

第八项议程

第 16 届亚太区域会议报告 (2016 年 12 月 6-9 日，巴厘)

文件的目 的

本文件包含本地区出席第 16 届亚太区域会议的各代表团于 2016 年 12 月 9 日在印度尼西亚巴厘通过的会议最终报告。附件 1 包含关于“公平移民：以招聘为重点”的情况介绍会的纪要，附件 2 包含巴厘宣言，附件 3 包含证书委员会的报告，根据 2008 年《区域会议规则》第 9 条第 4 款的规定，区域会议要求向理事会提交这份报告。

请理事会审议第 261 段的决定草案。

相关的战略目标：全部。

主要相关成果/跨领域政策驱动因素：全部。

政策影响：决定草案要求局长在实施当前计划以及制订将来的计划和预算草案时考虑到《巴厘宣言》。

法律影响：无。

财政影响：见上文“政策影响”。

需采取的后续行动：见第 261 段的决定草案。

作者单位：官方会议、文件和关系司(RELMEETINGS)。

相关文件：局长向第 16 届亚太区域会议提交的报告：在亚太地区建设一个拥有体面劳动并致力于可持续发展的包容性未来，该报告为会议讨论奠定了基础。

目 录

	页 次
缩 略 语.....	v
选举和任命.....	1
开 幕 辞.....	2
印度尼西亚副总统穆罕默德·尤素夫·卡拉阁下特别致辞.....	4
高级别对话：促进社会正义，实现包容性增长.....	5
情况介绍会.....	11
关于局长报告的一般性讨论：在亚太地区建设一个拥有体面劳动并致力于可持续发展的包容性未来.....	11
介绍报告.....	11
对报告的讨论.....	12
特别全会辩论.....	24
在亚太地区构建体面劳动之未来 — 就业创造、权利和公平的趋势、挑战和政策.....	24
面向未来的技能.....	29
一般性讨论.....	31
专家最后的回应.....	33
加强社会对话，实现包容可持续增长.....	33
一般性讨论.....	36
关于在亚太地区促进和贯彻国际劳工组织《多国企业宣言》的特别会议.....	38
提交证书委员会报告.....	41
通过第 16 届亚太地区会议的结论.....	42
闭 幕 式.....	43
决定草案.....	45
附 件	
I. 关于“公平移民：以招聘为重点”的情况介绍会.....	47
II. 巴厘宣言.....	51
III. 证书委员会报告.....	55

缩 略 语

ACMW	东盟关于实施东盟保护和促进移民工人权利宣言的委员会
ACTRAV	工人活动局
ADB	亚洲开发银行
APEC	亚太经合组织
DPN APINDO	印度尼西亚雇主协会
APRM	亚太区域会议
ASEAN	东南亚国家联盟
BRICS	巴西、俄罗斯、印度、中国和南非
CEC	中国企业联合会
CSR	企业社会责任
DWCP	体面劳动国别计划
EPZ	出口加工区
FDI	外国直接投资
GCC	海湾合作理事会
GDP	国内生产总值
ICT	信息和通讯技术
IOE	国际雇主组织
IOSH	职业安全卫生学会
IPEC	国际消除童工劳动计划
IRIS	国际招聘诚信系统
ITUC	国际工会联合会
KCTU	韩国工会联合会
KSPI	印度尼西亚工会联合会
MNEs	多国企业
MSMEs	中小微型企业
NGO	非政府组织
OSH	职业安全与卫生
PDR	老挝人民民主共和国
SAR	特别行政区
SDG	可持续发展目标
SEZ	经济特区
SMEs	中小型企业

STEM	科学、技术、工程和数学
TPP	跨太平洋伙伴关系
TVET	技术和职业教育与培训
UNESCO	联合国教科文组织

选举和任命

1. 国际劳工组织第 16 届亚太区域会议于 2016 年 12 月 6 日至 9 日在印度尼西亚巴厘召开。
2. 伊朗伊斯兰共和国的一名政府代表(男)代表政府组提名了区域会议主席人选，会议一致选举印度尼西亚人力部长达基里(Hanif Dhakiri)先生担任区域会议主席。会议一致选举巴林劳工和社会发展部部长胡麦丹(Jameel Humaidan)先生担任政府副主席，印度尼西亚雇主协会苏卡姆丹尼(Hariyandi Sukamdani)先生担任雇主副主席，日本工会联合会秘书长逢见(Naoto Ohmi)先生担任工人副主席。
3. 根据 2008 年《区域会议规则》(《规则》)，会议任命了以下证书委员会成员：贝扎德(Ramin Behzad)先生(政府，伊朗伊斯兰共和国)，格罗兹尔(Dick Grozier)先生(雇主，澳大利亚)和刘(Mary Kiah Eng Liew)女士(工人，新加坡)。
4. 会议成立了负责起草会议结论的起草委员会，由以下 5 名政府代表、5 名雇主代表和 5 名工人代表组成；

政府代表：

安德森(Jody Anderson)先生(澳大利亚)

郝斌先生(中国)

哈所罗恩(Maruli Apul Hasoloan)先生(印度尼西亚)

胜田(Tomoaki Katsuda)先生(日本)

阿尔萨迪奇(Mahmood Al-Saddiqi)先生(卡塔尔)

雇主代表：

巴尔丹(Shamsuddin Bardan)先生(马来西亚)

奥莱利(Philip O'Reily)先生(新西兰)

李(Dong-Eung Lee)先生(韩国)

阿尔苏莱曼(Lama Abdulaziz Al-Sulaiman)女士(沙特阿拉伯)

韦拉辛格(Mudiyanselage Kanishka L Weerasinghe)先生(斯里兰卡)

工人代表：

阿尔哈拉瓦奇(Hasan Alhalwachi)先生(巴林)

安东尼(Felix Anthony)先生(斐济)

皮查伊(Sandagran Solomon Joseph Pitchay)女士(马来西亚)

瓦格斯达夫(Richard Wagstaff)先生(新西兰)

刘(Mary Kiah Eng Liew)女士(新加坡)

5. 根据规则第 8 条的规定，会议中止适用规则的某些条款。¹

(区域会议默哀 1 分钟，悼念 2016 年 10 月 13 日去世的泰国国王普密蓬·阿杜德陛下。)

开 幕 辞

6. 主席对印度尼西亚副总统表示欢迎，感谢他出席会议。五年前，第 15 届亚太区域会议(京都，日本，2011)提出了旨在促进平衡和可持续发展和增长的建议。新的、复杂的全球挑战(其中包括气候变化)已经出现，有必要共同讨论一个全球战略。第 16 届亚太区会议的结论应符合可持续发展目标，特别是关于体面劳动和经济增长的目标 8。他提请会议关注可持续增长。
7. 他指出，日程中包含的议题都具有相关性，特别提及了以下议题：促进社会正义的包容性增长、公平移民、亚太地区体面劳动的未来、面向未来的技能、多国企业和社会政策以及社会对话。他希望巴厘美丽的环境将使会议充满活力，使会议能进行富有成果的讨论并通过相关结论。他相信三个组将本着共识精神共同工作，这正是国际劳工组织的特点。
8. 国际劳工局局长对与会代表团表示欢迎。三方成员在第 14 届亚太区域会议(釜山，韩国，2006)上启动了“亚太体面劳动十年”，承诺齐心协力，为实现人人享有体面劳动而不懈努力。十年过去了，现在应该评估进展并规划国家和区域层面的下一步举措。但是，人们显然越来越怀疑政策制定者是否有能力为解决关键问题提供可靠答案。联合国 2030 年可持续发展议程(2030 年议程)的目标是在 2030 年前消除贫困并减少不平等。体面劳动被纳入该议程所包含的 17 个可持续发展目标，特别是专注于国际劳工组织使命的可持续发展目标 8。国际劳工组织启动了“劳动世界的未来”举措，力图在其一百周年之际进一步做好准备，继续促进有利于稳定与和平的社会正义权责。这一举措考虑到了劳动世界正在发生的变化，其核心是技术变化。社会不平等程度加剧，这被认为偏离了国际劳工组织权责中所包含的理念，许多人感到没有受益于全球化。
9. 局长指出，亚太地区具有从全球化中大为获益的潜力，但全球化必须更具包容性，才能可持续。这在本地区尤为如此，本地区仍要完成很多工作，才能使社会进步与近来取得的经济成功相匹配。向会议提交的报告提请三方成员提出一个行动计划，为本地区人民享有强劲、包容、平衡和持久的增长铺平道路，进一步强化三方成员对人人享有体面劳动的承诺。因此，会议应首先坦诚评估过去取得的成就和尚待克服的障碍，同时特别关注弱势群体。本地区的经济活力尚未充分转化为社会进步。

¹ 中止了规则第 11 条关于会议结论起草委员会运行的规定，以便委员会能够有效履行其职能，自行决定其方式。在“实现包容性增长，促进社会正义”的高级别对话会、特别全会讨论和关于“在亚太地区促进和实施国际劳工组织关于多国企业和社会政策的三方原则宣言”的特别会议的组织工作方面，中止了第 10 条关于发言权利的规定，以便更灵活地组织其工作。

尽管每个国家各有优先事项，三方成员需重点关注某些共同的趋势和挑战：如何保持全球经济增长的动力；企业可持续性；人口老龄化；青年失业；建立公平移民制度；极端天气事件和气候变化；及其他问题。同样，本地区对国际劳工组织 8 个核心公约的批准率仍然很低，在 47 个成员国中只有 14 个国家批准了全部 8 个公约。这无疑与很多国家社会对话薄弱和对集体谈判的限制有关。2030 年议程要求国际社会“不让一个人掉队”。国际劳工组织人人享有体面劳动的目标恰恰包含了这一原则。在三方成员在第 16 届亚太区域会议上为使男性和女性享有体面劳动而规划优先事项的过程中，国际劳工组织随时准备向他们提供所需要的支持。

10. 雇主副主席强调会议为确立本地区劳动世界的优先事项提供了一个重要机会。在全球增长放缓的情况下，亚太和阿拉伯国家仍取得了显著的经济进步。本地区具有巨大潜力，这部分是来自于多样性、不同发展水平、经济规模、部门多样化、人口和人口结构以及地理位置、文化和传统价值观。他强调的重要问题包括企业发展、面向未来的技能、公平移民及和谐产业关系。在联系日益紧密、竞争日益加剧的全球环境下，这些问题尤为重要。雇主认为，会议是在一个重要时机召开的，因为地缘政治和突破性技术给企业和工作场所带来了更多不确定性。但是，2030 年议程为私营部门提供了一个为经济增长和发展作出贡献的重要机会。
11. 他强调，应采取具体政策和行动为企业创造建设性和扶持性环境，从而使本地区的新兴经济体能够克服中等收入陷阱，发展中经济体能够投资于那些有前途、有附加值和竞争力的部门，这些部门将带来持久增长。政策应当重点关注：加强对成长中的中小企业的支持；改善治理和产权以及对法治的尊重；更富有效率和效能的劳动力市场政策；创新的社会保护制度。雇主组织需要能够以明确的政策优先事项有效地应对工作性质方面的迅速变化，使私营部门保持在关键问题上的影响。会议结论应简明扼要，以行动为导向。雇主组承诺继续与国际劳工组织和其它国际伙伴协作。
12. 工人发言人呼吁地区办事处将行动重点放在优先领域。促进尊重劳工权利是至关重要的。长期以来，本地区过于重视经济增长和生产率，忽视了人权和工会权利状况。印度正在对劳动法进行武断和严苛的改革。印度尼西亚侵犯基本权利的情况大大增加，对有关反对改变最低工资确定制度的抗议活动动用了催泪瓦斯、高压水枪、逮捕和拘留手段。同样，韩国对韩国工会联合会的领导人提起了刑事诉讼，其主席被判入狱 5 年。雇佣条件的弱化导致该地区业已广泛存在的非正规性进一步提高。在发达国家和发展中国家，分包进一步提高了非正规性，导致了临时工和派遣工以及不稳定的自营就业的增加。国际工会联合会 2016 年的一项调查列出了劳工侵权状况最恶劣的 10 个国家，其中有 7 个亚太国家。应当以批准国际劳工组织公约为重点，特别是 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)。会议的结论应呼吁更多国家在下届亚太区域会议之前批准这些核心公约。必须改进产业关系机制，特别是集体谈判，该机制正在被削弱。工人必须有权成立和加入工会。本地区大多数国家严重限制这些权利，政府和雇主都打击这些权利。通过设立出口加工区来吸引投资 — 这类有利于企业的经济政

策限制了集体谈判和罢工行动。工人组希望更多国家，包括孟加拉，支持制衣部门的工会权利。国际劳工组织应放弃企业社会责任计划，它们不能够取代工会。

13. 他指出，令人痛心的是，强迫劳动和童工劳动在本地区都广泛存在：它们必须被消除。改善移民工人权利同样也是一个优先事项。这些工人遭到剥削和排斥，在政治上无足轻重。会议的结论应督促更多国家批准国际劳工组织关于移民的两个公约。各国应取缔招聘费。解决不平等问题是另一个优先事项。收入不平等仍然很严重，一些国家的不平等情况恶化。还有一个优先事项是妇女在企业 and 工会的领导作用。应通过立法和适当机制鼓励妇女参与经济。结论应包括一个关于至少有一些国家批准、实施和尊重 2000 年生育保护公约(第 183 号)的目标。迄今为止，本地区还没有一个国家这样做。
14. 他认为，国际劳工组织的活动涉及的项目过多，在每个项目上力度过小。效果不大。在印度开展了很多“国际消除童工劳动计划”项目，但该国既没有批准 1973 年《最低年龄公约》(第 138 号)，也没有批准 1999 年《最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)。在拉那广场事故之后，在孟加拉启动了很多项目，但仍然缺乏工会权利。而且，国际劳工局各部门之间缺乏协调，这一情况必须改变。三方成员因为项目林立、相互竞争而迷失方向，人力资源和财务资源被分散，降低了影响力。促进批约应当成为整个劳工局的一项举措，而不仅仅是工人活动局的举措。项目偶尔在逻辑上与国际劳工组织权责不符。
15. 他指出，报告中没有包含关于已经采取了哪些措施来实施第 15 届亚太区域会议(京都，2011 年)结论的信息，该次会议的结论要求促进批准核心公约。似乎没有采取任何行动。应当采用一个“计分卡”，展示为实施这些结论所开展的工作。最后，在本地区越来越常见的恶劣趋势包括：政府腐败，种族歧视，基于宗教、种族或民族的不包容以及过去 10 年以来军队统治的增加。国际劳工组织三方成员应团结起来，制止这些趋势。工会和集体谈判对于在亚太建设一个拥有体面劳动的未来是非常重要的。

印度尼西亚副总统穆罕默德·尤素夫·卡拉阁下特别致辞

16. 印度尼西亚副总统穆罕默德·尤素夫·卡拉赞赏国际劳工组织通过三个组的三方共识与和谐来促进工人的福祉。国际劳工组织的价值观与印度尼西亚共和国的价值观相呼应，印度尼西亚致力于让人民享有繁荣和社会正义。
17. 在 2015 年亚太经合组织论坛上，对全球经济的希望和乐观态度调和了悲观态度。可以共同努力来解决难题：工人和雇主有共同利益，他们应携手扩大共同利益。对话是解决之道。
18. 印度尼西亚欢迎区域会议，会议是在所有国家，包括中国、美国和欧洲国家，受到全球经济放缓的影响之际召开的。亚太地区并不例外，失业的增长是可预见的。与

其它国家相比，印度尼西亚的表现较好，但需要通过更大幅度的增长创造充分就业。共同的目标是通过体面和生产性就业、收入增长和更加关注环境，提高所有人的生活水平。

19. 过去几年来，印尼实施了与通货膨胀和国内生产总值挂钩的最低工资制度。这一方式是公平的，因为它没有降低工人的购买力。将每 5 年对该制度进行一次评估。企业的繁荣发展需要稳定。如果不能保持稳定，则无法创造就业。亚洲国家的目标是将竞争力、生产率和体面劳动结合起来。
20. 移民日益增长是本地区的一个重要问题。有必要实现移民体面劳动，防止降低工作和雇佣条件。为防止在移民为求职而流动的情况下产生对廉价劳动力的竞争，应进行地区和跨地区合作，以便有可能建立一个地区层面的最低工资，避免向下竞争的后果。
21. 有必要以体面劳动为共同目标携手努力，同时尊重各国特定国情。应通过职业培训和教育提高技能水平技术，应对技术带来的挑战。如果不这样做，各国就会掉队。三方对话是一个规划前进道路的有力工具。最后，副总统希望亚太区域会议的结果和成果将帮助本地区经济体实现良好增长。他向所有代表祝愿会议富有意义和成果，加强社会正义事业并促进经济发展，使所有人都能受益。

高级别对话：促进社会正义，实现包容性增长

22. 区域会议举行了高级别对话，主题是促进社会正义，实现包容性增长。对话由一个三方专题小组牵头，区域会议主席担任对话的主席，英国广播公司世界新闻制片人、主持人雷乐女士主持。专题小组的成员如下：
 - 莱德(Guy Ryder)先生，国际劳工局局长；
 - 阿尔巴可利(Sheikh Abdullah bin Nasser Al-Bakri)阁下，人力部长，阿曼；
 - 克罗姆容(Linda Kromjong)女士，秘书长，国际雇主组织；
 - 安东尼(Felix Anthony)先生，主席，亚太国际工会联合会；
 - 普图科德(Vivek Puthucode)先生，总经理，公共部门，微软亚太公司。
23. 局长指出，在这一议题上，国际劳工组织是一个行动方，而不仅仅是一个观察员。它的作用不是宣讲其原则，而是将本组织的目标转化为行动。国际劳工组织与政府、雇主和工人的共同责任是决定可以携手开展哪些工作，实现拥有体面劳动的包容性增长。各方成员为实现这一目标所作的贡献不一定是一个零和游戏。相反，尽管前方存在障碍，仍然有机会实现三赢。国际劳工组织应发挥作用，帮助三方成员跨越这些障碍。

24. 阿尔巴可利先生介绍了他的国家所面临的就业和生产性机会的巨大挑战，但是他坚信通过努力将获得成果。目前，阿曼的任何求职者都能够得到技术和职业培训及帮助，以确保劳动力市场的妥善运行。他希望亚太区域会议的对话和结论继续推动这方面的工作。
25. 克罗姆容女士表示可持续企业是包容性增长的解决之道。这与可持续发展目标 8 密切相关，该目标涉及持久、包容性和可持续的经济增长、充分和生产性就业和人人享有体面劳动。如果不能通过可持续企业创造就业，则其它可持续发展目标也无法实现。国际雇主组织 2015 年巴林宣言承诺支持可持续发展目标，与工会和其它利益攸关方共同参与对话和谈判，实施联合国关于企业和人权的指导原则及国际劳工组织多国企业宣言，以便实现社会正义。
26. 安东尼先生呼吁所有成员国在 2008 宣言的基础上谋求社会正义，宣言的 4 个目标是就业、社会保护、社会对话和工作中的权利，它们是不可分割、相互关联和相辅相成的。促进包容性增长能确保社会的各个部分公平分享经济增长，没有一个人掉队。社会对话和三方机制在这方面非常重要。特别是，只有通过结社自由和集体谈判权利才能够真正实现包容性增长。
27. 普图科德先生指出，数据是当代的新型货币。它有改变我们的互动方式、经营方式和发展可持续社会方式的力量。问题在于如何汇集我们共有的资源，实现可持续发展目标。大企业和中小企业以及工人都有机会通过使用技术为实现这些目标做出贡献。技术不能决定我们的未来，但能够帮助我们选择正确的未来。
28. 阿尔巴可利先生回应了主持人的问题——尽管阿曼经济稳定增长，但不平等仍然存在。他表示他的政府致力于制定反映所有各方利益的适当规定。在经济增长的情况下，政府通过了关于雇主和工人关系的法律，强化了包括产假在内的休假待遇，对工时进行监管，在总体上改善了工作条件。全面开展了相关工作，稳定阿曼的劳动力市场，同时吸引外国投资。这是下一个发展阶段的基础，使该国能够抓住未来劳动世界的机会。
29. 克罗姆容女士同意一个稳定、可靠和可预见的监管框架是有必要的。企业还需要一个稳定的政治环境和健全的劳动力市场机制。在这方面，本地区对国际劳工组织基本公约的低批准率和实施不力是全球企业和国内企业都关切的问题。中小企业是经济增长的引擎，但是全球供应链引起了极大的关注，尽管它们的雇员仅占本地区工人总数的 20%。80%的工人处于国内市场，其中很多人在非正规经济中工作。因此，有必要制定政策，反映和应对这一现实情况，帮助小企业了解它们的经营环境和法律。为此，小企业需要相关工具，帮助它们在一个特别富有创造性和创业精神的地区发展。

30. 安东尼先生也认为企业需要稳定的产业关系，这有助于生产率。社会对话、集体谈判权利和结社自由在这方面至关重要。他也表示了对于本地区对国际劳工组织基本公约的低批准率和实施不力的关切。国际劳工组织的监督机制对于确保政府尊重国际义务仍然是非常关键的。但是，本地区持续存在强迫劳动和童工劳动等侵权行为，一些国家的情况已经有所恶化。很多工人虽然生活在国际贫困线之上，但工作时间很长、工作不稳定，苦苦维持生计，在这种情况下似乎不能再将国际贫困线作为一个有意义的衡量指标。按实际值计算，很多工人事实上更加贫困。
31. 局长作了解释，指出世界银行每天 1.9 美元的贫困线是指极度贫困，每 10 个劳动者中就有 1 个人生活在该贫困线以下。有必要重新定位关于体面劳动目标的思考。国际劳工组织 1919 年章程中已提及了生存工资的概念，但是很多国家正在重新讨论这一概念。目的是所有劳动者都应获得足以养活他们自己及其家庭的收入；这可以通过工资和社会保护政策来加以促进。
32. 普图科德先生在被问及谁应负责工人技能开发时表示这是政府和企业共同承担的责任。政府应使工人更为便捷地获得这些机会，企业应明确所需要的知识和技能。关键是了解未来工人所需的技能以及技能开发政策和计划能如何满足这方面的需求。
33. 阿尔巴可利先生将劳动力市场稳定性视为吸引投资和就业岗位磁铁。他详细介绍了他的国家的创新作法，例如科学理事会和技术绿洲，它们鼓励青年技能开发和自营就业，特别是在科学和技术方面。这些举措使小企业从 78,000 个增加到 168,000 个。同时，政府将社会保险扩大到非正规经济，并提供创业激励措施，帮助工人向正规经济转型。他指出了社会伙伴在制定这些政策和计划中的重要作用。
34. 局长提及了关于第四次产业革命对劳动世界的影响力以及在新净增就业岗位和破坏就业岗位方面将产生正面还是负面影响的讨论。尽管这方面的看法非常不同，但技术本身并不能决定我们的命运。这取决于通过政策来管控技术，实现最大社会收益。平台经济将只是传闻，还是成为未来劳动世界的先驱，把雇佣关系转变为分散商务关系，对社会保护和收入分配产生影响？当今的政治发展对目前的全球化模式提出质疑，该模式曾使亚太地区获益匪浅。如果这成为一个新的历史转折，本地区的国家将需要更多地转向国内市场，发挥社会保护、最低工资和劳动力市场机构的作用，确保持久活力。
35. 普图科德先生同意科技本身并不是解决之道。但是，在本地区创造众多就业岗位的必要性、生活费用的上涨、城市化、老龄化社会和青年人职业期望的变化都受到科技的影响。政府、雇主和工人组织需了解科技的发展方向以及如何使科技成为应对这些挑战的对策的一部分。微软的微青年工作平台将有志向的青年与培训需求和创业计划联系在一起。数据的使用及移动通讯的便利还可以帮助理解工人在实际生存工资方面的需求。技术为妇女参与劳动力提供了更多的机会，技术也是打击人口贩运和最恶劣形式童工劳动的有力工具。

36. 克罗姆容女士建议与其把科技视作破坏性的，不如接纳科技，让它为我们效力。劳动世界的未来就在当下。与当前变革所不同的是劳动世界的变化速度。这还意味着某些技能需求的变化，特别是在科学、技术、工程和数学领域——这反映了一个从低技能转向高技能的总体趋势。技术也给妇女、残疾人和老年人带来了新的机会，特别是通过电子化学习。有必要鼓励通过终身学习和适应来保持就业能力，特别是青年人。学徒制是另外一个确保人们学习市场所需技能的有效方式。而且，需要有灵活的移民政策，使企业能够获得有才能的工人，无论这些工人在什么地方。
37. 安东尼先生同意技能开发和学徒制的重要性。新加坡关于终身学习的举措是一个帮助工人适应劳动世界变化的成功战略——特别是在传统工作场所以外的非正规工作增长的情况下。
38. 普图科德先生赞扬了新加坡关于成人教育的举措。尽管有技术创新，对语言、创造力和计算机技能的需求仍然存在。但是，很多国家缺乏建设这些能力的蓝图。然而，在观念上正在向构建一个学习型文化转变，这被视作更广泛的社会变革的一部分。包容性增长还意味着对于约 2.5 亿身体或精神上残疾人员的包容性，在帮助这些人享有充实生活方面，技术无疑已经发挥了很大作用。
39. 安东尼先生提请关注生产当今所使用技术的那些人的工作条件。从农村进入城市的工人有时面临严峻的社会挑战，这导致电子行业的自杀事件。应采取行动改善这一部门的工作条件。
40. 主持人提出了问题，指出妇女仍然是未得到充分开发的资源，特别是与男性相比，本地区妇女在领工资和薪水的工作岗位中代表性不足。
41. 阿尔巴可利先生提及了国际劳工组织 2008 年关于公平全球化的社会正义宣言，以及信息技术和技能开发需求的同步发展。在阿拉伯国家，女性和男性享有同等就业权利。在公共部门尤为如此——在阿曼，妇女占公共部门总劳动力的 50%。但是，在私营部门，妇女仅占工人总数的 22%。与阿曼私营部门共同开展了一个 2040 行动计划，目标是有更多妇女在私营企业工作。这包括通过信息技术(提供了远程工作机会)，促进妇女和残疾人参与劳动力市场。
42. 克罗姆容女士强调不能用任何借口限制妇女平等参与劳动力市场的机会，因为妇女占生产性人口的 50%。可以通过一些小的行动来促进这方面的工作，例如不参与任何仅包括男性成员的小组或管理团队。需在顶层建立性别平等文化。
43. 安东尼先生支持国际雇主协会的声明，指出亚太区域会议本身也可在性别平等方面做出改进，因为妇女在参会人员中所占比例仅为 22%。

44. 普图科德先生进一步指出，在数据被视作当今货币的情况下，有必要促进女性在技术部门的参与。政策制定者需要和私营部门共同考虑通过有效途径，使更多女性参加教授技术时代所需技能的教育计划。
45. 阿尔巴可利先生指出妇女参与不仅是一个数量问题，还是一个质量问题，重点应放在质量上。
46. 局长作了回应，指出国际劳工组织的一个目标是妇女在其所有会议上参会比例达到30%。国际劳工组织成员有责任确保其代表团的女性和男性比例平衡。更重要的是，本地区以往在妇女劳动力市场参与率和收入平等方面表现不佳。某些社会观点限制了女性获得体面劳动的能力。同时，关于性别平等和非歧视的基本公约是最为广泛批准的国际劳工组织文书。但是，本地区的平均性别工资差距仍为18%至20%。有必要消除妇女一生中面临的结构性不平等和障碍。需要进行创新，包括使用新技术。
47. 香港工会联合会的一名代表支持有关在本地区注重基本权利的呼吁，特别是结社自由和集体谈判权利。言论往往与实际情况不同，不平等和不稳定就业实际上在增长。在香港，一个趋势是雇主不经与工人协商而决定工作条件。这是由于缺乏关于集体谈判的立法框架。他提出了问题：对包容性增长的关注是否取代了与结社自由和集体谈判相关的问题，国际劳工组织是否曾把重点放在其它更容易取得进展的领域。
48. 局长的回应是对基本权利的关注没有被遗忘，本组织没有转向其它事宜。国际劳工组织监督机制是联合国系统中最有效的机制，结社自由委员会审查了3000多个案例。结社自由和集体谈判仍然既是基本权利，也是促进包容性增长的扶持性权利。这些权利定义了女性和男性工作生涯的质量，国际劳工组织将促进和保护这些权利视为核心权责。
49. 安东尼先生指出，国际劳工组织成员国有义务尊重、促进和实现国际劳工组织1998年宣言的原则。本地区没有做到这一点，对工会的压制也有所加剧。有必要更加注重促进和尊重国际劳工组织核心公约，包括通过社会对话的方式。
50. 印度尼西亚工会联合会的一名代表指出本地区的政府将追求经济发展作为衡量成功的基础，但是不平等持续加剧。多国公司获得了利润，但再分配给工人的非常有限。尽管先前有人批评了国际贫困线，但印尼的贫困线更低，为每天1美元。他提出的问题是国际劳工组织能够根据2030年可持续发展目标，为解决持续存在的收入不平等做些什么。
51. 局长指出这些贫困线是有用的，但并不理想。很多人的生活水平略高于贫困线，但非常容易落到贫困线以下。在别的地方，有时根据相对值将贫困线定义为占收入中位数的一个百分比。关于消除不平等的可持续发展目标呼吁重点关注最贫困的40%人口。解决收入不平等问题的最佳途径是完善的劳动力市场机构，包括集体谈判机

制。在集体谈判薄弱的情况下，很大程度上要依赖最低工资机制。在这方面，他回顾了印度尼西亚副总统关于地区最低工资的建议及其好处。

52. 中国香港的一名政府代表指出其政府致力于实施国际劳工组织第 87 号和 98 号公约的原则。该政府努力促进自愿集体谈判。已经采取了适合当地情况的措施，鼓励和促进雇主和工人之间或他们各自的组织之间的自愿谈判。香港特别行政区政府充分支持社会对话，正如劳工顾问委员会的雇主代表和工人代表作为三方代表团的成员出席区域会议和国际劳工大会所体现的那样。
53. 安东尼先生指出中国香港不存在要求雇主和工会进行集体谈判的授权法律。应当具备这些法律，因为自愿集体谈判不起作用。
54. 巴勒斯坦权力机构劳工部长指出以色列的占领破坏了巴勒斯坦人民的就业机会。已经做出了一些努力，通过了关于劳工权利和其它问题(包括社会保护)的法律，但是以色列的占领仍然是取得进展的主要障碍。该部长感谢国际劳工组织在很多问题上的帮助，并呼吁进一步提供支持。
55. 局长欢迎该部长的发言并重申了国际劳工组织对巴勒斯坦被占领土的支持，这表现在每年向巴勒斯坦领土派实况调查团，更好地了解巴勒斯坦人民的实地情况和需求。他呼吁成员国与国际劳工组织共同提供援助。
56. 主持人请专题小组成员在发言的最后展望未来，分享他们对包容性增长的总体看法。
57. 普图科德先生说，看到一个有视力缺陷的妇女得到创业奖，这是未来趋势的一个乐观信号。
58. 安东尼先生指出目前不是喊口号的时候，而应实现符合工作中基本原则和权利的结果，因为尽管在上一个亚太体面劳动十年期间取得了成绩，本地区仍然存在巨大的体面劳动赤字。
59. 克罗姆容女士说挑战仍然存在，但是她保持乐观，认为可以通过创造性和创业来应对挑战。所需要的是所有伙伴之间的成熟社会对话。问题不在于缺乏规定，而是实施不力。
60. 阿尔巴可利先生表示了他的乐观，认为有必要通过持续社会对话、技能开发和职业培训促进包容性增长。
61. 局长最后说关键在于能否就相关问题采取行动。已经有很多关于在过去和在困难情况下取得进步的例子。他回想起了 32 年前的博帕尔惨剧，在那之后国际劳工组织通过了 1993 年《预防重大工业事故公约》(第 174 号)。在 2013 年孟加拉的拉那广场坍塌

塌事件之后，国际劳工组织决定与其伙伴们一起采取行动，帮助该国制定有关措施，加强劳动治理机构，防止将来发生事故。现在已经实施了更好的政策和监测机制。

情况介绍会

62. 关于“公平的移民：以招聘为重点”的情况介绍会的纪要见附件 I。

关于局长报告的一般性讨论：在亚太地区建设一个拥有体面劳动并致力于可持续发展的包容性未来

(区域会议默哀一分钟，悼念在印度尼西亚北部亚齐省地震中的遇难者。)

介绍报告

63. 国际劳工组织亚太地区局局长介绍了局长的报告：在亚太地区建设一个拥有体面劳动并致力于可持续发展的包容性未来。报告总结了本地区在亚太体面劳动十年期间的经验，分析了影响劳动世界的大趋势，并提请本地区继续致力于坚持包容性、繁荣和可持续发展模式，实现面向所有女性和男性的体面和生产性劳动。她指出了体面劳动在 2030 年可持续发展议程中占据的核心位置。
64. 国际劳工组织阿拉伯地区局局长回顾了该地区在亚太体面劳动十年期间取得的主要成就。这包括生产率增长 5.3%，实际工资增长 4.2%，1.8 亿人摆脱贫困，6,000 万工人摆脱脆弱就业，50%的工人达到中产阶级水平。但是，挑战仍然存在：1.92 亿工人仍处于极端贫困；10 亿工人处于脆弱就业状况；与 79%男性在劳动力中相比，仅有 43%的女性在劳动力中；9,000 万人失业；7,800 万童工；1,100 万工人遭受强迫劳动。对国际劳工组织核心公约的低批准率令人失望。与全球平均水平相比，本地区国家在社会保护方面的开支较少。本地区不能只是维持现状。那将意味着到 2030 年将有 9,400 万工人没有工作，而届时将需要新增 2.49 亿个工作岗位。如果不消除性别鸿沟，本地区在新增经济产出方面的损失可能高达 4.7%。
65. 国际劳工组织亚太地区局局长说，本报告表明体面劳动国别计划越来越多地被用作国际劳工组织向成员国提供支持的工具。体面劳动国别计划是国家层面主导的计划，重点关注特定的为数不多的国别优先事项，国际劳工组织三方成员积极参与制订和实施这些优先事项，我们的体面劳动专家团队在知识专长方面为其提供支持。在实现可持续发展目标方面的进展取决于劳动世界如何应对当前的地区性大趋势和外部驱动因素：人口变化，劳务移民增长，迅速技术创新，地区一体化和向“绿色”社会公平转型。报告呼吁采取行动，在国际劳工组织基本原则和价值观的基础上，在本地区建设一个拥有体面劳动的包容性未来。地区层面的关键优先事项包括着重关

注富含就业的经济增长；改进劳动力市场治理；强有力和具有相关性的劳动力市场机构；公平移民；有效的社会对话文化；以及改进劳动力市场信息，以便监测“2030年议程”的进展和挑战。

对报告的讨论

66. 雇主发言人认可本地区取得的非凡经济成就，包括极大地消除了贫困。但是，他强调了在全球化、新技术和社会需求带来持续变革的情况下仍存在的主要挑战。新的行业和职业已经出现，带来了机会和好处，而旧的行业和职业在衰落，给就业带来负面影响。这方面的一部分新进展是灵活和多样化的工作形式激增，这是为了应对新生产模式的需求以及更好地适应顾客的需求。因此，有必要在适当考虑到雇主和工人需求的情况下探索促进这些工作形式的增长的途径。
67. 他说，雇主组感到关切的是报告过多关注了新技术的风险而不是好处。应当进一步分析如何利用新技术和让劳动力为将来工作做好准备，与此同时避免忽视国家的多样性和具体特点。随着地区一体化程度的提高，在经济增长和创造就业方面存在巨大潜力：青年人有能力迎接数字革命。
68. 关于可持续发展目标 8 和 9，雇主发言人强调企业可通过以下途径为扶持性环境作出贡献：响应劳动力市场需求，通过促进灵活就业利用妇女的潜力，通过强调劳动力市场需求并通过国家雇主组织参与制订劳动力市场政策和规定为技能开发作贡献。正如可持续发展目标 16 所要求的，消除机构性腐败和减少官僚主义也很重要。应采取明确和协调一致的措施来应对非正规性和移民。否则，企业将很难通过可预计和具有成本效益的方式雇用技能工人或者将技能工人转到他们的国家。国际劳工组织应支持三方成员应对通过以实证为基础的研究而查明的具体挑战，这种支持应切合当前情况并体现各国的不同国情；本组织应努力建设社会伙伴的能力，既在内部促进协同作用和政策协调一致，也与其它机构，例如亚洲开发银行和世界银行，共同协作促进协同作用和政策协调一致。需要采取一个保护主义较少的方式。该发言人欢迎启动 2008 年社会正义宣言中所预期的标准审议机制和标准更新。
69. 工人发言人说，报告应更好地分析工会活动中面临的日益增长的障碍，特别是与产业关系实践相关的障碍，以及缺乏关于劳动问题的三方对话。报告没有提供关于国际劳工组织为实施第 15 届亚太区域会议结论所采取的具体行动的信息。对第 16 届亚太区域会议而言，一定不能重复这一作法。关于工资不平等加剧--工资增长没有跟上劳动生产率增长问题的分析不够充分。因集体谈判机会不足而导致了劳动收入份额下降。
70. 他指出，工资增长主要出现在出口行业，例如柬埔寨、印度尼西亚和越南，这些行业在产业行动之后提高了工资。在孟加拉国，在拉纳广场灾难和其它悲剧之后对于制衣行业的国际关注导致提高了工资。在更多亚太国家，工资增长完全依赖于实施最低工资。应当向工人支付生存工资——为工人及其家庭提供体面生活和尊严的收入。联合国将贫困线定为 1.90 美元，这是不现实的。

71. 他认为报告对缺乏强有力和独立的工会的关注不足。缺乏强有力和独立的工会导致无法与雇主进行集体谈判，并且难以参与国家政策制定方面的讨论，对劳动法和其 他相关问题的变革发挥影响。在 2015 年之前实现普遍批准核心公约是国际劳工组织 所通过的一项政策措施。但是，没有为促进这方面的批约工作划拨资源，所有行动 完全由工人活动局承担。除非整个劳工局以协调方式开展工作，否则结果将微乎其 微。是否有任何体面劳动国别计划将批约作为一个优先事项，如何决定优先事项， 它们是否体现了三方成员的需求，这些都不明确。在孟加拉国开展了很多技术合作 计划，但是组织权利仍未得到承认。
72. 工人组注意到报告中没有包含关于在国家层面促进三方机制的信息。一些已经批准 了 1976 年《(国际劳工标准)三方协商公约》(第 144 号)的国家不召开三方会议或废除 三方会议。在很多国家，包括印度，工会没有参与法律改革进程或其他需要三方参 与的事宜。这是本地区一个逐渐上升的趋势。
73. 工人组认为，本应对一些通过国际劳工组织行动成功取得良好进展的情况进行报告。 缅甸和斐济的例子本可以作为国际劳工组织机制发挥有效作用的重点范例。这些例 子本可以用来展现国际劳工组织监督机制的有效性并展示国际劳工组织和工会在一 个国家可以发挥的维护劳工权利的重要作用。
74. 他指出，全球供应链占本地区工作岗位的 60%，但是这些企业的工作条件和劳工权 利引起了关切。政府以及雇主为吸引投资而有意保持低工资。很多出口加工区和经 济特区缺乏成立工会和集体谈判的权利。它们的工人往往是来自贫困农村地区的妇 女。很多人基本上是非正规工人，因为他们缺乏适当的合同。社会责任举措是有用 的，但是不能取代会的作用。在企业层面就劳资问题向工人和雇主提供帮助的国际 劳工组织“更好的工作”计划不应当在没有工会的情况下开展。
75. 他指出，报告在五个段落中讨论了公共私营伙伴关系和促进社会对话的问题。工人 组要求提供关于国际劳工组织与 H&M 之间的公共私营伙伴关系和“更好的工作” 的更多信息。在大多数国家，移民工人不能加入工会，面临严重的经济剥削、社会 排斥和在政治上被剥夺权利。没有任何一个移民接收国批准国际劳工组织移民文书。 报告指出大量工人处于非正规状态。通过分包和采用其它不稳定就业条件，正在使 正规就业岗位非正规化。大量农村工人在非正规部门工作。应当将组织权利和集体 谈判权利扩展到农村的农业工人。本地区还没有任何一个国家批准 2000 年《生育保 护公约》(第 183 号)。工人组呼吁批准和实施国际劳工组织社会保护文书。在劳资领 域的领导岗位缺乏女性；国际劳工组织和三方成员需共同改变这一状况。报告中关 于强调需要有充分的创造就业和技能培 训政策的章节应明确指出工会必须参与规划 进程。在劳动监察方面，现有的劳动监察员人数不足，监察员缺乏培训，不具备适 当的设备，工资很低。最近，印度政府实施了立法，允许不达到一定规模的企业进 行自我监察。必须停止这一危险趋势。
76. 他说，国际劳工组织的若干关键议程被纳入了可持续发展目标。为了实现其目标， 社会伙伴在国家层面的介入和参与非常重要的。只有能够组织工会，才能实现这一 点。工人组赞赏局长的“劳动世界的未来”举措。这将提供一个非常好的机会，使

成员国与工会和雇主共同努力，讨论劳动世界的未来并探讨有助于国家发展和提供体面劳动的解决方案。本地区，特别是太平洋岛国，还面临气候变化带来的严重关切。应采取应对气候变化并促进绿色就业的行动和计划。

77. 日本厚生劳动省国务部长提请关注日本在自然灾害之后为应对与就业相关的问题而作出的努力。其政府开展的研究工作为修订 1944 年《就业(从战争向和平转型)建议书》(第 71 号)作出了很大贡献。她确认其政府坚决致力于应对人口因素引起的社会-经济挑战。日本已采取了一系列相互关联的政策措施，包括延长退休年龄、将就业保险扩展到 65 岁以后的工人、在企业层面为女性设立数字目标并扩充育儿设施。该政府还通过国际劳工组织技术合作计划向本地区其它成员国提供支持，重点是建立国家社会保护底线和改善全球供应链中的职业安全卫生制度。
78. 新加坡人力部国务部长提及了报告中的关键信息，包括实现富含就业的经济增长；促进技能发展和利用三方机制的力量。在应对技术创新所带来的挑战和机会方面，报告考虑到了国家情况。新加坡启动了各种政策举措，促进技术转型、技能预测和终身学习。同时，也采取措施提高退休年龄，并通过技术改进使工作场所更加适合年长的工人。另外还促进了灵活工作安排。这些政策创新得益于三方协商。
79. 中国人力资源和社会保障部副部长强调，中国仍然将就业促进作为一项重点工作，并通过完善的社会保护措施对此予以支持。在下一个五年期间，国家层面的工作重点是在有中国特色的和谐劳动关系制度的基础上促进高质量的就业。中国通过了关于创新与包容性增长：体面劳动、更高就业能力和充分就业机会的宣言，重点是促进有利于就业的战略和实施创业行动计划；制订一个提高就业能力的战略；促进工资增长机制；建立适合国情的全面社会保护制度。
80. 伊朗伊斯兰共和国合作社、劳工和社会事务部部长指出，本地区在实现可持续社会进步方面的成功非常有限。国际劳工组织应促进其权责，更强有力地应对和平与工作之间内在的相互联系。伊朗伊斯兰共和国的特点是城市化进展迅速，难民人数增加。政府向所有难民提供了广泛的社会服务，包括卫生与教育，并认可他们对国家经济的贡献。伊朗伊斯兰共和国实施了若干旨在提高教育水平的政策措施，提高了女大学生的入学率。教职工的性别分配也基本达到一个平衡的水平。社会保护措施中还包括免费全民医疗保险覆盖和为处于不利地位的家庭的需求提供现金补助。
81. 巴林的雇主顾问兼代理代表着重指出，强迫移民、金融不稳定和引入本地区某些地方尚不了解的新技术，例如替代能源，是对企业产生影响的重要挑战。在巴林，雇主采取了一系列举措，包括加强研究能力；采取旨在扩大医疗保险覆盖范围的措施，包括将覆盖范围扩大到移民工人；建立工资保护制度；创建青年创业举措。
82. 韩国就业和劳工部长强调了亚太地区面临的一些持续挑战和机会。已经进行了结构性改革，包括建立一个新的基于绩效的工资制度，采取基于能力和绩效的人事管理方式。这些措施旨在保护最弱势的工人。其他进展包括新的在线职介服务、更好体现劳动力市场需求的职业培训课程和咨询服务。另外还专门采取了改进妇女劳动力参与率的措施。根据 20 国集团的决定，进一步加大对创业举措的支持是非常重要的。
83. 新加坡的工人代表指出了劳动世界变革的影响，它们影响了工人的技能，要求采取更加协调一致的政策。当务之急是解决技能不匹配问题，找到增长部门，并组织三

方协商。有必要查明企业的需求，寻找投资者，提供职业指导和相关技能培训。应通过包容性的三方伙伴关系来应对劳动世界的新挑战：政府应加强与社会伙伴的协作。

84. 卡塔尔行政管理发展、劳工和社会事务部长说，由于油价大幅下跌，他的国家所面临的主要挑战是创造就业机会和体面劳动，以及改善工作条件和社会保障。该国政府正在通过有时限的战略计划，例如“2030年愿景”和“2017-22年国家战略计划”来应对这些方面的负面影响。卡塔尔接纳了大量的劳务移民，正在努力改善他们的工作条件。这些移民工人向他们各自的国家汇款达到几十亿美元。卡塔尔正在制定法律，旨在实现移民以及本国工人的体面劳动。
85. 泰国劳工部长说，与本地区其他国家一样，失业是该国所面临的一个关键挑战。应当通过协商来应对这些挑战。高质量的工作能带来收入并促进繁荣。但是，高质量工作的前提是对劳动力市场机构进行改革。为了使繁荣真正具有包容性，还需要实施相关教育政策。
86. 印度政府代表说，工作、工资和社会保障是其政府的优先事项。需要在所有经济部门创造更多就业岗位。创办微型、小型和中型企业是增长的主要动力。印度政府已启动了各类就业计划，例如国家农村就业保障计划，通过降低雇主的社会保障缴费来创造就业，并启动了非正规工人社会保障举措。该国政府正在统一和简化劳动法，禁止使用14岁以下的童工并促进社会对话。
87. 日本雇主代表指出，亚太地区需采取各种战略，在全球化和创新的情况下延续其增长道路。在全球化方面，应当通过东南亚国家联盟经济共同体和跨太平洋伙伴关系推动地区间贸易。加强治理将创造一个扶持性的企业环境。在相关领域开发人力资源对创新非常重要。因此，对日本雇主而言，非常重要的一项是向当前和未来的工人提供各种形式的培训，包括在职培训和其它内部培训。国际劳工组织应对全球的良好实践进行研究，并与雇主分享这些实践。日本雇主承诺通过三方协商创造就业。
88. 韩国工人代表支持关于采取行动创造就业和更好工作条件的呼吁。体面劳动是实现可持续发展目标，特别是可持续发展目标8和9的核心。韩国工人正遭受政府的压迫，政府不尊重国际劳工标准并忽视国际劳工组织的建议。和平示威遭到高压水枪的镇压。一个工人因高压水枪射击而丧生。另外一个工会领导人被判入狱五年。
89. 中国工人代表指出，因为复杂的地理因素、冲突、难民危机和气候变化，世界正面临很多不确定性。如果这些问题得不到解决，再加上深刻的经济和人口变化，它们将带来潜在风险。工人组织应倡导加强地区治理，强化亚太伙伴关系并实施2030年议程。应加强三方机制和社会对话，创造就业并改善工人的社会保障。中国正在为建立亚太自由贸易区而发展基础设施。中国工会在以下领域为其成员提供支持：能力建设、保护工人权利、克服结构性改革的不利影响、提高技能水平、有针对性的减贫计划以及在线援助计划。
90. 印度雇主代表指出，他的国家每年必须创造至少一千万个就业岗位，才能满足现有失业人员和每年新增加劳动力的需求。仅靠有组织的部门无法创造这些就业岗位。因此，该国必须具有能够产生这些数量工作的创业者和小企业。小企业能产生大量就业岗位。非常重要的一项是青年创业者提供相关劳动力市场技能。印度已选择了

1,500 个培训机构，对它们进行升级，以便提供这些技能。他提及了德国的经验，德国把学徒制作为一个确保青年人获得必要技能的替代途径。一个可能的途径可能是与雇主合作开展联合学徒计划，政府为培训人员提供补贴。

91. 孟加拉国劳工和就业部国务部长说，该国在体面劳动十年期间的年平均经济增长率为 6%。该国从拉纳广场灾难等悲剧中吸取了教训，修订了《劳动法》，建立了劳动监察机制，并改善了工作场所的职业安全与卫生。该政府制定并通过了一个国家职业安全与卫生政策，并正在为实施该政策制定一项国家行动计划。启动了各种计划，包括一个社会安全网计划、非正规工人团体保险计划和在国际劳工组织的技术援助下启动的社会对话计划。同时还成功实施了自营就业和领薪就业工人技能开发计划。
92. 菲律宾政府代表说，该国正在努力改善就业质量，不仅采取措施使企业保持竞争力并降低成本，而且采取措施打击腐败，使公共机构转变为诚信、积极和便捷的服务机构，特别是为那些最需要的人提供服务。根据主要全球机构的信息，该国未来 6 年的经济前景非常强劲。虽然如此，只有采取措施解决居高不下的青年失业、不充分就业和脆弱就业，才能实现包容性增长。为此，该政府确立了三方面的优先事项：(1)通过执行和加强现有法律框架，消除非法合同工作；(2)促进面向所有人的充分和生产性就业，包括青年人、妇女和低技能的失业、不充分就业和脆弱就业工人；(3)应对那些因自然灾害、危机和其他紧急状况而非自愿地流离失所的工人所面临的脆弱状况。国际劳工组织应支持在全民医疗覆盖和社会保障方面的地区合作，包括对移民工人的覆盖。只有满足每个工人的基本需求才能够实现持久和平。菲律宾承诺实现包容性的体面劳动和经济增长。
93. 泰国工人代表认为政府负责的公共政策使工作场所条件在总体上得到了改善。同样，技能评价举措也改进了工作满意度和所生产的产品质量。劳动行政管理部门正在参与若干项目，这些项目表明对三方机制给予了支持，并认识到可持续性的重要性。根据普密蓬·阿杜德国王的理念，稳定和繁荣将带来国内劳动力市场的可持续发展。泰国将为在亚太地区建设一个拥有体面劳动和可持续发展的未来作出贡献。
94. 韩国雇主代表指出本地区劳动力市场正在向新技术和新就业形式转变。正规工人的工资是非正规中小企业工人工资的四倍。韩国青年失业率达到了 1999 年以来的最高水平，工人的工作条件很差，工作时间超长。在谋求包容性增长的过程中，必须应对这些挑战。应当更多地关注服务部门和农业部门的工作，技术已经改善了这些部门的工作条件。重点应放在就业岗位的质量上，而不仅仅是数量上。劳动力市场条件应包括机会平等、公平报酬和再分配。以年资为基础的薪酬体系已经过时，不利于高绩效的青年工人。在劳动力市场改革中，雇主不应寻求降低劳动力成本，工会应谋求所有工人的利益，而不仅仅是其会员的利益。对雇主来说，非常重要是将创造就业作为最高形式的企业社会责任。国际劳工组织应将创造就业作为一个最重要的优先事项，特别是对青年人而言。
95. 老挝人民民主共和国劳工和社会事务部长说，根据“第八个五年国家社会经济发展计划”，老挝人民民主共和国正在谋求以人力资源开发为重点的经济发展。该部正在根据其 2030 年之前的战略五年愿景促进和保护工人的权利，促进就业并加强劳动力市场信息系统。最近结束的体面劳动国别计划(2011-2015 年)涵盖了技能开发、就

业促进、创业、社会对话、产业关系和劳动力市场行政管理。该政府正在通过与工人和雇主的社会伙伴关系研究制订关于社会保护的战略，并在近期签订了新的体面劳动国别计划(2017-2020年)。最近的关于从非正规就业向正规就业转型、在东盟促进体面劳动的万象宣言表明了老挝人民民主共和国对实施2015年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第204号)以及谋求可持续发展目标的承诺。欢迎国际劳工组织在这些方面向老挝人民民主共和国提供支持。

96. 巴林的工人代表指出有必要提高妇女在劳动力中的参与率。在巴林，妇女占劳动力市场的30%以上，但是仍需进一步努力，包括通过批准和实施相关国际劳工组织基本公约，解决就业歧视问题。移民工人占海湾合作理事会国家劳动力的60%至90%；需具备一个不加剧歧视地保障他们权利的制度，并采取一个跨国家、跨部门方式。外包和长期工作岗位比例下降导致了不平等的工作条件。他说，巴林2010年签订了体面劳动国别计划，但是没有采取必要的措施来实施这一计划。巴林的工会已呼吁该政府加大力度实施体面劳动议程，特别是由于该国具备所有必要的能力和资源来这样做。
97. 马来西亚人力部长指出，包容性一直是马来西亚的一个重要原则，在第十一个马来西亚计划(2016-2020年)期间仍将保持这一原则。该计划关注经济增长和加强国民财富的分配，旨在改善劳动力市场效率，加速增长，重点是提高劳动生产率和工资。这意味着通过支持在知识密集型领域投资、创造更多高技能工作岗位，并通过缩小工资差距，改善工资在国内生产总值所占的份额。措施包括监管改革，一体化信息系统和提高青年人和女性劳动参与率的针对性计划。正在对技术和职业教育与培训进行评估。该国到2020年之前将创造的150万个就业岗位中，预计将有60%的岗位需要有技术和职业教育与培训技能，正在进行大规模的机构性投资来满足这一需求并确保与企业相关的技术和职业教育与培训服务。对于15岁和15岁以上的人，终身学习对于确保持续提高技能是非常关键的。开拓性的对以往学习经历认可的计划将有助于确保对工人经验的认可和专长的认证。
98. 尼泊尔劳动和就业部长指出了本地区在实现包容性增长、可持续发展和消除贫困方面的潜力。这要求加强伙伴关系，推动投资、技术转让和创新。在很多国家，低生产率和非正规工作普遍存在，需通过协调一致的努力在农村和城市地区创造就业机会。在工作发生变革时，必须同步进行技能变革。在以农业为主的尼泊尔，有必要创造更多就业，从而确保社会公正与和平。尼泊尔的新宪法为就业权利和基本劳工权利奠定了基础。另外还进行了其它法律和政策改革，帮助创造更多的生产性就业、管理劳务移民，保护被边缘化的工人并加强社会对话。许多青年人离开尼泊尔去寻找工作，有必要做到有序、人性化和正规化的移民，以确保持续的生产性就业机会。地区性协商进程，例如科伦坡进程和阿布扎比对话，是形成互相理解和合作的重要平台。国际劳工组织应加大对尼泊尔的支持，帮助它在2015年严重地震之后更快恢复稳定和繁荣。
99. 印度尼西亚政府代表说，体面劳动是实现可持续发展目标的一个重要驱动因素。亚太地区在这方面具有重要作用，但是面临以下挑战：老龄化社会、技术变革、经济

一体化和绿色生产。印度尼西亚在体面劳动国别计划下开展了若干举措，包括建设雇主和工人能力，实现和谐产业关系。实施了相关举措，确保包括儿童、移民和家庭工人在内，人人享有社会保护。正在谋求创造就业，促进包容性增长，包括通过各种创新措施开发工人技能，特别是女性和青年人的技能，并通过在线劳动力市场信息系统促进技能匹配。该政府正在双边层面开展有关移民工人保护的工作，提出暂停非技能工人的派遣，并在东盟层面开展关于保护移民工人及其家庭权利的文书的工作。印度尼西亚支持局长报告中的行动呼吁。国际劳工组织应根据具体可持续发展目标并考虑到国情来开展工作。

- 100.** 巴勒斯坦权力机构劳工部长回顾了巴勒斯坦工人及其家庭在以色列占领下所长期历经的痛苦。尽管该政府尽最大努力进行劳动力市场改革，但失业和贫困仍在上升，有 30%的劳动力处于贫困线以下。负增长使私营部门无法创造就业岗位。2017-2022 年的国家优先事项以各项体面劳动事宜为重点，包括实施巴勒斯坦就业和社会保护基金，该基金将覆盖 90 万名工人；通过有关工会活动的规章，确保结社自由和组织权利；对劳动立法进行审议，以便在职业安全和卫生、合作社和最低工资等领域保护工人权利。该政府承诺在法律和实践中尊重国际劳工标准，努力加强与地区和国际组织的伙伴关系，以支持这些方面的努力。
- 101.** 中国雇主代表说，其组织(中国企业联合会)正在促进创新，加速企业转型和升级，包括通过国际合作。中国的公司需在供应链的中小企业发展方面发挥领导作用。中国企业联合会还努力建立和谐产业关系，包括通过在结构性调整过程中监测工作场所关系，并就此向政府提出建议。中国的城市中有 2.7 亿农村移民。这些工人是中国企业的巨大资源，他们的权利，包括同工同酬权利，需得到保护。中国企联与其会员携手合作，确定企业环境和劳动力市场的变化，促进技能升级并在最大程度上创造就业。积极鼓励企业社会责任，以充分尊重工人权利，迈向绿色和低碳企业战略。国际劳工组织应与其三方成员进一步合作，在本地区建立更加有效的劳动治理制度。
- 102.** 泰国雇主代表说，在全球贸易的背景下，泰国企业需通过尊重体面劳动来提高竞争力。泰国公司认识到国际采购方在社会审计方面的要求，包括对尊重工人权利的要求。政府正在加强法律框架，提高中小企业竞争力。政府还正在打击童工劳动和歧视现象。更多的公司通过提供育儿设施改善妇女的工作机会并为残疾工人提供便利。政府正在改进移民工人管理，防止无证件和不稳定的工作。该国的劳动力短缺促使企业通过伙伴关系联合起来，提供更优质的服务并提高生产力。还鼓励企业制订行业技能开发标准，提高生产率和工资。这对于帮助企业 and 工人为应对第四次产业革命的影响做好准备是至关重要的。
- 103.** 菲律宾工人代表承认亚太地区可能是世界工厂，但本地区还存在明显体面劳动赤字，非标准形式的工作越来越多，高增长所带来的经济好处没有得到广泛分享。只有竞争力是不够的。应当让多国企业为全球供应链中侵犯劳工权利的现象负责。需采取一系列政策措施来应对这些赤字，包括在菲律宾。投资激励措施必须与优质就业相关联，贸易协定应当与国际劳工标准挂钩。应当加强对劳动法的遵守，消除剥削性工作安排，例如合同工。应批准 1978 年《劳动关系(公共服务)公约》(第 151 号)，保护移民工人权利。反工会的犯罪行为，包括谋杀和绑架，绝对不能逃脱处罚。

- 104.** 约旦的一名政府代表指出，局长报告中关于本地区的汇总数据无助于评估不同国家的需求。如果根据发展水平或实施国际劳工标准的情况对本地区的数据进行划分，这可能会更为有用。约旦在最新的体面劳动国别计划(2012-2017年)下取得了若干成就。它通过了一部新的关于自营就业工人社会保护的法案，它也是第一个提供生育保护的中东国家，批准了1952年《社会保障(最低标准)公约》(第102号)。它还扩大了童工方面的保护。在该国的大量叙利亚难民与其本国国民共同竞争本来就有限的就业机会，带来了严峻的挑战。正在努力改善妇女的参与率和同工同酬。
- 105.** 印度的工人代理代表指出，合同工和移民工给工会带来了严峻挑战。局长报告中提及了本地区的工作岗位和工资增长，但低技能就业机会几乎没有增长，此类就业的工资和工作条件仍然很差，非正规化程度很高。已经取得了一些进展，但是很多工人的处境严峻，非正规部门不能够组织起来。因此，贫困者变得愈加贫困，给社会稳定带来了危险。从农村到城市地区、在印度内部的各个邦之间以及各个国家之间都存在劳务移民。这导致了登记和社会保障权益问题。需要单独制定一部法律，解决移民工人的体面劳动赤字问题。但实施工作是非常关键的，在这方面，近年来关于移民工人的劳工标准未得到实施。
- 106.** 日本工人代表指出了亚太体面劳动十年期间取得的进展，提及了斐济和缅甸，认为它们是民主化进程的典范。但是仍然存在很多挑战，包括不平等日益加剧、性别不平等和对国际劳工组织标准的低批准率，以及一些新出现的挑战，例如自然灾害、难民危机和与移民相关的问题。必须通过社会对话建立建设性产业关系，充分发挥本地区的潜力。良好的产业关系对于维持和扩大优质就业并公平分配利润是必不可少的。随着使用供应链的多国企业的增长，促进社会对话变得更为重要。批准和充分实施国际劳工组织核心公约对实现这一点是至关重要的。
- 107.** 澳大利亚的一名政府代表说，劳动世界的变革带来了机会和挑战。共同的挑战包括技术的迅速传播和全球化。非常重要的是为需求方面的转变作好准备，以便利用未来的工作机会，促进技能开发和体面劳动，并调整政策框架，帮助工人转向新的就业岗位。澳大利亚制定了国家创新和技术议程，帮助企业抓住技术和科学进步带来的机会。学术界和企业界应在青年教育和培训方面开展协作。提高妇女和青年劳动力市场参与率是实现增长的关键。该政府已开始实施基于“准备、试用、雇用”计划的青年就业路径，向青年求职者提供帮助。它还通过以下措施支持妇女的经济保障：领薪工作、为女性提供世界水平的教育、应对性别工资差距、反对针对女性的暴力、促进女性参与管理和领导职位。它在发展计划中优先关注性别问题。澳大利亚一直为国际劳工组织的“更好的工作”计划提供支持，该计划改善了女性工人的条件。她强调了国际劳工组织劳动世界的未来举措以及可持续发展目标的重要性，强调了不仅政府，还包括社会伙伴、私营部门和民间社会对于实现这些全球性举措的重要作用。
- 108.** 斐济就业、生产力和产业关系部长强调斐济在实现体面劳动方面持续面临许多挑战，特别是在提供优质工作方面。他同意报告的看法，认为体面劳动是确保许多可持续发展目标取得成功的途径。在斐济，充分、生产性就业和体面劳动与创造就业和青年就业联系在一起。斐济采取了协调一致的努力，改革教育工作，建立了斐济高等

教育委员会，发展了以终身学习为重点的技术学院和教育。斐济起草了第一个国家就业政策，将在 2017 年实施。斐济审议了劳动法，确保遵循国际劳工组织公约，并批准了八个核心公约。2014 年实行了国家最低工资，2015 年进行了评估。为创造就业岗位，斐济优先关注微型、小型和中型企业，为创办企业提供资金支持。斐济对气候变化及其影响深感关切。2017 年，斐济将担任关于全球气候变化的第二十三届缔约方大会的主席国。

- 109.** 巴布亚新几内亚劳工和产业关系部长说，有效的劳动力市场机构对于实现体面劳动和减少不平等是很关键的。巴布亚新几内亚通过“2013-2017 年体面劳动国别计划”来应对这一挑战，重点是产业关系、雇佣关系和工伤、保护和安全生产领域的劳动改革。正在通过三方协商制定国家就业政策，实施了国家最低工资，提供最低安全网。国际劳工组织应考虑研究“国家最低实际生存工资”，可作为确定工资方面的一个指导原则。该国继续与社会伙伴、私营部门和民间社会协作，实施关于童工的国家行动计划。巴布亚新几内亚批准了国际劳工组织八个核心公约。
- 110.** 印度尼西亚工人代表说，工会和民间社会团体在印度尼西亚处于促进结社自由的第一线。国际劳工组织第 144 号公约(政府已批准该公约)及其他核心公约是社会对话的基础。印度尼西亚正在实施一个更好的社会保护制度，保证可以获得医疗、社会保险和养老金。印度尼西亚的移民工人遭受到不公平作法、脆弱工作条件、排斥、性暴力，以及，在一些国家，面临死刑的风险。接收国应根据国际劳工组织第 202 号建议书向移民工人提供社会保护。印度尼西亚关于确定最低工资的总统令绕过了三方机制——这是该国集体谈判权利的一个倒退。非标准形式就业在全球供应链中呈上升趋势；这妨碍了就业稳定和工人的结社自由权利。
- 111.** 印度尼西亚雇主代表提到该国在经济发展和增长的同时，目前正在进行民主改革。这些是国家政策的核心。对人权和工人权利，特别是结社自由，给予了更多关注。社会保障方面取得的进展是国家层面的三方性成就。在服务的质量和基础设施恢复方面有所改进。繁重的监管合规机制不允许雇用和解雇方面的灵活性，给雇主带来了障碍。他们支持结社自由权利，但是这一权利需以和平方式履行。在最近的示威游行当中没有这样做。应当使劳动法与社会保障法保持一致。将来有必要继续开展资源开发方面的工作，包括技能开发、技术和职业教育培训改革、学徒制的改进及职业培训认证。印度尼西亚需创造 300 万个就业岗位，而目前能吸纳的仅有 140 万个就业岗位。优先事项是提高生产力和投资并促进集体谈判。
- 112.** 越南劳动、荣军和社会事务部长强调，随着该国进一步融入地区和全球经济，促进体面劳动、积极参与全球供应链、平衡经济增长、社会正义和可持续发展已成为越南政策和愿景的重要支柱。最近的国家改革包括以下领域：劳动法、就业法、社会保险法、职业教育、儿童法和职业安全法。所有这些法律文书都是经与三方伙伴协商后修订和颁布的。政府采取了一整套的详尽措施确保就业、职业安全与卫生、职业技能培训和劳动监察方面的法律和政策得到执行。越南致力于落实 2017-21 年体面劳动国别计划，通过符合人人享有体面劳动目标的新一代自由贸易协定有效实施国际经济一体化。

- 113.** 沙特阿拉伯劳工和社会发展部负责国际劳工事务的副部长对本地区过去十年期间取得的重大经济发展表示欢迎。但是鉴于当前的全球不稳定状况，仍然面临挑战。自2008年经济衰退以来，亚太地区的经济力图复苏，已展示出复原力。他总体介绍了沙特阿拉伯当前以该国2030年愿景为重点而开展的工作。这包括经济多样化、创造体面就业岗位(特别是为女性和青年人)，对竞争力和中小企业的投资。中小型企业仍然是经济的主要驱动因素，占国内生产总值的20%。在该国2030年愿景中，中小企业的贡献预计将提高到30%。目前正在采取多种举措，提高沙特阿拉伯妇女的劳动力市场参与率。
- 114.** 萨摩亚商务、工业和劳工部长说，该国致力于实施2030年议程和体面劳动。所面临的挑战是与外隔绝、有限的自然和财政资源、缺乏针对企业家和企业的孵化中心以及该国对捐助国的依赖。近年来，萨摩亚在劳动法改革方面取得了一些进展。所有三方成员都坚决支持三方机制，但是萨摩亚需要能力建设方面的更多支持，更强的公共私营伙伴关系以及三方成员的平等参与。萨摩亚还要求提供关于季节工人重新融入方面的技术援助。因为气候变化的影响，萨摩亚的问题十分独特并因此需要采取独特的解决方法。在以下领域寻求国际劳工组织的援助：人人享有体面劳动；获得就业；从非正规经济向正规经济转型；性别主流化和在更好的市场中改善就业政策；改善职业安全卫生和工作环境；绿色就业；技能开发和劳动力市场信息系统。
- 115.** 尼泊尔工人代表表达了对因缺乏监管和不公平招聘程序而产生的剥削移民工人现象的关切。他呼吁给尼泊尔移民工人提供更好的工作条件。他支持可持续发展目标以及在劳动力中吸纳更多妇女。2015年，对尼泊尔这方面的劳工立法进行了评估，但是结果并不令人满意，尽管有90%的投票者，包括女性和男性，对其表示支持。应进一步推行改革，确保所有层面的包容性和非歧视。上次地震后的重建工作继续进行。2016年是与国际劳工组织的历史性伙伴关系25周年。
- 116.** 孟加拉国雇主代表说，该国需要技能开发、学徒制计划、以市场为基础的技能和使不利群体(例如那些残疾人)能够获得就业岗位的包容性增长。孟加拉国取得了显著的社会经济进步。制造业和服务业是经济的主要驱动因素。他对全球企业和残疾网络表示祝贺，指出妇女在劳动力中的主流化将在2030年之前使国内生产总值增加1.2%。已经采取了一个“以就业带动增长的战略”。该国应当对硬性和软性基础设施进行投资。
- 117.** 国际工会联合会的代表说，印度政府没有经过三方协商，修订和废除了关于工会权利的立法。这事实上在该国取消了结社自由和集体谈判。而且，在劳动法的修订过程中，特别是学徒制法的修订过程中，工会被排除在外。近年来，体面和正规工作正在转入非正规部门。雇主向政府施压，修改了劳动法，以国家发展的名义损害工人的权益。这引起了非常广泛的罢工行动。工人相信经济增长本应具有包容性，并创造体面就业岗位。他质疑了印度政府代表关于将国家最低工资从3美元提高到5美元的发言。所提高的幅度仍然不够。应当充分尊重联合国大会和国际劳工组织关于结社自由、集体谈判与和平集会的所有文书。
- 118.** 斯里兰卡劳工和工会关系国务部长回顾了本地区取得的成就，包括寿命更长和人均收入更高。但是，青年失业、极端贫困、非正规性、缺乏社会保障和妇女劳动力参

与率很低，这些仍然是严峻的挑战。工作的性质正在发生变化，有必要对法律和政策进行调整，以应对新的雇佣关系和机会以及全球化的影响。在社会伙伴的支持下，斯里兰卡 2016 年通过了首部国家最低工资法，其国家劳工咨询委员会帮助促进了良好产业关系，包括最近在种植部门促进了良好产业关系。亚太地区是一个多样化地区，国际劳工组织应探讨导致体面劳动赤字的各种因素，提供量身定制的政策指导。

- 119.** 柬埔寨政府代表说，柬埔寨国家发展政策中包含了体面劳动原则，这些政策寻求实现具有包容性的可持续增长，扩大社会保护和加强三方机制。2016 年通过的工会法降低了对成为最具代表性工会的最低会员数的要求。另外，一个关于劳动争议的法律草案和一个新的制衣和制鞋部门年度最低工资评估机制将加强劳动力市场治理。预计一部最低工资法将把与此相同的谈判框架扩展到其它经济部门。柬埔寨还计划在 2017 年实施一个养老金计划，同时其国家就业机构努力提供更好的劳动力市场信息服务。
- 120.** 巴基斯坦政府代表强调，该国重视人力资源开发，通过技能开发，特别是青年人技能开发加快增长和发展。有必要通过法律改革和建立行政管理及社会保护制度来改善工人的条件，充分履行巴基斯坦在国际劳工标准方面的义务。在之前的两个体面劳动国别计划下，巴勒斯坦修订了劳动法，鼓励在非正规部门建立工会，包括家庭工人工会，制定了关于职业安全与卫生的行动计划，强调性别平等和防止性骚扰。最近刚启动最新的体面劳动国别计划，它包括四个方面的优先事项：在农村经济中促进体面劳动；促进青年人和其他弱势群体的就业；加强遵守国际劳工标准；和扩大社会保护。最近，该政府完成了全国各地关于劳动世界未来的多利益攸关方协商。
- 121.** 文莱政府的代表指出，该国是高技能工人比例最高的国家之一，但技能不匹配仍然存在。正在采取国家层面的努力来降低失业，包括通过外国直接投资创造就业。另外，文莱企业举措旨在通过本地创业推动就业增长。文莱承诺消除强迫劳动、人口贩运和童工。可持续和包容性的社会保护措施是消除贫穷的关键。为此，该国政府建立了一个补充缴费养老金计划，这是对雇员信托基金的补充。
- 122.** 柬埔寨工人代表说，该国社会保障计划的可行性并不确定。工伤计划目前覆盖了 100 万工人；应将其扩展到非正规和公共部门。工会法是在产业动荡的情况下通过的，它对争议处理和组织罢工进行了限制，要求工会与主管当局分享财务信息。这些措施违反了国际劳工组织第 87 号公约，将使独立工会难以开展工作。有关侵犯工会权利的案例被提交给国际劳工组织，尽管政府同意解决这些问题，几乎没有取得任何进展，工会领导人继续被监控，受到刑事起诉。欢迎关于将最低工资扩大到所有经济部门的计划，只要最终法律反映工人的利益，比现有最低工资能更好地满足基本生活需求。
- 123.** 阿拉伯联合酋长国雇主代表指出，私营部门为公民和移民工人创造了许许多多的工作，体现了该国符合体面劳动原则的社会--经济优先事项。事实上，2015 年非石油部门占国内生产总值的 60%，增加了工作机会和收入。商业和工业协会希望进一步发展企业部门和劳动力技能，支持该国的可持续发展。该国政府正在建立适当的社会保障保护并加强社会对话。

- 124.** 中国香港的政府代表强调其政府非常重视改善和维护雇员权利和利益。自 2011 年起实施的法定最低工资保护了低收入工人，同时又避免对劳动力市场灵活性、经济增长或竞争力产生不利影响。在社会对话方面，该政府坚定地坚持三方机制，通过劳工咨询委员会使三方参与审议劳工政策和立法，还积极地促进工人和雇主之间或其各自组织之间的自愿和直接谈判。对于劳工咨询委员会，该政府紧密遵循自由选择的原则，任命由雇主协会和雇员工会分别自由选出的雇主和雇员代表。劳工咨询委员会的工人代表是香港特别行政区所有工会自由选举的，没有任何工会被剥夺在选举中投票的机会。工人成为工会会员的权利和参加工会活动的权利在劳动法中得到充分保护。
- 125.** 东帝汶雇主代表强调，该国技术和职业技能薄弱，60%的人口在 25 岁以下，仅有 19% 的工作属于正规经济——主要是在公共部门。该国需要通过外国直接投资和通过作为东盟和世界贸易组织的成员融入全球市场，实现经济多样化，摆脱对石油和天然气的依赖。建设私营部门对创造就业、减少贫困和解决青年高失业率问题是非常关键的。在这方面，需要具备完善的立法和良好的治理，从而促进企业发展以及本地和外国公司之间的公平竞争。对创业的支持必须制度化，同时要加强教育体系，使工人具备必要技能。
- 126.** 阿拉伯工会国际联合会的代表呼吁劳工组织以及工会和雇主组织更加有所作为，来保护移民工人的权利。尽管本地区在这方面已取得了进展，但仍有太多的工人处于绝对贫困之中，太多的青年人仍然处于失业状态。国际劳工组织公约的过低批准率加深了工人的苦难，扩大了贫富差距和威胁了社会稳定。局长报告没有考虑到外国军事干预和占领对工人处境的影响。恐怖主义破坏了本地区许多国家的稳定，给工人带来了破坏性影响。此外，国家发展计划常常没有解决不稳定就业和非正规化的问题。忽视结社自由和其他工人权利进一步将工人排除在共同的繁荣之外。这不仅伤害了工人，而且损害了消费水平，还最终破坏了社会稳定。劳工组织需要作出更多努力来支持工会，以使它们能够履行其保护工人的职责。
- 127.** 职业安全与卫生机构(IOSH)的代表指出，利益攸关方对公司透明度和问责制，包括企业报告要求方面提出了越来越多的要求。全球发展动向如《联合国指导原则》，2030 可持续发展目标和新的 ISO 4500 1 关于安全卫生管理制度标准是值得欢迎的。许多卫生保健挑战，包括社会的日益老龄化和工作生命的延长在本质上都具有长期性。因此，安全和卫生管理应被视为对未来的一项投资而非一项开支。解决这些巨大的全球性挑战需要对社会负责的雇主、政府和熟练工人，而且职业安全与卫生机构已经开发出免费工具来帮助这些行为主体开发技能，以确保个体、企业和社区从体面、安全、健康和可持续的工作中得到好处。
- 128.** 国际青年基督徒工人工会的代表指出，需要根据国际劳工组织 2012 年《社会保护底线建议书》(第 202 号)对全民性、综合性且获得广泛支持的社会保护政策进行投资，以减少不平等和社会排斥现象。本地区尤其容易受到气候变化的影响，因此建议有必要将社会保护和减少灾害风险与气候变化适应政策联系起来。尤其是实现人人享

有医疗保健权利的事宜应给予优先关注。也有必要对公平移民进行更为有力、更为有效的规范，包括保障移民工人的组织和集体谈判权利。加强全球供应链的治理是另一个优先领域，包括需要建立一个单一普世的商业和人权标准及一项可行的申诉机制。也是时候对现行的国际劳工组织标准进行修订了，以反映工人对生活工资的诉求。

特别全会辩论

129. 此次地区会议就下列议题举行了三场特别全会辩论：“在亚太地区构建体面劳动之未来 — 创造就业、权利和公平的趋势、挑战和政策”；“面向未来的技能”；及“加强社会对话，实现包容可持续增长”。

在亚太地区构建体面劳动之未来 — 就业创造、权利和公平的趋势、挑战和政策

130. 政府副主席担任特别全会辩论的主席，而辩论活动则由国际劳工局负责政策事务的副局长 Deborah Greenfield 女士主持。专家小组的构成如下：

- Manish Gupta 先生，印度劳动和就业部联合国务部长；
- Lama Al-Sulaiman 女士，沙特阿拉伯吉达工商会董事会成员；
- 安建华先生，中华全国总工会国际联络部部长；
- Maha Ali 女士，约旦德国-约旦大学管理和物流学院产业教授。

131. 主持人介绍了有关辩论主题的主要内容。她列举了近十年来本地区所取得的若干成就，例如可观的经济增长(亚太地区年均增长率为 6%，而在阿拉伯国家则为 4.7%)、日益提高的生活水准及 1.8 亿工人摆脱了贫困。然而，依然存在着许多挑战：1.92 亿工人依然处于贫困之中；10 亿工人仍然从事脆弱就业，很少或没有享受到社会保护；在该地区所有工人中 60%从事非标准形式的就业；在所有就业中非正规就业的比例处在 62%至 85%之间，其中农村和农业地区占据更大的比例；在劳动力市场参与等方面依然存在着性别差距。

132. Gupta 先生在回答一个有关为解决贫困和不平等而需要采取综合政策的问题时，介绍了印度政府目前正在实施或已经实施的一系列政策。这包括制订农村就业计划，实现非正规经济的正规化和扩大社会保护面。在印度，近 68%的就业在农村，且 48%的就业在农业。政府已制订了公共就业计划，使数以百万的工人摆脱了贫困，降低了移民人数和减少了工作中的剥削现象。但是这些计划带来了一些难题：这些计划多数需要政府的补贴，而且就社会援助计划而言已证明很难确定最贫困人员。此外，一方面，一些小额信贷计划的可行性仍然值得怀疑；但另一方面，为维持这些计划而提供公共资金的作法仍然是一个难题。他列举了印度政府实施的一项政策策略的例子，该策略的重点是在农村提高移动通讯技术的利用率，这有助于提高农民的技

能。在确定了适当的目标后，这些政策举措为技能和生产率的提高、与市场有关的信息、信息和通讯技术的运用等提供移动应用程序和服务，因此同样强化了现行的就业服务计划。

- 133.** Al-Sulaiman 女士就雇主组织如何能支持中小企业提高竞争力和生产率以及创造就业的问题提出了其见解。雇主需要基于实证的报告，这样能帮助中小企业与政府进行谈判。雇主需要一个更为有利的发展环境。政策的不确定性将阻碍经济增长。雇主需要更为充分地支持各类的转型升级。例如，技术正将制造业从一个需要大量非熟练劳动力的产业转变为一个以技术为基础的熟练产业。某些部门的经济增长依赖于移民，因此雇主需要改变其态度，以支持更丰富的多样性。
- 134.** 主席回答了以下问题，即数百万的工人在非正规经济中从事脆弱的就业以及如何减少特别是移民工人、妇女和短期合同工人的非正规性和脆弱性。工人组织对持续存在的非正规就业问题深表忧虑。但是这一令人担忧的问题应该成为包括政府和雇主在内的全社会的问题。工人为创造财富做出了贡献，因此如果他们得不到尊重，那么本地区的未来将会变得暗淡无光。三方成员应探究问题的根源，并共同努力来找到适合各国国情的解决方案。
- 135.** 安先生指出，局长报告凸显了该问题的严重性。工会应提高积极参与政策制定的能力。一系列策略可能有益于降低贫穷和非正规性。其中包括最低工资制度，将社保覆盖面扩展至所有工人，包括非正规经济中的工人，以及增加社保资金，以便实现普遍的最低社会保护。他反对劳动力的市场化、劳务中介、外包和分包，因为这些助长了非正规现象。若不能消除劳务派遣活动，那就应对其加以规范。
- 136.** Ali 女士首先指出，本地区在文化和经济上千差万别，而且在不同的地方经济增长对新增岗位的贡献率也存在差异。一方面，东亚和太平洋岛国的失业率已出现上升；而另一方面，南亚则呈现了某些下降，且在阿拉伯国家失业率保持在稳定状态。然而，总体趋势是，经济增长并没有转化为同等数量的新增就业岗位，而在某些时候经济增长并没有带来就业岗位的增加。随后，她就出现这种趋势的原因提出了一些看法。15-24 岁的青年人口达到 12 亿，构成了一个挑战。每六个人中就有一人是青年人，而且很难为其找到工作岗位，原因有二：新增就业岗位的数量不足以吸纳新增劳动力；新增就业岗位的质量与青年人的现有技能不匹配。
- 137.** 她也注意到，由于教育或技能水平低下或受到歧视，妇女和移民等其他人群被排除在外。为了使经济增长具有可持续性和包容性，有必要制定政策，促进劳动和资本这两个主要生产要素达到适当平衡。重要的是加大投入以吸引资本和外国直接投资，对项目和基础设施进行投资，以及尤其为中小企业发展提供包容性的金融服务。但同样重要的是，重视教育，以培养具有所需知识、专业和营商技能的新一代劳动力。这涉及到有关技术将如何影响现有和将来工作岗位的辩论。技术不应被视为一种威胁，而应被视为一种机遇，因此须制定政策来充分利用这些机会。这将包括开发适当的技能，来运用新技术和解决企业需求。

138. Ali 女士强调了创业在建立劳动和资本资源方面的重要性。在构建创业环境时，政策制定者应该关注两点：基础设施和教育。教育将为创业提供理念和技能的同时培养商业心态。为初创企业和可持续中小企业提供的基础设施应包括政策和规章制度；为了创造就业岗位，这些有助于中小企业建立并发展壮大，成为中型和大型企业并使其业务持续发展下去。具体包括：法律基础设施(如减税、政府采购方面的扶持、包容性的金融服务、利率、银行系统提供的优惠计划等等)；对工商企业的支持(既包括负责创业的政府机构，也包括雇主组织)；在市场营销活动中的扶持，等等。
139. 主持人向所有专家最后提出了一个关于社会保护的问题，主要涉及社会保护的资金来源和覆盖面。她指出，一方面，本地区许多国家在社会保障计划中投入占 GDP 的比例越来越大，并正在扩大社会保护机制，以更好地保护最弱势群体；但另一方面，本地区多数国家的投入水平依然低于 8.6% 的全球平均水平。
140. Gupta 先生表示，社会保护是实现包容性增长、减少不平等现象的一个主要内容。各国正加大对社会保护的资源投入，并不同程度地扩大社保覆盖面。印度政府将社会保护视为一项基本权利，国家有义务予以提供。政府已实施了许多计划，其中包括食品安全、教育权利、农村就业担保计划、中小学午餐计划、农村饮用水计划和保健与卫生计划。在正规部门，印度已建立起了富有活力的公积金制度和国家保险制度，其中包括给正规就业工人发放失业金。
141. 他补充说，非正规部门的社保覆盖面是印度的一个难题，尤其是因为该部门雇用了 90% 至 95% 的劳动力。法律并未将正规就业和非正规就业职员加以区别，而且主要雇主承担社保责任。为了解决就业变动和迁徙问题，印度已普遍实现了保险金的转移支付。这也带来了正规部门社保覆盖面的扩大。政府也推行了行业内的社保基金，但其可持续性及其执行情况仍然是一个问题。政府的其他计划针对最弱势的群体，但存在着资金有限和受益人群甄别难的问题。政府也推行了补贴性的自愿社保计划，目前根据最近召开的金砖国家社保会议提出的关于全民社保的建议，正从零碎的社保计划转向一个面向正规和非正规就业职员的综合社保制度。对那些能负担得起的人，该综合社保制度将是缴费型的，而对那些处于贫穷之中的人，该制度将是非缴费性的。
142. 斯里兰卡雇主代表提及了 1951 年《同工同酬公约》(第 100 号)第 3 条，其中促进实施绩效奖励制度，并询问这些制度如何加以完善。主持人进而将该问题扩而广之，其中包括如何澄清与最低工资制度的关系。
143. 安先生列举中国的实例加以回应。经过广泛协商之后，在城镇一级制订最低工资标准。这类协商的结果可能是经过集体谈判来制订最低工资底线，其中包括或基于绩效奖励制度。
144. 印度工人代表赞扬 Gupta 先生承认印度社保制度因管理不善而带来的不足。印度工人中只有 8% 被组织起来，因而享受到社会保障。而剩下的 92% 没有被社保制度所覆

盖。既然印度的宪法包含了基本的结社权利，那么工人代表不明白是什么阻止了印度批准第 87 号和第 98 号公约。

145. Gupta 先生回答说，印度公务员并未享受第 87 号和第 98 号公约条款中所规定的某些权利。印度已要求国际劳工组织提供技术援助来解决这一问题。但对于私营部门职工而言，国家法律完全符合上述两项公约的规定。
146. 大韩民国工人顾问和替补代表说，企业对建设未来世界负有责任。与许多国家一样，他们国家的经济正处于衰退之中。然而企业收入却在增加。迄今为止，这并没有带来溢出效应。企业以不确定性为借口，没有拿出其利润进行再投资。因此他询问专家如何能对法律加以修改，以增强企业创造就业的社会责任。
147. Al-Sulaiman 女士回应说，有必要营造和建立有利于企业的营商环境和制度，并指出在本地区的一些国家，政策正使营商环境变得更为艰难。
148. 孟加拉国工人代表指出，大多数工人在私营部门就业，但并不享有任何法律法规给他们提供的保护。最低工资制可能成为一种给予工人保护的解决方案。基本商品补贴的配给制可能有助于工人支付其生活费用，而且这可作为一种最低工资制的补充机制。然而，这些计划并不总是能惠及所有处于贫困之中的工人。
149. Gupta 先生在回应时解释说，在印度，一个三方委员会在对商品价格和通货膨胀进行审议之后，提出对最低工资加以调整的建议。近年来，这一机制已使最低工资提高了 42%。印度正在考虑为各行各业制订行业最低工资标准。印度也制订了一项计划，允许为生活在贫困线以下的人口提供粮食配给补贴。虽然该计划没有得到普遍实施，但仍定期进行审议和修改。
150. Ali 女士对此加以补充。她指出，最低工资制度的重要性在于确保人们不会变得越来越贫穷，也在于保证失业人口能获得失业金。至关重要的是，要对社保金和最低工资制度加以区分。各国应交流有关既适合于雇主、也满足工人需要的最低工资制度方面的好的做法。
151. 新加坡工人顾问说，外包已使本地区工人面临不公平的竞争。她指出，他们的工会已围绕该问题展开了宣传运动。她呼吁国际劳工组织推动制定更好的外包政策。
152. 菲律宾工人代表提出了新兴贸易和新技术问题。他质疑是否能真正运用技术来解决政治问题，如未来将存在哪种就业岗位。他提到了美国、联合王国、德国和他们国家所出现的新的政治变化以及民族主义的兴起，因此质疑贸易协定对就业形势的影响。
153. 日本工人顾问提到了“Karoshi”（过劳死现象），并列出了最近发生的一起悲剧事件，一名二十多岁的年轻妇女因不堪过度劳动而自杀。很明显，在这次事件中企业管理层并没有承担其责任，因此忽视了基本人权。不幸的是，这并非是一起孤立的事件。

在这方面，她提到了很多妇女承担的繁重负担。这是亚太地区存在的一个普遍问题。她的组织已建立起一条热线来协助处理这些案例，并正在游说对立法进行改革及改善工作环境。

- 154.** Al-Sulaiman 女士回答了关于新技术的问题并再次强调，不管我们是否选择采用，技术都已经存在，而且我们的孩子在家里正在使用之。青年人不惧怕技术并随时准备使用之。
- 155.** Ali 女士对此表示赞同并补充说，在一个全球性的商业环境下要由企业来决定是否采用技术。很难避免使用技术。技术拥有许多优势，包括容许妇女在家里从事工作，这意味着妇女能够避免舟车劳顿之苦，或亲临工作现场。技术可能提供一种避免外包的方式，因为它提供了更多从事工作的可能方式，而工人或企业无需进行迁移。
- 156.** Al-Sulaiman 女士回答了日本妇女“过劳死”的问题，强调了“工作中的妇女举措”的重要性。她指出了在实现可持续发展目标中有关妇女的具体目标的困难，强调这是一个全球性的挑战。她列举了“他为她”的承诺，其中“他”需逐步将“她”列入。
- 157.** 她也提出了护理经济的问题，这一问题没有得到充分的讨论。呆在家里的妇女依然在工作，尽管这没被如此看待。护理经济是劳工组织应加以进一步研究的一个问题，而且劳工组织应评估护理经济与非正规经济之间的关联性。同样重要的是应探讨如何扩大社保面，以涵盖护理经济。
- 158.** Gupta 先生最后赞赏会议讨论工作贫困和不平等这两个重要问题。要解决这些问题，应多管齐下，并得到稳妥的经济、财政和劳工政策，包括社会保护、正规化和聚焦农村经济等方面的支撑。
- 159.** 安先生强调所有利益攸关方有必要加大参与力度。当前行动应该替代空谈。应继续开展对话，但重要的是提高对话技能。要妥善解决工人所面临的问题，关键是要研究问题产生的根源。若要提高政策制定水平就应加强工人的参与力度。
- 160.** Ali 女士总结出以下四个重要的前提条件：旨在开发青年人所必需的、适应日益变化的劳动力市场技能的教育；包容中小企业的金融；面向企业及其职工的完善的性别平等实践和措施，以提高妇女参与经济的力度；以及通过贸易实现经济一体化，这对已经建立了强大的贸易联系的地区而言是重要的。
- 161.** 主持人在宣布会议结束之前，总结出了以下几点观点，供提出政策建议之用：
- 农村经济的重要性，强调有必要持续改善工作条件，加强基础设施建设，使用信息技术，开展创业活动和提供小额贷款。
 - 雇主组织在促进体面劳动中的作用。然而，它们需要为基于实证的政策而进行更多的研究工作。它们需要促进社会对话，以此作为提高生产率的一种手段。

- 就创业而言，重要的是创造一个让所有人享有体面劳动的有利环境；另一个因素是合适的技术。若要制定适当的劳动法和良好的政策，就需要社会伙伴参与的社会对话；社会伙伴不仅参与法律政策的协商过程，也参与其切实落实。他们应成为参与者，而非旁观者。
- 有必要建立最低工资制度。最低工资标准具有普适性，得到定期的审议和充分的提高。
- 应全面建立综合(非零碎)的社保制度。社保范围应扩大至非正规经济和正规经济；政府不仅拥有建立这一制度的能力，也应有实施这一制度的能力。社保金应是可以转移支付的。
- 技术进步可能是不可避免的，因此应予以拥抱；技术进步可能促进非标准形式的就业。但是，伴随着非标准形式就业而来的应是充分的社会保护。
- 鉴于人口结构正日益发生变化，越来越多的老年人需要护理而且该项工作主要由妇女来承担，因此需要给予护理经济更多的关注。一旦护理经济得到适当的认可和重视，就具有创造就业的巨大潜力。

面向未来的技能

162. 政府组副主席担任此次特别全面辩论会的主席，而辩论会由国际劳工局就业政策司司长 Azita Berar-Awad 女士主持。专家小组的构成如下：

- Sandra Parker 女士，澳大利亚就业部副部长；
- James Pearson 先生，澳大利亚工商会首席执行官；
- Nabhan Albatashi 先生，阿曼工会总联合会主席；
- Johnny Sung 先生，新加坡共和国成人教育学院技能表现和生产中心教授和主任。

163. 主持人指出，技能议题一直是亚太地区会议讨论中反复出现的优先主题，原因在于技能开发助推经济增长，促进就业和减少不平等现象。对面向未来的技能思考应置于对以下议题进行讨论的背景之下：迅速的技术变革、人口变化、因气候变化而引起的脆弱性、自然灾害以及其他急剧改变经济和带来就业岗位和技能要求急速变化的因素。因此，与面向未来的技能相关的主要问题是：何为未来的工作岗位？它们从哪里来？需要何种技能？如何才能使劳动力具有这些技能？当前与技能有关的挑战也被确定为技能的可用性或技能基础、教育和职业培训的质量、及普遍存在的市场中可用的技能与企业需求之间的技能不匹配。

164. Parker 女士强调了在为未来工作开发技能中存在的最具挑战性的问题。未来工作的主要驱动因素要求立即采取行动，以预测市场所需的技能并为下一代人提供相应的技能。澳大利亚研究表明，澳大利亚青年人将在其整个职业生涯中更换 17 个雇主。

因此，教育最好着力于创造职业和技能集群，这样使工人能在同一工作集群内的不同工种与技能之间进行转换。所提出的工作集群如下：

- 促进者 – 包括在销售、娱乐、饭店管理和其他服务领域的人际交往技能；
- 工匠 – 重点关注体力工作，例如建筑、维修、技术和客户服务和技术安装工作；
- 护理工 – 重点提高其他人的身心健康水平，例如护士、家庭护理工、咨询师和心理学家；
- 协调人员 – 负责处理行政事务及幕后的公共服务工作；
- 设计师 – 包括建筑师、工程师、服装设计师和图形及广告设计师；
- 实施者 – 例如企业服务、教师和顾问；
- 技术专家 – 负责处理数字经济中的大量工作。

165. 集群式方法使人们随时在不同的就业岗位和职业之间进行转换。难点是开发一套灵活的学校教程，重点关注知识、技能、行为与品性。教育应是包罗万象的，且涵盖信息通讯技术(ICT)、批判性思维、伦理道德和跨文化技能，所有这些应贯穿于所有主要学习集群。澳大利亚采用国家测评办法，在第一年也进行早期儿童能力测评，测评重点是语音、人际关系和认知技能。这样使得早期教育和职业咨询能尽早地制定可能的职业愿景。总而言之，随着国民经济从传统产业转向未来的产业，需要为人们提供不断发展的技能。

166. Pearson 先生强调，重要的是使工人和雇主为未来做好准备，其中包括确保获得必需的技能。应当同时考虑工人和管理者的技能需要。技术将成为变革的主要驱动力，同时 STEM(科学、技术、工程和数学)技能将对所有职业而言具有极端重要性。随着工作场所变得日益虚拟化，也需要获得软技能。未来的工作将包括项目团队工作，在不同的地方同时展开。在小学教育阶段所进行的识字和算术基础教育依然具有重大的意义。雇主和工人需尽早关注教育的质量。需要对小学教育和学前教育加大投资力度，为未来高水平的技能奠定基础。

167. Albatashi 先生指出，通过改变其所在社会的政治、文化和社会形势，工会在经济事务中能发挥重要的作用。政府应让工会参与进技能开发工作之中，但通常未能充分加以实施。这导致技能计划的失败，因为在制订技能计划时并没有考虑到工人对具体工作内容的了解程度。工人能在所需技能和计划设计中作出贡献，同时帮助技能与市场需求进行结合。工会既了解工人，也了解雇主，因此能够实施有关技能的宣传计划。它们应在设计、监督和评估技能计划中发挥关键作用。

168. 主持人要求专家组回答有关青年人从校门到厂门过渡的问题。

169. Sung 教授讲述了《纽约时报》最近登载的一则故事，故事的主人公是在一家投行工作的实习生。该实习生开发了一种算法，能够处理投资者的信息，从而取代了四、

五名银行家的工作。这名年轻人是该项技术的拥有者。未来的工作将越来越多地由技术的所有者所塑造，而拥有技术将对财富进行界定。这表明将创新和创业纳入技能开发计划是何等之重要。大众教育应是高质量的，并紧贴市场需求。劳动力市场的迅速变化也给终身学习赋予了新的内涵。联合国教科文组织将学习的四大支柱确定为“学会做人，学会了解，学会做事，学会与人相处”。这四大支柱应充分地融入整个技能计划之中；学习应当超越其功能性内涵并使工人能够成为变革的推动者。

- 170.** 主持人要求专家们举例说明解决技能匹配问题的成功战略。
- 171.** Parker 女士解释说，澳大利亚在技能领域拥有公-私伙伴关系的长期传统。企业通过正规的渠道密切参与技能计划的治理工作。这保证了课程内容与产业需求实现同步。技术和职业教育培训体系已建立了机制，鼓励企业大力参与。按部门组织的工业企业已制定了全国技能标准。澳大利亚在实施边干边学和学徒工计划中也拥有长期的经验。对职业咨询特别重要的是，在技能需求的地方和人们谋生的领域等方面拥有完整的信息和数据。总体而言，该教育培训体系应保持灵活性，而不应受到过度监管。
- 172.** 在回答有关雇主如何能更好地预测未来工作的技能需求问题时，Pearson 先生说，雇主应不断地谋划未来。就其个人经验而言，大型公司已拥有对技能政策的影响力或者自身已具有提供培训的能力。但雇主组织在代表中小企业的诉求方面能发挥作用。在澳大利亚，一些高等教育机构正在提供学历和职业资格课程，因此这有可能成为未来的一种模式。高等教育机构需要进行调整，并保证它们所培训的人员拥有面对未来的灵活性和适应力。
- 173.** 主持人提出了工会如何在技能开发制度及其管理中的作用问题。
- 174.** Albatashi 先生也认为，技能通常未能满足当前市场的需要。人们也并非在从事其专业领域的工作，从而引起不满情绪。技能开发对女性赋权而言也是重要的。工会能够为技能开发工作作出更多的贡献，但是它们首先需获得工具、信息和统计数据。
- 175.** Sung 教授说，在技能不匹配方面的实验证据是相互矛盾的。一方面，雇主强调，在现有的劳动力大军中存在技能差距；但另一方面，工人常常感到在其工作岗位上有力无处使。两种说法都有道理。教育计划并不总是符合技能需求，与此同时，职业并非总是容许工人来完全发挥其技能。这里存在一个技能水平膨胀的问题；大量合格的劳动力进入劳动力市场，并指望被该市场体系吸纳。然而，岗位设计的变化速度要比预期的慢，但与此同时，大学不断推进创新。结果是在吸纳熟练工人上出现了时间滞后，从而导致技能不匹配的问题要比预期的严重。

一般性讨论

- 176.** 斯里兰卡雇主代表指出，劳工组织需要协助三方成员了解和预测劳动力市场的变化。伴随着高水平的技术改造的是，劳动力向更为灵活的工作形式转移上的期待值发生

了一个重要变化。技术变革拥有帮助妇女、青年人和退休人员加入劳动力大军的潜力。他想知道劳工组织可以何种方式为这一进程作贡献。

177. 中国政府代表将职业培训的社会地位较低视为一种挑战。他想知道，随着新的技术革命，能采取什么行动来提高技术职业教育与培训的地位。
178. 大韩民国的一名政府代表指出，信息社会所带来的根本性变化促使为高附加值产业培养人才的工作成为当务之急。技能不匹配是各国所面临的一个难题。他想知道本地区可以采取何种措施来加强区域合作。
179. 孟加拉国雇主代表也认为，技术职业教育和培训的社会地位低下。如澳大利亚所做的那样，有什么方法来使技术职业教育和培训与高等教育之间进行相互渗透？可采用技术使弱势群体，如残疾人取得平等地位，并使其进入劳动力市场，以实现可持续发展目标。他敦促劳工组织为了未来的工作而更加关注技能开发。
180. 孟加拉国工人代表指出了技能开发在提高移民工人的工资及增加其汇款中的重要性。输出国的职业教育培训机构应提高移民的技能水平，但与此同时对其技能进行适当的认证是保证移民的技能得到充分重视的关键所在。
181. Parker 女士回应称，通过确保劳动力市场依然通行的国家资格认证的质量和连续性，参与企业帮助提高了技术职业教育与培训的地位。也有其他办法来强化职业教育培训与高等学历教育之间的可转移性，例如承认通过预先学习最终获得的高等教育资格。澳大利亚学生免息贷款计划使人们更容易获得高等教育和技术职业教育培训，因为根据该计划，人们在获得好的工作之后可偿还这些贷款。
182. Pearson 先生强调了象征意义的重要性以及公开庆祝技术职业教育培训和大专学生成功的重要性。政治家和雇主都可在提高其影响力方面发挥作用。
183. Sung 教授认为，许多国家面临着技术职业教育培训地位的问题。最典型的例子是德国，其技术职业教育培训制度得到了立法、机构和雇主的支持。在寻求解决之道时，不仅需要审视教育培训问题，也需审视就业岗位。新加坡正努力强化“职业”的理念，这样使得所有的工作岗位中都存在职业发展前景。
184. Albatashi 先生强调，教育不应造成失业问题，而应带来生产率的提高和技能的匹配。阿曼实施了技能培训计划，但并没有提供职业咨询服务。
185. 主持人突出强调了劳工组织正在就预测技能需求的方法所开展的一些工作以及不同国家在不同情况下所采取的技能匹配的方式。她强调了三方成员在确定未来技能需求方面所能扮演的角色。

186. 印度尼西亚工人代表强调指出，国立学校教师的就业条件糟糕，他们的工资低下，而且其雇佣合同既没有提供社会保护，也不容许开展集体谈判。这种情况影响到了教育的质量。
187. 印度尼西亚政府代表指出了移民的重要性以及各国开展区域合作与优化人力资源的必要性。相互承认技能资格将推动劳动力流动。
188. 国际工联的一名代表指出，在国际劳工组织、亚洲开发银行和国际移民组织的支持下，正在落实不同区域互相承认技能资格的倡议。需要对这些倡议进行更好的协调。劳工组织应更多地开展与 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)相关的终身学习方面的工作。工会在提出更为灵活的技能承认方法方面能发挥作用。
189. 新加坡工人顾问提出了可能采取的方式，来改进学徒工制度和提高实习生的认可度。

专家最后的回应

190. Parker 女士指出，澳大利亚已拥有一套相互承认技能的制度，该制度应请求可以延伸至个别国家。应维持高标准、认证和治理。重要的是，要关注可转移的技能而非职业，而且要重视通过早期教育的干预举措获得基础技能。不应对弱势工人弃之不管。因此，至关重要的是与企业共同努力，维持高标准和高治理水平。
191. Pearson 先生强调有必要审视工人和管理者的再培训机会，以减缓因中期职业不确定性所带来的问题。通过教育培训来赋权有助于实现可持续发展目标。三方性在促进技能开发中能发挥重要作用。
192. Albatashi 先生指出，在阿曼，有很高比例的移民工人扮演着管理角色。他们将技能传授给当地工人。重要的是使技能开发能惠及移民工人和当地工人。
193. Sung 教授强调了采取终身学习的方式和不同的职业策略来应对不确定性的重要性。
194. 主持人强调指出，重要的是促使产业与私营部门密切合作，充分利用社会对话和三方机制的潜力，应对当前和将来在技能开发体系的包容性、高质量和有效性方面的挑战。此次辩论会已凸显了除技术技能以外的新型技能、核心技能和软技能，包括创新力和适应力的重要性。职业教育的持续改革将提高质量和市场的相关性。劳工组织可通过促进有关技能开发的社会对话和推动分享好的做法来帮助缩小劳动世界和教育培训界之间存在的鸿沟。

加强社会对话，实现包容可持续增长

195. 会议举办了第三场全会辩论，题为“加强社会对话，实现包容可持续增长”。此次专家辩论会由劳工局负责管理与改革事务的副局长 Greg Vines 先生主持。专家小组的构成如下：

- Haiyani Rumondang 女士，印度尼西亚人力资源部产业关系与工人社会保障司司长；
- T. Florence Willie 女士，巴布亚新几内亚雇主联合会执行会长；
- Ged Kearney 女士，澳大利亚工会理事会主席；
- Ernesto Bitonio 先生，菲律宾大学管理、劳动法和产业关系讲师。

- 196.** 主持人在宣布讨论会开始时指出，社会对话和三方性被国际社会视为劳工组织最大的优势之一。在以往的发言中人们广泛地提到了本地区在开展社会对话方面所面临的挑战，然而，社会对话对实现可持续发展目标和解决未来工作的问题被视为具有极端的重要性。局长报告突出强调了所取得的成就，但同时指出在法律和实践中存在显著差距及机构依然软弱。对于为社会对话创立必要的空间和机制及确保 1998 年《宣言》中所确定的基本原则和权利得到尊重，政府能在其中发挥至关重要的作用。
- 197.** 他指出，例如一些国家高度依赖最低工资标准，这是保护弱势工人的关键。然而，工资集体谈判的空间依然受到限制。社会对话也需要解决性别平等问题，包括妇女在对话中的作用、工作场所的歧视、或妇女在某些脆弱职业中比例过高的问题。在区域一体化的背景中也提出了开展跨境对话的问题。
- 198.** Rumondang 女士指出，在国家、区域和全球层面的社会对话对实现《东盟 2025 愿景》及落实《2030 年议程》具有重要的意义。但是，依然没有建立起区域性社会对话机制。
- 199.** Willie 女士突出强调了利用对话来解决工作和就业日益变化问题的重要性。她也指出了政治意愿和三方伙伴确保有效利用现有的法定对话机构能力的重要性。例如，应通过一个信息公开透明的协商过程来实施劳动法改革举措，以确保工人和雇主给予正确的理解和加以实施。
- 200.** Kearney 女士强调，需要有强大独立的工会组织、政治意愿和承诺参与对话，以及有适当的机构支持对话。一个关键因素是诚意；抵制或反对对话与压根儿就没有对话一样糟糕。在澳大利亚燃煤发电厂中可以找到成功对话的事例，由于对气候变化的担忧，澳大利亚燃煤发电厂的数量已大幅减少。工人、雇主和政府通过签定一份明确的三方协议，共同努力确保了平稳过渡。本地区开展对话、落实三方原则的其他正面例子包括约旦、越南、阿曼和巴勒斯坦被占领土。然而，她也指出了对话不成功的例子，其中列举了印度和澳大利亚的劳动法改革，及其他国家存在的最低工资制定机构遭削弱的问题。
- 201.** Bitonio 先生说，对话和谈判可成为实施《2030 年议程》的有效工具，而且能为实现包容性增长与产业和平作出贡献。本地区低下的工会组建率和集体谈判率成为对话和谈判的障碍。一方面，本地区国家表示支持工作中的基本原则和权利；但另一方面，核心公约的低批准率意味着，本地区缺少一个有利于加强工人组织的环境。除

第 87 号和第 98 号公约之外，各国可能批准的其他有关集体谈判的公约包括 1975 年《农村工人组织公约》(第 141 号)、1978 年《劳动关系(公共服务)公约》(第 151 号)和 1981 年《集体谈判公约》(第 154 号)。

- 202.** 他指出了一些严峻的挑战：针对本地区工人和工会的威胁和暴力：许多案件已提交国际劳工组织监督机构。不完善的法律框架和机构妨碍了集体谈判；非标准形式就业的兴起给如何将其置于社会对话和集体谈判机制之下带来了挑战。劳动法改革可能解决其中的一些难题：例如解除对集体谈判的法律限制；确保工会登记注册的公正程序；及采取措施，预防不公的劳动实践。移民工人和那些从事非标准形式就业的工人也应给予组织和谈判权利。只要问题无助于谈判，那就应通过社会对话加以解决；实例包括税收、气候变化、冲突、金融危机等等。
- 203.** Rumondang 女士在回答一个关于政府可采取什么行动来更有效促进社会对话的提问时指出，政府须致力于促进两方和三方对话。印度尼西亚已在企业、省和全国一级建立了正式的法定对话机构。为了建立信任和达成谅解，通常以非正式讨论的形式开始。由于存在多个工会组织，因此该国面临的一个主要挑战依然是如何确定对话的代表方。
- 204.** 在企业，法律要求成立劳资双方委员会，但为了取得成功，该委员会要求工会和雇主切实开展对话；实际上，诚意对一切形式的两方和三方对话都是至关重要的。在印度尼西亚，仅在企业层面开展集体谈判；迄今已登记备案了 14,000 份集体协议。作为本地区第一个批准国际劳工组织所有核心公约的国家，印度尼西亚致力于促进对话，但也认为依然面临着挑战。
- 205.** Willie 女士在回答有关社会对话如何在地方层面推动非正规经济向正规经济转型的提问时强调，在发展中经济体中，许多工人尤其是妇女和青年人被迫从事非正规就业。为此，她提到了 2015 年《从非正规经济向正规经济转型的建议书》(第 204 号)，并强调需要了解非正规工人的诉求，解决非正规化产生的根源。为了解决非正规化的问题，有必要制订一项国家行动计划，吸纳社会伙伴参与。她强调，为了根除贪赃枉法与违法不究的文化，需要创立令人信任的公共机构，对其决策和行为负责，并依法办事。
- 206.** 主持人提问，三个小组可采取什么措施来帮助许多弱势工人群体来解决代表性不足的问题，以确保所有人获得更好的保护。
- 207.** Kearney 女士强调，政府和雇主无法不惜一切代价来隐瞒经济增长。包容性增长意味着就业岗位，为工人提供体面的生活工资、尊严、安全和尊重。政府需确保其法规能为所有工人，包括移民工人、家政工人和农村工人维持体面劳动。所有工人应享有组织和集体谈判权、社会保护、反歧视法及真正地参与三方进程。应对违反劳工权利的雇主严加惩罚。惠及所有人的繁荣经济体提供体面的社会保护，也包括实现财富再分配的公平税收制度、体面工资、及含有真正三方性的有组织的体面劳工。

批准国际劳工组织标准应成为本地区的一个优先领域。推动实现可持续发展目标可为本地区包容性增长描绘蓝图。

- 208.** 她认为，为了将移民、青年及其他弱势工人群体组织进工会组织，工会也许不得不改变工作方式，采用新的工会组建形式。澳大利亚最近成立了一家韩国工人工会。这对既有的工会组织结构提出了挑战，但也凸显了工会进行调整的必要性。黎巴嫩新成立了一家移民家政工人工会，这是另一个为弱势工人发声的好例子；黎巴嫩政府应该对这家工会予以承认。
- 209.** 她特别指出，有必要在国际机构层面开展工作，强调劳工组织在与政府合作促进社会对话以及与东盟、亚太经合组织、亚洲开发银行、阿盟和其他阿拉伯次区域组织等机构互动中可发挥重要作用。东盟拒绝与东盟/国际工联等工人组织进行合作，却从其成立伊始就与雇主组织开展合作。
- 210.** 在回答一个有关为影响最低工资和集体谈判而开展的社会对话应包含的主要内容之问题时，Bitonio 先生指出，在本地区的许多国家，“工资”的定义极其宽泛，足以将工资保护扩展至弱势工人。已建立了最低工资制定机制的大多数国家将其定义为基本工资，因此不容谈判妥协。雇主因未能遵守最低工资标准而应受到行政和刑事处罚。应由劳动监察机构来执行最低工资，尽管一些国家正在讨论工会在合规和监察方面可能发挥的作用。
- 211.** 最低工资可能仅适用于某一特定产业；例如在柬埔寨，仅在服装业实行最低工资。另一种方式是将最低工资制作为一个普遍的社会底线，适用于所有工人，但在本地区最低工资水平存在一些差异。最低工资机制也应重视非歧视性和平等待遇，以缩小性别工资差异。这对处于较低工资层级的工人尤其重要，因为其中的多数工人没有代表参加集体谈判。
- 212.** 最低工资应由政府与社会伙伴等三方在平等的基础上加以制定。雇主和工人联合会也应代表非会员。应有可能为最低工资标准以上的工资进行集体谈判。一些国家均有这些特点，另一些国家则只有其中的几个特点，而有些国家根本就没有制度化的工资制定机制。

一般性讨论

- 213.** 印度尼西亚工人替补代表提及了棕榈油工业，这是该国一个主要雇主。在开展社会对话时，工会不仅与政府和雇主等传统伙伴，也与土著和环保团体展开合作。但与一些团体发生过矛盾。为了提高工会的有效性，就必须清楚地了解其独特的角色。工会也与可持续发展目标全国指导委员会内的其他公民社会组织进行协作。可持续发展目标应纳入双边和多边贸易协定之中。

214. 根据局长有关劳动世界预期发生变化的观察，孟加拉国雇主代表提出了以下两个问题：为应对这些挑战，社会对话能发挥什么样的作用？对利益攸关方的培训如何才能提高社会对话的效力？
215. 汤加雇主代表强调十分有必要对新的成员国提供有关社会对话方面的能力建设。
216. 国际工联的代表询问劳工组织如何能协助确定工会的代表性。香港就存在这方面的难题。他进一步询问如何制定集体谈判法律框架并使之符合第 98 号公约。最后，他询问包括工会在内的社会对话如何才能支持可持续发展目标的实施工作。
217. Rumondang 女士回应称，信任对任何社会对话进程，包括实现可持续发展目标的进程都是至关重要的。印度尼西亚政府努力开展正式和非正式的对话。然而在双边对话的背景下，雇主和工人有责任来加强其组织建设。
218. Kearney 女士指出，工会应在移民、人口贩运、艾滋病病毒/艾滋病和童工劳动等具体问题上与非政府组织和公民社会进行合作。她强调，非政府组织不是工会，因此不应被视为工会。风险在于，企业往往单独与非政府组织进行合作，而将工会排除在外。为了让工人能明确表达其诉求和顾虑，对抗有时是必要的。但是，为了实现其目标，工会正在学习采用许多创新的参与方式。
219. Willie 女士结合自己的经验，指出谈判桌旁的各方须有意愿进行谈判，并努力找到解决方案。倾听是关键；为了取得成功，谈判各方须制定双赢策略。
220. 斯里兰卡工人代表指出，尽管他的国家已批准了全部核心公约，但移民工人在登记工会时仍然面临着障碍。出口加工区仍然被排除在结社自由和集体谈判权之外。
221. 日本工人顾问和替补代表说，日本已建立起健康稳定的社会对话和集体谈判制度。公共部门的社会对话有助于确保提供高质量的医疗和教育等服务。然而，由于非标准形式就业的兴起，该国因此正出现会员人数下降的情况。劳工组织如何能帮助制定一套确保这些工人享有组织权的机制？
222. 中国政府代表说，社会对话的真正目标是实现劳动关系的和谐。中国工会体系已完整地建立起来；工会积极参与立法和制定工资工作。中国已成立了 20,000 多家国家级及以下的三方机构，并已签定了 270 万份集体协议。
223. 主持人表示，局长的“未来工作举措”将解决那些非标准形式就业中的工人代表权的问题。
224. Rumondang 女士强调了为完善社会对话的实践和机构而作出持续努力和强有力承诺的重要性，并呼吁劳工组织提供支持，以消除其所确定的技术和法律障碍。
225. Willie 女士指出有必要为所有各方开展能力建设活动，因此要求劳工组织为所有参与方和机构提供这样的能力建设。

226. Kearney 女士在结束讨论会时强调了真诚对话和参与的必要性。

227. Bitonio 先生指出，社会对话的基础必须是结社自由和集体谈判权利。这要求持续致力于参与问题的解决，也需要对其结果进行评估。

关于在亚太地区促进和贯彻国际劳工组织 《多国企业宣言》的特别会议

228. 地区大会也召开了一次关于在亚太地区促进和落实国际劳工组织《多国企业宣言》的特别会议。会议主席由雇主组副主席担任，会议主持人则是劳工局企业司司长 Vic Van Vuuren 先生。专家小组的构成如下：

- Tomoaki Katsuda 先生，日本厚生劳动省大臣官房负责国际事务的大臣助理；
- Hiroyuki Matsui 先生，日本经济团体联合会；
- Said Iqbal 先生，印度尼西亚工会联合会主席。

229. 主席介绍了这次关于在亚太地区促进和落实《多国企业宣言》特别会议的情况，其中提到了劳工局理事会关于国际劳工组织每次区域大会就该议题开展一次三方专家讨论会的决定。此次会议的目的是，为了讨论劳工局根据三方成员对有关调查问卷的答复而起草的、关于本地区促进和落实《多国企业宣言》的状况报告的成果，也是为三方成员提供一个相互交流和提出在本地区进一步促进和实施该文书建议的平台。

230. 主持人提及了局长报告，报告指出本地区经济产值中 60%与全球供应链和外国直接投资有关系，从而为包容性增长和体面劳动创造了机遇。《多国企业宣言》不仅涉及到跨国企业，也涉及到东道国和母国的政府以及工人和雇主组织，覆盖就业、培训、工作和生活条件及产业关系等领域。

231. 作为国际劳工局跨国企业和企业合作科科长，Githa Roelans 女士介绍了关于亚太地区促进和落实《多国企业宣言》的报告，题为“跨国企业、发展和体面劳动”。她回顾了《多国企业宣言》的宗旨，并强调指出，随着与公共发展优先领域进行更紧密结合，国际投资正被视为可持续发展的一个主要推动力，而在出台可持续发展目标尤其是目标 8 的背景下，该《宣言》越来越具有相关性。她指出，由于跨国企业在本地区发挥着越来越显著的作用，因此这导致本地区外国直接投资的流入与流出的增加以及区域内外国直接投资的扩大。报告显示，三方成员承认跨国企业在培训/技能开发、促进就业、工资和其他工作条件等方面上的重要作用；但报告也指出，在尊重结社自由和集体谈判重要性的认识上存在不同的观点，而结社自由和集体谈判对工人而言是主要关注领域。要有效实施《多国企业宣言》，就需要开展社会对话，同时报告记录了在国家层面上的对话与协商机制，及母国与东道国政府之间以及雇主组织与工人组织之间主要通过其国际组织和双边交流所开展的国际合作情况。

三方成员建议加大工作力度，在本地区促进《多国企业宣言》，开展能力建设，分享知识和交流经验，构建更为稳妥的法律和政策框架，以及在进一步研究跨国企业行为对东道国影响的基础上开展更为有效的宣传工作。发言人简要概述了目前劳工组织在本地区七个国家开展技术援助的情况，包括由日本资助的、关于对社会负责的劳动实践的合作项目及在东道国所开展的活动。

232. Katsuda 先生对日本政府与在日外国跨国企业及日本海外跨国企业开展对话的早期工作进行了反思。其中许多对话重点关注劳工问题。自那以后，许多日本的跨国企业在海外经营活动中高度重视遵守国家法律和履行企业社会责任，从而降低了开展正规对话的需求。尽管如此，日本依然经常与劳工组织一起组织关于《多国企业宣言》、《经合组织跨国企业指南》（“OECD 指南”）及其他企业社会责任文书的研讨会和培训班。当前，一个新的挑战是越来越多的中小企业已经发展成为跨国企业，其经营活动遍布不同国家，而且难以覆盖这些经济实体。此外，本地区现有来自韩国、中国、马来西亚和其他国家的跨国企业，可能对合规行为和企业社会责任采取不同的策略。因此，越来越有必要为那些致力于坚持同一原则和实践的不同母国的跨国企业创造一个公平的竞争环境。因此，东道国的能力建设显得越来越重要。除了日本在本地区的双边合作外，日本政府支持劳工组织在成员国开展的、旨在促进《多国企业宣言》的发展合作项目。

233. Said Iqbal 先生强调了报告对本地区的重要性，因为在本地区有来自世界各地的跨国企业在开展经营活动。他说，跨国企业的经营活动在工资、就业保障、歧视、社会保障与社会保障、出口加工区的经营活动和总体产业关系等方面引起了工人的担忧。与其母国或发达国家相比，这些跨国企业在发展中国家的表现通常大相径庭。他强调，一方面，《多国企业宣言》声明多国企业应坚持最高标准的职业安全与卫生；但另一方面，正如本地区所发生的拉纳广场悲剧和其他工伤事故所显示的那样，通常实际情况并非如此。但是，政府似乎并没有采取任何行动，而维护了跨国企业的利益而非工人的福祉。跨国企业在全球供应链中的外包行为进一步恶化了工作的不稳定状况。他列举了工厂关闭的事例，其中工人的合同被终止但并未支付其解雇费，也列举了女性工人和移民工人通常遭受的歧视性作法的例子。劳工组织应该更加积极地参与东盟和海湾合作委员会等地区论坛，而且政府和雇主应更多地尊重工人权利。《体面劳动国别计划》是劳工组织解决与跨国企业行为相关的体面劳动挑战的规划工具。

234. Matsui 先生回顾了《多国企业宣言》的宗旨和重要性及其三方性质，并强调了各参与方的不同作用和责任。他敦请与会者也审视本地区跨国企业好的做法，应进一步加以推广。日本跨国企业承诺遵守东道国的有关工作条件和职业安全与卫生的法规，从而改善了工作条件。东道国的良治是重要的，且跨国企业并非独自承担责任。即使在尚没有批准相关国际劳工组织公约的东道国，所有公司应遵守国际公认的原则。他指出，《多国企业宣言》可能并不为所有日本企业所熟知，但它们依然承诺遵守其原则，这是因为日本雇主章程中包含了其中的许多原则以及工作中的基本原则和

权利。他敦请劳工组织总结和传播本地区的最佳实践，并指出了由日本资助的关于对社会负责的劳动实践项目运作模式的相关性。

- 235.** Katsuda 先生在回答主持人有关进一步促进《多国企业宣言》如何有助于实现政策国家层面的协调以及私有部门行动与公共目标更密切衔接的问题时，强调了政府有效落实上述原则的重要性。《多国企业宣言》里的许多章节涉及到政府，其中大多数涉及到东道国政府。这提出了一个如何在劳动和就业领域提高东道国能力以及如何促进跨国企业与东道国政府进行对话的问题。他分享了在担任印度尼西亚人力资源部部长顾问时参与和一家在印尼的日本跨国企业协商的经验，强调了由日本资助的、在越南电子行业促进日本跨国企业/越南政府对话项目的相关性。日本与其他国家政府开展了双边合作，但鉴于其全球性和三方性，劳工组织发挥着重要作用，从而使母国和东道国能够开展更多行之有效的对话。
- 236.** Iqbal 先生回答说，在本地区也明显存在一些好的跨国企业实践，而且依他看来，给予工人权利、结社自由和集体谈判更多的尊重并得到有效政策的支持，这将是最好的出路。他同意 Katsuda 先生的看法，即东道国政府执法能力是至关重要的。此外，在许多情况下，《多国企业宣言》的原则显然既没有得到政府、也没有得到跨国企业的遵守。他也回顾了政府在出口加工区和工业园区中有效实施劳动法的作用，而在这些园区通常阻止当地工人开展罢工。
- 237.** Matsui 先生突出强调了雇主组织通过交流好的做法来促进《多国企业宣言》中的作用。他列举了劳工组织越南电子项目的例子。在越南的研究显示，日本公司总体上遵守越南的所有法律，而且比当地企业支付更高的工资和坚持更高的职业安全与卫生标准。这使得日本企业能够吸引和留住一支积极性高的劳动力队伍。但他强调，需要为所有企业创建一个公平的竞争环境，并再次呼吁东道国政府尽一切努力执行法律。
- 238.** 国际工联的代表不同意上述专家的意见，即跨国企业是遵守法律的，并列举了一家印度的日本汽车制造商的案例作为佐证，这一案例涉及到一起工伤事故，导致几名工人死亡。
- 239.** 柬埔寨雇主代表向大会介绍了柬埔寨最近提高最低工资的情况。他指出，许多跨国企业并不熟悉《多国企业宣言》的原则。他询问劳工组织以前是如何促进该文书的以及将来如何支持雇主组织并与其展开合作。他也要求提供更多有关劳工组织企业服务台的信息。
- 240.** 大韩民国工人顾问指出，政府为吸引外资而削弱了劳工标准，尤其是结社自由和集体谈判。为了使其原则行之有效，《多国企业宣言》应以国家立法作为支撑并辅之以合规机构。她也强调了全球供应链的重要性和跨国企业对其中工人要承担的责任。对《多国企业宣言》的审议应包括跨国企业在全供应链中的责任。

241. 越南雇主代表介绍了越南实施劳工组织有关《多国企业宣言》项目的经验，该项目覆盖了东道国和母国、三方成员和跨国公司。在举行了一次高级别三方+政策对话之后，这种合作的最终结果是在越南电子行业建立了一个关于对社会负责的劳动实践的工作组。这为越南政府和社会伙伴提供了一个良好的机会，以便就《多国企业宣言》所覆盖的领域新出现的机遇进行探讨。她相信这一方式也能运用于越南的其他劳动密集型产业和国家。她请求劳工组织在对工作组进行协调和实施行动计划方面提供进一步的技术援助。
242. 巴林雇主顾问和替补代表指出，跨国企业是应东道国的邀请并根据与东道国达成的协议才向一定地区和国家转移的。他强调，由于跨国企业普遍执行较高的标准，因此东道国的多数工人更愿意在跨国企业工作。但近年来，政府和工会对跨国企业的期望值已发生了变化，在这方面劳工组织可在支持开展三方对话、探讨应对之策方面发挥重要作用。
243. Matsui 先生再次强调，工作的重心应放在东道国而非国际层面，因为全球供应链异常复杂，牵涉到许多供应商，而买家常常对其无法把控。
244. Iqbal 先生认为，许多跨国企业拥有基于优秀企业文化的良好实践，但是这种文化似乎随着跨国企业转移到其他国家而发生了变化。部分原因是因为东道国所给予的各种优惠及其总的企业和治理文化。但是，应有效解决剥削工人和违反劳动权利的问题，而对《多国企业宣言》的审议为此创造了一次机会。
245. Katsuda 先生强调，关于出口加工区存在的违反劳工权利的问题，《跨太平洋伙伴关系协定》有一个独立的劳工章节，规定成员国应尊重工人的基本权利并禁止其为吸引投资而降低劳工标准。《多国企业宣言》可能不是一份具有约束力的文书，但若其原则被纳入上述具有法律约束力的国际协定，那就具有约束力。他再次强调了日本企业有关遵守国家法律和尊重国际公认标准的承诺。

提交证书委员会报告

246. 证书委员会主席指出参加此届地区大会的人数众多，37 个成员国派遣了 351 名代表，包括 24 名部长和副部长。自上届地区会议召开以来，本地区已有三个国家(库克群岛、帕劳和汤加)新加入了国际劳工组织，尽管只有汤加一国能够出席此次会议。自上届地区大会召开以来，妇女的参会率已经翻了一番，但仍低于劳工组织设定的 30% 的目标，因此需要努力实现性别平等和加大妇女参与决策的力度。证书委员会收到了一份与一名工人代表的提名相关的异议、一份关于未能支付工人代表旅费的控告以及三份关于代表团不完整的公函。有十二个成员国未能参加此届会议，有四个成员国只派遣了由政府成员组成的代表团与会。雇主和工人代表与会对于开展有效的三方对话是至关重要的，因此没有正当理由剥夺其参会的权利。
247. 大会注意到了其证书委员会的报告。

通过第 16 届亚太地区会议的结论

- 248.** 雇主发言人回顾了大会期间讨论的劳动世界的主要趋势。针对这些趋势，《巴厘宣言》为本地区落实《2030 年议程》指明了一条强劲而共同的行动方向。《宣言》短小精悍并以行动为导向，为三方成员思考其自身的独特优先事项和需求奠定了一个有用的基础。《宣言》承认了经济增长和有利的营商环境的作用，同时认识到加强劳动力市场机构、私营部门的参与、消除结构性障碍和消灭腐败的必要性。要促进经济增长就需要通过技能开发和公平的移民以及通过给妇女、青年和移民工人赋权来提高竞争力。《宣言》不仅仅包含劳工组织可行的工作目标，而且在一个地区首次就如何追踪进展情况和后续行动向劳工局发出了一个明确的信号。
- 249.** 新西兰雇主代表对这一简短、积极、有针对性和行为导向的结论表示欢迎，因为该结论反映了本地区的诉求和现实。《宣言》中提到的劳工组织各种行动措施对雇主特别重要，即：促进建立一个有利的营商环境；加强雇主和工人组织的能力；及为劳工局和三方成员制订一项实施计划，其中包括向理事会报告周期性进展情况。《宣言》将成为巩固本地区的积极成果同时解决余下难题的蓝图。
- 250.** 工人发言人对该《宣言》草案表示支持。《宣言》显示，尽管存在不同的观点，但为了本地区各成员的利益就能够达成一项政治承诺。该文件将有助于每一个伙伴和劳工组织制订各种计划，构建一个基于体面劳动原则的包容性未来。《宣言》具有时间限制和有益的报告特点，但同时也在第 14 段中要求向三方成员和理事会提交报告。尽管《宣言》并没有囊括工人的所有担忧，但的确解决了一些关键性挑战。在越来越多的工会遭到攻击、工人权利遭到侵犯的情况下，尊重作为人权的劳工权是至关重要的。日益非正规化削弱了工会，因此需要更加努力来确保批准和实施国际劳工组织的核心公约，尤其是第 87 号和第 98 号公约。产业关系需要加以改善，劳工组织应对劳动争议的数量和性质进行研究，以便采取有针对性的行动。此外，创造就业岗位应基于体面劳动原则，而且工会应参与政策的设计。应继续努力消除强迫劳动和童工劳动，也应改善移民工人的工作条件。解决不平等是一个优先方向，应通过加强集体谈判和提高最低工资以及通过建立和扩大社保面来加以解决。这包括缩小性别工资差距和提供生育保护。《体面劳动国别计划》的进程应加以审查，以保证社会伙伴的需求得到满足。所有参与方都愿意在确保《宣言》的成功实施中发挥作用，为此应设计一个“计分卡”来监测其实施成果。
- 251.** 政府发言人欢迎这项《宣言》。《宣言》为实现包容性增长提出了政策性建议，各成员国应对此优先加以考虑。它也包含了受欢迎的指南，指导劳工组织对成员国的支持工作。在对结论进行审议后，政府组愿意分享一些补充意见。第 2(d)段在弱势工人群体名单中可提及被占领土的工人。巴布亚新几内亚政府代表希望在第 6 段中提及“气候引发的自然灾害”，这涉及到抵御危机的能力问题。最后，马来西亚政府代表对第 8(b)段：“不向工人收取招聘费和相关的费用”；以及工人有权自行保管旅行和身份文件的权利等内容持有保留意见。政府组支持《巴厘宣言》并在其实施过程中随时准备与劳工组织和社会伙伴开展合作。

252. 日本政府代表回顾了此前巴勒斯坦权力机构代表所作的发言，并支持上述建议，在第 2(d)段中增加“被占领土的工人”，作为传统上最弱势工人的一个主要类别。主席记录了该建议。
253. 主席提醒代表们注意对第 14 段的修正，用“每两年一次”替换“一年两次”，对审议期进行了澄清。斐济工人代表补充到，向三方成员和劳工局理事会提交实施计划和审议报告等内容也应出现在第 14 段之中。澳大利亚政府代表和新西兰雇主代表支持这一提议，第 14 段经过修正后予以通过。
254. 会议一致通过了《巴厘宣言》。

闭幕式

255. 政府副主席提醒代表们，构建体面劳动之未来以及实现可持续包容发展，不仅对本地区，而且对全世界都是重要的。本地区在创造巨大财富的同时并没有实现财富的公平分配。局长报告突出强调迫切需要促进实行包容性政策，创造体面就业，缩小性别差距，减少收入不平等和扩大全民社保覆盖面。然而只有通过真正的社会对话才有可能确保不落下任何一个人。本地区将体面劳动置于中心位置并遵循《2030 年议程》的共同承诺，在提高生活水平方面取得了巨大进步。应充分利用技术来创造就业岗位，而且为了保持社会的稳定和创造良好的投资环境，应实现良治和法治。“未来工作举措”和“工作中的妇女举措”是至关重要的。此届会议结论的优势在于最终达成结论的三方谈判。结论就如何实现包容、体面劳动和可持续发展提出了实用指南，并反映了代表们的关切和愿望。
256. 雇主副主席赞扬本地区近十年来在提高劳动生产率和降低绝对贫困方面所取得的进步。但考虑到当前地缘政治的形势和技术的破坏性影响，尤其对企业而言依然面临着诸多挑战。私营企业和私人投资已展现了其为包容性增长作贡献的潜力，而《2030 年议程》赋予了私营部门在增长和发展中的角色。企业应成为国家的一个完全成熟的合作伙伴，以协助指导和扩大国家发展的努力。至关重要的是承认本地区各国国情的多样性并制定相应的政策。作为后续行动，雇主强调有必要通过旨在创建一个有利可持续企业和创造就业岗位的有效劳动力市场政策来促进包容性经济增长。在本地区，依照现行的指导方针实现公平招募移民工人也是重要的。在推出“未来工作举措”的情况下，应跟踪本地区劳动力市场变化形势，更好地了解技术变化的影响和技能与劳动力市场需求匹配的情况。《巴厘宣言》所作出的强劲有力的共同承诺将有助于三方成员和劳工组织采取更为有效的行动，来解决本地区的具体需求。
257. 工人副主席强调了本届大会审议和讨论劳工组织对本地区的未来工作的重要性。一方面，人们大谈亚太地区的强劲经济增长；但另一方面，增长并没有带来工人生活水平的提高。相反，国内生产总值的劳动占比正在下降，而且工资增长并没有与生产力的提高实现同步。工会越来越多地受到骚扰和攻击，工人权利正越来越多地遭

到侵犯，这引起严重关切，从而造成了不平等现象的加剧，包括性别工资差距的扩大。需要采取一个制度化的方法，来解决社保面低下和非正规经济中工人人数巨大的问题。特别是妇女面临着艰难的工作条件，而且在领导岗位，包括工会的领导岗位上出现缺失的状况。改善移民工人的工作条件是一项共同责任。结论是三方社会对话的成果，三方社会对话是联合国体系内劳工组织拥有的独一无二的特性。因此，没有理由不派遣完整的三方代表团出席此次会议，尤其没有理由将工人代表排除在外。结论将指导劳工组织开展相关的实施工作。鉴于本地区存在的公约批准率低问题，工人组很高兴地注意到为推动批准劳工组织核心公约而开展的活动。也值得欢迎的是结论对产业关系、集体谈判、性别平等、童工劳动、强迫劳动和移民工人保护等问题的关注。

258. 主席祝贺代表们召开了一次成功的会议，指出尽管本地区存在巨大差异性，但他们通过对话而团结在一起，最终达成了共同的结论。大会从对与本地区有关并有益于本地区的广泛议题的讨论中受益。敦请三方成员在各自国家的工作中落实这些结论，要明确将重点放在充分和生产性就业、体面劳动和可持续发展上。

259. 局长回顾了印度尼西亚副总统在运用体面劳动来构建发展成果惠及全民的社会上所面临的挑战。三方成员在达成观点鲜明、重点突出和切实可行的结论时也面临着挑战。大会在这两方面都取得了成功，而且显示三方性是管用的。会议为本地区确立了明确的优先方向，同时对劳工局的工作提出了期望，而劳工组织将为这些工作承担责任。这些结论将成为理事会即将对《2017-18 两年期计划预算草案》进行辩论的有益参考。《巴厘宣言》严肃指出，本地区的政府、雇主和工人认为推进体面劳动的行动促进了包容增长和社会正义，激发了经济活力和创新力，及推动了可持续发展。一方面，这一共识不应予以低估；但另一方面，只有通过落实共识才能使《宣言》中的承诺得以改善数以百万计的工人及其家庭的生活，才能开始创造 2.49 亿个体面的就业岗位，从而实现《2030 年议程》中的第 8 项目标。

260. 本地区国情的充分多样性需要加以解决，包括阿拉伯成员国在面对危机和冲突情况下的挑战；经济强国的挑战，它们拥有巨大的经济影响力但面临着不确定性；及最不发达国家和小岛国的挑战。地区多样性也意味着性别平等，尽管本届会议没有实现女性代表占 30% 的最低目标，但好消息是，自上届亚太区域会议召开以来已出现了改善。理事会正在审议地区会议的运行情况，因此敦促三方成员将其从本次会议获得的经验带到评估工作之中。这届大会是一次成功的会议，但在听到亚齐地震悲剧的消息后也弥漫着悲伤的气氛。局长已致函印度尼西亚人力部长，正式表达了劳工组织的慰问。除非另作决定，否则下一届亚太地区会议将于 2020 年，即在国际劳工组织成立百年庆典之后召开。这一具有里程碑意义的事件是决定国际劳工组织未来的一个关键时刻，因此敦请三方成员为了本组织、其成员国和社会伙伴的利益，尽一切努力确保“未来工作举措”取得成功，决不辜负这一历史性里程碑的期望。

决定草案

261. 理事会要求局长：

- (a) 提请国际劳工组织三方成员特别是亚太地区的三方成员注意《巴厘宣言》，具体作法是将《宣言》的文本提供给：
 - (i) 所有成员国政府，并要求其将该文本送国家雇主组织和工人组织；
 - (ii) 有关的正式国际组织和非政府国际组织；
- (b) 在实施目前的计划和制订未来的计划预算草案时考虑到《巴厘宣言》。

附件 I

关于“公平移民：以招聘为重点”的情况介绍会

1. 国际劳工局负责地方事务的副局长 Hounbo 先生担任了关于“公平移民：以招聘为重点”的情况介绍会的主席，并主持了情况介绍活动。劳工局劳务移民处处长 Michelle Leighton 女士作了情况介绍。专家小组的构成如下：
 - Phongsaysack Inthalath 先生，劳工官员会议和东盟移民工人问题委员会主席；
 - Omar Alnuaimi 博士，阿联酋人力资源和酋长化部负责交流与国际关系的副部长助理；
 - Ray Jureidini 先生，多哈哈马德·本·哈利法大学负责移民、伦理和人权的研究主任。
2. 劳工局劳务移民处处长强调指出，在亚洲和阿拉伯国家的相关地区和亚洲内部的移民工人的数量出现了增长。在阿拉伯国家，1,800 万移民工人的估计数中大多来自亚洲，而在东盟 950 万国际移民中三分之二来自其他东盟国家。这些移民走廊的大量的移民人数和低技能移民的低下的谈判地位，这些导致当地招聘代理人及其外国同行采取了不良的作法。
3. 《公平招聘的一般性原则和业务指南(2016)》的主要内容既适用于移民工人，也适用于本国工人。这些非约束性的指导原则被视为解决招聘中不端行为的一种主要手段。原则指出，招聘活动应尊重人权和遵守国际劳工标准，尤其是工作中的基本原则和权利。原则呼吁采取措施，反对违法和欺诈性招聘方式，包括有可能导致强迫劳动和人口贩运的方式。在此，重要的是发挥雇佣合同和劳动监察的重要作用以及采用标准化的登记、颁证和认证体系。《指南》强调了国际劳工标准，其中规定求职者和在岗工人不应支付费用或成本。《指南》明确了招聘过程中政府、公共就业机构和企业等各方的责任，并确定有必要制定全面规范招聘活动的法律和政策以及通过双边和多边协议来规范跨境招聘行为。在企业内部，明确了劳务招聘人员和雇主的具体责任。
4. 国际劳工局理事会已授权发布这份指南，并将其作为与雇主和工人组织一道为实施该指南而开展的能力建设活动和跨境合作的基础。可持续发展目标承认，取消招聘费用是移民管理的关键。劳工组织和世界银行正在研究制定方法，以此帮助成员国根据可持续发展目标指标 10.7.1 对这些成本进行测算。
5. 劳工局理事会也曾要求劳工局将该指南作为 2016 年 9 月在纽约召开的联合国大会难民和移民高级别峰会的后续举措。联合国大会同意分别制定两项关于难民和移民的全球契约，以供 2018 年通过。《移民契约》将成为第一份在联合国由各国首脑通过

的全球文书，为全球移民治理提供指导。随着有关制定《移民契约》的协商工作，包括在区域层面的协商工作于 2017 年初展开，目前的讨论因而特别具有相关性。劳工组织三方成员将需要发挥一个重要的作用，以确保国际劳工组织的标准和方法，包括关于招聘的标准和方法能在其中得到充分的反映。

6. Inthalath 先生说，在东盟议程中保护和促进移民工人的权利处于较高的位置。2007 年，东盟领导人签署了《东盟关于保护和促进移民工人权利的宣言》(简称“宿务宣言”)。《宿务宣言》呼吁输出国通过法律和有效的合同、规章制度和对招聘机构进行认证以及将玩忽职守或违法乱纪的机构列入黑名单等方式，来对移民工人的招聘活动进行规范以及消除招聘不端行为。对接收国而言，《宣言》呼吁为移民工人提供便利，使其获得资源和补救措施。接收国应推动提供公平和适当的就业保护并在移民工人面临歧视、遭虐待、剥削和暴力的情况下为其提供充分获得法律和司法的途径。
7. 《宿务宣言》不仅仅是一份政治声明，也提供了行动指南，包括最终敲定东盟关于保护和促进移民工人权利的文书以及东盟关于实施东盟保护和促进移民工人权利宣言的工作计划(简称“ACMW”)。ACMW 2016-20 年工作计划涉及到四个主要领域，并将转化成东盟未来五年多的时间内集体开展的活动和项目。这四个主要领域是：劳动力流动的治理机制、移民工人的社会保护、移民工人权利的保护和促进及人口贩运的劳动影响。
8. Alnuaimi 博士从目的地国的角度回顾了目前招聘活动的主要驱动因素。这些因素导致了对移民工人权利的伤害，因此需要加以解决：(1)在本地区多数移民走廊存在着劳动力供需不平衡的问题，低技能移民工人的人数偏高，而就业机会则更少，从而导致向移民工人收取非法费用和回扣，同时也常常造成技能的不匹配问题；(2)移民工人对其未来的工作和目的地的情况不甚了解；(3)雇主受降低工人成本，包括通过非法手段降低工人成本驱动；(4)对移民工人招聘活动进行规范在更高的政治层面依然没有得到解决，使执法成为一个难题；(5)招聘机构与雇主之间的业务关系不透明，因此可能逃避法律的审查。
9. 在本地区缺少政府间的招聘手段的情况下，原籍国和目的地国政府需要找到提高招聘机构和雇主之间透明度的方法，并实现招聘过程的标准化，包括在政府的监督下发布工人的需求函、挑选候选工人并对其进行安置。应充分利用原籍国和目的地之间的伙伴关系，并使之适应于亚洲-阿拉伯国家移民走廊，这可借鉴菲律宾与加拿大三个省份签定的备忘录，或沙特阿拉伯与孟加拉国签定的备忘录等模式。
10. Jureidini 先生强调，依照 1997 年《私营就业机构公约》(第 181 号)，来源国和目的地国需要展现其承诺，即承诺开展公平和讲道德的招聘，其目的是取消工人所支付的所有招聘费用。令人不可接受的是，最贫穷的非熟练移民工人被骗取的招聘费用要大大地超出实际成本，而绝大多数熟练工人则没有支付任何招聘费用。这是一种敲诈勒索的形式，相当于一个数十亿美元的产业，但却以牺牲低技能移民工人的权利

为代价，因而有可能导致债役劳动和强迫劳动的出现。尤其是建筑业的雇主从这种招聘模式中获益颇丰，因而更愿意招聘最大数量的移民工人。

11. 为了改变这种期望花钱买海外工作的工人文化，原籍国政府需要废除当前允许私营招聘机构对移民工人收费的法规，从而使这些收费成为非法行为并依法予以惩处，同时向潜在的移民工人提供相关的信息。那种希望不支付劳务招聘费用的雇主文化也需要改变，首先从改革目的地国项目的招聘过程开始。双边和多边协议应具体规定在提供劳动力时将不向移民工人收取任何费用，并以有关招聘费用的连贯法规和严格执法作为支撑。为了减少中间环节，应鼓励加大政府间劳务招聘力度，从而为私营部门设定基准。应设定由雇主支付的最高招聘费用额度，并向所有各方公开。也建议制订认证计划，以便建立可信任、注重公平、讲求道德和遵纪守法的招聘机构并只从这些机构中获取劳动力。
12. 公平招聘使各方受益。对雇主而言，好处包括最大限度地降低了声誉风险，减少了欺诈活动，提高了生产率以及为建立一个更为公正的社会作出了贡献。对招聘机构而言，重公平和讲道德的招聘活动已证明商业上的可行性，而且随着规模经济的确立，将会减少竞争对手。对职工而言，随着债役劳动的消灭，将会更容易实现劳工权利和迁徙自由。对原籍国政府而言，这将意味着消除因贪腐而吞噬的数亿美元，本国国民在海外遭受到更少的不公待遇和遵守国际标准。对目的地国政府而言，这将减少欺诈行为，更好地满足工人，提高生产率，遵守国际标准和提高声誉。

一般性讨论

13. 孟加拉国雇主组织总干事指出，制定和实施不妨碍劳工自由流动的、明确透明的国家移民法律和政策，对各方都会带来更大好处。工人组织和雇主组织应该严格倡导和开展公平招聘工作。为交流有益的信息，雇主组织之间应建立沟通渠道。为保证公平的招聘过程，许多公司和行业机构已制定了自身的行为规范。世界就业联合会(原称为“私营就业机构总联合会”或简称“CIETT”)已制定了其行为规范，以促进讲道德的招聘工作。国际雇主组织在“国际招聘信用体系(IRIS)”和“公平招聘”倡议中发挥了关键作用。
14. 除了支持实施这些原则和指南之外，劳工组织应支持成员国分析劳动力市场需求，找出存在的差距，并为本地区工人的自由流动而采取有效步骤。在促进公平招聘方面，劳工组织也应在向其三方成员提供能力建设和技术援助方面发挥显著作用。劳工组织可协助输出国和接收国建立相互协同的培训中心，使其建立起相互承认的认证体系，以提高移民或潜在移民工人的技能并实现其技能的标准化。
15. 尼泊尔工会总联合会书记指出，目前还没有形成局长报告中所提及的可能惠及移民、原籍国和目的地国的三赢局面。农业工人和家政工人并未被视为工人；工人支付着高昂的招聘费用；工作变动被设置了严格的限制；结社自由和集体谈判常常受到阻碍或根本不存在。对输出国家也没有带来好处，因为海外汇款并不能弥补投资的损

失(教育投资和社会成本)。应对招聘机构进行监督和加以问责。原籍国应开展工资制度的协调，以防止出现向下竞争；应通过协商来签定谅解备忘录，并对外公布。

16. 马来西亚雇主联合会副主席认为，目前移民费用过于高昂，应尽量减少第三方的参与。政府间招聘计划应加以推进。相互承认技能将有助于提高工资和生产率。
17. 马来西亚职工总会代表强调，真正的雇佣需求应有其合理性。应将劳务招聘视为非法行为，并以一项三方制度来取而代之。移民工人的结社自由和集体谈判权利应得到尊重。

闭幕词

18. Jureidini 先生重申了取消向移民工人收取招聘费用和降低雇主的招聘费用的重要性。贿赂和敲诈属于犯罪行为，因此不应成为企业常态；“好处费”和“信息费”等变相收费应加以避免。
19. Alnuaimi 先生说，在亚洲和阿拉伯国家相互关联地区，有几个输出和接收国正在利用技能和技术对其他的移民治理模式进行审议。他邀请亚太地区会议代表来参加即将于 2017 年 1 月在科伦坡召开的阿布扎比对话高级官员会议。
20. Inthalath 先生指出，应在三个层面展开有关公平招聘的行动：在全球层面交流好的作法；在地区层面构建多种平台和机制；以及在国家层面建立示范体系并加以推行。

附件 II

巴厘宣言

第 16 届亚太区域会议 2016 年 12 月 9 日 于印度尼西亚巴厘通过

背景

在亚太体面劳动十年结束之际，第十六届区域会议审议了所取得的成就、尚存的挑战和国际劳工组织的作用——致力于创建一个拥有体面劳动、实现包容性增长的未来。

本地区是一个极具多样性和活力的地区。它取得了显著的经济进步，但增长正在放缓。尽管收入分配不均衡，但一般来说有所增长。劳动生产率也得到了提高。极端贫困减少，社会保护覆盖面扩大。

但是，尚存在众多挑战。许许多多的工人仍生活在极端贫困中，超过 10 亿的工人处于脆弱就业。收入不平等加剧。青年失业居高不下。童工和强迫劳动仍然存在。妇女在劳动力市场中经常处于不利地位，性别工资差距依然过大。经济移民、难民和国内流离失所人员的人数激增。非正规性呈上升之势。许多工人面临严重体面劳动赤字。贫富差距正在扩大。

当前，有必要通过一个更为全面、协调一致的方式应对体面劳动赤字。必须使增长更具包容性。需完善劳动治理和社会对话。需提高并尊重工人和雇主组织的自主性和独立性。为了使政策更加有效，需考虑到并应对当前的大趋势，例如，人口变化、技术进步、贸易和投资对一体化的促进、移民以及气候变化。

2030 年议程为实现我们的抱负提供了总体框架，将体面劳动作为实现可持续发展的一个主要动力。

国家政策和行动优先事项

本地区的政府、雇主和工人认同这一点：促进体面劳动的行动能推动实现包容性增长和社会正义，激发经济活力和创新，带动可持续发展。

建设和加强有利于人人享有体面劳动的劳动力市场机构，这对于应对三方成员所面临的挑战非常关键。

在第十七届亚太区域会议之前，本地区成员国经与社会伙伴协商将实施的政策优先事项包括：

1. 实现工作中基本原则和权利，提高基本劳工标准的批准率并加强实施工作，特别是 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)，包括一个促进实现这些权利的政策环境；
2. 通过以下方式，制订创造更多体面就业岗位的政策：
 - (a) 面向包容性增长的宏观经济政策框架；
 - (b) 有利于可持续企业和创业的环境；
 - (c) 技能开发、认证和评价机构，并通过社会对话使这些机构回应雇主和工人的需求；
 - (d) 采取有针对性的措施，促进传统上处于不利地位的各类工人的体面劳动，包括青年人、残疾人、移民工人、少数民族和土著民族，以及艾滋病毒和艾滋病感染者；
 - (e) 消除那些不尊重工作中基本原则和权利、不符合体面劳动议程要素的非标准形式就业；
 - (f) 促进工人从非正规经济向正规经济转型的措施，特别是将劳动力市场机构延伸到农村地区；
3. 应对技术创新对雇主和工人的影响；
4. 加快行动，消除童工和强迫劳动；
5. 通过以下方式，改变不平等日益扩大和低报酬工作的状况：
 - (a) 对集体谈判做出投入，将其作为一个工资确定机制；
 - (b) 进行社会对话，建立最低工资底线；并
 - (c) 分享生产率增长；
6. 通过促进那些尊重体面劳动原则的就业密集型复苏和稳定措施，在因冲突和灾难导致的危机形势下构建复原力；
7. 通过以下方式，缩小在机会和待遇方面的性别差距：
 - (a) 打破妇女在劳动力参与和晋级方面障碍的措施；
 - (b) 促进同工同酬；
 - (c) 扩大生育保护措施；
 - (d) 使女性和男性能够平衡工作和照顾家庭的责任的措施；

8. 完善以相关国际劳工标准为基础的劳务移民政策，这些政策：
 - (a) 承认所有人的劳动力市场需求；
 - (b) 基于《关于公平招聘的一般性原则和业务指南》(2016年)，包括不向工人收取招聘费或相关费用；以及工人有权自行保管其旅行和身份证件；
 - (c) 向所有移民工人提供适当保护，包括通过改善技能和社会保障待遇的转移；
 - (d) 考虑到《国际劳工组织关于劳务移民的多边框架》(2005年)；
 - (e) 应对雇主 - 工人关系方面的问题，它们妨碍工人的流动自由，妨碍他们终止雇佣或更换雇主的权利(考虑到可能适用的合同义务)及自由返回其原籍国的权利；
9. 根据2016年国际劳工大会关于全球供应链中的体面劳动讨论的结论，承认全球供应链的潜力并应对体面劳动赤字；
10. 通过促进和实施国际劳工组织《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》(2006年)，最大程度地利用投资、贸易和多国企业运营所带来的体面劳动机会；
11. 扩大社会保护，包括通过建立可持续的社会保障制度和建立、维持和提升社会保护底线，这些底线含有基于2012年社会保护底线建议书(第202号)的基本社会保障担保；
12. 以充分尊重结社自由和集体谈判为基础，加强社会对话和三方机制以及工人和雇主组织的自主性和独立性；
13. 加强劳动力市场机构，包括劳动监察。

在实施这些政策优先事项时，应考虑到所有相关国际劳工标准。

国际劳工组织的行动

在第十七届亚太区域会议之前，我们要求国际劳工组织通过以下方式加强对三方成员的支持，实现上述政策优先事项：

14. 制定一个支持三方成员落实《巴厘宣言》的实施计划，每两年进行一次审议并向三方成员和理事会提交；
15. 经与社会伙伴协商，制订并实施体面劳动国别计划。应根据《巴厘宣言》、三方成员的需求和《2030年可持续发展议程》方面的进展，将国别计划付诸行动并定期更新；
16. 一项促进批准和实施基本劳工标准的活动；

17. 建设三方成员的能力，通过加强社会对话和集体谈判，有效地为有利于可持续和包容性发展的体面劳动作出贡献；
18. 开展数据主导和实证为本的研究，包括与劳动世界的未来相关问题的研究，为完善劳动和就业政策提供参考；
19. 更好地收集关于劳动世界状况的数据并提交报告，特别是以劳动关系、雇主和工人组织方面的情况为重点；
20. 与成员国和社会伙伴协商，提供关于加强劳动力市场机构的技术咨询；
21. 提供计划援助，促进有利于发展和创建可持续企业的环境；
22. 加强面向雇主和工人组织的能力建设计划；
23. 促进总体经济和社会政策协调一致，加强联合国系统内部协作以及与地区组织和国际金融机构的协作。

我们要求国际劳工组织就为落实本宣言而采取的行动和提供的支持向第十七届亚太区域会议提交一份报告

附件 III

证书委员会报告

1. 依照《国际劳工组织地区会议规则》(2008年)第9条的规定,本证书委员会由第16届亚太地区会议在其第一次会议上予以任命,证书委员会于2016年12月6-8日举行了会议,以审查与会代表及其顾问的证书以及对证书提出的异议、有关未支付代表团旅费和生活费的控告和其他公函。证书委员会的组成如下:

主席: Ramin Behzad 先生(伊朗伊斯兰共和国政府代表)

Dick Grozier 先生(澳大利亚雇主替补代表)

Mary Liew Kiah Eng 女士(新加坡工人代表)

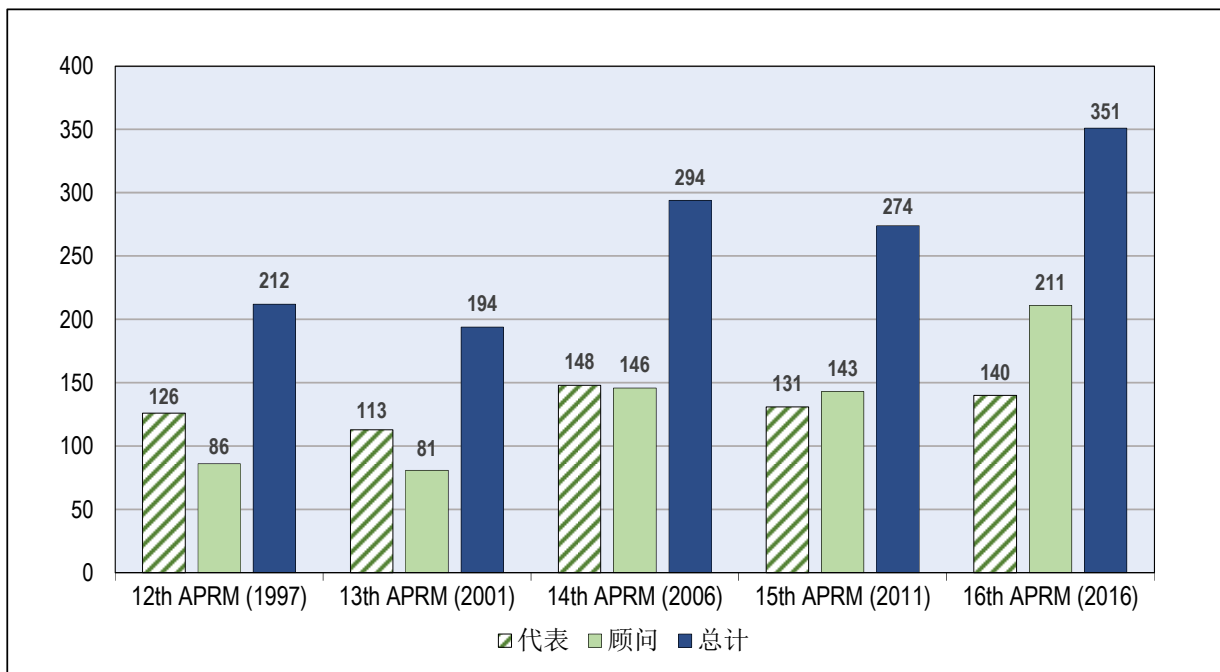
2. 代表团成员的证书主要采用劳工组织推荐的表格并以文书的形式提交,而且多数作为扫描文件通过电子邮件提交。普遍使用电子手段提交证书,这促进了相关信息的工作。本委员会回顾了第13届非洲地区会议(2015年,亚的斯亚贝巴)证书委员会关于使用密码保护在线资格审查系统(如国际劳工大会所采用的在线审查系统)的建议,并认为在这方面实际上存在加以完善的可能性。
3. 委员会提请政府注意到尊重上述《议事规则》第1条第3款规定的重要性,依此规定,证书须在会议开幕前的至少15天内予以提交。委员会指出,截至2016年11月22日(即证书提交的最后期限),派代表与会的38个成员国中的29个和一个地区提交了证书,与2011年相比减少了六个。有一个成员国(阿富汗)在会议开幕之后提交了证书,因此该代表团未出现在2016年12月6日上午8时网上公布的参会人员临时名单之中。由于这一名单提供了早期信息,作为对代表或其顾问的证书提出异议的基础,因此滞后的证书提交令委员会感到担忧。

会议构成

4. 如附件A表所示,截止到本报告通过之时,在应邀与会的50个成员国中有37个成员国和一个地区以适当的形式提交了证书。负责处理本地区非本部领土对外关系的两个成员国中有一个提交了证书。自上届地区会议召开以来加入国际劳工组织的三个成员国(库克群岛、帕劳和汤加王国)中,只有一个成员国(汤加王国)出席了此次会议。
5. 会议由72名政府代表、34名雇主代表和34名工人代表,总计140名代表组成。此外,会议由92名政府顾问、40名雇主顾问和79名工人顾问,总计211名顾问组成。那些同时被任命为替补代表和顾问的人员被列入顾问之列。因此,被委派的代表和顾问的总人数达到351名。委员会指出,该参与水平是近年来召开的四

届地区会议中最高的。同比 2011 年、2006 年、2001 年和 1997 年，被委派的代表和顾问总数分别为 274、310、194 和 239(图 1)。

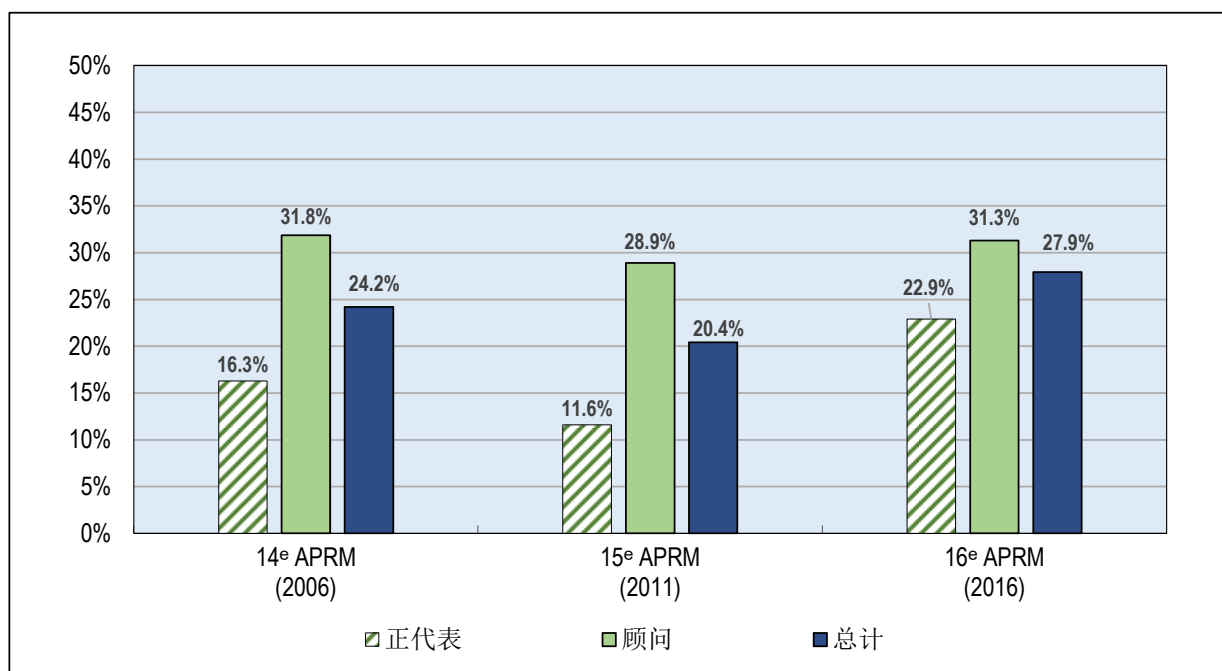
图 1. 地区会议的总参与人数



6. 关于会议注册代表和顾问的人数，政府代表为 66 名；雇主代表 33 名和工人代表 30 名，代表总数为 129 名。顾问总数达到 177 名，其中 86 人为政府顾问；32 名雇主顾问；和 59 名工人顾问。本报告的附件 B 包含有 306 名注册代表和顾问的更为详细的信息。
7. 委员会指出，被委派与会的四个成员国 (阿富汗、黎巴嫩、缅甸和巴基斯坦)的代表团只由政府代表组成。委员会强调，根据《地区会议议事规则》第 1 条第 1 款的规定，一旦一个成员国接受邀请派代表参加会议，这就意味着该成员国有义务任命组成一个完整的代表团，以保证雇主和工人与会代表性的均衡。若政府一再无法派遣完整三方代表团参加地区会议，那将是一个令人特别担忧的问题。为此，委员会忆及，国际劳工大会证书委员会对参加国际劳工大会会议不完整的代表团数量或不注册参加会议的数量多次表示了遗憾。考虑到理事会在其第 323 届会议 (2015 年 3 月)上对不完整和非委派代表团问题进行了审议，委员会敦促成员国遵守其法定义务，派遣完整三方代表团参加国际劳工大会会议和地区会议，并要求局长继续定期监测未派遣任何三方代表团参加国际劳工大会会议和地区会议的成员国的情况。委员会将在下列第 24 段、第 28 段和第 31-32 段中就该问题提出进一步的意见。
8. 关于国际劳工大会第 60 届、第 67 届、第 78 届和第 98 届会议(1975 年 6 月、1981 年 6 月、1991 年 6 月和 2009 年 6 月)通过的有关妇女参加国际劳工组织会议的决

议，在派遣与会的 140 名代表(22.9%)和 211 名顾问(31.3%)中，分别有 32 名和 66 名妇女。因此，参加此次会议的妇女占代表和顾问总数的 27.9%，而 2011 年，该比例为 20.4%。委员会注意到了女性整体比例的提高，并高兴地指出，与 2011 年女性正代表人数(11.6%)相比，参加此次会议的女性正代表(22.9%)有了显著提高(图 2)。委员会鼓励成员国继续努力，以实现联合国设定的初步目标，即将妇女的比例，尤其是在领导岗位上的比例提高至少 30%，进而最终实现男女平等，这也是局长在其参会邀请函中发出的呼吁。委员会也满意地注意到完全由男性组成的代表团数量出现了相当大的下降，从 2011 年的 14 个降至本次会议的七个。

图 2. 妇女参会率



9. 出席会议的有本地区成员国的一名副总统和 24 名部长或副部长，而 2011 年，只有 28 名部长或副部长。一方面，委员会对这些高级官员的与会表示满意；但另一方面，委员会指出，与会高官中只有一名女性(而 2011 年有四名女性)。
10. 本地区有十二个成员国未派代表团与会，比 2011 年多三个。委员会强调，未能接受局长的参会邀请，这阻止了有关成员国的雇主和工人充分参与国际劳工组织的工作并从其会议中有所收获。为此，委员会也回顾了国际劳工大会第 56 届会议(1971 年)通过的有关在国际劳工组织整个活动中加强三方性的决议，成员国依此决议向大会和地区会议派遣三方代表团不仅仅是成员国的一项权利，也是其应履行的一项义务。因此，委员会认为应要求成员国特别是那些多次未参加地区会议的成员国对局长根据 1971 年决议提出的质询给予充分的解释，并作出一切努力确保未来与会。委员会将在以下第 24 段、第 28 段和第 31-32 段中就该问题提出补充意见。

11. 委员会注意到，与 2011 年的五个国际组织相比，今年应邀与会的有十个正式的国际组织和十个国际非政府组织。具体名单如下：

正式国际组织的代表

12. 根据理事会的相关协议或决定，在应邀与会的正式国际组织(全球性或区域性)中，以下国际组织获准参会：
- 联合国儿童基金会
 - 联合国妇女署
 - 世界粮食计划署
 - 联合国艾滋病病毒毒/艾滋病联合规划署
 - 世界银行集团
 - 国际农业发展基金
 - 国际移民组织
 - 阿拉伯劳工组织
 - 海湾合作委员会及其劳工部长理事会
 - 东南亚国家联盟

非政府国际组织的代表

13. 依照《地区会议规则》第 1 条第 8 款的规定，应邀与会的国际非政府组织包括：
- 国际合作社联盟
 - 世界工会联合会
 - 国际雇主组织
 - 国际工会联合会
 - 阿拉伯工会国际联合会
 - 阿拉伯工会总联合会
 - 国际运输工人联合会
 - 职业安全和卫生机构
 - 国际公务员国际
 - 国际青年基督徒工人工会

异 议

14. 委员会收到了一份异议函。

有关菲律宾工人代表提名的异议

15. 委员会收到了一份由菲律宾工会大会(TUCP, “菲工大”)提交的关于 Luis Corral 先生被提名为菲律宾工人代表的异议, 而参会人员临时名单中标明他隶属于菲工大。Ruben Torres 先生在信函中署名为菲工大主席。他回顾到, 自 2011 年底以来, 菲工大内部一直存在着领导层之争, 此前菲工大主席 Democrito Mendoza 先生宣布辞职, 从而为 Ernesto Herrera 先生接任菲工大主席铺平了道路, 但随后又收回了辞呈。已就这一争议向劳动和就业部提起诉讼, 并于 2014 年初由最高法院作出了判决。判决书维持了 Herrera 先生作为主席的合法性, 并命令前主席 Mendoza 先生腾空菲工大的办公室并命令劳动和就业部承认这一判决。2015 年 10 月, 请愿者获得了一份行政命令, 使其拥有菲工大的办公室。可在上述命令发出不到一个月后, “门多萨集团”(“Mendoza group”)强制占领了菲工大的办公室, 从而剥夺了请愿者和平拥有和使用这些设施的权利。请愿者再次请求劳动和就业部发布另一项行政命令, 实际上对最高法院的判决予以修订。随后, 向劳动和就业部长提出了上诉并提交了一份请愿函, 以便宣布该部长和门多萨集团藐视法庭。这些诉讼仍有待作出判决。2016 年 11 月, 劳动和就业部长办公室要求以提出异议者为首的菲工大提名工人代表参加本次会议。门多萨集团同样提名了 Corral 先生。劳动和就业部副部长和本次会议的政府代表要求提出异议者接受作为工人顾问的这一提名, 并在有关该议题的会议上进一步表示, 提名的事宜将由政府决定。因此, 该异议提出者争辩说, 工人代表的提名工作事先并未与劳工方面进行协商。作为菲工大合法领导层的主席, 他依照最高法院的判决对这一决定提出了口头抗议, 抗议政府对工会进行了不当的干预以及违反了国际劳工组织的相关公约和国家劳动法律。为此, 该异议提出者对由政府提名 Corral 先生作为参会工人代表表示质疑, 从而寻求作为国际工联亚太区域组织成员的东盟工会理事会予以委派。
16. 应委员会的请求, 政府在一份发给其的书面函中表明, 正努力在 Torres 先生提出异议的事宜所牵涉的各方中进行调解, 并表示在菲律宾代表团回国后将寻求解决这一问题。
17. 在没有得到菲律宾政府详细答复的情况下, 委员会只限于指出, 目前的异议似乎与此前由国际劳工大会第 101 届会议(2012 年 6 月)和第 102 届会议(2013 年 6 月)证书委员会所审查的情况有关。委员会注意到菲工大的代表性没有受到质疑, 而是代表菲工大的人员, 即作为与会工人代表的 Luis Corral 先生受到了质疑。因此, 委员会认为它所收到的异议实质上是菲工大的一个内部争议, 不属于其职权范围, 并正在国内加以解决。委员会鼓励有关各方在不久的将来解决这一影响菲工大的争议问题。

控 告

18. 委员会收到了一份控告函。

关于巴林政府未支付工人代表旅费和生活费的控告

19. 委员会收到了一份来自国际工会联合会(ITUC, “国际工联”)的控告函, 指控巴林政府未能支付来自巴林工会总联合会(GFBTU)的工人代表 Hasan Alhalwachi 先生的旅费和生活费。国际工联声称该国政府的决定违背《地区会议规则》第 1 条第 2 款的规定, 依此规定若一个成员国接受邀请参加地区会议, 这意味着该国政府负担其三方代表团的旅费和生活费。国际工联要求本委员会呼吁该国政府就此情况作出解释, 并且建议该国遵守《地区会议规则》。
20. 应委员会的请求, 该国政府在发给其的一份书面函中保证采取适当措施, 确保支付该工人代表的旅费和生活费。
21. 在对该国政府的积极回应表示满意的同时, 委员会回顾到, 成员国负有一项明确的义务, 来支付雇主和工人代表参加年度劳工大会和地区会议的费用。委员会注意到, 该工人代表自费参加此次会议, 很明显事先并没获得任何保证, 即其参会费用将在随后予以报销。委员会相信该国政府将履行其承诺, 迅速解决工人代表参会费用的支付问题。委员会认为, 除非参会费用提前给予足额发放, 否则雇主和工人代表的参会活动将会受到严重的干扰。因此, 委员会强调, 依照相关章程原则, 雇主和工人代表无须为了报销其参加年度劳工大会或地区会议的旅费和生活费而诉诸于提出控告。为此, 委员会期望该国政府建立程序, 以便将来非政府代表在参加地区会议之前就能获得必要的经费。

公 函

22. 本委员会收到了五份有关三个成员国的公函。

关于黎巴嫩雇主和工人代表团的公函

23. 委员会收到了由国际工联和亚太地区会议雇主组秘书分别写给国际劳工局局长的两份公函, 是关于黎巴嫩政府未能委派一名雇主代表和一名工人代表参加此次会议的事宜。公函的起草者认为, 黎巴嫩代表团既不完整、也非三方性, 违背了《地区会议规则》第 1 条第 1 款的规定。他们要求本委员会敦请该国政府就这一情况作出解释并建议其遵守有关代表团组成的规则。
24. 委员会遗憾地指出, 该国政府未对其提供信息的要求作出回应, 也未能派遣一个充分的三方代表团参加此次会议, 尽管根据《地区会议规则》第 1 条第 1 款的规定它拥有这样的义务。该国政府只派遣了一个由政府代表组成的代表团, 从而剥

夺了该国雇主和工人出席此次会议和参与其工作的权利。若政府、雇主和工人代表之间无法进行充分和建设性的互动，那么此次会议就不能有效展开，也无法实现其目标。因此，委员会期望该国政府将保证派遣一个完全三方性的代表团参加未来的地区会议。

关于缅甸雇主和工人代表团的公函

25. 委员会收到了一份由国际工联致劳工局局长的公函，是关于缅甸政府未能委派一名雇主代表和一名工人代表出席此次会议的事宜。国际工联认为缅甸代表团是不完整的、也是非三方性的，违背了《地区会议规则》第 1 条第 1 款的规定。国际工联要求委员会敦促该国政府就此作出解释并建议其遵守有关代表团组成的《地区会议规则》。具体而言，国际工联指出该国政府未能就提名与会工人代表的事宜进行任何协商，并且该国政府只在 2016 年 12 月 1 日才将不派遣一个三方代表团的决定告知缅甸工会总联合会的主席，因为其对此次会议不甚了解，因此没有划拨经费。
26. 在对本委员会要求提供解释的答复中，该国政府声明，缅甸已有二十多年没有参加地区会议的经验，而且依照劳工局的建议，该国政府已要求工人和雇主组织提名与会代表，但是给予的提名时间过短。政府也指出，两家劳工组织提名了两名工人代表，但它们没能就谁担任工人代表事宜达成一致。此外，政府指出，雇主组织没有及时提名一名雇主代表。在这种情况下，政府对未能补充其初始证书表示遗憾，因此代表团最终由两名政府代表构成。
27. 委员会注意到了政府的解释，但极其怀疑该国政府是否为及时委派一个完全三方性的代表团与会而作出了一切努力以及该国政府没有其他选择只能委派一个完全由政府代表组成的代表团之说法。委员会回顾到，会议邀请函分别于 2016 年 7 月 20 日和 2016 年 9 月 29 日送达，其中包含有关于提交证书事宜的明确指示，而这些指示与国际劳工大会的指示完全一致。关于提名工人代表，委员会注意到该国政府应能考虑将两名工人代表之一提名为与会代表而另一名作为其顾问，而非草率作出结论，即因两个劳工组织之间缺乏一致意见而无法完成工人代表的提名工作。为此，委员会回顾了国际劳工大会第 105 届会议(2016 年)证书委员会的结论。至于雇主代表的提名问题，委员会也注意到，该国政府仅表明，雇主组织没能及时提名一名代表，而没提供进一步的解释。
28. 鉴于以上观察，本委员会认为该国政府不仅有充裕的时间，也应积极有为，以确保一个三方代表团能出席此次会议。委员会对这一情况表示遗憾，因为这与该国正在进行的政治过渡努力背道而驰，而且在 16 年未参加地区会议之后也没有传递一个正确的信号。委员会期待该国政府将采取必要步骤，保证派遣一个完全三方性的代表团参加下一届地区会议。

关于巴基斯坦雇主和工人代表团的公函

29. 委员会收到了两份关于巴基斯坦政府未能委派一名雇主代表和一名工人代表与会的公函；一份公函是由巴基斯坦雇主联合会(EFP)和巴基斯坦工人联合会(PWF)共同提交的，另一份则是由本次会议的雇主组秘书提交给劳工局局长的。公函的起草者认为，巴基斯坦代表团是不完整的，也非三方性，违背了《区域会议规则》第1条第1款的规定。此外，巴基斯坦雇主联合会和巴基斯坦工人联合会强调了向此次会议派遣一个三方代表团的重要性，因为此次会议对本地区而言依然具有重要意义，并且指出被推荐的雇主和工人代表很晚才得知他们没获批与会。公函的起草者要求委员会敦请该国政府就此作出解释并建议其遵守地区会议有关代表团组成的规则。
30. 在给予委员会要求作出解释的答复中，该国政府指出，之所以没有派遣一个三方代表团参加此次会议，是因为该国政府并未将地区会议列为“强制性”会议。然而该国政府指出，正采取步骤来保证依照相关的程序，将这样的会议列为强制性的会议，并且它希望能够派遣一个三方代表团出席下一届地区会议。
31. 委员会回顾到，依照《地区会议规则》第1条第1款的规定，应邀参加地区会议的每一个成员国政府都有义务提名组成一个完整的三方代表团。一方面，成员国没有义务接受邀请参加地区会议；但另一方面，一旦决定应邀出席，那么就应当提名组成一个完整的三方代表团。为此，委员会忆及，巴基斯坦派遣了一个完全的三方代表团参加了2011年京都和2006年釜山地区会议。委员会认为，政府只委派一个完全由政府代表组成的代表团，剥夺了该国雇主和工人本着三方社会对话的精神参加会议并为大会工作作贡献的权利。若政府、雇主和工人代表之间没有进行充分和建设性的交流，那么会议就不能顺利召开，也无法实现其目标。委员会期待该国政府将履行其义务并派遣一个完整的三方代表团出席下届地区会议。

32. 最后，委员会相信，只委派一个完全由政府代表组成的代表团是一件令人担忧的事情。尤其是就某一成员国而言，为了避免其不完整的代表团为人所注意，很有可能推迟提交证书。委员会认为，剥夺雇主和工人参会的权利，包括拒绝支付旅费和生活费，损害了三方性，而三方性是国际劳工组织治理结构的核心。同样令人担忧的是，本地区有众多成员国未出席此次会议。在此，委员会注意到，许多未与会的成员国属于太平洋岛国。

33. 本委员会一致通过本报告。委员会建议，依照《地区会议规则》第9条第4款的规定，此届地区会议要求劳工局将此作为会议报告的附件并提请理事会予以关注。

2016年12月8日, 巴厘

Ramin Behzad 先生(伊朗伊斯兰共和国政府
代表, 主席)
(签名)

Dick Grozier 先生(雇主替补代表)
(签名)

Mary Liew Kiah Eng 小姐(新加坡工人代表)
(签名)

附件 A

委派的代表和顾问

(2016 年 12 月 8 日下午 5 时更新)

	政府 代表	雇主 代表	工人 代表	政府 顾问	雇主 顾问	工人 顾问
阿富汗	1	-	-	-	-	-
澳大利亚	2	1	1	2	2	1
巴林	2	1	1	-	2	4
孟加拉国	2	1	1	1	4	-
文莱达鲁萨兰国	2	1	1	1	-	-
柬埔寨	2	1	1	-	-	3
中国	2	1	1	6	1	2
香港特别行政区, 中国	2	1	1	-	-	-
澳门特别行政区, 中国	-	-	-	-	-	-
库克群岛	-	-	-	-	-	-
斐济	2	1	1	-	-	-
法国	2	1	1	-	-	-
印度	2	1	1	1	1	1
印度尼西亚	2	1	1	28	6	22
伊朗伊斯兰共和国	2	1	1	1	2	4
伊拉克	-	-	-	-	-	-
日本	2	1	1	6	4	6
约旦	1	1	1	-	-	1
基里巴斯	-	-	-	-	-	-
大韩民国	2	1	1	8	3	6
科威特	2	1	1	1	1	-
老挝人民民主共和国	2	1	1	-	-	-
黎巴嫩	1	-	-	-	-	-
马来西亚	2	1	1	3	2	6
马尔代夫	-	-	-	-	-	-
马绍尔群岛	-	-	-	-	-	-
蒙古	2	1	1	-	-	1
缅甸	2	-	-	1	-	-
尼泊尔	2	1	1	3	-	1
新西兰	2	1	1	-	-	-
阿曼	2	1	1	-	1	2
巴基斯坦	1	-	-	-	-	-
帕劳	-	-	-	-	-	-
巴布亚新几内亚	2	1	1	1	-	1
菲律宾	2	1	1	4	-	10
卡塔尔	2	1	1	3	1	-
俄罗斯联邦	-	-	-	-	-	-
萨摩亚	2	1	1	-	1	-
沙特阿拉伯	2	1	1	5	2	1
新加坡	2	1	1	2	2	5
所罗门群岛	-	-	-	-	-	-
斯里兰卡	2	1	1	-	-	-
阿拉伯叙利亚共和国	-	-	-	-	-	-
泰国	2	1	1	6	-	-
东帝汶	2	1	1	-	4	-
汤加王国	2	1	1	-	-	-
图瓦卢	-	-	-	-	-	-
阿拉伯联合酋长国	2	1	1	8	1	1
美国	-	-	-	-	-	-
瓦努阿图	-	-	-	-	-	-
越南	2	1	1	1	-	1
也门	-	-	-	-	-	-
总计	72	34	34	92	40	79

附件 B

注册的代表和顾问

(2016 年 12 月 8 日下午 5 时更新)

	政府 代表	雇主 代表	工人 代表	政府 顾问	雇主 顾问	工人 顾问
阿富汗	1	-	-	-	-	-
澳大利亚	2	1	1	2	2	1
巴林	2	1	1	-	2	-
孟加拉国	2	1	1	1	2	-
文莱达鲁萨兰国	2	1	1	-	-	-
柬埔寨	2	1	1	-	-	2
中国	2	1	1	5	1	2
香港特别行政区, 中国	2	1	1	-	-	-
澳门特别行政区, 中国	-	-	-	-	-	-
库克群岛	-	-	-	-	-	-
斐济	2	1	1	-	-	-
法国	1	1	1	-	-	-
印度	1	1	1	1	1	1
印度尼西亚	2	1	1	26	6	16
伊朗伊斯兰共和国	2	1	1	1	-	2
伊拉克	-	-	-	-	-	-
日本	2	1	1	6	2	6
约旦	1	1	-	-	-	-
基里巴斯	-	-	-	-	-	-
大韩民国	2	1	1	8	3	6
科威特	2	1	1	1	1	-
老挝人民民主共和国	2	1	1	-	-	-
黎巴嫩	1	-	-	-	-	-
马来西亚	2	1	-	3	2	5
马尔代夫	-	-	-	-	-	-
马绍尔群岛	-	-	-	-	-	-
蒙古	2	1	-	-	-	-
缅甸	-	-	-	1	-	-
尼泊尔	2	-	1	3	-	-
新西兰	2	1	1	-	-	-
阿曼	2	1	1	-	1	2
巴基斯坦	1	-	-	-	-	-
帕劳	-	-	-	-	-	-
巴布亚新几内亚	2	1	1	1	-	-
菲律宾	1	1	1	2	-	8
卡塔尔	2	1	1	3	1	-
俄罗斯联邦	-	-	-	-	-	-
萨摩亚	2	1	-	-	-	-
沙特阿拉伯	2	1	1	5	2	1
新加坡	2	1	1	2	2	5
所罗门群岛	-	-	-	-	-	-
斯里兰卡	2	1	1	-	-	-
阿拉伯叙利亚共和国	-	-	-	-	-	-
泰国	2	1	1	6	-	-
东帝汶	2	1	1	-	3	-
汤加王国	2	1	1	-	-	-
图瓦卢	-	-	-	-	-	-
阿拉伯联合酋长国	1	1	1	8	1	1
美国	-	-	-	-	-	-
瓦努阿图	-	-	-	-	-	-
越南	2	1	1	1	-	1
也门	-	-	-	-	-	-
总计	66	33	30	86	32	59