



联合国

A/CONF.197/3/Add.3



第二次老龄问题世界大会

2002 年 4 月 8 日至 12 日

马德里

Distr.: General
27 March 2002
Chinese
Original: English

社会发展委员会作为第二次老龄问题世界大会 筹备委员会第二届会议工作报告

增编

秘书处的说明

2002 年老龄问题国际行动计划草案的商定修正案*

1. 以下文取代新的第 12(a)段案文：

新的第 12. (a) 段：充分实现所有老年人的所有人权和基本自由。（**已商定**）

2. 以下文取代第 14 段的案文：

14. 促进和保护包括发展权在内所有人权和基本自由，对于建立一个能包容所有年龄者并使老年人能充分、不受歧视而平等地参与的社会来说，是必不可少的。制止基于年龄的歧视以及增进老年人的尊严，对于保证老年人受到应有尊敬而言，至关重要。促进和保护所有人权和基本自由对于实现不分年龄人人共享的社会有着重要的意义。在这方面，必须通过广泛而有效的对话，培养、注重和鼓励世代之间的互惠关系。（**已商定**）

3. 以下文取代第 29 段的案文：

29. 影响劳动力市场中的老年妇女的因素应受到特别注意，尤其是那些影响妇女从事有薪工作（如薪水较低、因工作经历中断而得不到职业发展、照顾家人责任等）以及她们积累养恤金和其它退休资源的能力的因素。在工作安排方面缺乏对家庭有利的政策，会加剧这些困难。妇女赚取收入年份中的贫穷和低收入常常会导致老年时期的贫穷。《国际行动计划》的一个不可分割的目标就是要在在工作场所实现年龄层次多元化和性别均衡。（**已商定**）

* 案文载于 A/CONF. 197/3/Add. 2 号文件。

4. 以下文取代第 30 段之二的案文：

30 之二. 在出现潜在劳动力短缺问题时，这可能导致必须对现有的奖励办法进行重大改革，鼓励更多的劳动者乐意推迟完全退休并作为兼职或全职雇员继续受雇。人力资源管理方面的做法和政策应考虑到并解决老年雇员的某些具体需求。工作场所的环境和工作条件可能需要进行适当调整，以确保老年职工有技能、有健康身体并且有能力继续受雇直至其晚年。这表明，雇主、工会和人力资源管理人员应该更密切注意国内和国际上新出现的可能有助于使老年职工留在工作岗位并从事有效劳动的工作场所做法。(已商定)

5. 将欧洲联盟/美利坚合众国提案文合并后取代第 31(g)和(i)段如下：

适当促进一种考虑到雇员以及雇主需求的新退休方法，尤其是通过实行灵活退休政策和做法的原则，同时保留已获得的养恤金权利。实现这一目标的可能措施可以包括减少提前退休的奖励办法和压力，并消除那些阻碍把工作年限推迟到退休年龄以后的因素。(已商定)

6. 在第 31(g)段之后插入一个新段，案文如下：

(i) (已归入(g)段的原(i)段)

消除那些阻碍把工作年限推迟到退休年龄以后的因素，例如除其它外可通过保护已获得的养恤金权利、残疾福利权利和健康福利不受推迟退休年龄的影响等办法。(已商定)

7. 以下文取代第 35 段中的“新(g)”案文：

35. (新 g) 鼓励对农村和偏远地区老年人采取适当的社会保护/社会保障措施。”(已商定)

8. 以下文取代第 40 段的案文：

40. 面对技术变革而无机会接受教育和培训的老年人可能会感到疏离社会。年轻时接受更多的教育将使人在年老时享受到好处，包括有能力适应技术变革。然而尽管如此，世界许多地区的文盲率仍然很高。技术可以用于建立人们之间的密切联系，从而帮助减轻边缘化、孤独感和不同年龄层之间的隔阂。因此应该采取措施，使老年人能够接触、参与和适应技术变革。(已商定)

9. 以下文取代第 42(e)段的案文：

42. (e) 鼓励利用老年人的社会文化和教育知识与潜力。(已商定)