



第三项议程

## 国际劳工大会第 102 届会议 (2013 年)工作中提出的问题

### 关于可持续发展、体面劳动 和绿色就业决议的后续行动

#### 文件的目的是

本份文件概述了劳工局的短期、中期和长期的一项战略行动计划的主要方面。这项计划受国际劳工大会第 102 届会议通过的可持续发展、体面劳动和绿色就业的结论和决议的指导。

要求理事会对后续行动计划(见第 33 段)给予指导。

相关的战略目标：贯穿性。

政策影响：理事会的指导意见将对计划和劳工局今后在可持续发展、体面劳动和绿色就业方面开展的工作提供依据，其长期的目标是使可持续发展成为国际劳工组织各个领域工作中的焦点。

法律影响：无。

财政影响：从经常预算资源中划拨以及筹措预算外资源用于执行后续行动计划。

需采取的后续行动：将理事会提供的指导纳入 2014-15 两年期劳工局全系统的计划和执行后续行动计划以及之后的战略框架的准备工作中。

作者单位：企业和绿色就业计划，同所有相关的司和单位进行密切磋商。

相关文件：关于“可持续发展、体面劳动和绿色就业”的决议和实现体面劳动、绿色就业和可持续发展的结论，临时记录第 12 期，第 102 届国际劳工大会，2013 年；理事会文件 GB.316/POL/3；GB.313/INS/4；GB.319/INS/3/1。

## 第一部分： 导言

1. 在国际劳工大会第 102 届会议上(2013 年)，采用了关于可持续发展、体面劳动和绿色就业委员会结论的决议要求理事会在计划今后的工作中适当考虑这些结论并且要求局长在制定未来的计划和预算建议草案时，包括在 2014-15 两年期，考虑这些结论。
2. 这些结论为实现体面劳动、绿色就业和可持续发展提出了一个共同的愿景。承认在向环境型和社会可持续经济转型过程中创造体面劳动所面临的挑战和机遇，这些结论突出强调了政府、雇主和工人，从个人和整体，作为改革者所起到的关键作用。
3. 这些结论为使经济、企业和工作岗位绿色化提供了指导原则，包括必须建立全球的和通往可持续性道路的一个强有力的社会共识；社会对话的重要作用；以及尊重、促进和实现工作中基本原则和权利；同时提出了一项基本的政策框架，解决为所有人的公平过渡所面临的挑战，并在九个主要领域采取具体措施。
4. 全球而言，国际劳工组织应充分利用其权责和核心价值，在促进体面劳动议程作为实现可持续发展和消除贫困的一个主要载体方面起到引领作用。国际劳工组织最突出的贡献，是明确地阐述环境问题带来的影响和劳动力市场和社会保护措施方面的政策。——包括那些与气候变化、自然资源管理和能源方面的问题和政策。然而，对于环境的关注也应更强烈地反映在体面劳动议程中，因此才可充分利用其对实现一致的可持续发展做出的贡献。
5. 为了落实结论中的愿景和原则，本组织应该逐步地使可持续发展成为其工作中所有领域的贯穿性问题。在这份文件中提出的战略行动计划包含了一个以结果为导向的战略构件，将已同意的愿景转变为国家和全球层面的可量化的成果。
6. 人们也预见到，此项行动计划将是实施一项绿色举措的主要载体，它是局长在今年 6 月向国际劳工大会提交的报告中建议的百年庆典七项措施之一，在理事会文件 GB.319/INS/3/1 中提出了对这项举措将采取的后续措施。在此届大会上，许多代表原则上表示支持将正在向低炭、资源效益型以及气候恢复型社会转型的体面劳动影响作为国际劳工组织今后工作的主要特点的这一观点。这或许可期盼成为一个有私营部门参与和在全联合国系统参与的一项主要主题，其目的是形成战略联盟以及创新型的伙伴关系，将推动一项实现可持续发展的体面劳动全球共同议程。

## 第二部分： 战略行动计划

### 目 标

7. 拟议的战略行动计划的整体目的是，确定劳工局根据国际劳工大会第 102 届会议(2013 年)上已同意的愿景对成员国努力实现体面劳动、绿色就业和可持续发展的目标给予全方位贡献的范围和方式。行动计划的具体目标是提升政府、雇主和工人的能力，使他们成为实现可持续发展和消除贫困的重要的改革者。

8. 这项行动计划提供了一个短期的、中期的和长期的远景，确定了全劳工局系统的工作中主要交付的成果和重大事件。<sup>1</sup> 这项行动计划是根据结论中四项行动措施而安排的。

## 短期(2014–15 年)

9. 到 2015 年，该行动计划预期将可取得以下结果：(i) 以一种用户友好型的形式建立一个国际上公认的知识库；(ii) 日益增加的各类已批准的政策指导，包括对定义和评定的指导，以及由三方成员实现的它们的目标所使用的执行工具；和(iii) 解决可持续发展问题体面劳动国别计划数量增加一倍。此外，(iv) 根据理事会的指导，国际劳工组织下一个战略框架将必须反映向低碳、资源效益型和气候恢复型社会逐渐过渡对劳动世界带来的影响，且对如何将可持续发展原则与相关的国际劳工组织在国家层面和全球层面的战略成果相联系给予指导。

### (i) 调查研究 and 知识开发、管理和传递

10. 知识开发将主要集中在扩大劳动世界促进可持续发展方面作用的知识库。这将包括为研究绿色就业的统计定义和评定起草指导方针，提交第 19 届国际劳工统计学家大会(2013 年 10 月，日内瓦)通过。对评定绿色就业的概念和实际的指导将有助于以需求为导向的国家对经济绿色化对创造工作岗位、工作的转型以及工作平等带来的影响进行评估。归结起来，在统计和国家评估方面开展的工作将加强劳工局支持以实证为基础的社会对话，提供良好的政策咨询以及为战略实施提出实际的方法和工具的能力。
11. 国家采取的举措所积累的经验也将有助于在就业富足型、平等的和环境可持续型经济方面具体实际实施国际劳工标准中的条款及其相关性提供实证。开展的工作也将包括一项对实证进行深入的审议，这些审议的结果将以用户友好型的方式出版并广泛散发。进行的分析也将解决目前框架中可能存在的不足和差距。根据大会结论中第 24 段，人们建议，劳工局在 2015 年召开一次专家会议，<sup>2</sup> 讨论审议和对与经济绿色化、绿色就业和人人享有公平过渡相关的问题提供专家的分析看法。
12. 要做出巨大的努力，进一步加深对在各个部门国家和地区向环境可持续型经济转型当中各种不同的就业挑战和机遇的理解。一项对概念、战略以及公正的过渡政策和措施的实例进行审议已在计划之中(同社会伙伴进行协调)。这将包括技能开发、公共就业计划、企业促进和社会保护，还有为劳工局今后的指导提供依据并且确定对这主题进行调研的需求。
13. 此外，将收集微型、小型和中型企业(MSMEs)由于采用更加环保、更加清洁的生产措施和进入新的绿色市场的方法而对就业和生产率带来影响的实证。将利用这些知识对企业、雇主和工人组织给予更好的指导，目的是使生产过程和价值链绿色化。

<sup>1</sup> 行动计划借助了相关司和单位做出的贡献，全部都体现在主要成果中。

<sup>2</sup> 三方各组将提名专家参加会议，见附录八，适用于理事会规则摘要(2010 年)。

## (ii) 全球和地区层面的参与

14. 在全球层面，劳工局将帮助制定可持续发展目标和适当的目标和指标。同时，劳工局将在联合国气候变化框架公约(UNFCCC)和联合国“气候变化一体化”范围内加大其对全球气候变化政策进程的贡献。在气候变化缓解和适应的政策中充分体现分析性研究、倡议和本组织在高层的参与，确保对体面劳动的关注以及为所有人公平的过渡。
15. 劳工局将通过对主流全球知识库网络以及机构间伙伴关系的相关贡献继续推进国际劳工组织的目标。这些贡献包括：绿色增长知识平台(由联合国环境署和经合发组织、世界银行及全球绿色增长机构发起)、关于可持续消费和生产模式十年计划框架的联合国机构间协调小组、联合国全系统里约+20 后续行动以及实施里约+20 成果非洲地区旗舰计划。

## (iii) 国家层面的行动

16. 重点是那些对有兴趣把可持续发展作为它们体面劳动国别计划一部分的三方成员的参与。目前约有 20 多个成员国已经将绿色就业纳入了国家计划成果(CPOs)。大量的以及越来越多的国家已要求对相关的问题给予技术支持。为了做出反应，劳工局最近与联合国环境规划署、联合国工发组织和联合国训练研究所结成了重要的伙伴关系，与联合国国家工作队进行协调，为制定和实施绿色经济国家政策提供支持和能力建设，作为里约+20 的后续行动。为这一联合国伙伴关系建立的多边捐助国信托基金可成为一个扩大国际劳工组织技术支持同时确保联合国系统的一致性的载体。

## (iv) 能力建设

17. 为了提升三方成员能力，成为重要的改革者，在扩大培训和网络化方面将做出重大努力。国际培训中心(都灵)在培训和能力建设方面，将在全球和国家层面扩大它的作用。一个拥有网络学习设施的新的平台预计将会大大增加其影响和有效性。还将为工人组织和雇主组织制定详细计划，从而加强它们参与政策对话的能力。
18. 里约+20 的成果文件以及劳工大会第 102 届会议的结论，突出强调了企业在推进环境可持续性、生产性就业、体面劳动和包容性增长目标的至关重要的作用。因此对于国际劳工组织而言，很重要的一点就是要参与建设性的对话和建立伙伴关系。根据劳工局制定一项私营企业参与的新的战略的工作，下一步工作是支持企业将对环境可持续性的关注纳入它们的运营中、工作场所的做法以及市场开发方面。<sup>3</sup> 这项工作也将加强有代表性的国家和国际的工人和雇主组织提供服务的能力。

<sup>3</sup> 国际劳工组织更绿色企业亚洲计划就是这些工作中的一个生动的实例(REF)。

## 中期(2016-19 年)

19. 到 2019 年，预期在本组织所有战略目标中以及国际劳工组织大多数国家所支持的框架中全面实现可持续发展主流化。

### (i) 调查研究和知识开发、管理和传播

20. 运用调查研究和各国已获得的经验创建一个日益扩大的知识库，这使国际劳工组织成为一个公认的国际卓越中心。这一知识库可以合并到一个详细的全球研究计划(可与联合国环境规划署一起进行)，采集、分析和传递相关的数据统计和进行研究，并且出版一份有关绿色就业状况的定期报告。

### (ii) 在全球和区域层面的参与

21. 呼吁国际劳工组织在实施国际上认同的 2015 年后发展框架以及一项可能的新的气候变化协议中发挥作用。这将集中反映国际劳工大会在全球和地区政策方面采取的原则和框架，进而将形成国家的议程以及支持这些议程的财政文书，例如，有关适应气候变化的文书。

### (iii) 国家层面的行动

22. 以就业、技能和企业的绿色就业政策的工作为基础，开发和政策工具的测试将扩大至国际劳工组织主管的所有领域，这将包括部门的战略(其中包括建筑业、农业、废物管理)以及社会保护底线，特别是受环境恶化或者资源匮乏影响的人口。建议在 2015 年召开的专家会议的成果将在结构性改革过程中被用来促进有效地实施相关的国际劳工标准的条款。实施战略的相关的政策指导和工具使劳工局能够将其各类服务扩大到更多的国家，提供一个长效的咨询服务，帮助评估绿色化对就业、社会包容和公平带来的影响。

### (iv) 能力建设

23. 通过能力建设以及传播良好的做法、同行审议以及全球知识共享，在另外 25 个体面劳动国别计划中支持可持续发展主流化。国际培训中心(都灵)通过与相关的国际伙伴和举措的协作将在这方面的的工作中继续发挥主导作用。

24. 将开发对扩大职员发展支持的工具和指南，目的是为整个国际劳工组织地方结构更好地配备工具和能力以此满足三方成员的需求。通过对可持续发展的关注与技术专家各自专门领域的连接寻求主流化，从而可以加强国际劳工组织整合服务交付的能力。

## 长期(2020 年及以后)

25. 预想的长期结果是，将可持续发展作为本组织的一个贯穿性优先事项予以实施，为其促进体面劳动的各项战略目标和实施计划提供依据。
26. 在本份文件中不可能去预测到 2019 年年底体面劳动、消除贫困、可持续发展和绿色就业的机遇和挑战，以及它们之间的这种因果关系会有多大。但是，可以有把握地说，在国际劳工组织第二个百周年中，这些挑战定会更强有力地驾驭该组织的议程。就长期而言，行动计划将必须适应新的趋势和发生变化的情况，以及已提出的短期和中期战略的效力和相关性方面有关成就和经验教训。
27. 随着可持续发展已确定为本组织的贯穿性优先事项之一，本组织的所有战略目标和成果对此应予以考虑。国际劳工组织对国家行动的支持将遵照已同意的可持续发展的原则并且可以包括各种指标，衡量在多大程度上这类支持与这些原则相符。在联合国系统内，国际劳工组织作为已公认的机构将发挥有效的作用，并对可持续发展带来的社会影响提供专家知识。
28. 表 1 归纳了短期、中期和长期的计划并且提出了一个可能的战略想法。

**表 1. 实现体面劳动、绿色就业和可持续发展的临时战略框架**

时间段	2014-15 年	2016-19 年	2020 年及以后
<b>目 标</b>	积累知识、创造能力和证实劳动世界在促进可持续发展中的相关性	将可持续发展在国际劳工组织的战略目标和体面劳动国别计划中主流化	实施可持续发展作为本组织的一个贯穿性的优先事项
<b>应交付的产品</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 用户友好型知识平台</li> <li>(ii) 绿色就业的国家评估</li> <li>(iii) 国家支持发布政策指南和实施工具</li> <li>(iv) 为三方成员和国际劳工局职员制定能力建设计划</li> <li>(v) 将可持续发展纳入体面劳动国别计划和国家计划成果的指导意见</li> <li>(vi) 为体面劳动和可持续发展与 2015 年后的议程的联系做出贡献</li> <li>(vii) 为今后国际劳工组织战略目标做出贡献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 关于可持续发展的国际劳工组织综合性的研究日程</li> <li>(ii) 包括可持续发展的国际劳工组织政策和工具</li> <li>(iii) 三方成员之间开展全球的同行审议和南南支持</li> <li>(iv) 以地方为基础支持体面劳动国别计划与可持续发展相联系</li> <li>(v) 对衡量已同意的 2015 年后的目标和目的的进展情况做出贡献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(i) 拟议的可持续发展战略框架</li> <li>(ii) 公认的全球卓越中心</li> <li>(iii) 确立对实施可持续发展战略实现体面劳动予以支持</li> </ul>
<b>重要指标</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 三方成员和国际组织决策和执行中使用国际劳工组织的知识和可持续发展产品 [目标：增加百分之二十以上]</li> <li>■ 划拨给可持续发展经常预算和预算资源的比额 [目标：增加百分之十]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 在目标和战略中明确包括可持续发展的体面劳动国别计划和国家计划成果的数目 [目标：50 项体面劳动国别计划]</li> <li>■ 划拨给可持续发展的经常预算和预算外资源的比额 [目标：增加百分之二十]</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 可持续发展作为贯穿性的优先事项为促进体面劳动的战略目标和国际劳工组织计划提供依据</li> <li>■ 使用的频率以及国际劳工组织信息使用者的级别</li> <li>■ 使用的频率以及国际劳工组织咨询服务使用者的级别</li> </ul>

### 第三部分：实施安排、建立伙伴关系和筹资战略

29. 与可持续发展相关的一些重要举措和活动在 国际劳工组织中已经落实。在这些活动和举措中，理事会在 2008 年已经确定并且批准了的全劳工局系统的绿色就业计划，提供了一个稳步扩大的知识库和一个日益发展的国际劳工组织相关的专业知识资源。为此，行动计划将借助绿色就业计划的工作和经验教训，继续采取其贯穿性方法，并且通过总部和地方，包括国际培训中心——都灵的专家网络，开展工作。作为这一网络的中心结点进行运作的绿色就业单位将继续鼓励将人力和财政资源汇集到由各个相关部门的技术单位职员组成的团队中，并且由经常预算和预算外资源资助。
30. 劳工局将根据绿色就业计划以及相关的战略成果和择定的一些重要的领域，继续寻求一个交付成果的更紧密的在操作层面上的一致性，包括与相关的预算和从经常预算中划拨的资源挂钩。在未来计划和预算中，劳工局将考虑从人员配置和资源方面扩大国际劳工组织在绿色就业方面的能力，以使劳工局能更有效地工作，确保可持续发展成为国际劳工组织中一个贯穿性的问题。这或许可以包括在每一个地区(按照国际劳工组织亚太地区办事处的实例)增设一个绿色就业专家的职位和在国际培训中心——都灵——设立一个能力建设专家职位，以保障在国家计划安排中有效地协调和使可持续发展、体面劳动和绿色就业主流化。
31. 在国际劳工组织中，并且作为本组织 2015 年之后的战略框架筹备过程的一部分，要努力出成果和提出指标以便更好地体现可持续发展。这将立足于三方成员在国家层面参与体面劳动国别计划，提高认识和通过社会对话讨论环境可持续性与社会和经济之间错综复杂的联系。
32. 与伙伴关系和合作发展司一同做出新的努力，以便绘制并且与能够推进行动计划目标的技术合作项目建立密切联系。在已同意的计划和预算的背景下，对争取额外的资源要提出有针对性的建议。劳工局将开展工作，加强现行的伙伴关系并且在联合国系统中建立新的伙伴关系，特别是通过绿色就业行动的伙伴关系(PAGE)，以及与地区一级的组织并且有可能的话与私营部门的组织，以便实现在行动计划中概述的预期结果。

#### 决定草案

33. 根据其对有关可持续发展、体面劳动和绿色就业的战略行动计划的讨论所决定的任何指导意见，理事会要求局长：
- (a) 在实施 2014–2015 年计划和预算和在准备今后的战略政策框架时，包括通过拨出需要的资源以确保有效地实施这一战略行动计划，充分考虑 2013 年国际劳工大会有关可持续发展、体面劳动和绿色就业的决议；

- (b) 按照国际劳工大会结论第 24 段的建议，在 2015 年期间召开一次专家会议以便对与经济绿色化、绿色就业和为所有人的公正的过渡的相关问题给予专家指导；和
- (c) 通过这份文件提出的行动，努力实施一项绿色举措，以便落实有关可持续发展、绿色就业和体面劳动的决议以及由理事会所决定的任何进一步指导。