



第二项议程

国际劳工大会的议程

文件的目的是

开始审议关于 2019 年和其后的大会议程的建议，包括将要遵循的战略性方式（见第 30 段决定草案）。

相关的战略目标：所有四项战略目标。

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治理。

政策影响：对 2019 年和其后大会议程的影响。

法律影响：因实施大会议事规则和理事会议事规则而产生的影响。

财政影响：因将议题列入大会议程和因理事会可能批准的任何拟议预备会议而产生的影响。

需采取的后续行动：与后续行动相关的任何影响将被提交给理事会第 332 届会议（2018 年 3 月）审议。

作者单位：政策部门和外地办事机构和伙伴关系部门各司局。

相关文件：： GB. 329/PV； GB. 329/INS/2； GB. 331/INS/4； GB. 328/INS/18/1； GB. 331/LILS/2。

目 录

	页 次
A. 大会议程制订过程概览	1
B. 理事会第 329 届会议（2017 年 3 月）所作的决定	3
C. 大会第 106 届会议（2017 年 6 月）的成果：对大会议程的影响	4
D. 2019 年国际劳工大会的议程	4
E. 2019 年之后的大会议程	6
F. 程序性路线图	9
决定草案	9
附 件	
I 1. 可能列入未来劳工大会议程的三个议题	11
A. 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)	11
B. 学徒制(标准制订, 两次讨论)	13
C. 不平等问题与劳动世界(一般性讨论)	16
2. 关于四个题目的后续措施的最新情况	18
A. 个人劳资纠纷处理	18
B. 非标准形式就业	19
C. 体育界的体面劳动	20
D. 非标准形式就业	20
II. 列入劳工大会议程的技术议题概览（2010–23 年）	21
III. 国际劳工大会议程 – 时间表（2015–19 年）	23

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。¹ 国际劳工大会议程中包括常设议题和技术性议题。
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；及
 - 公约和建议书实施情况和报告。
3. 按惯例，在大会议程中列入三项技术性议题(每个议题需在大会上设立一个技术委员会)，一般旨在进行标准制订、一般性讨论或周期性讨论。² 理事会可将其它议题列入议程，这些议题一般可由全会、总务委员会或仅召开很少几次会议的一个技术委员会来处理。³ 标准制订议题通常进行两次讨论，理事会也可决定仅进行一次讨论。理事会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，除非第一次讨论时即一致同意将所建议的议题列入大会议程。⁴

根据国际劳工组织 2008 年《争取公平全球化的社会正义宣言》 (《社会正义宣言》) 进行的周期性讨论

4. 《社会正义宣言》引入了一个由大会进行周期性讨论的计划，目的是更好地了解成员国就国际劳工组织每项战略目标而言的多样化现实和需求，利用其所能支配的所有行动手段更有效地回应这些现实和需求，并相应调整其优先事项和行动计划，评估国际劳工组织的结果，以便为计划、预算和其他治理方面的决定提供参考。⁵ 周期性讨论旨在为制订总体大会议程发挥重要作用并为大会发挥国际劳工组织最高政策机构的作用做出贡献。根据理事会 2009 年所通过的第一个为期七年的周期性讨论

¹ 见《章程》：第 14(1)和 16(3)条；大会议事规则：第 7 条，第 7 条(乙)，第 8 条和 12 条。理事会议事规则：第 5 部分和第 6.2 条。

² 见下文第 4-7 段。

³ 关于选择大会议程的技术性议题概览（2010-23 年）见附件 II。见理事会文件 GB.328/PV，第 16 段（工人组）。

⁴ 见理事会议事规则第 5.1.1 段。

⁵ 见《社会正义宣言》，第二部分(A)(i)和附件，第二部分(B)(i)。

周期⁶，自 2010 年以来在每届大会上均作为上述三个技术性议题之一开展了周期性讨论。⁷

5. 在第 105 届会议(2016 年)上，大会对社会正义宣言的影响进行了评估并据此通过了“关于通过体面劳动推进社会正义”的决议。根据该决议，大会呼吁采取适当模式，使周期性讨论的重点更为突出并确保周期性讨论基于当前现实和挑战，以便：
 - (i) 对成员国在每个战略目标上的多元需求和现实情况定期进行最新审议；
 - (ii) 对国际劳工组织与战略目标相关活动的结果进行评估，帮助决定将来的优先事项；并
 - (iii) 为国际劳工组织战略规划、计划和预算讨论提供参考。
6. 该决议呼吁考虑到周期性讨论对精简大会议程制订过程的贡献，对缩短周期性讨论周期的可能性进行审议。⁸
7. 作为决议的后续工作，理事会在第 328 届会议(2016 年 11 月)上决定对四个战略目标进行以五年为周期的周期性讨论，顺序如下：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；2022 年社会保护(劳动保护)；2023 年工作中基本原则和权利。⁹ 另外，理事会为周期性讨论的框架提供了指导，以确保它们充分实现社会正义宣言所确定的特定目的。¹⁰

战略性和连贯性方式（2014–19 年）

8. 在理事会第 322 届会议(2014 年 11 月)上，理事会批准采取战略性和连贯性方式制订大会第 106 届会议(2017 年)、第 107 届会议(2018 年)和第 108 届会议(2019 年)的议程。其目的是回应三方成员关于制订大会议程的评论和大会作为国际劳工组织最高政策

⁶ 见理事会文件 [GB.304/PV](#)，183(b)段。

⁷ 七年周期按以下次序进行：就业(第一次周期性讨论，2010 年)；社会保护(社会保障)(第一次周期性讨论，2011 年)；工作中基本原则和权利(第一次周期性讨论，2012 年)；社会对话(第一次周期性讨论，2013 年)；就业(第二次周期性讨论，2014 年)；社会保护(劳动保护)(第二次周期性讨论，2015 年)；工作中基本原则和权利(第二次周期性讨论，2016 年)。根据理事会有关将《社会正义宣言》影响的评估列入第 105 届大会(2016 年)议程的决定，对这一次序进行了相应调整，将关于工作中基本原则和权利的第二次周期性讨论从第 105 届大会(2016 年)推迟到第 106 届大会(2017 年)。

⁸ 见[决议](#)第 15.2 分段。

⁹ 见下文第 17 段。

¹⁰ 见理事会文件 [GB.328/INS/5/2](#) 和 [GB.328/PV](#)，第 102 段。

机构的作用的评论。这一方式基于两个主要的要素：(i)利用纪念国际劳工组织一百周年所形成的强调机构层面连贯性和灵活性的势头，在制订大会议程时保持一个战略重点；和(ii)三方充分参与议程制订过程。¹¹

9. 在这一方式的基础上，理事会选定了大会 2017 年和 2018 年会议的技术性议题。它持续审视大会先前讨论成果与审议将来的大会拟议议题之间的协调关系。它将制订大会议程与其它机构性进程和战略讨论(例如百年举措后续措施)或战略计划联系起来。而且，理事会采取措施，确保大会议程体现了国际劳工组织为确保具有一个强有力、切合当前情况、供全球劳动世界参照的劳工标准体系而采取的行动。因此，在制订大会大会议程的过程中已经参考了标准审议机制三方工作组对国际劳工组织标准体系的审议以及有关实施《章程》第 19 条第 9 款的工作，该条款涉及到废除过时的已生效公约的程序。向理事会各届会议提交了由劳工局定期更新的关于在 2019 年之前实施战略性方式的程序性路线图，以便提高这一进程的透明度和包容性。¹² 在理事会第 330 届会议上，即将离任的理事会主席着重指出了理事会根据战略性和连贯性方式在制订国际劳工大会议程方面发挥的重要作用。¹³

B. 理事会第 329 届会议（2017 年 3 月）所作的决定

10. 为了有助于一个综合治理方式，在对大会议程进行讨论之前，理事会第 329 届会议（2017 年 3 月）先讨论了与制订大会议程特别相关的议题。这些议题包括与国际劳工大会第 105 届会议(2016 年)工作相关的事项以及百年举措的后续行动，特别是标准举措的后续行动，包括对标准审议机制三方工作组运行的初步评估。¹⁴
11. 理事会提供了关于实施和此后可能继续实施战略性和连贯性方式的指导。它还就以下方面提供了指导：国际劳工大会百年会议（第 108 届，2019 年）的议程；以及制订 2019 年之后的大会议程，这既涉及战略性方式，也涉及所审议的 7 个题目。¹⁵
12. 在此情况下，尚待通过实施战略性和连贯性方式来制订百年会议(2019 年)的议程。另一方面，理事会通过将周期性讨论议题列入了 2023 年之前的大会议程，已经开始

¹¹ 见理事会文件 [GB.322/PV](#)，第 17 段，和 [GB.322/INS/2](#)，第 11–19 段，战略性和连贯性方式得到关于理事会和大会运行的工作组的认可；见 [GB.322/INS/12\(Rev.\)](#)，4.1 段。

¹² 关于实施战略性和连贯性方式的更详细要素，见理事会文件 [GB.328/INS/3](#)，第 7–15 段。

¹³ 理事会文件 [GB.330/PV](#)。

¹⁴ 见理事会文件：[GB.328/INS/7](#)；[GB.328/INS/17/2](#)；[GB.328/LILS/2/1](#) 和 [GB.328/PFA/1](#)；[GB.329/INS/3/1](#)；[GB.329/INS/3/2](#)；[GB.329/INS/5](#)；[GB.329/INS/6](#)，和 [GB.329/LILS/2](#)。

¹⁵ 见理事会文件 [GB.329/PV](#)，第 4–15 段。

审议 2019 年以后的大会议程。因此，理事会可能希望就制订 2019 年之后的大会议程提供进一步指导，以便在三方充分参与的情况下，在制订大会议程时继续促进战略重点，同时确保充分灵活性，以便考虑到百年会议的成果（特别是在完成 2020 年大会议程方面待定的议题）。

C. 大会第 106 届会议（2017 年 6 月）的成果： 对大会议程的影响

13. 虽然在大会第 106 届会议（2017 年 6 月）期间没有明确地确定新的议题，在制订大会议程时，应考虑到关于工作中基本原则和权利的第二次周期性讨论决议的后续行动，¹⁶ 关于公平有效的劳务移民治理决议的后续行动¹⁷ 以及标准实施委员会关于移徙工人文书一般性调查讨论的成果¹⁸。还应指出，在国际劳工大会第 106 届会议期间，许多代表在发言中赞扬了为大会议程所选议题的相关性以及理事会在这方面的成功工作。¹⁹

D. 2019 年国际劳工大会的议程

14. 理事会在其第 329 届会议（2017 年 3 月）上讨论了 2019 年国际劳工大会百年会议的议程。一个广泛的看法是除第 2 段所述的常设议题外，大会议程应该重点关注劳动世界的未来。这需把关于劳动世界暴力的第二次讨论推迟到大会第 109 届会议（2020 年）。理事会本届会议应决定是否在此基础上推进大会准备工作。

15. 如理事会作出这样的决定，则需尽早考虑如何在百年大会上处理劳动世界的未来方面的问题。在 2017 年 3 月的理事会讨论中已提出的可能性，包括在全会上讨论劳动

¹⁶ 2017 年关于工作中基本原则和权利的第二次周期性讨论决议和结论呼吁国际劳工组织在有效的与标准相关的行动方面，“详细分析国际劳工组织在现行的关于就业和职业歧视的标准方面存在的差距”。国际劳工大会进一步要求国际劳工组织积极行动，作为当务之急，“加强 1998 年《宣言》关于未批准基本公约的年度后续行动，将其作为一个促进性的工具，以便：(i)更充分地评估尚未批准所有基本公约和 1930 年《强迫劳动公约》的 2014 年议定书的成员国根据 1998 年《宣言》所作的努力，从而得以查明国际劳工组织技术合作可对其发挥作用的领域；(ii)促进交流所获得的经验和教训；并(iii)使年度后续活动更具可用性和可见性。”临时记录 11-1 国际劳工大会第 106 届会议，第 4(d)和 8 段。理事会文件 GB.331/INS/4/3。

¹⁷ GB.331/INS/4/1。

¹⁸ 在本成果中，标准实施委员会“注意到了一般性调查，及其讨论，可有助于标准审议机制三方工作组的工作，特别是对标准政策的审议，以便确保在职业安全卫生卫生方面的机构一致性”。

¹⁹ 见 <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/speeches/lang--en/index.htm>。

世界的未来全球委员会的报告，并在技术委员会或类似论坛中更详细地审议具体要素。

16. 第二个问题与期望百年大会在劳动世界的未来方面取得的成果相关。在理事会上有一个广泛的看法是应产生一个正式成果，例如，一个百年宣言、决议或议定书，任何此类成果都应具有实质性和前瞻性，旨在为本组织未来的行动提供指导。另外，还建议其成果可基于并加强此前的里程碑式宣言。一些代表建议可在 2018 年大会或 2019 年大会之前的理事会上初步审议可能产生的成果的性质。
17. 另外，理事会似宜考虑到百年大会在纪念国际劳工组织成立一百周年的总体活动中所占的位置。正在采取一个综合方式来规划纪念活动。各类活动将具有一个“庆祝”层面，提供机会来认识和评估国际劳工组织社会正义权责的价值，评估第一个百年期间的各个关键方面，同时还将具有一个前瞻性层面，这一层面将进行有关“劳动世界的未来”的讨论，并纳入其它百年举措中与“劳动世界的未来”相交叉的方面。
18. 大会的“庆祝”层面活动可邀请国家元首和其他高级别嘉宾与会，就国际劳工组织社会正义权责发言，并就数量有限的关键问题举办一系列更为技术性的活动。在大会期间，可围绕国际劳工组织曾发挥作用的重要历史时刻举办其它活动，包括举办展览和发布关于国际劳工组织历史的出版物。还有一个可能性是由标准实施委员会在其常规职能之外纳入一次会议，将其工作与“劳动世界的未来”举措联系起来，或者与回顾标准实施委员会的历史或影响联系起来。
19. 提请理事会决定是否将百年大会的议程专门用于“劳动世界的未来”，并纳入其它百年举措的相关层面，以及上文所提及的国际劳工大会常设委员会。
20. 若理事会决定将 2019 年国际劳工大会专门用于劳动世界的未来，劳工局将根据所提供的指导，准备有关讨论结构和内容的具体建议，提交第 332 届理事会（2018 年 3 月）审议。

E. 2019 年之后的大会议程

巩固战略性方式

21. 2016 年 11 月的文件简要介绍了初步要素，供理事会审议。²⁰ 若干三方成员对以连贯性和战略性方式制订大会议程表示支持，并支持在 2019 年之后继续采取这一方式。²¹ 为审议 2019 年之后的战略方式，理事会可能希望考虑到以下情况。
22. 2016 年 11 月所确定的两个初步要素已经被理事会纳入了关于大会议程的决策进程：
(i) 经理事会批准的标准审议机制三方工作组建议的后续工作；²² 和 (ii) 在 2030 年议程的背景下，国际劳工组织的治理结构可通过哪些方式为联合国关于可持续发展的高级别政治论坛的后续落实和评估活动作出贡献。²³
23. 战略性和连贯性方式的总体要素仍将有效，例如，有必要确保机构层面协调一致，平衡兼顾充足的筹备时间和足够的灵活性，通过透明度和包容性保证三方充分参与。²⁴ 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大会议程的一个主要驱动因素。
24. 还可预见其它要素。例如，当理事会推进区域会议改革讨论时以及在对部门会议和其它技术会议的模式和议事规则可能进行评估的过程中可能会产生其它要素，特别是在它们的成果如何为制订国际劳工大会议程提供参考方面。另外，可能非常重要的一项是探讨进一步改善大会的运行，特别是在两周会期的情况下，能够通过哪些方式

²⁰ 见 GB.328/INS/3，38 和 39 段。

²¹ 见 GB.328/PV，第 15 段(雇主组)，17 段(工人组)，19 段(非洲组)，22 段(韩国)。在理事会 2017 年 3 月份会议上进一步表示了支持 – GB.329/PV，第 4 段(雇主组)，8 段(非洲组)和 9 段(工业化与市场经济国家组)。

²² 根据标准审议机制三方工作组关于废除公约的建议，理事会将相应议题列入了大会议程，除此之外，根据标准审议机制三方工作组所确定的在规章方面的差距，理事会要求劳工局准备一份关于可能将学徒制列为一项标准制订议题的建议，供理事会第 329 届会议（2017 年 3 月）审议。见下文附件一，1(B)部分；理事会文件 GB.328/PV 第 16 段(工人组)，22 段(韩国)。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继续审议在有关轮班工作规章方面的差距，具体日期由关于工作时间文书的审议决定；理事会文件 GB.328/PV，第 581(d)段。

²³ 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)分段)，理事会就周期性讨论的五年周期及其次序作出了决定，同时考虑到了高级别政治论坛将评估的专题和选定的可持续发展目标。见理事会文件 GB.328/INS/5/2，第 6，10 和 18 段；另见理事会文件 GB.328/PV，第 84 段(雇主组)，86 段(工人组)，91 段(亚太组)，93(工业化与市场经济国家)。理事会还决定利用 2017 年、2018 年、2019 年 3 月份的会议，将其作为一个平台，就国际劳工组织对高级别政治论坛年度评估的贡献进行三方讨论(第 130(a)段)。

²⁴ 见 GB.329/INS/2，第 21 段。

优化大会在标准制订方面的职能。²⁵这符合社会正义宣言的要求，即国际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。²⁶还可进一步思考如何确保在制订国际劳工大会议程时充分优先考虑理事会可能批准的关于标准审议机制三方工作组建议的后续措施。²⁷

正在审议的可能列入将来大会议程的题目

25. 理事会将在本届会议上讨论标准审议机制三方工作组第三次会议（2017年9月）的建议。²⁸在这方面，因为标准审议机制三方工作组的职权范围涉及“酌情提出关于实际和有时间限制的后续措施的建议”，有可能对大会议程产生影响。标准审议机制三方工作组将在第三次会议上审议与职业安全与卫生相关的19个文书（一般性条款和具体风险），这有可能导致提出建议，这些建议可能会对理事会审议未来大会议程的标准制订议题产生影响。

26. 目前，第109届大会(2020年)的议程中列入了一项关于社会保护(社会保障)的周期性讨论，预计还有可能列入关于“劳动世界中针对男性和女性暴力”的标准制订议题的第二次讨论。²⁹因此，该届会议尚有一项空缺议题。可再列入一项技术性议题，例如，已建议的关于学徒制的议题，或者可留给百年会议的一项可能后续行动。³⁰在这方面，雇主组和亚太组支持有必要保留灵活性。无论如何，目前尚有充分的时间供理事会审议对2019年以后大会议题的选择并就此向劳工局提供指导。³¹

²⁵ 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看法(理事会文件 [GB.328/PV](#)，第16段(工人组)，18(亚太组)，21(印度)，23(巴西))。

²⁶ 这与关于理事会和国际劳工大会运行工作组先前的讨论相符，即关于大会议题的建议应特别来自国际劳工组织三方会议或其它会议(区域，部门，专家会议)(见 [GB.319/WP/GBC/1](#)，第15段)。2016年11月，工作组的成员“认为应采取谨慎态度，以确保区域会议促进国际劳工组织的战略目标，并确保与本组织的其它治理机构、大会和理事会保持更密切的联系。”(理事会文件 [GB.328/INS/16](#)，第10段，[GB.328/WP/GBC/2](#)，13–16段；[GB.326/POL/5](#))。

²⁷ 工业化与市场经济国家，参考理事会文件 [GB.329/PV](#) 第9段。

²⁸ 见理事会文件 [GB.331/LILS/1](#)。

²⁹ 见理事会文件 [GB.328/PV](#)，第20段(工业化与市场经济国家)。

³⁰ 正如已强调指出的，理事会可审议由2019年百年大会本身可能通过的结论对制订其后大会议程产生影响的可能性；理事会文件 [GB.328/INS/3](#)，第39(d)段。

³¹ 关于选择目前提交理事会审议的三个题目的可能时间安排见附件 I。考虑到在准备标准制订议题方面所适用的时间表，最好在2018年3月(对2020年大会而言)或2019年3月(对2021年大会而言)之前列入一项标准制订议题。旨在进行一般性讨论的议题最晚可在2019年3月(对2020年大会而言)或2020年3月(对2021年大会而言)之前列入。

27. 在此情况下，理事会 2017 年 3 月审议了供纳入将来劳工大会议程的 7 个题目，³² 其中有 3 个题目可考虑有可能在下一个可利用的时间段列入大会议程：

- 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）³³ – 附件 I, 1(A)部分：这一议题的基础是工人组的一项建议，于 2016 年 11 月被提议列入 2018 年大会的议程；工人组最后支持将关于“国际劳工组织支持可持续发展目标的有效发展合作”的一般性讨论列入 2018 年大会议程，前提是该拟议标准制订议题仍得到讨论，以便列入将来大会会议的议程。在 2017 年 3 月的讨论中，该题目得到工人组和非洲组的支持，但是没有得到雇主组和工业化与市场经济国家组的支持；³⁴
- 学徒制（标准制订）³⁵——附件 I, 1(B)部分：正如已提到的，根据理事会为跟进标准审议机制三方工作组在其第二次会议的报告中提出的建议而作出的决定，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。³⁶ 在 2017 年 3 月的讨论中，该议题得到了工人组和非洲组的支持；和
- 不平等问题与劳动世界（一般性讨论）³⁷ – 附件 I, 1(C)部分：在理事会第 323 届会议(2015 年 3 月)对大会议程的讨论中，劳工局首次提出了这一题目；³⁸ 经进一步完善，提交 2016 年 11 月理事会审议。在 2017 年 3 月的讨论中，该题目得到了工人组和非洲组的支持。

28. 有四个题目需在审议之前进一步开展工作，并在其它三方性论坛上进行讨论，以便拟订关于将其列入大会议程的全面建议。附件 I 第 2 部分提供了这些题目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事会提交进一步报告并在这些题目被认为已经成熟时将之列入大会议程。这四个题目是：³⁹

- 个人劳资纠纷的处理；

³² 见理事会文件 [GB.329/INS/2](#)，第 23–27 段。

³³ 在理事会第 328 届会议（2016 年 11 月）上所表达的看法见附件 I, 1(A)部分，第 3 段。

³⁴ 见理事会文件 [GB.329/PV](#)，第 4–15 段。

³⁵ 见附件 I, 1(B)部分。

³⁶ 见理事会文件 [GB.328/PV](#)，第 581 段。

³⁷ 见附件 I, 1(C)部分。

³⁸ 见理事会文件 [GB.323/INS/2](#)，第 23 段。

³⁹ 见理事会文件 [GB.328/PV](#)，第 17 段(工人组)，19 段(非洲组)，20 段(工业化与市场经济国家)。

- 非标准形式就业；
- 体育界的体面劳动；和
- 公职人员的独立性和保护(与腐败作斗争)。

F. 程序性路线图

29. 关于程序性路线图的最新建议如下：

- 第 332 届会议(2018 年 3 月)：理事会将继续就大会百年会议(2019 年)以及其后的会议议程提供指导。
- 第 334 届会议(2018 年 11 月)：理事会将评估第 107 届会议(2018 年)的成果对制订大会议程的影响，包括对有效发展合作的一般性讨论和在新的五年周期下关于社会对话和三方机制的周期性讨论，理事会还将就准备大会百年会议(2019 年)和其后会议的讨论提供指导。
- 第 335 届会议(2019 年 3 月)：理事会将继续在战略性方式下提供关于大会议程的指导。

决定草案

30. 理事会可能希望就以下方面提供指导：

- (a) 百年会议(2019 年)的议程；和
- (b) 制订 2019 年之后的大会议程，这既涉及战略性方式，也涉及所审议的 7 个题目。

附件 I

1. 可能列入未来劳工大会议程的三个议题

A. 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)

可能列入议程的议题的来源、性质和背景¹

1. 本建议源自工人组所作的、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”的结论。在劳工标准方面,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。²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,以便特别要通过指导方针草案。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 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。³
2. 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开展标准制订讨论。工人组在专家会议期间和 2015 年 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“一直呼吁制订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⁴
3. 在理事会第 328 届会议(2016 年 11 月)上,工人组和非洲组支持将该议题纳入第 107 届会议的议程。⁵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

¹ 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、瑞士和北欧国家、冰岛、芬兰、瑞典和丹麦发言),第 18 段(中国),第 19 段(加拿大),第 29 段(巴西)。

² 见关于实现体面劳动、绿色就业和可持续发展的结论,第 19(d)和 24 段。

³ 见 GB.325/PV,第 494(b)段。

⁴ 见 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)。

⁵ 见 GB.328/PV,第 16 和 19 段。

通过了关于这一问题的指导方针，制订一个公约或建议书是没有价值的。⁶ 其它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。⁷ 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的日程。

三方成员在国际劳工组织战略目标方面的需求和现实

4. 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。发展中国家遭受最大打击的是对经济发展和就业至关重要的部门。⁸ 如果没有一个具有法律效力的适当文书来应对气候变化对企业、工人和社区的影响，并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。
5. 《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基本参数。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，其权责是订立劳工标准，以便促进可持续发展、生产性就业和面向所有女性和男性的体面劳动。

实施战略性和连贯性方式以及
国际劳工大会标准制订讨论的附加值

6. 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。⁹ 关于气候变化的巴黎协定于 2016 年 11 月 4 日生效，这意味着已批准该协定的 123 个缔约方将从 2017 年 1 月开始启动国家层面的实施工作，其中很多缔约方是国际劳工组织成员国。当各国开始履行它们对气候变化的承诺时，迫切需要提供政策指导，使公平转型和创造体面劳动的责任具有实际意义。没有其它任何机构比国际劳工大会更适合提供这一指导。在 2021 年或 2021 年前后

⁶ 见 GB.328/PV，第 15 和 20 段。

⁷ 见 GB.328/PV，第 20 段(亚太)，21 段(印度)和 23 段(巴西)。

⁸ 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)。

⁹ 见国际劳工组织：《关于通过体面劳动推进社会正义的拟议决议：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。

进行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。

预期成果

7. 预期成果，即一项新的有法律效力的国际劳工组织文书，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。这样一项文书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。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。这一新的文书将成为劳动世界的未来举措的一个重要基石。

大会讨论的准备工作

8. 这届大会将受益于 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。这届大会还将受益于劳工局新开展的研究和分析工作以及《联合国气候变化框架公约》的工作。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。

B. 学徒制(标准制订, 两次讨论)

可能列入议程的议题的来源、性质和背景

9. 在 2016 年 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章方面的不足，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”。¹⁰
10. 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

¹⁰ 见理事会文件：[GB.328/PV](#)，第 581(h)段。

过的建议书所未能弥补的规章方面的不足，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。¹¹

11. 应忆及的是，2008 年发生的全球经济和金融危机对就业，特别是青年就业，产生了负面影响。自此以后，学徒制和各种形式的培训形成了势头，成为促进青年人从学校到工作的过渡的途径和根据劳动力市场需求提高培训制度相关性和质量的途径。在 2012 年 6 月第 101 届会议上，在前所未有的青年就业危机所引发的一般性讨论之后，大会通过了关于青年就业危机：行动呼吁的决议和结论。2012 年结论呼吁政府除其它之外，通过以下方式改进学徒制的范围和方式：以更具结构性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，包括识字培训和生活技能培训，监管并监测学徒制、实习和其它见习就业计划。¹² 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。
12. 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 两年期计划和预算政策成果 1 预计开展的工作。
13. 国际劳工组织目前正在积极开展一个关于学徒制和其它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。国际劳工组织近年来加大了参与力度，以应对青年就业危机和从学校到工作过渡成果每况愈下的状况，应对工作导向学习的发展，这被作为通过改进培训质量和相关性解决技能不匹配的战略；并回应对以不同形式的工作导向学习形式存在的变相就业的关切。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需求，这方面的工作可为标准制订讨论提供基础。
14. 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：20 国集团；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、美国劳工部和欧洲委员会；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。

三方成员在国际劳工组织战略目标方面的需求和现实

15. 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。
16. 在标准审议机制三方工作组将其审议成果告知理事会时，它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

¹¹ 见理事会文件：GB.328/LILS/2/1，标准审议机制三方工作组第 2 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。

¹² 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。

导致了规章方面的不足，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。

17. 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。
18. 标准审议机制三方工作组在讨论中指出，尽管第 142 号公约和第 195 号建议书认识到“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。
19. 现有文书对不同形式的工作场所学习没有提供任何指导。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和实施，包括质量标准、治理框架、政府、雇主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。
20. 鉴于学徒制和其他形式的工作导向学习涉及多利益攸关方伙伴关系，关于利益攸关方各自的作用和责任的指导将符合国际劳工组织所有三方成员各自的需求。
21. 通过就这些问题进行标准制订讨论，国际劳工组织将提供迫切需要的指导，简化成员国正在进行的开发和实施工作导向学习计划的工作。

实施战略性连贯性方式及国际劳工大会审议的附加值

22. 在就业战略目标下已完成或正在进行的与标准制订讨论相关的准备工作包括：对 20 多个国家学徒制度的比较评估；制定学徒制度质量保证框架；对学徒制和其它工作见习计划的监管安排的评估；对不同形式工作导向学习计划的劳动力市场影响作了比较分析，以及关于实习、培训和学徒合同安排的国际评估。
23. 关于学徒制和其它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。
24. 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，确保非正规学徒制计划能够更有效地为国家技能开发制度、对所获得技能的正规承认和认证制度以及创造就业作出贡献。
25. 所建议的标准制订议题还将强化 2018-19 两年期计划和预算成果 1 所预期的活动，支持各国实现可持续发展目标 4 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

26. 标准制订讨论将弥补关于学徒制和工作导向培训和教育的规章方面的不足，这一不足是因为在法律上对过时建议书的取代而造成的。

27. 它将向成员国提供所需要的指导：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。
28. 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。
29. 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。
30. 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工作过渡的挑战的国家提供规范性框架，从而补充与人力资源和技能开发相关的标准。

大会讨论的准备工作

31. 大会关于学徒制和工作导向学习的讨论将参考国际劳工组织和其它组织已开展的广泛研究和汇编的资料。建议最早在 2018 年召开一次三方专家会议，探讨工作导向学习计划的类型，并就讨论的范围、将处理的问题和文书的形式向劳工局提出建议。在此之后将通过两次讨论进行标准制订。鉴于 2018 年大会的议程已得到批准，而 2019 年大会将专门用于纪念国际劳工组织一百周年，具有特殊性，最早可能从 2020 年大会开始启动本议题。

C. 不平等与劳动世界(一般性讨论)

可能列入议程的议题的来源、性质和背景

32. 在理事会第 323 届会议 (2015 年 3 月)讨论大会议程时，劳工局首次提出了这一题目。¹³经进一步完善，该议题于 2016 年 11 月提交理事会审议，得到了工人组和印度政府的支持，在 2017 年 3 月份的讨论中，该议题得到了工人组和非洲组的支持。这一议题被建议作为一般性讨论议题列入大会议程。
33. 自二十世纪九十年代中期以来，国际劳工组织一直关注确保以更公平的方式分享全球化的好处。这一关注促使国际劳工组织于 1998 年通过了工作中基本原则和权利宣言，2008 年通过了争取公平全球化社会正义宣言。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，认为包容性和有效的劳动保护¹⁴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顾及各国国情。在第 105 届会议(2016 年)上，在通过体面劳动推进社会正义的决议中，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，但不仅限于可持续发展目标 8)作出贡献的手段。其它

¹³ 见 GB.323/INS/2，第 23 段。

¹⁴ 对工作时间、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。

与不平等和劳动力市场机制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)。

三方成员在国际劳工组织战略目标方面的需求和现实

34. 过去二十年期间，大多数发达经济体和许多发展中国家不平等程度加剧，给减少贫困、社会融合和宏观经济绩效带来了影响，引起了关切。收入不平等具有纵向和横向层面：贫富之间、男性和女性之间、青年工人和年龄较大工人之间的不平等，及弱势群体，例如移民或土著居民，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，而这些不平等又导致进一步的收入不平等。
35. 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，家庭收入中有 60 - 80% 来源于工资。在发展中国家，家庭收入中有 30 - 60% 为工资收入，其余大部分收入来源于自营就业。¹⁵ 因此，劳动力市场绩效 - 市场是否正在创造就业岗位，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。鉴于管理不当的劳动力市场有可能成为不平等的一个主要来源，这意味着尽管再分配政策(社会保护、税收和提供公共服务)对于减少不平等有重要作用，但仅靠再分配政策无法解决不平等问题。
36. 劳动力市场收入分配不仅仅是市场力量的结果，而是取决于其治理机制。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、生育保护以及其它工作-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。有效和可及的司法制度、灵活的纠纷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福利，从而有助于平等获得劳动力市场的成果。税收政策也发挥着作用。
37. 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。¹⁶

实施战略性连贯性方式及国际劳工大会审议的附加值

38. 由大会讨论劳动力市场机制如何为缩小在迅速变化的劳动世界中日益扩大的收入不平等和其它类型不平等做出贡献，这一时机已经成熟。该一般性讨论将有助于更深入地理解劳动力市场规则和机制如何能够帮助解决收入不平等和其它类型不平等。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

¹⁵ 见国际劳工组织：2014/15 全球工资报告：工资和收入不平等，日内瓦，2015 年。

¹⁶ 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*, pp. 629-660.

人享有社会正义提供坚实底线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

39. 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加强国际劳工组织对 2030 年议程的贡献，为 2022 年 6 月将进行的社会保护(劳动保护)周期性讨论提供参考。鉴于劳动保护所涉及的政策领域的范围，关于不平等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，从而有助于为 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

40. 一般性讨论将参考在工作中的妇女举措下开展的研究、政策对话、三方专家会议和其它活动，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。关于后一个问题，根据 2017 年国际劳工大会关于劳务移民的一般性讨论后续行动计划将要开展的部分工作将为此提供更多参考。在工作时间方面，相应的一般性调查的结果以及标准实施委员会接下来在 2018 年 6 月份国际劳工大会上的讨论将提供进一步的投入。还将考虑到劳工局开展的其它相关工作，例如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(2013 年)。

2. 关于四个题目的后续措施的最新情况

A. 个人劳资纠纷的处理

41. 在实施 2013 年大会有关社会对话周期性讨论结论的行动计划的框架下，劳工局继续开展关于劳资纠纷的处理机制的研究。已委托开展了研究，覆盖了所有区域共 50 多个国家。在国家和次区域层面的讲习班、纠纷处理机构会议以及国际劳工组织都灵国际培训中心关于构建有效的纠纷预防和处理机制的年度课程上介绍了研究的成果。
42. 研究表明，成员国在建立和保持公正和有效的劳资纠纷预防和处理机制的能力方面存在着各种各样的挑战。因此，它们面临着在劳动世界中确保诉诸司法方面的挑战。
43. 法律框架往往存在不足。繁琐的程序可能导致一些法律框架的有效覆盖范围受到限制。众多的机制和程序可能导致管辖权交叉或不确定性。而未能或不能落实成果也会加剧这些挑战。

44. 使用集体机制能确保雇主和工人获得非正式、成本更低、更快捷和压力更小的纠纷解决办法。侧重自愿预防和处理纠纷的制度可能更具成本效益，并能更成功地维持雇佣关系。
45. 成员国正在应对这些挑战。一些国家建立或改善了统计和案例管理制度。在司法制度之内和之外往往是更多地使用调解/调停，但收效不尽相同。纠纷处理机构越来越多地采取积极和有针对性的方式开展外联并提高需要其服务的对象的权能。因此，它们把重点更多地放在信息、认识提高、咨询和教育方面。
46. 正在传播这些研究结果。2016年12月出版了一本关于经济合作与发展国家的书。¹⁷正在撰写一份全球性文件和两份区域性文件以及若干政策简介。研究成果也正在为几个国家的技术咨询服务提供参考。2017年国际劳工大会关于工作中基本原则和权利的周期性讨论报告体现了这些成果，2018年关于社会对话和三方机制的周期性讨论报告将进一步介绍这些成果。
47. 根据行动计划，劳动局正在开展工作，确定有效处理劳资纠纷的原则。已经研究了可从现有国际劳工标准中提取的原则。另外，还在可持续发展目标的背景下分析了促进诉诸司法方面的全球进展。将通过国家层面的持续工作来检验有关指导原则的建议。可在数个次区域层面劳资纠纷处理机构会议上审议这些建议。正在向多边体系和学术界的选定专家征求意见。
48. 研究表明在实行国际劳工标准方面的挑战可能加剧，其原因是缺乏一个单独的国际劳工组织文书来广泛而全面地确立有效的劳资纠纷处理体系的指导原则。
49. 在标准审议机制的背景下将对现行标准进行审议：与劳资纠纷处理相关的第12套文书(共6个文书)中的4个文书。2018年关于社会对话和三方机制的周期性讨论有可能进一步澄清三方成员的需求。这方面的工作以及进一步的研究结果将使劳工局能够向理事会建议是否适合采取行动以及任何此类行动可能采取的形式。

B. 非标准形式就业

50. 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

¹⁷ 见：M. Ebisui, S. Cooney 和 C. Fenwick (eds): [个人劳资纠纷处理—比较概览](#)（日内瓦，国际劳工组织，2016）。

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。

C. 体育界的体面劳动¹⁸

51. 在大会议程框架下审议这一题目的基础是工会国际网络全球联盟所提出的一项建议。¹⁹ 因为这是一个新出现的、部门性的专题，2016年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题目。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。²⁰

D. 公职人员独立性和保护(与腐败做斗争)²¹

52. 关于公职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公用事业国际的一份建议，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来实现这一点。²²

53. 这是一个新出现的题目，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可先召开一个专家会议审议这一题目。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，对该题目进行研究。

¹⁸ 见理事会文件：GB.328/INS/3，附件I，第2(C)部分，第39和40段。见理事会文件GB.328/PV，第17段(工人组)。

¹⁹ 见GB.320/INS/2，第30段。

²⁰ 见GB.329/POL/4，附件II，GB.329/PV，第512段。

²¹ 见理事会文件GB.328/INS/3，附件I，第2(D)，第41-43段。见理事会文件：GB.328/PV，第17段（工人组指出与腐败做斗争的范围应既包括公职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）。

²² 见理事会文件：GB.320/INS/2，第31段。

附件 II

列入劳工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 – 标准制订， 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 – 标准制订，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周期性讨论。	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 – 标准制订， 两次讨论 (第二次讨论)。	劳动行政管理和劳动监察 – 一般性讨论。	根据社会正义宣言后续措施，关于社会保护(社会保障)战略目标的周期性讨论。	
第 101 届 (2012 年)	关于制定社会保护底线的独立建议书 – 标准制订，一般性讨论。	青年就业危机 – 一般性讨论。	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周期性讨论。	
第 102 届 (2013 年)	新人口背景下的就业和社会保护 – 一般性讨论。	可持续发展，体面劳动和绿色就业 – 一般性讨论。	根据社会正义宣言后续措施，关于社会对话战略性目标的周期性讨论。	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 – 标准制订，一般性讨论。	推动从非正规向正规经济转型 – 标准制订，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第二次周期性讨论。	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 – 标准制订，两次讨论(第二次讨论)。	中小企业和创造体面和生产性就业 – 一般性讨论。	根据社会正义宣言后续措施关于社会保护(劳动保护)战略目标的周期性讨论。	

会议	技术议题			
第 105 届 (2016 年)	面向和平、安全和灾害复原力的体面劳动：修改第 71 号建议书 – 标准制订，两次讨论(第一次讨论)。	全球供应链中的体面劳动 – 一般性讨论。	评估社会正义宣言的影响。	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、安全和灾害复原力的体面劳动：修改第 71 号建议书 – 标准制订，两次讨论(第二次讨论)。	劳务移民 – 一般性讨论。	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。	废除或撤销第 4、15、28、41、60 和 67 号公约。
第 107 届 (2018 年)	劳动世界针对男性和女性的暴力和骚扰 – 标准制订，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 – 一般性讨论	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周期性讨论	废除第 21, 50, 64, 65, 86 和 104 号公约；和撤销第 7, 61 和 62 号建议书。
第 108 届 (2019 年) (待完成)				
第 109 届 (2020 年) (待完成)	劳动世界针对男性和女性的暴力和骚扰——标准制订，两次讨论(第二次讨论)		根据社会正义宣言后续措施，关于社会保护(社会保障)战略目标的周期性讨论。	
第 110 届 (2021 年) (待完成)			根据社会正义宣言后续措施，关于就业周期性目标的周期性讨论。	
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)战略目标的周期性讨论。	
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 III. 国际劳工大会议程 – 时间表 (2015–19 年)

