



理 事 会

第 352 届会议，2024 年 10 月 28 日至 11 月 7 日，日内瓦

机构部分

INS

日期：2024 年 10 月 3 日

原文：英文

第二项议程

未来国际劳工大会会议议程

文件目的

本文件旨在促进理事会审议关于 2026 年及之后国际劳工大会议程的建议，包括应遵循的战略方针(见决定草案，第 49 段)。

相关战略目标：全部四大战略目标。

主要相关成果目标：保障因素 B：产出 B.1. 加强领导和战略引领，确保组织影响力。

政策影响：对 2026 年及之后劳工大会议程的影响。

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》而产生的法律影响。

财政影响：因召开国际劳工大会而产生的财政影响。

需采取的后续行动：任何需要采取的后续行动都将提交至理事会第 353 届会议(2025 年 3 月)审议。

作者单位：关于治理、权利和对话集群的各司局；关于工作岗位和社会保护集群的各司局；研究司(RESEARCH)。

相关文件：理事会文件 [GB.350/PV](#)；[GB.352/INS/3/2](#)；[GB.352/INS/21/1](#)；[GB.352/LILS/3](#)；[GB.352/PFA/1](#)；[GB.352/PFA/2](#)。

► 目 录

	页次
A. 劳工大会议程制订过程概览	4
B. 未来劳工大会会议议程.....	7
C. 正在审议的列入未来劳工大会会议议程的专题	9
D. 程序路线图.....	13
决定草案	14
 附 录	
一、未来劳工大会会议议程议题.....	15
1. 对标准审议机制三方工作组建议的后续行动.....	15
2. 利用技术的最大潜力，实现人人享有体面劳动、可持续发展 和公平分享惠益(一般性讨论)	18
3. 推动经济结构转型，提高生产力水平(一般性讨论)	22
4. 推进致力实现工作中性别平等的变革性议程(一般性讨论)	24
5. 有关目前正在准备的专题讨论的预计后续工作的最新情况.....	27
二、撤销《1947 年(非本部领土)劳工标准公约》(第 83 号)	29
三、列入劳工大会议程的技术议题概览(2013-2033 年)	30
四、国际劳工组织议程 - 时间表(2021-2026 年).....	35

► A. 劳工大会议程制订过程概览

1. 《国际劳工组织章程》(《章程》)、《国际劳工大会议事规则》和《理事会议事规则》规定了国际劳工大会(劳工大会)议程的适用规则。¹ 劳工大会议程由常设议题和技术议题组成。
2. 三项常设议题包括：
 - 理事会主席报告和总干事报告；
 - 财务和预算问题；
 - 关于公约和建议书的实施情况与报告。
3. 按照惯例，劳工大会议程还包括三项技术议题，通常旨在进行标准制订、一般性讨论或周期性讨论。² 通常针对标准制订议题进行两次讨论，除非理事会决定只进行单次讨论。³ 理事会还可决定应将某一项技术议题列入一次筹备性三方技术会议或一次专家会议加以审议，从而有可能在劳工大会单次讨论中对该议题进行处理。⁴ 理事会必须在连续两届会议上审议关于将某项议题列入劳工大会议程的建议，除非理事会成员在围绕该建议进行初次讨论时就表示一致同意。⁵
4. 在第 328 届会议(2016 年 10 月至 11 月)上，理事会批准了一个关于周期性讨论的五年周期，期间根据经 2022 年修正的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》对四大战略目标开展了周期性讨论。在第 347 届会议(2023 年 3 月)上，理事会决定在 2026 年启动新一轮周期性讨论，并将一项关于社会对话战略目标的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程。

战略性和一致性方针

5. 在第 322 届会议(2014 年 10 月至 11 月)上，理事会批准了制订劳工大会议程所采取的战略性和一致性方针，⁶ 该方针得到了三方成员的持续支持。因此，该战略性和一致性方针的一般要素仍然有效，如制订劳工大会议程时的战略性聚焦、机制的一致性、充足的筹备时间与充分的灵活性之间的平衡性，以及通过透明度和包容性实现三方的充分参与。

¹ 见《国际劳工组织章程》第 14 条第 1 款和第 16 条第 3 款；《国际劳工大会议事规则》，第 10-12 条、第 23 条、第 44-52 条；《理事会议事规则》，第 5 节和第 6.2 条。

² 理事会可将其他议题列入议程，这些议题一般可由全体会议、总务委员会或其他技术委员会通过召开次数有限的会议加以处理。

³ 近年来，劳工大会在单次讨论的基础上通过了《2012 年社会保护底线建议书》(第 202 号)和《<1930 年强迫劳动公约>的 2014 年议定书》。

⁴ 《国际劳工大会议事规则》，第 45 条第 5 款。

⁵ 《理事会议事规则》，第 5.1.1 款。

⁶ 理事会文件 GB.322/PV，第 17(1)段，以及 GB.322/INS/2，第 11-19 段。

6. 依照该战略性和一致性方针，理事会审查了劳工大会先前讨论成果与未来劳工大会会议议题审议之间的协调问题。其将劳工大会议程制订工作与国际劳工组织(劳工组织)其他制度化进程和战略性讨论协同起来，例如有关《国际劳工组织 2026-2029 年战略规划》的进程与讨论。⁷ 理事会还可考虑联合国在与劳工组织使命有关事项方面的战略指引，这种战略指引已经或可能由多项重大活动提供，例如于 2023 年 9 月举行的 2023 年可持续发展目标峰会、于 2024 年举行的未来峰会、将于 2025 年举行的第二次社会发展问题世界首脑会议、将由妇女地位委员会于 2025 年 3 月针对《北京宣言》和《行动纲要》执行情况开展的审查和评价(“北京+30”)⁸ 以及第四次发展筹资问题国际会议。⁹
7. 理事会在第 350 届会议(2024 年 3 月)上决定将一项关于劳工组织向第二次社会发展问题世界首脑会议提交的三方意见书的议题列入国际劳工大会第 113 届会议(2025 年)议程，并通过了一份《我们的共同议程》新社会契约工作组用于编写该三方意见书的路线图。¹⁰ 根据此路线图，理事会将在本届会议上审议三方意见书传达的关键信息草案，¹¹ 并将在第 353 届会议(2025 年 3 月)上审议一项决议草案，以提交国际劳工大会第 113 届会议(2025 年)批准。
8. 国际人权法领域的发展同样可以为未来开展的规范行动提供战略指引。2024 年 5 月，联合国老龄问题工作组建议审议一项具有法律约束力的国际文书，以促进、保护并确保老年人口的所有人权，同时指出了在平等和非歧视、社会保护和社会保障、教育、培训、终身学习和能力建设、诉诸法律、工作权、劳动力市场准入、经济保障和社会包容等相关领域可能存在的规范性缺口和执行差距。¹² 另一个联合国工作组正在继续就一项具有法律约束力的文书进行谈判，以规范跨国公司和其他工商企业的活动，并补充和增强《联合国工商企业与人权指导原则》和既有的自愿措施。¹³
9. 要采取战略性和一致性方针，同样需要在周期性讨论与实施公约与建议书专家委员会基于按照《章程》第 19 条提交的报告而编写的普遍调查主题之间建立适当有效的衔接。¹⁴ 目前的做法是，在就某一特定战略目标进行周期性讨论之前，劳工大会在对同一战略目标相关标准开展普遍调查的前一年开展一次讨论。由于理事会破例决定在劳工大会第 113 届会议(2025 年)议程中不设

⁷ 理事会文件 GB.352/PFA/1。

⁸ 妇女地位委员会第六十九届会议将于 2025 年 3 月 10 日至 21 日在纽约联合国总部举行。第六十九届会议主要聚焦于审查和评价《北京宣言》和《行动纲要》以及联合国大会第二十三届特别会议成果的执行情况。此次审查将以国家和区域各级的全面情况为基础，包括评估当前影响《北京宣言》和《行动纲要》执行工作、实现性别平等和增强妇女权能的挑战及其对全面实现《2030 年可持续发展议程》的贡献。见联合国妇女署，CSW69/“北京+30”(2025 年)。

⁹ 该会议将于 2025 年 6 月 30 日至 7 月 3 日在西班牙举行，旨在应对可持续发展目标的资金缺口问题以及国际金融架构改革问题。

¹⁰ 理事会文件 GB.350/PV，第 232(c)段和 232(d)段，以及 GB.350/INS/6/Add.1。

¹¹ 理事会文件 GB.352/INS/21/1。

¹² 联合国大会，老龄问题不限成员名额工作组第十四届会议的报告，A/AC.278/2024/2 号文件，第 14/1 号决定，第 20 段和 25(a)段。

¹³ 联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)，跨国公司和其他工商企业与人权的关系问题不限成员名额政府间工作组第十届会议。

¹⁴ 劳工组织，《关于通过体面劳动推进社会正义的决议》，国际劳工大会第 105 届会议，2016 年，第 15.1 段。

置周期性讨论议题，因此自 2026 年起，劳工大会将先围绕关于同一战略目标相关标准的普遍调查进行讨论，在此两年后举行周期性讨论。

10. 理事会的一些成员还指出，就标准审议机制三方工作组的标准制订建议采取后续措施，可能会对未来劳工大会会议议程产生影响，并呼吁对战略性和一致性方针采取灵活创新方式。¹⁵ 一些理事会成员表示支持加强标准审议机制、普遍调查与周期性讨论之间的联系。¹⁶ 雇主组表示，理事会在制订劳工大会议程方面享有自主权，因而可以自由地审议标准审议机制三方工作组的建议，也可以对劳工组织的其他权责领域加以审议。工人组忆及，正如理事会多次决定的那样，针对标准审议机制三方工作组在标准制订等方面的建议采取后续行动是一项机构优先事项。¹⁷
11. 《2024-2025 两年期计划和预算》为制订劳工大会议程提供了进一步战略指引。拟于 2026-2027 年继续优先采取促进社会正义的强有力、现代化的规范行动，以支持重塑社会契约。¹⁸ 全球社会正义联盟正在根据“实现作为人权的劳工权利，确保人的尊严并满足基本需求”这一专题优先事项开展强有力的规范行动。¹⁹
12. 最后，理事会在审议可能列入未来劳工大会会议议程的议题时，虑及了应劳工大会要求召开的三方会议的方式和排期，从而进一步加强了机制的一致性。因此，理事会初步批准了以下两项关于召开极端天气事件和天气模式变化下的职业安全与卫生会议以及保护数字时代工人个人数据专家会议的建议。²⁰ 计划于 2025 年召开诉诸劳动法法律技术会议，并将适时向理事会提交关于召开一次工作时间组织和安排问题专家会议的建议。²¹ 已向理事会本届会议提交关于在 2026 年举行陪产和育儿保护及其他照护假会议的建议。²²
13. 为了提高这一进程的透明度和包容性，已向每届理事会会议提交了一份关于实施战略性和一致性方针的最新程序路线图，并在上述会议中对未来劳工大会会议可能涉及的议题进行讨论。²³

¹⁵ 理事会文件 GB.341/PV，第 25 段、36 段和 39 段。

¹⁶ 理事会文件 GB.337/PV，第 757 段和 760 段。在标准审议机制三方工作组第七次年度会议(2022 年)对涉及工伤津贴的文书进行审查之后，理事会在第 346 届会议上选定了一些切合当前情况的文书，供实施公约与建议书专家委员会于 2024 年编写一份普遍调查报告，并由大会标准实施委员会于 2025 年开展讨论。在劳工大会第 115 届会议(2027 年)举行关于社会保护(社会保障)的周期性讨论时，应虑及上述报告与讨论的内容。见理事会文件 GB.346/PV，第 877 段。

¹⁷ 理事会文件 GB.344/PV，第 679 段，以及 GB.346/PV，第 837 段。

¹⁸ 劳工组织，《2024-2025 两年期计划和预算》，成果目标 1。《2026-2027 年计划和预算草案》载于理事会文件 GB.352/PFA/2。

¹⁹ 全球社会正义联盟，专题优先事项。

²⁰ 见理事会文件 GB.349/PV(Rev.1)，第 187 段；GB.349/INS/3/3，产出 8；GB.350/PV，第 80(d)段。

²¹ 理事会文件 GB.349/PV(Rev.1)，第 76(d)段；劳工组织官方会议计划；GB.349/INS/3/2，第 23 段(会议日期待定，但会议所需资金将列入《2026-2027 年计划和预算草案》)。

²² 理事会文件 GB.352/INS/3/2。

²³ 关于实施战略性和一致性方针的更多详细信息，参见理事会文件 GB.328/INS/3，第 7-15 段。下文 D 节和附录四列出了截至 2026 年的最新路线图。

► B. 未来劳工大会会议议程

列入 2025-2028 年劳工大会议程的专题

14. 表 1 提供了截至 2028 年劳工大会议程选定议题和正在审议的议题概览。

► 表 1 2025-2028 年劳工大会议程选定议题和正在审议的议题概览

会议	议程议题			
	四	五	六	七
第 113 届 (2025 年)	防范生物危害因素 – 标准制订 (第二次讨论)。	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第一次讨论)。	关于解决非正规性并推动向正规经济过渡以促进体面劳动之创新方法的一般性讨论。	国际劳工组织向 2025 年第二次社会发展问题世界首脑会议提交的三方意见书。
第 114 届 (2026 年)	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第二次讨论)。	关于社会对话与三方机制战略目标的周期性讨论。	[关于利用技术的最大潜力实现体面劳动的一般性讨论] 或 [关于推动经济结构转型，提高生产力水平的一般性讨论] 或 [关于一项技术与结构转型的合并议题的一般性讨论] 或 [关于推进性别平等变革议程的一般性讨论]。	

会议	议程议题			
	四	五	六	七
第 115 届 (2027 年)	整合有关化学危害因素的文书 – 标准制订 (第一次讨论)。	关于社会保护(社会保障)战略目标的 周期性讨论 。	[关于利用技术的最大潜力实现体面劳动的 一般性讨论] 或 [关于推动经济结构转型，提高生产力水平的一般性讨论] 或 [关于一项技术与结构转型的合并议题的 一般性讨论] 或 [关于推进性别平等变革议程的 一般性讨论] 或 [理事会确定的任何其他议题]。	
第 116 届 (2028 年)	整合有关化学危害因素的文书 – 标准制订 (第二次讨论)。	关于就业问题战略目标的 周期性讨论 。	[关于利用技术的最大潜力实现体面劳动的 一般性讨论] 或 [关于推动经济结构转型，提高生产力水平的一般性讨论] 或 [关于一项技术与结构转型的合并议题的 一般性讨论] 或 [关于推进性别平等变革议程的 一般性讨论] 或 [理事会在 2028 年会议之前确定的任何其他议题]。	废除第 10 号、33 号、59 号和第 123 号公约。 撤销第 5 号公约和第 41 号、52 号和第 124 号建议书。

15. 在本届会议上，理事会将审议可能列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)、第 115 届会议(2027 年)和第 116 届会议(2028 年)议程的议题，以供开展一般性讨论，并继续围绕可能由理事会关于标准审议机制的决定产生的职业安全与卫生标准制订议题进行讨论。

16. 理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)决定,推迟至本届会议决定是否将一项关于利用技术的最大潜力实现体面劳动的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)、第 115 届会议(2027 年)或第 116 届会议(2028 年)议程,以供开展一般性讨论。理事会还针对制定另外两项可能列入的议题提供了指导意见,以供开展一般性讨论:推进致力实现工作中性别平等的变革性议程,以及推动经济结构转型,提高生产力水平。
17. 若理事会希望将一项议题列入劳工大会议程,以便在 2026 年围绕其开展一般性讨论,则可以在本届会议上作出决定,或最迟于第 353 届会议(2025 年 3 月)上作出决定。²⁴若理事会希望将一项标准制订议题列入劳工大会议程以进行两次讨论,则只能在劳工大会第 115 届会议(2027 年)或后续会议上开展此类工作。理事会可在本届会议上作出在议程中列入一项标准制订议题的决定,若涉及列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)议程,则至迟应于理事会第 353 届会议(2025 年 3 月)上作出上述决定。²⁵
18. 附录三载有选定列入劳工大会议程(2013-2033 年)的技术议题概览,从而帮助理事会确定目前正在审议议题的可能时间安排。

► C. 正在审议的列入未来劳工大会会议议程的专题

1. 可能列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程的一般性讨论议题

1.1 利用技术的最大潜力实现体面劳动

19. 在理事会第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上,雇主组提出了一项关于利用技术的最大潜力实现体面劳动的议题。²⁶虽然近期技术发展的加速在原则上是提高生产力、鼓励创新和扩大就业的源泉,但如果缺少保障公正转型的防护措施,则会对体面劳动产生破坏性影响。在后续数届会议上,理事会成员支持将该议题列入议程,但同时指出,为慎重起见,可等待劳工大会关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡(包括审议产业政策和技术)以及平台经济中体面劳动的讨论成果,²⁷继而再进一步考虑将该专题作为一项潜在的议程议题。

²⁴ 《国际劳工大会议事规则》规定,当一项议题被列入议程供一般性讨论时,劳工局须就该问题编写一份报告,并至少于讨论该议题的劳工大会会议开幕前两个月将该报告提供给各国政府。由于编写报告需要时间,理事会最晚宜在前一年 3 月作出决定。

²⁵ 按照《国际劳工大会议事规则》,对于标准制订议题,劳工局需要在讨论该议题的劳工大会会议开幕前至少 18 个月向成员国寄送一份关于法律和实践的报告以及一份问卷。因此,对于劳工大会第 115 届会议(2027 年)而言,将需要在不迟于 2025 年 3 月底之时作出决定。若理事会于 2025 年 10 月至 11 月间作出决定,劳工局将缺乏足够的时间编写该文件。

²⁶ 理事会文件 GB.337/PV, 第 25 段。

²⁷ 理事会文件 GB.343/PV, 第 33 段; GB.344/PV, 第 82 段; GB.347/PV(Rev.), 第 29 段和 35 段。

20. 理事会在第 347 届会议(2023 年 3 月)上决定,将关于平台经济中体面劳动的标准制订讨论列入 2025 年和 2026 年劳工大会议程。劳工大会第 111 届会议(2023 年 6 月)通过了一项《关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的决议》。²⁸
21. 在联合国层面也取得了相关进展,这包括秘书长在《我们的共同议程》报告中提议,于 2024 年 9 月召开的未来峰会上商定一项全球数字契约。²⁹ 联合国秘书长于 2023 年 11 月成立了一个人工智能高级别咨询机构,负责针对人工智能的国际治理问题开展分析并提出建议。该机构在未来峰会召开之前于 2024 年 9 月发布了最终报告。³⁰
22. 关于开展一般性讨论的最新建议载于附录一第 2 节。
23. 理事会在第 350 届会议(2024 年 3 月)上对尽早将该议题列入劳工大会议程表示广泛支持,一些理事会成员同时指出,他们倾向于在有关平台经济中体面劳动的标准制订进程结束之后,就该议题安排一次讨论。³¹ 指导意见还建议大力支持将下文所列关于技术的议题与关于结构转型的议题合并,但须就更广泛议题的范围和内容取得进一步信息,并就最适合开展一般性讨论的时间安排达成共识。

1.2 推动经济结构转型,提高生产力水平

24. 在往届理事会会议上,雇主组针对劳工组织及其三方成员在支持推动经济结构转型以提高生产力水平方面的作用,提出了一项可能议题,以供一般性讨论。³² 经济结构转型涉及生产与生产要素向更高附加值和更高生产力活动转移,其往往伴随着高技能工作占比的提高与技术变革。重新平衡经济从而摆脱对低附加值经济活动的过度依赖,以及弥合行业之间与行业内部的生产力差距,对于创造更具韧性、更加促进性别平等、更包容、更具生产性和可持续性的国内就业机会、减少非正规性和提高生活水平至关重要。若要推动结构转型对促进体面劳动产生积极影响,就必须重振生产力发展政策和协调一致的国家就业政策,其中包括通过改善技术运用、基础设施、技能、研发和融资渠道等因素,为各经济体和社会生产能力提供支持的产业政策。
25. 关于开展一般性讨论的建议载于附录一第 3 节。
26. 理事会在第 350 届会议(2024 年 3 月)上对尽早将该议题列入劳工大会议程表示广泛支持,一些理事会成员同时指出,他们倾向于扩大该议题的范围以涵盖除生产力之外的方面,而其他成员则询问将该议题与拟议技术议题合并的可能性。³³

²⁸ 劳工组织,《公正过渡问题一般性讨论委员会的成果文件》,劳工大会文件 ILC.111/记录 7A。

²⁹ 由秘书长技术问题特使办公室提出的设想。

³⁰ 联合国,人工智能咨询机构,《最终报告:为人类治理人工智能》,2024 年 9 月。

³¹ 理事会文件 GB.350/PV,第 22 段、34 段、37 段和 40 段。

³² 理事会文件 GB.346/INS/2,第 15 段。

³³ 理事会文件 GB.350/PV,第 48 段、66 段、67 段、68 段和 71 段。

27. 关于合并议题的一般性讨论将主要探讨自动化、数字化、新材料和人工智能的使用等各种技术创新对各经济行业之间及其内部在结构变革和生产力提高方面的影响，并寻求确定利用创新实现体面劳动和可持续发展所需要遵循的原则和政策。
28. 鉴于上述情况，理事会不妨考虑：
- (a) 说明劳工大会是否应分别就技术议题和结构转型议题举行一般性讨论，或就关于这两个主题的合并议题举行单次一般性讨论；
 - (b) 若理事会希望合并这两项议题，请说明劳工局是否应向理事会提交有关合并议题的建议，该议题的暂定标题为“通过技术创新和经济结构转型促进体面劳动和可持续发展”；
 - (c) 说明是否应将这两项议题中的任何一项或将合并议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)、第 115 届会议(2027 年)或第 116 届会议(2028 年)议程。³⁴

1.3. 推进致力实现工作中性别平等的变革性议程

29. 在理事会第 349 届会议(2023 年 10 月至 11 月)上，工人组提议将促进性别平等的变革性议程作为一项可能议题，以供未来劳工大会会议开展一般性讨论。³⁵
30. 在理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)上，一些小组对该提议表示出兴趣，并请就可能进行的一般性讨论提交一份更详细的大纲，该讨论将审议关于照护经济中体面劳动的一般性讨论的成果，以及劳工大会第 112 届会议(2024 年)围绕工作中基本原则和权利战略目标举行周期性讨论的成果。³⁶
31. 关于开展一般性讨论的建议载于附录一第 4 节。
32. 若理事会希望将该议题列入劳工大会议程，不妨就应安排何届劳工大会会议对该议题进行讨论以及讨论的范围提供指导意见。

2. 对标准审议机制三方工作组建议采取后续行动

针对职业安全与卫生开展标准制订工作

33. 在第五次会议(2019 年 9 月)上，标准审议机制三方工作组讨论了针对理事会于 2017 年和 2018 年批准的先前建议所采取的后续行动，呼吁就生物危害因素、人体工学和人工搬运、化学危害因素和机械防护等专题制订标准。³⁷ 在第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上，理事会核准了

³⁴ 上述建议载于附录一第 2 节和第 3 节。

³⁵ 理事会文件 GB.349/PV(Rev.1)，第 23 段。

³⁶ 理事会文件 GB.350/PV，第 24 段、29 段、58 段、67 段和 69 段。

³⁷ 理事会文件 GB.337/LILS/1，附录，附件一，第 9 段。

标准审议机制三方工作组的建议，并要求劳工局尽早编写上述标准制订建议，将其作为机构优先事项。³⁸

34. 在第 341 届会议(2021 年 3 月)上，理事会决定在劳工大会第 112 届会议(2024 年)和第 113 届会议(2025 年)议程中列入一项关于防范生物危害因素的议题(标准制订-两次讨论)。³⁹

35. 在第 350 届会议(2024 年 3 月)上，理事会决定将一项关于在两次讨论基础上整合化学危害因素文书的标准制订议题列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)议程。⁴⁰

36. 其余有关人体工学和人工搬运及机械防护相关标准制订议题的建议载于附录一。

针对人体工学和人工搬运及机械防护开展标准制订工作

37. 理事会在最近七届会议上，针对关于人体工学和人工搬运及机械防护相关标准制订的潜在创新和高效方式的备选方案提供了指导意见。

38. 经多次讨论，形成了下列指导性思想：

(a) 落实标准审议机制三方工作组在可能的职业安全与卫生标准制订等方面的建议仍然是一项机构优先事项，同时考虑到理事会在制订劳工大会议程时享有的自主权。

(b) 根据标准审议机制三方工作组达成的共识，标准制订过程应当具有灵活性，并确保最佳的时间效率、成本效益和包容性。

(c) 针对防范人体工学危害因素，而非仅限于人工搬运的相关事项制订标准，这在同类标准中将尚属首次。由于修订人工搬运标准和纳入人体工学相关标准所需工作量较大，因此最好进行两次讨论，讨论可能自 2028 年或 2029 年开始。⁴¹

(d) 针对机械防护开展的标准制订工作将涉及对两项现行标准加以修订。⁴² 虽然通常会考虑针对该标准制订进行两次讨论，但在特殊情况下，可以基于单次讨论程序制订标准，在此之前可能先召开一次三方技术会议或专家会议。在劳工大会第 118 届会议(2030 年)或第 119 届会议(2031 年)上进行单次讨论，并可能在此之前于 2029 年先行召开一次三方会议，这将避免与可能于 2028 年或 2029 年针对人体工学和人工搬运开展的标准制订工作发生任何重叠。

39. 理事会不妨在未来的会议上继续审议这一可能议题。

³⁸ 理事会文件 GB.337/PV，第 745(a)段。

³⁹ 理事会文件 GB.341/PV，第 50(b)段。

⁴⁰ 理事会文件 GB.350/PV，第 80(a)段。

⁴¹ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.)，第 27 段和 38 段。

⁴² 特别涉及《1963 年机械防护公约》(第 119 号)和《1963 年机械防护建议书》(第 118 号)。参见理事会文件 GB.331/LILS/2(Rev.)，第 3 段。

撤销一项国际劳工公约

40. 标准审议机制三方工作组在第九次会议上建议理事会撤销已不再有效的《1947 年(非本部领土)劳工标准公约》(第 83 号),并将此议题列入劳工大会第 114 届会议议程。附录二载有关于第 83 号公约的信息摘要,以供理事会审议。

3. 有待进一步审议的其他议题

41. 在第 350 届会议(2024 年 3 月)上,理事会核可了关于召开保护数字时代个人数据三方专家会议的建议,并要求劳工局将召开该会议所需预算列入《2026-2027 两年期计划和预算草案》。计划于劳工大会第 114 届会议(2026 年)结束关于平台经济中体面劳动的标准制订工作进程,理事会要求劳工局依据该进程取得的成果,提交任何针对上述专家会议举行方式的必要调整方案,以供批准。
42. 作为针对关于保护公共服务部门中举报人的技术会议结论采取的后续行动,⁴³ 劳工局正在与联合国毒品和犯罪问题办事处(毒品和犯罪问题办事处)、联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)和经济合作与发展组织(经合组织)合作推进研究工作。目前,相关机构和劳工组织有关单位正在审查一份联合工作文件,内容涉及成员国向作为举报人举报违规行为的公务员和监督机构雇员提供保护的各种法律框架。该文件计划于 2025 年年初出版。
43. 理事会在第 350 届会议上提供的指导意见确认,理事会的一些成员希望保留这样一种选择,即最早可能在劳工大会第 115 届会议(2027 年)上安排一次关于供应链中体面劳动的标准制订讨论,即使届时正在破例同时进行一项关于职业安全与卫生的标准制订讨论。⁴⁴
44. 如上文第 12 段所述,经理事会批准于 2025 年至 2027 年举行的三方会议可能会产出未来劳工大会会议涉及的其他议题。

► D. 程序路线图

45. 最新的程序路线图建议如下所述。在各届会议上,理事会将继续为未来劳工大会会议议程提供指导意见。
46. 理事会将在本届会议上:
- (a) 决定将一项议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程并酌情列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)和第 116 届会议(2028 年)议程,或对此提供指导意见;
 - (b) 就关于人体工学和人工搬运及机械防护标准制订的时间和方式提供指导意见,或对此作出决定。

⁴³ 见附录一第 3(A)节,以及理事会文件 GB.349/INS/2,第 35-37 段。

⁴⁴ 理事会文件 GB.347/PV(Rev.),第 22 段和 35 段;GB.349/PV(Rev.1),第 47 段;GB.350/PV,第 24 段、39 段和 60 段。

47. 若届时尚未作出决定，则理事会将在第 353 届会议(2025 年 3 月)上：

- (a) 决定将此前已审议的一项议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程，以供一般性讨论；
- (b) 决定是否将一项基于两次讨论的标准制订议题列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)议程；
- (c) 就是否应将一项此前已审议的议题或任何其他议题列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)或第 116 届会议(2028 年)议程以供一般性讨论提供指导意见，或对此作出决定；
- (d) 就关于人体工学和人工搬运及机械防护标准制订的时间和方式提供指导意见，或对此作出决定。

48. 若届时尚未作出决定，则理事会将在第 355 届会议(2025 年 10 月至 11 月)上：

- (a) 决定是否将一项基于两次讨论的标准制订议题列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)议程；
- (b) 就是否应将一项此前已审议的议题或任何其他议题列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)或第 116 届会议(2028 年)议程以供一般性讨论提供指导意见，或对此作出决定；
- (c) 就关于人体工学和人工搬运及机械防护标准制订的时间和方式提供指导意见，或对此作出决定。

► 决定草案

49. 理事会：

- (a) 决定将一项关于[推进性别平等变革议程或利用技术的最大潜力实现体面劳动或推动经济结构转型，提高生产力水平或通过技术创新和结构转型促进体面劳动和可持续发展]的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程，以供一般性讨论；
- (b) 决定将一项关于撤销《1947 年(非本部领土)劳工标准公约》(第 83 号)的议题列入劳工大会第 114 届会议(2026 年)议程；
- (c) 要求劳工局在为其第 353 届会议(2025 年 3 月)编写关于未来劳工大会会议议程的文件时，考虑到其所提供的指导意见。

► 附录一

未来劳工大会会议议程议题

1. 对标准审议机制三方工作组建议的后续行动

1. 根据标准审议机制三方工作组的建议，理事会在第 331 届会议(2017 年 10 月至 11 月)上要求劳工局拟订有关生物危害因素、人体工学和人工搬运的建议(认识到监管缺口)，整合有关化学危害因素文书的建议，以及修订有关机械防护文书方面的可能标准制订议题的建议，以便其为尽早将这些议题列入未来劳工大会会议议程而进行审议。¹
2. 2025 年及以后的劳工大会关于上述职业安全与卫生标准制订议题的议程应以有必要确保与某些职业危害因素相关的国际劳工标准明确、有力并切合当前情况为指导。劳工大会第 110 届会议通过决议，将安全与卫生的工作环境纳入劳工组织工作中基本原则和权利框架，并指定两项文书为基本公约，这为确保弥补职业安全与卫生监管差距以及劳工标准应对不断变化的工作模式增加了紧迫性。
3. 理事会在第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上要求劳工局遵循标准审议机制三方工作组有关“专题综合方法”的建议。正如标准审议机制三方工作组所讨论的，专题综合方法监管显然将涉及按照理事会的决定，就四个分专题开展专项标准制订。根据相关的决定，标准制订行动可产生不同结果：一项议定书；一项公约或一项建议书；或者一项公约及一项建议书。或者，新的文书可同时包含约束性条款和非约束性条款，对现有的切合当前情况的文书作出补充。
4. 理事会在第 341 届会议(2021 年 3 月)上决定将一项有关生物危害因素的议题列入第 112 届会议(2024 年)和第 113 届会议(2025 年)的议程，以便进行两次讨论。在第 350 届会议(2024 年 3 月)上，理事会决定将一项有关整合化学危害因素文书的议题列入劳工大会第 115 届会议(2027 年)的议程，以便在两次讨论的基础上制订标准。如果理事会希望遵循每届劳工大会只审议一项有关职业安全与卫生的标准制订议题的做法，则审议有关人体工学和人工搬运或机械防护的标准制订议题的最早机会是劳工大会第 117 届会议(2029 年)。

A. 关于人体工学和人工搬运的标准制订议题

5. 人因学或人体工学考虑到人与他人、环境、工具和设备以及技术之间复杂的相互作用，将许多相关学科的理论、原则和数据应用于产品和工作流程及系统的设计，以提高劳动世界中人的工效和福祉。² 人体工学危害因素比人工搬运涉及的危害因素要广泛得多。其中包括导致过度劳累的人工材料搬运；不适当照明或不适当选择和使用工具；工作时持续站立或坐着；滑倒、绊倒或跌倒；热不适和导致肌肉骨骼疾病的办公姿势。肌肉骨骼疾病种类繁多，因此特别难以估计

¹ 理事会文件 GB.331/LILS/2，附件，第 17(i)段、19(ii)段、27 段和第 31 段。

² Kathleen Mosier 和 Juan Carlos Hiba，“人因学/人体工学对于我们所向往的劳动世界未来的重要贡献”（劳工组织，2019 年）。

准确的直接和间接费用，但现有证据表明肌肉骨骼疾病约占所有伤害和疾病的三分之一，导致高于平均水平的缺勤率以及高昂的医疗保健费用、非正规护理费用和生产损失。³ 随着劳动力老龄化及工人工作年限的延长，更加亟需重视防范人体工学风险，致力于提高工作中的舒适度和福祉。

6. 一套新标准可在标准制订过程中向成员国所发送的调查问卷基础上，澄清人因学和人体工学在设计工作流程和工作规制方面的决定性作用，确定国际公认的工作场所人因学和人体工学方面的形式、挑战和机遇。它可订立广泛的原则，通过高质量的人因学和人体工学管理来应对这些挑战，促进安全与卫生。该文书可列明有关工作中人因学和人体工学的国家政策和规定，确立一个明确政府、雇主、工人及其组织的权利、责任和义务的制度，推行一个整体工作设计、管理和运作方法。
7. 根据标准审议机制三方工作组的建议，新标准将修订《1967 年最大负重量公约》(第 127 号)和《1967 年最大负重量建议书》(第 128 号)，并更新对人工搬运的监管方法。理事会在第 331 届会议(2017 年 10 月至 11 月)上要求劳工局就有关人体工学和人工搬运的标准制订议题拟出相关建议(认识到该领域存在的监管缺口)，供其审议，以便尽早将这一议题列入未来劳工大会议程。⁴ 关于最大负重量方面的文书，标准审议机制三方工作组认为，这些文书并未失去其价值，但覆盖范围有限，特别是在人体工学方面存在缺口。标准审议机制三方工作组同意将《1967 年最大负重量公约》(第 127 号)和《1967 年最大负重量建议书》(第 128 号)归类为需要采取进一步行动以确保持续及未来相关性的文书。后续行动应包括对其进行修订，以考虑到需要在人体工学方面进行规范，并更新有关人工搬运的监管方法。标准审议机制三方工作组认为，修订工作可以包括召开一次专家会议，讨论如何在更广泛的人体工学和人工搬运问题上对现有文书进行更新，使之切合当前情况。⁵
8. 将依据详细的法律和实践报告、良好做法研究、数据收集以及与三方成员、全联合国系统伙伴机构以及专业机构和其他利益攸关方的广泛协商开展准备工作。建议可在法律与实践报告发布之前举行一次三方专家会议，就标准制订涉及的问题范围向劳工局提供咨询意见。筹备工作还可借鉴劳工局 2021 年发布的技术指导方针。⁶

³ 例如，见美国疾病预防控制中心或欧洲工作中安全与卫生机构的数字。据美国劳工统计局 2013 年提供的信息，肌肉骨骼病例占所有工人伤亡病例的 33%。

⁴ 理事会文件 GB.331/PV，第 723(f)(i)段。

⁵ 理事会文件 GB.331/LILS/2，附录，第 25 段和第 26 段。

⁶ 劳工组织，《工作系统人为因素/人体工学设计和管理原则和准则》，2021 年。该指导方针由专家作者、审稿人和来自国际人体工学协会、国际劳工组织(劳工组织)以及其他机构和组织的代表组成的团队编写，这些机构和组织认识到在工作规制的设计和管理中对人因/人体工学原则和指导方针的迫切需要。

B. 关于修订机械防护文书的标准制订议题

9. 一套新标准(或若干套新标准)将修订《1963 年机械防护公约》(第 119 号)和《1963 年机械防护建议书》(第 118 号)。2002 年,卡地亚工作组建议将第 119 号公约分类为“待修订”,2017 年,理事会核准了标准审议机制三方工作组关于“尽早”修订有关机械防护文书的建议。⁷
10. 劳工大会第 91 届会议(2003 年)呼吁修订第 119 号公约和第 118 号建议书,以便考虑到文书实施过程中的技术困难、技术的最新发展以及和技术转让中提供安全与卫生相关信息和培训的需要。早期文书的主要目的是通过使用安全技术保护工人不受机械引起的事故影响,这一点仍然重要并有效,但需辅以综合办法,包括就机械全生命周期的所有相关方面,包括应急程序,向工人提供咨询、信息和培训,以促进机械使用中的安全与卫生。⁸
11. 根据《2013 年关于机械使用中的安全与卫生业务守则》中设定的基准,⁹新标准可以制定广泛的原则,解决机械使用中的安全与卫生问题。
12. 采取公约形式的新标准可采用定义形式概括机械使用中安全与卫生问题的性质,并界定适用于政府、工人和雇主以及机械设计者、制造商和供应商的安全与卫生要求及措施。
13. 采取建议书(或约束性文书中的非约束性条款)形式的新标准可在以下方面提供进一步指导:有关工作环境、控制系统、机械防护、机械及其他危害因素防范、信息和标记的更具体技术要求和措施以及与特定机械类型相关的补充措施。
14. 有关机械使用中安全与卫生问题的大会讨论将参考对 2013 年发布的业务守则的评估以及一份详细的法律和实践报告,并以在标准制订过程中向成员国发送的调查问卷为基础。

C. 对新职业安全与卫生文书的更新

15. 可在这三个领域的标准制订采用适当的方法,以便于对新的文书进行更新(特别是在技术条款方面),从而确保标准的持续相关性,同时考虑到各国的情况。经修正的《2006 年海事劳工公约》、经修正的《2003 年海员身份证件公约(修订本)》(第 185 号)和《2007 年渔业工作公约》(第 188 号)或者《2002 年职业病目录建议书》(第 194 号)所使用的简化修订机制可作为范例。

⁷ 理事会文件 GB.283/LILS/WP/PRS/1/2(劳工局情况说明,2002 年 3 月);理事会文件 GB.331/PV,第 723(f)(iii)段。

⁸ 劳工组织,“审查有关职业安全与卫生的文书(一般规定和具体风险):技术说明 7-关于机械防护的文书”,标准审议机制三方工作组第三次会议(2017 年 9 月 25 日至 29 日),第 5 页和第 6 页。

⁹ 劳工组织,《机械使用中的安全与卫生问题》,业务守则,2013 年。

2. 利用技术的最大潜力，实现人人享有体面劳动、可持续发展和公平分享惠益 (一般性讨论)

A. 可能列入议程议题的来源、性质和背景

16. 《百年宣言》要求劳工局利用“技术进步和生产力提高的最大潜力，包括通过社会对话，以实现体面劳动和可持续发展，保证人人享有尊严、自我实现和所有人公正地分享好处”。¹⁰ 2021年，劳工大会确认，需要“利用技术进步和数字化的潜力，包括平台工作的潜力，从而创造体面工作和可持续企业，让社会得以广泛从中分享惠益并应对其风险和挑战，包括通过减少人民和国家之间的数字鸿沟”。¹¹
17. 技术可以广义地理解为用于增强人类能力以实现特定目标的工具、过程和方法。因此，技术发展包括发明和推出新材料(如化学品)、新型制造机械设备(如机器人)、处理、存储和传输数据的新方法及其相关产品，以及自动化或数字化等新工艺。
18. 技术发展对促进充分、生产性和自由选择的就业的影响过去一向是大会定期讨论和发言的主题。早在第 57 届会议(1972 年)上，劳工大会就通过了一项决议，表达了如下关切：“新技术的优势不应被推出和应用计划不周产生的有害影响所掩盖”。¹² 《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)将技术发展确定为“增进生产潜力和实现创造就业机会和满足基本需要的主要发展目标的手段”，并将促进技术发展设定为“国家发展政策的主要组成部分之一”。
19. 在第 328 届会议(2016 年 3 月)上，理事会审议了一项关于技术和其他结构性驱动因素在改变失业和就业不足性质方面的作用的可能议题。这项议题当时未获保留，其目的是针对以下问题制定政策对策，例如是否能够处于不同环境、不同年龄组和技能水平的所有女性和男性求职者提供充足优质的就业机会；技术变革和其他因素如何影响结构性特征，包括就业机会和技能需求的水平、性质和质量；以及这些趋势和模式是否确实能够逐渐发展成为劳动力市场的结构性和长期性特征。¹³
20. 自从一个三方成员组在理事会第 337 届会议(2019 年 10 月至 11 月)上呼吁劳工局编制有关建议以来，理事会一直在考虑将有关最大程度地利用技术潜力促进体面劳动的议题列入大会议程。¹⁴
21. 国际劳工大会第 111 届会议(2023 年)在一般性讨论后通过了一项关于向人人享有环境可持续的经济和社会公正过渡的决议(《公正过渡决议》)。大会确定了与拟议议题相关的若干要素。它指出，向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡因技术变革的影响而变得更加复杂，同时也认识到作为其指导原则的一部分，获得技术应该是公正过渡的一个关键部分。大会呼吁各国政府促进技术发展以及获得无害环境技术的机会(包括在中小微型企业中)，同时确保体面劳动惠

¹⁰ 《国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》，第二部分(A)(ii)。

¹¹ 劳工组织，《全球行动呼吁》，第 13 (a)(v) 段。

¹² 劳工组织，《国际劳工大会第 57 届会议通过的决议》(1972 年，日内瓦)，第 10 页。

¹³ 理事会文件 GB.328/PV，第 10 段。

¹⁴ 理事会文件 GB.337/PV，第 25 段。

益和工作与生活平衡，并呼吁雇主组织和工人组织有效参与各种形式的社会对话，包括集体谈判，从而分享技术进步的惠益。¹⁵

22. 在理事会第 350 届会议(2024 年 3 月)期间，理事会高级别部分以全球化社会影响工作组的形式举行会议，讨论了数字化带来的挑战和机遇，包括人工智能(AI)和算法管理对劳动世界带来的挑战与机遇。出席会议的包括六位特邀专家；专家和三方成员都谈到了利用新技术促进体面劳动的机遇，但也强调了以妥善的保障措施管理人工智能的必要性。¹⁶

B. 与体面劳动议程战略目标的相关性

23. 近年来技术的加速发展，虽然原则上为生产力提高、创新和就业提供了推动力，但若缺乏确保公正过渡的防护措施，就会对体面劳动产生破坏性影响。第 169 号建议书着重指出了技术在体面劳动方面的巨大潜力，包括提高生产力、扩大就业容量、拓展就业结构、改善工作条件、减少工作时间、利用现有和未来技能的机会以及增强大型企业和小型企业之间的联系。通过一次大会讨论，可评估现有技术和新技术在多大程度上实现了这一潜力，以及政策是否成功消除了负面影响，例如对职业安全与卫生的负面影响。
24. 人工智能、机器学习和机器人技术等新技术可以为加快提高生产力和资源利用率提供机会，这对各国成功实现公正过渡至关重要。关于可能受到人工智能影响的工作岗位，似乎已经形成了一些共识；然而，预期的生产力提高其实际情况可能差别很大，这取决于正在引入数字化工具的职业和行业类型、使用这些工具的公司所处的监管框架，以及劳动力市场和技能政策为成功过渡提供的保障和支持。有必要进行更系统的研究，以便切实了解影响新技术应用和扩散的因素及其对不同类型的公司、产业、行业和国家或区域生产力的影响。
25. 随着新技术的更广泛使用，更为重要的是要确定适当的技能，并使职工队伍为新的任务要求做好准备。社会对话，包括集体谈判和工作场所合作，是指导成功转型的关键。关于所需技能和能力的类型，没有系统性的证据，因为转型进程高度国别化、行业化。利用大数据和人工智能的技能预测和职业指导系统能够很好地应对调整过程的复杂性，并帮助职工个体实现顺利过渡。¹⁷
26. 行业内的普遍应用也有助于在其他领域提高资源利用率，从而促进公平过渡。通过人工智能，可以大大加强电网、多模式交通系统或循环经济回收网络的管理，从而在对成功实现绿色转型具有战略意义的领域提供新的就业机会。人工智能在建筑、卫生或农业领域的其他应用将大大提高生产力，改善工作条件，造福全球庞大的从业人口。
27. 为了应对这些新技术带来的潜在风险并确保享受到其惠益，需要重视监管机构的能力建设，发展人工智能生态系统，使其有实力监测和评估不同人工智能工具在大规模交互运行中的产出。已经发现的风险，如偏见、缺乏透明度、与监控相关的工作压力等，都需要密切监控。此外，

¹⁵ 大会文件 ILC.111/Record No.7A，第 22(a)段。

¹⁶ 理事会第 350 届会议高级别部分。

¹⁷ Karlis Kanders 等人，*Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk* (Nesta，2020 年)。

在招聘、绩效管理、工资和工作规范制定方面部署的不同人工智能工具之间的交互作用所产生的新形式风险，需要通过适当的压力测试进行评估，以便监管机构在必要时进行干预。

28. 新技术也带来了新的挑战，如收入和工作保障、工作强度加大对精神健康产生影响和某些歧视性做法。¹⁸ 这些技术促成了新的工作形态，如远程工作和平台工作，给工作与生活平衡带来了挑战，以及由于对工人的不正确分类而减少了获得与就业相关的待遇和基本保护的机会，同时工作场所监控技术可能侵犯工人的隐私权。劳动保护周期性讨论委员会也认识到应对从非正规经济向正规经济转型以及从无保障的工作向有保障的体面工作过渡的必要性。¹⁹ 即将进行的标准制订讨论被视为应对平台工人面临的独特挑战(如缺乏社会保护和有限的谈判能力)的关键。在处理特定的工作模式(包括平台工作和远程工作)时，需采用性别视角。²⁰
29. 在数字劳动平台上以及常规工作场所和一些人力资源流程中使用基于大量数据的人工智能和“算法管理”做法来管理工作流程和工人绩效，可能会导致针对特定工人群体的歧视性做法。人工智能、可穿戴设备和工具等技术也越来越多地用于传统工作场所，以便于监控工作表现。²¹ 通过人工智能和其他设备收集的数据有利于公司层面的决策活动，如裁员、任务或岗位设计等，这样做有可能提高生产率，但若监管不当，也可能给工人权利和就业质量带来新的挑战。然而，发达国家和发展中国家不同行业的公司对这一做法的采用情况因制度和组织结构而异。需要开展进一步研究，以便更好地了解这些做法是如何与现有组织结构相互作用的。²²
30. 劳动保护周期性讨论委员会强调需开展影响评估，确定数字化和人工智能(包括算法管理)对劳动保护(包括工作时间)的影响。还要求就如何在不损害工人权利的情况下使用自动化系统、算法和人工智能开展更多研究，给予更多指导。在断开连接权利方面，有人呼吁继续交换和收集关于远程工作的机会、挑战和演变以及断开连接权利的实证。在这方面，还有人指出，不存在一个万能解决办法，不应该有一项新的权利或基于权利的方法，相反，各项规章制度应该提供更多的灵活性、自主权和更好的工作与生活平衡。²³
31. 劳动保护周期性讨论委员会最后指出，数字化以及自动化监测和管理工具的使用给劳动世界带来了机遇和挑战，需对劳动保护政策进行评估，以应对挑战，抓住机遇。数字化和自动化以及向低碳经济过渡具有创造就业岗位的潜力，重要的是需确保这些工作岗位的劳动保护。劳动保护周期性讨论委员会的成果(《劳动保护决议》)呼吁就数字化(包括人工智能和算法管理)给劳动

¹⁸ Damian Grimshaw 和 Uma Rani, “The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing”, 2021 年。

¹⁹ 大会文件 ILC.111/ 决议 IV, 结论第 21 段和第 24(f)段。

²⁰ 大会文件 ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1), 第 24 段、27 段和第 79 段。

²¹ Uma Rani、Annarosa Pesole 和 Ignacio Gonzalez Vazquez, *Algorithmic Management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare*, 欧盟出版局, 卢森堡, 2024 年; Valerio De Stefano, “‘Negotiating the Algorithm’: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection”, 劳工组织就业问题工作论文第 246 号, 2018 年; Pheobe V. Moore、Martin Upchurch 和 Xanthe Whittaker 编, *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (Palgrave Macmillan, 2018 年)。

²² Sara Baiocco 等人, *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, 背景论文第 9 号(劳工组织, 2022 年)。

²³ 大会文件 ILC.111/Record No. 6B(Rev.1), 第 68 段、89 段、79 段和第 119 段。

保护带来的机遇和挑战，包括新出现的职业安全与卫生风险，开展知识开发和能力建设活动。它还特别呼吁理事会对人工智能和算法管理问题的审议，以及对进一步讨论该主题必要性的评估。²⁴

32. 技术可被加以有效利用，为所有工人提供体面劳动。例如，一些国家的政府已开始通过在登记经济单位和就业、数字支付或电子工资单、发放社会保护和其他福利待遇、申报和缴纳税款等方面采用数字技术来促进正规化。²⁵ 这一战略可以在包括平台工作在内的各种不同背景下加以复制和推广。技术还可以通过维护透明的数字记录并采用有针对性的检查和执法管理来帮助提高合规性。同样，随着工作强度的不断增加，可以通过数字化方式管理工时记录，以确保与工时对应的工资得到保护，并确保遵守工时规定。《劳动保护决议》呼吁劳工组织加强对政府、雇主组织和工人组织的支持，利用数字技术改善工作条件，提高工人的职业安全与卫生水平并促进合规(特别是对中小微型企业而言)，以及提高能力，更好地应对新的工作组织形式可能造成的任何心理风险和与工作相关的压力，包括在高度使用信通技术的工作场所。²⁶
33. 联合国秘书长的《共同议程》提议在 2024 年 9 月举行的未来峰会上，通过涉及所有利益攸关方(政府、联合国系统、私营部门(包括科技公司)、民间社会、基层组织、学界以及包括青年在内的个人)的技术轨道，商定一项《全球数字契约》。²⁷ 2023 年 11 月，联合国秘书长成立了一个人工智能高级别顾问团，负责对人工智能的全球治理进行分析并提出建议。该机构于 2024 年 9 月在未来峰会召开之前发布了其报告。²⁸

C. 预期成果

34. 一般性讨论的可能预期成果将是围绕技术所发挥的作用通过若干结论和一份决议，内容涉及以下方面：在数字时代促进充分、生产性和自由选择的就业；指导成员国针对新技术的情况，采取行动加强对工人的保护；关于需要劳工组织在今后的计划拟订中予以支持的规范性或非规范性倡议的建议。一般性讨论可考虑到关于平台经济中体面劳动的标准制订讨论(若定于 2026 年后进行该讨论)以及《公平过渡决议》阐明的要务、原则和作用。一般性讨论将为劳工组织提供一个机会，就联合国秘书长的《数字合作路线图》、²⁹《人权行动呼吁》³⁰和《全球数字契约》提供三方视角，同时为加快实现可持续发展目标 8 和 9 作出贡献。³¹

²⁴ 大会文件 ILC.111/Record No. 6B(Rev.1)，第 15 段和第 18 段；ILC.111/决议 IV，第 24(g)段。

²⁵ Juan Chacaltana、Vicky Leung 和 Miso Lee，“[New Technologies and the Transition to Formality: The Trend Towards E-Formality](#)”，劳工组织就业问题工作论文第 247 号，2018 年。

²⁶ 大会文件 ILC.111/ 决议 IV，第 23(e)和(g)段。

²⁷ [秘书长技术事务特使办公室](#)的预测。

²⁸ 联合国人工智能顾问团，[临时报告：为人类治理人工智能](#)，2023 年 12 月。

²⁹ 联合国，《[数字合作路线图](#)》，秘书长报告，2020 年 6 月。

³⁰ 联合国，《[最高愿望：人权行动呼吁](#)》，2020 年，特别是人权新领域的工作流程。

³¹ 特别是旨在“大幅提升信息和通信技术的普及度，力争到 2020 年在最不发达国家以低廉的价格普遍提供因特网服务”的可持续发展目标 9.c。可持续发展目标 9 是比任何其他目标都更需要加速行动的目标，见联合国，《[实现可持续发展目标进展情况：制定拯救人类和地球的计划](#)》，秘书长报告(特别版)，第 27 段。

3. 推动经济结构转型，提高生产力水平(一般性讨论)

可能列入一般性讨论的议题的来源、性质和背景

35. 人人享有体面劳动将会推进社会正义，关于这一点已有共识，可持续发展目标 8 被纳入可持续发展目标总框架就证明了这一点，但对于实现这一目标的最佳途径，各方意见不一。在实现目标 8 上进展缓慢引发了劳工组织三方成员关于如何加快进展的持续讨论。在这些讨论中十分明确的是，“合理的”经济结构转型起着至关重要的作用。这里的“合理”意味着更具复原力、对性别问题更具敏感性、更具包容性、生产性和可持续性。在实际操作中，这涉及将经济转向生产率更高的行业，其中的体面工作机会更多，同时在现有行业中增加体面工作机会并提高生产率。这一结构转型进程将是重振社会契约的一个关键支点，正如总干事最近向大会提交的报告所述，重振社会契约要求重新调适政策战略，以打造充分、生产性和自由选择的就业环境。³²
36. 虽然有关不同行业创造体面就业、促进社会正义的潜力的结论反映在多份大会决议和建议中，包括对不平等、绿色经济、照护经济、社会互助经济等问题的讨论，但尚未从全面、整体经济的角度深入探讨这一问题。关于就业问题的第三次周期性讨论探讨了包容性就业政策如何确保做出有利于结构转型进程的政策选择，该进程应具有包容性、性别问题敏感性、可持续性和全面性。建议开展的一般性讨论将进一步深化这一讨论，就结构转型进程的“为什么”和“怎么做”向三方成员和劳工局提供指导。该项讨论将着眼于行业内和行业间转型进程、与宏观经济和生产力促进政策的联系以及打造一个推动结构转型的生产力生态系统。在考虑到这些进程的宏观、中观和微观影响的同时，还将讨论如何通过整合纳入社保政策来确保没有任何人掉队，以及如何确保在结构转型总框架内考虑到劳工组织的所有战略目标。将探讨针对供需两侧制定政策的必要性，以及劳动力市场机构如何使供需两侧相匹配并更广泛地支持结构转型。
37. 最后，该项一般性讨论将明确界定包容性、可持续、促进性别平等和提高生产力的结构转型进程的含义，确定这类进程的要素，并界定三方成员和劳工组织在这些进程中的作用。

从劳工组织的战略目标看三方成员的需求和现实

38. 全球劳动力市场趋势继续表明，需要创造更多体面就业机会，因为工作岗位的数量和质量都没有提高到能够让所有人享有体面劳动的程度，因此也就无法实现社会正义。相关证据包括：³³
- **全球失业率：** 尽管全球失业率在疫情后有所回落，但下降趋势在 5.0%左右停滞不前。这表明劳动力市场正在出现和持续存在脆弱性。
 - **收入不平等和生活水平：** 生产率增长停滞和持续通胀加剧了收入不平等。许多工人，尤其是二十国集团国家的工人实际收入减少，导致生活水平下降，并减缓了经济复苏。这一问题尤其突出，因为可支配收入的减少影响了总体需求和可持续增长。

³² 劳工组织，《迈向新社会契约》，劳工组织总干事向国际劳工大会第 112 届会议(2024 年)提交的报告。

³³ 最新估计数字见劳工组织《世界就业和社会展望：2024 年趋势》(WESO Trends)。

- **非正规就业：**全球仍有相当一部分劳动人口从事非正规就业，几乎享受不到社会保护。尽管为实现就业正规化做出了各种政策努力，但情况仍未好转。2024 年，预计全球有 58% 的劳动人口从事非正规就业。
- **性别差异：**虽然妇女在劳动力市场的参与率有所回升，但性别差距依然明显，特别是在新兴和发展中国家。这种差距对实现平等就业和经济参与构成了障碍。
- **年轻的尼特族群体：**青年失业仍是一项重要关切，未就业、未接受教育或培训(尼特族)的青年比例一直居高不下。这一问题在年轻女性中尤为突出，对她们的职业前景和收入稳定构成了长期挑战。
- **生产力和技术进步：**尽管技术进步和投资增加，但生产力增长放缓，高收入国家和低收入国家之间的生产力差距缩小的速度大大放慢。
- **多重危机的影响：**经济形势动荡、气候变化、人口结构转变和数字化进程的综合影响正在给劳动力市场带来复杂挑战。只有在极少数情况下，这些冲击性的大趋势转化成了机遇。

39. 这些长期存在的现实情况清楚地表明，传统经济和发展战略在支持社会契约上并不总是奏效。三方成员需要讨论哪类结构转型能为各地区各阶层劳动力创造生产性经济机会，侧重生产和投资而非金融领域，并优先振兴地方社区；为什么结构转型不会自动带来这些结果；以及成功的结构转型进程将如何帮助实现预期目标，这些都是讨论的关键问题。所有这些讨论都与上文提到的大会近期开展的讨论相吻合。

国际劳工大会一般性讨论的战略价值

40. 结构转型并不是一个新概念。处于各类发展水平的国家都试图重塑经济，以提高生产力和人民生活水平。然而，这些结构转型进程在各国和各地区产生的影响很不平衡，有些经济体，特别是最不发达地区，甚至因行业劳动力重新分配而导致生产力下降。因此，只有通过包容性和可持续的结构转型进程，最终为所有人创造体面劳动机会，才能实现总体发展。
41. 劳工大会关于结构转型的讨论将结合劳工组织的所有战略目标，并明确回答“为什么”和“如何”设计实施有利于体面劳动的结构转型进程。辩论基于这样一个事实，即没有任何一项政策是对体面劳动没有影响的，通过社会对话进程，可以确保甄选出那些最有可能创造体面劳动机会的结构转型进程，同时不让任何人掉队。

预期成果

42. 制定出的结构转型框架可以一套详细结论的形式为三方成员提供明确指导，它将得到劳工局的支持，并可根据国情进行调整，为就对体面劳动有敏感认识的结构转型进程开展国别和区域政策对话提供了基础。这一框架可为政策辩论提供指导，并明确指出这一方法对工人和企业意味着什么。
43. 它将明确指出社会对话在经济和发展辩论中的重要作用，并拿出令人信服的论据，即没有任何政策是不会对就业产生影响的，通过社会对话可以确保改善政策促就业的效果。

44. 虽然在最近几届劳工大会上已分别讨论了有前景的行业和方法，但通过这次讨论，可以确认有必要确定优先发展行业并找出符合国情的生产力发展政策方案，并就帮助确定适当行业和在行业内应采用的适当方法的甄选过程提供指导。
45. 这次讨论可以为劳工局提供明确指导，说明需要围绕该主题开展哪些进一步研究，如何向三方成员宣介所讨论的框架，如何在多边系统内推介这一框架，以及如何建立相关伙伴关系。
46. 这场辩论最终可能会加强劳工组织在国际辩论中的地位，包括在面向后可持续发展目标时期开展的辩论中，因为讨论结果可以为与国际金融机构、合作伙伴和其他负责经济发展的部委进行经济辩论提供一个全面的框架。

大会讨论的筹备工作

47. 大会一般性讨论的筹备工作将包括：
 - 与结构转型专题讨论的若干问题有关的政策简报，包括宏观经济和生产力发展政策；行业选择；生产力生态系统；就业创造与社会保护之间的联系；³⁴
 - 在就业政策、岗位创造和人民生活司以及可持续企业、生产力和公正转型司的领导下，与所有其他部门合作，编写背景报告并与三方成员进行协商；
 - 与都灵中心合作，组织能力建设活动。

4. 推进致力实现工作中性别平等的变革性议程(一般性讨论)

可能列入一般性讨论的议题的来源、性质和背景

48. 《国际劳工组织 2019 年劳动世界的未来百年宣言》要求劳工组织通过实施一项变革性议程，努力实现工作中性别平等，³⁵并定期评估取得的进展。³⁶在大会第 109 届会议(2021 年)上，三方成员承诺通过公共政策和企业实践，实施性别平等变革议程。³⁷在过去三年中，大会决议一直呼吁加大努力并采取具体措施，促进在薪酬、劳动力市场参与、劳动保护和社会保护方面实现

³⁴ 劳工组织主要出版物中已有的研究包括：《全球就业政策评论》，第一版和第二版。劳工组织，《2020 年全球就业政策评论：促进包容性结构转型的就业政策》；和劳工组织，《2023 年全球就业政策评论：促进复苏和结构转型的宏观经济政策》。

³⁵ 《国际劳工组织劳动世界的未来百年宣言》第 II(a)(vii)段。变革性议程涉及以下方面：确保平等机会、平等参与和平等待遇，包括男女同工同酬；促进更加平衡地分担家庭责任；通过使工人和雇主得以就考虑到他们各自需求和利益的解决方法(包括就工作时间)达成一致，提供更好地实现工作-生活平衡的机会；促进对照护经济投资。

³⁶ 理事会在第 350 届会议(2024 年 3 月)上审议了《国际劳工组织 2022-2025 年性别平等行动计划》的中期进展报告；见理事会文件 GB.350/INS/4 和 GB.350/PV。

³⁷ 劳工组织，《全球行动呼吁：从新冠肺炎危机中实现包容性、可持续和有韧性的以人为本复苏》，第 11(B)(g)段。《全球行动呼吁》确定了以下变革性议题：

i. 确保同工同酬，以薪酬透明等为支撑；ii. 扩大提供带薪照护假的政策，促进更平衡地分担工作和家庭责任；iii. 促进创造就业和终身学习政策，弥合性别技能差距；iv. 投资于教育、医疗保健、社会工作、照护经济和其他行业，解决人员不足的问题，改善工作条件；v. 消除教育、培训、就业和职业生涯中进入和上升方面的法律及其他类型障碍，包括通过打击性别刻板印象来消除上述障碍；vi. 预防和抵御劳动世界中基于社会性别的暴力和骚扰。

性别平等。³⁸ 此外，虽然《1951 年同酬公约》(第 100 号)和《1958 年(就业和职业)歧视公约》(第 111 号)属于基本公约，但它们所体现的原则尚未在所有人身上得到充分实现。

从劳工组织的战略目标看三方成员的需求和现实

49. 基于性别的职业隔离限制了妇女在劳动力市场的机会，加剧了妇女在经济回报上的不平等。暴力和骚扰，包括基于性别的暴力和骚扰，使妇女无法获得或保持就业或赚取更多收入。在只能获得部分或根本无法获得适足社会保护的全球 71% 的人口，妇女所占比例过高。
50. 性别平等领域进展停滞不前，某些情况下甚至出现倒退。联合国最近指出，可持续发展目标 5(《2030 年议程》中关于性别平等和妇女及女童赋权的专项目标)的中期进展尤其缓慢：没有一项具体目标的指标已经实现或接近实现。联合国报告特别强调了在劳动力参与方面存在的巨大性别差距，以及到 2030 年这一差距和其他因素将对生活在极端贫困中的妇女产生的不利影响。³⁹ 妇女和女童在劳动力市场中的不利地位往往因多重和交叉形式的歧视而加剧。
51. 在黄金年龄成人群体(25-54 岁)中，自 2004 年以来，女性的劳动参与率略有提高，增加了 1.1 个百分点，到 2023 年达到 64.5%，而男性则下降了 1.1 个百分点，达到 92%。这意味着 2023 年全球劳动力参与率的性别差距达到 27.5 个百分点，且这一差距仍在不断扩大。⁴⁰ 有 6 岁以下子女的妇女参与率最低。每三个未就业、未接受教育或培训(尼特族)的年轻人中就有两个是女性。在全球范围内，从事同等价值工作的女性的收入仍比男性平均低 20%，而有种族、移民和残疾背景的妇女性别薪酬差距更大。⁴¹ 而在女性化程度较高的行业，如女性占劳动力 67% 的卫生和照护行业，性别薪酬差距则高达 24%，表明女性在低薪职业中占比过高，与其他非卫生类行业相比，性别薪酬差距更大。⁴² 此外，妇女仍然承担着三分之二的无偿照护和家务工作。照料责任和缺少工作生活平衡机制是妇女加入劳动力队伍的主要制约因素。此外，在 56% 的国家，尤其是低收入和中低收入国家，妇女在非正规就业中所占比例高于男性。⁴³
52. 妇女在社会伙伴组织中担任领导职务的情况同样值得关注。虽然在促进性别平等和多样性方面取得了进展，但在雇主和企业会员组织的理事会中，仅有 16% 由妇女担任主席，9% 实现了性别平衡。⁴⁴ 按照目前的进展速度，至少还需要 63 年才能使妇女在所有全国性雇主和企业会员组织理事会中的占比达到 30%。同样，妇女在整体劳动力中的占比仍远低于她们在工会会员和领导

³⁸ 包括关于社会保护(社会保障)的周期性讨论；关于不平等和劳动世界的一般性讨论；关于就业的周期性讨论；关于社会保护(劳动保护)的周期性讨论；关于向环境上可持续的经济和社会公正过渡的一般性讨论；关于工作中基本原则和权利的周期性讨论；以及关于体面劳动和照护经济的一般性讨论。

³⁹ 联合国妇女署和联合国经济和社会事务部，《可持续发展目标的进展情况：2023 年性别平等概况》，2023 年 9 月。

⁴⁰ 劳工组织国际劳工统计数据库(ILOSTAT)，有年幼子女的妇女的劳动力参与率要低得多。

⁴¹ 劳工组织，《2018/19 年全球工资报告——性别薪酬差距背后的原因》，2018 年。

⁴² 劳工组织和世卫组织，《卫生和照护行业的性别薪酬差距——新冠疫情时期的全球分析》，2022 年。

⁴³ 劳工组织，《非正规经济中的女性和男性：统计更新》，2023 年。

⁴⁴ 劳工组织-国际雇主组织，《商界女性：雇主和企业会员组织如何推动性别平等》(2024 年)。

层中的比例。然而，联合国会员国于 2015 年通过的《可持续发展议程》为实现性别平等设定了 2030 年的最后期限。⁴⁵

53. 促进性别平等对于充分释放个人、企业、经济和社会的潜力至关重要。通过促进性别平等，可以打破贫困的恶性循环，提高生产力，并利用尚未开发的人才资源。在数字化、技术进步、生态转型和人口结构转变的推动下，不断变化的劳动世界为促进性别平等提供了重要机遇。通过审慎制定的积极措施，这些变化有助于创造一个更加公平包容的未来，确保进步成果惠及每一个人。
54. 由于先前存在的性别不平等，经济衰退和卫生紧急状况等持续危机对妇女的影响尤为严重。正如我们所看到的，新冠疫情对妇女特别是年轻妇女的影响尤甚，造成了大量失业和大批劳动力离职。无酬照护工作的额外负担和持续的经济危机进一步加剧了性别不平等，使妇女更容易陷入长期社会参与和财务不稳定的状态。

大会一般性讨论的战略价值

55. 国际劳工大会的一般性讨论将提供一个机会，提升关于性别平等以及平等问题不同层面的论述，并盘点已证明在促进工作场所性别平等方面行之有效的措施。全球经验交流将有助于加深劳工组织的知识，了解如何在社会规范多种多样且往往不断变化、经济发展水平和模式各不相同的情况下解决性别不平等的根源性和持续性问题。这次讨论将借鉴大会以往的讨论和决议，将变革议程的不同要素与其他关键干预领域联系起来，同时提供指导，确保劳工组织能够在不断变化的劳动世界中，在人口老龄化、自动化、数字化和人工智能的使用以及气候变化等当前和新出现的趋势背景下(这些趋势正在影响并重塑妇女在劳动力市场面临的机遇、挑战和结构性障碍)，不负使命，实现性别平等目标。⁴⁶
56. 为了使所有妇女和男子都能获得有保障和可持续的生计，《哥本哈根社会发展问题宣言》(1995 年)缔约方承诺“特别重视使妇女获得就业机会，保护她们在劳力市场的地位，并促进男女的平等待遇，尤其是在薪酬方面的待遇”。第二次社会发展问题世界首脑会议(2005 年)和“北京+30”(2015 年)的后续行动将为大会全面审查在推进工作中的性别平等变革议程方面取得的进展和面临的挑战提供第一次战略机遇，以期加快实现《2030 年可持续发展议程》的可持续发展目标 5 和目标 8。
57. 这次一般性讨论将为劳工组织三方成员提供一个机会，深入讨论妇女在劳动世界中面临的结构性歧视的各个方面，目的是重点总结过去吸取的经验教训，并确定干预领域，以解决持续存在的差距和问题，包括与基于性别的职业隔离(不论纵向还是横向)、性别薪酬差距、获得技能和职业发展有关的差距和问题，它们加剧了妇女在生育期的薪酬差距以及领导岗位上的性别差距。

⁴⁵ 值得注意的是，劳工组织是联合国系统内可持续发展目标 5.5(确保妇女充分有效地参与政治、经济和公共生活的各级决策，并享有平等的领导机会)的监管机构。

⁴⁶ 在这方面，劳工组织正在努力就人工智能对性别平等的影响以及照护需求中的人口结构变化等问题加强认识，同时积极推动促进性别平等的公正过渡。

一般性讨论还将提供一个机会，审议许多妇女，特别是处于弱势地位，包括从事非正规经济的妇女所面临的多重体面劳动赤字问题。

预期成果

58. 预期成果包括为本组织及三方成员提供明确的、注重行动的政策指导，以便面向当前发生的变革及出现的倒退，在劳动世界中实现性别平等。预期成果还包括加快实施性别平等变革议程，以及在制定政策及开发相关手段和工具方面提供指导。此外，这次讨论还旨在加强劳工组织在推动劳动世界性别平等工作中的领导地位，包括在联合国系统内的领导地位。

大会讨论的筹备工作

59. 大会讨论的筹备工作包括编写一份背景报告，该报告将由工作条件和平等司下属的性别、平等、多样性和包容处(GEDI)在包括外地办事处在内的全劳工局支持下完成。讨论前与三方成员的协商也将由该部门牵头开展。

5. 有关目前正在准备的专题讨论的预计后续工作的最新情况

A. 保护公共服务部门中的举报人

60. 关于公共服务部门集体谈判挑战的全球对话论坛(2014年4月2日至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月的行业咨询机构会议上也强调了这一问题。2015年10月，理事会收到了工人组代表国际公共服务总工会(PSI)提交的一份建议，内容是在劳工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。⁴⁷
61. 这是一个新出现的专题，因此2016年10月向理事会提交的文件建议先召开一次专家会议进行审议。在其2017年1月11日至13日所召开会议框架下，行业咨询机构建议劳工局作为2018-2019年行业工作计划的一部分，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部门中举报人的国家法律和实践的工作文件。⁴⁸行业咨询机构在2021年1月的会议上决定向理事会提议，在2022-2023两年期举行一次关于保护公共服务部门举报人的技术会议。理事会在第341届会议(2021年3月)上核可了这项建议，⁴⁹并在第343届会议(2021年11月)上确定了会议的日期和组成。⁵⁰关于保护公共服务部门中举报人的技术会议于2022年9

⁴⁷ 理事会文件 GB.325/INS/2，第31段。

⁴⁸ Iheb Chalouat、Carlos Carrión-Crespo 和 Margherita Licata，《关于保护公共和金融部门中举报人的法律和实践》，劳工组织第328号工作文件，2019年。

⁴⁹ 理事会文件 GB.341/PV，第653-662段。会议的组成包括所有感兴趣的政府、8名雇主代表、8名工人代表，以及顾问、观察员及作为观察员与会的官方国际组织和非政府国际组织。

⁵⁰ 理事会文件 GB.343/POL/2(Rev.2)，附录一。

月 26 日至 30 日举行，通过了若干结论。⁵¹ 这次会议的成果报告已由理事会在第 347 届会议 (2023 年 3 月) 上进行了讨论。⁵²

62. 作为会议结论的后续行动，劳工局正在与联合国毒品和犯罪问题办事处(毒品和犯罪问题办事处)、联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)和经济合作与发展组织(经合组织)共同起草一份工作文件，内容涉及成员国向作为举报人举报违规行为的公务员和监督机构雇员提供保护的各种法律框架。该文件正由相关机构和劳工组织有关单位进行审查，计划于 2025 年初出版。

⁵¹ 会议文件 TMWBPS/2022/8。

⁵² 理事会文件 GB.347/POL/2 和 GB.347/PV(Rev.)。

► 附录二

撤销《1947 年(非本部领土)劳工标准公约》(第 83 号)

1. 第 83 号公约于 1947 年通过。自 2004 年以来，大不列颠及北爱尔兰联合王国是仅存的仍批准第 83 号公约的国家。因此，第 83 号公约已经失效 20 年，联合王国批准该公约时所发表的声明也不再有效。
2. 尽管该公约于 1947 年通过，但直至 1974 年，即公约通过 27 年后才开始生效。第 83 号公约规定了对非本部领土适用其附表中具体列出的 13 项公约的条件，即使对该领土负责的成员国尚未批准上述公约。该附表所列大部分文书已经过时。监管方法已经发生变化，不再对非本部领土实行区别对待。不再需要一项公约专门处理若干文书对非本部领土的适用问题。¹

¹ 参见 GB.352/LILS/3；和劳工组织，[技术说明 4.1：关于劳工标准的文书\(非本部领土\)](#)，标准审议机制三方工作组第九次会议 (2024 年 9 月 16 日至 20 日)。

► 附录三

列入劳工大会议程的技术议题概览(2013-2033 年)

会 议	技术议题			
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 条所设立的三方专门委员会所通过的对《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。	
第 105 届 (2016 年)	面向和平、安全和灾害复原的体面劳动：修改《1944 年(从战争到和平过渡期间)就业建议书》(第 71 号) – 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 年海员身份证件公约(修订本)》(第 185 号)附件修正案和三方专门委员会所通过的《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《1944 年(从战争到和平过渡期间)就业建议书》(第 71 号) – 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 号、15 号、28 号、41 号、60 号和第 67 号公约。

会 议	技术议题			
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 号、50 号、64 号、65 号、86 号和第 104 号公约以及撤销第 7 号、61 号和第 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。	
第 109 届 (2021 年)	技能和终身学习 – 一般性讨论 。	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 号、9 号、16 号、53 号、73 号、74 号、91 号和第 145 号公约和撤销第 7 号、54 号、57 号、72 号、76 号、93 号、109 号、179 号和第 180 号公约以及第 27 号、31 号、49 号、107 号、137 号、139 号、153 号、154 号、174 号、186 号和第 187 号建议书。撤销《1933 年收费职业介绍所公约》(第 34 号)。
第 110 届 (2022 年)	学徒制 – 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 周期性讨论 。	社会互助经济 – 一般性讨论 。	通过修正《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》第 2 段，将安全 and 卫生的工作环境纳入国际劳工组织工作中基本原则和权利框架。

会 议	技术议题			
第 111 届 (2023 年)	学徒制 – 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(劳动保护)战略目标的 周期性讨论 。	向人人享有环境上可持续的经济和社会公正过渡，包括审议产业政策和技术 – 一般性讨论 。	通过《2023 年安全和工作环境(相应修正)公约》(第 191 号)和《2023 年安全和工作环境(相应修正)建议书》(第 207 号)。废除第 163 号公约，撤销第 70 号、75 号、165 号、178 号公约和《<1976 年商船(最低标准)公约>(第 147 号)的 1996 年议定书》以及撤销第 9 号、10 号、20 号、28 号、48 号、75 号、76 号、78 号、105 号、106 号、108 号、138 号、140 号、141 号、142 号、155 号、173 号和第 185 号建议书。
第 112 届 (2024 年)	防范生物危害因素的职业安全与卫生保护 – 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，关于工作中基本原则和权利战略目标的 周期性讨论 。	体面劳动和照护经济 – 一般性讨论 。	废除第 45 号、62 号、63 号和第 85 号公约。
第 113 届 (2025 年)	防范生物危害因素的职业安全与卫生保护 – 标准制订 (第二次讨论)。	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第一次讨论)。	通过解决非正规性并促进向正规经济过渡从而促进体面劳动的创新方法 – 一般性讨论 。	国际劳工组织向 2025 年第二次社会发展问题世界首脑会议提交的三方意见书。
第 114 届 (2026 年) (待完成)	平台经济中的体面劳动 – 标准制订 (第二次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于社会对话与三方机制战略目标的 周期性讨论 。	[关于利用技术的最大潜力实现体面劳动的 一般性讨论] 或 [关于推动经济结构转型，提高生产力水平的 一般性讨论] 或 [关于一项技术与结构转型的合并议题的 一般性讨论]	

会 议		技术议题		
			或 [关于推进性别平等变革议程的 一般性讨论] 或 [理事会在 2027 年会议之前确定的任何其他议题]。	
第 115 届 (2027 年) (待完成)	整合有关化学危害因素的文书 – 标准制订 (第一次讨论)。	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 。	[关于利用技术的最大潜力实现体面劳动的 一般性讨论] 或 [关于推动经济结构转型，提高生产力水平的 一般性讨论] 或 [关于一项技术与结构转型的合并议题的 一般性讨论] 或 [关于推进性别平等变革议程的 一般性讨论] 或 [理事会在 2028 年会议之前确定的任何其他议题]。	
第 116 届 (2028 年) (待完成)	整合有关化学危害因素的文书 – 标准制订 (第二次讨论)。	根据《社会正义宣言》后续措施，关于就业问题战略目标的 周期性讨论 。		废除第 10 号、33 号、59 号和第 123 号公约。 撤销第 5 号公约和第 41 号、52 号 和第 124 号建议书。
第 117 届 (2029 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 。		

会 议	技术议题	
第 118 届 (2030 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 。	废除第 22 号、23 号、55 号、56 号、58 号、68 号、69 号、92 号、96 号、133 号、134 号、146 号、164 号和第 166 号公约。 撤销第 29 号建议书。
第 119 届 (2031 年) (待完成)	对《社会正义宣言》的影响 评估 (待确认)。	
第 120 届 (2032 年) (待完成)		
第 121 届 (2033 年) (待完成)		废除第 17 号、18 号和第 42 号公约。 废除第 35 号、36 号、37 号、38 号、39 号和第 40 号公约。 废除第 3 号和第 103 号公约(在 2028 年评估完成后重新审议决定)。 撤销第 22 号、23 号和第 24 号建议书。 撤销第 95 号建议书(在 2028 年评估完成后重新审议决定)。

► 附录四

国际劳工组织议程 - 时间表(2021-2026 年)

