恤金方案权利的自然增长，并以社会伙伴之间有见地的磋商、实质性对话和责任分担为基础。对一些国家来说，选择可能包括实际提高养恤金年龄。假如情况如此，那么对工人的过渡性影响，特别是对那些临近退休的人员来说，则必须在公平的基础上加以处理，同时尊重工人和雇主的利益。当此类改革涉及退休年龄推迟时，对雇主、工人和社会来说将会出现具体的关注和机会。此类改革必须承认某些工人或工人类别的能力的下降和预期寿命的缩短，特别是那些在艰苦

或危险的职业中渡过其工作生涯的人员。推迟退休应是由工人选择的一个事项。老年工人的就业对工人和雇主来说可能同样有益。应处理卫生和相关的問題。

26. 与基于年龄的歧视和涉及多样性和年龄敏感性的作法作斗争的政策对于人类尊严和提高生产率具有核心重要性。它们可包括：

- 促进、实施和/或制订与基于年龄的歧视作斗争的就业立法。
- 由政府、社会伙伴和媒体开展的认识提高运动，从而与对老年人的消极态度作斗争，并且提高对他们对于社会的价值的评价。
- 企业层面的举措，如由公司管理的年龄多样化计划。

27. 应在整个生命周期促进能够鼓励工作场所的预防性卫生和安全以及健康的生活方式的措施，包括，但不限于制订具有适宜的遵守机制的职业安全与卫生立法，并考虑到具有年龄、性别和残疾针对性的卫生和工作场所需求。

28. 应考虑根据不同年龄群体、性别和残疾的具体需要提供工作时间和工作组织方面灵活性的政策，同时保持适当的社会保障覆盖面。根据国家法律和惯例开展集体谈判可促进这些政策的采用。

29. 人口变迁增加对护理部门工作的需求。促进这一部门及其长期可持续性对于保护人民以及确保他们有尊严地生活和变老是至关重要的。护理部门还为投资、创新和就业创造提供了新机会。为确保优质服务的提供，该部门的良好管理是必要的。应促进护理提供的专业化。

30. 严重依赖于女性家庭成员承担提供护理服务的主要负担的传统护理体系正在感到越来越大的压力。护理的提供要求承认家庭、社会和专业护理部门之间的互补性和根本性作用。需要开发处理不同护理服务需求的护理结构。应促进专业护理部门的认证和管理。

31. 应促进护理工人享有体面劳动的权利，包括通过改善工作条件、技能开发和承认以及促进性别平等。

32. 可通过各种途径，如包括防止逃税措施在内的税收和缴费义务的有效实施，来动员有效实施配套政策所需的资源。

IV. 三方性和社会对话

33. 所有形式的社会对话对于找到针对人口变化挑战的有效、平衡和可持续的答案来说是不可或缺的，而且可为包容性、可持续增长和发展做出贡献。为平衡就业、社会保护以及相关的金融和财政要求，必要的改革进程可通过社会对话得到最佳管理。

34. 以结社自由、相互信任和尊重为基础，集体谈判是制订具体的集体协议的重要手段，以应对不同层级上的人口变化挑战。

V. 劳工局的行动

35. 国际劳工组织在提供全球领导风范和作为有关人口变化及其对劳动世界的影响的一个卓越中心方面发挥有重要作用。在适当考虑经批准的预算情况下，劳工局应支持由政府和社会伙伴开展的活动，并在下列领域与多边体系一道努力：

(a) 包括能力建设在内的技术合作，以支持：

- (i) 制订有关人口变化的综合国家行动计划。
- (ii) 开发劳动力市场信息系统，确定并预测技能需求以及监督和评估机制。
- (iii) 使针对人口变化挑战的应对措施在所有相关的国家就业和社会保护政策中实现主流化，特别是落实国际劳工组织有关青年就业危机行动呼吁(2012年)和2012年关于国家社会保护底线的建议书(第202号)。
- (iv) 加强政府、雇主和工人组织以及社会保障机构的能力，以更好地处理人口变化挑战和制定整体政策，包括通过社会对话和三方机制做到这一点。
- (v) 加强就业服务和交付针对青年、妇女、老年人和残疾人的积极劳动力市场政策。
- (vi) 制订管理到位的移民政策并加以落实。
- (vii) 促进从非正规经济向正规经济的转型，考虑到 2014 和 2015 年国际劳工大会上有关这一主题的标准制订讨论。
- (viii) 对相关国际劳工组织标准的提高认识和促进实施活动。
- (ix) 各不同层级所需的培训。

(b) 知识开发、传播和跟进：

- (i) 在微观和宏观层面就就业和社会保护政策之间的相互作用开展研究和以证据为基础的比较政策分析。
- (ii) 绘制和分析良好作法并促进其传播。
- (iii) 在今后的 12 个月期间，开展有关护理部门的研究，包括供理事会考虑的有关当前国际劳工标准方面潜在差距的以证据为基础的分析。

(c) 伙伴关系和倡导：

- (i) 与相关的全球、国际和区域组织和机构结成伙伴关系，促进采用综合的、世代间生命周期处理方法，特别是在后 2015 年发展议程的背景下。
- (ii) 在有关 2002 年 4 月举行第二届世界老龄大会上通过的马德里国际老龄行动计划的后继措施及其区域实施战略方面，加强与联合国以及其他相关的全球、国际和区域组织的伙伴关系。

二

关于可持续发展、体面劳动和绿色就业的决议¹

国际劳工组织大会于 2013 年在日内瓦召开了其第 102 届会议，

以报告五——可持续发展、体面劳动和绿色就业为基础，进行了一般性讨论，

1. 通过下列结论；和

2. 敦请国际劳工局理事会在规划今后的工作时对其予以适当的考虑，并要求局长在制定今后的计划和预算建议时对它们加以考虑，以及在实施 2014-15 两年期计划和预算时在可能的程度上对其加以落实。

实现体面劳动、绿色就业和可持续发展的结论

我们的愿景

1. 体面劳动议程的四个支柱——社会对话、社会保护、工作中的权利和就业——是可持续发展不可或缺的构件，因而，必须处于强劲、可持续和包容性增长和发展政策的中心。

2. 可持续发展意味着满足当代人需求的方式不会牺牲掉未来世代满足其需求的能力。可持续发展具有三个方面——经济、社会和环境——它们相互关联且同等重要，因而必须一并加以处理。

3. 在共享一个共同的全球目的时，有不同的处理方法、模式和工具供各国使用，根据其国情和优先考虑实现可持续发展的三方面内容，这是我们压倒一切的目标。

¹ 于 2013 年 6 月 19 日通过。

4. 如同在本文件中表述的那样,为所有人实现面向一种环境可持续经济的公正转型,这需要进行良好的管理,并为人人享有体面劳动、社会包容和消除贫困的目标做出贡献。

5. 体面劳动、消除贫困和环境可持续性是一世纪的三个决定性挑战。经济必须具有生产性,以满足日益增长的世界人口的需求。社会必须是包容性的,为所有人提供体面劳动的机会、减少不平等并有效地消除贫困。

6. 当提及经济的绿色化、企业和就业时,我们是在可持续发展和消除贫困的背景下对其加以考虑的。这是实现可持续发展的重要工具之一,并可为政策制定者提供选择。在这一背景下,我们欢迎联合国可持续发展大会(2012年)通过的“我们想要的未来”文件。

7. 实现经济的绿色化为实现社会目标提供了许多机会:无论是在发达还是发展中国家,它都有潜力成为能够对消除贫困和社会包容做出显著贡献的一个新的增长引擎和体面绿色就业的一个真正的发电机。经济的绿色化将加强我们以可持续的方式管理自然资源、提高能源效率和减少浪费的能力,同时处理不平等并加强弹性。无论是在传统部门还是在新兴部门中,就业的绿色化和促进绿色就业将促进一种竞争、低碳、环境可持续经济和可持续的消费和生产形式,并为与气候变化作斗争做出贡献。

8. 假如管理得好,向环境和社会可持续经济的转型可成为就业创造、就业升级、社会正义和消除贫困的一个强大推动力。通过采用具有更多的能源和资源效率的做法使所有企业和就业绿色化,避免污染和以可持续的方式管理自然资源可导致创新、增加弹性以及产生推动新的投资和就业的储蓄。

9. 可持续的发展只有在劳动世界的积极参与下才有可能。政府、雇主和工人并不是被动的旁观者,而是变革的行动者,通过促进可持续企业并创造人人享有体面劳动,它们能够开发出保护当代和后代的环境、消除贫困和促进社会正义的新工作方法。

10. 通往环境可持续发展的道路涉及来自国际劳工组织和成员国的范围广泛的努力和活动,它们具有根据各国的现实采取行动的千差万别的才干和能力。在此种背景下,国际劳工组织权责范围内的合作、信息分享和联合行动将是宝贵的。

11. 我们忆及《里约热内卢环境和发展宣言》中提出的共同但有区别的责任的原则(1992年)。

机会和挑战

12. 在向环境可持续的经济和社会转型过程中，劳动世界可从某些重大机会中获益，例如：

- (a) 就业总量从通过投资于环境可持续型生产和消费以及对自然资源的管理实现创造数目可观的额外体面就业的潜力中获得纯收益；
- (b) 从诸如农业、建筑业、回收利用业和旅游业部门中更具生产力的工艺以及更加绿色的产品和服务中获得就业质量和收入的大规模改善；
- (c) 通过改进获得负担得起、环境可持续能源的机会和例如为环境服务付费来改善社会融入，而此类环境方面的服务对妇女和农村地区的居民尤为相关；

和面临的某些重大挑战，例如：

- (d) 导致工人的失业和可能的就业损失的经济调整，以及可归因于企业和工作场所绿色化的就业创造；
- (e) 企业、工作场所和社区适应气候变化的必要，以避免财产和生计的损失和非自愿性移民；和
- (f) 由于更高的能源和商品价格而对贫困家庭的收入造成的不利影响。

考虑到这些环境和就业挑战的规模和迫切性，很显然，世界将既没有资源，也没有时间单独或逐个对它们加以处理。共同对之加以处理不是一个选择，而是一个必须。

指导原则

13. 下列原则应指导向环境可持续型经济和社会转型：

- (a) 就实现可持续目标和路径达成强有力的社会共识是十分重要的。社会对话必须成为有关所有层面政策制定和实施机构框架的一个组成部分。应与所有相关的利益攸关方进行充分的、信息灵通和持续的磋商。
- (b) 政策必须尊重、促进并实现工作中的基本原则和权利。
- (c) 政策和计划需考虑到许多环境挑战和机会所具有的强烈的性别平等方面的内容。为促进公正的结果，应考虑专门的性别政策。
- (d) 贯穿经济、环境、社会、教育/培训和劳动事务的连贯政策需为企业、工人、投资者和消费者提供一种有益的环境，以迎接并推动朝着环境可持续和包容性经济和社会的转型。
- (e) 这些连贯的政策还需为所有人提供公正的转型框架，以促进创造更多的体面就业，包括凡适宜时：预测对就业的影响、有关就业损失和裁

员的适当和可持续的社会保护、技能开发和包括有效地行使组织和集体谈判权在内的社会对话。

- (f) 不存在“万能方案”。需要根据包括其发展阶段在内的国家、经济部门以及企业的类别和规模的具体情况制定政策和计划。
- (g) 在实施可持续发展战略中，促进国家之间的国际合作是重要的。在这方面，我们忆及联合国可持续发展大会的成果文件(里约+20)，包括有关实施手段的第六节。

致力于为所有人实现公正转型的 关键政策领域和机构安排

14. 下列要素构成了处理为所有人实现公正转型的挑战的基本框架：

- (1) 在可持续发展和消除贫困的背景下实现经济绿色化，将要求具有国家针对性的宏观经济、产业、部门和劳动政策的配套措施，以便为可持续的企业繁荣创造一种有益的环境，并通过动员公共及私人投资和将之导向环境可持续活动来创造体面劳动机会。目的应是沿整个供应链在具有活力、高附加值的部门中创造体面就业，这些部门刺激就业和技能的升级并在提供大规模就业机会的更加劳动密集型产业中创造就业和改善生产率。
- (2) 由于挑战贯穿多个领域，有必要使贯穿所有领域的可持续发展成为主流，有必要在就业当局与其包括财政、计划、环境、能源、运输、卫生以及经济和社会发展领域在内的对手方之间进行合作与协调。在建立一个适宜的政策框架方面，必须对一些机构安排进行调整，以确保国际、国家、区域、部门和地方层面的所有相关利益攸关者的参与。为了可持续发展的三个方面的有效结合，应寻求国家层面机构之间，以及区域和全球层面国际机构范围内的内部一致。
- (3) 同时处理环境、经济和社会可持续性的重要政策领域包括：

宏观经济和增长政策

- (a) 宏观经济和增长政策应促进可持续的生产和消费模式，并将充分和生产性就业和人人享有体面劳动置于经济和社会政策的中心。以资源的可持续利用为基础，具有针对性的财政政策措施、以市场为基础的手段、公共采购和投资政策可为企业和投资者创造框架，从而依据更加持续地享有资源，导致更多地享有经济机会以及更包容性的劳动力市场去采用或促进更加创新的经济做法。这些政策可能会产生不利的收入分配影响，特别是在能源匮乏的情况下，因而在政策制定中应予以考虑。

- (b) 旨在对环境进行能导致资源和能源效率提高并防止环境和社会恶化的改进的适宜法律、法规和其他政策可使私营刺激措施与公共政策目标密切合作，而且，从长期来看可具有成本效率。为促进环境和社会可持续性，需要实现立法和监督确定性以及法治，同时激励创新和投资于人力、社会和环境资产。这些是取得长期竞争力和经济繁荣、社会凝聚力、优质就业和更好的环境保护的前提。

产业和部门政策

- (c) 经济的绿色化是一个全球挑战，而许多环境问题属于部门性的，因而应从这里开始寻求解决办法和采纳政策。许多国家采用产业政策支持其经济转向绿色化。作为宏观经济政策的补充，产业和部门相关政策，以及凡适宜时，公共私营伙伴关系以及公共部门之间的伙伴关系，在帮助改善现有企业的环境和就业表现以及刺激绿色产品和服务的增长方面是行之有效的。需要将努力集中在对环境可持续性以及国家经济中的就业创造最为相关的那些重要部门，如农业、水源管理和公共卫生、林业、渔业、能源、资源密集型产业、回收利用、垃圾管理、建筑和运输。将需要在与环境相关的部门中，如回收利用和垃圾管理，采取具有针对性的措施以使非标准、非正规就业正规化，以便将这些活动转变成体面就业。
- (d) 不同的部门往往具有专门的管理手段和机构。由于这些共享特征，雇主和工人在部门层面开展集体谈判和其他形式的社会对话，所有这些以一种有效的方式提供了追求经济、环境和社会目标的机会。

企业政策

- (e) 政府在激励创新和鼓励国内和国外投资的同时，应通过支持环境和社会可持续性的监管和非监管框架促进绿色化就业。应特别注意确保此类框架提供一个有益的环境并帮助包括合作社和企业家在内的微型和中小型企业(MSMEs)进行转型。
- (f) 大多数就业是由微型和中小型企业创造的，然而有关使运营更具资源效率和对环境负责的信息却很少专门针对微型和中小型企业。以方便这一层面获取的形式提供此类信息将极大地加强雇主改善环境和劳工绩效的能力。监管体系应具有执行力，其结构安排能就如何才能实现合规守法向企业提供咨询。

技能开发

- (g) 劳动世界与教育和培训世界之间必须要有很强的互动。为了取得成功，绿色化经济必须突出技能开发。坚实的技术和职业教育与

培训体制需要产业和工会的参与。获得培训有助于工人开发向新的就业类别转型，或在其现有就业中以新材料、工艺和技术从事工作所需的技能。为了开发能够支持企业家的能力开发，包括微型和中小型企业在内的企业中的弹性、创新以及向可持续做法转型的那些技能的措施是成功的关键要素。

- (h) 有关绿色就业的教育和培训以基于全面终身学习的处理方法为前提。与更广泛的发展计划联系在一起的国家技能开发和就业政策需将有关环境认识的教育与一致的技能战略结合起来，以使工人，特别是年轻人为今后的可持续劳动世界做好准备。教育和培训体系的设计应满足青年、妇女、弱势工人和农村地区工人的需求，使得他们能够为经济的多样化和农村经济的赋权做出贡献，并从中获益。同样，培训计划需要面向那些由于绿色化而丧失工作的被裁减工人，以确保他们迅速重新进入劳动力市场。

职业安全与卫生

- (i) 为实现环境可持续的许多经济活动提出了涉及采矿、化学制品、农药和其他方面的卫生与安全危害。确保包括绿色就业在内的所有就业都是体面、安全和卫生的就业是改善就业质量的一个重要方面。例如，从矿物燃料转向可再生燃料带来职业安全与卫生形势方面的变化。职业安全与卫生标准和培训必须成为所有技能培训的一个必不可少的组成部分。应在危险评估以及危害的根除与控制原则的基础上，应在企业层面采取实际预防措施。为确保绿色就业是安全的，应根据新的挑战不断地改善国家体系项下有关职业安全与卫生的政策和计划。劳动监察员具备足够的能力对确保遵守来说是至关重要的。

社会保护

- (j) 以体面劳动、社会正义和社会包容的原则为基础，健全、全面和可持续的社会保护方案是朝着一种可持续的发展模式转型战略的一个组成部分。它们应为由于技术变革而被裁减或受自然灾害影响的工人提供收入支持，以及在转型期间享有卫生医疗和基本服务，从而减少不平等。
- (k) 专门针对受转型影响的群体、地区和职业的援助是至关重要的。例如，通过将就业创造、收入支持与自然资源的保护结合起来，公共和私营就业计划可产生巨大的倍增效应。作为确保可持续经济的社会方面所需政策的一个组成部分，社会保护政策应与职业培训和积极的劳动力市场政策相协调。

积极的劳动力市场政策

- (l) 绿色转型在许多方面将提出与以前由技术革命、全球化和世界市场中的迅速变化所引起的转型相类似的挑战。积极的劳动力市场政策可帮助企业 and 包括失业工人在内的工人应对这些挑战。通过良好的劳动力市场信息和数据收集体系以及社会对话预测变化中的劳动力市场需求，对于帮助政府、雇主、工人以及教育和培训体系确定当前和今后的技能需求，并采取适宜的措施提供及时的培训是至关重要的。就业服务对于帮助劳动力转向更绿色的职业以及改善劳动力需求和供应之间的匹配来说是重要的。

权 利

- (m) 国际劳工标准为处理与绿色化经济以及，更广泛地说，与朝着可持续发展和消除贫困转型联系在一起的劳动世界的挑战提供了一个健全的框架。在这方面，一些国际劳工标准，包括涉及结社自由和集体谈判权利、禁止强迫劳动、童工劳动和非歧视、社会对话、三方磋商、最低工资、劳动行政管理和监察、就业政策、人力资源开发、职业安全与卫生，以及社会保障的那些标准是重要的(见附件)。

社会对话和三方性

- (n) 社会对话机制，包括三方性和集体谈判的做法，为在所有层面制定政策发挥了有效工具的作用。通过工人和雇主达成与政府共同行动的承诺，社会对话可构成转型过程中所需的强大基础。

政府、雇主和工人组织的作用

15. 政府和社会伙伴为创建一个更加绿色环保的世界应分别和共同工作，采取的办法是：

- (a) 作为 2015 年后发展议程的一部分，对主张将体面劳动、社会正义和使所有企业和工作实现绿色化纳入到国家和国际层面的可持续发展和消除赤贫的政策和战略中，给予适当考虑；并且
- (b) 积极促进并且参与社会对话，旨在就通往实现环境可持续性同时也推进体面劳动的路径形成共识。

16. 政府应：

- (a) 提供政策和监管框架，以便能扶持可持续企业发展、促进包容性劳动力市场、社会保护、培训和教育以及能够增强环境可持续性和体面劳动，包括与失业进行斗争的私人和公共投资和创新；

- (b) 扶植有效的机制安排以便确保相关政策组合的一致性以及在制定和实施国家、地区、地方和国际层面的政策方面与所有有关的利益相关方磋商并使其参与进来；和
- (c) 凡有可能，设计和使用有效力和有效率的数据采集工具和信息系统，监测和评估经济的绿色化对工作岗位产生的影响并且，凡适宜时，与国际劳工组织分享最佳做法，从而使这些最佳做法能为国际劳工组织在这一领域的工作提供依据。

17. 社会伙伴应：

- (a) 在它们的成员当中，提高对有关企业绿色化和创造体面绿色工作岗位的发展的认识和理解并提供指导；
- (b) 在制定、实施和监测国家可持续发展政策中发挥积极的作用，详细说明雇主和工人在实现拥有体面劳动和社会包容的环境可持续性方面发挥的重要作用；
- (c) 推促他们的成员积极参与企业、部门和国家一级的社会对话以便评定机遇和解决转型带来的挑战；和
- (d) 培植一种对话和工作场所合作的文化，以便改进资源效率、减少废料和采用安全和清洁技术及工作方法并且提高工作质量。

对劳工局的指导

18. 国际劳工组织，依据其权责和其核心价值，在促进作为实现可持续发展和脱贫的一个重要载体的体面劳动议程方面，正在发挥独一无二的领导作用。

调研、知识开发、管理和传播

19. 国际劳工组织应：

- (a) 进一步开发其研究能力以便成为一个卓越成就的中心，支持对可持续发展和体面劳动制定以实证为基础的政策；
- (b) 在国家、地方和企业一级，在整合对经济、社会和环境问题的关注方面，开展有关成功方法和良好做法的知识共享活动，例如，向绿色就业计划学习；
- (c) 开展旨在支持成员国和社会伙伴评定经济的绿色化对创造就业、工作转型和工作质量带来的影响的研究，包括通过整理和广泛传播可靠的统计数据；

- (d) 审议与实现工作富足型、公平的、环境可持续经济最为相关的国际劳工标准中的条款，以一种用户友好型的形式整合这些条款并传播。我们注意到，在结论的第 24 段，我们要求理事会考虑召开一次三方性专家会议以便对有关经济的绿色化、绿色工作岗位和为所有人实现公正转型的问题给予进一步指导；
- (e) 包括通过更高的能源效率和资源的利用，可能以一种用户友好型工具包的形式，对微型、中小企业以及合作社提供指导，使其生产工序绿色化，这项工作应与全国一级的雇主和工人组织合作开展；
- (f) 确保相关信息以一种用户友好型的格式向三方成员广泛传播；和
- (g) 使可持续性发展成为国际劳工组织中一个贯穿性的问题。

全球和地区层级的参与

20. 国际劳工组织应：

- (a) 继续与相关的全球和区域机构进行合作，促进在宏观经济政策中考虑体面劳动议程，目的是把转型带来的体面劳动的影响具体应用到更可持续的生产方式和消费方式上并且推动三方对其作出贡献；
- (b) 与相关的全球和地区机构共同开展工作，以便在可持续发展的三个方面开发可靠连贯的统计数据，目的是促进以实证为基础的决策；
- (c) 与相关的全球和区域组织共同开展工作，以便在设计提供给各国的可持续发展技术援助时促进考虑体面劳动和就业问题；
- (d) 积极支持三方成员将体面劳动、消除贫困以及为所有人公正地过渡到一个环境可持续经济纳入 2015 年后发展议程的主张。

国家级行动

21. 国际劳工组织应：

- (a) 将可持续发展、减贫以及向包容性经济转型纳入体面劳动国别计划(DWCPS)、联合国发展援助框架(UNDAFs)以及根据相关的三方成员的需求促进在国家发展计划中对此予以考虑；
- (b) 凡适宜时，制定战略帮助成员国支持从非正规就业向正规就业过渡，特别是集中在那些对环境产生重大影响的部门，例如农业、废物处理和再循环以及建筑和建设；

- (c) 在经济的绿色化以及适应气候变化的背景下，为企业发展和创造体面工作岗位提供技术支持，包括与其它的国际、地区和国家的组织进行合作；
- (d) 支持成员国建立全面的社会保护制度，包括社会保护底线，特别是保护那些受劳动世界变化影响的人员；
- (e) 在部门和国家层面，促进并且加强社会对话，以便促进为所有人的公正转型和创造体面劳动；
- (f) 帮助成员国进行自愿的就业评估，以便帮助成员国促进培育一支具有与正在出现的绿色部门工作岗位相关技能的劳动力大军，或者转向更具可持续消费和生产过程的领域；并
- (g) 在一个包容性的、环境可持续经济中继续保证尊重工作中基本原则和权利。

能力建设

22. 国际劳工组织应：

- (a) 建设和加强政府和社会伙伴抓住机遇、应对挑战和政策反应的能力，实现为所有人的公正转型。这将包括支持提高对有关问题的认识 and 更深入理解；
- (b) 建立并且加强雇主组织为其成员提供服务的能力，特别是微型、中小企业，以致这些企业和它们的价值链能够在日益扩大的提供环境产品和服务的市场中抓住机遇；并且
- (c) 在向一个环境可持续经济转型的过程中，建立并且加强工人组织保护劳工权利，参与集体谈判，确保享有培训，和提高工作质量的能力。

前进的方向

23. 国际劳工组织应准备一项与体面劳动、消除贫困、可持续发展和绿色就业挂钩的战略行动计划。在国际劳工组织百周年之际，这应是为国际劳工组织未来权责提供依据的主要目标。这项行动计划应指明，这项工作将如何被纳入计划和预算的实施以及战略政策框架(2016-2021 年)，提供明确的后续机制，指明短期、中期和长期的目标。

24. 理事会或许希望考虑举行一次三方专家会议，对有关经济的绿色化、绿色就业和为所有人实现公正转型问题给予进一步指导，但条件是进行以实证为基础的分析。

附 录

一些可能与公正的转型框架相关的国际劳工标准和决议

A. 有关工作中基本原则和权利的公约

- 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权利公约(第 98 号)
- 1930 年强迫劳动公约(第 29 号)
- 1957 年废除强迫劳动公约(第 105 号)
- 1951 年同酬公约(第 100 号)
- 1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号)
- 1973 年最低年龄公约(第 138 号)
- 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约(第 182 号)

B. 治理公约

- 1964 年就业政策公约(第 122 号)
- 1947 年劳动监察公约(第 81 号)
- 1976 年(国际劳工标准)三方协商公约(第 144 号)
- 1969 年(农业)劳动监察公约(第 129 号)

C. 其他技术性公约

- 1952 年社会保障(最低标准)公约(第 102 号)
- 1962 年社会政策(基本宗旨和准则)公约(第 117 号)
- 1974 年带薪脱产学习公约(第 140 号)
- 1975 年人力资源开发公约(第 142 号)
- 1977 年工作环境(空气污染、噪音和振动)公约(第 148 号)
- 1978 年劳动行政管理公约(第 150 号)
- 1978 年(公共部门)劳资关系公约(第 151 号)
- 1981 年集体谈判公约(第 154 号)
- 1981 年职业安全和卫生公约(第 155 号)

- 1985 年职业卫生设施公约(第 161 号)
- 1990 年化学品公约(第 170 号)
- 1993 年预防重大工业事故公约(第 174 号)
- 2006 年关于促进职业安全与卫生框架的公约(第 187 号)

D. 建议书

- 2004 年人力资源开发：教育、培训和终身学习建议书(第 195 号)
- 1998 年在中小企业刺激创造就业的一般性条件建议书(第 189 号)
- 2002 年促进合作社建议书(第 193 号)
- 2012 年关于国家社会保护底线的建议书(第 202 号)

E. 决议

- 关于促进可持续性企业的决议——国际劳工大会，2007 年 6 月
- 关于促进农村就业以推动减贫的决议——国际劳工大会，2008 年 6 月

三

关于社会对话的周期性讨论的决议¹

国际劳工大会全体会议于 2013 年举行了其第 102 届会议，

根据国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言，进行一次关于社会对话的周期性讨论，审议了本组织如何通过综合运用其一切行动手段更有效地回应其成员国的现实和需求，

1. 通过了以下结论；
2. 邀请国际劳工局理事会对这些结论予以适当考虑并且指导国际劳工局落实这些结论；并
3. 要求局长：
 - (a) 将这些结论通报给相关的全球和区域国际组织并提起它们的注意；
 - (b) 起草一份落实这些结论的行动计划，提交理事会进行审议；

¹ 于 2013 年 6 月 19 日通过。

- (c) 在着手准备今后的计划和预算草案时以及推动预算外活动时考虑这些结论；并
- (d) 向理事会通报执行情况。

关于社会对话周期性讨论的结论

I. 指导原则和背景

1. 社会对话和三方性是国际劳工组织促进社会正义、公正和工作场所和谐关系以及体面劳动的治理模式的组成部分。社会对话是实现社会和经济发展的—种手段。社会对话的过程本身体现了基本的民主原则，即受决定影响的人民在决策过程中应拥有话语权。社会对话有多种形式，集体谈判是社会对话的核心。社会伙伴之间及其与政府之间的磋商、交换信息和其他形式的对话也是重要的。

2. 社会对话是以尊重结社自由和有效承认集体谈判权为基础的。正如国际劳工组织章程和其费城宣言所阐明的，国际劳工组织的这些创始原则，正如 1998 年关于工作中基本原则和权利宣言所阐述的，适用于所有成员国。这些权利适用于所有部门中各类雇佣关系的所有工人，包括在公共部门、非正规经济、农村经济、出口加工区、微型、中小企业(MSMEs)中的工人，以及家庭工人和移民工人。

3. 社会对话和三方性是实施国际劳工组织战略目标的重要方法。正如国际劳工组织关于三方性和社会对话决议(2002 年)以及国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言(2008 年)中阐述的，它们在促进就经济和社会政策达成协商一致意见，推进可持续发展，和使劳动法和机构切实有效方面也发挥了重要作用。

4. 鉴于长期存在的失业、贫困、不平等以及企业承受压力的前景，国际劳工大会在 2009 年第 98 届会议上通过了全球就业契约，承认社会对话在制定政策以处理国家优先事项方面发挥了至关重要的作用。契约还强调了有效的社会对话，包括集体谈判在避免工作丢失、保护工资、促进企业的适应力和确保可持续复苏措施上的作用。社会伙伴在实体经济中是主角，他们参与双方和三方性的进程无论是在危机时期还是在其它时期都是至关重要的。自 2008 年以来，金融和经济危机在有些国家是通过社会对话加以处理的，包括通过集体谈判、挽救工作岗位和维持报酬水平。遗憾的是，在一些其他国家，影响公共和私营部门的改革限制了社会对话的范围，削弱了集体谈判机制并且限制了社会伙伴的自主权。

5. 在公共服务方面，尽管发生了危机，有些国家开展的集体谈判在保留工作岗位和确保继续提供公共服务方面发挥了作用。

6. 对结社自由和集体谈判权的限制仍是全世界面临的一个挑战。虽然在一些国家，集体谈判覆盖面扩大了，但在许多国家，集体谈判覆盖的工人人数却下降了。在不少国家，社会伙伴不完全具备解决它们所面临的各种挑战的能力，包括国家收入中人工比率的下降。

7. 沿着日益复杂的全球供应链组织生产以及地区经济一体化的动态性质为开展跨境社会对话创造了新的挑战 and 空间。

8. 在越来越多的多边、地区和双边协议中都提及了国际劳工组织的标准、工作中原则和权利。同样，其它多边机构的行动和影响范围与国际劳工组织的权责相交叉，应成为这一领域中的主要参照点。这既是机遇也是挑战。

II. 促进社会对话的措施

9. 在本组织的支持下成员国应：

- (1) 在充分尊重结社自由和集体谈判的基础上，遵照国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言，继续履行它们对社会对话和三方性的承诺并应考虑批准和有效实施 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权利公约(第 98 号)，以及 1976 年 (国际劳工标准) 三方协商公约(第 144 号)。
- (2) 尊重工人组织和雇主组织的独立性和自主权并且不得干预它们的组织建立、运行和行政管理。
- (3) 确保在遵守各方自治的情况下开展集体谈判。
- (4) 确保尊重法治包括通过有效的劳动监察和执法，并且加强纠纷的预防 and 解决机制，承认这些都是政府的职责。
- (5) 确保，在促进社会对话的背景下，结社自由权和集体谈判权是包容性的并且所有的工人和雇主及其代表性组织都享有这些权利。
- (6) 在各级公共和私营部门加强和促成社会对话。
- (7) 通过适当的公共政策和促进国际合作，加强社会对话在推进平衡的、包容性的和可持续的社会和经济发展中的作用。

10. 鼓励国际劳工组织成员国政府采取措施，以确保其在国际劳工组织中和有关工作中基本原则和权利方面的其它论坛中的立场保持协调一致。凡适宜时，这些努力应包括在有关部委当中和与社会伙伴进行有效磋商的机制。

III. 行动框架

11. 根据这次周期性讨论和成员国已经确定和表达的需求,要求国际劳工组织:

A. 加强社会对话机构和进程

12. 为此,国际劳工组织应:

- (1) 正如关于工作中基本原则和权利的周期性讨论的结论(2012 年)所呼吁的,支持进行有效社会对话的先决条件;并且支持三方成员努力落实上述促进社会对话的措施。
- (2) 忆及批准和有效落实下列公约的运动,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权利公约(第 98 号),就下列公约开展宣传运动:1976 年(国际劳工标准)三方协商公约(第 144 号)、1978 年(公共部门)劳资关系公约(第 151 号)、1981 年集体谈判公约(第 154 号);并促进 1951 年集体协议建议书(第 91 号)、1960 年(工业部门及国家一级)协商建议书(第 113 号)、1976 年(国际劳工组织活动)三方协商建议书(第 152 号)、1981 年集体谈判建议书(第 163 号),和 2006 年关于雇佣关系的建议书(第 198 号)。
- (3) 提高国际劳工组织进行或提供有依据的和以实证为基础的研究能力,以及针对促进和影响社会对话的措施进行立法和政策分析的能力。
- (4) 通过三方协商,加上具有针对性的技术援助和能力建设活动,支持社会伙伴有效参与劳动法的制定。
- (5) 考虑到关于劳动行政管理和劳动监察一般性讨论的结论(2011 年),支持劳动行政管理部门改进其主要职能的治理和效率,包括劳动法的执行、劳动监察、以及向公众提供服务和信息。支持劳动行政管理部门为组织同社会伙伴进行磋商以及为改进信息采集、分析和分发所做的工作。
- (6) 通过调研、专家咨询、能力建设和经验交流,加大国际劳工组织的支持力度,从而加强和改进劳动纠纷预防和处理制度和机制的绩效,包括有效处理个人劳动投诉。
- (7) 通过以实证为基础的政策咨询、经验交流和技术合作,促进三方社会对话机构和/或政策制定机制。加强有关三方社会对话在应对危机以及经济转型和政治过渡方面的作用的研究。
- (8) 促进性别平等,以及提升和加强妇女在社会对话机制中的参与和行动。
- (9) 加大对不同的集体谈判体制带来的经济和社会成果的研究力度,以及对协调和提供信息在这些成果形成中的作用开展研究的力度。调研应

找出在不同的背景下促进集体谈判有效性的各种因素。国际劳工组织也应通过最切实的方法，广泛和定期向三方成员传递有关集体谈判全球趋势和挑战的信息。

- (10) 加大技术援助和以实证为基础的政策咨询力度，在社会伙伴之间建立起社会对话机构，包括在一些国家开展集体谈判，和在另外一些国家提高集体谈判效益。
- (11) 就有关实施集体协议和加强其列入第 91 号建议书背景下的手段开发知识，特别是有关保护微型和中小企业的工人、弱势工人群体和那些从事非标准形式就业的工人。
- (12) 按照 1952 年企业合作建议书(第 94 号)的精神，就加强工作场所合作提供咨询，这种合作被看作是一个能够以一种处理雇主和工人需求的方式对变革加以预测和推进的工具。
- (13) 在国家和国际层面，促进社会对话以及社会伙伴在制定、治理和实施经济、就业和社会保护政策方面所发挥的作用。
- (14) 举行一次关于跨境社会对话的专家会议，研究分析当代的经验、挑战和趋势以及国际劳工组织的作用和附加值。
- (15) 促进关于多国企业和社会政策的三方原则宣言(多国企业宣言)并且为国际劳工组织与企业建立联系制定一项综合政策和战略。在这方面，在工人代表和雇主代表的适当参与下，改进整个国际劳工组织内的协调。
- (16) 鉴于这次周期性讨论期间所表示的支持，考虑通过劳工局理事会将一项讨论全球供应链体面劳动的议题列入不迟于 2016 年召开的一次国际劳工大会。

B. 向各级社会对话的三方行为者提供支持

13. 为此，国际劳工组织应：

- (1) 考虑到各种制度和国情的多样性，培养和加强包括国家劳动行政管理部门在内的三方成员促进、推动和参与社会对话和集体谈判的能力。
- (2) 根据相关的政府、工人和雇主组织的要求，在地区和次地区一体化的框架中，为建立或改进社会对话机制提供帮助。
- (3) 为各级劳动行政管理部门及工人组织和雇主组织推动经验交流，包括通过政策对话，有针对性的培训以及联手计划和运用创新型战略及平台共享知识和专业知识。

C. 加强政策一致

14. 为此，国际劳工组织应：

- (1) 履行其权责，以一种积极主动的方式与国际组织和机构建立关系，如国际货币基金组织，世界银行、世界贸易组织、20 国集团以及经济合作与发展组织，及区域组织和区域一体化机制，促进体面劳动议程和国际劳工组织的标准和原则；并且促进社会伙伴积极参与全联合国系统及其它全球论坛。
- (2) 通过一体化的和一致的政策咨询，包括工作中权利、就业、社会保护和社会对话，进一步增强国际劳工组织支持三方成员的能力。
- (3) 强调有效的社会对话在执行国际劳工组织致力于将充分和生产性就业和体面劳动作为 2015 年后全球发展议程的一个明确目标加以通过的这一战略的价值。

D. 积极促进社会对话和社会伙伴参与国际劳工组织活动

15. 为此，国际劳工组织应：

- (1) 在国际劳工组织所有四项战略目标方面，加大社会伙伴参与制定和实施体面劳动国别计划(DWCPs)、技术合作协议以及公营和私营伙伴关系的力度。
- (2) 根据受到影响的三方成员的需求，使包括集体谈判在内的社会对话，成为体面劳动国别计划和技术合作活动的核心要素。

四

根据国际劳工组织章程第 33 条通过的 关于对缅甸问题其余措施的决议¹

国际劳工组织大会，于 2013 年，在日内瓦举行了其第 102 届会议，

注意到国际劳工大会在其第 88 届会议(2002 年 5 月-6 月)上所通过的关于理事会根据国际劳工组织章程第 33 条就缅甸的问题提出的措施的决议，目的是确保缅甸遵守为审议其遵守 1930 年“强迫劳动公约”(第 29 号)所承担的义务而成立的调查委员会所提出的建议(“2000 年决议”)，

¹ 于 2013 年 6 月 18 日通过。

注意到依据按《国际劳工组织章程》第 33 条就缅甸问题采取措施的决议，国际劳工大会在其第 101 届会议上(2012 年 5 月-6 月)(“2012 年决议”)通过了对 2000 年决议中 1(b)段落所包含的建议暂时终止一年，立即生效。

注意到国际劳工局，理事会和缅甸联邦共和国政府向国际劳工大会提供的信息，

缅甸在遵守 1930 年强迫劳动公约(第 29 号)所取得的进展令人欣慰，同时注意到仍有许多工作要做，

考虑到再无必要坚持其余的措施，实施调查委员会的建议；

- (a) 决定终止实施 2000 年决议第 1 (a) 段中列举的措施；
- (b) 还决定终止实施 2000 年决议第 1 段(b)列举的措施；
- (c) 要求劳工局和该政府与缅甸社会伙伴协调，继续履行到 2015 年为止实施 2007 年的补充协议，2012 年 3 月谅解备忘录，以及消除所有形式的强迫劳动的有关行动计划的承诺；
- (d) 要求理事会审议在缅甸的涉及国际劳工组织相关活动问题的形势，包括结社自由以及外国投资对该国体面的工作条件带来的影响，以及在这方面，要求局长向 3 月理事会会议提交一份报告直至消除强迫劳动为止；
- (e) 呼吁成员国，包括雇主和工人组织以及国际组织，支持该政府的努力，在国际劳工组织的帮助下，在缅甸消除强迫劳动以及进一步在这个国家实现社会正义，包括划拨可提供的必要的财政资源；
- (f) 再次要求成员国，包括雇主和工人组织以及国际组织，继续密切关注这一形势并且与国际劳工组织共享在缅甸发生的强迫劳动的任何信息。

五

关于通过 2014-15 两年期计划和预算和在成员国 之间分摊收入预算的决议¹

国际劳工组织大会，

根据《财务条例》，通过了截至 2015 年 12 月 31 日的国际劳工组织第 74 个财务期，支出预算为 801,260,000 美元，收入预算为 801,260,000 美元，以 0.95 瑞士法郎兑 1 美元的预算汇率，数额为 761,197,000 瑞士法郎，并决定以瑞士法郎标价的收入预算，根据政府代表的财务委员会建议的会费比例将在成员国之间加以分摊。

¹ 于 2013 年 6 月 18 日通过。

六

关于 2014-15 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一致的既定做法，通过本文件附件 II 第 3 栏中提出的 2014-15 年摊款额度表草案。²

七

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一致的既定作法，南苏丹共和国在 2012 年和 2013 年成为本组织成员期间，对国际劳工组织预算的缴款以 0.003% 的年分摊比率为基础。

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一致的既定作法，帕劳共和国在 2012 年成为本组织成员期间，对国际劳工组织预算的缴款以 0.001% 的年分摊比率为基础。

八

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 Rouiller 先生(瑞士)、Frydman 先生(法国)的任期延展三年。

¹ 于 2013 年 6 月 18 日通过。

² 本决议提及的会费摊款额度附在了政府代表财务委员会第二份报告之后，国际劳工大会第 102 届会议第 8-2 号议事录，2013 年，日内瓦。

九

关于截止到 2012 年 12 月 31 日这一年的财务报告 和已审定的合并的财务报表的决议¹

国际劳工组织大会，

决定，根据《财务条例》第 29 条，通过截止到 2012 年 12 月 31 日这一年的财务报表和关于此报表的外部审计员的报告。

十

关于任命国际劳工组织工作人员养恤金委员会 (联合国工作人员养恤金联合委员会)委员的决议¹

国际劳工组织大会：

任命下列人员为国际劳工组织工作人员养恤金委员会(联合国工作人员养恤金联合委员会)的委员，任期三年截止到 2016 年 10 月 8 日：

T. Montant 先生(瑞士)

J. P. Bernard 先生(雇主)

M. Blondel 先生(工人)

十一

关于科摩罗拖欠会费的决议¹

国际劳工组织大会，

根据《财务条例》第 10 条第 6 款，

接受科摩罗政府就 1985 年-2012 年期间以及 2013 年拖欠会费所提出的安排，大致内容如下：

(a) 在其后的年份中，科摩罗政府将继续在应付年份中付清当年会费；

¹ 于 2013 年 6 月 18 日通过。

- (b) 科摩罗政府将结清截止迄今及 2013 年, 累积为 452,997 瑞郎(CHF)的欠款, 付款的办法是从 2014 年起, 分 9 个年度分期付款, 每次支付 45,299 瑞郎以及最后一次年度分期付款数额为 45,306 瑞郎。;

决定, 根据国际劳工组织章程第 13 条第 4 款, 在本次议程结束之后允许科摩罗参加投票。

十二

关于巴拉圭拖欠会费的决议¹

国际劳工组织大会,

根据《财务条例》第 10 条第 6 款,

接受巴拉圭政府就 1988 年-1990 年期间、1998 年-2003 年期间以及 2011 年-2013 年期间拖欠会费所提出的安排, 大致内容如下:

- (a) 在其后的年份中, 巴拉圭政府将继续在应付年份中付清当年会费;
- (b) 巴拉圭政府将结清截止迄今并包括截止 2012 年 12 月 31 日加上 2013 年, 累积为 555,132 瑞郎的欠款, 付款的办法是从 2014 年起, 分 12 个年度分期付款, 每次支付 42,723 瑞郎以及最后一次年度分期付款数额为 42,456 瑞郎。

决定, 根据国际劳工组织章程第 13 条第 4 款, 在本次议程结束之后允许巴拉圭参加投票。

¹ 于 2013 年 6 月 18 日通过。

目 录

	页 次
一 关于新的人口变化背景下的就业和社会保护决议	1
二 关于可持续发展、体面劳动和绿色就业的决议	8
三 关于社会对话的周期性讨论的决议	19
四 根据国际劳工组织章程第 33 条通过的 关于对缅甸问题其余措施的决议	24
五 关于通过 2014-15 两年期计划和预算 和在成员国之间分摊收入预算的决议	25
六 关于 2014-15 年预算会费摊款额度的决议	26
七 关于新成员国会费分摊的决议	26
八 关于国际劳工组织行政法庭构成的决议	26
九 关于截止到 2012 年 12 月 31 日这一年的财务报告 和已审定的合并的财务报表的决议	27
十 关于任命国际劳工组织工作人员养恤金委员会 (联合国工作人员养恤金联合委员会)委员的决议	27
十一 关于科摩罗拖欠会费的决议	27
十二 关于巴拉圭拖欠会费的决议	28