

第二项议程

未来国际劳工大会会议的议程

文件的目的是

旨在着手审议关于 2020 年及以后大会议程的建议，包括应遵循的战略性处理方法(见决定草案：第 24 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治理。

政策影响：对 2020 年和其后大会议程的影响。

法律影响：因实施《国际劳工大会议事规则》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 338 届会议(2020 年 3 月)审议。

作者单位：政策部门及外地办事机构和伙伴关系部门各司局。

相关文件：理事会文件 GB.334/INS/PV；GB.334/INS/2/1；GB.335/INS/PV；GB.335/INS/2/1。

目 录

	页次
A. 大会议程制订过程概览.....	1
具有战略性和连贯性的处理方法(2014-19年).....	2
B. 理事会第335届会议(2019年3月)所做出的若干决定.....	3
C. 2019年以后的大会议程.....	3
巩固战略性处理方法.....	3
正在审议有可能列入未来大会议程的主题项目.....	5
D. 程序路线图.....	7
决定草案.....	8
附 录	
I. 未来大会议程的议题.....	9
1. 未来大会议程中三项可能的议题.....	9
A. 有利于以人为本的劳动世界未来的社会和互助经济(一般性讨论).....	9
B. 技能和终身学习(一般性讨论).....	11
C. 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).....	12
2. 有关目前正在开展准备工作的专题的预计后续工作最新情况.....	14
A. 个人劳动争议处理.....	14
B. 体育界的体面劳动.....	15
C. 公共服务机构的独立性和保护(反腐败).....	16
D. 平台经济中的体面劳动.....	17
II. 列入大会议程的技术议题概览(2010-23年).....	19
III. 国际劳工大会议程 - 时间表(2017-21年).....	22

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；以及
 - 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)，通常旨在进行标准制订、一般性讨论或周期性讨论。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次数有限的会议来加以处理。² 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。³ 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。⁴
4. 理事会在其第 328 届会议(2016 年 11 月)上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》(《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；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。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。⁵

¹ 国际劳工组织：《章程》，第 14(1)和第 16(3)条；《国际劳工大会议事规则》，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。

² 见附录 II，关于大会议程(2010-23)技术性议题选择的概览。见理事会文件 [GB.328/PV](#)，第 16 段(工人组)。

³ 近期，大会在一次讨论的基础上通过了 2012 年社会保护底线建议书(第 202 号)及 1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书。

⁴ 见《理事会议事规则》第 5.1.1 条。

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

具有战略性和连贯性的处理方法(2014-19 年)

5. 理事会在其第 322 届会议(2014 年 11 月)上批准了对制订大会第 106 届(2017 年)、第 107 届(2018 年)和第 108 届(2019 年)会议议程采取具有战略性和连贯性的处理方法这一概念。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，强调机构的连贯协调性与灵活性；(ii) 三方充分参与议程的制订过程。⁶
6. 依照这一方法，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(例如国际劳工组织 2018–21 年战略计划)结合起来。⁷ 而且，理事会已采取步骤，确保大会议程体现国际劳工组织所开展的行动，以此确保国际劳工组织拥有一套能够应对劳动世界格局不断变化的明确、有力和切合当前情况的国际劳工标准体系，以保护工人并兼顾可持续企业的需求。因此，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. 《关于劳动世界的未来百年宣言》(《百年宣言》)重申了国际劳工标准的制订及其促进、批准和实施对本组织至关重要，并强调了标准审议机制三方工作组在该方面的工作。⁸
8. 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普遍调查的主题之间实现适当有效的对接，这为具有战略性和连贯性的处理方法提供了另一个要素。⁹ 当前的做法是及时为随后的普遍调查选择主题项目，以便在大会讨论相关周期性议题之前的会议上加以讨论。

⁶ 见理事会文件 [GB.322/PV](#)，第 17 段，及理事会文件 [GB.322/INS/2](#)，第 11-19 段。在关于大会和理事会运行的工作组的工作中认可了具有战略性和连贯性的处理方法；见理事会文件 [GB.322/INS/12\(Rev.\)](#)，第 4.1 段。

⁷ 见理事会文件 [GB.328/PFA/1](#)。

⁸ 国际劳工组织《[关于劳动世界的未来百年宣言](#)》，第 IV(A)部分。

⁹ 2016 年《[关于通过体面劳动推进社会正义的决议](#)》，第 15.1 段。

9. 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 年之前实施具有战略性和连贯性的处理方法的程序路线图。¹⁰《百年宣言》强调了此种透明度的重要性。¹¹

B. 理事会第 335 届会议(2019 年 3 月) 所做出的若干决定

10. 理事会在其第 335 届会议上通过了以下程序路线图：

- 第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)：理事会将衡量大会百年会议(2019 年)讨论成果对大会议程制订的影响，并考虑到关于有效发展合作的一般性讨论以及当前五年周期有关社会对话和三方机制的周期性讨论。鉴此，理事会将决定一个技术性议题(由第 335 届会议推迟至本届会议)，以完成 2020 年大会议程，以及另一个技术性议题，以完成 2021 年大会议程(特别是在所选议题为标准制订议题的情况下)。
- 第 338 届会议(2020 年 3 月)及以后的会议：理事会将继续在战略性处理方法内为大会议程提供指导。如果理事会选择将一项需遵循通常的两次讨论通过程序的标准制订议题列入 2022 年大会议程，则它将就该技术性议题作出决定。

11. 理事会就制订 2019 年以后的大会议程，特别是予以审议的五个主题项目进一步提供了指导，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。¹²

C. 2019 年以后的大会议程

巩固战略性处理方法

12. 2016 年 11 月草拟了基本要素，供理事会审议。¹³三方成员继续表示支持按具有战略性和连贯性的处理方法制订大会议程，并支持在 2019 年之后继续沿用。¹⁴在审议 2019 年之后的战略性处理方法时，理事会可能希望考虑到以下因素。

¹⁰ 关于实施具有战略性和连贯性的处理方法的更详细内容，见理事会文件 [GB.328/INS/3](#)，第 7-15 段。附录 III 列出了截至 2020 年的最新路线图。

¹¹ 国际劳工组织《百年宣言》，上引，第 IV(A)部分。

¹² 见理事会文件 [GB.331/PV](#)。

¹³ 见理事会文件 [GB.328/INS/3](#)，第 38-39 段。

¹⁴ 见理事会文件 [GB.328/PV](#)、[GB.329/PV](#)、[GB.331/PV](#)、[GB.332/PV](#)、[GB.334/INS/PV](#) 和 [GB.335/INS/PV](#)。

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；¹⁵ (ii) 在2030年可持续发展议程(2030年议程)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。¹⁶ 此外，《关于劳动世界的未来百年宣言》还要求国际劳工组织“在第二个百年间进一步采取以人为本构建劳动世界未来的方法，将工人的权利和所有人的需求、向往和权利置于经济、社会和环境政策的核心，坚持不懈地推进其章程赋予的社会正义使命”。¹⁷
14. 具有战略性和连贯性的处理方法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，以及通过透明度和包容性保证三方充分参与。¹⁸ 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》，至少在2023年前，周期性讨论仍将是精简大会议程的一个主要驱动因素。
15. 已设想了其他要素。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。¹⁹ 随着理事会在讨论对这些会议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大会议程制订过程提供依据方面的指南。²⁰ 可以从最近一届会议上关于工

¹⁵ 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。见附录I，第1(B)部分；理事会文件GB.328/PV，第16段(工人组)和第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进在有关轮班工作的专题方面确定的规制漏洞，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。

¹⁶ 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(SDGs)，理事会决定了关于周期性讨论的五年周期和排序。见理事会文件GB.328/INS/5/2，第6、10和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)和第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)。

¹⁷ 国际劳工组织《百年宣言》，上引，第I(D)部分。

¹⁸ 见理事会文件GB.329/INS/2，第21段。

¹⁹ 见理事会文件GB.331/PV，第16段和GB.332/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)。

²⁰ 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(见理事会文件GB.319/WP/GBC/1，第15段)。

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，以便为大会在两周期制下优化标准制订职能的途径提供依据。²¹ 这将符合《百年宣言》的呼吁：标准制订具有根本重要性，“社会对话，包括集体谈判和三方合作，为国际劳工组织所有行动提供了一个至关重要的基础”。²² 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，特别是鉴于《百年宣言》有关国际劳工标准“需要顺应劳动世界的变化格局”的呼吁。²³

正在审议有可能列入未来大会议程的主题项目

16. 第 109 届会议(2020 年)的议程目前列入了关于社会保护(社会保障)的周期性讨论和关于不平等问题与劳动世界的一般性讨论。第 109 届会议的议程上仍有一个待填补的空白项。可列入关于另一个技术性议题的一般性讨论，和/或百年会议的一个或两个后续议题。理事会目前仍有时间来审议选择 2020 年之后大会会议的议题，并在这方面向劳工局提供指导。在审议大会 2021 年或 2022 年会议议程的一般性讨论议题方面的情况尤其如此。然而，最好在不迟于 2020 年 3 月的理事会会议上决定大会 2022 年会议的标准制订议题。²⁴
17. 在此背景下，理事会于 2019 年 3 月继续审议了可供列入将来大会议程的五个主题项目，²⁵ 其中一个主题项目已被审议有可能列入大会议程的下一个空位：

²¹ 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)和第 23 段(巴西))。

²² 国际劳工组织《百年宣言》，上引，第 II(B)部分。

²³ 同上，第 IV(A)部分。

²⁴ 关于在选择目前提交理事会审议的建议议题方面的可能时间安排参考附录 I。最好在即将到来的 2020 年 3 月的理事会会议(为 2022 年大会)或 2021 年 3 月的理事会会议(为 2023 年大会)上选定纳入一项标准制订议题。最晚可在 2020 年 3 月的理事会会议(为 2021 年大会)或 2021 年 3 月的理事会会议(为 2022 年大会)上决定将一项标准讨论议题纳入大会议程。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《大会议事规则》，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 2022 年 6 月的大会而言，原则上需要在不迟于 2020 年 10 月底(18 个月前)发送一份报告——由此需要在即将到来的 2020 年 3 月的理事会会议上决定(使得有时间准备这些文件)。但是，例外情况是，理事会可根据负责人的建议来核准一项缩短会议间隔的计划。对于一般性讨论不作此要求——《大会议事规则》规定当一个问题被作为一般性讨论议题列入议程时，劳工局须向政府送交一份关于该问题的报告，最晚在大会开幕两个月之前送达。在这方面，编写报告需要时间，因此，最好在上一年的 3 月前由理事会作出决定。

²⁵ 见理事会文件 [GB.329/INS/2](#)，第 23-27 段。

- 劳动世界向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型 (标准制订或一般性讨论)²⁶ – 本议题近年来数次被建议作为一项标准制订议题。针对该建议提出了各种各样的意见，一些成员支持标准制订讨论，另一些成员则更倾向于一般性讨论。²⁷ 鉴于《百年宣言》呼吁国际劳工组织“着力于 (i) 确保公平过渡到这样一个劳动世界的未来，即它助推其在经济、社会和环境层面上的可持续发展”，²⁸ 理事会或可审议是否将其作为大会议程的一项标准制订议题。如果是，则最早将有可能在大会 2022 年会议上进行两次讨论中的第一次讨论，除非理事会决定缩短间隔时间。或者，可考虑将其作为一般性讨论议题列入大会 2020 年、2021 年或 2022 年会议的议程。

18. 有两个主题项目源自《百年宣言》关于以人为本构建劳动世界未来的方法的呼吁，它们将会受益于大会一般性讨论所提供的指导：²⁹

- (i) 有利于以人为本劳动世界未来的社会和互助经济。若得到一个扶持性环境的支持，私营部门主导的社会和互助经济将有望创造体面劳动和生产性就业并提高所有人的生活水平。³⁰ 大会讨论将会阐明为社会和互助经济中的可持续企业提供支持的措施。
- (ii) 技能与终身学习。开发一个以人为本构建劳动世界未来的方法，这包括通过有效终身学习、面向所有人的优质教育及支持人们应对将在其整个工作生涯中面临的转型的有效措施等各种途径，加强所有人从不断变化的劳动世界中获益的能力。^{31 32}

19. 有五个主题项目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同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五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 2020 年 3 月第 338 届会议上进一步审议。

²⁶ 见附录 I，1(A)部分，第 3 段，关于在理事会第 328 届会议(2016 年 11 月)上表达的意见。

²⁷ 见理事会文件 [GB.334/INS/PV](#) 和 [GB.335/INS/PV](#)。

²⁸ 国际劳工组织《百年宣言》，上引，第 II(A)(i)部分。

²⁹ 附件 I 综述了有关这两个题目的一般性讨论将为本组织的工作增加的战略价值。

³⁰ 国际劳工组织《百年宣言》，上引，第 II(A)(ix)部分。

³¹ 同上，第 III(A)(ii)和 III(A)(iv)部分。

³² 应注意的是，在 2021 年或 2022 年进行有关“技能与终身学习”的一般性讨论将是不可行的，因为有必要避免与这些年份大会议程的其他议题(特别是有关学徒制的标准制订讨论)相重叠。

20. 其次，关于其他三个主题项目，附录 I 第 2 部分提供了其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，直至认为将这些主题项目列入大会议程的时机已经合适。这三个主题项目是：³³

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

21. 最后，根据理事会成员在 2019 年 3 月的支持以及《百年宣言》关于“确保适当保护隐私和个人数据并应对与工作数字化转型(包括平台工作)相关的劳动世界中的挑战和机遇的政策和措施”的呼吁，新增了一个主题项目。³⁴ 虽然尚需开展更多工作来筹备关于平台经济中体面劳动的大会讨论，但是鉴于这类工作预计将继续扩展，带来相关的创造就业和经济增长机会以及对体面劳动的挑战，应在可行的情况下尽快安排这方面的讨论。

22. 谨提请理事会关注一个可能列入未来大会议程的议题：将安全与健康的工作条件纳入国际劳工组织的基本原则和权利框架。为此，在一份单独的文件中向理事会提出了若干建议。³⁵ 视理事会对这些建议的审议情况，列入未来大会议程的技术性议题数目可能会减少。

D. 程序路线图

23. 关于程序路线图的最新建议如下：

- 第 337 届会议(2019 年 11 月)：理事会将评估大会百年会议(2019 年)的讨论成果对大会议程制订工作的影响。理事会将选择一项一般性讨论议题，从而完成大会第 109 届会议(2020 年)的议程，并可决定选择一项一般性讨论议题，从而完成大会第 110 届会议(2021 年)的议程。它将为大会第 110 届会议(2021 年)以及其后的会议讨论提供指导。
- 第 338 届会议(2020 年 3 月)：如果理事会选择将一项需遵循通常的两次讨论通过程序的标准制订议题列入 2022 年大会的议程，则它将就该技术性议题作出决定。理事会将继续在战略性处理方法内为大会议程提供指导。

³³ 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)。

³⁴ 国际劳工组织《百年宣言》，上引，第 III(C)(v)部分。

³⁵ 理事会文件 [GB.337/INS/3/2](#)。

决定草案

24. 理事会决定：

- (a) 在大会第 109 届会议(2020 年)的议程中列入一项议题，该议题涉及：
 - (i) 有利于以人为本劳动世界未来的社会和互助经济(一般性讨论)；或
 - (ii) 技能和终身学习(一般性讨论)；
- (b) 在大会第 110 届会议(2021 年)的议程中列入一项议题，该议题涉及：
 - (i) 体面劳动与社会和互助经济(一般性讨论)；或
 - (ii) 劳动世界向人人享有环境可持续的经济和社会公平转型(标准制订讨论或一般性讨论)；并
- (c) 要求劳工局在为理事会第 338 届会议(2020 年 3 月)编写文件时考虑到所提供的指导。

附录 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. 有利于以人为本的劳动世界未来的社会和互助经济(一般性讨论)

拟议议题的来源、性质和背景

1. 本建议旨在继国际劳工组织2019年《关于劳动世界未来的百年宣言》和2008年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》(该宣言要求建立“充满活力的社会经济”)之后为国际劳工组织提供指导。《百年宣言》特别指出了社会和互助经济能够为创造体面劳动、生产性就业和提高所有人生活水平提供支持。确定和理解不同形式的社会和互助经济企业与组织的作用是非常重要的,这些企业与组织能够为改善工作和生产的组织并创造体面劳动提供量身定制的解决方案。2009年在约翰内斯堡举行的国际劳工组织三方区域会议提供了一个关于社会和互助经济的定义:“通过追求特定社会和环境目标以及促进互助来生产满足其所服务社区需求的商品、服务和知识的企业和组织(合作社、互惠团体、协会、基金会和社会企业)”。此后,国际劳工组织举办了10次社会和互助经济学院活动,参加人员包括来自国际劳工组织三方成员、合作社及社会和各类互助经济运动的1,500多名政策制定者、从业人员、专家和学者。

三方成员在国际劳工组织战略目标方面的需求和现实情况

2. 对于新的发展模式的呼声越来越高。作为价值驱动型企业,合作社及社会和互助经济企业、协会和组织正在兴起,为创造和保持就业岗位提供了创新解决方案。它们有助于非正规经济的正规化、妇女和青年融入工作场所以及消除童工劳动,因而在推动体面劳动和实现可持续发展目标8方面具有巨大潜力。过去二十年期间,越来越多的国家正在制定或已经采取推进社会和互助经济的措施。此类措施包括:
 - 厄瓜多尔、法国、墨西哥、菲律宾、葡萄牙和西班牙以及魁北克(加拿大)政府所通过的关于社会和互助经济的法律或政策框架;
 - 南非和突尼斯正在制定的社会和互助经济政策;
 - 在哥伦比亚、法国、大韩民国和卢森堡设立的社会和互助经济部委或部门;
 - 在哥伦比亚、印度、大韩民国、尼加拉瓜、西班牙和乌干达启动的国家和地方促进社会和互助经济计划;及
 - 在西非制订的社会和互助经济部门性计划(例如卫生部门)。

国际劳工组织于 2013 年与其他机构共同成立了联合国社会 and 互助经济机构间工作队，该工作队的成员包括 19 个联合国机构、欧洲联盟和经济合作组织，观察员包括 10 个民间社团组织。

具有战略性和连贯性的处理方法的执行 以及国际劳工大会审议的附加值

3. 全世界对合作社及社会和互助经济企业日益增长的关注以及 2019 年《百年宣言》都要求为创业和可持续企业(包括合作社及社会和互助经济)创造有利环境。国际劳工组织近期通过的其他标准，例如 2015 年《从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)，也体现了合作社及社会和互助经济的重要性。合作社是社会和互助经济最大、最有组织的部分。国际劳工组织 2002 年《促进合作社建议书》(第 193 号)也为有关合作社的国家政策提供了非常坚实的基础。然而，关于社会和互助经济的讨论涉及比合作社更为广泛的内容，对社会和互助经济的附加值及其在实现国际劳工组织体面劳动议程方面可以发挥的作用进行充分讨论将是非常适时的。

预期成果

4. 预期成果是结论和决议，旨在就以下问题向国际劳工组织提供进一步指导：
 - (a) 提供一个关于“社会和互助经济”一词的通用定义(包括其相关原则和价值在内)；
 - (b) 评估社会和互助经济对于管理和促进为人们度过其在整个工作生涯中将面临的转型而提供的总体支持方面的贡献；
 - (c) 向希望为其国家建立社会和互助经济有利环境的成员国提供政策指导；
 - (d) 参与在全球促进社会和互助经济，包括通过发展合作来促进社会和互助经济；
 - (e) 与代表社会和互助经济或参与促进社会和互助经济的各类机构、组织和机关建立并保持广泛的伙伴关系。

大会讨论的准备工作

5. 大会讨论将受益于大会 2013 年会议一般性讨论及 2015 年 10 月举行的三方专家会议的结果。大会可参考国际劳工组织的《百年宣言》，该《宣言》阐述了对国际劳工组织三方成员所面临的体面劳动和气候变化问题的进一步理解，并表明该组织愿意在这一领域提供有依据的政策指导。

B. 技能和终身学习 (一般性讨论)

拟议议题的来源、性质和背景

6. 在大会百年会议的讨论¹和《百年宣言》²中都突出强调了让所有工人在其整个工作生涯中能够获得技能、能力和资格，以及通过有效终身学习来加强所有人从不断变化的劳动世界中获益的能力。在百年会议之后的磋商中，三方成员将“技能和终身学习”确定为一个有意在2020年大会进行一般性讨论的议题。
7. 在二十世纪七十年代首次就各类终身学习概念进行国际政策讨论时，国际劳工组织即通过有关技能发展的规范性工作阐述了这些概念。最近，这些概念被纳入《2004年人力资源开发建议书》(第195号)。然而，鉴于教育和培训体系、劳动力市场及其所为之服务的社会不断发生变化，应适时重新审议技能和终身学习的概念，研究影响政策和制度的设计和执行的关键问题，并概述国际劳工组织当前和未来可能采取的优先行动。

三方成员在国际劳工组织战略目标 方面的需求和现实情况

8. 近年来，对技能和终身学习的关注日益增长，将其视为劳动世界未来应对措施中不可或缺的要素。大会一般性讨论可涉及不同方面的问题，包括：
 - (a) 旨在应对技能和终身学习体系治理挑战的三方性、多利益攸关方、跨部门的机制性安排；
 - (b) 支持个人终身学习并使企业能够为技能开发作出贡献的公平筹资模式和机制；
 - (c) 因“青年人口暴增”而产生的对技能和终身学习体系的特定要求，以及成年人和老龄化社会在升级和重获技能方面的需求；
 - (d) 所有工人，无论其合同安排或就业状态，都平等获得技能开发机会；
 - (e) 技能开发、技能利用、体面劳动与可持续企业增长之间的联系；
 - (f) 终身学习作为教育和培训体系组织原则的作用，以及更广泛而言，作为社会组织原则的作用。

¹ 国际劳工组织：第四项议程：国际劳工组织百年成果文件 — 全体委员会的报告：会议记录摘要，《临时记录 6B》(Rev.)，国际劳工大会第108届会议，日内瓦，2019年6月。

² 国际劳工组织《百年宣言》，上引，第II(A)(iii)和III(A)(ii)部分。

具有战略性和连贯性的处理方法的执行 以及国际劳工大会审议的附加值

9. 《百年宣言》进一步推动了关于技能和终身学习的讨论，意味着这方面的讨论可能须超越第 195 号建议书的范围，考虑到在全球化、技术进步、人口变化和气候变化等因素的作用下迅速变化的劳动力市场给三方成员和人民带来的影响。
10. 一般性讨论将为 2021 年关于就业的第三次周期性讨论提供支持，作为综合促进就业方法的一部分，技能开发将在周期性讨论中占据重要地位。
11. 在顺序安排上的逻辑是一般性讨论将为关于就业的周期性讨论提供坚实基础，同时避免干扰关于学徒制的标准制订讨论。

预期成果

12. 一般性讨论可就设计和实施支持终身学习的技能体系和政策提供更清晰和创新的指导和指引，最终目标是使人们通过掌握适当技能而得以利用体面劳动机会，使企业通过开发和利用技能而得以兴旺发展，从而实现不让任何人掉队。因此，这方面的成果将为国际劳工组织对 2030 年议程的贡献提供参考，并有助于对就业的周期性讨论(2021 年)。
13. 大会提供的指导和指引将确定国际劳工组织技能和终身学习战略的范围，有助于为劳工局未来在该领域的工作提供参考，并为劳工局向成员国提供指导奠定基础。

大会讨论的准备工作

14. 鉴于可用于准备一般性讨论的时间很短，且考虑到目前正在开展的有关学徒制标准制订讨论和就业周期性讨论的工作，一般性讨论将大力借鉴现有和正在进行的研究、政策对话、三方协商以及在全球、区域和国家各级开展的其他活动。

C. 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)

拟议议题的来源、性质和背景³

15. 2013 年，大会第 102 届会议通过了关于实现体面劳动、绿色就业和可持续发展的结论，该结论包含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

³ 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 [GB.316/PV\(&Corr.\)](#)，第 12 段(雇主组)、第 18 段(工人组)、第 23 段(非洲组)和第 31 段(联合王国)；[GB.319/INS/2](#)，附件 VIII，第 6-9 段；[GB.319/PV](#)，第 7 段(工人组)、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)和第 29 段(巴西)。

享有公平转型相关的问题提供进一步的规范性指导。⁴ 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。2015 年 10 月，专家会议一致通过了“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。⁵

16. 工人组始终表示支持一个标准制订进程，在 2015 年 11 月呼吁“制订一个关于公平转型的文书，旨在实现可持续发展”，并认为“指导方针是迈向这一标准的第一步”。雇主组始终坚持认为，国际劳工组织已就该事项通过了指导方针，所以没有进行标准制订的价值。⁶ 政府成员的立场历经了一些变化，非洲组和工业化与市场国家组最近表示支持在百年大会之后重新审议有关公平转型的标准制订议题。⁷
17. 当前的建议旨在就向有助于可持续发展的劳动世界未来公平转型进行标准制订或一般性讨论。它力求在《百年宣言》之后向国际劳工组织提供新的指导。事实上，《百年宣言》指出，在国际劳工组织迈入其第二个百年之际，适逢劳动世界发生根本变革，其显著标志是环境和气候等方面的变化，它们对劳动世界的性质和未来产生了深远影响。

三方成员在国际劳工组织战略目标方面的需求和现实情况

18. 国际劳工组织最近的研究强调，有超过 10 亿个就业岗位依赖于可持续环境和健康生态系统，这使环境退化成为体面劳动面临的严重风险。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，在适当劳工标准和实践(包括社会对话)的指导下并在充分考虑到体面劳动必要性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，并向那些受到气候变化影响的群体提供补救措施。

⁴ 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。

⁵ 见理事会文件 GB.325/PV，第 494(b)段。另见 GB.335/INS/PV，第 21 段。

⁶ 见理事会文件 GB.328/PV，第 15 和第 20 段。另见 GB.335/INS/PV，第 15 段。

⁷ 见理事会文件 GB.335/INS/PV，第 27 和 29 段。

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)。

实施具有战略性和连贯性的处理方法以及 国际劳工大会标准制订讨论的附加值

19. 国际劳工组织《百年宣言》指出，国际劳工组织在履行其章程使命时必须致力于确保向有助于经济、社会和环境层面上可持续发展的劳动世界未来公平转型。“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，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。
20. 《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当前气候变化领域中的治理结构。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男女的体面劳动。

预期成果

21. 预期成果是结论和决议，它们旨在向国际劳工组织提供进一步指导，推动在追求环境可持续性的过程中纳入体面劳动层面，包括在联合国改革和国家支持的背景下这样做。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。在急需应对环境和气候变化以及防止对经济和社会造成不可避免损害的全球背景下，大会讨论将成为《百年宣言》之后的一个重要里程碑。

大会讨论的准备工作

22. 大会讨论将受益于大会2013年会议一般性讨论及2015年10月举行的三方专家会议的工作的结果。大会可参考国际劳工组织《百年宣言》，该《宣言》阐述了对国际劳工组织三方成员所面临的体面劳动和气候变化问题的进一步理解，表明该组织愿意在这一领域提供有依据的政策指导。

2. 有关目前正在开展准备工作的专题的 预计后续工作最新情况

A. 个人劳动争议处理

23. 2013年大会周期性讨论的结论呼吁成员国确保尊重法治，包括通过强化争议预防和处理机制。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争议制度和机制的绩效，包括有效处理个人劳动投诉。随后，2018年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

预防和处理机制。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。

24. 劳工局正在有关实施 2013 年大会结论的行动计划框架下推进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。原因包括劳动力增长，特别是在劳务移民程度较高的区域；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，致使在诉诸劳动法律方面受到限制。这些挑战包括高昂的成本和延迟；缺乏独立性和公正性；缺乏处理变化的劳动争议形式的的能力；以及社会对话(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：建立新的或补充的争议处理机制和机构；修改程序规则和制度结构；提高从事争议处理工作的人员的能力；建立针对弱势工人群体的专门争议处理机制；加强争议预防措施，包括通过促进工作场所机制。
25. 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。可提供有价值指导的事项包括：国家在通过诉诸劳动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解决劳动争议方面的作用。
26. 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。这方面的工作以及正在进行的研究的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 2020-21 两年期期间，劳工局将发布：(1) 关于非经济合作与发展组织国家个人劳动争议处理制度的比较研究；(2) 关于国际劳工标准如何为促进诉诸司法提供指导的分析；(3) 关于诉诸司法和劳动法庭作用的研究；以及(4) 若干相关的政策简报。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在 2022-23 两年期召开一次专家会议。本次会议可能就随后的行动提出建议，包括在未来劳工大会上列入一项一般性讨论或标准制订议题。

B. 体育界的体面劳动⁹

27. 在大会议程框架下审议这一专题的基础是工人组所提出的一项建议。¹⁰ 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

⁹ 见理事会文件 GB.328/INS/3，附件 I，第 2(C)部分，第 39-40 段。另见 GB.328/PV，第 17 段(工人组)。

¹⁰ 见理事会文件 GB.320/INS/2，第 30 段。

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。2017年1月，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。该建议在理事会第329届会议(2017年3月)上得到了支持。¹¹理事会第334届会议(2018年10月至11月)决定，将于2019年12月3日至5日在日内瓦举行一次“体育界的体面劳动全球对话论坛”。¹²理事会还进一步决定，该对话论坛的目的是讨论在促进体育界的体面劳动方面的相关现有问题及新出现的问题，旨在通过共识要点，其中包括有关国际劳工组织及其成员未来行动的建议。

C. 公共服务机构的独立性和保护(反腐败)¹³

28. 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共服务机构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共服务机构工作人员的独立性、公正性和保护，特别是通过与腐败作斗争。¹⁴

29. 这是一个新出现的专题，所涉及的问题仍在讨论中，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。在其2017年1月11日至13日所召开会议的框架下，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。因此，劳工局出版了一份关于保护公共和金融服务部门举报者的国家法律和实践的工作文件。¹⁵这个题目现在被认为已经足够成熟，可以由专家会议予以审议。为此，

¹¹ 见理事会文件 GB.329/POL/4，附件 II；GB.329/PV，第 512 段。

¹² 见理事会文件 GB.334/POL/3，附件 I；GB.334/POL/PV，第 64 段。

¹³ 见理事会文件 GB.328/INS/3，附件 I，第 2(D)部分，第 41-43 段。另见 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)和第 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)。

¹⁴ 见理事会文件 GB.325/INS/2，第 31 段。

¹⁵ 国际劳工组织：《关于保护公共和金融服务部门举报者的法律和实践》，第 328 号工作文件，日内瓦，2019 年。

理事会可考虑根据在部门政策司审议中作出的决定，利用为每两年期另增一次会议所储备的资源，将一次专家会议纳入 2020-21 两年期全球部门会议计划。¹⁶

D. 平台经济中的体面劳动

30. 国际劳工组织《百年宣言》要求劳工局确保“多样化的工作安排、生产和工商业模式，包括在国内和全球供应链中的工作安排、生产和工商业模式，能够利用各种机遇来推动社会和经济进步，提供体面劳动，并有助于实现充分、生产性和自由选择的就业”。理事会经常提出的一个问题是多种形式的工作安排是否能够实现这些目标，特别是自 2015 年 2 月非标准就业形式专家会议和大会第 104 届会议(2015 年)有关劳动保护的周期性讨论以来经常提出该问题。
31. 过去十年以来兴起的在线数字劳动平台是日益多样化的工作安排的一部分。此类平台上的工作既包括通过跨境网络平台分配的工作(有时也称为“众包”或“在线外包”)，也包括通过定位应用软件分配给特定地理区域的个人的工作。跨境网络平台通过公开征集将工作外包给分散在不同地域的人群，或者通过自由职业平台外包给个人。尽管其中一些工作属于从线下经济转到线上经济的工作，但另外一些工作则属于有助于网络行业顺利运行或人工智能系统发展的新任务，例如社交媒体网站的内容审核或数据注释。通过定位应用软件开展的典型活动是运输、投递和家庭服务。
32. 在平台经济的就业份额方面缺乏可靠的估计数据。欧盟 14 个成员国的数字表明，平台经济就业涉及大约 2% 的成年人口；国际劳工组织对乌克兰的估计表明，平台经济就业约占乌克兰劳动力的 3%。国际劳工组织在五个主要众包工作平台上对 3,500 名工人进行的调查显示，这些工人来自 75 个国家，其中非洲、亚洲和美洲的代表性最高。然而，数字劳动平台上的工作预计将继续扩展。牛津互联网研究所的在线劳动指数表明，在 2016 年 7 月至 2019 年 3 月期间，五个最大英语网络劳动平台上的活动增加了三分之一。鉴于财富 500 强公司有意扩大平台采购，这一数字可能会提高。
33. 平台经济打乱了现有经营模式，也打乱了这些经营模式所依赖的就业模式。数字劳动平台上的工作为工人提供了在任何地点和时间工作的机会，对劳动力需求疲软的国家特别有吸引力。然而，从事这种工作会给工人带来在就业身份、就业和收入保障、社会保护及其他福利方面的风险，因为这种工作大多是在现行劳动法范围之外开展的。此外，在跨境网络平台上，因为平台及其客户可能位于与工人不同的管辖区，工人在行使结社自由和集体谈判权利方面面临困难。这也使监管机构难以适用当地劳动法。
34. 需更深入地了解确保数字劳动平台工人体面劳动的机制。劳工局就这一主题继续开展了研究，包括编写《2020 年世界就业和社会展望》旗舰报告，同时三方成员也认

¹⁶ 理事会文件 GB.328/POL/8，附件 II，见部门咨询机构 2017 年 1 月会议所确认的关于会议的建议。

识到有必要就这一主题进行正式讨论。国际劳工组织《百年宣言》要求所有成员在国际劳工组织的支持下“应对与工作数字化转型(包括平台工作)相关的劳动世界中的挑战和机遇”并制定“确保适当保护隐私和个人数据的政策和措施”。此外，理事会 2019 年 3 月的会议回顾了 2018 年 11 月的讨论，一些政府在讨论中建议优先采取行动，推动平台经济的体面劳动。在讨论中还提及了有关社会对话和三方机制的第二次周期性讨论的决议(2018 年)，该决议呼吁“(e) ……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”。

- 35.** 劳工局建议就确保平台经济中的体面劳动举行一次三方专家会议，帮助拟订必要的政策方法。会议可安排在 2021 年上半年，并可参考 2020 年大会关于不平等问题的一般性讨论的成果，其中将提及在平台经济以及包括临时合同在内的其他形式工作安排方面的发展。三方专家会议的成果还能够丰富大会第 111 届会议(2022 年)关于劳动保护周期性议题的讨论，该讨论将关注与日益多样化的工作安排形式相关的机遇和挑战。视三方专家会议的成果，可在大会第 112 届会议(2023 年)上就平台经济中的体面劳动进行一般性讨论或标准制订。

附录 II. 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 – 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, 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 , 一次性讨论。	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的 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, 关于社会对话战略目标的 周期性讨论 。	对此前大会根据《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 , 一次性讨论。	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, 关于就业战略目标的 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对《2006 年海事劳工公约守则》的修正。

会议	技术议题			
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 。	
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 - 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 。	废除和/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 - 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、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 - 标准制订 ，两次讨论(第二次讨论)。	《关于劳动世界的未来百年宣言》	组织与国际劳工组织一百周年有关的讨论及活动	

会议	技术议题			
第 109 届 (2020 年) (待完成)	待理事会第 335 届或第 336 届会议决定。	不平等问题和劳动世界 – 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 。	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 号公约以及第 27、第 31、第 49、第 107、第 137、第 139、第 153、第 154、第 174、第 186 和第 187 号建议书。
第 110 届 (2021 年) (待完成)	学徒制 – 标准制订 ，两次讨论(第一次讨论)。	待理事会第 335 届或第 336 届会议决定。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于就业战略目标的 周期性讨论 。	
第 111 届 (2022 年) (待完成)	学徒制 – 标准制订 ，两次讨论(第二次讨论)。	待理事会第 335 届或第 336 届会议决定。	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 。	撤销第 20 号建议书。
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 。	
第 113 届 (2024 年) (待完成)				废除第 45、第 62、第 63 和第 85 号公约。

附录 III. 国际劳工大会议程 - 时间表(2017-21 年)

