**Príloha č. 2**

**Rezolúcia a závery o udržateľnom rozvoji, dôstojnej práci a ekologických pracovných miestach**

Generálna konferencia Medzinárodnej organizácie práce, ktorá sa zišla na svojom 102. zasadnutí v roku 2013,

Po všeobecnej rozprave na základe Správy V, *Udržateľný rozvoj, dôstojná práca a ekologické pracovné miesta*,

1. Prijíma nasledujúce závery; a

2. Vyzýva Správnu radu Medzinárodného úradu práce, aby náležite zvážila tieto závery pri plánovaní budúcej práce a aby požiadala generálneho riaditeľa, aby ich vzal do úvahy pri príprave budúceho návrhu programu a rozpočtu a aby ich uplatnil v maximálnej možnej miere pri realizácii programu a rozpočtu pre dvojročné obdobie 2014–15.

**Závery**

**Dosahovanie dôstojnej práce, ekologických pracovných miest a udržateľného rozvoja**

**Naša vízia**

**1.** Štyri piliere Agendy dôstojnej práce – sociálny dialóg, sociálna ochrana, práva pri práci a zamestnanosť – sú nevyhnutnými stavebnými kameňmi udržateľného rozvoja a musia byť v centre politík pre solídny, udržateľný a inkluzívny rast a rozvoj.

**2.** Udržateľný rozvoj znamená, že potreby súčasnej generácie by sa mali uspokojovať bez ohrozenia schopnosti budúcich generácií uspokojovať ich vlastné potreby. Udržateľný rozvoj má tri rozmery – hospodársky, sociálny a environmentálny – ktoré sú vzájomne prepojené, majú rovnakú dôležitosť a musia sa riešiť spolu.

**3.** Deliac sa naspoločnomglobálnom účele má každá krajina v súlade s jej vnútroštátnymi podmienkami a prioritami k dispozícii rôzne existujúce prístupy, modely a nástroje na dosiahnutie udržateľného rozvoja v jeho troch rozmeroch, ktorý je našim ústredným cieľom.

**4.**   Prechod na environmentálne udržateľné hospodárstvo spravodlivé pre všetkých, ako naznačuje tento dokument, musí byť dobre riadený a musí prispievať k cieľom dôstojnej práce pre všetkých, k sociálnej inklúzii a k odstráneniu chudoby.

**5.** Dôstojná práca, odstránenie chudoby a environmentálna udržateľnosť sú tri z presne vymedzujúcich výziev dvadsiateho prvého storočia. Ekonomiky musia byť produktívne, aby uspokojili potreby rastúcej svetovej populácie. Spoločnosti musia byť inkluzívne, musia poskytovať príležitosti dôstojnej práce pre všetkých, znižovať nerovnosti a efektívne odstraňovať chudobu.

**6.** Keď odkazujeme na ekologizáciu (presadzovanie ekologických hľadísk) ekonomík, podnikov a pracovných miest, uvažujeme o nich v kontexte trvalo udržateľného rozvoja a odstraňovania chudoby. Toto je jeden z dôležitých nástrojov na dosiahnutie trvalo udržateľného rozvoja a mohol by poskytnúť možnosti voľby pre tvorbu politiky. V tomto kontexte vítame dokument „Budúcnosť, ktorú chceme,“ ktorý prijala konferencia OSN o trvalo udržateľnom rozvoji (Rio +20).

**7.**  Ekologizácia ekonomík prináša veľa príležitostí na dosahovanie sociálnych cieľov: má potenciál byť novým motorom rastu v rozvinutých aj v rozvojových ekonomikách a čistým generátorom dôstojných ekologických pracovných miest, ktoré môžu významne prispieť k odstraňovaniu chudoby a k sociálnej inklúzii. Ekologizácia ekonomík zlepší našu schopnosť udržateľne hospodáriť s prírodnými zdrojmi, zvyšovať energetickú účinnosť a znižovať množstvo odpadu a zároveň riešiť nerovnosti a zlepšovať odolnosť. Ekologizácia pracovných miest a podpora ekologických pracovných miest v tradičných aj nových odvetviach podporí konkurencieschopnú, nízko karbónovú environmentálne udržateľnú ekonomiku a vzorce udržateľnej spotreby a výroby a prispeje k boju proti klimatickým zmenám.

**8.**  Ak sú dobre riadené, môžu sa prechody na environmentálne a sociálne udržateľné ekonomiky stať mocnou hnacou silou tvorby pracovných miest, zdokonaľovania pracovných miest, sociálnej spravodlivosti a odstraňovania chudoby. Ekologizácia všetkých podnikov a pracovných miest zavádzaním energeticky a zdrojovo efektívnych postupov, vyhýbanie sa znečisťovaniu a udržateľné hospodárenie s prírodnými zdrojmi vedú k inováciám, zlepšujú odolnosť a vytvárajú úspory, ktoré podporujú nové investície a zamestnanosť.

**9.** Udržateľný rozvoj je možný iba za predpokladu aktívneho zapojenia sveta práce. Vlády, zamestnávatelia a pracovníci nie sú pasívnymi divákmi, ale sprostredkovateľmi zmien, ktorí sú schopní rozvíjať nové spôsoby práce, ktoré ochraňujú životné prostredie pre súčasné a budúce generácie, odstraňujú chudobu a podporujú sociálnu spravodlivosť podporovaním udržateľných podnikov a vytváraním dôstojných pracovných miest pre všetkých.

**10.** Cesta k environmentálne udržateľnému rozvoju vyžaduje širokú škálu úsilia a aktivít od MOP, aj od jej členských štátov, ktoré majú veľmi odlišné spôsobilosti a schopnosť konať v závislosti od reality každého štátu. V tomto kontexte bude cenná spolupráca, výmena informácií a spoločný postup v rámci mandátu MOP.

**11.** Pripomíname zásadu spoločných, ale diferencovaných povinností, ako ich uvádza RIO Deklarácia o životnom prostredí a rozvoji (1992).

**Príležitosti a výzvy**

**12.** Pri prechode na environmentálne udržateľné ekonomiky a spoločnosti môže svet práce ťažiť z niektorých veľkých príležitostí, ako sú napríklad:

(a) čisté prírastky celkovej zamestnanosti z realizovania potenciálu vytvárať významné počty ďalších dôstojných pracovných miest prostredníctvom investícií do environmentálne udržateľnej výroby a spotreby a manažmentu prírodných zdrojov;

(b) zlepšenia kvality pracovných miest a príjmov vo veľkom meradle z produktívnejších procesov, ako aj z ekologickejších produktov a služieb, napr. v sektore poľnohospodárstva, stavebníctva , recyklácie a cestovného ruchu;

(c) sociálna inklúzia vďaka zlepšenému prístupu, napr. k cenovo dostupnej environmentálne udržateľnej energii a platbám za environmentálne služby, ktoré sú osobitne dôležité pre ženy a obyvateľov žijúcich vo vidieckych oblastiach; a čelí niektorým veľkým výzvam, ako sú napríklad:

(d) reštrukturalizácia hospodárstva prinášajúca so sebou vytláčanie pracovníkov a možnú stratu pracovných miest a vytváranie pracovných miest, ktoré možno pripísať ekologizácii podnikov a pracovísk;

(e) nevyhnutnosť pre podniky, pracoviská a komunity prispôsobovať sa klimatickým zmenám, aby sa vyhli strate aktív a prostriedkov živobytia a nedobrovoľnej migrácii; a

(f) negatívne účinky na príjmy chudobných domácností z vyšších cien energií a komodít. Vzhľadom na rozsah a naliehavosť týchto výziev súvisiacich so životným prostredím a zamestnanosťou je zrejmé, že svet nebude mať ani zdroje, ani čas riešiť ich oddelene alebo postupne. Riešiť ich spoločne nie je možnosťou, ale nutnosťou.

**Vedúce zásady**

**13.** Nasledujúce zásady by mali usmerňovať prechod na environmentálne udržateľné ekonomiky a spoločnosti:

(a) Solídny sociálny konsenzus (súhlas) v otázke cieľa a ciest k trvalej udržateľnosti je základom. Sociálny dialóg musí byť integrálnou súčasťou inštitucionálneho rámca pre tvorbu politiky a jej vykonávanie na všetkých úrovniach. Dostatočné, informované a sústavné konzultácie by sa mali uskutočňovať so všetkými dôležitými zainteresovanými.

(b) Politiky musia rešpektovať, podporovať a realizovať základné zásady a práva pri práci.

(c) Politiky a programy musia zohľadňovať silný rodový rozmer mnohých environmentálnych výziev a príležitostí. Malo by sa uvažovať o špecifických rodových politikách na podporu spravodlivých výstupov.

(d) Premyslené politiky pokrývajúce hospodárske, environmentálne, sociálne, vzdelávacie a pracovné portfóliá musia zabezpečiť podporné prostredie pre podniky, pracovníkov, investorov a spotrebiteľov, aby prijali a boli hybnou silou prechodu smerom k environmentálne udržateľným a inkluzívnym ekonomikám a spoločnostiam.

(e) Tieto premyslené politiky musia zabezpečiť aj spravodlivý prechodový rámec pre všetkých s cieľom podporovať vytváranie väčšieho počtu dôstojných pracovných miest, vrátane podľa vhodnosti: anticipácie dopadov na zamestnanosť, primeranej a udržateľnej sociálnej ochrany pre všetky stratené a vyradené pracovné miesta, rozvoja zručností a sociálneho dialógu, vrátane efektívneho uplatňovania práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať.

(f) Neexistuje žiadna „univerzálna veľkosť.“ Politiky a programy sa musia navrhovať v súlade so špecifickými podmienkami jednotlivých krajín, vrátane rozvojového štádia krajín, hospodárskych sektorov a typov a veľkostí podnikov.

(g) Pri uplatňovaní trvalo udržateľných rozvojových stratégií je dôležité podporovať medzinárodnú spoluprácu krajín. V tomto kontexte pripomíname výsledný dokument konferencie OSN o trvalo udržateľnom rozvoji (Rio +20), vrátane časti VI o prostriedkoch uplatňovania.

**Kľúčové oblasti politiky a inštitucionálne opatrenia pre spravodlivý prechod pre všetkých**

**14.** Nasledujúce prvky predstavujú základný rámec na riešenie výziev spravodlivého prechodu pre všetkých:

(1) Ekologizácia ekonomík v kontexte trvalo udržateľného rozvoja a odstránenia chudoby bude vyžadovať pre každú krajinu špecifický mix makroekonomických, priemyselných, odvetvových a pracovných politík, ktorý bude trvalo udržateľným podnikom vytvárať podporné prostredie, aby prosperovali a vytvárali dôstojné pracovné príležitosti mobilizáciou a smerovaním verejných a súkromných investícií do environmentálne udržateľných aktivít. Cieľom by malo byť vytváranie dôstojných pracovných miest v rámci celého zásobovacieho reťazca, v dynamických odvetviach s vysokou pridanou hodnotou, ktoré stimulujú skvalitňovanie pracovných miest a zručností, ako aj tvorbu pracovných miest a zlepšenú produktivitu v odvetviach viac náročných na pracovnú silu, ktoré ponúkajú príležitosti zamestnania vo veľkom meradle.

(2) Keďže táto výzva sa dotýka niekoľkých domén, je potreba zamerať trvalo udržateľný rozvoj do všetkých oblastí a zabezpečiť spoluprácu a koordináciu medzi úradmi práce a ich partnermi v rôznych oblastiach, vrátane financií, plánovania, životného prostredia, energetiky, dopravy, zdravia a hospodárskeho a sociálneho rozvoja. Inštitucionálne opatrenia sa musia prispôsobiť tak, aby pri vytáraní vhodného politického rámca zaistili účasť všetkých dôležitých aktérov na medzinárodnej, národnej, regionálnej, odvetvovej a miestnej úrovni. Inštitúcie by sa mali usilovať o vnútornú prepojenosť na vnútroštátnej úrovni, ako aj v rámci medzinárodných inštitúcií na regionálnej a globálnej úrovni pre efektívnu integráciu týchto troch rozmerov trvalo udržateľného rozvoja.

(3) Kľúčovými oblasťami politiky pre spojené riešenie environmentálnej, hospodárskej a sociálnej udržateľnosti sú:

*Makroekonomické a rastové politiky*

(a) Makroekonomické a rastové politiky by mali presadzovať trvalo udržateľné modely výroby a spotreby a klásť plnú a produktívnu zamestnanosť a dôstojnú prácu pre všetkých do centra hospodárskych a sociálnych politík. Cielené opatrenia daňovej politiky, trhové nástroje, politiky verejného obstarávania a investícií môžu vytvárať rámce pre podniky a investorov, aby prijímali alebo podporovali inovačnejšie hospodárske postupy založené na udržateľnom využívaní zdrojov, vedúce k väčšiemu prístupu k ekonomickým príležitostiam a k viac inkluzívnym trhom. Tieto politiky môžu mať negatívne účinky na distribúciu príjmov, najmä súvisiace s energetickou chudobou a mali by sa pri navrhovaní politík zohľadniť.

(b) Príslušné zákony, nariadenia a iné politiky zamerané na environmentálne zlepšenia, ktoré vedú k zdrojovej a energetickej účinnosti, prevencia environmentálnej a sociálnej degradácie môžu zblížiť súkromné iniciatívy s cieľmi verejnej politiky a z hľadiska nákladov môžu byť dlhodobo efektívne. Legislatívna regulačná istota a právny poriadok sú potrebné na to, aby sa podporovala environmentálna a sociálna udržateľnosť a zároveň sa stimulovala inovácia a investície do ľudského, sociálneho a environmentálneho kapitálu. Toto sú predpoklady dlhodobej konkurencieschopnosti a ekonomickej prosperity, sociálnej kohézie, kvalitnej práce a lepšej ochrany životného prostredia.

*Priemyselné a odvetvové politiky*

(c) Ekologizácia ekonomík je globálnou výzvou, ale mnohé environmentálne problémy sú odvetvové, a tam začína aj hľadanie riešení a prijímanie politík. Viaceré krajiny využili priemyselnú politiku na podporu zmeny smerom k ekologizácii svojho hospodárstva. Ako doplnok makroekonomických politík sú účinné priemyselné a odvetvové politiky a tam, kde je to vhodné, aj partnerstvá verejného a súkromného sektora a čisto verejné partnerstvá pri pomoci zlepšovať environmentálnu a zamestnávateľskú výkonnosť existujúcich podnikov a pri stimulovaní rastu v oblasti ekologických produktov a služieb. Úsilie sa musí zamerať na kľúčové sektory, ktoré sú pre environmentálnu udržateľnosť a tvorbu pracovných miest v národnom hospodárstve najdôležitejšie, napríklad na poľnohospodárstvo, manažment vody a sanitáciu, lesníctvo, rybolov, energetiku, odvetvia náročné na zdroje, recykláciu, odpadový manažment, budovy a dopravu. Adresné opatrenia budú potrebné na formalizáciu normám nevyhovujúcich, neformálnych pracovných miest v sektoroch súvisiacich so životným prostredím, ako sú recyklácia a manažment odpadov, aby sa tieto aktivity premenili na dôstojné pracovné miesta.

(d) Často majú sektory špecifické nástroje riadenia a inštitúcie. Z dôvodov týchto spoločných znakov sa zamestnávatelia a pracovníci zapájajú do kolektívneho vyjednávania a iných foriem sociálneho dialógu na odvetvovej úrovni, a to všetko predstavuje príležitosti na sledovanie hospodárskych, environmentálnych a sociálnych cieľov efektívnym spôsobom.

*Podnikové politiky*

(e) Vlády by mali podporovať ekologizáciu pracovných miest pomocou regulačných a neregulačných rámcov, ktoré pomáhajú environmentálnej a sociálnej udržateľnosti, pričom zároveň stimulujú inováciu a povzbudzujú investície doma aj v zahraničí. Osobitnou pozornosťou je potrebné zaistiť, aby takéto rámce zabezpečovali podporné prostredie a pomáhali mikropodnikom, malým a stredným podnikom, vrátane družstiev, a podnikateľom pri uskutočňovaní tejto premeny.

(f) Väčšinu pracovných miest vytvárajú MMSP, a predsa sa na MMSP podniky špecificky smeruje málo informácií o zvyšovaní efektívnosti využívania zdrojov a  zodpovednosti za životné prostredie v prevádzkach. Poskytovanie takýchto informácií v ľahko prístupnom formáte na tejto úrovni by významne posilnilo schopnosť zamestnávateľov zlepšovať environmentálne správanie a výkon pracovníkov. Regulačné systémy by mali mať možnosť vynucovania a mali by byť zostavené tak, aby poskytovali podnikom rady, ako je možné dosiahnuť dodržiavanie nariadení.

*Rozvoj znalostí*

(g) Medzi svetom práce a svetom vzdelávania a odbornej prípravy musí byť silná interakcia. Na to, aby bola ekologizácia ekonomiky úspešná, musí sa sústrediť na rozvoj znalostí. Solídne technické a odborné vzdelávanie a systémy odbornej prípravy musia zapojiť priemysel a odborové zväzy. Prístup k odbornej príprave pomáha pracovníkom rozvíjať znalosti, ktoré sú potrebné na prechod na nové typy pracovných miest alebo na prácu s novými materiálmi, procesmi a technológiami na ich súčasných pracovných miestach. Kritickými faktormi úspechu je rozvoj znalostí, ktoré podporujú podnikanie, odolnosť, inováciu v podnikoch, vrátane MMSP a ich prechod na trvalo udržateľné postupy.

(h) Vzdelávanie a odborná príprava na ekologické pracovné miesta predpokladá prístup založený na komplexnom celoživotnom vzdelávaní. Vnútroštátny rozvoj znalostí a politiky zamestnanosti spojené so širšími rozvojovými plánmi musia zlúčiť vzdelávanie k environmentálnemu povedomiu s premyslenými stratégiami znalostí, aby pripravili pracovníkov, osobitne mladých ľudí, na budúci udržateľný svet práce. Vzdelávacie a učebné systémy by mali byť navrhnuté tak, aby uspokojili potreby mladých ľudí, žien, zraniteľných pracovníkov a pracovníkov vo vidieckych oblastiach a umožnili im prispievať a ťažiť z hospodárskej diverzifikácie a posilnenia hospodárskeho postavenia vidieka. Zároveň sa vzdelávacie programy musia zamerať na vyradených pracovníkov, tých, čo stratili zamestnanie vďaka ekologizácii, tak aby sa zabezpečil ich rýchly návrat na trh práce.

*Bezpečnosť a zdravie pri práci*

(i) Veľa hospodárskych činností pre environmentálnu udržateľnosť predstavuje zdravotné a bezpečnostné riziká týkajúce sa nerastných, chemických, pesticídnych a iných látok. Kľúčovým aspektom zlepšovania kvality pracovných miest je zabezpečiť, aby boli všetky pracovné miesta, vrátane ekologických dôstojné, bezpečné a zdravé. Prechod od fosílnych palív k obnoviteľným zdrojom energie prináša napríklad so sebou zmeny bezpečnostnej a zdravotnej situácie v práci. Normy bezpečnosti a zdravia pri práci a odborná príprava musia byť základnou zložkou všetkých odborných príprav rozvíjajúcich znalosti. Praktické preventívne opatrenia by sa mali prijať na podnikovej úrovni na základe hodnotenia rizík a zásad odstraňovania a kontroly rizík. Politiky a programy v rámci vnútroštátnych systémov pre bezpečnosť a zdravie pri práci by sa mali kontinuálne zlepšovať s ohľadom na nové výzvy, aby sa zabezpečila bezpečnosť ekologických pracovných miest. Dostatočné kapacity inšpektorátu práce sú na zabezpečenie dodržiavania predpisov zásadné.

*Sociálna ochrana*

(j) Spoľahlivé, komplexné a udržateľné systémy sociálnej ochrany sú integrálnou súčasťou stratégie prechodu k trvalo udržateľnému modelu rozvoja, založenému na zásadách dôstojnej práce, sociálnej spravodlivosti a sociálnej inklúzie. Mali by poskytovať pracovníkom, ktorí boli vyradení technologickými zmenami alebo zasiahnutí prírodnými katastrofami, podporu príjmov, ako aj prístup k zdravotnej starostlivosti a základným službám v čase zmeny, a tým znižovať nerovnosti.

(k) Kľúčovou je osobitná, cielená pomoc skupinám, regiónom alebo profesiám zasiahnutým premenou. Napríklad, verejné a súkromné programy zamestnanosti môžu mať veľké multiplikačné účinky spájaním tvorby pracovných miest, podpory príjmov a ochrany prírodných aktív. Politiky sociálnej ochrany by mali byť koordinované s odbornou prípravou a aktívnymi politikami trhu práce ako integrálna súčasť politík potrebných na zabezpečenie sociálneho rozmeru trvalo udržateľného hospodárstva.

*Aktívne politiky trhu práce*

(l) Po mnohých stránkach bude ekologická premena prinášať so sebou výzvy podobné tým, z predchádzajúcich premien spôsobených technologickými revolúciami, globalizáciou a prudkými zmenami na svetových trhoch. Aktívne politiky trhu práce môžu pomôcť podnikom a pracovníkom, vrátane nezamestnaných, zvládnuť tieto výzvy. Anticipácia meniaceho sa dopytu na trhu práce na základe solídnych informácií o trhu práce a systémov zberu údajov, ako aj sociálny dialóg, sú kľúčové pre pomoc vládam, zamestnávateľom, pracovníkom a vzdelávacím a školiacim systémom zisťovať znalosti potrebné v súčasnosti a v budúcnosti a prijímať vhodné opatrenia na zabezpečenie vzdelávania. Služby zamestnanosti sú dôležité pre sprostredkovanie prechodu pracovných síl do ekologickejších zamestnaní a zlepšenie súladu medzi dopytom a ponukou na trhu práce.

*Práva*

(m) Medzinárodné pracovné normy ponúkajú svetu práce silný rámec na riešenie týchto výziev spojených s ekologizáciou ekonomiky a, všeobecnejšie, s prechodom na trvalo udržateľný rozvoj a odstránenie chudoby. V tomto ohľade je významných niekoľko medzinárodných pracovných noriem, vrátane noriem týkajúcich sa slobody združovania a práva na kolektívne vyjednávanie, zákazu nútenej práce, detskej práce a nediskriminácie, sociálneho dialógu, trojstranných konzultácií, minimálnej mzdy, pracovnej správy a inšpekcie práce, politiky zamestnanosti, rozvoja ľudských zdrojov, bezpečnosti a zdravia pri práci, ako aj sociálneho zabezpečenia.(pozri Prílohu).

*Sociálny dialóg a tripartita*

(n) Mechanizmy sociálneho dialógu, vrátane postupov tripartity a kolektívneho vyjednávania slúžia ako účinné nástroje na tvorbu politík na všetkých úrovniach. Sociálny dialóg môže byť silným základom, ak stavia na odhodlaní pracovníkov a zamestnávateľov robiť spoločné opatrenia s vládou, ktoré sú potrebné v tomto procese premeny.

**Úloha vlád, organizácií zamestnávateľov a organizácií pracovníkov**

**15.** Vlády a sociálni partneri by mali, individuálne aj spoločne, prispievať k ekologickejšiemu svetu tým, že:

(a) venujú náležitú pozornosť presadzovaniu zaradenia dôstojnej práce, sociálnej spravodlivosti a ekologizácie všetkých podnikov a pracovných miest do politík a stratégií trvalo udržateľného rozvoja a odstraňovania extrémnej chudoby na národnej a medzinárodnej úrovni ako súčasť rozvojovej agendy po roku 2015; a

(b) aktívne podporujú a zapájajú sa do sociálneho dialógu s cieľom dosiahnuť konsenzus o cestách k environmentálnej udržateľnosti, ktorá presadzuje aj dôstojnú prácu.

**16.** Vlády by mali:

(a) zabezpečiť politiku a regulačný rámec na umožnenie udržateľného rozvoja podnikov, podporovať inkluzívne trhy práce, sociálnu ochranu, vzdelávanie a odbornú prípravu, súkromné a verejné investície a inováciu, ktoré upevňujú environmentálne udržateľný rozvoj a dôstojnú prácu, vrátane zápasu proti nezamestnanosti;

(b) podporovať efektívne inštitucionálne zabezpečenia na zaistenie vzájomnej prepojenosti príslušných politických portfólií, ako aj konzultovania a účasti všetkých dôležitých aktérov pri formulovaní a realizácii politiky na miestnej, celoštátnej, regionálnej a medzinárodnej úrovni; a

(c) ak je to možné, navrhovať a využívať účinné a efektívne nástroje monitorovania a zberu údajov a informačné systémy na sledovanie a hodnotenie vplyvu ekologizácie ekonomiky na pracovné miesta a, podľa vhodnosti sa podeliť o príklady dobrej praxe s MOP tak, aby sa tieto mohli stať zdrojom informácií pre ďalšiu prácu MOP v tejto oblasti.

**17.**  Sociálni partneri by mali:

(a) zvyšovať vzájomnú informovanosť členov, ako aj poskytnutie poradenstva, porozumenia a podpory medzi nimi v oblasti pokroku dôležitého pre ekologizáciu podnikov a vytváranie dôstojných ekologických pracovných miest;

(b) zohrávať aktívnu úlohu pri formulovaní, realizácii a monitorovaní vnútroštátnych politík udržateľného rozvoja, vyjadrujúc kľúčovú rolu zamestnávateľov a pracovníkov o prinášaní ekologickej udržateľnosti s dôstojnou prácou a sociálnou inklúziou;

(c) podporovať aktívnu účasť ich členov v sociálnom dialógu na úrovniach podnikov, odvetví a celoštátne, aby sa určili príležitostí a riešenie výziev postavené prechodom; a

(d) podporovať kultúru dialógu a spoluprácu pracovných miest, aby sa zlepšila účinnosť zdrojov, znížil sa odpad a použili sa bezpečné a čisté technológie a pracovné metódy a zlepšila sa kvalita pracovných miest.

***Poradenské služby pre úrad***

**18.** Medzinárodná organizácia práce založená na svojom mandáte a na kľúčových hodnotách, je v jedinečnom postavení poskytnúť vodcovstvo pri podporovaní Programu dôstojnej práce ako kritický nositeľ pre dosiahnutie udržateľného rozvoja a odstránenie chudoby.

***Výskum, rozvoj znalostí, spravovanie a šírenie poznatkov***

**19.** Medzinárodná organizácia práce by mala:

(a) ďalej rozvíjať svoje výskumné kapacity s cieľom stať sa centrom excelentnosti, podporovať tvorbu politiky pre trvalo  udržateľný rozvoj a dôstojnú prácu založenú na dôkazoch;

(b) rozvíjať aktivity výmeny poznatkov o úspešných prístupoch a dobrých postupoch, napríklad ponaučením z Programu ekologických pracovných miest pri integrovaní hospodárskych, sociálnych a environmentálnych záujmov na národnej, miestnej a podnikovej úrovni;

(c) vykonávať výskum s cieľom pomáhať členským štátom a sociálnym partnerom hodnotiť vplyv ekologizácie ekonomiky na tvorbu pracovných miest, premenu pracovných miest a kvalitu práce, vrátane zhromažďovania a rozširovania spoľahlivej štatistiky;

(d) preskúmať ustanovenia medzinárodných pracovných noriem, ktoré sú najrelevantnejšie pre dosiahnutie spravodlivého, environmentálne udržateľného hospodárstva s tvorbou množstva pracovných miest a zlúčiť ich na účel rozširovania v užívateľsky prístupnej forme. Podotýkame, že v odseku 24 týchto záverov žiadame, aby Správna rada zvážila zvolanie tripartitného stretnutia expertov s cieľom poskytnúť ďalšie usmernenie k otázkam súvisiacim s ekologizáciou ekonomík, ekologickými pracovnými miestami a spravodlivým prechodom pre všetkých;

(e) poskytovať pomoc podnikom MMSP a družstvám s cieľom ekologizácie ich výrobných procesov, vrátane väčšej energetickej účinnosti a využitia zdrojov, možno vo forme užívateľsky prístupného súboru nástrojov. Táto práca by sa mala robiť v spolupráci s národnými organizáciami zamestnávateľov a pracovníkov;

(f) zabezpečiť, aby sa dôležité informácie dostávali k členom v užívateľsky prístupnom formáte; a

(g) zabezpečiť, aby bol trvalo udržateľný rozvoj prierezovou otázkou v MOP.

***Zapojenie na globálnej úrovni a regionálnych úrovniach***

**20.** Medzinárodná organizácia práce by mala:

(a) naďalej spolupracovať s dôležitými celosvetovými a regionálnymi inštitúciami v presadzovaní zohľadňovania Agendy dôstojnej práce v makroekonomických politikách, aby dostal praktické uplatnenie rozmer dôstojnej práce prechodu na  udržateľnejšie modely výroby a spotreby; a  uľahčovať príspevky tripartity na tento zámer;

(b) spolupracovať s dôležitými celosvetovými a regionálnymi inštitúciami na rozvoji spoľahlivých a dôsledných štatistických údajov o týchto troch rozmeroch trvalo udržateľného rozvoja s cieľom podporovať rozhodovanie na základe dôkazov;

(c) spolupracovať s dôležitými celosvetovými a regionálnymi inštitúciami pri podpore zohľadňovania dôstojnej práce a zamestnanosti v navrhovaní technickej pomoci k trvalo udržateľnému rozvoju poskytovanej krajinám; a

(d) aktívne podporovať zložky pri presadzovaní zaradenia dôstojnej práce, odstraňovania chudoby a spravodlivého prechodu pre všetkých k environmentálne udržateľnej ekonomike do rozvojovej agendy po roku 2015.

***Opatrenia na úrovni krajín***

**21.** Medzinárodná organizácia práce by mala:

(a) včleniť trvalo udržateľný rozvoj, odstránenie chudoby a prechod na inkluzívne hospodárstvo do Programov dôstojnej práce (DWCP), Rámcov rozvojovej pomoci OSN (UNDAF) a podporovať ich zohľadňovanie v národných rozvojových plánoch v súlade s potrebami konkrétnych dotknutých zložiek;

(b) podľa vhodnosti rozvíjať stratégie na pomoc členským štátom podporovať prechod z neformálneho k formálnemu zamestnávaniu najmä v sektoroch, ktoré majú veľký dopad na životné prostredie, ako je poľnohospodárstvo, manažment odpadu a recyklácia a stavebníctvo;

(c) poskytovať praktickú technickú pomoc v oblasti rozvoja podnikov a tvorby dôstojných pracovných miest v kontexte ekologizácie ekonomiky a prispôsobovania sa klimatickým zmenám, vrátane spolupráce s inými medzinárodnými, regionálnymi a celonárodnými organizáciami;

(d) podporovať členské štáty pri vytváraní komplexných systémov sociálnej ochrany, vrátane minimálnych mier sociálnej ochrany, osobitne ochraňovať tých, ktorých ovplyvnili zmeny vo svete práce;

(e) podporovať a posilňovať sociálny dialóg na odvetvovej a na národnej úrovni s cieľom podporovať spravodlivý prechod pre všetkých a tvorbu dôstojnej práce;

(f) pomáhať členským štátom vykonávať dobrovoľné hodnotenia zamestnanosti s cieľom pomáhať im pri podpore rozvoja pracovných síl so zručnosťami, ktoré sú dôležité pre pracovné miesta v nových ekologických sektoroch, alebo pri prechode na udržateľnejšiu spotrebu a výrobné procesy; a

(g) naďalej zabezpečovať rešpektovanie základných zásad a práv pri práci v inkluzívnom, environmentálne udržateľnom hospodárstve.

***Budovanie kapacít***

**22.** Medzinárodná organizácia práce by mala:

(a) budovať a posilňovať schopnosť vlád a sociálnych partnerov v oblasti príležitostí, výziev a politických odpovedí na efektívny a spravodlivý prechod pre všetkých. To by zahŕňalo podporu vytvárania povedomia a lepšieho porozumenia týchto otázok;

(b) budovať a posilňovať schopnosť zamestnávateľských organizácií ponúkať svojim členom, najmä MMSP služby tak, aby podniky a ich hodnotové reťazce boli schopné chopiť sa príležitostí na rastúcich trhoch ekologických tovarov a služieb; a

(c) budovať a posilňovať schopnosť organizácií pracovníkov chrániť práva pracovníkov, zúčastňovať sa na kolektívnom vyjednávaní, zabezpečovať prístup k vzdelávaniu a zvyšovať kvalitu pracovných miest pri prechode na environmentálne udržateľnú ekonomiku.

***Postup vpred***

**23.** MOP by mala pripraviť strategický akčný plán spájajúci dôstojnú prácu, odstránenie chudoby, trvalo udržateľný rozvoj a ekologické pracovné miesta. To by malo byť kľúčovým cieľom,  ktorý by formoval mandát MOP do budúcna v čase jej stého výročia. Akčný plán by mal naznačiť, ako bude táto práca začleňovaná do plnenia programu a  rozpočtu a do Strategického politického rámca (2016–21), a zabezpečiť jasné mechanizmy následných opatrení, a uviesť krátkodobé, strednodobé a dlhodobé ciele.

**24.** V závislosti od analýzy podloženej dôkazmi by Správna rada mohla zvážiť zvolanie tripartitného stretnutia expertov, ktoré by bolo ďalšou pomocou pre otázky súvisiace s ekologizáciou ekonomík, ekologickými pracovnými miestami a spravodlivým prechodom pre všetkých.

**Príloha**

**Niektoré medzinárodné pracovné normy (dohovory, odporúčania MOP) a rezolúcie MOP, ktoré by mohli byť dôležité pre rámec spravodlivého prechodu**

***A. Dohovory MOP o základných zásadách a právach pri práci***

■ Dohovor o slobode združovania a ochrane práva organizovať sa č. 87 z roku 1948

■ Dohovor o aplikácii zásad práva organizovať sa a kolektívne vyjednávať č. 98 z roku 1949

■ Dohovor o nútenej alebo povinnej práci č. 29 z roku 1930

■ Dohovor o zrušení nútenej práce č. 105 z roku 1957

■ Dohovor o rovnakom odmeňovaní mužov a žien za prácu rovnakej hodnoty č. 100 z roku 1951

■ Dohovor o diskriminácii ohľadom  zamestnania a povolania č. 111 z roku 1958

■ Dohovor o minimálnom veku na prijatie do zamestnania č. 138 z roku 1973

■ Dohovor o zákaze a o okamžitých opatreniach na odstránenie najhorších foriem detskej práce č. 182 z roku 1999

***B. Riadiace dohovory MOP:***

■ Dohovor o politike zamestnanosti č. 122 z roku 1964

■ Dohovor o inšpekcii práce v priemysle a obchode č. 81 z roku 1947

■ Dohovor o trojstranných konzultáciách na podporu uplatňovania medzinárodných pracovných noriem č. 144 z roku 1976

■ Dohovor o inšpekcii práce v poľnohospodárstve č. 129 z roku 1969

***C. Iné odborné dohovory MOP***

■ Dohovor o minimálnych normách sociálneho zabezpečenia č. 102 z roku 1952

■ Dohovor o základných cieľoch a normách sociálnej politiky č. 117 z roku 1962

■ Dohovor o platenom študijnom voľne č. 140 z roku 1974

■ Dohovor o rozvoji ľudských zdrojov č. 142 z roku 1975

■ Dohovor o ochrane pracovníkov pred nebezpečenstvami pri práci v pracovnom prostredí v dôsledku znečistenia vzduchu, v dôsledku hluku a vibrácií č. 148 z roku 1977

■ Dohovor o správe práce: úloha, funkcie a organizácia č. 150 z roku 1978

■ Dohovor o ochrane práva organizovať sa a o postupoch pri určovaní podmienok zamestnania vo verejnej službe č. 151 z roku 1978

■ Dohovor o podpore kolektívneho vyjednávania č. 154 z roku 1981

■ Dohovor o bezpečnosti a zdraví pri práci a o pracovnom prostredí č. 155 z roku 1981

■ Dohovor o zdravotných službách pri práci č. 161 z roku 1985

■ Dohovor o bezpečnosti v používaní chemikálií pri práci č. 170 z roku 1990

■ Dohovor o zabránení väčším priemyselným haváriám č. 174 z roku 1993

■ Dohovor o podpornom rámci pre bezpečnosť a zdravie pri práci č. 187 z roku 2006

***D. Odporúčania MOP***

■ Odporúčanie o rozvoji ľudských zdrojov: výchova, odborná príprava a celoživotné vzdelávanie č. 195 z roku 2004

■ Odporúčanie o všeobecných podmienkach na stimulovanie vytvárania pracovných miest v malých a stredných podnikoch č. 189 z roku 1998

■ Odporúčanie o podpore družstiev č. 193 z roku 2002

■ Odporúčanie o národných minimálnych mierach sociálnej ochrany č. 202 z roku 2012

***E. Rezolúcie MOP***

■ Rezolúcia o podpore udržateľných podnikov – Medzinárodná konferencia práce, jún 2007

■ Rezolúcia o podpore vidieckej zamestnanosti na zníženie chudoby – Medzinárodná konferencia práce, jún 2008.

Priebežný záznam č. 12 – streda, 19. jún 2013, Ženeva, 102.zasadnutie MKP

Preklad / Translation

odbor medzinárodných vzťahov

a európskych záležitostí MPSVR SR

september 2013

**Resolution concerning sustainable development, decent work and green jobs**

The General Conference of the International Labour Organization, meeting in Geneva

at its 102nd Session, 2013,

Having undertaken a general discussion on the basis of Report V, *Sustainable*

*development, decent work and green jobs*,

1. Adopts the following conclusions; and

2. Invites the Governing Body of the International Labour Office to give due consideration to them in planning future work and to request the Director-General to take them into account when preparing future programme and budget proposals and to give effect to them, to the extent possible, when implementing the Programme and Budget for the 2014–15 biennium.

**Conclusions Achieving Decent Work, Green Jobs and Sustainable Development**

**Our vision**

**1.** The four pillars of the Decent Work Agenda – social dialogue, social protection, rights a work and employment – are indispensable building blocks of sustainable development and must be at the centre of policies for strong, sustainable and inclusive growth and development.

**2.** Sustainable development means that the needs of the present generation should be met without compromising the ability of future generations to meet their own needs. Sustainable development has three dimensions – economic, social and environmental – which are interrelated, of equal importance and must be addressed together.

**3.** Sharing a common global purpose, there are different approaches, models and tools

available to each country, in accordance with its national circumstances and priorities to achieve sustainable development in its three dimensions, which is our overarching goal.

**4.** A just transition for all towards an environmentally sustainable economy, as described in this document, needs to be well managed and contribute to the goals of decent work for all, social inclusion and the eradication of poverty.

**5.** Decent work, poverty eradication and environmental sustainability are three of the defining challenges of the twenty-first century. Economies must be productive to meet the needs of the world’s growing population. Societies must be inclusive, providing opportunities for decent work for all, reducing inequalities and effectively eliminating poverty.

**6.** When referring to the greening of economies, enterprises and jobs, we consider it in the context of sustainable development and poverty eradication. This is one of the important

tools for achieving sustainable development and could provide options for policy-making.In this context, we welcome the document “The Future We Want” adopted by the United Nations Conference on Sustainable Development (Rio +20).

**7.** The greening of economies presents many opportunities to achieve social objectives: it has the potential to be a new engine of growth, both in advanced and developing economies, and a net generator of decent green jobs that can contribute significantly to poverty eradication and social inclusion. The greening of economies will enhance our ability to manage natural resources sustainably, increase energy efficiency and reduce waste, while

addressing inequalities and enhancing resilience. The greening of jobs and the promotion of green jobs, both in traditional and emerging sectors, will foster a competitive, lowcarbon, environmentally sustainable economy and patterns of sustainable consumption and production, and contribute to the fight against climate change.

**8.** Managed well, transitions to environmentally and socially sustainable economies can become a strong driver of job creation, job upgrading, social justice and poverty eradication. Greening all enterprises and jobs by introducing more energy and resource efficient practices, avoiding pollution and managing natural resources sustainably leads to innovation, enhances resilience and generates savings which drive new investment and employment.

**9.** Sustainable development is only possible with the active engagement of the world of work. Governments, employers and workers are not passive bystanders, but rather agents of change, who are able to develop new ways of working that safeguard the environment for

present and future generations, eradicate poverty and promote social justice by fostering sustainable enterprises and creating decent work for all.

**10.** The path to environmentally sustainable development involves a wide range of efforts and activities from the ILO and member States, who have widely varying capabilities and ability to act in accordance with the reality of each State. In that context, cooperation, information sharing and joint action within the mandate of the ILO will be valuable.

**11.** We recall the principle of common but differentiated responsibilities as set out in the Rio Declaration on Environment and Development (1992).

**Opportunities and challenges**

**12.** In the transition to environmentally sustainable economies and societies, the world of work can benefit from some major opportunities, for example:

(a) net gains in total employment from realizing the potential to create significant numbers of additional decent jobs through investments into environmentally sustainable production and consumption and management of natural resources;

(b) improvements in job quality and incomes on a large scale from more productive processes as well as greener products and services in sectors like agriculture, construction, recycling and tourism;

(c) social inclusion through improved access to affordable, environmentally sustainable energy and payments for environmental services, for instance, which are of particular relevance to women and residents in rural areas; and faces some major challenges, for example:

(d) economic restructuring, resulting in the displacement of workers and possible job losses and job creation attributable to the greening of enterprises and workplaces;

(e) the need for enterprises, workplaces and communities to adapt to climate change to avoid loss of assets and livelihoods and involuntary migration; and

(f) adverse effects on the incomes of poor households from higher energy and commodity prices. Given the scale and urgency of these environmental and employment challenges, it is clear that the world will have neither the resources nor the time to tackle them separately or consecutively. Tackling them jointly is not an option, but a necessity.

**Guiding principles**

**13.** The following principles should guide the transition to environmentally sustainable economies and societies:

(a) Strong social consensus on the goal and pathways to sustainability is fundamental. Social dialogue has to be an integral part of the institutional framework for policy making and implementation at all levels. Adequate, informed and ongoing consultation should take place with all relevant stakeholders.

(b) Policies must respect, promote and realize fundamental principles and rights at work.

(c) Policies and programmes need to take into account the strong gender dimension of many environmental challenges and opportunities. Specific gender policies should be considered in order to promote equitable outcomes.

(d) Coherent policies across the economic, environmental, social, education/training and labour portfolios need to provide an enabling environment for enterprises, workers, investors and consumers to embrace and drive the transition towards environmentally sustainable and inclusive economies and societies.

(e) These coherent policies also need to provide a just transition framework for all to promote the creation of more decent jobs, including as appropriate: anticipating impacts on employment, adequate and sustainable social protection for job losses and displacement, skills development and social dialogue, including the effective exercise of the right to organize and bargain collectively.

(f) There is no “one-size-fits-all”. Policies and programmes need to be designed in line with the specific conditions of countries, including their stage of development, economic sectors and types and sizes of enterprises.

(g) In implementing sustainable development strategies, it is important to foster international cooperation among countries. In this context, we recall the outcome document of the United Nations Conference on Sustainable Development (Rio +20), including section VI on means of implementation.

**Key policy areas and institutional arrangements for a just transition for all**

**14.** The following elements constitute a basic framework to address the challenges of a just transition for all:

(1) The greening of economies in the context of sustainable development and poverty

eradication will require a country-specific mix of macroeconomic, industrial, sectoral and labour policies that create an enabling environment for sustainable enterprises to prosper and create decent work opportunities by mobilizing and directing public and private investment towards environmentally sustainable activities. The aim should be to generate decent jobs all along the supply chain, in dynamic, high value added sectors which stimulate the upgrading of jobs and skills as well as job creation and improved productivity in more labour-intensive industries that offer employment opportunities on a wide scale.

(2) As the challenge cuts across several domains, there is a need for mainstreaming sustainable development across all areas and for cooperation and coordination between employment authorities and their counterparts in various fields, including finance, planning, environment, energy, transport, health and economic and social development. Institutional arrangements must be adapted to ensure the participation of all relevant stakeholders at the international, national, regional, sectoral and local levels in the building of an appropriate policy framework. Internal coherence should be sought among institutions at the national level, as well as within international institutions at the regional and global levels for the effective integration of the three dimensions of sustainable development.

(3) Key policy areas to address environmental, economic and social sustainability simultaneously include:

*Macroeconomic and growth policies*

(a) Macroeconomic and growth policies should promote sustainable production and consumption patterns and place full and productive employment and decent work for all at the centre of economic and social policies. Targeted fiscal policy measures, market-based instruments, public procurement and investment policies can create frameworks for enterprises and investors to adopt or promote more innovative economic practices, based on the sustainable use of resources, leading to more access to economic opportunity and more inclusive labour markets. These policies can have adverse income distribution effects, in particular related to energy poverty, and should be taken into account in the

design of policies.

(b) Appropriate laws, regulations and other policies aimed at environmental improvements that lead to resource and energy efficiencies and the prevention of environmental and social degradation can align private incentives with public policy objectives and can be cost effective in the long term. Legislative and regulatory certainty and the rule of law are needed in order to promote environmental and social sustainability, while stimulating innovation and

investments in human, social and environmental capital. These are the prerequisites for long-term competitiveness and economic prosperity, social cohesion, quality employment and better environmental protection.

*Industrial and sectoral policies*

(c) The greening of economies is a global challenge, but many environmental problems are sectoral and the search for solutions and the adoption of policies starts there. Numerous countries have used industrial policy to support the shift to greening their economy. As a complement to macroeconomic policies, industrial and sector-related policies, and when appropriate, public–private partnerships as well as public–public partnerships are effective in helping to improve both the environmental and employment performance of existing businesses and stimulating growth in green products and services. Efforts need to focus on key sectors that are most relevant for environmental sustainability and job creation in the national economy, such as agriculture, water management and sanitation, forestry, fisheries, energy, resource-intensive industries, recycling, waste management, buildings and transport. Targeted measures will be needed to formalize substandard, informal jobs in environment-related sectors, such as recycling and waste management, in order to transform these activities into decent jobs.

(d) Sectors often have specific governance instruments and institutions. Because of these shared features, employers and workers engage in collective bargaining and other forms of social dialogue at the sectoral level, all of which present opportunities to pursue economic, environmental and social objectives in an effective way.

*Enterprise policies*

(e) Governments should foster the greening of jobs through regulatory and nonregulatory frameworks that support environmental and social sustainability while stimulating innovation and encouraging investments both at home and abroad. Special attention is needed to ensure that such frameworks provide an enabling environment and assist micro, small and medium-sized enterprises (MSMEs), including cooperatives and entrepreneurs, in making the transition.

(f) Most jobs are created by MSMEs, yet little information on making operations more resource efficient and environmentally responsible is specifically targeted to MSMEs. Providing such information in a format easily accessible at this level would greatly strengthen employers’ capacity to enhance environmental and labour performance. Regulatory systems should have enforcement capacity and be structured to provide advice to business on how compliance can be achieved.

*Skills development*

(g) There must be strong interaction between the world of work and the world of education and training. The greening of the economy must focus on skills development in order to succeed. Solid technical and vocational education and training systems need to involve industry and trade unions. Access to training helps workers develop the skills needed to transition to new types of jobs or to work with new materials, processes and technologies in their existing jobs. Measures to develop skills that support entrepreneurship, resilience, innovation in enterprises, including MSMEs, and their transition to sustainable practices are

critical factors of success.

(h) Education and training for green jobs presupposes an approach based on comprehensive lifelong learning. National skills development and employment policies linked to broader development plans need to incorporate education for environmental awareness with coherent skills strategies to prepare workers, in particular young people, for the future sustainable world of work. Education and training systems should be designed to meet the needs of youth, women, vulnerable workers and workers in rural areas, enabling them to contribute to and benefit from economic diversification and rural economic empowerment. Equally, training programmes need to target displaced workers, those who lost jobs due to greening, to ensure their swift re-entry into the labour market.

*Occupational safety and health*

(i) Many economic activities for environmental sustainability present health and safety risks related to minerals, chemicals, pesticides and others. Ensuring that all, including green jobs, are decent, safe and healthy jobs is a key aspect of improving job quality. Switching from fossil fuels to renewables, for instance, entails changes in the occupational safety and health situation. Occupational safety and health standards and training must be an essential component of all skills training. Practical prevention measures should be adopted at the enterprise level based on risk assessment and principles of elimination and control of hazards. Policies and programmes under national systems for occupational safety and health should be continuously improved in light of the new challenges to ensure that green jobs are safe. Adequate capacity of the labour inspectorate is essential to ensure compliance.

*Social protection*

(j) Sound, comprehensive and sustainable social protection schemes are an integral part of a strategy for transition towards a sustainable development pattern, built on principles of decent work, social justice and social inclusion. They should provide workers displaced by technological change or those affected by natural disasters with income support as well as access to health care and basic services during the transition, and thereby reduce inequalities.

(k) Special targeted assistance to groups, regions and occupations affected by the transition is essential. For example, public and private employment programmes can have large multiplier effects by combining employment generation, income support and conservation of natural assets. Social protection policies should be coordinated with vocational training and active labour market policies as an integral part of the policies necessary to ensure the social dimension of a sustainable economy.

*Active labour market policies*

(l) In many ways the green transition will pose challenges similar to those of earlier transitions caused by technological revolutions, globalization and rapid changes in world markets. Active labour market policies can help enterprises and workers, including unemployed workers, meet these challenges. The anticipation of changing labour market demands, through sound labour market information and data collection systems, as well as social dialogue, is essential to helping governments, employers, workers and education and training systems identify the skills needed currently and in the future and to take appropriate measures to provide timely training. Employment services are important for brokering workforce transition to greener occupations and improving the match between labour demand and supply.

*Rights*

(m) International labour standards offer a robust framework for addressing the challenges to the world of work associated with the greening of the economy and, more broadly, with the transition towards sustainable development and poverty eradication. Several international labour standards, including those covering freedom of association and the right to collective bargaining, prohibition of forced labour, child labour and non-discrimination, social dialogue, tripartite consultation, minimum wage, labour administration and inspection, employment policy, human resource development, occupational safety and health, as well as social security are important in this regard (see Appendix).

*Social dialogue and tripartism*

(n) Mechanisms of social dialogue, including the practice of tripartism and collective bargaining, serve as effective tools for the design of policies at all levels. Social dialogue can form a strong basis by building on the commitment of workers and employers to the joint action with governments needed in the transition process.

**Role of governments, employers’ and workers’ organizations**

**15.** Governments and social partners should individually and jointly work for a greener world

by:

(a) giving due consideration to advocating for the inclusion of decent work, social justice and the greening of all enterprises and jobs in policies and strategies for sustainable development and the eradication of extreme poverty at national and international levels as part of the post-2015 development agenda; and

(b) actively promoting and engaging in social dialogue to forge consensus on pathways towards environmental sustainability which also advance decent work.

**16.** Governments should:

(a) provide the policy and regulatory framework to enable sustainable enterprise development, promote inclusive labour markets, social protection, education and training, private and public investments and innovation that reinforce environmentally sustainable development and decent work, including combating unemployment;

(b) foster effective institutional arrangements to ensure coherence across relevant policy portfolios as well as the consultation and participation of all relevant stakeholders for the formulation and implementation of policy at the local, national, regional and international levels; and

(c) where possible, design and use efficient and effective monitoring and data collection tools and information systems to monitor and evaluate the impact of the greening of the economy on jobs and, where appropriate, share best practices with the ILO so that those best practices can inform the ILO’s work in this area.

**17.** The social partners should:

(a) raise awareness and understanding, as well as provide guidance among their members about developments relevant for the greening of enterprises and the creation of decent green jobs;

(b) play an active role in the formulation, implementation and monitoring of national sustainable development policies, articulating the pivotal role of employers and workers in bringing about environmental sustainability with decent work and social inclusion;

(c) promote the active participation of their members in social dialogue at enterprise, sectoral and national levels to assess opportunities and resolve challenges posed by transition; and

(d) foster a culture of dialogue and workplace cooperation to improve resource efficiency, reduce waste and apply safe and clean technologies and working methods and improve job quality.

***Guidance for the Office***

**18.** The ILO, based on its mandate and its core values, is in a unique position to provide leadership in promoting the Decent Work Agenda as a critical vehicle for achieving sustainable development and poverty eradication.

***Research, knowledge development,management and dissemination***

**19.** The ILO should:

(a) further develop its research capacity to become a centre of excellence to support evidence-based policy-making on sustainable development and decent work;

(b) establish knowledge-sharing activities on successful approaches and good practices

for example, learning from the Green Jobs Programme, in integrating economic, social and environmental concerns at the national, local and enterprise levels;

(c) carry out research aiming to assist member States and social partners to assess the

impact of greening the economy on job creation, job transition and the quality of work, including through the compilation and wide dissemination of reliable statistics;

(d) examine the provisions of international labour standards most relevant to achieving a job-rich, equitable, environmentally sustainable economy, and consolidate them for dissemination in a user-friendly form. We note that in paragraph 24 of these Conclusions, we request that the Governing Body consider the convening of a tripartite meeting of experts to give further guidance on issues related to the greening of economies, green jobs and a just transition for all;

(e) provide guidance for MSMEs and cooperatives to green their production processes, including through greater energy efficiency and resource use, possibly in the form of a user-friendly toolkit. This work should be carried out in cooperation with national employers’ and workers’ organizations;

(f) ensure that relevant information is widely disseminated in a user-friendly format to

constituents; and

(g) make sustainable development a cross-cutting issue in the ILO.

***Engagement at the global and regional levels***

**20.** The ILO should:

(a) continue to work with relevant global and regional institutions to promote consideration of the Decent Work Agenda in macroeconomic policies in order to give practical application to the decent work dimension of the transition to more sustainable patterns of production and consumption and to facilitate tripartite contributions to it;

(b) work with relevant global and regional institutions to develop reliable and consiste nt statistical data on the three dimensions of sustainable development in order to promote evidence-based decision making;

(c) work with relevant global and regional institutions to promote decent work and employment considerations in the design of sustainable development technical assistance provided to countries; and

(d) actively support constituents in advocating the inclusion of decent work, poverty

eradication and a just transition for all to an environmentally sustainable economy in the post-2015 development agenda.

***Country-level action***

**21.** The ILO should:

(a) integrate sustainable development, poverty eradication and the transition to an inclusive economy in Decent Work Country Programmes (DWCPs), UN Development Assistance Frameworks (UNDAFs) and promote their consideration in national development plans in line with the needs of constituents concerned;

(b) where applicable, develop strategies to help member States to support the transition from informal to formal employment concentrating particularly in sectors that greatly impact the environment, such as agriculture, waste management and recycling, and building and construction;

(c) deliver practical technical support for enterprise development and decent job creation in the context of the greening of the economy and adaptation to climate change including in cooperation with other international, regional and national organizations;

(d) support member States in the development of comprehensive social protection systems, including social protection floors, in particular to protect those affected by the changes in the world of work;

(e) promote and strengthen social dialogue at sectoral and national levels to promote a

just transition for all and the creation of decent work;

(f) help member States conduct voluntary employment assessments in order to assist them to promote the development of a workforce with skills that are relevant for jobs in emerging green sectors, or in shifting to more sustainable consumption and production processes; and

(g) continue to ensure respect for fundamental principles and rights at work in an inclusive, environmentally sustainable economy.

***Capacity building***

**22.** The ILO should:

(a) build and strengthen the capacity of governments and social partners on the opportunities, challenges and policy responses for an effective and just transition for all. This would include supporting awareness raising and better understanding of the issues involved;

(b) build and strengthen the capacity of employers’ organizations to offer services to their members, especially MSMEs, so that enterprises and their value chains are able to capture opportunities in growing markets for environmental goods and services; and

(c) build and strengthen the capacity of workers’ organizations to protect labour rights,

participate in collective bargaining, ensure access to training, and enhance job quality in the transition to an environmentally sustainable economy.

***The way forward***

**23.** The ILO should prepare a strategic action plan linking decent work, eradication of poverty, sustainable development and green jobs. This should be a key objective which should

inform the ILO’s mandate for the future at the time of its centenary. The action plan should indicate how this work will be integrated into the programme and budget implementation and the Strategic Policy Framework (2016–21) providing clear follow-up mechanisms, indicating short-term, medium-term and long-term objectives.

**24.** Conditional on evidence-based analysis, the Governing Body may wish to consider the convening of a tripartite meeting of experts to give further guidance on issues related to the greening of economies, green jobs and a just transition for all.

**Appendix**

**Some international labour standards and resolutions that may be relevant to a just transition framework**

***A. Conventions on fundamental principles and rights at work***

■ Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)

■ Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)

■ Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)

■ Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)

■ Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)

■ Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

■ Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)

■ Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)

***B. Governance Conventions:***

■ Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)

■ Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)

■ Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144)

■ Labour Inspection (Agriculture) Convention, 1969 (No. 129)

***C. Other technical Conventions***

■ Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)

■ Social Policy (Basic Aims and Standards) Convention, 1962 (No. 117)

■ Paid Educational Leave Convention, 1974 (No. 140)

■ Human Resources Development Convention, 1975 (No. 142)

■ Working Environment (Air Pollution, Noise and Vibration) Convention, 1977 (No. 148)

■ Labour Administration Convention, 1978 (No. 150)

■ Labour Relations (Public Service) Convention, 1978 (No. 151)

■ Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)

■ Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)

■ Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)

■ Chemicals Convention, 1990 (No. 170)

■ Prevention of Major Industrial Accidents Convention, 1993 (No. 174)

■ Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention, 2006 (No. 187)

***D. Recommendations***

■ Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)

■ Job Creation in Small and Medium-Sized Enterprises Recommendation, 1998 (No. 189)

■ Promotion of Cooperatives Recommendation, 2002 (No. 193)

■ Social Protection Floors Recommendation, 2012 (No. 202)

***E. Resolutions***

■ Resolution concerning the promotion of sustainable enterprises – International Labour Conference, June 2007

■ Resolution concerning promotion of rural employment for poverty reduction – International

Labour Conference, June 2008.

Provisional Record No. 12 – Wednesday, 19 June 2013, Geneva, 102nd Session of ILC