



第二项议程

## 国际劳工大会议程

### 未来国际劳工大会议程

#### 文件的目的是

为了着手审议关于 2019 年及以后大会议程的建议，包括应遵循的战略方针(见决定草案：第 31 段)。

相关的战略目标：所有四大战略目标。

主要相关成果/跨领域政策驱动因素：扶持性成果 B：本组织的有效和高效管理。

政策影响：对 2019 年及以后大会议程的影响。

法律影响：实施《大会议事规则》和《理事会议事规则》所产生的影响。

财政影响：将议题列入大会议程和举行任何可能得到理事会批准的筹备会议所产生的影响。

需采取的后续行动：与后续行动有关的任何影响将提交理事会第 335 届会议(2019 年 3 月)审议。

作者单位：政策部门以及外地业务与伙伴关系部门。

相关文件：理事会文件 GB.332PV；GB.332/INS/2。

## 目 录

	页次
A. 大会议程制订过程概览 .....	1
战略协调方针(2014-19年) .....	2
B. 理事会第332届会议(2018年3月)所做出的若干决定 .....	2
C. 2019年后大会议程 .....	3
巩固战略方针 .....	3
可能列入未来大会议程予以审议的专题事项 .....	5
D. 废除与撤销包括海事与职业安全卫生文书在内的文书 .....	7
E. 大会第107届会议(2018年6月)的成果：对大会议程的影响 .....	8
F. 程序路线图 .....	9
决定草案 .....	9
 <b>附 件</b>	
I 未来大会议程的议题 .....	11
1. 未来大会议程中三项可能的议题 .....	11
A. 不平等与劳动世界(一般性讨论) .....	11
B. 劳动世界向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型 (标准制订, 两次讨论) .....	13
C. 学徒制(标准制订, 两次讨论) .....	16
2. 关于四个专题后续措施的最新情况 .....	20
A. 个人劳动争议处理 .....	20
B. 非标准形式就业 .....	21
C. 体育界的体面劳动 .....	22
D. (反腐败)公共服务机构的独立性和保护 .....	22
II 供废除或撤销的文书(包括海事和职业安全与卫生文书) .....	23
III 列入大会议程的技术议题概览(2010-23年) .....	28
IV 国际劳工大会议程-时间表(2016-20年) .....	31

## A. 大会议程制订过程概览

1. 《国际劳工组织章程》、《国际劳工大会议事规则》和《理事会议事规则》规定了与国际劳工大会议程相关的适用规则。<sup>1</sup> 国际劳工大会议程由常设议题和技术性议题组成。
2. 理事会每年应将以下常设议题列入国际劳工大会议程：
  - 理事会主席报告和局长报告；
  - 财务和预算问题；
  - 关于公约和建议书的实施情况与报告。
3. 按惯例，大会议程包括三项技术性议题(每项议题需在大会上设立一个技术委员会)、通常为标准制订目的而进行的一次一般性讨论或一次周期性讨论。<sup>2</sup> 理事会可将其他议题列入议程，这些议题一般可由全会、总务委员会或其他技术委员通过召开数量有限的会议来加以处理。<sup>3</sup> 对于标准制订议题而言，虽然两次讨论一直是常态，但理事会仍可决定仅进行一次讨论。理事会将在连续两届会议上审议关于将一项议题列入大会议程的建议，除非其在第一次讨论时就已一致同意将所建议的议题列入大会议程。<sup>4</sup>
4. 在第 328 届会议(2016 年 11 月)上，理事会通过了一项周期性讨论的五年周期计划，根据《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》并按照以下顺序对四大战略目标开展周期性讨论：2018 年，社会对话和三方机制；2020 年，社会保护(社会保障)；2021 年，就业政策；2022 年，社会保护(劳动保护)；以及 2023 年，工作中的基本原则和权利。<sup>5</sup> 此外，理事会为一个周期性讨论框架提供了指导，以确保讨论充分实现《社会正义宣言》所确定的特定目的。<sup>6</sup>

<sup>1</sup> 参见《章程》，第 14(1)和第 16(3)条；《大会议事规则》，第 7 条、第 7 条(乙)、第 8 条和第 12 条；《理事会议事规则》，第 5 和第 6.2 节。

<sup>2</sup> 参见以下第 4-7 段。

<sup>3</sup> 参见附件 II，关于大会议程(2010-23)技术议题选择的概览。参见理事会文件 [GB.328/PV](#)，第 16 段(工人组)。

<sup>4</sup> 参见《理事会议事规则》第 5.1.1 条。

<sup>5</sup> 参见下文第 17 段。

<sup>6</sup> 参见理事会文件 [GB.328/INS/5/2](#) 和 [GB.328/PV](#)，第 102 段。

## 战略协调方针 (2014-19 年)

5. 在理事会第 322 届会议(2014 年 10 月至 11 月)上, 理事会批准了关于一项制订大会第 106 届(2017 年)、第 107 届(2018 年)和第 108 届(2019 年)会议议程的战略协调方针的概念。其目的是为了回应三方成员对大会议程制订工作的评论以及对大会作为国际劳工组织最高决策机构角色的评论。该方针基于两大要素: (i) 在制订大会议程时保持一个战略重点, 利用国际劳工组织成立百年庆典所营造的势头, 强调机构的协调性与灵活性; (ii) 三方充分参与议程的制订过程。<sup>7</sup>
6. 依照这一方针, 理事会选定了 2017 年、2018 年和 2019 年大会的技术性议题。持续审视了大会先前的讨论成果与未来大会议题的审议情况之间的协调关系。已将大会议程的制订工作与其他机构性进程和战略讨论(例如“百年倡议”的后续措施)或战略计划结合起来。而且, 理事会已采取步骤, 确保大会议程体现劳工组织所开展的行动, 以此保证其拥有一套强有力、合时宜的劳工标准体系, 作为劳动世界的一个全球框架。因此, 标准审议机制三方工作组对劳工组织标准体系的审议工作以及关于《章程》第 19 条第 9 款有关过时的已生效公约废除程序的实施情况, 均为大会议程制订工作提供了依据。
7. 正如《2016 年关于通过体面劳动推进社会正义的决议》所设想的, 在周期性讨论与实施公约与建议书专家委员会在根据《章程》第 19 条要求提交报告的基础上所准备的一般性调查的主题之间实现适当有效的对接, 这为战略协调方针提供了另一个要素。<sup>8</sup> 新兴的做法是及时为随后的一般性调查选择专题, 以便在大会讨论相关周期性议题之前的会议上加以讨论。
8. 为了提高这一进程的透明度和包容性, 已向理事会各届会议提交了由劳工局定期更新的关于在 2019 年之前实施战略协调方针的程序路线图。<sup>9</sup>

## B. 理事会第 332 届会议 (2018 年 3 月) 所做出的若干决定

9. 理事会决定将劳动世界中针对妇女和男人的暴力和骚扰问题这一标准制订议题(第二次讨论)列入国际劳工大会百年会议(2019 年, 第 108 届会议)的议程。还将与百年庆典有关的两个议题列入了大会议程: (1) 一项与劳动世界未来倡议有关的议题, 以期通过一

<sup>7</sup> 参见理事会文件 GB.322/PV, 第 17 段, 和 GB.322/INS/2, 第 11–19 段。战略协调方针在理事会和大会运行工作组的工作范围内得到了承认; 参见理事会文件 GB.322/INS/12(Rev.), 第 4.1 段。

<sup>8</sup> 《2016 年关于通过体面劳动推进社会正义的决议》, 第 15.1 段。

<sup>9</sup> 关于实施战略协调方针的更详细内容, 参见理事会文件 GB.328/INS/3, 第 7–15 段。附件 III 列出了截至 2020 年的最新路线图。

项重要成果文件，可能是一项宣言，为此要求局长进一步拓展该议题的性质和形式并提出有关成果文件的初步想法，供理事会于 2018 年 11 月进一步审议；(2) 一项与组织和百年庆典有关的辩论和活动的议题，为此要求局长进一步拓展该议题的性质和形式，供理事会于 2018 年 11 月进一步审议。理事会就制订 2019 年以后的大会议程，特别是予以审议的七个议题进一步提供了指导，同时承认有必要为百年大会的后续行动给予必要的灵活性。<sup>10</sup> 最后，理事会也决定暂时将《2006 年海事劳工公约守则》拟议修正案的批准事项列入第 107 届会议(2018 年)的议程，但须视特别三方委员会提交 2018 年 4 月通过的任何修正案而定。

10. 关于与该份重要成果文件以及辩论与活动的组织工作相关的百年大会(2019 年)议程的详细信息，将以单独文件的形式提交理事会。<sup>11</sup>
11. 理事会通过将周期性讨论议题列入 2023 年之前的大会议程，已经着手审议 2019 年以后的大会议程。因此，理事会不妨就 2019 年后大会议程的制订工作提供进一步指导，以便在三方充分参与的情况下，在制订大会议程时继续推进战略重点，同时保证给予适当的灵活性来考虑百年大会的成果(特别是关于为完成 2020 年大会议程而待定的若干议题)。

## C. 2019 年后大会议程

### 巩固战略方针

12. 2016 年 11 月草拟了基本要素，供理事会审议。<sup>12</sup> 若干三方成员表示支持按战略协调方针制订大会议程，并支持在 2019 年之后继续沿用。<sup>13</sup> 在审议 2019 年之后的战略方针时，理事会可能希望考虑到以下因素。
13. 2016 年 11 月所确定的两个基本要素已经被理事会纳入了其大会议程的决策进程：(i) 由标准审议机制三方工作组提出并经理事会批准的后续措施；<sup>14</sup> (ii) 在 2030 年

<sup>10</sup> 参见理事会文件 GB.331/PV。

<sup>11</sup> 参见理事会文件 GB.334/INS/2/2。

<sup>12</sup> 参见理事会文件 GB.328/INS/3，第 38 和第 39 段。

<sup>13</sup> 参见理事会文件 GB.328/PV，GB.329/PV，GB.331/PV 和 GB.332/PV。

<sup>14</sup> 除了标准审议机制三方工作组关于废除公约的建议使得理事会将相应的议题列入议程外，理事会要求劳工局在标准审议机制三方工作组确定的规制漏洞的基础上，为可能的学徒工标准制订议题提出一份建议，供其第 329 届会议(2017 年 3 月)审议。见附件 I，第 1(B)部分；理事会文件 GB.328/PV，第 16 段(工人组)，第 22 段(大韩民国)。在审议标准审议机制三方工作组第二次会议的报告时，理事会还注意到标准审议机制三方工作组决定在其后的讨论中跟

议程的背景下，国际劳工组织治理结构的工作可助推联合国可持续发展高级别政治论坛的后续行动和评估活动的方式方法。<sup>15</sup>

14. 战略协调方针的基本要素仍将有效，例如如有必要确保机制的协调一致，平衡兼顾充足筹备时间和足够灵活性，通过透明度和包容性保证三方充分参与。<sup>16</sup>根据《社会正义宣言》和《2016年关于通过体面劳动推进社会正义的决议》，周期性讨论仍将是精简化大会议程的一个主要驱动因素。
15. 已设想其他要素。一方面，一些小组在最近的讨论过程中认为区域会议的成果可能有助于标准制订过程；但另一方面，鉴于讨论的区域范围狭窄，其他小组认为这些会议成果不太适合为大会的议程制订过程提供指引。<sup>17</sup>随着理事会在讨论对关于这些会议的举行方式和议事规则的可能审查方面取得进展，可能即将出台关于部门和其他技术会议的成果如何进一步为国际劳工大会议程制订过程提供依据方面的指南。<sup>18</sup>可以从最近一届会议上关于工作中暴力和骚扰问题的标准制订讨论中吸取宝贵的经验教训，以便为大会在两周会期制下优化标准制订职能的途径提供依据。<sup>19</sup>这将符合《社会正义宣言》的要求，即劳工组织应最充分地利用其三方结构和标准体系的独特优势。<sup>20</sup>另外，理事会可能希望继续讨论标准审议机制三方工作组的建议对于大会议程的近期和持续影响，特别是为了确保其建议不会导致大会议程的标准制订“交通堵塞”。<sup>21</sup>

进有关轮班工作专题方面的规制漏洞，而关于工时文书的讨论日期待定；理事会文件 [GB.328/PV](#)，第 581(d)段。

<sup>15</sup> 根据《2016年关于通过体面劳动推进社会正义的决议》(见 15.2(c)(vii))，考虑到高级别政治论坛将进行评估的专题和选定的可持续发展目标，理事会决定了关于周期性讨论的五年周期和排序。参见理事会文件：[GB.328/INS/5/2](#)，第 6、第 10 和第 18 段；另见 [GB.328/PV](#)，第 84 段(雇主组)、第 86 段(工人组)、第 91 段(亚太组)、第 93 段(工业化市场经济国家)。理事会还决定将其 2017 年、2018 年和 2019 年 3 月份的会议作为一个三方讨论平台，讨论国际劳工组织对高级别政治论坛年度评估的贡献(第 130(a)段)。

<sup>16</sup> 参见理事会文件 [GB.329/INS/2](#)，第 21 段。

<sup>17</sup> 参见理事会文件 [GB.331/PV](#)，第 16 段和 [GB.332/INS/PV](#)，第 11 段。2016 年 11 月，理事会和国际劳工大会运行工作组成员“认为应慎重，确保区域会议促进国际劳工组织的战略目标，与本组织的其他治理机构、大会和理事会之间应建立更加密切的联系”(理事会文件 [GB.328/INS/16](#)，第 10 段；[GB.328/WP/GBC/2](#)，第 13-16 段；[GB.326/POL/5](#))。

<sup>18</sup> 工作组先前的讨论，即关于大会议程的议题建议应特别来自于国际劳工组织三方会议或其他会议(区域、部门、专家会议)的成果(参见理事会文件 [GB.319/WP/GBC/1](#)，第 15 段)。

<sup>19</sup> 2016 年 11 月，对于在大会议程中列入两个标准制订议题的可能性表达了不同的意见(理事会文件 [GB.328/PV](#)，第 16 段(工人组)，第 18 段(亚太组)，第 21 段(印度)，第 23 段(巴西))。

<sup>20</sup> 《2016年关于通过体面劳动推进社会正义的决议》，第 15 段。

<sup>21</sup> 参见理事会文件 [GB.331/LILS/2](#)，附件，第 7 段。

## 可能列入未来大会议程予以审议的专题事项

16. 如上文所述，劳工局有望在 2018 年 10 月能够推动提交关于职业安全与卫生的标准制订议题的若干建议。预计这些议题将涉及标准审议机制三方工作组 2017 年 9 月第三次会议上已确定的四个专题(生物危害、人体工程学、化学危害和机器防护)，以及标准审议机制三方工作组对职业安全与卫生文书(特定活动部门)的审议所产生的任何其他事项。
17. 目前，第 109 届会议(2020 年)的议程包括了关于社会保护(社会保障)的周期性讨论。若理事会做出相应决定，则第 109 届会议的议程仍剩下两个空档。该届会议可再列入一两项技术性议题，及/或一两百年大会后续议题。<sup>22</sup> 在这方面，三方成员已表示有必要保持灵活性。尽管目前理事会仍有时间审议 2019 年后大会议题的遴选工作并就此向劳工局提供指导，但最好能在 2019 年 3 月理事会会议召开之前做出一项决定，将一项新的标准制订议题列入 2021 年大会议程。<sup>23</sup>
18. 在这一背景下，理事会于 2017 年 10 月至 11 月继续审议了纳入将来大会议程的七个专题事项，<sup>24</sup> 其中有三个专题事项可加以审议，有可能纳入大会议程的下一个空档：
- 不平等与劳动世界(一般性讨论)<sup>25</sup> — 附件 I，第 1(A)部分：在理事会第 323 届会议(2015 年 3 月)对大会议程的讨论中，<sup>26</sup> 劳工局首次提出了这一专题事项；经进一步完善后，已提交 2016 年 11 月理事会审议。在 2017 年 3 月份的讨论中，这一事项得到了一些三方成员组的支持，而其他组则认为应先等待百年大会的

<sup>22</sup> 正如已经强调的，理事会可考虑到 2019 年百年大会本身可能通过的结论对制订以后的大会议程产生影响；理事会文件 [GB.328/INS/3](#)，第 39 段(d)。

<sup>23</sup> 为了帮助确定目前理事会手中拟议议题的可能选定时间，请参见附件 I。最好在即将到来的 2019 年 3 月理事会(为 2021 年会议)或 2020 年 3 月理事会(为 2022 年会议)上选定纳入一项标准制订议题。最迟可在 2019 年 3 月(为 2020 年会议)或 2020 年 3 月(为 2021 年会议)确定为一般性讨论而列入的若干议题。在回答 2017 年 11 月讨论中提出的问题时，应当指出的是，设定这些截止日期的原因是，按照《国际劳工大会的议事规则》，对于标准制订事项而言，劳工局需要在大会开幕前至少 18 个月向成员国提交一份关于法律和实践的报告以及一份调查问卷。因此，对于 2021 年 6 月国际劳工大会而言，原则上需要在不迟于 2019 年 10 月底(18 个月前)发送一份报告 — 由此需要在即将到来的 2019 年 3 月理事会上决定(允许时间准备这些文件)。但是，例外情况是，理事会可根据官员的建议来核准一项缩短会议间隔的计划。一般性讨论不受相同要求的约束 — 《国际劳工大会议事规则》规定，当一个议题被列入一般性讨论议程时，劳工局应将有关议题的报告寄给各国政府，以便在大会开幕前两个月内送达。在这方面，编写报告需要时间，因此，最好在上一年的 3 月前由理事会做出决定。

<sup>24</sup> 参见理事会文件 [GB.331/INS/2](#)，第 25-28 段。

<sup>25</sup> 参见附件 I，第 1(A)部分。

<sup>26</sup> 参见理事会文件 [GB.323/INS/2](#)，第 23 段。

成果或者表示倾向于在 2020 年就该事项进行一般性讨论。<sup>27</sup> 2018 年 3 月，理事会讨论情况表明大家广泛支持对该议题进行一般性讨论。一些三方成员组认为，讨论再分配政策是有意义的，但建议劳工局对该议题采取更广泛的策略，而其他成员则认为，关于不平等问题和劳动世界的一般性讨论应以劳动世界未来全球委员会的报告和百年大会的成果作为基础。

- 劳动世界向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型(标准制订)<sup>28</sup> — 附件 I，第 1(B)部分：一些三方成员于 2016 年 11 月建议将该议题列入 2018 年天会的议程，并于 2017 年 11 月和 2018 年 3 月再次获得了支持。在 2017 年 11 月和 2018 年 3 月的讨论中，这一议题没有得到其他一些三方成员组的支持。<sup>29</sup>
- 学徒制(标准制订)<sup>30</sup> — 附件 I，第 1(C)部分：正如前文提到的，根据理事会关于跟进落实标准审议机制三方工作组第二次会议报告中所提出的建议而做出的决定，理事会要求向 2017 年 3 月的会议提交一份关于学徒制的建议。<sup>31</sup> 在 2017 年 11 月的讨论中，该议题得到了一些三方成员组的支持，但是没有得到其他组的支持，而一个三方成员组表示总体上倾向于在标准制订讨论之前进行一般性讨论。<sup>32</sup> 2018 年 3 月，理事会推迟了对该建议的讨论，但并没排除将有关学徒制的标准制订事项列入未来大会议程，最早将列入 2021 年大会议程。<sup>33</sup>

19. 有八个专题事项在审议之前需要进一步斟酌，并/或在其他论坛上加以探讨，以期提出完整的建议，列入大会议程。首先，理事会根据标准审议机制三方工作组的建议，已要求劳工局提出关于与职业安全与卫生相关的四个标准制订议题的建议。标准审议机制三方工作组第四次会议讨论此事项后建议劳工局继续提供相关建议，供理事会在 2019 年 3 月第 335 届会议上进一步审议。关于其他四个专题事项，附件 I 第 2 部分提供了这些事项后续工作的最新情况。对将来的理事会会议而言，建议劳工局每年向理

<sup>27</sup> 参见理事会文件 [GB.331/PV](#)。

<sup>28</sup> 参见附件 I，第 1(B)部分，第 12 段，关于在理事会第 328 届会议(2016 年 10 月至 11 月)上发表的意见。

<sup>29</sup> 参见理事会文件 [GB.331/PV](#)。

<sup>30</sup> 参见附件 I，第 1(C)部分。

<sup>31</sup> 参见理事会文件 [GB.328/PV](#)，第 581 段。

<sup>32</sup> 参见理事会文件 [GB.331/PV](#)。

<sup>33</sup> 参见理事会文件 [GB.332/PV](#)。



事会提交进一步报告，直至被认为将这些专题事项列入大会议程的时机已经成熟。这四个主题是：<sup>34</sup>

- 个人劳动争议处理；
- 非标准形式就业；
- 体育界的体面劳动；
- (反腐败)公共服务机构的独立性和保护。

## D. 废除与撤销包括海事与职业安全卫生文书在内的文书

20. 理事会在制订未来大会议程时，继续审议经理事会批准的标准审议机制三方工作组提出的建议。不妨回顾一下，2016年2月，标准审议机制三方工作组将对68项海事文书的审议工作转交给按修订后的2006年《海事劳工公约》要求设立的特别三方委员会。
21. 在2018年4月23日至27日举行的第三次会议上，特别三方委员会建议废除第8、第9、第16、第53、第73、第74、第91和第145号公约以及撤销第7、第54、第57、第72、第76、第93、第109、第179和第180号公约以及第27、第49、第107、第137、第139、第153、第154、第174、第186和第187号建议书。因此，理事会不妨审议一项决定草案，考虑将一项关于废除和撤销这些文书的议题列入国际劳工大会第109届会议(2020年6月)的议程。理事会可能希望就其决定时间作出安排，以便对特别三方委员会第三次会议的报告进行审议。<sup>35</sup>
22. 在2018年9月17日至21日举行的第四次会议上，标准审议机制三方工作组审议了九项关于职业安全卫生(特定部门)、劳动监察和劳工统计的文书，并讨论了针对两项已被确定过时且属于上述专题的文书的后续行动。标准审议机制三方工作组建议在2024年废除第45、第62、第63和第85号公约，并在2022年撤销第20号建议书。为此，理事会不妨审议一项将撤销第20号建议书的事项列入大会第111届会议(2022年)议程的决定草案以及另一项将废除上述四项公约的事项列入大会第113届会议(2024年)议程的决定草案。
23. 不妨回顾一下，大会第85届会议(1997年)通过了一项《国际劳工组织章程修正案》，授权大会废除某项已生效的公约，同时还修正了其议事规则，允许大会撤销从未生效的公约或不再有效的公约及建议书。根据《章程》第19条第9款的规定，“若其似已

<sup>34</sup> 参见理事会文件 GB.328/PV，第17段(工人组)、第19段(非洲组)、第20段(工业化市场经济国家)。

<sup>35</sup> 参见理事会文件 GB.334/LILS/2。

失去目的或不再为实现本组织的目标作出有用的贡献”，大会可废除或撤销一项公约或一项建议书。在大会表决所需的多数票、协商程序和在向大会提交的时限方面，废除和撤销文书受到相同的程序保障。一项废除或撤销文书的议题不需要成立一个技术委员会，因为大会可决定在全会上审议这一议题或将其送交总务委员会审议。

24. 废除或撤销一项国际劳工文书将导致彻底消除本组织与其成员之间因该文书而产生的所有法律效力。被废除和撤销的文书将从国际劳工组织标准体系中删除，在任何官方的国际劳工组织公约和建议书汇编(印制版或电子版)中将不再全文刊载，仅保留其全称和序号，并提及做出其废除或撤销决定的大会和年份。劳工局还将停止发布关于该文书的官方信息。
25. 关于将一项废除或撤销文书的议题列入大会议程的程序性规定，除其他事项外，劳工局将向理事会提交一份报告，其中包含关于废除或撤销相关文书的所有相关信息。由于特别三方委员会和标准审议机制三方工作组在标准修订政策工作组的工作基础上对这些文书进行了审议，因此，本文件的附件概述了劳工局向这些机构提供的信息及由此提出的建议，并作为向理事会提交的上述报告。
26. 在时间安排方面，根据《大会议事规则》第 45 条 (乙)，劳工局需向各国政府送交一份简短报告和调查问卷，征求其对此问题的看法。该报告和问卷应在讨论该议题的大会召开之前至少 18 个月送达。因此，大会最早可在第 109 届会议(2020 年 6 月)上对这一关于废除或撤销国际劳工标准的议题进行审议。

## **E. 大会第 107 届会议(2018 年 6 月)的成果： 对大会议程的影响**

27. 大会第 107 届会议(2018 年 6 月)没有明确设定新的议程事项。然而，在制订大会议程的背景下应继续审议关于社会对话<sup>36</sup>第二次周期性讨论决议的后续举措以及标准实施委员会关于工时文书<sup>37</sup>一般性调查的讨论成果。
28. 关于社会对话周期性讨论的结论建议“继续开展关于数字平台和零工经济工人获得结社自由以及有效承认集体谈判权利的研究，并在此基础上，根据国际劳工大会第 108 届会议的成果，由理事会在 2019 年 10 月至 11 月的会议上决定是否适宜召开一次三方会议。”<sup>38</sup>大会社会对话委员会在讨论中也提出其他可保持未来大会关注度的主题，

<sup>36</sup> 《临时记录》6A，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦。

<sup>37</sup> 《临时记录》9A(Rev.)，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦。

<sup>38</sup> 《临时记录》6A，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦，第 6(e)段。

其中包括全球供应链；<sup>39</sup> 在人工智能、算法和大数据方面合乎伦理的开发与应用；<sup>40</sup> 以及劳动争议处理制度的全面一致原则。<sup>41</sup>

29. 标准实施委员会批准了一项与标准有关的行动事项，以此作为其关于工时文书的一般性调查的讨论成果：<sup>42</sup>

6. 本委员会认为，若如 2015 年大会通过的《关于社会保护(劳动保护)的周期性讨论的若干结论》第 21(a)段所设想的那样，将召开一次三方专家会议，那么一般性调查及其讨论的成果可以纳入其中。

7. 本委员会还认为，一般性调查以及本次讨论的报告和成果应助推标准审议机制三方工作组有关此事项的工作。

## F. 程序路线图

30. 关于程序路线图的最新建议如下：

- 第 335 届会议(2019 年 3 月)：理事会将继续就大会第 109 届会议(2020 年)以及后续会议的议程提供指导。
- 第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)：理事会将评估百年大会(2019 年)的讨论成果，包括在新的五年周期下关于有效发展合作的一般性讨论以及关于社会对话和三方机制的周期性讨论对大会议程制订工作的影响；将为大会第 110 届会议(2021 年)以及后续会议的讨论提供指导。
- 第 338 届会议(2020 年 3 月)：理事会将继续在战略方针内为大会议程提供指导。

## 决定草案

31. 理事会可能希望

- (a) 决定将与不平等问题和劳动世界有关的议题(一般性讨论)列入大会第 109 届会议(2020 年)议程；
- (b) 决定将关于废除第 8、第 9、第 16、第 53、第 73、第 74、第 91 和第 145 号公约和撤销第 7、第 54、第 57、第 72、第 76、第 93、第 109、第 179 和第 180 号

<sup>39</sup> 《临时记录》6B(Rev.)，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦，第 10 段。

<sup>40</sup> 《临时记录》6B(Rev.)，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦，第 11 段。

<sup>41</sup> 《临时记录》6B(Rev.)，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦，第 155 段。

<sup>42</sup> 《临时记录》9A(Rev.)，第 107 届会议，2018 年 5 月至 6 月，日内瓦，第 147 段。

公约以及第 27、第 49、第 107、第 137、第 139、第 153、第 154、第 174、第 186 和第 187 号建议书的事项列入大会第 109 届会议(2020 年)议程；

- (c) 决定将撤销第 20 号建议书的事项列入大会第 111 届会议(2022 年)的议程；
- (d) 决定将废除第 45、第 62、第 63 和第 85 号公约的事项列入大会第 113 届会议(2024 年)的议程；
- (e) 就以下方面提供指导并做出任何相关决定：
  - (i) 至少还需要增加一个技术性议题，以便在其 2019 年 3 月会议召开之前完成大会第 109 届会议(2020 年)议程的制订工作；
  - (ii) 制订 2020 年后关于战略方针和予以审议的专题事项的大会议程，特别是关于大会第 110 届会议(2021 年)议程。

## 附件 I：未来大会议程的议题

### 1. 未来大会议程中三项可能的议题

#### A. 不平等与劳动世界(一般性讨论)

拟议议题的来源、性质和背景

1. 在理事会第 323 届会议(2015 年 3 月)<sup>1</sup>对大会议程的讨论中，劳工局首次提出了这一议题。经进一步完善后，该议题于 2016 年 10 月至 11 月提交理事会审议，并得到了工人组和印度政府的支持，而在 2017 年 3 月的讨论中又得到了工人组和非洲组的支持。这一事项被建议作为一般性讨论议题列入 2020 年大会议程。2018 年 3 月，理事会讨论情况表明大家广泛支持对该议题进行一般性讨论。一些成员认为对重新分配政策的讨论是有价值的，但建议劳工局对该议题展开更广泛的讨论，而其他成员则认为关于不平等问题和劳动世界的一般性讨论应置于劳动世界未来全球委员会的报告和百年大会的成果之框架内。
2. 自 1990 年代中期以来，国际劳工组织一直关注确保以公平的方式分享由全球化最新阶段带来的财富增加。这一关切促使国际劳工组织于 1998 年通过了《关于工作中基本原则和权利宣言》和 2008 年通过了《关于争取公平全球化的社会正义宣言》。在大会第 104 届会议(2015 年)上，社会保护(劳动保护)委员会做出结论，认为包容有效的劳动保护<sup>2</sup>是实现人人享有体面劳动和可持续发展的关键，同时强调劳动保护规章制度需跟上劳动世界变革的步伐并兼顾各国国情。在第 105 届会议(2016 年)上，大会将实施《社会正义宣言》视为国际劳工组织为推进 2030 年议程中与体面劳动相关的组成部分(包括但不限于可持续发展目标 8)做出贡献的手段。其他与不平等和劳动力市场机制问题特别相关的可持续发展目标包括可持续发展目标 10 (不平等)和可持续发展目标 5(性别平等)。<sup>3</sup>

三方成员根据国际劳工组织的战略目标提出的需求与面临的现实

3. 近二十年来，在大多数发达经济体和许多发展中国家不平等程度加剧，从而给减少贫困、社会凝聚力和宏观经济表现带来了影响，引起了关注。收入不平等具有纵向和横向维度：贫富之间、男女之间、青年老年工人之间的不平等，以及移民或土著居民等

<sup>1</sup> 参见理事会文件 GB.323/INS/2，第 23 段。

<sup>2</sup> 对工时、工资、职业安全与卫生和生育保护领域的工作条件的监管被认为是劳动保护的一个核心层面。

<sup>3</sup> 对国际劳工组织《关于争取公平全球化的社会正义宣言》影响的评估及关于将来行动的结论，2016 年，第 2 段。

处于脆弱状态中的群体面临的不平等。收入不平等一般与机会、技能和权利方面的不平等相关联，这转化为不平等的就业结果和进一步的收入不平等。

4. 在全世界，领薪工作和自营就业收入占个人和家庭收入的绝大部分。在发达经济体，60-80%的家庭收入来源于工资。在发展中国家，家庭收入中 30 - 60%为工资收入，其余大部分收入来源于自营就业。<sup>4</sup> 因此，劳动力市场表现 — 市场是否正在创造足够多的就业岗位，这些就业岗位质量如何，谁能获得就业岗位 — 在很大程度上决定了世界上大多数人口的收入和不平等的程度。劳动世界的持续变革带来了新机遇、新挑战，其中包括各种各样的工作安排。关于在线数字劳动平台的新兴工作(“众包工作”)使许多无法在家外工作的工人能够赚取收入，并使那些已经在工作的工人能够增加收入。离线经济中存在的各种工作安排，如兼职工作、临时工作、劳务分包和自由职业，也为一些工人创造了机会。在其他情况下，全职工作已经被涵盖这类替代性安排的无限期合同所取代。虽然生产和工作组织的变化确实需要在合同安排方面具有更大的灵活性，但这种灵活性不应以牺牲工人的权利和工作场所的基本保护为代价，因为这些对工人健康和安安全、劳动生产率 and 经济绩效至关重要。
5. 这要求将基本劳动保护的范围扩大到所有工人，无论其合同安排如何，因此，采用灵活的工作安排是因为其灵活性，而不是因为其更省钱。这符合可持续发展目标 8 特别是目标 8.8 的要求，其中呼吁确保所有男女劳动权利得到保护。就业机会和劳动力市场中创造的财富分配方式缘自市场力量及其治理机构之间的相互作用。这些治理机制包括：结社自由和集体谈判、最低工资、对雇佣合同进行规范的法律和产业关系、工时、生育保护以及其他工作-家庭平衡政策。同等重要的是，那些旨在解决不平等、暴力和骚扰问题，促进所有工人(无论其性别、年龄、种族、移民或健康状况)享有平等机会的法律、政策和机制。高效便利的司法制度、灵活的争议处理机制以及完善的合规战略有助于将应享权利转化为实际的好处，从而助力实现劳动力市场成果的平等分享。税收政策也发挥着作用。
6. 实际经验表明，劳动力市场机制还影响非正规经济中工人享有的成果以及非正规劳动力市场的运行。<sup>5</sup>

### 战略协调方针的执行及国际劳工大会审议的价值

7. 由大会讨论劳动力市场机制如何能在迅速变化的劳动世界中阻止收入不平等和其他类型不平等问题的日益加剧，这一时机已经成熟。一般性讨论将受益于国际劳工组织近年

<sup>4</sup> 参见国际劳工组织：《2014/15 全球工资报告：工资和收入不平等》，2015 年，日内瓦。

<sup>5</sup> 这通常被称之为“灯塔”效应，即由正规法律所确定的社会规范成为非正规领薪雇员与其雇主进行谈判的一个参照物。灯塔效应首见于巴西，系指将最低工资用于确定非正规就业工人的工资，但是也适用于其他方面的劳动保护，例如工时限制和带薪休假。见：P. Souza 和 P. Baltar (1979 年) “Salário mínimo e taxa de salários no Brasil”, *Pesquisa e Planejamento Econômico Vol. 9*, 第 629-660 页。

来所开展的研究工作，以更好地了解这种多样化和动态的劳动力格局以及其中参与者的状况，同时也将暴露相关的缺陷。其主要目标是通过创新方法来讨论可处理目前诸多就业安排中劳动和社会保护等方面规制漏洞的解决方案。特别是，可以讨论有哪些成套机制和政策，包括分配和再分配政策，能够为人人享有社会正义提供坚实的基础以及在实施方面需要的措施。该一般性讨论可作为 2019 年百年大会讨论及 2019 年高级别政治论坛会议(专题为：“增强人民权能，确保包容性和平等”)的一个具体后续行动。

## 预期成果

8. 该讨论将提供更鲜明的指导和指引：需要强化或改革哪些成套劳动力市场机制和政策，以便减少不平等，同时确保没有一个人掉队。该讨论的成果将有助于国际劳工组织对 2030 年议程做出更多的贡献，并将纳入 2022 年 6 月开展的关于社会保护(劳动保护)的周期性讨论。鉴于劳动保护所涉及的政策领域的范围，关于不平等问题与劳动世界的一般性讨论将能处理并清理出首批政策问题，而这反过来有助于为 2022 年的讨论制订一个重点更为突出的议程。

## 大会讨论的准备工作

9. 一般性讨论将参考在“工作中妇女倡议”下开展的研究工作、政策对话、三方专家会议和其他活动，它们涉及一系列相关主题，例如，非标准形式就业或工资、工资分配和工资政策、工作时间或移民工人的劳动力市场融入。关于后者，根据 2017 年大会劳务移民一般性讨论后续行动计划而将要开展的部分工作将为此提供进一步的意见。在工作时间方面，相应的一般性调查的结果和标准实施委员会在 2018 年 6 月对此展开的讨论将提供进一步的投入。《2018/19 年全球工资报告》将提供关于男女之间、不同地区和部门之间收入差距趋势的信息以及为遏制这一差距而采取的各种政策措施的信息。还将考虑到劳工局开展的其他相关工作，例如 2013 年由工人活动局组织的“收入不平等、劳动力市场机制和工人权力”专题研讨会。

## B. 劳动世界向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型(标准制订，两次讨论)

### 可能议题的来源、性质和背景<sup>6</sup>

10. 本建议源自由工人组提出并被提交给理事会第 316 届会议(2012 年 11 月)的建议，指出应根据 2013 年大会第 102 届会议关于可持续发展、体面劳动和绿色就业的一般性讨论

<sup>6</sup> 在大会议程方面，以前的讨论情况请见：理事会文件 GB.316/INS/4，第 88-90 段；另见理事会文件 GB.316/PV(&Corr.)，第 12 段(雇主组)、第 18 段(工人组)、第 23 段(非洲组)、第 31 段(联合王国)；理事会文件 GB.319/INS/2，附件 VIII，第 6-9 段；理事会文件 GB.319/PV，第 7 段(工人)、第 11 段(由丹麦代表荷兰、瑞士和冰岛、芬兰、瑞典和丹麦等北欧国家发言)、第 18 段(中国)、第 19 段(加拿大)和第 29 段(巴西)。

的成果进一步对其进行审议。在大会讨论后，通过了《关于可持续发展、体面劳动和绿色就业的若干结论》。在国际劳工标准方面，该结论包含了一项召开专家会议的建议，旨在为与经济绿色化、绿色就业和人人享有公平转型相关的问题提供进一步指导。<sup>7</sup>在2014年3月和6月的会议上，理事会授权召开一次专家会议，以便特别通过指导方针草案。专家会议于2015年10月召开，一致通过了“向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型的指导方针”。在其第325届会议(2015年10月至11月)上，理事会要求局长将该指导方针作为开展活动和外联的基础。<sup>8</sup>

11. 本建议旨在就劳动世界向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型进行讨论。工人组在专家会议期间和2015年10月至11月理事会上都表示了对标准制订进程的支持。特别是，工人组发言人表示工人组“一直呼吁制定一个关于公平转型的文书，旨在实现可持续发展，并将指导方针视为迈向这一标准的第一步”。有几个小组也提及了公平转型不同方面的问题。<sup>9</sup>
12. 在理事会第328届会议(2016年10月至11月)上，工人组和非洲组支持将该议题纳入第107届会议(2018年)的议程。<sup>10</sup>雇主组和工业化市场经济国家组认为，因为国际劳工组织已经通过了关于这一问题的指导方针，制定一项公约或建议书是没有价值的。<sup>11</sup>其他政府认为最好不要在2018年大会的议程中列入第二项标准制订议题。<sup>12</sup>工人组随后决定支持将关于有效发展合作的议题列入第107届会议的议程，前提是仍继续讨论将关于公平转型的议题列入未来大会会议议程的建议。

三方成员按照国际劳工组织战略目标提出的需求和面临的现实

13. 为2013年大会一般性讨论撰写的报告强调了环境退化对经济和社会造成的破坏有可能会抵消在发展和减贫方面取得的很多成就。最容易受到气候变化威胁的是包括土著和部落居民在内的社区和群体(他们已处于易受歧视和排斥的弱势地位)和包括农业、林业和渔业在内的部门，这些部门的雇员超过10亿人。发展中国家受打击最严重的是对

<sup>7</sup> 参见《关于实现体面劳动，绿色就业和可持续发展的若干结论》，第19(d)段和第24段。

<sup>8</sup> 参见理事会文件 GB.325/PV，第494(b)段。

<sup>9</sup> 参见理事会文件 GB.326/POL/INF/1，第267段；GB.325/POL/3；GB.325/PV，第472-494段；特别是第472段(工人组)和第473段(雇主组)。

<sup>10</sup> 参见理事会文件 GB.328/PV，第16和19段。

<sup>11</sup> 参见理事会文件 GB.328/PV，第15和20段。

<sup>12</sup> 参见理事会文件 GB.328/PV，第20段(亚太组)、21段(印度)和23段(巴西)。



经济发展和就业至关重要的部门。<sup>13</sup> 如果缺乏充分的指导来应对气候变化对企业、工人和社区的影响以及回应劳动世界的需求，那么因不平等扩大而带来的严重风险可能损害社会正义。另一方面，在适当劳工标准的指导下并在充分考虑到体面劳动任务的情况下实现管理得当的转型，这能够创造许多新的体面就业岗位，保护工人和企业，促进社会对话并向那些受到气候变化影响的群体提供补救措施。

- 14.** 《巴黎协定》强调了公平转型以及创造体面劳动的必要性，承认“公平转型”和就业是全球应对气候变化行动的重要环节。但是，一个有效和全面地应对劳动世界需求和现实情况的政策和指导框架不会来源于气候变化体系中的治理结构。它必须源自国际劳工组织这个联合国唯一的三方性机构，其权责是提供适当指导，以促进可持续发展、生产性就业和面向所有女性和男性的体面劳动。
- 15.** 在联合国改革的背景下，越来越多的联合国发展援助框架(联发援框架)及相关政策框架纳入了环境层面，其基础是各国所达成的气候变化协议和义务。一个类似的与环境政策相关联的社会层面框架将确保国际劳工组织及其成员国得到适当的指导来制定充分体现体面劳动层面的就业和社会政策。

#### 实施战略协调方针以及国际劳工大会 标准制订讨论的价值

- 16.** 2016 年大会《关于通过体面劳动促进社会正义的决议》指出，环境的迅速变化是导致劳动世界变革的驱动因素之一。<sup>14</sup> 以“绿色化与就业”为主题的 2018 年《世界就业和社会展望》报告分析了与环境可持续性最为相关的国际劳工标准。该报告表明国际劳工标准关于环境的保护起初侧重于工人保护，但在某些情况下逐步发展成一个独立目标。反之，多边环境协议可有助于扩大劳工标准所及的范围，特别是那些包含劳工条款的多边环境协议，例如，《2009 年船舶安全与环境无害化回收再利用香港国际公约》。
- 17.** 这些趋势表明，应对环境变化的框架可能越来越多地考虑到劳工问题。但是，国际劳工大会比其他任何机构都能够更好地通过体现国际劳工组织目标和价值观的方式来提供此类指导。在 2021 年或 2021 年前后进行的大会讨论将会为绿色举措提供参考，并从体面劳动角度为全球向低碳世界转型提供所需要的应对措施。大会将为全球气候变化方面的行动做出重要贡献，并提供一个关于社会政策和劳工相关政策的框架，对全

<sup>13</sup> 参见孟加拉国政府代表在理事会第 326 届会议(2016 年 3 月)上所做的发言：“气候变化妨碍了劳动力流动性以及获得就业，需采取专门干预措施来应对这些挑战”(GB.326/PV，第 318 段)。

<sup>14</sup> 参见国际劳工组织：《关于通过体面劳动推进社会正义的决议：对国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言影响的评估及关于将来行动的结论》，国际劳工大会，第 105 届会议，日内瓦，2016 年 6 月，第 13 段。

球环境问题政策框架做出补充。国际劳工组织三方成员将能够从劳工和社会角度参与成员国实施气候变化政策的工作。

18. “公平转型”概念越来越多地被若干不同集团、组织和机构所使用。但是，这些行动方对于这一概念的定义和使用方法不尽相同。不同的集团可能用它来指不同的东西，并且，作为同一进程的一部分，它们可能出于不同目的而用其来面对不同支持者。这可能导致在公平转型政策和方法上缺乏协调一致。国际劳工组织的指导将提供一个关于公平转型的共同国际定义，这将确保纳入国际劳工组织三方成员所定义的体面劳动。

### 预期成果

19. 预期成果将以一致通过的“向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型的指导方针”为基础，赋予其法律效力，为体面劳动对公平转型的作用提供权威性指导。这样的指导将为大会和理事会提供一个手段，用来监测与环境变化相关的社会和劳工问题及相关政策的实施情况，包括在联合国改革及国家支持的背景下。它将使成员国能够根据《2030年议程》，采取一个以劳动和社会问题为核心的包容性可持续发展治理方式。大会的讨论将成为劳动世界未来举措以及可能取得的百年成果之后的一个重要里程碑，因为所有三方成员已经明确表示有必要强化经济、社会和环境层面之间的联系。

### 大会讨论的准备工作

20. 大会将受益于2013年大会一般性讨论的成果以及2015年10月召开的三方专家会议的工作成果。大会还将受益于《2018年世界就业和社会展望》中包含的新的法律分析及其结论。它将基于国际劳工组织三方成员对体面劳动和气候变化问题的进一步理解和为在这一领域提供有依据的政策指导所做的准备。

## C. 学徒制 (标准制订，两次讨论)

### 可能议题的来源、性质和背景

21. 在2016年10月至11月第328届会议上，理事会根据标准审议机制三方工作组的建议，要求“劳工局，认识到标准审议机制三方工作组所查明的规制方面的不足，起草一份关于可能将学徒制作为一个标准制订议题的建议，供理事会第329届会议(2017年3月)审议，根据战略和连贯性方式将其纳入未来的大会议程”。<sup>15</sup>
22. 在提出建议之前，标准审议机制三方工作组对国际劳工组织一系列文书进行了审议，这些文书包括1939年《职业培训建议书》(第57号)、1939年《学徒制建议书》(第60号)、1949年《职业指导建议书》(第87号)、1950年《(成年人)职业培训建议书》(第88号)、1956年《(农业)职业培训建议书》(第101号)、1962年《职业培训建议书》(第117号)和1975年《人力资源开发建议书》(第150号)，所有这些文书都被大会后来通

<sup>15</sup> 参见理事会文件 [GB.328/PV](#)，第581(h)段。

过的文书在法律上所取代。在此基础上，标准审议机制三方工作组告知理事会在学徒制方面存在着后来通过的建议书所未能弥补的规制方面的不足<sup>16</sup>，这些建议书包括第195号建议书，它是关于人力资源开发的最新规范性文件。

- 23.** 自2008年全球经济和金融危机以来，在更近期的关于劳动世界未来的公共讨论中，学徒制和各种形式的青年人培训重新被认为是一个促进青年人“从学校到职场”过渡以及改进培训体系相关性和质量、使之符合劳动力市场需求的途径。在2012年6月第101届会议上，大会通过了关于“青年就业危机：行动呼吁”的决议和结论。2012年决议呼吁政府除其他之外，通过以下方式改进学徒制的范围和方式：以更系统的机构学习补充工作场所学习，提高那些学徒制督导者的培训技能，监管并监测学徒制、实习和其他见习就业计划。<sup>17</sup>该决议还呼吁社会伙伴提高对青年工人、实习生和学徒的劳工权利的认识。
- 24.** 这些优先事项在2014年关于就业的周期性讨论及其结论中得到重申，学徒制和工作导向学习因此被列入了2018-19两年期计划和预算草案政策成果1预计开展的工作。
- 25.** 国际劳工组织目前正在积极开展一个关于学徒制和其他形式工作导向学习的计划，这是为了回应国际劳工组织所有地区和处于不同发展水平的国家的三方成员日益增长的需求。国际劳工组织有关青年就业危机和日益恶化的“从学校到职场”过渡成果的应对措施着重关注扩大工作导向学习，以此作为通过改善培训质量和相关性来应对技能不匹配的战略。该应对措施还源于对不同形式的工作导向学习中所存在的隐蔽就业的关切。对国际劳工组织为正规和非正规学徒制订立质量标准的工作有很高的需求，这方面的工作可为标准制订讨论提供基础。
- 26.** 国际劳工组织积极与其他国际组织、发展合作伙伴和网络开展关于学徒制和工作导向学习的合作，包括：二十国集团(G20)；技术和职业培训教育与培训机构间工作组(世界银行、经济合作与发展组织、教科文组织、美洲开发银行、亚洲开发银行和欧洲培训基金会都参与了该工作组)；瑞士发展合作署、挪威发展合作署、美国劳工部和欧盟委员会；以及全球学徒制网络。国际劳工组织还负责领导联合国全系统关于青年体面就业的全球倡议，它也为国际劳工局学徒制和工作导向学习方面的工作提供了一个更广泛的平台。

<sup>16</sup> 参见理事会文件 GB.328/LILS/2/1(Rev.)，标准审议机制三方工作组第二次会议报告的附件 I (标准审议机制三方工作组第二次会议所通过的决议)的第 10(2)段。

<sup>17</sup> 参见关于《青年就业危机：行动呼吁》的结论，国际劳工大会，第 101 届会议，日内瓦，2012 年，第 26(d) 和(e)段。

三方成员按照国际劳工组织战略目标提出的需求和面临的现实

27. 《国际劳工组织章程》和《费城宣言》都认可职业和技术教育对改善工人条件的重要性。
28. 在向理事会告知其审议成果时，标准审议机制三方工作组强调学徒制仍然是三方成员的一个政策优先事项，指出在法律上对第 60 号建议书和第 117 号建议书的取代导致了规制方面的不足，因为后来的国际劳工组织文书(采取公约或建议书的形式)并没有全面处理学徒制这一问题。
29. 而且，随着对工作导向学习和学徒制的国际需求和兴趣的增长，日益突出的问题是不同形式的工作导向学习缺乏清晰度，这包括学徒制、培训生制、学员制、工作安置和实习生制。
30. 标准审议机制三方工作组在讨论中指出，尽管 1975 年《人力资源开发公约》(第 142 号)和 2004 年《人力资源开发与培训建议书》(第 195 号)认识到“工作场所学习”和“工作见习”的重要性，它们没有详细地探究与学徒制或其他类型的工作导向学习计划相关的问题。
31. 现有文书对不同形式的工作场所学习没有提供任何指导，仅指出学徒制度扩大了正规就业选择。<sup>18</sup> 新标准将在国际劳工组织三方成员关注的这一重要领域提供全面指导，包括关于学徒制的设计和实施，包括质量标准、治理框架、政府、雇主组织和工人组织以及培训机构的作用和责任，学员的雇佣状况，与其培训和就业相关的条款和条件。
32. 大会关于人力资源开发和技能政策的最新讨论是在全球金融危机爆发之前进行的。<sup>19</sup> 理事会中有至少一个成员小组要求将关于“面向未来的技能”议题列入即将召开的大会的议程。<sup>20</sup>

战略协调方针的执行以及  
国际劳工大会审议的价值

33. 在就业战略目标下，与标准制订讨论相关的准备工作包括：对大约 20 个国家促进学徒制的国家举措进行评估；制订关于优质学徒制度的国家政策框架和基本要素；对关于

<sup>18</sup> 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)，第 15(f)段。

<sup>19</sup> 2004 年，大会修订了 1975 年《人力资源开发建议书》(第 150 号)，通过了 2004 年《人力资源开发建议书》(第 195 号)。2008 年，大会就有利于改善生产率、就业增长和发展的技能进行了一般性讨论。

<sup>20</sup> 参见理事会文件 GB.332/PV，第 12 段。

不同工作导向学习计划对市场影响的比较分析进行评估；评估实习制、培训制和学徒制所依托的合同安排。

34. 关于学徒制和其他工作导向学习的标准制订讨论将为国际劳工组织提供一个机会，通过制定一个综合的规范性框架和指导方针，就关于不同形式的工作导向学习的定义、目标、特征和适用监管措施向三方成员提供指导。
35. 所建议的标准制订议题还将顾及发展中国家的特定需要，包括通过处理非正规学徒制问题，并指出如何应对体面劳动赤字，确保非正规学徒制能够更为有效地为国家技能开发制度、对所获得技能的正规承认制度以及创造就业做出贡献。
36. 所建议的标准制订议题还将强化2018-19两年期计划和预算草案成果1所预期的活动，支持各国实现可持续发展目标4<sup>21</sup>和8与技术及职业教育及培训和技能开发相关的具体目标。

#### 预期成果

37. 标准制订讨论将弥合关于学徒制和工作导向培训和教育的规制方面的不足，这一不足是因为在法律上对过时建议书的取代而造成的。
38. 它将向成员国提供指导：如何为那些参与现有和新形式的工作导向学习的人提供体面劳动，这些形式包括学徒制、培训生制、学员制、实习生制和工作安置。
39. 新标准还将处理性别层面的问题，特别是促进青年妇女享有平等获得体面劳动的机会。在更广泛层面上，它将重点关注各种形式的工作场所学习对多样性以及包容性经济增长(例如对残疾人而言)的贡献。
40. 标准制订讨论将澄清工作导向学习计划的类型，并就国际劳工组织三方成员在参与设计和实施优质的工作导向学习计划方面的作用和责任提供指导。
41. 关于工作导向学习的新标准将是及时和重要的，它将为面临着提高国家技能制度的质量和相关性及便利青年人从学校到职场过渡的挑战的国家提供规范性框架。

#### 准备工作

42. 建议于2020年召开的讨论技能战略的专家会议可为大会关于学徒制的新标准的第一次讨论提供参考。理事会已经要求强化这样的战略，将其作为技能高级别评估<sup>22</sup>的后续行动。将为专家会议及时完成强化战略。

<sup>21</sup> 可持续发展目标 4.4：“到 2030 年，大幅增加掌握就业、体面工作和创业所需相关技能，包括技术性和职业性技能的青年和成年人数”。

<sup>22</sup> 参见理事会文件 [GB.328/PFA/6](#)。

**43. 专家会议将有几个方面的好处：**

- (a) 它将使 2021 年和 2022 年关于学徒制的标准制订讨论基于一个新技能框架，在该框架中，学徒制和其他形式的工作导向学习成为有效的技能开发制度关键组成部分，从而应对技能不匹配并促进教育和培训世界与劳动世界之间的动态相互关系。
- (b) 它将在劳动世界的未来的背景下审议学徒制度和其他形式的工作导向学习在未来的相关性和方向，特别是参考全球委员会的建议和 2019 年国际劳工大会的讨论。
- (c) 可将原拟召开的旨在为工作导向学习计划分类提供建议的三方专家会议与建议于 2020 年召开的专家会议合并。

## **2. 关于四个专题后续措施的最新情况**

### **A. 个人劳动争议处理**

- 44.** 2013 年国际劳工大会周期性讨论的结论呼吁成员国确保尊重法制，包括通过强化争议预防和处理机制。<sup>23</sup> 该结论还要求劳工局扩大援助，加强和提高预防和解决劳动纠纷制度和机制的绩效，包括有效处理个人劳动投诉。随后，2018 年国际劳工大会关于社会对话的周期性讨论的结论呼吁成员国酌情建立并与社会伙伴共同完善有效、便捷和透明的争议预防与解决机制。<sup>24</sup> 该结论还要求劳工局帮助成员国和三方成员加强各个层面的争议预防和处理制度，促进有效的社会对话并建立信任。<sup>25</sup>
- 45.** 劳工局在实施 2013 年国际劳工大会结论行动计划的框架下继续开展了关于个人劳动争议处理机制的研究。这包括开展旨在确定有效劳动争议处理指导原则的研究，并在可持续发展目标的背景下分析在促进诉诸法律方面的全球进展情况。初步研究结果表明，世界各地的个人劳动争议不断增多。原因包括个人权利保护范围的扩大；工会组建率和/或集体谈判覆盖面的下降；劳动力市场分割导致不平等加剧。个人劳动争议增多似乎导致了挑战，致使在诉诸劳工法律方面受到限制。这些挑战包括高昂的成本和延迟；缺乏独立性和公正性；社会对话(包括集体谈判机制)范围缩减。成员国已采取多种方式来应对，包括修改程序性规则；提高从事争议处理工作的人员的能力；促进工作场所机制。
- 46.** 初步研究结果还表明，应强化现有的国际劳工标准体系。首先，缺乏一个直接和全面应对劳动争议处理问题的标准。其次，现有标准所提供的指导相对缺乏细节。<sup>26</sup> 可提

<sup>23</sup> 参见[临时记录](#)第 11 期，国际劳工大会，第 102 号会议，日内瓦，2013 年 6 月，第 9(4)和 12(6)段。

<sup>24</sup> 参见[临时记录](#)第 6A 期，国际劳工大会，第 107 号会议，日内瓦，2018 年 6 月，第 3(j)段。

<sup>25</sup> 同上，第 5(j)段。

<sup>26</sup> 这与，例如，现有的对劳动监察的指导形成了对照。

供有价值指导的事项包括：国家在通过诉诸劳工法律来确保有效实施法治方面的作用；法院和非司法机制(包括专门的劳动争议法庭)在处理劳动争议方面的作用和运作；社会伙伴在有效预防和处理劳动争议方面的作用。

47. 标准审议机制三方工作组将审议现有的标准：第 12 套文书(共 6 项文书)中与争议处理相关的 4 项文书。<sup>27</sup> 这方面的工作以及进一步的研究结果将使劳工局能够就是否适宜采取行动以及任何此种行动可能采取的形式向理事会提供意见。在 2018-2019 两年期内，劳工局将完成：(1) 关于非经合组织国家个人劳动争议处理的出版物；<sup>28</sup> (2) 若干相关政策简介。鉴于国家实践的广泛多样性、不同类型劳动争议之间的相互联系以及不同类型争议所使用的类似机构和程序，下一步首先要做的可能是召开一次专家会议。然后，这次会议可就随后的行动提出建议，包括是一般性讨论还是标准制订。

## B. 非标准形式就业

48. 2015 年 2 月召开的非标准形式就业三方专家会议得到理事会 2015 年 3 月会议的支持，该次会议要求劳工局“分析在国际劳工标准方面是否存在不足，或者是否存在不能充分反映当今劳动世界现实情况的文书，并查明在批准标准方面的障碍”。劳工局被要求“可能通过专家会议来评估是否有必要制订新的劳工标准，以便处理临时合同问题，包括固定期限合同，以及基于就业状况的歧视”。在国际劳工大会第 104 届会议关于劳动保护的周期性讨论中，三方成员重申可能有必要通过召开一个专家会议，“并包括，但不限于，利用标准审议机制”，评估是否需制订新的国际劳工标准。在理事会第 325 届会议(2015 年 10 月至 11 月)上，根据周期性讨论的后续措施，指出理事会可在 2017 年召开这样一个会议，该会议与标准审议机制之间的相互作用和协调需予以澄清。所建议召开的专家会议将参考劳工局近期开展的关于非标准就业的活动，这些活动是劳工局为建设劳工局在这一新兴领域的知识基础而开展的部分工作。能否组织这一会议仍取决于可用资源。

<sup>27</sup> 第 12 套文书：劳动监察、劳动行政管理和产业关系文书，包括：1947 年《(非本部领土)劳动监察员公约》(第 85 号)，1923 年《劳动监察建议书》(第 20 号)、1951 年《自愿调解和仲裁建议书》(第 92 号)、1952 年《企业合作建议书》(第 94 号)、1967 年《企业内情况交流建议书》(第 129 号)和 1967 年《冤苦审查建议书》(第 130 号)，理事会文件 [GB.326/LILS/3/2](#)。

<sup>28</sup> 2016 年出版了关于经合组织国家个人劳动争议处理的一本书：M. Ebisui、S. Cooney 和 C. Fenwick (eds): 《个人劳动争议处理：比较性概览》，国际劳工组织 (ISBN 978-92-2-130419-7)。

### C. 体育界的体面劳动<sup>29</sup>

49. 在大会议程框架下审议这一专题的基础是国际工会网络所提出的一项建议。<sup>30</sup> 因为这是一个新出现的、部门性的专题，2016年10月至11月向理事会提交的文件建议首先可以召开一个部门技术会议或专家会议进行探讨，这将使三方成员能够审议这些问题的范围以及特定法律和政策框架。在2017年1月11日至13日召开的会议的框架下，部门咨询机构对此进行了审议，建议可根据2018-19年部门会议计划在一个全球对话论坛上讨论这个专题。作为2018-19年全球部门会议计划的一部分，该建议在理事会第329届会议(2017年3月)上得到了支持。<sup>31</sup> 计划在2019年下半年召开关于体育界的体面劳动的全球对话论坛，将在今后的会议上向理事会提交关于其日期和构成的建议。

### D. (反腐败)公共服务机构的独立性和保护<sup>32</sup>

50. 关于公共部门集体谈判挑战的全球对话论坛(2014年4月2-3日，日内瓦)的结论提及了立法、社会对话和集体谈判在公职人员独立性和保护方面的作用，包括反腐败立法的作用；工人组在2014年10月的部门咨询机构会议上也强调了这一问题。2015年11月，向理事会通报已收到来自国际公共服务劳工联合会的一份建议，内容是在大会议程中列入一项标准制订议题，旨在确保某些类别的公职人员的独立性、公正性和保护，特别是通过与腐败作斗争。<sup>33</sup>

51. 这是一个新出现的专题，所涉及的问题仍然是开放性的，其中包括国际劳工组织的工作是否还应涉及私营部门工人，因此2016年11月向理事会提交的文件建议先召开一个专家会议审议这一专题。在2017年1月11日至13日召开的会议的框架下，部门咨询机构建议劳工局作为2018-19年部门会议计划的一部分，对该专题进行研究。

<sup>29</sup> 参见理事会文件 GB.328/INS/3，附件 I，第 2(C)部分，第 39 和 40 段。参见理事会文件 GB.328/PV，第 17 段(工人组)。

<sup>30</sup> 参见理事会文件 GB.320/INS/2，第 30 段。

<sup>31</sup> 参见理事会文件 GB.329/POL/4，附件 II；GB.329/PV，第 512 段。

<sup>32</sup> 参见理事会文件 GB.328/INS/3，附件 I，第 2(D)部分，第 41-43 段。参见理事会文件 GB.328/PV，第 17 段(工人组指出与腐败作斗争的范围应既包括公共部门也包括私营部门)，第 20 段(工业化市场经济国家表示，由理事会要求部门咨询机构考虑在 2018-19 年的建议中列入一项专家会议，这尚为时过早，因为理事会没有必要表示对于需要进一步开展工作的四个未来可能列入大会议程议题的偏好)。

<sup>33</sup> 参见理事会文件 GB.325/INS/2，第 31 段。



## 附件 II：供废除或撤销的文书 (包括海事和职业安全与卫生文书)

### 与(海员)最低年龄相关的文书

1920 年《(海上)最低年龄公约》(第 7 号);

1976 年《保护未成年海员建议书》(第 153 号)。

批准情况：第 7 号公约于 1920 年通过，已有 53 个成员国批准了该公约。在这些成员国中，有 52 个成员国因批准第 138 号公约和 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 7 号公约。

评论：这两个文书都已经为 2006 年《海事劳工公约》所修订，《海事劳工公约》保留了相同的目标，即保护青年人并规定准予上船就业的最低年龄。仅有一个成员国仍受第 7 号公约的约束，其所提供的保护不再符合国际劳工组织当前的要求。第 153 号建议书的部分内容(职业指导、教育和青年海员职业培训)未被 2006 年《海事劳工公约》所覆盖，这些内容可在符合当前情况的、具有一般性范围的国际劳工组织文书中找到。更详细信息见[技术说明 1](#)。

### 与(海员)体检相关的文书

1921 年《(海上)未成年人体检公约》(第 16 号);

1946 年《(海员)体检公约》(第 73 号)。

批准情况：第 16 号公约于 1921 年通过，已有 82 个成员国批准了该公约。在这些成员国中，有 57 个成员国因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 16 号公约。有 25 个成员国仍受该公约的约束。第 73 号公约于 1946 年通过，已有 46 个成员国批准了该公约。在这些成员国中，有 35 个成员国因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 73 号公约。有 11 个成员国仍受该公约约束。

评论：第 16 号和第 73 号公约已被并入 2006 年《海事劳工公约》。尚未批准 2006 年《海事劳工公约》的若干国家仍受第 16 号和第 73 号公约的约束。但是，在国际海事组织框架下通过的 1978 年《海员培训、发证和值班标准国际公约》(经修订)包含了关于该事项的相关规定，遵守该公约被视为执行 2006 年《海事劳工公约》。为此，应指出仍有 27 个成员国受第 16 号公约的约束，其中仅有 5 个成员国不是《海员培训、发证和值班标准国际公约》的缔约国。在仍受第 73 号公约约束的 11 个成员国中，仅有 3 个国家不是《海员培训、发证和值班标准国际公约》的缔约国。更详细信息见[技术说明 2](#)。

### 与(海员)培训和资格相关的文书

1936 年《高级船员资格证书公约》(第 53 号);

1946 年《一等水手证书公约》(第 74 号)。

批准情况：第 53 号公约于 1936 年通过，已有 37 个成员国批准该公约。在这些成员国中，有 25 个成员国因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 53 号公约。有 12 个成员国仍受该公约

的约束。第 74 号公约于 1946 年通过，有 29 个成员国批准了该公约。在这些成员国中，有 24 个国家因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 74 号公约。有 5 个成员国仍受该公约的约束。

评论：第 53 号和第 74 号公约已经为 2006 年海事劳工公约所修订。根据当前国际上普遍接受的规则来看(这些规则源于国际海事组织所通过的文书，即《海员培训、发证和值班标准国际公约》，2006 年《海事劳工公约》参照了该公约)，第 53 号和第 74 号公约似已过时。为数不多的尚未批准 2006 年《海事劳工公约》的成员国仍受这些文书的约束。应当指出，在起草 2006 年《海事劳工公约》期间，国际劳工组织同意将船上厨师之外的高级海员培训和发证职责转交给国际海事组织。另外，几乎所有受第 53 号和第 74 号公约约束的成员国已批准了《海员培训、发证和值班标准国际公约》。更详细的信息见[技术说明 3](#)。

### 与(海员)招聘和安置相关的文书

1920 年《海员安置公约》(第 9 号);

1996 年《海员招募与安置公约》(第 179 号);

1958 年《(外国船舶)海员契约建议书》(第 107 号);

1996 年《海员招募与安置建议书》(第 186 号)。

批准情况：第 9 号公约于 1930 年通过，有 41 个成员国批准。在这些成员国中，有 32 个国家因批准第 179 号公约和 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 9 号公约。有 9 个成员国仍受该公约的约束。第 179 号公约于 1996 年通过，有 10 个成员国批准该公约，所有这些国家都因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 179 号公约。

评论：第 9 号和第 179 号公约以及第 107 号和第 186 号建议书已经为 2006 年《海事劳工公约》所修订。第 9 号公约和第 107 号建议书在海员雇佣方式方面已完全过时。无成员国仍受第 179 号公约的约束。第 186 号建议书的内容已被纳入 2006 年《海事劳工公约》。更详细的信息见[技术说明 4](#)。

### 与海员的工资、工时以及休息时间和船舶配员相关的文书

1936 年《(海上)工时和配员公约》(第 57 号);

1936 年《(海上)工时和配员建议书》(第 49 号);

1946 年《(海上)工资、工时和配员公约》(第 76 号);

1949 年《(海上)工资、工时和配员公约(修订)》(第 93 号);

1958 年《(海上)工资、工时和配员公约(修订)》(第 109 号);

1996 年《海员工时和船舶配员公约》(第 180 号);

1996 年《海员工资、工时和船舶配员建议书》(第 187 号)。

批准情况：第 57 号公约于 1936 年通过。该公约得到了三项批准，从未生效。第 76 号公约于 1946 年通过。该公约未得到任何批准，因此从未生效。第 93 号公约于 1949 年通过。该公约得

到了五项批准，但从未生效。第 109 号公约于 1958 年通过。它得到了 15 项批准，但是从未生效。第 180 号公约于 1996 年通过，有 21 个成员国批准，所有这些成员国全部都因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 180 号公约。

评论：第 57、第 76、第 93、第 109 和第 180 号公约以及第 49 号和第 187 号建议书已经为 2006 年《海事劳工公约》所修订。第 57、第 76、第 93、第 109 和第 180 号公约未生效。第 49 号和第 187 号建议书已过时。更详细的信息见[技术说明 6](#)。

### 与(海员)应享休假相关的文书

1936 年《(海上)带薪休假公约》(第 54 号)；

1946 年《(海员)带薪休假公约》(第 72 号)；

1949 年《(海员)带薪休假公约(修订)》(第 91 号)；

批准情况：第 54 号公约于 1936 年通过。它得到了六项批准，从未生效。第 72 号公约于 1946 年通过。它得到五项批准，从未生效。第 91 号公约于 1949 年通过，有 25 个成员国批准。在这些成员国中，有 18 个国家因批准 1976 年《海员带薪年假公约》(第 146 号)和 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 91 号公约。有 7 个成员国仍受该公约的约束。

评论：第 54 号和第 72 号公约从未生效。它们已经为 2006 年《海事劳工公约》所修订。第 91 号公约所提供的关于休假期限的保护不再符合最新文书的要求。更详细的信息见[技术说明 7](#)。

### 与海员遣返相关的文书

1926 年《(船长及徒工)遣返建议书》(第 27 号)；

1987 年《海员遣返建议书》(第 174 号)。

评论：第 27 号建议书于 1926 年通过，1987 年为第 174 号建议书所修订。第 174 号建议书的内容已被纳入 2006 年《海事劳工公约》。更详细的信息见[技术说明 8](#)。

### 关于船舶灭失或沉没时海员赔偿问题

1920 年《(海难)失业赔偿公约》(第 8 号)。

批准情况：第 8 号公约于 1920 年通过，有 60 个成员国批准。在这些成员国中，有 46 个国家因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 8 号公约。有 14 个成员国仍受本公约约束。

评论：第 8 号公约已为 2006 年《海事劳工公约》所修订。尽管它向海员提供的保护似仍具有相关性，但如果脱离已被纳入 2006 年《海事劳工公约》的其他方面保护，则该公约的保护范围非常有限。更详细的信息见[技术说明 9](#)。

### 与职业和技能发展以及海员就业机会相关的文书

1976 年《(海员)连续就业公约》(第 145 号)；

1970 年《(海员)职业培训建议书》(第 137 号)；

1970 年《(技术发展)海员就业建议书》(第 139 号);

1976 年《(海员)连续就业建议书》(第 154 号)。

批准情况: 第 145 号公约于 1976 年通过, 有 17 个成员国批准。在这些成员国中, 有 12 个国家因批准 2006 年《海事劳工公约》而随后退出第 145 号公约。有 5 个成员国仍受该公约的约束。

评论: 第 137 号和第 139 号建议书于 1970 年通过。第 154 号建议书于 1976 年通过, 补充第 145 号公约。这三个建议书以及第 145 号公约已经为 2006 年《海事劳工公约》所修订。仅有 5 个成员国仍受第 145 号公约的约束, 而该公约以及与其相关的第 154 号建议书所提供的保护不再符合 2006 年《海事劳工公约》的要求。更详细的信息见[技术说明 10](#)。

## 与矿山职业安全与卫生相关的文书

1935 年《(妇女)井下作业公约》(第 45 号)

批准情况: 第 45 号公约于 1935 年通过, 有 98 个成员国批准。其中, 有 30 个成员国随后退出该公约。目前, 有 68 个国家仍受该公约的约束。

评论: 第 45 号公约违反了机会均等和待遇平等的基本原则, 不符合现代职业安全与卫生监管方式。最近的信息表明几乎不可能再批准第 45 号公约。更详细的信息见标准审议机制三方工作组/2018/[技术说明 1.1](#)。

## 与建筑业职业安全与卫生相关的文书

1937 年《(建筑业)安全规定公约》(第 62 号)

批准情况: 第 62 号公约于 1937 年通过, 有 30 个成员国批准了该公约。其中有 11 个成员国随后退出该公约。目前, 有 19 个国家仍受该公约的约束。

评论: 第 62 号公约已经为第 167 号公约及第 175 建议书所修订, 它们的范围更加广泛, 体现了建筑业职业安全与卫生方面更为现代化的方式。更详细的信息见标准审议机制三方工作组/2018/[技术说明 1.2](#)。

## 与非本部领土劳动监察部门相关的文书

1947 年《(非本部领土)劳动监察部门公约》(第 85 号)

批准情况: 第 85 号公约于 1947 年通过, 有 30 个成员国批准了该公约。目前, 它适用于四个非本部领土。

评论: 第 85 号公约为非本部领土设立了更低标准, 这偏离了国际劳工标准普遍性原则, 不符合本组织长期以来的方式。第 81 号公约和第 129 号公约具有普遍性和灵活性, 在劳动监察方面列出了更全面的要求。更详细的信息见标准审议机制三方工作组/2018/[技术说明 2.1](#)。

## 与劳动监察体系总体组织原则相关的文书

### 1923 年《劳动监察建议书》(第 20 号)

评论：第 20 号建议书于 1923 年通过。第 81 号和第 129 号公约总体上囊括了第 20 号建议书中所包含的原则。尽管第 20 号建议书在某些方面规定了比更新的文书更多的细节，标准审议机制三方工作组认为，撤销该建议书不会产生任何覆盖范围上的缺口。更详细的信息见标准审议机制三方工作组/2018/技术说明 2.2。

## 与劳工统计相关的文书

### 1938 年《工资及工时统计公约》(第 63 号)

批准情况：第 63 号公约于 1938 年通过，有 34 个成员国批准了该公约。其中，有 20 个成员国随后退出该公约。目前，有 14 个国家仍受该公约的约束，该公约自 1988 年以来不再开放供批准。

评论：理事会自 1997 年以来将第 63 号公约归类为“已过时”。第 160 号公约修订并扩充了第 63 号公约，该公约在实施方面尤为具有灵活性。还应指出，在仍受第 63 号公约约束的 14 个国家中，有 4 个国家已表示了批准第 160 号公约的意向。

更详细的信息见标准审议机制三方工作组/2018/技术说明 3.1。

### 附件 III：列入大会议程的技术议题概览(2010–23 年)

会议	技术议题			
第 99 届 (2010 年)	家庭工人体面劳动 – <b>标准制订</b> ， 两次讨论(第一次讨论)。	关于劳动世界艾滋病毒/艾滋病的独立建议书 – <b>标准制订</b> ，两次讨论(第二次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施的要求，关于就业战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	对 1998 年工作中基本原则和权利宣言后续措施的评估。
第 100 届 (2011 年)	家庭工人体面劳动 – <b>标准制订</b> ， 两次讨论(第二次讨论)。	劳动行政管理和劳动监察 – <b>一般性讨论</b> 。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会保护(社会保障)战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	
第 101 届 (2012 年)	关于制定社会保护底线的独立建议书 – <b>标准制订</b> ，一次性讨论。	青年就业危机 – <b>一般性讨论</b> 。	根据《社会正义宣言》后续措施和《1998 年宣言》后续措施(2010 年 6 月份修订)，关于工作中基本原则和权利战略目标 <b>周期性讨论</b> 。	
第 102 届 (2013 年)	新人口背景下的就业和社会保护 – <b>一般性讨论</b> 。	可持续发展、体面劳动和绿色就业 – <b>一般性讨论</b> 。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会对话战略性目标的 <b>周期性讨论</b> 。	对此前劳工大会根据《国际劳工组织章程》第 33 条所通过的保证缅甸遵守有关强迫劳动调查委员会的建议的现存措施的进一步审议。
第 103 届 (2014 年)	补充 1930 年《强迫劳动公约》(第 29 号)，解决在预防、保护和赔偿措施方面的差距，有效实现消除强迫劳动 – <b>标准制订</b> ，一次性讨论。	推动从非正规向正规经济转型 – <b>标准制订</b> ，两次讨论(第一次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于就业周期性目标的 <b>第二次周期性讨论</b> 。	批准根据公约第 13 条所设立的特别三方委员会所通过的《2006 年海事劳工公约守则》的修正。
第 104 届 (2015 年)	从非正规向正规经济转型 – <b>标准制订</b> ，两次讨论(第二次讨论)。	中小企业和创造体面和生产性就业 – <b>一般性讨论</b> 。	根据《社会正义宣言》后续措施关于社会保护(劳动保护)战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	

会议	技术议题			
第 105 届 (2016 年)	面向和平、安全和灾害复原的体面劳动：修改第 71 号建议书 – <b>标准制订</b> ，两次讨论(第一次讨论)。	全球供应链中的体面劳动 – <b>一般性讨论</b> 。	评估《 <b>社会正义宣言</b> 》的影响。	批准 2003 年《海员身份证公约(修订版)》(第 185 号)附件修正案和特别三方委员会所通过的《2006 年海事劳工公约守则》的修正案。
第 106 届 (2017 年)	面向和平、安全和灾害复原的体面劳动：修改第 71 号建议书 – <b>标准制订</b> ，两次讨论(第二次讨论)。	劳务移民 – <b>一般性讨论</b> 。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于工作中基本原则和权利战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	废除或撤销第 4、第 15、第 28、第 41、第 60 和第 67 号公约。
第 107 届 (2018 年)	劳动世界针对妇女和男子的暴力和骚扰 – <b>标准制订</b> ，两次讨论(第一次讨论)。	国际劳工组织支持可持续发展目标的有效发展合作 – <b>一般性讨论</b> 。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会对话和三方机制战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	废除第 21、第 50、第 64、第 65、第 86 和第 104 号公约；和撤销第 7、第 61 和第 62 号建议书。
第 108 届 (2019 年)	劳动世界针对妇女和男子的暴力和骚扰 – <b>标准制订</b> ，两次讨论(第二次讨论)。	[重要成果文件]	[组织与一百周年有关的讨论及活动]	
第 109 届 (2020 年) (待完成)			根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会保护(社会保障)战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	撤销第 31 号建议书 [海事文书的废除]
第 110 届 (2021 年) (待完成)			根据《社会正义宣言》后续措施，关于就业战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	
第 111 届 (2022 年) (待完成)			根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会保护(劳动保护)战略目标的 <b>周期性讨论</b> 。	

---

会议	技术议题
----	------

---

第 112 届  
(2023 年)  
(待完成)

根据《社会正义宣言》后续措施，  
关于工作中基本原则和权利战略目  
标的**周期性讨论**。

---



## 附件 IV：国际劳工大会议程 – 时间表 (2016–20 年)

