



理 事 会

第 353 届会议，2025 年 3 月 10-20 日，日内瓦

法律问题和国际劳工标准部分

LILS

国际劳工标准和人权分项

日期：2025 年 3 月 3 日

原文：英文

第一项议程

根据《国际劳工组织章程》第 19 条的要求于 2026 年提交报告的拟议表格

《1982 年终止雇佣公约》(第 158 号)和《1982 年终止雇佣建议书》(第 166 号)

文件目的

在本文件中，提请理事会要求各国政府根据《国际劳工组织章程》第 19 条，就《1982 年终止雇佣公约》(第 158 号)及《1982 年终止雇佣建议书》(第 166 号)提交报告，以便由实施公约与建议书专家委员会在 2026 年编写普遍调查报告，由大会标准实施委员会在 2027 年对该报告进行讨论。提请理事会批准相应的报告表格(见决定草案，第 6 段)。

相关战略目标：就业。

主要相关成果目标：产出 1.2. 提高三方成员推动有效实施国际劳工标准的能力。

政策影响：无。

法律影响：无。

财政影响：与编写普遍调查报告相关的常规影响。

需采取的后续行动：执行理事会的决定。

作者单位：国际劳工标准司(NORMES)。

相关文件：理事会文件 [GB.349/LILS/2](#)，[GB.349/PV\(Rev.1\)](#)。

1. 在第 349 届会议(2023 年 10 月至 11 月)上,理事会收到了一份文件,该文件的内容是关于选择根据《国际劳工组织章程》第 19 条的要求应于 2026 年提交报告的公约和建议书,旨在由实施公约与建议书专家委员会(专家委员会)在 2026 年编写年度普遍调查报告,供大会标准实施委员会在 2027 年进行讨论。¹
2. 理事会决定,由专家委员会于 2026 年编写并于 2027 年向国际劳工大会提交的普遍调查报告应专注于《1982 年终止雇佣公约》(第 158 号)及《1982 年终止雇佣建议书》(第 166 号)。²
3. 讨论中,有人认为,普遍调查报告可以引起人们对这些文书的关注,确定在国家法律和实践适用这些文书的国家,查明在批准这些文书方面可能遇到的障碍,并为标准审议机制在 2027 年讨论这些文书提供宝贵信息。还有人表示,普遍调查提供了一个机会,在困难时期充分发掘就业保障标准的潜力,特别是在世界面临经济停滞、失业率上升和从新冠疫情中复苏的情况下。
4. 因此,理事会要求国际劳工局就关于第 158 号公约及第 166 号建议书的普遍调查报告拟定报告表格草案,供其在第 353 届会议(2025 年 3 月)上审议。
5. 拟议报告表格以所选文书的规定为基础,同时考虑到理事会第 349 届会议上表达的各种观点,现提交至理事会审议批准(见附录)。

► 决定草案

6. 理事会:
 - (a) 要求各国政府根据《国际劳工组织章程》第 19 条,就《1982 年终止雇佣公约》(第 158 号)及《1982 年终止雇佣建议书》(第 166 号)提交 2026 年报告;
 - (b) 批准理事会文件 GB.353/LILS/1 附录所列的关于上述两份文书的报告表格。

¹ 理事会文件 GB.349/LILS/2。

² 理事会文件 GB.349/PV(Rev.1), 第 1021 段。

► 附 录

根据《国际劳工组织章程》第 19 条提交的关于第 158 号公约和
第 166 号建议书报告的拟议表格

Appl. 19
第 158 号公约
第 166 号建议书

国 际 劳 工 局

关于未批准的公约和建议书的报告

(《国际劳工组织章程》第 19 条)

关于以下文书的报告表格：

《1982 年终止雇佣公约》(第 158 号)和《1982 年终止雇佣建议书》(第 166 号)

日内瓦

2026 年

《国际劳工组织章程》第 19 条涉及大会对公约和建议书的通过，以及由此而给本组织成员国带来的义务。本条第 5 款、6 款和第 7 款的相关规定如下：

5. 关于公约：

.....

- (e) 成员国如未能获得主管机关同意，则不再负有义务，但应按理事会的要求，每隔适当时期，向国际劳工局总干事报告该国与公约所订事项有关的法律及实际情况，说明通过立法、行政措施、集体协议或其他方法，使公约的任何条款得到实施或打算付诸实施的程度，并申述有何困难阻碍或推迟该公约的批准。

6. 关于建议书：

.....

- (d) 除将建议书送交主管机关外，成员国不再负有其他义务，但应按理事会的要求，每隔适当时期，向国际劳工局总干事报告该国与建议书所订事项有关的法律及实际情况，说明建议书各条款已经实施或打算付诸实施的程度，以及在采纳或实施此种规定方面已认定或可能认定有必要进行的修改。

7. 关于联邦国，须适用下列规定：

- (a) 如联邦政府认为，根据其宪法制度，公约和建议书宜由联邦采取行动，则联邦国成员的义务与非联邦国成员的相同；
- (b) 如联邦政府认为，根据其宪法制度，公约和建议书的全部或部分宜由其组成的各邦、各省或各州采取行动，而不由联邦采取行动，则联邦政府应：

.....

- (iv) 关于未经联邦批准的每一公约，应按理事会的要求，每隔适当时期，将联邦及其所属各邦、省或州有关该公约的法律和实际情况报告国际劳工局总干事，说明通过立法、行政措施、集体协议或其他方法，使公约的任何条款得到实施或打算付诸实施的程度；
- (v) 对于此类每种建议书，应按理事会所要求，每隔适当时期，将联邦及其所属各邦、省或州有关该建议书的法律和实际情况报告国际劳工局总干事，说明该建议书中各项规定已经实施或打算付诸实施的程度，以及在采纳或实施此种规定方面已发现或可能发现有必要进行的修改。

根据以上规定，国际劳工局理事会审查并批准了本报告表格。本表格的编制方式有助于按统一模式提供所需信息。

报 告

由.....政府在 XXX 之前根据《国际劳工组织章程》第 19 条就以下调查问卷中所提及文书所涉及事宜的国家法律和实践状况提交。

工人组织和雇主组织可在 XXX 前提交评论意见。

* * *

问题的背景和范围

在第 349 届会议(2023 年 10 月至 11 月)上,理事会收到了一份文件,该文件的内容是关于选择根据《国际劳工组织章程》第 19 条的要求应于 2026 年就其提交报告的公约和建议书,旨在由实施公约与建议书专家委员会(CEACR)在 2026 年编写年度普遍调查报告,供大会标准实施委员会在 2027 年进行讨论。¹

普遍调查将提供一个机会,全面概览全世界当前在终止雇佣方面的法律和实践状况,同时 will 引起对所选文书的关注,查明可能妨碍批准这些文书的障碍,并为标准审议机制在 2027 年讨论这些文书提供宝贵信息。

* * *

以下报告表格载有基于《1982 年终止雇佣公约》(第 158 号)和《1982 年终止雇佣建议书》(第 166 号)的相关条款而提出的问题。

¹ 理事会文件 GB.349/PV(Rev.1), 第 992-1021 段。

I. 实施方法和定义

1. 请说明是否通过以下一种或多种方法制定关于终止雇佣关系的规定：(a) 立法(法律或法规)；(b) 集体协议；(c) 工作规则；(d) 仲裁裁决；(e) 法院判决；或 (f) 其他实施方法。如果是，请提供上述立法以及相关协议或裁决样本文本和指导性法院判决文本的链接或副本。 公约第 1 条和建议书第 1 段
2. 请提供信息，说明是否以及如何在国家一级界定“终止雇佣”¹。请指明该定义是否涵盖雇主主动终止雇佣关系。 公约第 3 条和建议书第 4 段

II. 范围和排除问题

范 围

3. 请提供信息，说明是否以及如何根据国家立法或实践，确保关于终止雇佣关系的规定延伸至： 公约第 2 条第 1 款和建议书第 2(1)段
 - (a) 经济活动中的所有行业；以及
 - (b) 所有受雇人员。

基于雇佣合同性质和相关工人类别的排除问题

4. 请具体说明下列各类就业人员是否全部或部分被排除在国家立法或实践关于终止雇佣的全部或部分规定之外： 公约第 2 条第 2 款(a)-(c)项、第 4 款、第 5 款和第 6 款，以及建议书第 2(2)(a)-(c)段、第 2(3)和(4)段
 - (a) 根据特定期限雇佣合同或特定任务雇佣合同受聘的工人。请酌情阐明如何定义“特定期限雇佣合同”和“特定任务雇佣合同”；
 - (b) 处于经事先确定并在合理期限之内的就业试用期的工人。如适用，请说明试用期的时长以及是否经事先确定；
 - (c) 短期受聘的临时工人。在相关情况下，请根据国家立法或实践提供有关“短期受聘的临时工人”的定义。
5. 请说明是否有其他类别的受雇人员被全部或部分排除在关于终止雇佣的规定之外。如果是，请具体说明：
 - (a) 其雇佣条款和条件受特殊安排约束的受雇人员类别是否被排除在这些规定之外。如果是，请说明排除的性质，以及这些特殊安排是否提供至少等同于国家立法或实践所提供保护水平的保护；
 - (b) 是否因受雇人员的特定雇佣条件或企业规模、性质所引发的实质性特殊问题，导致其他有限类别的受雇人员被排除在外；
 - (c) 若存在有关雇主组织或工人组织，是否与其进行了协商。

¹ 请注意，根据公约第 3 条，在本调查问卷中，“终止”和“终止雇佣”是指雇主主动终止雇佣。

防止使用定期合同的保障措施，而使用定期合同的目的是为了避免提供保护

6. 请说明是否具备充分保障措施，防止利用特定期限雇佣合同(定期合同)作为规避国家立法或实践规定的有关终止雇佣保护的手段。若已制定此类保障措施，请详细说明： 公约第 2 条第 3 款和第 5 款以及建议书第 3 段
- (a) 定期合同允许的最长期限；
 - (b) 有关定期合同使用的限制，包括上述限制是否将定期合同的使用局限于由于以下原因雇佣关系不应是无限期的情形：(i) 所从事工作的性质，(ii) 开展工作的环境，(iii) 工人利益；
 - (c) 定期合同可被视为不定期雇佣合同的条件；
 - (d) 在定期合同被视为不定期雇佣合同之前，允许续签的次数上限；
 - (e) 限制使用定期合同的任何其他保障或措施。

III. 在以正当理由终止雇佣方面的义务

正当理由的必要性

7. 请说明在国家适用方法中，是否载有一项关于需依据正当理由终止雇佣的普遍适用原则。如果存在，请详细说明： 公约第 4 条
- (a) 国家立法是否明确禁止在缺乏正当理由的情况下终止雇佣；
 - (b) 终止雇佣的正当理由有哪些以及如何加以定义，并说明上述定义是否与下列方面有关：
 - (i) 工人的能力(例如缺乏必要技能或素质，或因非故意过失而造成的工作表现不佳，或因疾病或受伤而无法从事工作)；
 - (ii) 工人的行为(例如未充分履行职责或行为不当)；
 - (iii) 企业、行政机关或服务机构的运营需要(例如经济、技术、结构或类似原因)。

终止雇佣的非正当理由

8. 请说明根据国家立法或其他实施方法，是否将下列标准视为终止雇佣的非正当理由： 公约第 5 条(a)-(e)项和建议书第 5(a)和(b)段
- (a) 加入工会或在工作时间以外，或经雇主同意在工作时间之内，参加工会活动；
 - (b) 寻求工人代表的职位，或以工人代表的身份行事，或曾经以工人代表的身份行事；
 - (c) 向被指违反法律或法规的雇主，或主管行政当局提出控诉或参与对其诉讼；

- (d) 种族；
- (e) 肤色；
- (f) 性别；
- (g) 婚姻状况；
- (h) 家庭责任；
- (i) 怀孕；
- (j) 宗教信仰；
- (k) 政治观点；
- (l) 民族血统；
- (m) 社会出身；
- (n) 产假期离开工作岗位；
- (o) 年龄，由国家法律和实践确定退休年龄；
- (p) 根据国家法律和实践，因服义务兵役或其他公民义务而缺勤。

9. 请说明国家实施方法是否明确规定，因疾病或事故而临时缺勤无法构成终止雇佣的正当理由。如果是，请详细说明： 公约第 6 条第 1 款和第 2 款以及建议书第 6(1)和(2)段
- (a) 如何定义“临时缺勤”；
 - (b) 对医疗证明的要求程度；
 - (c) 对上述规定的适用施加的任何限制。

IV. 与终止雇佣有关的程序

在终止雇佣之前或之时采用的程序

10. 请说明国家立法或实践是否向工人提供在因 (i) 品行或 (ii) 工作表现相关理由遭到解雇时进行辩护的机会，除非无法合理地要求雇主提供这种机会。如果在法律或实践中存在上述机会，请详细说明在哪些情况下无法合理地要求雇主提供此类机会。 公约第 7 条
11. 请提供信息，说明国家法律或实践如何规范以工人行为不当为由终止雇佣的行为。如果适用，请具体说明： 建议书第 7 段和第 10 段

- (a) 除非雇主已对该工人发出适当的书面警告，否则是否必须在工人再次或屡次重复不当行为的情况下，才能构成解雇的正当理由；
- (b) 如果雇主察觉到工人不当行为发生，但未能在合理期限内采取行动，其是否被视为已放弃以不当行为为由终止雇佣的权利。

12. 请提供信息，说明国家法律或实践如何规范以工人表现不佳为由终止雇佣的行为。请具体说明雇主是否有义务： 建议书第 8 段

- (a) 给予工人适当指导；
- (b) 发出书面警告，概述表现不佳之处并设定作出改进的合理期限。

13. 请说明，根据国家立法或实践，工人是否有权在针对其行为或表现的指控进行辩护时得到他人的协助，这些指控可能导致终止雇佣。如果是，请提供信息说明如何对这一权利加以规范。 建议书第 9 段

14. 请说明，根据国家立法或实践，雇主是否被要求： 建议书第 11 段和第 12 段

- (a) 在就终止雇佣个案作出最终决定之前，征求工人代表的意见；
- (b) 将终止雇佣的决定书面通知工人。

反对终止雇佣的上诉程序

15. 请说明，根据国家立法或实践，认为自己被无理终止雇佣的工人是否有权就终止雇佣问题向法院、劳工法庭、仲裁委员会、仲裁员或其他公正机构提出上诉。如果是，请提供有关以下方面的信息： 公约第 8 条第 1 款、第 2 款和第 3 款以及建议书第 15 段

- (a) 当终止雇佣的决定是由主管当局作出时，上诉权是否受到限制；
- (b) 工人在被终止雇佣后必须行使上诉权的任何适用时限；
- (c) 公共当局、工人代表和工人组织为确保工人充分了解他们可利用的上诉机会所作的努力。如果是，请提供有关上述措施性质和影响的信息。

16. 请说明，问题 15 中所提及的一个或多个机构是否有权： 公约第 9 条第 1 款和第 3 款

- (a) 审查终止雇佣的理由；
- (b) 审查其他与该案有关的细节；
- (c) 就终止雇佣是否合理作出决定；

- (d) 在以业务需要为由终止雇佣工人时，确定终止雇佣是否确实出于这些原因。如果是，请具体说明一个或多个机构是否也能够就上述理由是否足以证明终止雇佣的正当性进行评估。
17. 请说明，问题 15 中所提及的一个或多个机构是否有权在其认为终止雇佣是不合理之时，且在其根据国家法律和实践无权宣布终止雇佣无效和/或命令或建议恢复雇佣或者认为以上做法不可行时，命令支付足够的补偿或其他适当的救济。如果是，请具体说明确定此种补偿的方式或此种救济所包括的内容。 公约第 10 条
18. 请说明，根据国家立法或实践，是否确保不使工人单独负担证明终止雇佣不合理的责任，具体包括以下一种或两种可能性： 公约第 9 条第 2 款(a)和(b)项
- (a) 雇主承担证明存在终止雇佣的正当理由的责任；
- (b) 根据当事方提供的证据，并按照国家法律和实践规定的程序，由问题 15 中提及的一个或多个机构就终止雇佣的理由得出结论。
19. 请说明，在就终止雇佣问题提出上诉之前或在上诉期间，国家立法或实践是否规定了一道和解程序。如果有，请提供信息说明该程序的运作方式。 建议书第 14 段

V. 通知期限和雇佣证明

20. 请说明，根据国家立法或实践，将被终止雇佣的工人是否有权在合理的期限内得到事先通知或替代补偿，除非其犯有严重不当行为。如果是，请详细说明： 公约第 11 条和建议书第 16 段
- (a) 如何定义“通知期限”、通知期限的长短以及替代补偿的内容；
- (b) 如何为此目的定义“严重不当行为”；
- (c) 在通知期限内，为谋求其他工作，工人是否有权在不失去工资的条件下，利用对双方都方便的合理工作缺席时间。
21. 请说明被终止雇佣的工人是否有权： 建议书第 17 段
- (a) 在提出要求时，获得一份由雇主签发的，仅说明开始雇佣和终止雇佣日期以及其所从事的某种或多种工作的证明；
- (b) 在提出要求时，收到一份载于就业证明或由另一份单独证明提供的行为和工作表现鉴定报告。

VI. 解雇补助和其他收入保护

22. 请提供信息，说明被终止雇佣的工人有权享有的待遇内容。请说明此类待遇是否包括：
- (a) 解雇补助或其他离职待遇。还请说明 (i) 数额是否根据工作年限、工资水平或其他标准确定，(ii) 此类待遇是由雇主直接支付还是由雇主交纳费用的基金直接支付；
- (b) 失业保险津贴、失业援助津贴或其他形式的社会保障待遇(诸如老年津贴或残疾津贴)；
- (c) 上述补助和津贴的组合。
23. 请说明国家立法和实践是否规定，对于因严重不当行为而被终止雇佣的工人，其丧失享有问题 22 中所述的补助或津贴的权利。

公约第 12 条第 1 款(a)-(c)项、第 2 款和第 3 款以及建议书第 18(1)(a)-(c)和(2)段

公约第 12 条第 3 款和建议书第 18(3)段

VII. 因经济、技术、结构或类似原因而终止雇佣

24. 请提供信息，说明与因经济、技术、结构或类似原因而终止雇佣有关的立法、集体协议、仲裁裁决、法院判决或其他实施方法。如果有，请提供相关立法、协议或法院判决，说明这些规定在实践中如何应用。
25. 请酌情提供信息，说明国家实施方法如何界定因经济、技术、结构或类似性质的原因而终止雇佣的情况。

公约第 1 条、第 13 条和第 14 条

公约第 1 条、第 13 条和第 14 条

与工人代表沟通信息并进行协商

26. 请说明在因经济、技术、结构或类似原因而终止雇佣的情况下，雇主是否有义务向国家法律或实践承认的有关工人代表²及时提供相关信息。请特别说明：
- (a) 此类信息是否必须包括：(i) 计划终止雇佣的原因，(ii) 可能受到影响的工人人数和类别，(iii) 拟终止雇佣的期限；
- (b) 上述义务是否仅限于一定数量或一定比例的工人队伍，如果是，请说明具体数量或具体比例。
27. 请说明在因经济、技术、结构或类似性质的原因而终止雇佣的情况下，雇主是否有义务根据国家法律和实践，尽早向有关工人代表提供协商机会，内容涉及：(i) 避免或减少终止雇佣的措施，以及(ii) 为减轻终止雇佣对有关工人的不利影响而采取的措施，如另谋职业。如果是，请说明：
- (a) 如何提供协商机会，必须在计划终止雇佣之前提前多长时间提供协商机会，以及开展协商的目的；
- (b) 上述义务是否仅限于一定数量或一定比例的工人队伍，如果是，请说明具体数量或具体比例。

公约第 13 条第 1 款(a)项、第 2 款和第 3 款

公约第 13 条第 1 款(b)项、第 2 款和第 3 款以及建议书第 21 段

² “有关工人代表”是指根据《1971 年工人代表公约》(第 135 号)由国家法律或实践承认的工人代表(第 158 号公约第 13 条第 3 款和第 166 号建议书第 20(3)段)。

28. 请说明在雇主考虑在生产、计划、组织、结构或技术方面实行重大改革可能导致终止雇佣工人的情况下，雇主是否必须尽早就下列问题征求国家法律或实践承认的工人代表的意见：(i) 此类改革的实施；(ii) 改革可能产生的影响；(iii) 避免或减轻此类改革带来的不利影响的措施。如果是，请具体说明雇主何时需要提供相应信息。 建议书第 20(1)-(3)段

避免或减少终止雇佣并减轻终止雇佣影响的措施

29. 请酌情提供信息，说明在下列有关终止雇佣的情形中所采取措施的性质和影响： 建议书第 21 段、第 25(1)和(3)段以及第 26(1)和(2)段
- (a) 避免或尽量减少终止雇佣。请说明此类措施是否包括以下任何一项：限制雇佣、在一段时间内逐步减少工人以实现自然减员、内部转岗、培训和再培训、适当收入保障条件下的自愿提前退休、限制加班和缩减正常工时；
- (b) 减轻终止雇佣的影响。请说明此类措施是否包括：
- (i) 主管当局与雇主和有关工人代表合作采取措施，尽快将受影响的工人安置到其他合适的工作岗位，并为其提供培训或再培训；
- (ii) 在培训或再培训期间提供收入保障，并提供与培训或再培训有关的(部分或全部)开支的补偿以及与寻找工作和就业时需要变更居住地有关的(部分或全部)开支的补偿。
- 在适用的情况下，请说明主管当局是否对第(ii)项中提及的措施给予全部或部分费用资助。

报告主管当局

30. 请说明在因经济、技术、结构或类似性质的原因而终止雇佣的情况下，根据国家立法或实践，雇主是否有义务尽早报告主管当局，并提供相关信息。如果是，请说明： 公约第 14 条第 1-3 款
- (a) 一个或多个予以报告的主管当局；
- (b) 要求提供的信息，包括信息是否必须涵盖：(i) 终止雇佣的理由，(ii) 可能因此而受到影响的工人人数和工人类别，(iii) 拟终止雇佣的期限；
- (c) 上述义务是否仅适用于终止雇佣一定数量或一定比例的工人队伍，如果是，请具体说明；
- (d) 国家法律或法规规定的最短提前报告期限。

选择终止雇佣对象的标准和再雇佣的优先权

31. 请说明，根据国家立法或实践，因经济、技术、结构或类似原因而被终止雇佣的工人选择是否基于既定标准。如果是，请提供信息，说明这些标准如何平衡：(i) 企业、行政机关或服务机构的利益和 (ii) 工人的利益。 建议书第 23(1)和(2)段

32. 请说明, 根据国家立法和实践, 是否采取措施确保因经济、技术、结构或类似原因而被终止雇佣的工人在雇主再雇佣相同资格的工人时, 在再雇佣方面享有一定优先权。如果是, 请说明:

- (a) 此项优先权的享有是否取决于工人是否在被终止雇佣后的一定期限内曾经表示愿意被再雇佣;
- (b) 在再雇佣方面享有优先权是否有时限;
- (c) 国家实施方法是否规定了以下内容:
 - (i) 享有再雇佣优先权的标准;
 - (ii) 再雇佣时的权利(特别是年资权利)保留问题;
 - (iii) 有关再雇佣工人工资的条款。

统计信息

33. 请提供信息, 说明公约在实践中的实施方式, 例如包括关于上诉机构活动的现有统计数据(如针对终止雇佣的上诉案件数量、此类上诉的结果、裁定补救措施的性质以及对上诉案件作出裁决所需的平均时间)以及关于因经济或类似原因而终止雇佣的案件数量的现有统计数据。

文书的影响和第 158 号公约的批准前景

34. 请说明为落实第 158 号公约和第 166 号建议书的全部或部分规定, 是否已经修订或计划修订国家法律、法规或实践。如果是, 请提供相关文本的链接或其副本。

35. 请就第 158 号公约的批准前景提供信息, 并指出在可能批准该公约方面存在的挑战或障碍。

《国际劳工组织章程》第 23(2)条

36. 请说明根据《国际劳工组织章程》第 23(2)条, 向哪些具有代表性的雇主组织和工人组织发送了本调查问卷的副本, 并说明是否从这些组织收到了对第 158 号公约和第 166 号建议书实施情况或将此两项文书付诸实施的观察意见。如果是, 请将收到的观察意见副本连同贵国政府认为有益的任何评论意见一并送交。