

► 国际劳工局理事会 适用规则汇编

国际劳工局，2026 年，日内瓦

▶ 目 录

	页 次
介绍性说明	7
理事会的作用与职能	8
理事会的构成与成员	10
理事会主席	12
理事会主席的选举	13
会议的主持	13
各组的作用	14
政府组	14
雇主组和工人组	15
理事会主席向大会做报告	15
理事会会议的程序和运行	15
会议频率与时间	15
每届会议的议程	15
理事会各部分和分项	16
理事会委员会和工作组	19
穿插活动	19
理事会的运行	20

理事会议事规则	23
第 1 节 — 组成和参与	23
1.1 条 组 成	23
1.2 条 主要工业成员国	24
1.3 条 主要工业成员国的选定	24
1.4 条 理事会任期	24
1.5 条 副理事	25
1.6 条 替补人员	25
1.7 条 补 缺	26
1.8 条 非理事会理事的成员国的申诉	26
1.9 条 正式国际组织的代表	27
1.10 条 非政府国际组织的代表	27
第 2 节 — 理事会负责人	27
2.1 条 负责人	27
2.2 条 主席的职责	28
2.3 条 负责人的授权	29
第 3 节 — 议程与会议	29
3.1 条 理事会议程	29
3.2 条 会议时间	30
3.3 条 会议地点	30
3.4 条 准许参加会议	30
第 4 节 — 各部分、分项、委员会和工作组	31
4.1 条 部分和分项	31
4.2 条 委员会和工作组	31

4.3 条	全体委员会	31
第 5 节 — 程 序.....		32
5.1 条	将某一项目列入国际劳工大会议程的程序	32
5.2 条	将全部或部分修订某公约的问题列入大会议程的程序	33
5.3 条	将全部或部分修订建议书的问题列入大会议程的程序	34
5.4 条	关于将废除现行公约或撤销未生效公约或建议书列入大会议程的程序	34
5.5 条	涉及开支的决定程序	34
5.6 条	报告、记录、议事录、公报和劳工局文件	34
5.7 条	提案、修正案和动议	36
5.8 条	答辩权.....	37
5.9 条	就与联合国或其他专门机构直接有关的事项开展新活动的建议进行事先协商	37
第 6 节 — 表决和法定人数.....		37
6.1 条	表 决.....	37
6.2 条	确定大会议程的表决方法	38
6.3 条	法定人数	39
第 7 节 — 一般规定		39
7.1 条	各组自主权	39
7.2 条	中止《议事规则》的某一条款.....	39

附 录

一. 关于审查根据《国际劳工组织章程》第 24 条和第 25 条 提出的申诉之程序的议事规则	41
二. 国际劳工组织关于审查指控违反结社自由之控诉的特别程序	51
三. 关于任命总干事的规则.....	58
四. 理事会理事及某些委员会和其他机构成员差旅费报销规则.....	69
五. 非政府国际组织，包括国际雇主组织和国际工人组织， 在国际劳工组织会议上的代表权	76
六. 审查关于未向大会会议、区域会议或其它三方会议派出 三方代表团或派出不完整的三方代表团的定期报告的程序.....	86
七. 国际劳工组织外部审计员甄选和任命程序	87
八. 关于处理针对国际劳工组织总干事不当行为的指控的规则.....	89
九. 关于替代无法履行职责的总干事的规则	97

► 介绍性说明

1. 国际劳工局理事会(下称“理事会”)根据《国际劳工组织章程》第 2 条和第 7 条而设立。理事会的运转,依据一系列分散在不同文本和出版物中的规则,以及自 1919 年 11 月 27 日在华盛顿特区举行的第一届会议以来多年的惯例和安排来管理。自 2006 年以来的所有这些规则都已合并到本汇编中,开头用一份介绍性说明作为开场白,反映出某些做法但未将之制定为法律规则。¹

2. 本汇编于 2009 年修订,以列入更多规则并促进性别平等,²以及反映 2011 年就产生于理事会和国际劳工大会(下称“大会”)运行工作组工作的一揽子改革方案所做的修订。由于在 2014 年和 2015 年³以及随后在 2025 年⁴对一揽子改革方案进行了审查,对《议事规则》和《介绍性说明》作了进一步修改。汇编中的附录也在理事会做决定时进行了类似的调整。⁵

3. 理事会适用规则汇编应为理事提供管理理事会工作的规则和惯例概述。汇编不仅包含文本,还包含实用的解决方案,以处理特定书面规定未涉及也不会再次发生的情况,或因重复出现,而成为理事会遵循的先例,正如理事会主席职位的地域轮换“规则”。许多这样的做法,尤其是那些经常性做法,在介绍性说明中都给予了描述。这也适用于理事会认为不适合对之采用规则的问题,进而保持必要的灵活性,以适应国际劳工组织(下称“本组织”)必须解决的新问题。

¹ 理事会文件 GB.291/LILS/3 和理事会文件 GB.291/9(Rev.), 第 33–42 段。

² 理事会文件 GB.306/LILS/1 和理事会文件 GB.306/10/1(Rev.), 第 2–8 段。

³ 理事会文件 GB.320/WP/GBC/2 和理事会文件 GB.323/WP/GBC/2。

⁴ 理事会文件 GB.355/INS/6。

⁵ 每个附录都提及理事会通过或修订的日期。

理事会的作用与职能

4. 理事会是本组织的三大机构之一，另外两个机构分别是大会和国际劳工局(下称“劳工局”)。《章程》第 7 条的具体条款规定了有关理事会的构成、成员组成及其任命和换届的程序。该条还规定某些事项(填补空缺和任命替补人员的方式“及其他类似问题”)“经大会批准”后可由理事会决定，并且理事会“应管理自身程序”(自通过其《议事规则》以来一直如此)，这点可从对这些议事规则的许多修订以紧跟本组织不断变化的步伐上看出。

5. 《章程》包含许多涉及理事会作用和职能的条款。理事会有两种职能：一是对劳工局的管控，二是关于本组织运转和国际劳工标准事宜的若干自身职能。参照《章程》的有关条款，两种职能如下：

对劳工局的管控职能

(《章程》规定)

批准管理职员条例(第 9 条第 1 款)

指导劳工局的活动(第 10 条)

控制资金支出(第 13 条第 5 款)

通过关于劳工局筹备大会工作的规则(第 14 条第 2 款)，包括发送大会报告的时限(第 15 条第 2 款)

关于本组织运转的职能
(《章程》规定)

选举总干事(第 8 条第 1 款)

大会举行会议的地点(第 5 条)

大会议程(第 14 条第 1 款)

根据第 19 条第 5(e) 款、第 6(d) 款和第 7(b)(iv)和(v)款, 要求就未批准公约和建议书提交报告

根据第 22 条提交的报告格式

对申诉的审查(第 24 条和第 25 条)

对某一成员国提出控诉(第 26 条第 4 款)

向有关政府传达控诉(第 26 条第 2 款)

任命调查委员会(第 26 条第 3 款)

向大会提出建议, 以确保遵守调查委员会的结论(第 33 条和第 34 条)

制定并向大会提交规则, 对指定仲裁庭解释公约作出规定(第 37 条第 2 款)

制定区域会议规则(第 38 条第 2 款) *

* 为实施《章程》第 38 条, 区域会议被视为区域大会。

6. 大会为理事会指定了若干职能, 这些职能要么在《大会议事规则》要么在《财务条例》中予以阐明, 具体如下:

- 关于非政府国际组织在大会上申诉的决定(《大会议事规则》第 2 条第 3 款);
- 传达理事会有关向大会提交的涉及开支建议的意见(《大会议事规则》第 17 条);
- 缩短编制国际劳工标准的时间间隔(《大会议事规则》第 45 条第 4 款和第 46 条第 5 款和第 8 款);
- 审查和批准总干事提交大会的预算估算(《财务条例》第 5 条和第 6 条);

- 审议本组织成员国的会费率(《财务条例》第 9 条);
- 授权使用建筑与膳宿基金(《财务条例》第 11 条第 3 款)和授权使用特别计划账户(《财务条例》第 11 条第 9 款);
- 批准未详细说明确切用途的支出费用拨款(《财务条例》第 15 条);
- 授权在预算的同一编内从一个项目向另一个项目转账(《财务条例》第 16 条);
- 授权前一财务期的支付义务(《财务条例》第 17 条第 2 款);
- 授权用周转资金支付意外和紧急情况的开支(《财务条例》第 21 条第 1(a)款), 或合同贷款或垫款(《财务条例》第 21 条第 1(b)款);
- 关于成员国向周转基金额外摊款的建议(《财务条例》第 21 条第 3 款);
- 任命外部审计员(《财务条例》第 35 条);
- 批准《财务规则》(《财务条例》第 40 条);
- 在紧急需要时批准临时规定(《财务条例》第 41 条)。

本列表不具限制性, 不包括通过《议事规则》直接分配给理事会负责人的职能, 例如: 就提交大会的决议草案进行协商(《大会议事规则》第 18 条第 4 款)。

理事会的构成与成员

7. 作为决策和监督机构, 理事会的构成仅限于根据《章程》和《大会议事规则》及《理事会议事规则》任命的成员。

8. 根据《凡尔赛条约》第 393 条, 最初确定了 24 位理事(12 位政府理事, 6 位雇主理事和 6 位工人理事), 后来增加情况如下: 根据《1922 年章程修正案》增加至 32 位理事(16 + 8 + 8); 根据《1953 年章程修正文书》增加至 40 位理事(20 + 10 + 10); 根据《1962 年章程修正文书》增加至 48 位理事(24 + 12 + 12); 根据《1972 年章程修正文书》增加至 56 位理事(28 + 14 + 14)。

9. 理事会目前由 56 名正理事和 66 名副理事(28+19+19)组成。这一组成是在《1986 年国际劳工组织章程修正文书》生效之前对有关理事会组成的临时提案进行审议之后，经大会第 82 届会议(1995 年)通过对《大会议事规则》第 49 条和第 50 条⁶进行修正的结果。修正案的目的是使理事会更具代表性，以体现国际劳工组织成员的增加情况。通过尽可能在非洲、美洲、亚洲和欧洲四个区域公平分配 56 个政府席位，尽量体现 1986 年修正案中政府组的构成。下表显示了席位的区域分布。

► 2021-2024 年政府席位区域分布

区域	正理事		副理事	总计
	非选举	选举		
非洲*	0	6	8	14
美洲*	2	5	5	12
亚洲	3	4	8	15
欧洲	5	3	7	15
总计	10	18	28	56

*就理事会每届任期而言，非洲和美洲轮流占有一个副理事席位，由两组轮流担任。该席位于 2021-2024 年度分配给非洲组，2024-2027 任期内将由美洲组担任。

10. 理事会理事当选后，任期三年。如果一名理事辞职，由此产生的空缺根据《理事会议事规则》第 1.7 条的规定填补。如果正理事缺席或无法出席，他/她可由他人替补，替补人员享受正理事的所有权利。除特殊情况外，政府正副理事的陪同人员，无论是作为替补人员或顾问，人数都不得超过 15 人。

11. 除《议事规则》另行规定外，只有理事会正、副理事，以及正理事缺席时的替补人员，才能在主席的授权下发言。《议事规则》规定的特殊情况

⁶ 第 109 届会议(2021 年)通过的《大会议事规则》第 54 条和第 55 条。

包括两种，一种是并非理事会理事的本组织的成员国，另一种则是正式国际组织和非政府国际组织的观察员。

12. 在理事会上无代表的国家，其境况由《议事规则》第 1.8 条和第 4.3 条加以管理，这些政府的代表无表决权，但允许其：

- 如果待决问题可能影响该国的利益，或者在讨论中具体提到该国或该国情况，就有关这个国家自身情况的事项发表意见；
- 参加根据《章程》第 24 条和第 25 条提出的申诉和根据《章程》第 26 条提出的控诉的诉讼程序，以及参与结社自由委员会或结社自由调查与调解委员会正在审议案例的审议程序；或
- 在全体委员会上，就有关其自身情况的事项发表意见。

13. 正式国际组织(联合国、世界银行、国际货币基金组织、联合国粮食及农业组织等)的代表在与理事会理事同等条件下，可以参加讨论但无表决权，与此同时，非政府国际组织代表经理事会负责人同意，可以发表或传阅声明(《议事规则》第 1.10.1 条)。

14. 如上所述，虽然参与理事会的讨论受到限制，但作为一般规则，其会议是公开的。但是，理事会可以决定会议非公开举行；根据《议事规则》第 7 条第 3 款关于按照《章程》第 24 条和第 25 条审查申诉程序的规定，当理事会审议为审查申诉而设立的三方委员会的报告时，理事会必须这样做。⁷ 被授权留在会议室的人员有理事会理事、相关国家的代表和会议进行所必需的国际劳工组织官员。

理事会主席

15. 理事会主席职位实行公平地域轮换原则，由结构工作组⁸提议，按照以下四年周期在美洲、非洲、亚洲和欧洲进行循环，并于 1968 年 6 月起实行。实际上，当工人或雇主理事当选为理事会主席时，地域轮换将在该理事任期内

⁷ 《理事会议事规则》，附录一。

⁸ 理事会文件 GB.171/7/19，附录：报告五，1968 年 2 月 21 日，第 48 段。

暂停。然后再从倘若工人或雇主理事未当选本来应该提名候选人的地区重新开始轮换。

2017 年 6 月，美洲本可以根据地域轮换规则提名候选人。由于 Luc Cortebeeck 先生担任理事会工人主席的提名得到了理事会的支持，美洲同意将其轮换权利推迟到下一年，该候选人当选为理事会 2017-2018 年期间主席。次年，政府组提名秘鲁常驻代表担任理事会 2018-2019 年期间主席。

理事会主席的选举

16. 理事会主席的任命受《理事会议事规则》第 2.1 条的管治。主席必须是理事会的正理事，任期一年。如果主席辞职，理事会应举行另一次选举，以填补任期未满部分的空缺。多年来，主席的任命一直是经三个组的深入协商，达成共识后得以完成，而从未经过文本所规定的投票表决。

17. 尽管如此，仍有可能进行无记名投票，特别是在一个组未能就任命一名候选人达成一致意见的情况下。理事会代表政府、雇主和工人的正理事将根据《议事规则》按照简单多数表决选举主席。

1972 年 6 月，根据地域轮换原则应当提名候选人的区域政府组没有达成一致意见，宁愿放弃轮换权利。第二年便出现了应由哪个地区提名候选人的问题。候选人由两个地区提名，一个是头一年放弃轮换权利的地区，另一个是根据既定惯例轮到的地区。理事会在没有就此问题采取立场的情况下进行了一次无记名投票，此次投票表决由当年获得轮换权利的地区所提名的候选人赢得。*

* 理事会第 190 届会议议事录，第 20 项议程，VI/10-15 页。

会议的主持

18. 根据《议事规则》第 2.2.5 条，主席缺席时，两位副主席须轮流主持会议。尽管如此，主席可指派一名政府正理事或副理事主持某一特定分项：这是 2011 年改革新增的一项规定，根据以往惯例，政府理事能够在法律问题和国际劳工标准以及政策制定等部分主持相关分项。即使主席在席，该规定同样适用。

各组的作用

19. 国际劳工组织建立在其三方机制上，三个组因而在理事会都占有席位，同时配有必要人员协助其办公，包括负责人、秘书处和区域协调员。本着各组独立工作的原则，《理事会议事规则》对各组的组织结构并没有明确规定。然而，三个组在理事会的工作中发挥着重要作用。尤其是区域协调员、雇主秘书处和工人秘书处在讨论和决策的筹备工作中发挥关键作用。为了提高各组的参与度，劳工局确保雇主组秘书、工人组秘书、政府组主席和区域协调员同时参加协商或得到提交的信息。

政府组

20. 政府组可任命自己的主席和副主席，原则上他们每年由该组选举产生。此外，政府组还通过若干区域协调员协调其工作。政府组的传统职能主要包括任命理事会设立的委员会和工作组的政府成员，提名政府候选人担任理事会主席，并在特殊情况下任命三方会议的政府成员。除了这一传统角色外，政府组还作为一个平台，通过区域和次区域协调员，使各国政府在某些问题上寻求趋同一致，并在区域政府组或分组的要求和期望之间进行仲裁。根据 2011 年一揽子改革计划，政府组主席和区域协调员的作用还包括参与协商程序，特别是参加负责确定理事会议程的三方筛选小组。政府组内任何职务(如主席、副主席或区域协调员)的提名，应在理事会每个新任期开始时，或者在此期间发生任何变化时，以书面形式通知理事会主席。

21. 理事会主席应确保就其认为有必要进行协商的任何事项与政府组主席或其代表进行协商，在会议期间就开展理事会工作的任何事项向负责人进行咨询。

22. 为了尽可能推动和促进政府组的充分参与，劳工局内部设有富有敬业精神的专门团队，确保政府代表尽早进行有效协商，为政府代表及时提供其需要的文件和信息，需要时召开发布会和交流会，确保向政府组主席和区域协调员提供技术和后勤支持，并推进与其他两个组开展的协商。

雇主组和工人组

23. 理事会的雇主和工人副主席按惯例主持各自工作组事务。每个工作组还可以为理事会的各个部分和分项指定其他发言人。各组秘书由各组自行任命，传统上国际雇主组织(IOE)为雇主提供秘书，国际工会联合会(ITUC)为工人提供秘书。这些提名应在新一届理事会任命之初，或者在此期间发生任何变化时，以书面形式通知理事会主席。

理事会主席向大会做报告

24. 理事会主席与副主席商议后，直接向大会报告理事会前一年的工作情况。

理事会会议的程序和运行

会议频率与时间

25. 自 1995 年以来，理事会的工作分为在 11 月举行的全体会议和 3 月举行的全体会议，以及在 6 月份大会之后立即举行的半天会议。

26. 自 2011 年 11 月起，理事会连续举行全体会议，但结社自由委员会和某些工作组除外。这样可以避免随时举行一次以上的会议，其他机构举行的会议除外，以便使理事会理事能够参加所有讨论。

27. 会议时间长短由其议程决定。3 月和 11 月会议的工作计划规定了理事会会议举行之前和期间的各组会议。

每届会议的议程

28. 每届会议的议程由三方筛选小组确定，该组由理事会负责人、政府组主席、代表政府的区域协调员、雇主组秘书和工人组秘书或其代表组成。三方筛选小组的决定尽可能以协商一致的方式作出。如果未达成共识，则该议题将提交给理事会负责人。

29. 总干事或总干事指定的高级官员出席三方筛选小组的所有会议。

30. 在理事会每届会议之前，劳工局为理事会即将召开的一个或多个会议分发一份带有附加说明的议程拟议项目清单，供三方筛选小组审议。

31. 在每届理事会全体会议之后，三方筛选小组举行会议(分别于 3 月/4 月为 6 月和 11 月举行的会议做准备，11 月为次年 3 月举行的会议做准备)，以确定临时议程。

32. 在与三方筛选小组的其他成员就休会期间出现的任何紧急事项协商后，理事会负责人可以更新临时议程。

33. 每届理事会会议议程将分发给所有理事，以使其在会议开幕日前至少 15 个工作日收到。议程同时在国际劳工组织网站上发布。议程将暂定的议事顺序，其中明确说明每个部分的时间框架，以及劳工局编制的仅供参考的文件清单作为附件列入在内。同一时间不应召开一个以上会议。

34. 议程分发之后，理事会负责人只有在与三方筛选小组成员进行协商后或根据理事会的决定，才能决定添加议项。

理事会各部分和分项

35. 理事会按各个部分组织会议，每个部分包括若干分项。

36. 各部分和各分项的计划安排、顺序和时间分配，通过议程设置程序而定，具有灵活性，并考虑到要讨论的议题以及所有各组的协调及其参与需求。因此，每届会议对各部分及各分项分配的时间及顺序可能有所不同。除战略政策分项可能例外，各分项每年至少处理一次。但是，未要求在每届理事会会议上处理某一部分的所有分项。

37. 理事会目前经由以下部分和分项组织其工作：

- **政策制定部分(POL)**，由四个分项组成：

- 就业和社会保护分项审议国际劳工组织在就业、培训、企业发展和合作社，工作和就业条件与环境，社会保障以及促进男女就业平等方面的政策和活动；
- 多国企业分项审查《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》的实施情况，审议就对《宣言》作出解释提出的要求，监测国际劳工组织和其

他组织关于多国企业的活动，并达成谅解：如有必要，可由其他分项来审查多国企业活动的其他方面；

- 社会对话分项审议两组议题：例如与劳动法、劳动行政管理和劳动监察等相关的社会对话和劳资关系；国际劳工组织行业委员会和行业会议的规划、筹备和后续措施，为计划和预算中规定的国际劳工组织技术会议提供筹备和后续措施，审查国际劳工组织行业活动计划和其他涉及国际劳工组织行业和技术会议的政策问题；
- 发展合作分项审议与国际劳工组织发展合作项目相关的事项。特别审查国际劳工组织发展合作项目并评估选定项目；审议发展合作的战略、优先事项和政策，并为国际劳工组织发展合作活动提供指导；推动雇主组织和工人组织积极参与发展合作项目和计划的准备、实施和评估工作；审查针对大会有关发展合作事项的决定而采取的行动；监督不同地区开展的发展合作活动。

政策制定部分中的讨论整合了上述事项的标准层面内容。

● **法律问题和国际劳工标准部分(LILS)**，由两个分项组成：

- 法律问题分项审议与《国际劳工组织章程》有关的事项；不同的《议事规则》(大会、理事会、区域会议、行业会议)；国际劳工组织在成员国中的地位；国际劳工组织与其他国际组织就有关相互邀请参加正式会议缔结的法律协议；以及制度方面涉及的任何法律问题；
- 国际劳工标准和人权分项审议与国际劳工组织标准相关活动有关的事项，包括批准国际劳工组织公约和建议书的报告表格以及选择根据第 19 条提交报告的文书；与保护人权有关的行动，特别是消除基于种族和性别的歧视；以及影响国际劳工组织标准相关工作的国际法律文书和司法决定。⁹

⁹ 特定会议的议程设定决定具体的法律事项 — 例如结社自由委员会的报告，根据《章程》第 24 条提出的控诉和申诉，以及根据《章程》第 26 条提出的控诉 — 是否应列入法律问题和国际劳工标准部分或机构部分。

- **计划、财务和行政管理部分(PFA)**，由三个分项组成：
 - 计划、财务和行政管理分项就总干事的两年期计划和预算草案提出建议；审查其他预算估算和劳工局支出；审查体面劳动国别计划及财务行政事项，包括诸如发展合作等其他部分讨论事项的财务层面和影响；还审查有关国际劳工组织房产以及有关信息和通信技术的事项；
 - 人事分项负责审查人力资源事项以及与国际劳工组织行政法庭有关的问题；
 - 审计和监督分项。

理事会的政府理事举行非公开会议，以确定会费分摊比额表。其建议提交给计划、财务和行政管理部分。

- **机构部分(INS)**负责处理有关劳工局和劳工组织运作的事项，包括章程义务。它包括常设事项，例如：
 - 就包括上届会议的议事录、总干事报告、负责人的报告、结社自由委员会的报告、全球化的社会影响工作组的报告、都灵国际培训中心管委会的报告以及区域会议的报告和结论进行报告；
 - 章程义务，包括《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》的年度报告、国际劳工大会议程、根据《章程》第 24 条提出的申诉以及根据《章程》第 26 条提出的控诉；¹⁰
 - 有关国际劳工组织组织会议的机构性问题；
 - 在休会期间或会议期间产生，由负责人经与《理事会议事规则》第 3.1.1 款中提到的三方筛选小组其他成员协商后提出的紧急事项。
- **战略对话部分**为讨论对国际劳工组织具有高度战略意义的问题提供了一个论坛，只有经三方议程制定机制对拟议议题进行慎重审议后，才会召开会议。该部分遵循《理事会议事规则》第 4.3.1 款所载的全体委员会程序规则，

¹⁰ 见脚注 8。

使非理事会成员的各国政府代表能够表达其观点，以更灵活的方式开展讨论。全体委员会没有决策权，任何建议的后续行动均须被提交至理事会作出决定。

理事会委员会和工作组

38. 理事会仍有可能通过委员会或工作组来组织其部分工作。例如，结社自由委员会即按此成立。该委员会于每年 3 月和 11 月举行的理事会会议上以及在 6 月份召开大会之前举行会议。该委员会由九名正理事(三名代表政府，三名代表雇主，三名代表工人)、九名副理事和一名主席组成，主席是理事会任命的独立人士。审查控诉的程序载于《理事会议事规则》附录二。

39. 理事会还可根据《章程》第 24 条和第 25 条审查申诉的程序指定委员会，其《议事规则》载于本《汇编》附录一。

40. 设立新的委员会或工作组时，理事会根据《议事规则》第 4.2 条的规定确定其组成。由于政府组的特定区域结构，其在这些机构中的代表人数应为八或四的倍数。

41. 理事会还可根据《理事会议事规则》第 4.3 条，作为全体委员会而举行会议，为在理事会中没有代表的政府代表提供机会，就本国的情况发表意见。例如，全球化的社会影响工作组作为全体委员会举行会议。其目前的任务重点是与全球化的社会影响直接相关的问题。¹¹

穿插活动

42. 劳工局或各组组织或支持的所有会议或倡议，并非属于会议本身的内容安排，但涉及理事会理事的参加，应该作为例外并尽量减少，并且不管怎样不能与理事会会议重合。此类穿插活动应得到三方筛选小组的批准。

¹¹ 理事会第 260 届会议(1994 年 6 月)决定成立一个向所有成员开放的工作组，即国际贸易自由化社会层面工作组，继续国际劳工大会第 81 届会议(1994 年)上开展的有关总干事报告《捍卫价值观，促进变革》的辩论。理事会第 277 届会议(2000 年 11 月)决定扩大工作组的任务范围，并将其更名为全球化的社会影响工作组。

理事会的运行

讨论期间的时间管理

43. 每个部分确定自己的时间管理程序，以便所有成员可以表达他们的观点。有些部分可能希望使用标准的默认程序 — 例如时间限制或发言人名单 — 其标准将提前设定。但应谨记，会议主持人负责组织讨论，特别是通过给予和撤回向理事会发表讲话的权利。

决定的通过

44. 为准备理事会的辩论，劳工局提交具体文件，其中包括一份补充报告，概述根据以前的决定要求劳工局采取的后续措施。在特定情况下，幻灯片演示文稿可能代替文件，但其文本必须事先提交给理事会理事。带有“仅供参考”标记的文件发布在理事会网站上，不要求进行讨论，除非三方筛选小组根据理事会理事的要求另行决定，但最晚必须在会议开幕前五个工作日作出决定。

45. 为落实《议事规则》第 5.5.1 款，劳工局编制的文件具体说明正在审议的决定的财务影响(若有)。对于涉及会议期间支出的其他建议，在劳工局根据本条款的要求提交财务信息后，理事会审议结束。

46. 无论是举行全体会议还是委员会会议，理事会通常都会通过一致协商作出决定。“协商一致”一词是一种既定惯例，即在不经表决的情况下尽一切努力达成普遍接受的协议。那些反对总趋势的人士意在使其立场或保留意见为人所知，并被记录在案。¹² 协商一致的特点是理事会理事对通过有关决定没有提出任何反对意见。会议主持人与各组发言人达成一致，需要注意到协商一致意见的存在。

47. 但是，在有些情况下只能通过表决来通过某些决定。在这种情况下，理事会的每位正理事，或者在正理事缺席或无法出席的情况下，他或她的替补人员，都有一票。在需要或不得不投票的委员会中，须对每个注册理事的投票进行加权，以确保政府代表、雇主代表和工人代表拥有相同的票数。

¹² 《联合国法律年鉴》，1987 年，第 174-175 页。

报 告

48. 理事会各部分的议事录草案在每个部分结束其工作后，尽快在理事会网站上公布，最迟在六周内公布。

49. 理事会理事可以更正其在议事录草案中的发言摘要，直接提交给秘书处，而无需在理事会公布。劳工局可对其代表的发言作出更正。这些发言更正的汇编发布在理事会网站上。

50. 每个部分的议事录草案一经更正，将纳入理事会会议的议事录草案汇总。这些议事录涵盖了理事会某届特定会议的完整会议记录，并将在理事会下届会议开幕时通过。

委员会报告的通过

51. 委员会的报告草案由委员会主席负责编写。报告草案将提交给理事会主席以及雇主和工人副主席，他们必须在复制之前批准该报告并提交理事会相关部分加以通过。

52. 结社自由委员会、由理事会设立并根据《章程》第 24 条审查申诉的三方委员会和各工作组的报告除外，委员会的报告无需作介绍或开展其他讨论即由理事会通过。会议主持人提交待决问题予以通过，并建议理事会注意整个报告。

区域会议报告和国际劳工组织其他会议报告的通过

53. 区域会议和其他会议的报告，如专家会议、三方会议和行业委员会会议，根据议程设置程序，由理事会主管行业审议。

确定大会议程的程序

54. 列入大会议程的事项，将在连续两届理事会会议上进行审议，以便在相关大会会议开幕前两年作出决定。

55. 第一阶段的讨论将在 11 月举行的会议上进行，其中包括确定可从中做出选择的主题。为此目的，理事会基于一份文件展开讨论，该文件包含总干事提议事项所需的所有信息。

56. 第二阶段的讨论在 3 月份举行的会议上进行，其中包括通过一项明确的决定。本次讨论基于一份文件进行，该文件涵盖了理事会在第一阶段讨论中提出的任何其他事项。如果在 3 月份的会议上无法做出决定，仍有可能在 11 月的会议上通过一项明确的决定。但是，为了使劳工局能够做出充分准备，这种三次讨论应仍为例外做法。

实施大会通过的决议

57. 大会通过的每项决议均提交理事会。

纯形式事项

58. 如理事会面临纯形式或仪式事项，主席可以决定代表理事会单独发言，或者经过适当协商后，为此目的指定另一名正或副理事(《议事规则》第 2.2.4 款)。

► 理事会议事规则

理事会于 1920 年 3 月 23 日通过。理事会分别于以下时间进行了修订：1922 年 10 月 12 日和 13 日；1923 年 2 月 2 日、4 月 12 日和 10 月 18 日；1924 年 6 月 13 日；1925 年 1 月 10 日和 4 月 4 日；1928 年 4 月 27 日和 28 日；1930 年 6 月 5 日；1931 年 4 月 21 日和 22 日以及 10 月 17 日；1932 年 4 月 6 日和 10 月 26 日；1934 年 1 月 24 日、4 月 27 日、6 月 1 日和 9 月 28 日；1935 年 2 月 2 日；1936 年 6 月 2 日；1938 年 2 月 5 日；1947 年 6 月 20 日；1948 年 3 月 19 日、6 月 14 日和 12 月 11 日；1949 年 6 月 4 日；1950 年 1 月 3 日、3 月 11 日、6 月 16 日和 11 月 21 日；1951 年 6 月 2 日；1952 年 3 月 12 日；1953 年 5 月 29 日；1954 年 3 月 9 日；1955 年 3 月 2 日；1956 年 3 月 6 日；1963 年 3 月 8 日和 11 月 14 日；1973 年 6 月 1 日；1974 年 11 月 15 日；1976 年 3 月 5 日和 11 月 19 日；1977 年 3 月 2 日和 5 月 27 日；1978 年 3 月 3 日；1979 年 6 月 1 日；1982 年 11 月 18 日；1985 年 2 月 28 日；1989 年 11 月 14 日；1993 年 3 月 3 日和 11 月 16 日；1997 年 11 月 20 日；1998 年 3 月 27 日；1999 年 11 月 18 日；2005 年 11 月 17 日；2008 年 3 月 20 日；2009 年 11 月 19 日；2011 年 6 月 20 日；2011 年 11 月 18 日；2016 年 3 月 21 日；2025 年 11 月 19 日。

第 1 节 — 组成和参与

1.1 条

组 成

1.1.1. 理事会由五十六名正理事组成，其中二十八名代表政府，十四名代表雇主，十四名代表工人；六十六名副理事，其中二十八名代表政府，十九名代表雇主，十九名代表工人。

1.2 条

主要工业成员国

1.2.1. 代表政府的二十八名正理事中，十名须由主要工业成员国指定。

1.3 条

主要工业成员国的选定

1.3.1. 理事会不得决定任何涉及选定主要工业成员国的问題，除非修改此类理事名单的问题已作为具体事项列入会议议程，并且在此之前理事会负责人已就有待决定的问题提交报告。

1.3.2. 理事会负责人在建议理事会修改主要工业成员国名单之前，须征求理事会任命的委员会的意见，委员会包括有资质的专家，就最适当的工业重要性标准以及根据这些标准评估出的具有相对工业重要性的国家提出咨询意见。

1.4 条

理事会任期

1.4.1. 根据《章程》第 7 条和《大会议事规则》第六部分的规定，理事会任期为三年。

1.4.2. 除上文第 1.2 条所述的代表外，理事会理事须由其各自组的选举团根据《大会议事规则》第六部分的规定选出。

1.4.3. 政府组选举团的每个成员须以无记名投票方式任命十八名正理事和二十八名副理事。

1.4.4. 雇主组选举团和工人组选举团的每个成员须以无记名投票方式分别指定十四名正理事和十九名副理事，分别代表雇主和工人。

1.4.5. 选举程序须受《大会议事规则》管理。

1.5 条

副理事

1.5.1. 根据《大会议事规则》第 54 条第 3 款和第 55 条第 2 款任命的副理事须根据本条规定的条件参加理事会工作。

1.5.2. 副理事有权出席理事会会议并在主席允许的情况下发言。

1.5.3. 副理事仅在以下情况下可以投票：

(a) 政府副理事可投票：

(i) 当一名未投票表决且未被替补人员代替的政府正理事向主席发出书面通知作出如此授权时；

(ii) 经理事会政府组授权，替一名未投票、未被替补人员代替且未指定另一名副理事按照上文第(i)款行事的政府正理事进行投票；

(b) 根据其各自组规定的条件，雇主和工人副理事可代替雇主或工人正理事进行投票；各组须将就此作出的决定通知主席。

1.5.4. 副理事可由理事会任命为理事会委员会和工作组的正式成员。

1.5.5. 雇主和工人副理事的差旅费和生活费须从国际劳工组织的资金中支付。

1.6 条

替补人员

1.6.1. 每个在理事会中拥有代表的政府，还可以为其正式代表指定相同国籍的替补人员，如果前者缺席或无法出席，其将代替正式代表。

1.6.2. 替补人员可以在理事会会议期间陪同正式代表，但无权发言。

1.6.3. 在正式代表缺席的情况下，替补人员须享有正式代表的所有权利。

1.6.4. 就雇主组和工人组而言，各组在指定替补人员的方式上享有完全的自由。

1.6.5. 任何替补人员都必须以书面形式向主席提交任命证书。

1.7 条

补 缺

1.7.1. 在大会届会正常开会期间，如果某个成员国停止占有理事会的一个选举席位，政府选举团须在大会期间举行会议，根据《大会议事规则》第六部分指定另外一个国家填补。

1.7.2. 在大会休会期间，如果某个成员国无法占有理事会的一个选举席位，理事会的政府组须着手补缺。如此作出的任命必须由政府选举团在大会下届会议上予以确认，并通知大会。如果有关选举团没有确认这种任命，则应立即按照《大会议事规则》第六部分的有关规定举行新的选举。

1.7.3. 在任何时候，当由于某一政府代表去世或辞职而出现空缺，而该成员国在理事会中仍持有席位时，该席位须由该政府指派的人员拥有，以填补空缺。

1.7.4. 在召开大会常会期间，如果理事会的雇主或工人理事席位出现空缺，根据《大会议事规则》第六部分规定的程序，相关选举团须在届会期间召集会议填补空缺。

1.7.5. 在大会休会期间，如果理事会的雇主或工人理事出现空缺，理事会相关组须着手自行补缺，无需从理事会的副理事中任命新理事。这样作出的任命必须由有关选举团在大会下届会议上予以确认，并通知大会。如果有关选举团没有确认这一任命，则须根据《大会议事规则》第六部分的规定，立即举行一次新的选举。

1.8 条

非理事会理事的成员国的申诉

1.8.1. 理事会在审议根据《章程》第 24 条提出的申诉或第 26 条提出的控诉所产生的任何事项时，有关政府若在理事会中尚无代表，须有权派代表参加会议但无表决权。该事项的审议日期须及早知会该政府。

1.8.2. 理事会在审议结社自由委员会或结社自由调查与调解委员会的报告，而其中包含有关于在理事会中尚无代表的政府的案例结论时，该政府须有权派代表在审议该案例结论时参加理事会会议，但无表决权。

1.8.3. 非理事会理事成员国代表也可以在负责人的授权下发言，就有关该成员国自身情况的事项发表意见，前提是如果待决问题可能影响该成员国的利益，或者在讨论中具体提到该成员国或该成员国的情况。

1.9 条

正式国际组织的代表

1.9.1. 受理事会邀请出席会议的正式国际组织代表有权出席会议，可参加讨论，但无权表决。

1.10.条

非政府国际组织的代表

1.10.1. 理事会可邀请非政府国际组织在讨论与它们有关的问题时派代表出席其会议。主席征得副主席的同意，可允许这些代表就理事会议程上的事项发表或散发声明，供理事会参考。如不能征得副主席的同意，该事项须提交会议，不经讨论即作决定。

1.10.2. 本条不适用于处理行政或财务事宜的会议。

第 2 节 — 理事会负责人

2.1 条

负责人

2.1.1. 理事会负责人须由一名主席和两名副主席组成，分别从三个组中各选一名。只有理事会正理事可当选为负责人。

2.1.2. 理事会负责人须负责理事会工作的正常进行。

2.1.3. 理事会负责人须在国际劳工大会年会结束时举行的理事会会议上选出，任期从其当选到其继任者当选为止。

2.1.4. 主席须在其任期结束三年后方有再次被选资格。

2.1.5. 凡被选补任去世或辞职负责人空缺的理事，其任期须是其前任任期的未滿部分。

2.1.6. 国际劳工局总干事须为理事会组建秘书处。

2.2 条

主席的职责

2.2.1. 主席须宣布会议开幕和闭幕。在进入议程之前，主席须向理事会提交可能同其有关的一切事项。

2.2.2. 主席须指导辩论，维持秩序，确保遵守《议事规则》，给予或撤销向理事会发言的权利，将问题付诸表决并宣布表决结果。

2.2.3. 主席有权参加讨论和表决，但不得投决定票。

2.2.4. 在理事会处理纯礼仪性事项时，主席可决定代表理事会单独发言，或经过适当协商后，为此目的任命另一名理事或副理事。

2.2.5. 主席通常主持所有会议。如主席缺席，两位副主席须轮流主持会议。尽管如此，主席可以将主持某特定部分所需的职能指派给一名正理事或副理事，代表主席并在其领导下行事。这样，所指定的理事可仅行使第 2.2.2 款所列的职责。打算作出的指定将提前通知其他两名负责人，其任期仅限于一届理事会会议，并有可能在将来的会议连任。

2.2.6. 本组织《章程》赋予总干事的职能既已获得保留，但主席须监督对《章程》规定的遵守情况和对理事会决定的执行情况。

2.2.7. 为实现第 2.2.6 款规定的目标，在届会间隔期间，主席须被给予理事会或许认为适合开展如下工作的职责，即：代表其进行联合签字或签发某些文件，针对调查的初步批准，或者派遣劳工局代表参加会议、大会或代表大会。

2.2.8. 总干事须立即通知主席劳工局工作中的重大事件，以及任何可能需要干预的事件，以便主席在被授予的权限内采取任何可能的必要步骤。主席可就根据本条款提交的任何需要作出决定的事项向副主席咨询。

2.2.9. 主席须检查劳工局各个服务部门的运转，并在必要时召集理事会。

2.3 条

负责人的授权

2.3.1. 理事会可授权其负责人：

- (a) 批准会议计划和专题讨论会、研讨会及类似会议的日期；
- (b) 邀请本组织成员国或非成员国家；
- (c) 邀请正式国际组织；
- (d) 邀请非政府国际组织；
- (e) 根据《国际劳工大会议事规则》第 17 条履行理事会的职责；任何此类授权仅须在大会的一届特定会议上进行，并且仅涉及在已经通过预算的财政期间涉及支出的提案。

2.3.2. 理事会负责人的决定须通知理事会以供参考。如果负责人之间无法达成一致，该议题须提交理事会作出决定。

第 3 节 — 议程与会议

3.1 条

议程

3.1.1. 每届会议的议程须由三方筛选小组拟定，该小组由理事会负责人、政府组主席、代表政府的区域协调员、雇主组和工人组秘书或其代表组成。三方筛选小组将得到总干事或总干事选定的其他高级官员的协助。

3.1.2. 理事会在其上届会议上决定列入议程的任何议题，须由三方筛选小组列入下届会议议程。

3.1.3. 每届会议一结束，要尽快制定未来一届或多届会议的临时议程，包括暂定工作计划。在与第 3.1.1 款提到的三方筛选小组的其他成员协商后，理事会负责人可就休会期间产生的任何紧急事项更新临时议程。

3.1.4. 议程须分发给理事会理事，以便在会议开幕日前至少 15 个工作日送达。

3.1.5. 会议期间出现的紧急事项，可按照第 3.1.3 款第二句规定的方式增添列入任何会议议程。

3.2 条

会议

3.2.1. 理事会通常每年举行三次常会。

3.2.2. 在不损害本组织《章程》第 7 条规定的情况下，如有必要，主席也可与副主席协商后召开特别会议，但一经收到政府组的十六名理事，或雇主组的十二名理事，或工人组的十二名理事签署的书面请求，则必须召开特别会议。

3.2.3. 理事会须在每届会议上决定下一届会议的日期。两届会议之间如有必要更改已经决定的日期，主席在与第 3.1.1 款所述的三方筛选小组协商后，可作出必要的修改。

3.3 条

会议地点

3.3.1. 理事会会议须在国际劳工局举行，除非理事会另有明确规定。

3.4 条

准许参加会议

3.4.1. 会议通常是公开的。但经一位政府代表或雇主组或工人组大多数代表的要求，理事会可召开秘密会议。

3.4.2. 组成理事会秘书处的国际劳工局总干事和工作人员须出席会议。

3.4.3. 不讲法语、英语或西班牙语的理事会理事，有权将译员带入理事会会议室协助他们，但由其自行负责且费用自理。

第 4 节 — 各部分、分项、委员会和工作组

4.1 条

部分和分项

4.1.1. 理事会将按各部分来组织全体会议的结构，而这些部分则由各分项组成。在某个特定会议上举行的某特殊部分或分项会议，以及这些会议的方案和时间表，将通过上文第 3.1 条所列的议程设定程序确定。

4.2 条

委员会和工作组

4.2.1. 理事会可任命一个委员会、小组委员会或工作组来审议具体事项。理事会须确定任何此类委员会、小组委员会或工作组的组成、任务和期限。

4.2.2. 根据具体规定，每个委员会、分委员会或工作组须选举由主席、雇主副主席和工人副主席组成的负责人。

4.2.3. 除非理事会另有明确规定，否则各委员会中的政府、雇主和工人代表的票数须相等。

4.3 条

全体委员会

4.3.1. 理事会可决定作为全体委员会举行会议，以便交换意见，理事会中无代表的政府代表可按照理事会确定的方式，被给予机会表达意见。全体委员会须向理事会报告。

第 5 节 — 程 序

5.1 条

将某一项目列入国际劳工大会议程的程序

5.1.1. 理事会初次讨论将某一问题列入大会议程的建议时，如不能获得与会理事的一致同意，须俟下届会议方可作出决定。

5.1.2. 当建议列入国际劳工大会议程的问题涉及各国现行法律知识时，劳工局须向理事会提供一个与该问题有关的各国现行法律及惯例的简要说明。此项说明须在理事会作出决定前提交理事会。

5.1.3. 当理事会考虑是否需要将某一问题列入大会议程时，如有特殊情况使得有必要这样做，理事会可决定将此问题提交一个技术性筹备会议讨论，以便在将此问题列入议程之前，由该技术性筹备会议向理事会提交报告。当要把某一问题列入大会议程时，理事会在类似情况下可决定召开技术性筹备会议。

5.1.4. 除非理事会另有决定，否则一个列入大会议程旨在通过公约或建议书的议题，应视为已提交大会进行二次讨论。

5.1.5. 在特别紧急或其他特殊情况下，理事会可以通过所投票数的五分之三多数决定将某一问题提交大会进行一次性讨论，以期通过一项公约或建议书。

5.1.6. 如理事会决定将某一问题提交技术性筹备会议，它须确定上述筹备会议的日期、组成和权限。

5.1.7. 理事会须派代表出席此种技术会议，这些会议通常须具三方性质。

5.1.8. 出席此种会议的每位代表可带一名或多名顾问。

5.1.9. 劳工局须为理事会召集的每个筹备会议编写一份报告，其中特别要阐述不同国家的法律和惯例，以便于就上述筹备会议提到的所有议题交换意见。

5.2 条

将全部或部分修订某公约的问题列入大会议程的程序

5.2.1. 当理事会根据某公约的条款，认为有必要向大会提交有关该公约实施情况的报告，并审查是否应对之进行全部或部分修订的问题列入大会议程时，劳工局须将其掌握的全部材料送交理事会，特别是已批准该公约国家的有关该公约的立法和惯例材料，以及未批准该公约国家的有关该公约主旨的立法与实施情况材料。须将劳工局的报告草案分送本组织的所有成员国征求意见。

5.2.2. 在将上述第 5.2.1 款提及的劳工局的报告草案向理事会理事及各政府分送之日算起的六个月后，理事会须确定报告的内容，并考虑是否把对该公约进行全部或部分修订的问题列入大会议程。

5.2.3. 如理事会认为不宜对该公约进行全部或部分修订的问题列入大会议程，劳工局须将上述报告送交大会。

5.2.4. 如理事会认为应进一步研究有关将对该公约进行全部或部分修订列入大会议程的问题，劳工局须把报告分送各成员国政府征求意见，并提请它们注意理事会认为特别值得注意的地方。

5.2.5. 在向各政府分送报告满四个月之后，理事会须根据各政府的答复正式通过最后报告，对它列入大会议程的一个或几个问题明确加以确定。

5.2.6. 除根据某一公约的规定认为须在一定时间向大会报告该公约的实施情况外，理事会如在其他时间决定有必要考虑将任何公约的全部或部分修订问题列入大会议程，劳工局须将理事会的此项决定通知各成员国政府并征求其意见，并提请它们注意理事会认为特别值得注意的地方。

5.2.7. 在向各政府分送此通知满四个月之后，理事会须根据各政府的答复，对它列入大会议程的一个或几个问题明确加以确定。

5.3 条

将全部或部分修订建议书的问题列入大会议程的程序

5.3.1. 如理事会认为需要考虑将全部或部分修订任何建议书的问题列入大会议程，劳工局须将这一决定通知各成员国政府并征求其意见，提请它们注意理事会认为特别值得注意的地方。

5.3.2. 在向各政府分送此通知满四个月之后，理事会须根据各政府的答复，对它列入大会议程的一个或几个问题明确加以确定。

5.4 条

将废除现行公约或撤销未生效公约或建议书列入大会议程的程序

5.4.1. 如果将要列入大会议程的某个项目涉及废除一项现行公约或撤销一项未生效的公约或建议书，劳工局须向理事会提交一份劳工局所掌握的有关该事项的所有相关信息的报告。

5.4.2. 关于确定大会议程的第 6.2 条规定不得适用于将有关如此废除或撤销的某个项目列入大会某届会议议程的决定。此种决定须尽可能通过协商一致达成。或者，如果在理事会连续两届会议上无法达成此种共识，则通过有表决权的理事会理事在该两届会议的后一次会议上以五分之四多数达成。

5.5 条

涉及开支的决定程序

5.5.1. 理事会没有考虑其预算费用并为必要的支出做好准备的情况下，不得对任何涉及开支的提案作出决定。

5.6 条

报告、记录、议事录、公报和劳工局文件

5.6.1. 主席须向国际劳工大会每届会议提交一份关于理事会上一年度的工作报告。主席须就报告所涉事项咨询副主席。

5.6.2. 须保留一份理事会会议的速记记录，不得进行发布或分发。

5.6.3. 理事会秘书处须在本组织网站上公布会议议事录草案。须在每届会议开始时批准并公布上届会议的议事录。

5.6.4. 第 3.4.1 款中提到的非公开会议的议事录须作为机密文件，不得公布。理事会机密会议议事录至少十年内不得发布。十年后，总干事咨商理事会负责人，或是在有疑问时，咨商理事会本身后，在适当情况下根据要求准许使用机密会议议事录。

5.6.5. 国际劳工局编写的关于理事会议程项目的文件，须在每届会议开幕前至少 15 个工作日将英文、法文和西班牙文电子版提供给理事会理事。如果是关于计划和预算的讨论，需要在 30 个工作日前提供。

5.6.6. 如果上述 15 个工作日的期限未得到遵守，有关项目将被推迟到下一届理事会会议。废除这一规则，需要在咨询三个组后事先得到负责人的同意。

5.6.7. 第 5.6.5 款中的规则不适用于理事会会议之前或期间举行的会议、承担的任务和发出的倡议所产生的文件。无论如何，口头陈述都可用于紧急事项。

5.6.8. 起草的文件可以公布，除非总干事经与理事会负责人协商后决定，文件须待它们所涉及的问题已经理事会讨论并根据理事会的相关指导方可提供。但是，总干事有权向新闻界发布他早先决定在理事会讨论之前不提供的文件，但须遵守禁公布日期，在此之前不应公布或使用这些文件。在确定这一日期时，总干事须努力确保在实际可操作情况下在理事会理事收到这些文件之前不予发布。带有起草人标记为“机密”的文件，在提交给劳工局或劳工局提交给理事会理事时，不得公开。非公开会议的文件为机密文件，不得公开。

5.6.9. 劳工局的《正式公报》将公布一个特别针对各政府和公共行政部门的报导，内容至少包含决议全文，并明确说明这些决议是在什么情况下通过的。

5.7 条

提案、修正案和动议

5.7.1. 理事会正理事或占有正理事席位的任何替代人员或副理事，可依照下列规则提出提案、修正案或动议。

5.7.2. 任何提案、修正案或动议的文本须以书面形式提交主席。只要可能，此文本须在交付表决前分发。如理事会有十四位理事提出分发要求，则必须分发。

5.7.3. 如某一动议或提案有数个修正案，主席须根据下列规定决定讨论与表决的先后次序：

- (a) 每项动议、提案或修正案都须付诸表决；
- (b) 会议主席可决定修正案是单独表决还是作为针对其他修正案进行表决；但如修正案是作为针对其他修正案进行表决，那么，只有在获得最大多数支持的修正案已单独得到通过的情况下，对动议或提案的修正才算成立；
- (c) 如某项动议或提案经表决获得修正，此项经修正的动议或提案须提交会议作最后表决。

5.7.4. 理事可以撤回其已提出的修正案，除非该修正案的修正案正在讨论中，或是该修正案已获得通过。

5.7.5. 经提出者撤回的修正案可由另一理事再行提出。在此情况下，须对该修正案进行讨论并付诸表决。

5.7.6. 有关程序的动议，不需向会议主席提交书面通知，也不需分发。有关程序的动议包括以下几种：将某一问题发回审查的动议；延期审议某一问题的动议；休会的动议；停止就某一特定问题或事件进行辩论的动议；请理事会讨论会议议程上的另一问题的动议。

5.7.7. 提案、动议或修正案未经附议，不予讨论。

5.8 条

答辩权

5.8.1. 在讨论中被具体提及的任何理事或组，可在会议主席决定的时间行使答辩权。

5.9 条

就与联合国或其他专门机构直接有关的事项开展新活动的建议 进行事先协商

5.9.1. 如提交理事会的建议涉及有待国际劳工组织开展的新活动，而除国际劳工组织之外，此类活动又与联合国或一个或更多专门机构有直接关系，总干事须就如何协调使用各组织的资源的途径同有关组织协商，并向理事会提出报告。如在会议进程中就国际劳工组织要开展的新活动所提出的建议涉及与联合国或国际劳工组织以外的一个或更多专门机构直接相关的事项，总干事须在可能情况下与出席会议的其他组织或多个组织的代表协商，然后提请会议注意此建议的影响。

5.9.2. 理事会在就本条上述第 5.9.1 款提及的建议作出决定之前，务必与有关组织进行充分协商。

第 6 节 — 表决和法定人数

6.1 条

表 决

6.1.1. 表决采用举手方式，现行《议事规则》要求用无记名投票者除外。

6.1.2. 在对举手表决的结果有疑问时，主席可通过对有表决权的理事进行唱名表决重新进行表决。

6.1.3. 在选举主席和国际劳工局总干事时，以及在任何经出席会议并有表决权的二十三名理事提出要求的其他情况下，需采用无记名投票表决。

6.1.4. 如总干事已通知理事会，在理事会派有代表的本组织的某一成员国欠缴的会费等于或超过该成员国前两整年的应缴会费数额时，该成员国的代表以及该成员国指派的任何理事会副理事，须丧失在理事会及其各委员会的表决资格，直至总干事通知理事会恢复该成员国的表决权为止；大会已依照《章程》第 13 条第 4 款决定允许该成员国参加表决者除外。

6.1.5. 大会关于允许欠缴会费的成员国参加表决的决定，在作出此决定的本届大会期间有效。任何此类决定将在紧随作出此决定的那届会议之后的大会全体会议召开之前对理事会和各委员会均有效。

6.1.6. 尽管有第 6.1.5 款的规定，但在大会核准某一成员国欠缴会费的总数并确定在几年期间逐年清偿的安排之后，只要该成员国在进行有关的表决时已全部付清根据安排应缴付的分期付款以及根据《章程》第 13 条在上一年年底前应缴付的全部财政会费，有关成员国的代表和该成员国指派的理事会副理事，须被准许参加表决。对于任何成员国来说，如果在大会会议闭幕时尚未全部付清所有此种分期付款和在上一年年底前应缴付的全部会费，此种准许即失效。

6.2 条

确定大会议程的表决方法

6.2.1. 当未能就大会议程不通过表决即达成一致时，理事会须举行第一次表决以确定是否将所有提出的问题都列入议程。如它决定列入所有提出的问题，应认为大会议程已经确立；否则按下列程序处理。

6.2.2. 理事会有表决权的每一位理事须收到一张投票单，单上列出提出的所有问题，他须将希望考虑列入议程的问题中的第一选择标以“1”，第二选择标以“2”等等，以表明先后次序；对提出的所有问题不标明先后次序的投票单无效。在点到理事的姓名时，他们须将其投票单投入票箱。

6.2.3. 对被标以第一选择的问题，给予一分，对被标以第二选择的问题，给予二分，以此类推。然后根据所得总分数把所有问题排列成一表，得分总数最少的问题被视为在先后次序中名列第一。如表决结果有两个或两个以上的问

题分数相等，则对它们采取一次举手表决。如票数仍旧相等，则以抽签决定其先后次序。

6.2.4. 理事会随后须决定列入议程的问题数目，其先后次序依照上述第6.2.2和第6.2.3款予以确定。为此目的，须先将已提出的问题总数减一交付表决，其次将已提出的问题总数减二交付表决，以此类推，直至获得多数为止。

6.3 条

法定人数

6.3.1. 除非至少有三十三名有表决权的理事出席会议，否则表决无效。

第 7 节 — 一般规定

7.1 条

各组自主权

7.1.1. 各组须根据这些《议事规则》的规定，掌控各自的程序。

7.1.2. 任何组内职能提名均须以书面形式通知主席。

7.2 条

中止《议事规则》的某一条款

7.2.1. 理事会为了自身有序和迅速运作，根据其负责人的一致建议，可以特别决定中止实施《议事规则》的任何条款，以便处理其所面临的具体而无争议的问题。只有在向理事会提交中止《议事规则》某条款建议的那次会议之后的会议上才可能作出该决定。

► 附 录 一

关于审查根据《国际劳工组织章程》 第 24 条和第 25 条提出的申诉 之程序的议事规则

介绍性说明

1. 理事会在其第 57 届会议(1932 年)上通过了《关于审查申诉之程序的议事规则》，在其第 82 届会议(1938 年)就某些形式要点进行了修正。理事会在其第 212 届会议(1980 年 2 月至 3 月)上对《议事规则》进行了修订。

2. 理事会在其第 291 届会议(2004 年 11 月)上通过了进一步修正案，决定在《议事规则》之前加上本介绍性说明，它概述了程序的各个阶段，同时根据《议事规则》以及根据《议事规则》准备工作和理事会决定与实践所提供的指导指出了在各阶段可供理事会选择的方案。在第 350 届会议(2024 年 3 月)上，对《议事规则》作了进一步修正。

3. 《议事规则》包括六个标题，前五个标题与程序的各主要阶段相对应，分别为：(i) 总干事收到申诉；(ii) 审查申诉的可受理性；(iii) 关于提交委员会审查的决定；(iv) 委员会对申诉进行审查；(v) 理事会进行审查。《议事规则》第六个标题涉及将本程序适用于对非本组织成员国提出申诉的特定情况。

一般规定

4. 《议事规则》第 1 条涉及劳工组织总干事收到申诉，并知会被申诉的政府。

申诉的可受理性

5. 审查可受理性系指确定是否已满足那些在理事会可着手审查申诉的实质问题并提出建议之前所必须满足的先决条件。

6. 对可受理性的审查首先被委托给理事会负责人，总干事向其转交收到的所有申诉。理事会负责人提出关于可受理性的建议，该建议被送交理事会；然后，理事会决定其认为申诉可否受理。虽然《议事规则》规定理事会不得在该阶段对申诉的实质问题进行讨论，但可以讨论其负责人关于可受理性的结论。

7. 根据《议事规则》第 8 条第 1 款，如果有关政府不是理事会理事，劳工局将邀请该政府派一名代表参加这些审议。

8. 关于申诉可受理性的条件载于《议事规则》第 2 条第 2 款。其中有四个条件仅涉及提交申诉的形式(第 2(a)、(c)、(d)和(e)款)，而其余两个条件可能要求对申诉进行更深入的审查：它们一方面涉及提出申诉的协会的产业性(第 2(b)款)，另一方面涉及指出有关国家被指控在哪些方面未能确保切实遵守与该申诉相关的公约(第 2(f)款)。

申诉必须来自雇主或工人的产业协会 (《议事规则》第 2 条第 2(b)款)

9. 以下原则可指导理事会实施本条款：

- 不加任何限制地赋予任何雇主或工人产业协会向国际劳工组织提出申诉的权利。《章程》没有规定关于该协会规模或国籍的任何条件。无论其成员数量多少或其在哪个国家成立，任何产业协会皆可提出申诉。该产业协会可以完全是一个地方性组织，或者是一个国家或国际组织。¹
- 应给理事会留出尽可能最广泛的酌处权，以确定提出申诉的雇主或工人产业协会的实际性质。在这方面，理事会应适用迄今为止指导国际劳工组织一般政策的标准，而不是各国国家立法规定的标准。²
- 理事会有责任客观地审查提出申诉的协会实际上是否系《章程》和《议事规则》规定的“雇主或工人产业协会”。不管采用了何种术语以及可能由客观环境加诸了何种名称或该协会自行选定了何种名称，理事会有责任按

¹ 《有关实施<和约>第 409 条、410 条和第 411 条第 4 段和第 5 段的拟议议事规则》，国际劳工局在理事会第 56 届会议(1932 年)上提交给其议事规则委员会的解释性说明。

² 《有关实施<和约>第 409 条、410 条和第 411 条第 4 段和第 5 段的拟议议事规则》。

照“雇主或工人的产业协会”的本来含义逐例决定提出申诉的协会是否系此类协会。特别值得注意的是，在审议一个机构是否系产业协会时，理事会不受任何国家对“产业协会”一词定义的约束。³

10. 此外，理事会可以比照适用结社自由委员会制定的有关提出违反结社自由控诉的组织的可受理性原则。这些原则表述如下：

委员会在 1952 年 1 月第一次会议上(第一次报告，一般性意见，第 28 条)通过了一项原则，即它有充分自由决定一个组织是否可被视为国际劳工组织章程规定的雇主组织或工人组织，并认为其不受任何国家对该术语的定义的约束。

委员会没有仅仅因为有关政府已经解散或提议解散提出控诉的组织，或因为控诉人已在海外避难而认为控诉不可受理。

工会未按国家法律可能作出的要求交存其章程之事实不足以导致其控诉不可受理，因为结社自由原则恰恰规定了工人应无需事先授权就能够建立其自己选择的组织。

既然控诉表明一个组织至少事实上存在，则该组织尚未得到官方承认之事实并不能成为拒绝受理指控的理由。

若委员会被要求审查某一组织提出的控诉，但并不了解关于该组织的确切信息，总干事有权要求该组织提供有关其成员数量、章程、其国家或国际附属机构的信息以及，一般而言，有助于在审查控诉的可受理性时更好地了解提出控诉的组织之确切性质的任何其它信息。

对于因害怕遭到报复而要求不披露其姓名或控诉来源的人员所提起的控诉，只有当总干事在审查有关控诉后，告知委员会该控诉包含其此前所未审查过的某种程度上的严重指控，委员会才会受理这些申诉。然后，委员会可决定将就此类控诉采取何种行动(若有)。⁴

³ 参见 J.M. Curé 博士代表毛里求斯工党提交的关于某些国际劳工公约在该岛国实施情况的申诉，理事会委员会报告(理事会在其第 79 届会议上通过)，国际劳工组织，《官方公报》，第 XXII 卷(1937 年)，第 71-72 页，第 6-7 段。

⁴ 参见《调查和调解委员会和结社自由委员会审查指控违反结社自由的控诉程序》，第 35-40 段(《结社自由委员会的决定和原则摘要》，第四版，1996 年，附件一)。

**申诉必须指出被申诉的成员国被指控在哪些方面
未能确保在其管辖范围内切实遵守所提及的公约
(《议事规则》第 2 条第 2(f)款)**

11. 在审查这一可受理性条件时，应特别重视《议事规则》第 2 条第 4 款，该款规定，在根据其负责人报告就可受理性作出决定时，理事会不得讨论该申诉的实质问题。然而，重要的是，该申诉应足够确切，以便理事会负责人能够向理事会提出有合理依据的建议。

向委员会提交申诉

12. 如果理事会根据其负责人的报告认为一项申诉可予受理，则其通常应设立一个三方委员会来审查该申诉(第 3 条第 1 款)。但是，视申诉的内容，理事会在某些情况下还有其它选择方案：

- (a) 若该申诉涉及与工会权利相关的公约，理事会可根据《章程》第 24 条和第 25 条决定将其提交给结社自由委员会审查(第 3 条第 2 款)；
- (b) 若该申诉所涉事实和指控与曾成为先前一项申诉之事由的事实和指控相似，理事会可决定，在实施公约与建议书专家委员会在其下届会议上对根据理事会通过的有关先前申诉的建议所采取的后续行动进行审查之前，推迟任命负责审查新的申诉的委员会(第 3 条第 3 款)。

13. 按惯例，理事会负责人关于申诉可受理性的报告还应包括向委员会提交申诉的建议。

14. 由理事会在宣布申诉可予受理后尽快任命组成三方委员会的成员。在任命三方委员会成员时，理事会应考虑第 3 条第 1 款规定的条件。它应努力任命已批准该申诉所涉一项或数项公约的成员国的一名代表担任委员会的政府成员。

15. 为便于及时任命，雇主组、工人组和区域政府组可向劳工局提交其最多六名成员的姓名，作为特设三方委员会今后的潜在成员，同时考虑劳工组织三种官方语言。

16. 劳工局掌握的所有文件和其它相关信息将在委员会会议召开前至少 15 天提供给委员会成员。

委员会对申诉的审查

17. 根据第 7 条的规定，负责审查申诉的三方委员会必须就申诉所提出的问题提交结论，并就理事会将作出的决定拟定建议。委员会将审查申诉发起者所作指控的实质问题，即有关成员国未能切实遵守其批准的、申诉中所指出的一项或数项公约。

18. 根据《议事规则》第 5 条，三方委员会可随时中止对申诉实质问题的审查，以使提出申诉的协会和有关政府能够努力通过国家层面的可选择的自愿和解或其它自愿措施解决争议。国家层面的其它措施是指专门负责解决劳动争议的制度化程序或机构。中止始终需要双方同意，最长期限为六个月，通常仅能延长一次，额外期限不超过六个月，但存在有限的例外情况。若程序中止要求是在为审查申诉而设立三方委员会之前提出的，则理事会可根据其负责人的建议作出中止决定。若协会和政府未对国家层面的自愿和解程序或其它自愿措施的结果作出回应，委员会将根据其所掌握的要素着手审查申诉的实质问题。

19. 第 4 条规定了三方委员会在审查申诉期间的权力。第 6 条涉及有关政府在委员会邀请其就申诉事由发表声明时的权利。

20. 此外，委员会可比照适用结社自由委员会制定的两项原则：

- (a) 委员会在查实申诉所依据的事项时，可考虑到尽管没有规定申诉审查的正式时效期限，但政府很难——即便并非不可能——就很久以前发生的事项作详细答复。⁵
- (b) 委员会在就理事会将作出的决定拟定建议时，可考虑到提出申诉的协会具有的就导致申诉的状况采取行动的利害关系。若申诉来自与该事项直接相关的国家协会，或来自具有国际劳工组织咨商地位的国际工人或雇主协会，或来自其它国际工人或雇主协会(在申诉涉及直接影响其附属组织事项的情况下)，即存在此种利害关系。⁶

⁵ 《决定摘要》，1996 年，第 67 段。

⁶ 《决定摘要》，1996 年，第 34 段。

理事会对申诉的审议

21. 理事会根据三方委员会的报告审议申诉所提出的实质问题以及将采取何种后续措施。第 8 条确定了有关政府参与审议的方式。

22. 《议事规则》回顾并确定，根据《章程》的规定，若理事会决定申诉系确有依据，则有两种方案可供其选择。当然，理事会可自由决定采取或不采取这些措施：

- (a) 根据《章程》第 25 条规定的条件，理事会可公布收到的申诉，并公布有关政府的声明(如适用)；若理事会作此决定，它还会决定公布的形式和日期。
- (b) 理事会可根据《章程》第 26 条第 4 款，针对被申诉的政府和被质疑未能得到切实遵守的公约，随时采取第 26 条及之后条款所规定的控诉程序(《议事规则》第 11 条)。

23. 此外，理事会可决定向实施公约与建议书专家委员会提交与有关政府根据理事会通过的建议而将采取的后续措施相关的问题。该委员会应审查该政府为实施其所缔结的、理事会通过的建议所涉的公约的条款而采取的措施。

24. 劳工局在 3 月和 10-11 月的理事会会议上，向其通报任何待决的申诉。

对非成员国的申诉

25. 《议事规则》第 12 条规定，鉴于《章程》第 1 条第 5 款规定，本组织成员国之退出组织不应影响其在已批准公约下所承担的义务及与该公约相关的义务继续有效，亦可根据《议事规则》审查针对不再是国际劳工组织成员国之国家的申诉。

* * *

议事规则

由理事会在其第 57 届会议(1932 年 4 月 8 日)上通过,在其第 82 届会议(1938 年 2 月 5 日)、第 212 届会议(1980 年 3 月 7 日)、第 291 届会议(2004 年 11 月 18 日)和第 350 届会议(2024 年 3 月 8 日)上修订。

一般规定

第 1 条

凡根据《国际劳工组织章程》第 24 条向国际劳工局提出一项申诉,总干事应确认其已收到该申诉并告知被申诉的政府。

申诉的可受理性

第 2 条

1. 总干事应立即将申诉提交给理事会负责人。
2. 申诉的可受理性取决于以下条件:
 - (a) 它必须以书面形式送交国际劳工局;
 - (b) 它必须来自雇主或工人的产业协会;
 - (c) 它必须具体提及本组织《章程》第 24 条;
 - (d) 它必须与本组织的一个成员国有关,但须遵守第 12 条的规定;
 - (e) 它必须提及被申诉的成员国所缔结的一项公约;
 - (f) 它必须指出被申诉的成员国被指控在哪些方面未能在其管辖范围内确保切实遵守该公约。
3. 负责人应向理事会报告申诉的可受理性。
4. 在根据负责人的报告就可受理性作出决定时,理事会不得对申诉的实质内容进行讨论。

向委员会提交申诉

第 3 条

1. 若理事会根据其负责人的报告决定一项申诉可予受理，则应在理事会下届会议召开之前设立一个委员会，负责对其进行审查，该委员会由从政府组、雇主组和工人组中选取的同等人数的理事组成。被申诉国家之任何代表或国民以及在提出申诉之雇主或工人协会中担任正式职务的任何人员，不得成为该委员会的成员。

2. 尽管有本条第 1 款的规定，若理事会决定可予受理的一项申诉涉及有关工会权利的公约，则根据《章程》第 24 条和第 25 条，可将其提交结社自由委员会审查。

3. 尽管有本条第 1 款的规定，若理事会决定可予受理的一项申诉所涉事实和指控与曾成为先前一项申诉之事由的事实和指控相似，在实施公约与建议书专家委员会在其下届会议上对根据理事会通过的有关先前申诉的建议所采取的后续行动进行审查之前，可推迟任命负责审查新的申诉的委员会。

4. 理事会根据本条第 1 款任命的委员会会议应不公开举行，委员会的程序的所有步骤均应保密。

委员会对申诉的审查

第 4 条

1. 在审查申诉期间，委员会可：

- (a) 要求提出申诉的协会在委员会规定的时间内提供进一步信息；
- (b) 将该申诉送交被申诉的政府，不邀请该政府作出任何回复声明；
- (c) 将申诉(包括提出申诉的协会所提供的所有进一步信息)送交被申诉的政府，并邀请后者在委员会规定的时间内就该问题作出声明；
- (d) 在收到有关政府的说明后，要求后者在委员会规定的时间内提供进一步信息；

(e) 邀请提出申诉的协会的代表口头向委员会提供进一步信息。

2. 委员会可延长根据本条第 1 款所规定的任何时限，特别是在应有关协会或政府要求的情况下。

第 5 条

1. 应提出申诉的协会或申诉所针对的政府的要求，并经另一方同意，委员会可随时中止对申诉的审查，期限最长为六个月，使协会和政府能够通过国家层面的可选择的自愿和解或其它自愿措施，经双方同意解决申诉事由所涉争议。委员会应协会和有关政府的要求并经其同意，可决定将中止期限再延长最多六个月，条件是，鉴于双方在解决争议方面所取得的进展，委员会认为争议有在该期限内得到解决的现实可能性。除非常特殊的情况外，延期不得超过一次。

2. 若中止审查申诉的要求是在设立审查申诉的委员会之前提出的，则理事会根据其负责人的建议，可决定按照第 1 款规定的条件准许中止对申诉实质问题的审查，同时根据第 3 条第 1 款着手任命委员会。

第 6 条

若委员会请有关政府就申诉所涉事项作出声明或提供进一步信息，该政府可：

- (a) 以书面形式送交此类声明或资料；
- (b) 要求委员会听取该政府代表的意见；
- (c) 要求总干事的代表访问其国家，通过与主管当局和组织的直接接触获得有关申诉事由的信息，以便向委员会提交。

第 7 条

1. 当委员会完成对申诉实质内容的审查后，它应向理事会提交一份报告，在报告中应说明其为审查申诉所采取的步骤，就申诉提出的问题提交结论，并就理事会将作出的决定拟定建议。

2. 若在委员会完成对申诉的审查之前，提出申诉的协会通知委员会其不再希望继续申诉，则委员会可建议理事会根据《章程》第 24 条和第 25 条结束程序。

理事会对申诉的审议

第 8 条

1. 当理事会对其负责人关于可受理性的报告和委员会关于实质问题的报告进行审议时，有关政府，若其在理事会中无代表，应被邀请派代表在审议该事项时参加理事会会议。该事项的审议日期应及早通知该政府。

2. 该代表有权按与理事会理事同等的条件发言，但无表决权。

3. 审议与申诉相关问题的理事会会议应不公开举行。

第 9 条

如理事会决定公布申诉和答复该申诉的声明(若有)，它应决定公布的形式和日期。《章程》第 24 条和第 25 条规定的程序应随公布此类信息而结束。

第 10 条

国际劳工局应将理事会的决定告知有关政府和提出申诉的协会。

第 11 条

当本组织《章程》第 24 条规定的一项申诉被送交理事会时，理事会可根据《章程》第 26 条第 4 款，针对被申诉的政府和被质疑未能得到切实遵守的公约随时采取第 26 条及之后条款所规定的控诉程序。

对非成员国的申诉

第 12 条

在被申诉的政府不再是本组织成员国的情况下，就其仍作为缔约方的公约而言，应依照《章程》第 1 条第 5 款的规定适用本议事规则规定的程序。

► 附 录 二

国际劳工组织关于审查指控违反 结社自由之控诉的特别程序

下文概述了关于审查指控侵犯工会权利之控诉的现行程序，其依据分别是国际劳工局理事会和联合国经济及社会理事会于 1950 年 1 月和 2 月经双方同意通过的条款；理事会第 117 届(1951 年 11 月)、第 123 届(1953 年 11 月)、第 132 届(1956 年 6 月)、第 140 届(1958 年 11 月)、第 144 届(1960 年 3 月)、第 175 届(1969 年 5 月)、第 184 届(1971 年 11 月)、第 202 届(1977 年 3 月)、第 209 届(1979 年 5 月至 6 月)和第 283 届(2002 年 3 月)会议就初步审查控诉的内部程序所作出的决定；以及结社自由委员会自身通过的某些决定。¹

* * *

背 景

1. 1950 年 1 月，理事会在与联合国经济及社会理事会谈判后，成立了一个由独立人士组成的结社自由调查和调解委员会，并确定了委员会的职权范围及其程序的总路线。它还决定向经济及社会理事会提交若干建议，以便制定一项向联合国提供委员会服务的程序。

¹ 本附录中提交的大多数程序性规则载于下列文件的“程序性问题”标题下：国际劳工组织向联合国提交的第六份报告中的第一份委员会报告，第 6-32 段，(日内瓦：国际劳工组织，1952 年)，附录五；国际劳工组织向联合国提交的第七份报告中的第六份委员会报告(日内瓦：国际劳工组织，1953 年)，附录五，第 14-21 段；国际劳工组织向联合国提交的第八份报告中的第九份委员会报告(日内瓦：国际劳工组织，1954 年)，附录二，第 2-40 段；《正式公报》中的第 29 份和第 43 份报告，第 XLIII 卷，1960 年第 3 号；《正式公报》中的第 111 份报告，第 LII 卷，1969 年第 4 号，第 7-20 段；《正式公报》中的第 127 份报告，第 LV 卷，1972，补编，第 9-28 段；《正式公报》中的第 164 份报告，第 LX 卷，1977 年第 2 号，第 19-28 段；《正式公报》中的第 193 份报告，第 LXII 卷，1979 年第 1 号；《正式公报》中的第 327 份报告，第 LXXXV 卷，2002 年，第 17-26 段。

2. 1950 年 2 月 17 日，经济及社会理事会第十届会议注意到理事会的决定，并通过了一项决议，正式核准了该决定，认为它符合其 1949 年 8 月 2 日决议的意图，并且可能证明是维护工会权利的最有效方式。经济及社会理事会决定代表联合国接受国际劳工组织及调查和调解委员会的服务，并制定了一项程序，该程序于 1953 年得到了补充。

联合国收到的控诉

3. 联合国从政府或工会或雇主组织收到的关于国际劳工组织成员国侵犯工会权利的所有指控将由经济及社会理事会转交国际劳工局理事会，国际劳工局理事会将审议有关向调查和调解委员会转介指控的问题。

4. 联合国收到的关于任何尚未加入国际劳工组织的联合国会员国的类似指控，在联合国秘书长代表经济及社会理事会已经获得有关政府的同意后且若经济及社会理事会认为这些指控适合转交时，将通过国际劳工局理事会转交给调查和调解委员会。如果未获政府同意，经济及社会理事会将考虑这种拒绝所产生的立场，以便采取任何适当的替代行动，以期保障与案例所涉结社自由有关的权利。如果理事会收到针对尚未加入国际劳工组织的联合国会员国提出的有关侵犯工会权利的指控，则首先将这些指控转交给经济及社会理事会。

有权审查控诉的机构

5. 根据理事会最初作出的一项决定，针对国际劳工组织成员国的控诉首先提交给理事会负责人进行初步审查。经第 116 届和第 117 届会议的讨论，理事会决定成立一个结社自由委员会来开展这项初步审查工作。

6. 因此，目前有权审查向国际劳工组织提交的指控侵犯工会权利的控诉的机构共有三个，即：理事会设立的结社自由委员会、理事会本身以及结社自由调查和调解委员会。

结社自由委员会的组成和运作

7. 该委员会是理事会的一个机构，体现了国际劳工组织自身的三方性质。自 1951 年成立以来，它由九名正理事组成，以相等的比例分别代表理事会的

政府组、雇主组和工人组；每名理事都以个人名义参加。由理事会任命的九名替补理事最初被要求仅在正理事因故缺席时参会，以便维持初始组成。

8. 委员会于 1958 年 2 月通过并于 2002 年 3 月规定的现行做法给予了替补理事参加其工作的权利，无论所有正理事是否在场。因此，他们获得了副理事的地位，且必须遵守与正理事相同的规则。

9. 委员会在 2002 年 3 月对该程序进行的最近一次审议时表示希望，鉴于所有成员均以个人身份任命的规则，政府成员的人选将以个人身份提名，以确保政府代表的相对永久性。

10. 被控诉的国家代表或国民，或在提出控诉的国家雇主组织或工人组织中担任官职的人员，均不得参加委员会的审议，甚至不得出席有关控诉的听证会。同样，不会向他们提供有关案例的文件。

11. 委员会始终致力于作出一致的决定。

委员会的任务和责任

12. 根据《国际劳工组织章程》，国际劳工组织的成立特别是为了改善各国的工作条件和促进结社自由。因此，本组织在这方面处理的事项不再属于国家的排他性范围，且本组织为此目的采取的行动不能被视为干涉内政，因为这属于国际劳工组织为实现其目标而从成员那里获得的职权范围。²

13. 国际劳工组织在结社自由和保护个人方面的职能是促进结社自由一般原则的有效性，这是和平与社会正义的主要保障之一。³其职能是确保和促进工人和雇主的结社权。它不会指控或谴责政府。在履行职责时，委员会通过多年来制定的程序，极为谨慎地避免处理那些不属于其具体职权范围的事项。

² 《结社自由：国际劳工局理事会结社自由委员会的决定和原则摘要》，第五版(修订版)，2006 年，第 2 段。

³ 《决定摘要》，2006 年，第 1 段。

14. 委员会的职责包括确定任何特定的立法或实践是否符合相关公约所规定的结社自由和集体谈判原则。⁴

15. 审查是否及在何种程度上提供了令人满意的证据来支持指控属于委员会的职权范围；这种评定涉及案例的实质问题，并不能为一项不可受理性裁定提供证据。⁵

16. 为了避免误解或误释的可能性，委员会认为有必要指明其任务仅限于审查提交给它的指控。其职能不是依据模糊笼统的陈述就对特定国家的工会形势作出总体结论，而只是评估具体的指控。

17. 委员会的通常做法是不对被控侵犯结社自由的政府和个人提出的指控进行区分，而是审查在每个特定案例中政府是否在其领土内已确保了自由行使工会权利。

18. 如若发现以下情形：指控的事实，若得到证实，将不构成对行使工会权利的侵犯；或者所提出的指控纯属政治性质，因此不宜进一步审查；或者所提出的指控过于模糊，无法就案例的实质问题加以审议；或者控诉人没有提供足够的证据，以证明将此事项转交至调查和调解委员会的合理性，则委员会(经过初步审查后并考虑到在合理的时间内收到的有关政府提出的任何意见)将向理事会报告，案例不需要进一步审查。

19. 委员会可建议理事会提请有关政府注意其观察到的异常情况，并敦促它们采取适当措施予以纠正。

委员会审查控诉的职权

20. 委员会认为，就违反国际劳工组织关于工作条件的公约作出决定不属于其职权范围，因为此类指控不涉及结社自由。

21. 委员会忆及，有关社会保障立法的问题超出了其职权范围。

⁴ 《决定摘要》，2006 年，第 6 段。

⁵ 《决定摘要》，2006 年，第 9 段。

22. 提出的与具体国家立法管辖的土地所有权和使用权有关的问题与行使工会权利的问题无关。

23. 委员会的职权范围不包括对任何特定国家劳动关系制度的类型或特征 — 包括其法律规制的程度 — 发表意见。⁶

24. 委员会始终将诸如劳动关系历史和社会经济背景等国情考虑在内，但结社自由原则统一连贯地适用于各国。⁷

25. 当有关政府认为所提出的问题纯属政治性质时，委员会已决定，即使指控可能是政治性的或存在某些政治因素，若直接提出有关行使工会权利的问题，则仍应加以实质性审查。

26. 关于控诉中提出的争论问题是否涉及到刑法或行使工会权利的问题不能由被控诉的政府单方面决定。这由委员会在审查所有已知情况后对此事作出裁决。⁸

27. 当不得不处理有关立法草案的确切和详细指控时，委员会认为，此类指控涉及不具法律效力的案文，这一事实本身不应妨碍其就所提指控的实质问题发表意见。委员会认为可行的是，在此类案例中，在法案颁布之前应让政府和控告人了解其对拟议法案的观点，而这取决于政府是否主动对法案作出任何修订。

28. 如果国家立法规定了向法院或独立法庭提起上诉的程序，且这些程序未曾用于控诉所依据的事项，委员会则在审查控诉时应对此予以考虑。

29. 当案例正由独立的国家司法审理，且其程序提供了适当的保障，以及委员会认为其所作出的判决可以作为补充资料时，委员会将在一段合理的时间内暂停案例审查以等待这一判决，前提是因此而遇到的延误不存在有损指控遭到侵权一方的风险。

⁶ 第 287 份报告，第 1627 号案例，第 32 段。

⁷ 《决定摘要》，2006 年，第 10 段。

⁸ 第 268 份报告，第 1500 号案例，第 693 段。

30. 尽管使用内部法律程序(无论其结果如何),无疑是一个需要考虑的因素,但委员会始终认为,鉴于其职责,其审查指控的权限不受国家程序穷竭的影响。

投诉的可受理性

31. 直接或通过联合国向国际劳工组织提出的投诉必须来自工人组织或雇主组织或政府。只有由直接对此事项感兴趣的国家组织,具有国际劳工组织咨商地位的国际雇主组织或工人组织提交时,或在指控涉及到直接影响其附属组织事项的情况下,由其他国际雇主组织或工人组织提交时,指控才能被受理。无论有关国家是否批准了结社自由公约,都可以提出此类投诉。

32. 委员会有充分的自由决定一个组织是否可以被视为《国际劳工组织章程》所指的雇主组织或工人组织,且不认为自身受任何国家对该术语定义的约束。

33. 委员会不会仅仅因为有关政府已经解散或提议解散代表其提出投诉的组织,或者因为提出投诉的一人或多人已在国外避难就认为投诉不可受理。

34. 工会没有按照国家法律的要求交存其章程这一事实不足以使其投诉无法受理,因为结社自由原则恰恰规定工人应无需事先授权就能建立自己选择的组织。

35. 一个组织尚未获得官方承认的事实并不能证明拒绝其指控是合理的,因为既然提出了投诉,那么显然该组织至少是客观存在的。

36. 如果要求委员会审查由一个没有确切资料的组织提出的投诉,总干事则在对投诉可受理性的任何审查中有权要求该组织提供有关成员人数、章程、国家或国际附属组织方面的资料,以及一般而言,所需的任何其他资料,以便更好地评估投诉组织的确切性质。

37. 如果总干事在审查了有关投诉后通知委员会,其中含有此前未经其审查的某种程度的严重指控,委员会将只会审查那些因害怕报复而要求不披露其姓名或投诉来源的人员提出的投诉。随后,委员会可以决定应对此类投诉采取何种行动(若有的话)。

投诉的重复性

38. 凡投诉涉及与委员会已作出裁决的投诉完全相同的侵权行为时，总干事可以首先将投诉转交委员会，委员会将决定是否适合就此采取行动。

39. 委员会认为，只有在提出新证据并引起其注意的情况下，它才能重新开启一个已经进行实质性审查并向理事会提交了最后建议的案例。同样，委员会不会复审其已经发表意见的指控：例如，当一项投诉提到委员会已经审查过的法律且本质上并不包含新的内容时。⁹

投诉的形式

40. 投诉必须以书面形式提出，并由一名有权提交投诉的机构代表正式签署，而且必须尽可能得到侵犯工会权利具体证据的充分支持。

41. 当委员会直接或通过联合国收到组织向第三方发送的单纯通信副本时，这种通信不构成正式投诉，且不需要其采取行动。

42. 对于来自集会或聚会的投诉，如果这些集会或聚会不是永久存在的机构，甚至也不是作为明确实体组织起来且因其仅是临时存在或因投诉中不含投诉人的任何地址而无法与之通讯的机构，则其投诉将不会被受理。

与投诉人关系的规则

43. 总干事向结社自由委员会转交与具体侵犯工会权利无关的投诉以征求意见，且委员会决定是否应对此采取任何行动。在此类案例中，总干事不必等到委员会开会，而是可以直接与投诉组织联系，告知委员会的职权只允许其处理有关结社自由的问题，并为此要求该组织指明其希望委员会审查的具体要点。

44. 总干事在收到由投诉组织直接提交或通过联合国提交的关于违反结社自由具体案例的新投诉后，告知投诉人应在一个月内向其送交其希望提供的任何支持投诉的证据。如果在程序规定的一个月期满后向国际劳工组织送交

⁹ 第 297 份报告，第 13 段。

支持资料，委员会则将确定该资料是否构成投诉人在指定期限内曾无法提出的新证据；如果委员会认为情况并不属实，则有关资料被视为无法受理。另一方面，如果投诉人在总干事确认收到投诉之日起一个月内未提供支持其投诉(若其证据似乎不够充分的话)的必要资料，则由委员会决定就此采取进一步行动是否适当。

45. 如果从不同组织收到相当数量的相同投诉副本，总干事则不必要求每个单独的投诉组织提供进一步的资料；通常，总干事可向提交相同投诉副本的机构所在国的中央组织提出询问，或在这种做法不可行的情况下，如果特定案例的某些特殊情况似乎有此必要，可向收到的第一份副本提交人提出询问。不言而喻，这并不妨碍总干事与上述多个机构进行沟通。总干事将向有关政府转交收到的第一份副本，但也会告知政府其他提交相同投诉副本的投诉组织的名称。

46. 当投诉已被送交有关政府而后者随即就此提出意见时，且当投诉中的陈述和政府的意见仅互相抵消而不包含任何有效的证据，从而致使委员会无法最终提出明智的意见时，委员会有权就投诉条款中有待进一步澄清的问题要求投诉人提供额外的书面资料。据了解，在此类案例中，一方面，作为被告的有关政府将有机会答复投诉人可能提出的任何其他意见；另一方面，这种方法并非在所有案例中都会自发加以遵循，而仅在对投诉人提出此类询问有助于确定事实的案例中才如此。

47. 根据前条所述的两个条件，在相关案例中，委员会还可以将政府意见的实质内容告知投诉人，并邀请他们在给定的时间内就此提出评论。此外，总干事可以根据有关政府提出的意见，确定投诉人是否有必要就投诉所涉事项提供进一步的资料或评论；如果有必要，则可以委员会的名义直接致函投诉人，而无需等待其下一届会议，要求其在给定的日期内提供所需资料或对政府意见的评论。如前条所述，政府的答复权已得到尊重。

48. 为了使投诉人能够定期了解程序的主要阶段，在委员会每届会议之后，投诉人会被告知投诉已提交至委员会，且如果委员会在报告中尚未得出结论，则会被告知，在政府没有答复的情况下，对案例的审查已被酌情推迟，或委员会已要求政府提供某些额外的资料。

时效性

49. 虽然在审查控诉的程序中没有体现有关设定任何特定时效期的正式规则，但政府可能很难(即便并非不可能)详细答复有关很久以前发生的事件的指控。

撤回控诉

50. 当面对撤回已提交控诉的请求时，委员会始终认为，提交控诉的组织所表达的撤诉愿望是一个应予以充分考虑的因素，但这本身并不足以让委员会自动停止对此案的进一步审查。在这种案例中，委员会已决定，只有它才能完全自由地评估提出的解释撤诉的理由，并努力确定这些理由是否看上去足够合理，从而可得出撤诉请求是在完全独立的情况下提出的结论。在这方面，委员会注意到，可能会存在这样的情况，即提出控诉的组织撤诉并不是因为控诉已失去了意义而是因为政府对控诉组织施加了压力使然。如果它们不同意撤诉，将会面临形势恶化的威胁。

与相关政府关系的规则

51. 作为国际劳工组织的成员，每个成员国都有义务遵守一定数量的原则，包括已成为公约之上的习惯规则的结社自由原则。¹⁰

52. 如果原始控诉或任何进一步确认控诉的资料得到充分证实，则总干事应尽快将控诉和任何此类额外资料送交有关政府；与此同时，要求政府在适当考虑委员会下次会议日期的情况下于提前确定的给定日期之前向总干事提交其可能愿意发表的任何意见。在向政府传达指控时，总干事提请其注意理事会在特定时期内对接受政府答复所给予的重视程度，以便委员会能够在与指控有关的事件发生后尽快审查案例。如果总干事难以决定是否可认为某项控诉拥有充分证据，证明他有理由将其送交有关政府以征求其意见时，他可以在就该事项作出决定之前咨询委员会。

¹⁰ 《结社自由调查和调解委员会关于 1975 年智利局势的报告》，第 466 段。

53. 在指控涉及具体企业的案例中，或在相关的案例中，指控会通过信件转交给政府，其中要求政府获得所有相关组织和机构的意见，从而使其能够向委员会提供尽可能完整的答复。但是，实施这一程序规则不应实际导致延迟向政府提出紧急呼吁，也不应导致推迟对案例的审查。

54. 对优先处理的紧急案例和不太紧急的案例加以区分。涉及人的生命或个人自由的事项，或影响整个工会运动行动自由的新出现或不断变化的条件，以及由持续紧急状态引起的案例和涉及解散组织的案例，均被视为紧急案例。对已向理事会提交报告的案例也给予优先处理。

55. 在所有案例中，如果有关政府的第一次答复过于笼统，委员会将要求总干事在其认为适当的众多场合下从政府获得所有必要的补充资料。

56. 总干事还有权在没有对案例的实质内容进行评估的情况下确定，政府对控诉主题的意见或对提供进一步资料要求的答复是否足以让委员会审查控诉；如果不足，则以委员会的名义直接致函有关政府，且无需等待其下次会议，告知该政府，若能就委员会或控诉人提出的问题提供更加准确的资料，那将是可取的。

57. 国际劳工组织为审查违反结社自由的指控而设立的整个程序的目的是为了促进尊重法律和事实上的工会权利。如果该程序要保护政府免受不合理的指控，那么政府一方应该认识到为允许客观审查而对受到的指控作出详细答复对其声誉的重要性。委员会希望强调，在自首次设立以来向其提交的所有案例中，它一直认为，政府就针对其控诉作出的答复不应局限于一般性意见。

58. 如果政府推迟提交有关向其转交的控诉的意见或向其所要求的补充资料，委员会将在一段合理的时间过后在其报告的特别介绍段落提及这些政府，该时间段根据案例和所涉问题的紧急程度而有所不同。该段落包含对有关政府的紧急呼吁，并在此后尽快由总干事代表委员会向这些政府发出特别通函。

59. 这些政府会被提醒，即使尚未收到期待有关政府提供的资料，委员会也可在其下次会议上提交关于该事项实质内容的报告。

60. 委员会报告导言的一个特别段落中会提到政府继续未能与委员会合作或一直存在某些困难的案例。然后立即通知有关政府，委员会主席将代表委

员会与其出席理事会或国际劳工大会会议的代表进行接触。主席将提请他们关注所涉及的具体案例并酌情提醒其注意有关困难的严重性，与他们一起讨论有关拖延答复委员会所要求的意见的原因，并与他们一起寻求各种补救办法。随后主席会向委员会报告上述接触的结果。

61. 在相关案例中，如果没有收到答复，国际劳工组织驻外办事处可以与政府联系，以便在审查案例期间或在按经理事会批准的委员会建议采取行动的情况下获取所要求提供的资料。鉴此目的，向国际劳工组织驻外办事处发送有关其特定领域控诉的详细资料，并要求其与延迟提交答复的政府进行联系，提请它们注意提供所要求的意见或资料的重要性。

62. 在所涉政府显然不愿意合作的案例中，作为一项例外措施，委员会可建议更广泛地宣传指控、理事会的建议和有关政府的消极态度。

63. 关于审查涉嫌侵犯行使工会权利控诉的程序就审查针对国际劳工组织成员国提出的控诉作出了规定。显然，在一个已成为国际劳工组织成员的新国家成立之后，导致提出原始控诉的事件的后果有可能继续存在，但如果出现这种情况，控诉人能够就新国家诉诸于为审查与侵犯行使工会权利有关控诉而设立的程序。

64. 同一国家的历届政府之间存在连续性的关系，虽然现政府不能对前政府治下发生的事件担责，但自接管了权力以来，显然它应对这些事件可能已产生的任何持续后果负责。

65. 如果一个国家发生了政府更迭，新政府应采取一切必要措施，消除自其掌权以来被控诉的事件可能已产生的任何持续影响，即使这些事件发生在前任政府治下。

推迟审查案例的请求

66. 关于控诉组织或有关政府提出推迟审查案例的请求，委员会采取的做法包括在对请求的理由进行评估并考虑到案例的细节后，就该问题充分地作出决定。¹¹

实地考察

67. 在程序的各个阶段，国际劳工组织代表可被派往有关国家，例如在直接接触的情况下，以便在审查案例期间或在按理事会建议采取行动的阶段寻求解决所遇困难的方案。但是，这种接触只有在相关政府的邀请下或至少经其同意的情况下才能进行。此外，在收到包含性质特别严重指控的控诉并在得到委员会主席的事先批准后，总干事可任命一名代表为以下目的展开初步接触，即：向该国主管当局转达控诉所述事件引起的关切；向主管当局解释所涉及的结社自由原则；获取主管当局的初步反应，以及与控诉所提事项相关的任何评论和资料；向主管当局解释涉嫌侵犯工会权利案的特别程序，特别是政府随后可能会要求的直接联系方法，以便推进委员会和理事会对形势进行全面评估；要求并鼓励主管当局尽早提交一份包含政府有关控诉意见的详细答复。总干事代表的报告和所有其他资料将一并提交委员会下次会议审议。国际劳工组织代表可以是一名国际劳工组织官员或总干事任命的一位独立人士。然而，不言而喻的是，国际劳工组织代表的任务首先是确定事实并在实地寻求可能的解决方案。委员会和理事会仍然完全有能力评估这些直接接触结果的简况。

68. 如果负责实地考察的总干事代表无法与所有相关方自由会谈，他将无法正常执行其任务，因而无法充分客观地了解案例的各方面简况。¹²

¹¹ 第 274 份报告，第 1455 号、1456 号、1696 号和第 1515 号案例，第 10 段。

¹² 第 229 份报告，第 1097 号案例，第 51 段。

各方听证会

69. 委员会将在适当阶段并考虑到案例的所有细节后，决定是否应在其会议期间举行当事各方或其中一方的听证会，以便获得有关此事项的更完整资料。尤其是在以下情形下委员会可举行听证会：(a) 在有关案例中，投诉人和政府就所涉事项的实质内容提交了相互矛盾的陈述，以及委员会可能认为各方代表口头提供其所要求的更详细的信息会有所帮助；(b) 在各案例中，委员会可能认为，与有关政府和投诉人就某些重要事项交换意见是有所助益的，目的在于更充分地了解实际情况以及可能导致所涉问题解决的最终发展事态，并在结社自由原则的基础上寻求调解；(c) 在其他案例中，在审查所涉问题或落实其建议时出现特别困难，以及委员会可能认为与有关政府代表讨论相关事项是恰当的。

落实委员会的建议

70. 在委员会建议理事会应向政府提出建议的所有案例中，委员会在其关于这些案例的结论中增加一段，其中提议在一段合理的期限结束并考虑到案例的各种细节后，应邀请相关政府陈述针对所给出的建议已采取了哪些行动。

71. 对已批准一项或多项结社自由公约的国家与尚未批准其中任何一项公约的国家加以区别。

72. 在第一种情形(已批准的公约)下，通常将针对理事会建议采取的行动的审查工作委托给实施公约与建议书专家委员会，在委员会报告的结论段中提请其具体关注国家法律和惯例与公约条款之间的差异，或特定情况与这些文书规定的不相容。显然，这种可能性并不妨碍委员会通过下述程序审查由其提出的某些建议的落实情况；在考虑到某些问题的性质或紧迫性时，这可能是有用的。

73. 在第二种情形(未批准的公约)下，如果没有答复，或者给予的答复只是部分或完全不令人满意，委员会可以定期跟进此事，指示总干事根据每个案例的性质，按适当的时间间隔提醒有关政府关注此事，并要求其提供有关对经理事会批准的建议所采取行动的资料。委员会本身将不时报告有关情况。

74. 委员会可建议理事会努力确保有关政府同意将案例转交给调查和调解委员会。委员会向每届理事会会议提交一份关于理事会确定需要进一步加以审查的全部案例的进度报告。对于凡被控诉的政府拒绝同意转介给调查和调解委员会或四个月内没有答复是否同意转介之请求的案例，委员会可在提交理事会的报告中列入关于其认为理事会可能采取的“适当的替代行动”的建议。在某些案例中，理事会本身已经讨论了在政府未同意将案例转介至调查和调解委员会时可采取的措施。

► 附录三

关于任命总干事的规则

理事会第 240 届会议(1988 年 5 月至 6 月)通过, 第 312 届会议(2011 年 11 月)和第 347 届会议(2023 年 3 月)修正。

候选人提名

1. 总干事职位候选人提名应在由理事会确定的一个日期当日或之前送达理事会主席办公室, 该日期应在选举日之前至少两个月。

2. 为得到审议, 候选人提名必须由本组织成员国或理事会理事提交。

3. 每位候选人的提名须附简历和经认可的医疗机构签署的良好健康状况证明。

4. 应请候选人随其提名一并提供一份不超过 2,000 字的陈述, 描述其关于本组织的愿景以及若获得任命后将谋求的战略方向。该陈述还应提及候选人对国际劳工组织的价值观和工作及其三方结构的承诺; 其在经济、社会和劳工问题、国际事务、领导力和组织管理方面的经验, 以及对文化、社会和政治多样性的认识。候选人应保证在任何时候都遵守本规则中规定的道德原则和道德标准。候选人还应表明其在国际劳工组织官方语言方面的语言能力。

5. 上述第 2 条、第 3 条和第 4 条规则中提到的所有文件均须由候选人以英文、法文和西班牙文提交, 但良好健康状况证明除外, 该证明仅需以这三种语言之一提交或附有三种语言之一的认证译文。

6. 候选人提名应符合上述第 1 条、第 2 条、第 3 条和第 5 条规则中规定的条件, 方为有效。

7. 在收到候选人提名后, 理事会主席应在可行的情况下尽快将根据上述条件提交的候选人提名及简历和陈述, 以其在提交时所使用的官方语言, 分发

给理事会理事以及在理事会中没有代表的成员国，供其参考。仅予受理和分发与候选人提名同时送达的陈述。

选举程序

8. 在选举前的三个月内，应至少组织一次互动活动，如一次面试或小组讨论，以期为候选人提供机会，让他们向劳工组织全体三方成员和公众介绍他们自身及其愿景。互动活动应在劳工组织公共网站上以所有劳工组织官方语言进行网络直播。出场顺序应通过抽签决定。有关互动活动的日期、形式和时长的详细安排，应由理事会在活动前的会议上决定。候选人因参加互动活动而发生的费用应由本组织承担。

9. 应在选举前举行的理事会非公开会议上举办候选人听证会。出席听证会的顺序应由理事会主席随机抽出，应在听证会前至少一周告知候选人听证会的日期及对其听证的大致时间。应对每位候选人单独进行听证，并邀请其向理事会作陈述。候选人在陈述后应接受并回答理事会的提问。应由理事会负责人决定分配给候选人作陈述以及接受和回答提问的时间。应给所有候选人分配相等的时间。

10. 在选举之日，为确定哪位候选人获得了所必需的多数票而需要进行多少轮投票就进行多少轮投票。

11. 候选人必须获得有投票权的理事会理事的半数以上选票才能当选。

12. (i) 每轮投票后，获得最低票数的候选人应被淘汰。

(ii) 如果两名或两名以上候选人同时获得最低票数，则应一并淘汰。

13. 若在对余下的候选人投票时他们获得了相同票数，经再次投票后仍无人获得多数票，或者若只余一名候选人，但在将他/她的姓名再次提交理事会进行最终投票时，该候选人未获得所必需的多数票，理事会可推迟选举，并自由设定一个新的提交候选人提名的截止日期。

任命过程的公平性和透明度及道德操守

14. 禁止由总干事职位候选人提供或为支持总干事职位候选人而提供诸如许诺、特殊照顾、礼物等可能损害或不当地影响任命过程廉正性的行为。

15. 总干事应采取适当措施，提醒劳工局职员注意旨在确保劳工局在选举过程中之严格中立性及公正性的行为规则和行为标准，以及如果这些规则 and 标准没有得到尊重时可能对职员作出的处罚。

16. 特别是，总干事还应采取适当措施，禁止将国际劳工组织资源用于为任何候选人进行竞选以及任何等同或可能被视为不赞成或支持任何候选人的行动。

17. 候选人都应及时披露其竞选活动(诸如主办会议和研讨会及接待访问)以及此类活动所有资金的数额和来源，并向劳工局通报。所披露的信息将公布在劳工组织的一个专门网页上。

18. 候选人应以相互尊重的方式提及彼此。他们不应作出可被视为诽谤或中伤的任何口头或书面声明或其他形式的表述。

19. 有关在任命过程中的不当行为或不遵守道德原则和道德标准情况的指控应提交给理事会主席，由其采取适当后续行动。

20. 候选人如有疑问，可以征求道德干事的意见，并就适用的道德原则和道德标准寻求建议。

21. 被任命担任总干事职位的候选人在接受任命时应放弃可能影响或被视为可能影响其客观性和独立性的任何收入、礼物或津贴以及任何财务参与或财务利益。此外，应要求被任命的候选人遵守国际劳工组织内部规则中规定的财务披露程序。

内部候选人的地位

22. 任何提交总干事候选人提名的劳工组织官员必须始终遵守最高的道德操守标准，努力避免任何不当行为。他们必须明确区分其在劳工组织中履行

的职能与其候选人身份，避免其竞选活动与其为劳工组织所做的工作之间出现任何交叉或被视为出现交叉。他们还必须避免任何被视为有利益冲突的行为。

23. 为此，根据《职员条例》第 7.7 条，提交总干事职位候选人提名的劳工组织官员应被安排在候选人提名截止至选举日之间休半薪特别假。在此期间，他们也可以使用自己的年假。

24. 上述第 23 条规则不适用于竞选连任的总干事。

► 附 录 四

理事会理事及某些委员会和其他机构 成员差旅费报销规则

制定机关

1. 本规则于 1965 年 3 月 5 日经由国际劳工局理事会根据《财务条例》第 39 条¹批准，从 1965 年 4 月 1 日起生效。本版规则纳入了理事会第 321 届会议(2014 年 6 月)及之前会议批准的修正案。

适用和解释

2. 本规则应由国际劳工局总干事负责执行和解释，国际劳工局总干事可在其认为必要时发布实施指示。

修 订

3. 总干事可对本规则进行修订，但须经理事会批准。

定 义

4. 就本规则而言，差旅费应包括交通费用(如第 7 至第 9 条所列)、杂项费用(如第 10 和第 11 条所列)，生活津贴(如第 17 至第 22 条所列)及疾病和事故保险(如第 25 至第 29 条所列)。

范 围

5. (a) 本规则应适用于由国际劳工局报销理事会雇主和工人正副理事，或其替补理事，以及以个人身份任职于理事会负责人同意采用与理事会雇主和

¹ 现为第 40 条。

工人理事同等差旅费标准的高级别机构人员在国际劳工组织公务上发生的差旅费用。

(b) 根据《国际劳工组织章程》第 13 条的规定，劳工局：

- (i) **不**承担理事会政府代表的差旅费；
- (ii) **只有**当理事会雇主和工人理事也作为国家代表团的代表或顾问(无论是在其出发之前还是之后被指派)**并非**前往出席国际劳工大会会议时，才承担其差旅费。

(c) 如第 30 和第 31 条所列，对于与国际劳工大会同时举行的会议，劳工局对理事会雇主和工人理事的差旅费用报销受特别限制。

限 制

6. 劳工局不得支付或报销由其他来源承担的任何费用或津贴。

交通费用

7. 劳工局的政策是通过劳工局旅行社向理事提供交通票。所涵盖的交通费用包括通过陆地、海上或空中商业交通或多种交通组合从理事居住地或出发地(以距离会议地点较近者为准)到会议地点的最直接最经济的往返路线。

8. (a) 航空旅行的正常标准是经济舱，但从出发地机场到会议地机场的预定飞行时间为九小时或九小时以上最直接航线的航班除外，在此种情况下，标准应为商务舱。在计算航班持续时间时，将包括预定的候机时间，但不包括中途停留时间。

(b) 乘坐海上交通时，考虑到所产生的生活津贴差额，标准不超过航空交通产生的费用。

(c) 乘坐陆地商业交通时，标准应为头等舱：如果陆地交通是在夜间运行且超过六小时，则报销一个单独卧铺包厢(若有的话)的费用。

(d) 如上文第 8 条(a)款和(c)款所列,在为个人方便而以私人汽车为交通工具时,费用报销应以通常授权的等效运输方式(无论是乘坐空中直航交通,还是乘坐陆上商业交通)的费用为基础。

9. 合理数量托运行李的实际运输费用通常应由劳工局承担,当航空公司采用重量概念时,包括为乘坐经济舱旅行的个人最多承担 10 公斤的超重行李费用;当航空公司采用计件概念时,最多承担超出一件的行李费用。

杂项费用

10. 以下杂项费用由劳工局报销:

- (a) 旅途中所需的出租车费用,但不包括在会议地点逗留期间乘坐出租车的费用;
- (b) 旅程所需的护照、签证和接种费用,但不包括护照照片或出生证明的费用;
- (c) 与理事会或类似相关高级别机构公务有关的邮资费用。

11. 所有其他费用,例如搬运费、小费、行李保险费、住宿费和伙食费,均被视为包含在生活津贴之内,不能由劳工局另行报销。

报 销

12. 劳工局通常会向理事提供交通票。在特殊情况下,理事可以提前要求自行安排其行程。在这种情况下,劳工局应**根据其实际使用的交通工具和等级**报销交通费,最高不超过本规则,特别是第 13 条规定所允许的费用限额。必须凭据报销(见第 16 条)。自行购买的交通票的报销应通过银行转账进行。

13. 自行购买机票的报销额通常不得超过**以下两项金额中的较低者**:

- (a) 理事旅行的实际费用;
- (b) 根据上文第 8 条(a)款所规定的航空旅行舱位等级,从理事居住地或出发地(以距离会议地点较近者为准)到会议地点的最直接最经济的往返路线的机票价格。

14. 因迫不得已的原因而改签所提供的或已予以报销的交通票时，理事应立即将其新的旅行安排通知劳工局，并将由此产生的任何退款返还劳工局。

15. 私人汽车旅行的费用报销应按第 8 条(d)款规定办理。

付款票据

16. 申请报销时须提供付款票据，包括以下任何一种合适的票据：

- (a) 所有铁路卧铺票、轮船票及飞机票的收据或其票面，以及标明旅行日期的登机牌；
- (b) 托运行李费的收据，在可能的情况下，包括超重行李空运费的收据；
- (c) 护照和签证费以及接种费的收据；
- (d) 在可能的情况下，公务邮资费的收据。

出租车费用不需凭据报销，因为这些费用包含在所发放的往返驻地到机场(车站、码头)的交通费补贴内。

生活津贴

17. 在符合第 30 条和第 31 条所列的与大会一起举行的理事会会议相关的特别规定的前提下，劳工局将发放下列时间内的生活津贴：

- (a) 通过陆地、海上或空中商业交通或多种交通组合从理事居住地或出发地(以距离会议地点较近者为准)到会议地点的最直接最经济的往返路线所花费的时间。私人汽车旅行应视同需要花费与交通路线和工具所涉及各地点之间相同的旅行时间，作为按照第 8 条(d)款规定报销交通费的依据；
- (b) 在中转点的任何预定等待时间，以及持续不超过 24 小时的任何预定的中途过夜停留时间，或者若无法合理安排提前出发时间，则为下一个可能的出发时间之前的相隔时间。通常情况下，若不间断的旅行时间超过十小时，则每次航空旅行或航空和地面交通相结合的旅行都可包含一次过夜停留；

- (c) 若航空旅程的旅行时间超过十小时且在途中未进行上文第 17 条(b)款规定所允许的过夜停留，则在抵达会议地点后有一天休息时间；
- (d) 出席会议所花费的实际天数，若有额外天数用于理事会或类似的相关高级别机构的公务，则最多从开幕的前一天延长至闭幕后的第二天(含)；
- (e) 在开会前后的任何等候时间(如(d)款所界定)，如无法选乘不含等待时间或较短等待时间的交通，则最多不超过六天。

生活津贴的计算

18. 劳工局根据第 17 条应付生活津贴的每日标准限额应相当于会议地点适用于劳工局职员的每日标准限额。

19. 总干事可以在他或她认为根据第 18 条确定的标准限额不合适的任何情况下制定和执行临时性的标准限额。

20. 将支付在授权旅行期间和会议地逗留期间的生活津贴。将在离开会议地当天发放全额生活津贴，在行程的最后一天不发放任何生活津贴。在计算生活津贴时，一天应定义为从一个午夜到下一个午夜之间的 24 小时。

21. 在乘航空或陆地交通旅行时应支付全额生活津贴。在乘海上交通时应支付全额生活津贴的 20%，但上船和下船的日期应视为陆地旅行天数。

22. 在理事常住地城市举行会议时，其生活津贴则应按半额发放。

预支和最终结算

23. 对于三天或三天以上的会议，经申请，劳工局可以提前支付生活津贴。最终差旅费报销程序将在会议结束后完成，相关付款往往通过银行转帐进行。

住 宿

24. 建议各位理事尽早通过其国家的外交或领事代表预订酒店住宿。

疾病和事故

25. 对于旅行期间因疾病或事故而无法抵达会议地点的理事，劳工局应支付或报销其从居住地或出发地(以距离会议举办地较近者为准)到旅程中断地之间的往返旅费。

26. 疾病或事故补助金是劳工局所签团体保险单的主要项目，并将按照这些保单条款予以赔付。对于自行签订的保险单，劳工局将不接受任何要求支付其保险费的申请。一般而言，理事享有在劳工局根据第 17 条发放生活津贴的时间内发生的疾病或事故的团体保险。

27. 团体疾病保险单规定，除其他外，按约定的额度支付医疗费用(不接受小额医疗费用的理赔)。某些疾病被排除在保险范围之外；这包括该理事在保险生效时所患有的任何疾病或病症。在劳工局根据第 17 条发放生活津贴的期限之外出现的疾病通常也被排除在外。

28. 团体事故保险单规定，除其他外，按约定的额度支付医疗费用。此外，若造成死亡或长期残疾，则应给付死亡或残疾保险金。

29. 对于有资格领取团体保险金的理事，生活津贴应一直发放到他/她可以返回其居住地为止，从生病或事故发生之日算起最长可达六个月。若理事住院，则应发放全额津贴的三分之一；若他/她未住院，则应发放全额津贴。

与大会同时举行的理事会会议

I. 作为国家代表团成员或顾问出席大会的理事

30. 以下规定通常应适用于作为国家代表团代表或顾问出席大会以及与之同时举行的理事会会议(包括在大会之前和之后随即举行的会议)的理事会雇主和工人理事：

- (a) 根据《章程》第 13 条，有关政府必须支付往返大会地点的差旅费用；
- (b) 因此，有关政府应向劳工局退还其已支付、报销或预支的超出下文(c)款所列金额的差旅费用；

- (c) 除第 26 至第 29 条所列的生活津贴及疾病和事故保险费外，劳工局不得为以下时间支付差旅费用：
 - (i) 参加理事会会议的天数，包括会前和/或会后会议的前一天以及会前和/或会后会议的第二天(若这些额外天数用于理事会的公务)；
 - (ii) 在参加会议时间和大会会期之间的间隔天数(为此目的，大会会期应视为包括开幕日的前一天，这是代表的正常抵达日期)。

II. 作为国家代表团代表或顾问并非出席大会的理事

31. 以下规定通常应适用于作为国家代表团代表或顾问并非出席大会而是参加与大会同时举行的理事会会议(包括在大会召开之前和闭会之后随即召开的会议)的理事会雇主和工人理事：

- (a) 劳工局根据第 17 条支付的交通费和津贴不应包括每名理事一次以上的往返会议地点的费用；
- (b) 当理事参加在大会召开之前和闭会之后举行的理事会会议时，劳工局根据第 17 条(d)款发放生活津贴的最长等待天数，包括会议之间的间隔天数，应为六天。

► 附 录 五

非政府国际组织，包括国际雇主组织和国际工人组织， 在国际劳工组织会议上的代表权

介绍性说明

国际劳工组织将非政府国际组织区分为以下几种不同类别的组织：

- 根据《国际劳工组织章程》第 12 条第 3 款享有一般咨商地位的组织；
- 理事会第 160 届会议(1964 年 11 月)确定的享有区域咨商地位的组织；
- 理事会第 132 届会议(1956 年 6 月)确定的列入非政府国际组织“特别名单”的组织；
- 除了享有一般或区域咨商地位的组织或列入“特别名单”的组织以外的非政府国际组织，包括国际雇主组织和国际工人组织。

若干文本界定了国际劳工组织与非政府国际组织之间的关系以及各自的章程所赋予它们的特权。

★ ★ ★

适用于享有一般咨商地位的非政府国际组织的规则

理事会第 105 届会议(1948 年 6 月 14 日) 通过的决议¹

鉴于《国际劳工组织章程》第 12 条第 3 款规定：

国际劳工组织可作出适当安排，在它认为需要时同公认的非政府国际组织，包括雇主、工人、农民和合作社社员的国际组织进行协商；

鉴于，为了促进有效协调经济和社会领域国际行动，理事会认为适宜为此类咨商作出安排，旨在促进非政府组织向国际劳工组织递交此类组织可能希望提出的建议，以就主要属于国际劳工组织主管范围的事项采取正式国际行动：

1. 理事会决定，对国际劳工组织各种各样的活动具有重要关切且理事会已决定与之建立咨商关系的非政府国际组织的代表可根据以下各段的规定出席国际劳工组织会议。
2. 理事会可邀请此类代表在审议与其相关的事项期间出席理事会或其委员会之一的特定会议。经与副主席协商一致，主席可允许此类代表就会议议程所列事项发表陈述，供会议参考。若不能协商一致，可将该问题提交会议决定，不加任何讨论。这些安排不适用于处理行政或财务事项的会议。
3. 此类代表可出席区域会议、产业委员会会议和理事会委任的咨询委员会会议。经与副主席协商一致，主席可允许此类代表就会议议程所列事项发表陈述，供会议参考。若不能协商一致，可将该问题提交会议决定，不加任何讨论。

¹ 《理事会议事录》，第 105 届会议(1948 年 6 月)，第四项议程，第 39-42 页；第 92-93 页(附录 IV)(附编辑修改)。

4. 任何向理事会申请建立咨商关系的组织须随其申请向总干事送交以下资料，供理事会参考：一份章程；其负责人的姓名和地址；其组成及其附属的国家会员组织的详情；一份最新年度报告。
5. 理事会可随时撤销关于建立咨商关系的决定。
6. 理事会建议大会决定，已根据第1款与之建立咨商关系的非政府国际组织可派代表出席大会会议及其委员会会议，经与大会副主席或委员会副主席协商一致，大会主席或委员会主席可邀请此类组织的代表就大会或委员会讨论的事项发表陈述，供大会或委员会参考。若不能协商一致，可将该问题提交会议决定，不加任何讨论。这些安排不适用于处理行政或财务事项的会议或总务委员会、证书委员会和起草委员会的会议。
7. 国际劳工局总干事将作出必要安排，向已与之订立常设安排的组织定期传送文件。
8. 理事会可不时邀请对国际劳工组织某些特定部门的工作具有特别关切的非政府国际组织在审议与其相关的事项时派代表出席理事会、区域会议、产业委员会或理事会委任的委员会的特定会议；理事会提请大会注意在适当情况下作出类似安排的可能性；总干事将作出必要安排，向这些组织传送与其相关的文件。

非政府组织的区域咨商地位²

理事会第160届会议(1964年11月20日)通过：

1. 理事会根据其负责人的建议，可给予满足以下条件的雇主和工人区域组织区域咨商地位：
 - (a) 申请组织必须在相关区域广泛地代表与国际劳工组织各种各样的活动相关的关切并活跃于该区域；

² 《正式公报》，第XLVIII卷，第1号，1965年1月，第29页。

- (b) 申请组织须随其申请向总干事送交以下资料，供理事会参考：一份章程；其负责人的姓名和地址；其组成及其附属的国家会员组织的详情；一份最新年度报告。

2. 被给予区域咨商地位的非政府组织应被准许：

- (a) 在其各自区域出席国际劳工组织区域会议和区域性三方会议；
- (b) 出席理事会在其被给予咨商地位的区域所委任的区域咨询委员会的会议— 例如亚洲咨询委员会，非洲咨询委员会或美洲咨询委员会的会议；
- (c) 在上述任何会议上，经主席与副主席协商一致并予以许可，就议程中所列事项(行政或财务事项除外)发表或分送陈述；
- (d) 定期收到国际劳工组织的文件。

* * *

关于适用于特别名单所列非政府 国际组织的安排的说明¹

介绍性说明

1956 年 6 月，国际劳工局理事会批准由总干事确定一个非政府国际组织特别名单。

除了已被给予全面咨商地位的非政府国际组织和具有区域咨商地位的非政府组织之外，以及除了虽不具备咨商地位，但根据《章程》在国际劳工组织工作中发挥重要作用的国际雇主组织和国际工人组织之外，还有一些非政府国际组织的目标和活动与国际劳工组织相关且能够为其提供富有价值的合作。确定特别名单的目的是系统地建立国际劳工组织与这些组织的关系。

* * *

¹ 《理事会议事录》，第 132 届会议(1956 年 6 月 2 日)，第六项议程，第 22 页；理事会文件 GB.245/PV(1990 年 3 月 1 日)，第八项议程，VII/6 页，理事会文件 GB.245/8/19，第 50 段和第 60 段；理事会文件 GB.292/PV(2005 年 3 月)，第 17 项议程，第 256 段；《临时记录》第 23 号，国际劳工大会，第 95 届会议(2006 年 6 月 14 日)。

I. 特别名单的接纳标准和程序

1. 只有符合某些条件的非政府国际组织才有资格为特别名单所接纳。
2. 请求为特别名单所接纳的组织之目的和目标应符合《国际劳工组织章程》和《费城宣言》之精神、目的和原则。该组织的存在时间、会员、地理覆盖范围、实际成就及其活动的国际性构成了主要的接纳标准。进一步的要求是该组织应，基于其所追求的目的，至少对国际劳工组织活动领域之一具有明显关切。一个组织已获得经济和社会理事会或联合国专门机构正式地位之事实具有相关性，但并不一定意味着被列入国际劳工组织的特别名单。
3. 任何希望为特别名单所接纳的非政府国际组织都需以本组织的一种工作语言向总干事提交一份章程；有关其负责人姓名和地址的清单；其组成及其附属的国家会员组织的详情；一份最新年度报告或有关其活动的详细和可核实信息。
4. 总干事代表理事会逐例决定提供上述信息的组织是否应为特别名单所接纳。总干事每隔一定时间向理事会通报特别名单所接纳的组织的名称。总干事将不时审查特别名单，并向理事会提出任何必要的建议，以修名单。

II. 特别名单所接纳的组织的特权

出席国际劳工组织会议

5. 列入特别名单之事实本身并不赋予任何组织出席国际劳工组织会议的权利。但是，该事实的确有助于审议是否适宜邀请其出席某一特定会议，因为该组织在为特别名单所接纳时已完备提供了与其有关的信息。

国际劳工大会

标 准

6. 希望被邀请出席国际劳工大会的非政府国际组织应认真注意以下经修订的有关由理事会发出此类邀请的标准和程序，这些标准和程序 1990 年 6 月生效。

7. 一个希望被邀请出席大会的列入特别名单的组织应满足以下标准。它：

- (a) 应正式表达对于其所请求被邀请出席之大会的至少一个议程项目的关切 — 其章程及明确提及的自身活动表明并佐证了该关切；这些细节应与有关要求得到邀请的请求一并提交；并
- (b) 应按照《大会议事规则》所载的程序提出了有关要求得到邀请的请求。

程 序

8. 非政府组织在请求得到邀请出席国际劳工大会时需遵循的程序载于《大会议事规则》第 2 条第 4 款。其内容如下：

非政府国际组织要求得到邀请出席大会的请求，须以书面形式送交国际劳工局总干事，并至少在大会会议之前的理事会会议开幕前一个月送达总干事。此类请求须提交理事会，供理事会按其确定的准则作出决定。

9. 非政府组织需特别注意的是，根据新的程序，大会总务委员会将不再象过去那样处理迟交的有关要求得到邀请出席大会的请求。但是，一旦理事会根据新程序正式向有关组织发出了出席大会的邀请，大会总务委员会将继续审查此类非政府国际组织有关出席审议其所表达关切的议程项目的大会委员会会议(涉及“计划和预算草案以及其他财务问题”议程项目的会议除外)的请求。

理事会

10. 为特别名单所接纳不会改变与理事会会议有关的现状，只有具有完全咨商地位的非政府国际组织才能被邀请出席理事会会议。

区域会议

11. 根据《区域会议规则》第 1 条第 7 款，对区域会议工作有特别关切的列入特别名单的组织可被邀请出席区域会议。参会申请必须不迟于相关区域会议之前的理事会会议之前一个月送达。

产业和联合委员会以及三方技术会议

12. 在收到列入特别名单的组织提出的附有适当依据的关于参加产业和联合委员会以及三方技术会议的请求以后，总干事将向理事会提出建议，邀请此类组织派观察员出席那些它们能够基于其特别权限而为之做出重大贡献的会议。申请组织的请求所附的佐证材料不仅应涉及其对会议将讨论的议题的关切，还应涉及对相关行业或经济活动部门的关切。申请必须不迟于所请求参加的会议之前的理事会会议之前一个月送达。这些会议的议事规则适用于受邀派出观察员的组织。

专家委员会

13. 列入特别名单上的组织不会被邀请出席专家委员会会议(或其它非三方会议)。但是，它们可以向总干事提交关于议程项目的技术性文件。总干事将决定是否将这些文件交由专家处理。

非政府国际组织陈述的分送

14. 任何根据适用的议事规则被授权分送陈述的组织应负责翻译和复制其陈述。

技术信息

15. 除了上述有关列入特别名单的组织参加国际劳工组织会议的规则外，如果总干事认为此类组织提供的信息具有实际价值，劳工局愿随时考虑此类组织提供的技术性信息和建议。

会议文件

16. 列入特别名单的组织将定期收到一份列明会议日期、地点和议程的国际劳工组织会议清单。还将向它们转发其被邀请出席的会议的文件。

III. 列入特别名单的组织的义务

17. 列入特别名单的组织理当与国际劳工组织合作，并在其权限的性质和范围内促进国际劳工组织的活动。

18. 各组织需向国际劳工组织提交其各类会议、代表大会及大会的议程，以及为此类会议发布的背景报告或文件及其最终报告或记录，纯系非公开会议或商务性会议者除外。

19. 此类组织还需向国际劳工组织提交可供从中获得其每年开展的活动之详细信息的年度工作报告或文件。

* * *

关于适用于不享有一般或区域咨商地位或未列入特别名单的非政府国际组织的安排的说明¹

理事会第 245 届会议(1990 年 3 月 1 日)通过。

1. 希望被邀请出席国际劳工大会会议的非政府组织：

- (a) 应表明其组成和活动的国际性质；在这方面，它应在相当多国家驻有代表或附属机构；
- (b) 其目的和目标应符合《国际劳工组织章程》和《费城宣言》之精神、目的和原则；
- (c) 应正式表达对其请求被邀请出席之大会的至少一个议程项目的关切 — 其章程以及明确提及的自身活动表明并佐证了该关切；这些细节应与有关要求得到邀请出席大会的请求一并提供；
- (d) 应按照大会议事规则所载的程序提出了有关要求得到邀请出席大会的请求。

2. 享有一般或区域咨商地位的非政府国际组织或列入特别名单的非政府国际组织将被视为已符合标准(a)和(b)，这在其被接纳为这些类别的组织时已得到核实，在联合国经社理事会享有第一和第二类咨商地位的组织同样如此。

¹ 理事会文件 GB.245/PV，第八项议程，VII/6 页，以及理事会文件 GB.245/8/19，第 43 段、44 段和第 50 段。另见本附录五前述说明第 8-9 段(程序)。

► 附 录 六

审查关于未向大会会议、区域会议或其它 三方会议派出三方代表团或派出不完整的 三方代表团的定期报告的程序¹

经理事会第 183 届会议(1971 年 6 月 24 日)通过,理事会第 205 届会议(1978 年 3 月 3 日)修改的决定。

请总干事就在何种程度上及出于何种原因未向大会会议、区域会议和产业委员会会议以及国际劳工组织其它三方会议派出完整三方代表团进行调查,并向理事会报告。

¹ 《理事会议事录》,第 183 届会议(1971 年 6 月),第 64-65 页和第 194 页;理事会文件 GB.205/PV,第 21 项议程,IX/9 页,以及理事会文件 GB.205/21/10,第 3-4 段。

► 附 录 七

国际劳工组织外部审计员甄选和任命程序¹

理事会第 320 届会议(2014 年 3 月)通过。

邀 请

将邀请所有成员国提名审计长(或担任同等职务的官员)或其他高才能的人员担任国际劳工组织外部审计员，任期四年。本任期可再延展四年。

甄选标准

成员国在提名时应提供足够信息，以按照包括但不限于以下方面的甄选标准对提名进行评估：

- (1) **独立性** – 具备不受其它政府机构干预的自主权，履行职守和责任时的廉正性和客观性，自行决定审计范围的能力；
- (2) **工作队伍的资格和能力** – 遵循联合国外部审计员小组的审计标准及指导他们工作的道德守则；工作队伍的专业资格和技能范围、规模及经验；国际认可的会计或审计机构，如国际最高审计机构组织或国际会计师联合会成员资格；英语和至少另外一门国际劳工组织官方语言水平；有员工队伍专业继续教育计划及质量改进计划；
- (3) **经验和能力** – 对联合国机构或其它国家或非政府国际组织进行审计的经验；运用企业资源规划系统对大型组织进行审计的经验；熟悉对依据国际公共部门财务标准编制的财务报表的审计；对国际劳工组织进行年度审计的机构能力；

¹ 理事会文件 GB.320/PV，第 700 段；理事会文件 GB.320/PFA/8，附录。

- (4) **审计方法和战略** – 确保对国际劳工组织所有资源进行充分审计的综合工作计划；进行财务审计、合规审计及衡工量值审计；与劳工局内部审计和监督办公室协作以优化使用有限的审计资源；
- (5) **费用** – 有竞争力的全包费用。

接收和公开计划书

计划书的接收和公开将根据国际劳工组织招标接收和公开程序进行。

一经公开，国际劳工局内部审计和监督办公室将准备一份对所有计划书的摘要，并与详细计划书一起提交给独立监督咨询委员会进行技术评估，然后再提交给由四名政府代表及工人组和雇主组各两名代表组成的甄选小组。

计划书评估

甄选小组将对计划书进行评估并且向理事会提出建议。

任命

理事会将对任命作出决定。

► 附录 八

关于处理针对国际劳工组织总干事不当行为的指控的规则

理事会第 356 届会议(2026 年 3 月至 4 月)通过。

一、导 言

1. 本规则基于无罪推定、充分保密、保护相关人员声誉原则，规定了处理针对国际劳工组织总干事不当行为的指控的框架。

二、适用范围

2. 本规则适用于处理和调查针对总干事在任期间一切不当行为的指控。

3. 就本规则而言，“不当行为”的定义应当与《职员条例》第 12 条第 1 款第 2 项及题为《举报不当行为和防止报复》的劳工局指令(内部管理文件系统第 551 号文件)第 8 条第 i 段所规定的定义相同。

4. 应该结合《国际劳工组织章程》《国际劳工组织职员条例》《国际劳工组织财务条例和细则》，国际公务员委员会颁布的《国际公务员行为准则》《国际劳工局职员行为原则》以及包括关于举报不当行为和防止报复的指令在内的劳工局相关指令对本规则进行解读。

5. 依照本规则进行的调查具有行政性质，属于一项查明事实的工作，构成国际劳工组织问责框架的一部分，并考虑到总干事的章程地位。应当根据国际劳工组织内部规则、国际劳工组织行政法庭适用的国际行政法的一般原则以及《国际劳工组织关于调查的标准业务程序》¹和《国际调查员大会统一调查原则和准则》²开展调查。

¹ 国际劳工组织，内部审计和监督办公室，《国际劳工组织关于调查的标准业务程序》，2018 年。

² 国际调查员大会，《统一调查原则和准则》，第二版，2009 年。

6. 除本规则另有规定外，《职员条例》及相关内部规则和程序的规定应当适用于有关针对总干事不当行为的指控的调查，其中包括正当程序、保护举报人、防止报复和防止恶意指控的原则。在任何情况下，均应当严格按照“必要知情”原则共享信息，包括理事会负责人会议和独立监督咨询委员会会议在内的所有会议均应当非公开举行。

7. 本规则将每五年予以审查一次，或者应理事会要求进行审查。经与独立监督咨询委员会协商，劳工局将根据联合国系统最佳实践和指导意见提出修正案。任何修正案均需经理事会批准。

三、指导原则

8. 在实施关于处理针对总干事不当行为的指控的规则时将遵循以下原则，旨在确保指控得到有效处理，调查结果以证据为基础，调查工作秉持公正并尊重基本权利，以及调查程序及时完成，以维护对劳工组织治理机制的信任：

- (a) **独立性、透明度和及时性：**应当由不存在任何实际或潜在利益冲突、具备公认专业能力和中立性的独立机构对正式举报的指控进行调查。调查程序应当独立于总干事，在制度框架内保持透明并迅速展开。若调查结果证明指控属实，则应当施加适当纪律处分措施。若调查结果没有证明指控属实，则应当认定总干事无不当行为。
- (b) **诚信义务：**所有参与该程序的人员均应当遵循最高行为标准，以诚实、正直和诚信态度行事。应当保护举报人和证人免受报复，并建立有效机制，处理被指控的报复行为。应当规定对敏感信息的处理方式，包括对敏感信息的保护责任，以维护保密性并确保相关人员的安全与信任。
- (c) **正当程序和保密性：**应当在所有阶段遵守正当程序保障措施，直至通过公平公正的程序，充分证明指控属实或认定指控不属实。根据国际劳工组织行政法庭的判例法，应当适用适当的司法和程序公正标准，所有相关信息均应当严格保密。

四、举报与受理

9. 针对总干事工作场所骚扰、性剥削和虐待、报复或滥用职权等不当行为的指控，应当通过书面、电子邮件、廉正热线或者当面方式向内部审计和监督办公室进行举报。举报可以匿名。若指控属于职员申诉而非针对总干事不当行为的举报，应该予以转交内部冲突解决机制。

10. 内部审计和监督办公室应当在收到所有举报指控后予以登记。该办公室应当以书面形式确认收到此类举报，并说明任何相关程序事项。

11. 内部审计和监督办公室主任应当酌情与法律顾问和道德操守专员磋商后，对针对不当行为的每一项举报进行评估，以确定是否应当将一项举报全部或部分移交正式审查。凡被认为系出于诚信而提出的指控，均应当被视为有充分理由予以移交。自收到针对不当行为的举报之日起，该举报原则上应当被视为出于诚信而提交，除非有合理理由认定其属轻率或恶意。轻率或者恶意指控包括明显缺乏实质内容或者可信度的指控。

12. 每当收到被认定为并非出于诚信而提出的或者不属于本规则适用范围的指控举报时，内部审计和监督办公室主任应当向独立监督咨询委员会提供一份匿名报告。独立监督咨询委员会随后应当将该报告连同其认为必要的任何意见或者建议转交理事会负责人。

五、移交指控

13. 对于符合上述标准的针对不当行为的每项举报，内部审计和监督办公室主任将编写一份基于事实、记录评估结果的报告，其中将包括以下两项建议之一：

- (i) 移交建议，若全部或者部分指控需移交一家外部调查实体进行正式审查；
或者
- (ii) 结案建议，若全部或者部分指控无需进一步审查或调查，以及提出该建议的理由。

14. 独立监督咨询委员会应当审查内部审计和监督办公室主任的评估报告，并可以要求其对评估报告的内容作出澄清。在审查后，独立监督咨询委员会应当将建议连同评估报告一并提交理事会负责人，供其进行审议并作出决定。

15. 理事会负责人可以决定是否核可独立监督咨询委员会提出的移交建议，以及是否有必要按第九部分所述，采取后续临时措施。在建议移交的情况下，应当由理事会负责人指定并批准一个外部调查实体。

16. 凡适宜时，内部审计和监督办公室应当通知提出指控者，该事项已被移交调查。

六、外部调查实体的调查与报告

17. 内部审计和监督办公室应当立即向外部调查实体送交经理事会负责人核可的移交建议，提交一份移交通知函，并附送一份或者若干份评估报告、一份任务协议书、一份无实际或潜在利益冲突声明及一份保密声明，同时抄送独立监督咨询委员会。

18. 外部调查实体将依照《内部审计和监督办公室关于调查的标准业务程序》以及《国际调查员大会统一调查原则和准则》所载的相关适用调查标准与程序开展调查。

19. 根据上述标准与程序，外部调查实体应当通知总干事已经启动调查，并抄送理事会负责人、独立监督咨询委员会及内部审计和监督办公室主任。

20. 在开展调查过程中，外部调查实体将收集所有证据，包括不利证据与有利证据，并判断这些证据是否足以证明有关指控属实。外部调查实体将编写一份调查报告，以此作为一份完整调查记录，其中包含外部调查实体的调查结果以及据以得出调查结果的证据。

21. 外部调查实体将尽力迅速完成调查，通常在调查开始后六个月内完成。理事会负责人可以根据外部调查实体提交的一份详细说明调查复杂性及其预计完成时间的中期报告延长该期限。

22. 调查报告将通过独立监督咨询委员会予以送交，该委员会应当就此向理事会负责人提供意见。理事会负责人随后应当决定在必要情况下将调查提交理事会。

七、调查后的措施

23. 若外部调查实体得出结论，认定指控不成立或者不属实，理事会负责人应当决定结案，并就此以书面形式向理事会成员报告。

24. 若外部调查实体得出结论，认定指控全部或者部分属实：

- (a) 理事会负责人应当根据调查报告拟定一份控诉书，并将控诉书、调查报告以及所有证明指控属实的佐证材料一并送交总干事。
- (b) 总干事应当被要求在收到调查报告之日起十五个工作日内作出书面答复，指出其认为存在的任何事实性错误，提供补充反驳或者澄清性信息，或就调查报告及调查程序提出任何其他意见。
- (c) 理事会负责人将审议总干事的答复。内部审计和监督办公室和外部调查实体可以被要求在理事会负责人审议期间担任资源人。理事会负责人将编写一份报告，其中应当包括对是否已确凿无疑地发生了不当行为的评估；若是，则应当结合任何加重或减轻情节，评估该不当行为的严重性。
- (d) 理事会负责人将向理事会送交调查报告、总干事答复以及他们自己的报告。

25. 若理事会负责人得出结论，认定理事会需要就相关指控或将施加的任何措施作出决定，理事会负责人应当在下届理事会会议期间召开一次理事会成员与总干事参加的非公开会议。总干事可以由一名他们选定的法律顾问，或者由一名非该程序当事方的劳工局、联合国或专门机构的前任或现任工作人员予以协助。

26. 若理事会负责人认为情节足够严重，理事会应该在下届常规会议之前紧急召开会议，则可以召开一届特别会议，以便就指控或者将施加的任何措施作出一项决定。

27. 未涉及不当行为指控的劳工局最高级别官员应当负责领导劳工局，为理事会非公开会议提供秘书处支持。秘书处成员应当仅限于经理事会负责人核可的一份名单上的人员。

28. 理事会应当根据调查结果，并考虑到总干事对控诉书作出的书面答复，决定将施加的任何适当措施。

29. 理事会可以对被认定实施了不当行为的总干事施加纪律处分措施，包括提前终止雇佣合同或其他措施。

30. 被认定实施了不当行为的总干事可以被要求向劳工组织偿还因该不当行为而直接造成的任何经济损失。

31. 理事会主席应当就理事会依照本规则而施加的任何措施向被认定实施了不当行为的总干事发出通知，总干事应当草签并返还该通知，附上其希望提出的任何意见。

八、临时措施

32. 在本规则所述调查程序的评估阶段之后，且在就具体指控作出最终决定之前的任何时间，理事会可以根据理事会负责人的建议，决定对总干事施加任何在这种情况下被认为适当的临时措施，包括带薪或不带薪行政休假。此等行动不应当影响总干事依照本规则享有的权利。

33. 总干事应当收到一份书面说明，其中载有关于该等休假的一条或若干条理由、休假期间的地位以及预计休假期限。该说明还可以载明总干事可以进入办公场所、使用设备及查阅文件的条件。

34. 依照本规则施加的临时措施不应当被视为纪律处分措施。

九、各方权利与责任

35. 本规则所确立的全部程序应当严格按照保密规定加以管理。

36. 除本规则另有规定外，国际劳工组织内部法律框架项下的责任与义务以及调查程序所涉各方的权利应当适用于总干事及依照本规则开展的调查所涉及的其他各方。

37. 总干事应当有权就依照本规则而作出的任何最终决定向国际劳工组织行政法庭提出申诉。

38. 提出指控者和证人应当有权获得保护，不因提出针对总干事不当行为的指控或依照本规则配合调查而遭受任何形式的报复。关于总干事报复行为的指控应当作为不当行为指控进行举报，并依照本规则规定的程序进行正式审查。关于总干事涉嫌对内部审计和监督办公室主任或者该办公室职员实施报复的指控，应当直接向外部调查实体或者独立监督咨询委员会举报。

39. 职员针对总干事不当行为的恶意或虚假举报应当被视为不当行为，可能导致启动纪律处分程序并施加纪律处分措施。

► 附录 九

关于替代无法履行职责的总干事的规则

理事会第 356 届会议(2026 年 3 月至 4 月)通过。

1. 本规则确立了在总干事无法履行职责的情况下保证国际劳工局持续高效运作的框架。

2. 就本规则而言，“无法履行职责的状况”和“无法履行职责”的含义涵盖总干事因被停职等在内的任何原因而暂时或者永久无法履行其职责的情形。

3. 若总干事无法履行职责，按职级和资历排序的劳工局最高级别官员应当确保劳工局持续高效运作。该最高级别官员应当立即确保理事会主席及两位副主席获悉为保障劳工局持续高效运作所作的安排。理事会负责人应当确保所有理事会成员获悉总干事无法履行职责的状况以及已立即采取的措施，包括负责保障劳工局持续高效运作的最高级别官员的身份。

4. 理事会应当根据理事会负责人的建议，审议针对总干事无法履行职责的状况而应采取的措施，以确保劳工局的持续高效运作和劳工组织的业务连续性，特别是考虑到无法履行职责的状况可能持续的时间。理事会对该事项的审议应当在总干事无法履行职责的状况发生后的下一届理事会会议上或为此目的而召开的一届特别会议上的非公开会议中进行。

5. 此类措施可以包括由理事会指定一名官员临时担任代理总干事，行使总干事的全部权力并承担其全部责任，代理期限由理事会决定。

6. 在总干事永久无法履行职责的情况下，包括在其辞职或者去世的情况下，理事会应当启动旨在任命总干事的程序，在此期间，理事会可以决定应当由依据本规则第 5 条指定的代理总干事来履行总干事的职责。

7. 本规则不影响总干事在诸如年假、病假或公务出差等例行、短期或可预见的缺席情况下指定临时负责人的固有权力。