



国际劳工组织

国际劳工组织公约和建议书

(第四卷)



国际劳工组织中国和蒙古局

国际劳工组织

国际劳工组织公约和建议书

第 四 卷

国际劳工组织中国和蒙古局

© 国际劳工组织 2025 年
第一次出版于 2025 年

本作品收录了国际劳工大会通过的、属于公共领域的国际劳工公约与建议书。CC BY-ND 4.0 许可协议适用于本作品的内容编排。



知识共享署名 4.0 国际许可协议 (CC BY-ND 4.0)

本作品依照《知识共享署名 4.0 国际许可协议》获得许可。详见：<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>。根据该许可协议，使用者可共享（复制及再传播）本作品。使用者须明确标注国际劳工组织作为内容来源，并说明是否对原始内容进行了修改。禁止使用国际劳工组织的徽章、名称及标识。

署名 – 使用者必须说明是否对原作做了改动，并必须按如下方式加以引用：国际劳工组织，《国际劳工组织公约和建议书，第四卷》，日内瓦：国际劳工局，2025。© 国际劳工组织。

翻译 – 如翻译本作品，则必须在注明署名的同时添加以下免责声明：本作品是对国际劳工组织版权作品的翻译。本翻译作品未经国际劳工组织编制、审定或认可，因此不应被视为国际劳工组织的官方翻译作品。国际劳工组织对其内容和准确性不承担任何责任。责任完全由翻译作者自负。

改编 – 如改编本作品，则必须在注明署名的同时添加以下免责声明：本作品是对国际劳工组织版权作品的改编。本改编作品未经国际劳工组织编制、审定或认可，因此不应被视为国际劳工组织的官方改编作品。国际劳工组织对其内容和准确性不承担任何责任。责任完全由改编作者自负。

第三方材料 – CC BY 4.0 许可协议不适用于本出版物中非国际劳工组织版权的材料。如果材料归属于第三方，则材料的使用者独自负责与权利人进行版权清算，并对任何侵权索赔独自负责。

因本许可协议而产生的任何争议如不能加以友好解决，则必须根据《联合国国际贸易法委员会仲裁规则》提交仲裁。各当事方必须服从因此类仲裁而作出的任何仲裁裁决，作为此类争议的最终裁决。

有关版权和许可的问题，请发电子邮件至：rights@ilo.org。有关国际劳工组织出版物和数字产品的信息，可访问以下网址：www.ilo.org/publns。

ISBN: 9789220430194（印刷版本）；9789220430200（PDF）

国际劳工组织出版物和数据库中所用名称符合联合国习惯用法，出版物中材料的编排方式不代表国际劳工组织对任何国家、地区或领土或其当局的法律地位，以及其边境或边界的划定表达任何意见。详细信息请访问：www.ilo.org/disclaimer。

本出版物中表达的意见和观点是作者本人的意见和观点，不一定反映国际劳工组织的意见、观点或政策。提及的企业、商业产品和流程的名称不意味其为国际劳工组织所认可，而未提及的某一特定企业、商业产品或流程也并非意味着其不被认可。

前 言

值此《国际劳工标准（第四卷）》中文版出版之际，我谨代表国际劳工组织中国和蒙古局，向所有为此项目倾注智慧与热忱的合作伙伴致以崇高敬意！

国际劳工标准作为全球劳动者权益保障与社会发展的基石，始终是国际社会推动体面劳动、促进公平正义的核心工具。自 1919 年成立以来，国际劳工组织通过三方协商机制，制定并不断完善涵盖劳动者基本权利、社会保障、职业安全、就业促进、社会对话等领域的法律框架。中国作为全球最大的发展中国家，始终积极参与国际劳工治理，将国际标准与本土实践紧密结合，在完善覆盖全民的社会保障体系、促进高质量充分就业、推行终身职业技能培训制度以及构建和谐劳动关系等方面取得了显著成就。

《国际劳工标准》中文版截止 2010 年已出版三卷，时隔 15 年，在中国社会保险学会胡晓义会长的倡议下，今年合作翻译并出版了《国际劳工标准（第四卷）》中文版。本卷系统收录 2008 年至 2026 年间国际劳工大会通过的公约、议定书及建议书，以及前三卷未收录仍然有效的文书，共计 48 项，既是对国际社会劳动治理最新成果的权威集成，更为中国在新时代深化劳动治理改革提供了重要镜鉴。

本项目的圆满完成，得益于多方力量的精诚协作。特别感谢胡晓义会长的高瞻远瞩与战略指导，他以深厚的专业积淀和战略眼光为项目锚定方向；感谢张亚力副会长的统筹协调与社会保险学会团队的高效执行，从文本校译到资源对接，每个环节均彰显专业精神与敬业品格。同时，我们要向中华人民共和国人力资源和社会保障部国际合作司致以诚挚谢意。该司在跨部门协调、政策支持及资源保障方面的鼎力支持，为项目顺利推进提供了坚实后盾，充分彰显了中国政府对国际劳工标准的高度重视。

国际劳工组织与中国社会保险学会的此次合作，不仅是知识的共享与传播，更是全球劳动治理经验与中国发展实践的深度对话。我们坚信，《国际劳工标准第四卷》中文版的出版，将为政策制定者、社会伙伴、学术研究者及社会各界提供权威参考，为中国社会保障体系的迭代升级注入新动能，亦将为全球劳动者权益保障事业贡献东方智慧。

未来，国际劳工组织中国和蒙古局愿继续深化与中国政府、社会伙伴、学术界及社会各界的合作伙伴关系，共同探索国际标准与中国国情的结合路径，推动体面劳动理念落地生根，为构建人类命运共同体谱写新的篇章！

李昌徽

国际劳工组织中国和蒙古局局长

目 录

国际劳工公约

公约号	名称和通过时的年份与会议届次	页码
	一九一九年第一届会议	
001	工作时间（工业）公约.....	1
006	未成年人夜间工作（工业）公约.....	10
	一九二一年第三届会议	
011	结社权利（农业）公约.....	14
012	工人赔偿（农业）公约.....	16
	一九二八年第十一届会议	
026	最低工资确定机制公约.....	18
	一九三零年第十四届会议	
030	工作时间（商业和办公室）公约.....	21
	一九三五年第十九届会议	
047	每周四十小时工作制公约.....	27
	一九四六年第二十九届会议	
080	最后条款修订公约.....	30
	一九四七年第三十届会议	
082	社会政策（非本部领土）公约.....	34
084	结社权利（非本部领土）公约.....	45
	一九四八年第三十一届会议	
089	夜间工作（妇女）公约（修订）.....	51
	一九五一年第三十四届会议	
099	最低工资确定机制（农业）公约.....	57

一九六一年第四十五届会议

116

最后条款修订公约.....

62

二零一一年第一百届会议

189

家政工人公约.....

64

二零一九年第一百零八届会议

190

暴力和骚扰公约.....

73

二零二三年第一百一十一届会议

191

安全与卫生的工作环境（后续修正）公约.....

82

二零二五年第一百一十三届会议

192

工作环境中的生物危害公约.....

85

二零二六年第一百一十四届会议

193

关于平台经济体面劳动的公约.....

98

国际劳工建议书

建议书号	名称和通过时的年份与会议届次	页码
	一九一九年第一届会议	
003	炭疽病预防建议书.....	110
004	铅中毒（妇女和儿童）建议书.....	111
006	白磷建议书.....	113
	一九二零年第二届会议	
008	工作时间（内河航运）建议书.....	115
	一九二一年第三届会议	
014	儿童和未成年人夜间工作（农业）建议书.....	117
017	社会保险（农业）建议书.....	118

	一九二二年第四届会议	
019	移民统计建议书.....	119
	一九二五年第七届会议	
025	待遇平等（事故赔偿）建议书.....	121
	一九二八年第十一届会议	
030	最低工资确定机制建议书.....	123
	一九三零年第十四届会议	
035	强迫劳动（间接强制）建议书.....	127
	一九四四年第二十六届会议	
067	收入保障建议书.....	129
068	社会保障（武装部队）建议书.....	148
069	医疗建议书.....	151
	一九五一年第三十四届会议	
089	最低工资确定机制（农业）建议书.....	166
	一九五四年第三十七届会议	
098	带薪假期建议书.....	169
	一九五七年第四十届会议	
104	土著和部落人口建议书.....	172
	二零一零年第九十九届会议	
200	艾滋病病毒和艾滋病建议书.....	180
	二零一一年第一百届会议	
201	家政工人建议书.....	193
	二零一二年第一百零一届会议	
202	社会保护底线建议书.....	200
	二零一四年第一百零三届会议	
203	强迫劳动（补充措施）建议书.....	207

	二零一五年第一百零四届会议	
204	从非正规经济向正规经济转型建议书.....	213
	二零一七年第一百零六届会议	
205	就业和体面劳动促进和平和韧性建议书.....	227
	二零一九年第一百零八届会议	
206	暴力和骚扰建议书.....	242
	二零二三年第一百一十一届会议	
207	安全与卫生的工作环境（后续修正）建议书.....	247
208	高质量学徒制建议书.....	249
	二零二五年第一百一十三届会议	
209	工作环境中的生物危害建议书.....	258

国际劳工议定书

议定书号	名称和通过时的年份与会议届次	页码
	二零一四年第一百零三届会议	
029	1930 年强迫劳动公约 2014 年议定书.....	264
	一九九五年第八十二届会议	
081	1947 年劳动监察公约 1995 年议定书.....	269
	一九九零年第七十七届会议	
089	1948 年夜间工作（妇女）公约（修订）1990 年 议定书.....	274
	一九八二年第六十八届会议	
110	1958 年种植园公约 1982 年议定书.....	277
	二零零二年第九十届会议	
155	1981 年职业安全与卫生公约 2002 年议定书.....	279

第 1 号公约

工作时间（工业）公约

国际劳工组织大会，
由美利坚合众国政府于 1919 年 10 月 29 日在华盛顿召集举行，并
决定就华盛顿会议议程的第 1 项议题关于“实行每天 8 小时或每周 48 小时工作原则”通过相关提议，并
决定这些提议应采用国际公约的形式，
通过以下公约，该公约可称为 1919 年工作时间（工业）公约，供国际劳工组织成员国根据国际劳工组织章程规定予以批准。

第 1 条

1. 就本公约而言，“工业企业”特别包括：

- (a) 矿山、采石场及其他从地下开采矿物的作业场所；
- (b) 制造、改造、清洁、修理、装饰、完成、为销售进行调整、拆解或拆除物品的产业，以及转化材料的产业，包括造船业和生成、转化和传输任何形式的电力或动力的产业；
- (c) 建筑物、铁路、有轨电车轨道、港口、码头、栈桥、运河、内河航道、道路、隧道、桥梁、高架桥、下水道、排水沟、水井、电报或电话设施、电力工程、燃气工程、供水工程或其他建筑工程的建造、重建、维护、修理、改建或拆除，以及此类工程或结构的规划准备工作或基础准备工程；
- (d) 通过公路、铁路、海运或内河航运运输乘客或货物，包括在码头、埠头、装运码头或仓库处理货物，但不包括手动运输。

2. 有关海运和内河航运的运输规定应由专门负责处理海运和内河航运中就业问题的会议决定。

3. 各国主管当局应确定工业与商业和农业的区分界限。

第 2 条

任何公共或私营工业企业或其分支机构中雇佣的人员，除非是仅雇佣来自同一家家庭成员的企业，每天工作时间不得超过 8 小时，每周工作时间不得超过 48 小时，但以下情况除外：

- (a) 本公约规定不适用于担任指导或管理职务的人员，也不适用于以保密身份雇佣的人员；
- (b) 根据法律、习俗或雇主与工人组织之间的协议，或在没有此类组织情况下，根据雇主与工人代表之间的协议，如果一周中某一天或数天的工时少于 8 小时，经主管当局批准，或经上述组织或代表协议，一周中其余日子可超过 8 小时限制；但无论如何，根据本款规定，对每天 8 小时的限额不得超过 1 小时；
- (c) 对于轮班工作的人员，如果在不超过 3 周时间内的平均工作时间不超过每天 8 小时和每周 48 小时，则可在任何一天工作超过 8 小时，或在任何一周工作超过 48 小时。

第 3 条

第 2 条规定的工时限制在发生实际或潜在事故、需要对机械或工厂完成紧急工作，或因不可抗力等情况下可以突破，但仅限于避免对企业正常运营造成严重干扰的必要范围。

第 4 条

第 2 条规定的工时限额在那些因工作流程性质需要由多个班次轮换作业连续进行时，可以突破，前提是每周平均工时不得超过 56 小时。此类工时规定在任何

情况下均不得影响国家法律为在此类工作流程中的工人补偿周休息日而确定的周休息时间。

第 5 条

1. 在认定无法落实第 2 条规定的特殊情况下，也仅限于此类情况下，工人组织与雇主组织就较长时间段内每日工作时间上限达成的协议，政府收到后可决定赋予其法规效力。
2. 此类协议所涵盖的按周计的时间内，每周平均工作小时数不得超过 48 小时。

第 6 条

1. 公共当局制定的法规应为工业企业确定如下事项：
 - (a) 必须在企业通常工作时间限制之外进行的准备性或辅助性工作，或针对一些从事本质上是间歇性工作的工人类别所允许的永久性例外情况；
 - (b) 企业在处理特殊工作压力情况下允许的临时例外情况。
2. 这些规定仅在与相关雇主和工人组织协商后方可制定，如果存在此类组织的话。这些规定应确定每一种情况额外工作时间的上限，加班工资标准不得低于正常工资的 1.25 倍。

第 7 条

1. 每个政府应向国际劳工局提交：
 - (a) 根据第 4 条认定为本质上必须连续工作的流程清单；
 - (b) 关于第 5 条提及的协议实施情况的详细信息；
 - (c) 关于根据第 6 条制定的法规及其适用情况的详细信息。
2. 国际劳工局应就此向国际劳工组织大会提交年度报告。

第 8 条

1. 为便于执行本公约的规定，应要求雇主：

- (a) 通过在工作场所或其他适当地点显眼的地方张贴通知，或以政府批准的其他方式，通知工作开始和结束的时间，在实行轮班制情况下，每个班次开始和结束的时间；确定这些时间应确保工作时间不超过本公约规定的限额，且一旦通知后不得更改，除非按经政府批准的通知和方式调整；
- (b) 以相同方式通知在工作期间准许的休息间隔，这些休息间隔不计入工作时间；
- (c) 按照本国法律或法规规定的形式，记录根据本公约第 3 条和第 6 条规定加班的所有额外工作时间。

2. 在以上第（a）款规定的工作时间以外或在第（b）款规定的休息间隔期间雇佣任何人员，均构成违法行为。

第 9 条

本公约适用于日本时，应增加如下修改和条件：

(a) “工业企业”一词特别包括：

第 1 条中第（a）项所列的企业；

第 1 条中第（b）项所列的企业，但须雇佣至少 10 名工人；

第 1 条中第（c）项所列的作业，只要这些作业被主管当局定义为“工厂”；

第 1 条中第（d）项所列的作业，以下除外：公路运输乘客或货物，在码头、埠头、装运码头和仓库处理货物以及手动运输；另外，无论雇佣人数多少，第 1 条中第（b）项和第（c）项中经主管当局认定为高度危险或涉及有损健康的工作流程的企业。

(b) 任何公共或私人工业企业或其分支机构中，15 岁及以上人员的实际工作时间每周不得超过 57 小时，但生丝行业每周限额可为 60 小时；

- (c) 任何公共或私营工业企业或其分支机构中未满 15 岁人员，以及所有矿厂从事地下工作无论年龄大小的矿工，其实际工作时间每周不得超过 48 小时；
- (d) 工作时间的限制可根据本公约第 2 条、第 3 条、第 4 条和第 5 条规定的条件进行调整，但调整后的工作时间量与基本工作周时长的比例不得超过这些条款规定的比例；
- (e) 所有类别的工人每周应享有连续 24 小时的休息期；
- (f) 日本工厂立法中关于其适用范围仅限于雇佣 15 人或以上场所的规定应予修改，使该立法适用于雇佣 10 人或以上场所；
- (g) 本条上述各款的规定应于 1922 年 7 月 1 日前实施，但第四条规定按本条中第（d）款修改后应于 1923 年 7 月 1 日前实施；
- (h) 本条第（c）款规定的 15 岁年龄限制应于 1925 年 7 月 1 日前提高至十六岁。

第 10 条

在英属印度，对于目前受印度政府执行的工厂法所涵盖的各行业，以及矿山和由主管当局指定的铁路工作下属部门的工人，应采用每周 60 小时的工作原则。主管当局对本限制所作的任何修改，均应符合本公约第 6 条和第 7 条的规定。除上述规定外，本公约的其他规定不适用于印度，但关于印度工作时间限制的进一步规定应在未来的一次大会会议上予以考虑。

第 11 条

本公约的规定不适用于中国、波斯和暹罗，但关于这些国家工作时间限制的规定将在未来的一次大会会议上予以考虑。

第 12 条

本公约适用于希腊时，根据第 19 条规定实施其条款的日期，可延长至不迟于 1923 年 7 月 1 日，适用于下列工业企业：

- (1) 二硫化碳工厂
- (2) 酸厂
- (3) 皮革厂
- (4) 造纸厂
- (5) 印刷厂
- (6) 锯木厂
- (7) 烟草处理和准备仓库
- (8) 露天采矿
- (9) 铸造厂
- (10) 石灰厂
- (11) 染料厂
- (12) 玻璃厂（吹玻璃工）
- (13) 煤气厂（司炉工）
- (14) 货物装卸

对于以下工业企业，可延长至不迟于 1924 年 7 月 1 日：

- (1) 机械工业：发动机、保险箱、秤、床、钉子、弹壳（运动用）的机械车间，铸铁厂，青铜厂，锡厂，电镀厂，液压设备制造厂；
- (2) 建筑工业：石灰窑，水泥厂，抹灰工车间，瓦厂，砖瓦厂，陶瓷厂，大理石厂，挖掘和建筑工程；
- (3) 纺织工业：各类纺纱和织布厂，不包括染色厂；
- (4) 食品工业：面粉和磨坊，面包房，通心粉厂，葡萄酒、酒精和饮料制造厂，油厂，啤酒厂，冰和碳酸饮料制造厂，糖果和巧克力制造厂，香肠和果酱制造厂，屠宰场和肉店；

- (5) 化学工业：合成染料制造厂，玻璃厂（不包括吹玻璃工），松节油和酒石酸制造厂，氧气和药品制造厂，亚麻籽油制造厂，甘油制造厂，钙化碳制造厂，煤气厂（不包括司炉工）；
- (6) 皮革工业：制鞋厂，皮革制品制造厂；
- (7) 造纸和印刷工业：信封、记录本、盒子、袋子制造商，装订、石版印刷和锌版印刷作坊；
- (8) 服装工业：内衣和装饰品服装店，压烫作坊，床上用品、人造花、羽毛和装饰品作坊，帽子和雨伞厂；
- (9) 木工行业：木工车间，桶匠棚，马车厂，家具和椅子制造厂，画框制作厂，刷子和扫帚厂；
- (10) 电气行业：发电厂，电气安装车间；
- (11) 陆路运输：铁路和有轨电车员工，消防员，司机和搬运工。

第 13 条

本公约适用于罗马尼亚时，根据第 19 条规定实施其条款的日期可延长至不迟于 1924 年 7 月 1 日。

第 14 条

任何国家政府可在战争或其他危及国家安全的紧急情况下，暂停实施本公约的条款。

第 15 条

本公约的正式批准书，应按照国际劳工组织章程规定的条件，提交国际劳工组织总干事登记。

第 16 条

1. 批准本公约的国际劳工组织成员国承诺将公约适用于其还没有完全自治的殖民地、保护国和领地，

(a) 在因当地条件导致无法适用公约的条款时除外；或

(b) 为使条款适应当地条件进行必要修改之后。

2. 每个成员国应将针对其还没有完全自治的殖民地、保护国和领地所采取的措施通知国际劳工局。

第 17 条

一旦国际劳工组织两个成员国的批准书在国际劳工局登记，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国。

第 18 条

本公约自国际劳工组织总干事发出上述通知之日生效，并仅对已向国际劳工局登记批准书的成员国具有约束力。此后，本公约对任何其他成员国自其批准书在国际劳工局登记之日生效。

第 19 条

每个批准本公约的成员国同意最迟于 1921 年 7 月 1 日实施本公约的规定，并采取必要措施确保落实这些规定。

第 20 条

已批准本公约的成员国可在本公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织

总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。

第 21 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 22 条

本公约的法文和英文文本具有同等效力。

第 6 号公约

未成年人夜间工作（工业）公约

国际劳工组织大会，

由美利坚合众国政府于 1919 年 10 月 29 日在华盛顿召集举行，并

决定就华盛顿会议议程的第 4 项议题关于“夜间雇用儿童”通过相关提议，并决定这些提议应采用国际公约的形式，

通过以下公约，该公约可称为 1919 年未成年人夜间工作（工业）公约，供国际劳工组织成员国根据国际劳工组织章程规定予以批准。

第 1 条

1. 就本公约而言，“工业企业”一词特别包括：

- (a) 矿山、采石场及其他从地下开采矿物的作业场所；
- (b) 制造、改造、清洁、修理、装饰、完成、为销售进行调整、拆解或拆除物品的产业，以及转化材料的产业，包括造船业和生成、转化和传输任何形式的电力或动力的产业；
- (c) 建筑物、铁路、有轨电车轨道、港口、码头、栈桥、运河、内河航道、道路、隧道、桥梁、高架桥、下水道、排水沟、水井、电报或电话设施、电力工程、燃气工程、供水工程或其他建筑工程的建造、重建、维护、修理、改建或拆除，以及此类工程或结构的规划准备工作或基础准备工程；
- (d) 通过公路、铁路、海运或内河航运运输乘客或货物，包括在码头、埠头、装运码头或仓库处理货物，但不包括手动运输。

2. 各国主管当局应确定工业与商业和农业的区分界限。

第 2 条

1. 在任何公共或私营工业企业或其分支机构中，不得雇佣未满 18 周岁的未成年人从事夜间工作，除非该企业仅雇佣同一家庭的成员，或有以下规定的情况。

2. 年满 16 周岁的未成年人可在以下工业企业从事因工作流程性质需昼夜连续进行的工作：

- (a) 钢铁制造 使用反射炉或再生炉的工艺，以及给金属板或金属丝镀锌（不包括酸洗工艺）；
- (b) 玻璃制造；
- (c) 造纸；
- (d) 原糖制造；
- (e) 金矿熔锻作业。

第 3 条

1. 就本公约而言，“夜间”一词指至少连续 11 小时的时段，包括晚上 10 点至次日早上 5 点之间的时段。

2. 在煤矿和褐煤矿中，如果两个工作时段之间通常有 15 小时间隔且在任何情况下不少于 13 小时间隔，则可在晚上 10 点至次日早上 5 点之间进行工作。

3. 如果在烘焙行业禁止所有工人进行夜间工作，则在烘焙行业可将晚上 10 点至凌晨 5 点的时段替换成晚上 9 点至凌晨 4 点的时段。

4. 在那些白天中午暂停工作的热带国家，如果在白天给予补偿性休息，夜间时段可短于 11 小时。

第 4 条

第 2 条和第 3 条的规定不适用于 16 至 18 岁未成年人在紧急情况下从事夜间工作的情形，此类紧急情况系无法控制或预见、不具周期性，而且对工业企业正常运营造成干扰。

第 5 条

本公约适用于日本时，在 1925 年 7 月 1 日之前，第 2 条仅适用于未满 15 周岁的未成年人，此后仅适用于未满 16 周岁的未成年人。

第 6 条

本公约适用于印度时，“工业企业”一词仅指《印度工厂法》中定义的“工厂”，并且第 2 条不适用于 14 岁以上的男性未成年人。

第 7 条

在发生严重紧急情况且公共利益要求进行夜间工作时，政府可暂停对 16 至 18 岁未成年人夜间工作的禁令。

第 8 条

本公约的正式批准书应按照国际劳工组织章程规定的条件，提交国际劳工组织总干事登记。

第 9 条

1. 批准本公约的国际劳工组织成员国承诺将公约适用于其还没有完全自治的殖民地、保护国和领地，
 - (a) 在因当地条件导致无法适用公约的条款时除外；或
 - (b) 为使条款适应当地条件进行必要修改之后。
2. 每个成员国应将针对其还没有完全自治的殖民地、保护国和领地所采取的措施通知国际劳工局。

第 10 条

一旦国际劳工组织两个成员国的批准书在国际劳工局登记，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国。

第 11 条

本公约自国际劳工组织总干事发出上述通知之日生效，并仅对已向国际劳工局登记批准书的成员国具有约束力。此后，本公约对任何其他成员国自其批准书在国际劳工局登记之日生效。

第 12 条

每个批准本公约的成员国同意最迟于 1922 年 7 月 1 日实施本公约的规定，并采取必要措施确保落实这些规定。

第 13 条

已批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。

第 14 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 15 条

本公约的法文和英文文本具有同等效力。

第 11 号公约

结社权利（农业）公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1921 年 10 月 25 日在日内瓦召开第 3 届会议，并决定就会议议程的第 3 项议题关于农业工人结社和联合权利通过相关提议，并决定这些提议应采用国际公约的形式，

通过以下公约，该公约可称为 1921 年结社权利（农业）公约，供国际劳工组织成员国根据国际劳工组织章程规定予以批准。

第 1 条

批准本公约的国际劳工组织各成员国承诺确保所有从事农业工作的人员享有与工业工人相同的结社和联合权利，并废除任何限制农业工人此类权利的法律性或其他条款。

第 2 条

本公约的正式批准书应按照国际劳工组织章程规定的条件，提交国际劳工组织总干事登记。

第 3 条

1. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起生效。
2. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起生效。

第 4 条

一旦国际劳工组织两个成员国的批准书在国际劳工局登记，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国。对于其他成员国随后可能提交的批准书，他也同样应通知所有成员国登记情况。

第 5 条

尽管第 3 条作出相关规定，批准本公约的成员国同意最迟于 1924 年 1 月 1 日实施第 1 条的规定，并采取必要措施确保落实这些规定。

第 6 条

批准本公约的国际劳工组织成员国承诺根据国际劳工组织章程第 35 条的规定，将公约适用于其殖民地、领地和保护国。

第 7 条

批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。

第 8 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 9 条

本公约的法文和英文文本具有同等效力。

第 12 号公约

工人赔偿（农业）公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1921 年 10 月 25 日在日内瓦召开第 3 届会议，并
决定就大会议程的第 4 项议题关于保护农业工人免受意外伤害通过相关提议，并
决定这些提议应采用国际公约的形式，
通过以下公约，该公约可称为 1921 年工人赔偿（农业）公约，供国际劳工组
织成员国根据国际劳工组织章程规定予以批准。

第 1 条

批准本公约的国际劳工组织成员国承诺将其规定因就业或在就业过程中导致
人身伤害向工人提供赔偿的法律和法规，扩展适用于所有农业工薪人员。

第 2 条

本公约的正式批准书应按照国际劳工组织章程规定的条件，提交国际劳工组
织总干事登记。

第 3 条

1. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起生效。
2. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起生效。

第 4 条

一旦国际劳工组织两个成员国的批准书在国际劳工局登记，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国。对于其他成员国随后可能提交的批准书，他也同样应通知所有成员国登记情况。

第 5 条

尽管第 3 条作出相关规定，批准本公约的成员国同意最迟于 1924 年 1 月 1 日实施第 1 条的规定，并采取必要措施确保落实这些规定。

第 6 条

批准本公约的国际劳工组织成员国承诺根据国际劳工组织章程第 35 条的规定，将公约适用于其殖民地、领地和保护国。

第 7 条

批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。

第 8 条

国际劳工局理事会在必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 9 条

本公约的法文和英文文本具有同等效力。

第 26 号公约

最低工资确定机制公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1928 年 5 月 30 日在日内瓦召开第 11 届会议，并
决定就大会议程第 1 项议题关于最低工资确定机制通过相关提议，并
决定这些提案应采用国际公约的形式，
于 1928 年 6 月 16 日通过以下公约，该公约可称为 1928 年最低工资确定机制公约，供国际劳工组织成员国根据国际劳工组织章程规定予以批准。

第 1 条

1. 批准本公约的国际劳工组织成员国承诺建立或维持最低工资确定机制，为没有通过集体协议或其他方式有效规范工资且工资水平异常低下的那些行业或行业部分（特别是家庭手工业）中就业的工人设定最低工资率。
2. 本公约中所称“行业”包括制造业和商业。

第 2 条

批准本公约的成员国在与相关行业或行业部分的工人和雇主组织（如有）协商后，可自由决定在哪些行业或行业部分，特别是家庭手工业或其部分行业，适用第一条所述的最低工资确定机制。

第 3 条

1. 批准本公约的成员国可自由决定最低工资确定机制的性质和形式，以及其运作所采用的方法：

2. 条件是：

- (a) 在该机制适用于某一行业或行业部分之前，应征求如下人员的意见：
相关雇主和工人的代表，包括其各自组织的代表（如有），以及任何其他因其行业或职能而特别适合此目的、主管当局认为有必要征求其意见的人员；
- (b) 相关雇主和工人应以国家法律或法规确定的方式和程度参与该机制的运作，但无论如何应按同等人数和平等条件；
- (c) 已确定的最低工资标准对相关雇主和工人具有约束力，不得通过个人协议予以削减，除非经主管当局的普遍或特别授权，也不得通过集体协议予以削减。

第 4 条

1. 批准本公约的成员国应采取必要措施，通过监督和制裁制度，确保相关雇主和工人知晓现行最低工资标准，在适用最低工资时，工资支付不得低于这些标准。

2. 凡适用最低工资标准的工人，如所付工资低于该标准，有权通过司法或其他法制程序追讨少付的工资金额，但须遵守国家法律或法规确定的时效限制。

第 5 条

批准本公约的成员国每年应向国际劳工局提交一份综合报告，列明已适用最低工资确定机制的行业或行业部分，说明该机制的实施方法和结果，并以摘要形式列明受该机制覆盖的工人数量、确定的最低工资标准，以及与最低工资标准相关的其他重要条件（如有）。

第 6 条

本公约的正式批准书应按照国家劳工组织章程规定的条件，提交国际劳工组织总干事登记。

第 7 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后才对该成员国生效。

第 8 条

一旦国际劳工组织两个成员国的批准书在国际劳工局登记，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国。对于其他成员国随后可能提交的批准书，他也同样应通知所有成员国登记情况。

第 9 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退出通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。
2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 5 年，此后可每 5 年届满时根据本条规定条件退约。

第 10 条

国际劳工局理事会在必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 11 条

本公约的法文和英文文本具有同等效力。

第 30 号公约

工作时间（商业和办公室）公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1930 年 6 月 10 日在日内瓦召开第 14 届会议，并
决定就会议议程的第 2 项议题关于商业和办公场所工作时间规定通过相关提
议，并
决定这些提案应采用国际公约的形式，
于 1930 年 6 月 28 日通过以下公约，该公约可称为 1930 年工作时间（商业
和办公室）公约，供国际劳工组织成员国根据国际劳工组织章程规定予以批准。

第 1 条

1. 本公约适用于在下列无论是公共还是私营机构中受雇的人员：

- (a) 商业或贸易机构，包括邮政、电报和电话服务以及其他机构的商业或贸易分支机构；
- (b) 受雇人员主要从事办公室工作的机构和行政服务；
- (c) 商业和工业综合机构，除非它们被视为工业机构。

各国主管机关应界定商业和贸易机构、其就业人员主要从事办公室工作的机构与工业和农业机构之间的区分界限。

2. 本公约不适用于下列机构中受雇的人员：

- (a) 治疗或照护病人、残疾者、贫困人口或精神失常者的机构；
- (b) 酒店、餐馆、旅馆、俱乐部、咖啡馆及其他餐饮场所；
- (c) 剧院及公共娱乐场所。

本公约仍适用于在本款第（a）项、第（b）项和第（c）项所述机构分支机构中就业的人员，如果这些分支机构是独立经营实体，而且也包括在本公约适用的机构。

3. 成员国主管机关有权豁免本公约适用下列情形：

- (a) 仅雇用雇主家属的机构；
- (b) 职员从事公共机关行政事务的办公室；
- (c) 担任管理职务或从事机密工作的人员；
- (d) 在单位之外开展工作的旅行人员和代表。

第 2 条

本公约而言，“工作时间”一词指雇员处于雇主支配之下的时间；不包括雇员不处于雇主支配之下的休息时间。

第 3 条

本公约适用人员的工作时间，每周不得超过 48 小时，每日不得超过 8 小时，除非本公约另有规定。

第 4 条

第 3 条规定的每周最高工作时间，可安排为每日工作时间不超过 10 小时。

第 5 条

1. 因 (a) 地方性节假日，或 (b) 事故或不可抗力（如工厂事故，电力、照明、供暖或供水中断，或导致企业遭受严重财产损失的其他事件）导致工作普遍中断时，可适当延长每日工作时间以弥补已损失的工作时间，但须符合以下条件：

- (a) 允许弥补的损失工作时间 1 年内不得超过 30 天，且应在合理时限内；
- (b) 每日工作时间增加量不得超过 1 小时；
- (c) 每日工作时间不得超过 10 小时。

2. 应报告主管机关工作普遍中断的性质、原因和日期，损失的工作时间数，以及工作时间内规定的临时变更情况。

第 6 条

在特殊情况下，若工作必须开展导致无法执行第 3 条和第 4 条的规定，公共当局可制定法规允许工作时间分布在超过 1 周的期间内，但前提是该期间内平均工作时间每周不得超过 48 小时，任何一天不得超过 10 小时。

第 7 条

公共当局制定的法规应确定：

1. 可允许的永久性例外情形：

- (a) 从事间歇性工作的人群，如看护人员和看管工作场所和仓库的人员；
- (b) 必须突破本单位其他员工工作时间规定的限定、直接参与准备性或辅助性工作的人员类别；
- (c) 因工作性质、职员规模或雇员数量等原因，无法实施第 3 条和第 4 条规定的工时的商店和其他场所。

2. 在下列情况下可允许临时例外：

- (d) 在发生实际或潜在事故、遇到不可抗力、需要对机械或工厂完成紧急工作时，但仅限于避免对企业正常运营造成严重干扰的必要范围；
- (e) 为防止易腐货物损失或避免危及工作的技术成果；
- (f) 为了进行特殊工作，如盘点、编制资产负债表、结算日、清算以及账目盘点和结算；
- (g) 为了使企业能够应对因特殊情况导致的工作上的异常压力，只要是雇主通常情况下无法采取其他的措施。

3. 除第 2 款第（a）项外，根据本条制定的法规应确定每日可允许的额外工作小时数，以及在临时例外情况下，年度内可允许的额外工作小时数。

4. 根据本条第 2 款第 (b) 项、第 (c) 项和第 (d) 项允许的额外工作小时的工资率不得低于正常工资率的 1.25 倍。

第 8 条

第 6 条和第 7 条中规定的法规应在与有关工人和雇主组织协商后制定，特别应考虑此类工人和雇主组织之间是否存在集体协议。

第 9 条

国家在发生战争或其他危及国家安全的紧急情况时可由政府决定暂停实施本公约的规定。

第 10 条

1. 本公约的规定均不影响任何工时较短或报酬高出本公约规定标准的习惯或协议。

2. 对于比本公约规定的最高工作时间更低或报酬率更高的法律、命令或法规所作出的限制，本公约规定的任何限制应予以补充而非减损。

第 11 条

为有效执行本公约的规定：

1. 应采取必要措施确保充分的检查；

2. 应要求雇主：

- (a) 通过在工作场所或其他适当地点显眼的地方张贴通知，或以政府批准的其他方式，通知工作开始和结束的时间，在实行轮班制情况下，公布每个班次开始和结束的时间；

- (b) 以相同方式通知就业人员根据第 2 条准许的休息时间，这些休息时间不计入工作时间；
 - (c) 按照主管当局规定的形式，记录根据第 7 条第 2 款规定所有额外工作时间以及因此支付的报酬。
3. 在本条第 2 款第（a）项规定的工作时间以外或在本条第 2 款第（b）项规定的休息时间内雇佣任何人员，均构成违法行为。

第 12 条

批准本公约的成员应采取必要的处罚措施，以确保执行本公约的规定。

第 13 条

本公约的正式批准书应按照国际劳工组织章程规定的条件，提交国际劳工组织总干事登记。

第 14 条

- 1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
- 2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
- 3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后才对该成员国生效。

第 15 条

一旦国际劳工组织两个成员国的批准书在国际劳工局登记，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国。对于其他成员国随后可能提交的批准书，他也同样应通知所有成员国登记情况。

第 16 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。

2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 17 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 18 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，成员国批准新修订的公约，尽管上述第 16 条作出了规定，在新修订的公约生效的时候，应毫不延迟自动导致对本公约的退约；

2. 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。

3. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 19 条

本公约的法文和英文文本具有同等效力。

第 47 号公约

每周四十小时工作制公约

国际劳工组织大会，
于 1935 年 6 月 4 日在日内瓦召开第 19 届会议，
鉴于减少工作时间问题是本届会议议程的第 6 项议题，
鉴于失业已非常普遍并且持续时间长，以致于目前全世界数百万工人正遭受着不是他们自身原因造成的困难和匮乏，他们有得到缓解的正当权益；
鉴于工人应尽可能分享现代工业体现的快速技术进步所带来的好处；并
鉴于根据第 18 届和第 19 届国际劳工大会通过的决议，有必要持续努力尽可能地减少所有形式就业的工作时间；
于 1935 年年 6 月 22 日通过下列公约，该公约可称为 1935 年每周四十小时工作制公约。

第 1 条

批准本公约的国际劳工组织成员国赞同：
(a) 不以降低生活水平为代价的方式实施每周 40 小时工作制的原则；
(b) 采取或促进实施为实现此目的适当的措施；
并承诺根据成员国批准的其他公约中规定的详细条款，将此原则适用于各类就业。

第 2 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 3 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后对该成员国生效。

第 4 条

一旦国际劳工组织两个成员国的批准书在国际劳工局登记，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国。对于其他成员国随后可能提交的批准书，他也同样应通知所有成员国登记情况。

第 5 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。
2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 6 条

国际劳工局理事会在必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 7 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第五条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 8 条

本公约的法文和英文文本具有同等效力。

第 80 号公约

最后条款修订公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1946 年 9 月 19 日在蒙特利尔召开第 29 届会议，并

决定就会议议程的第 2 项议题通过相关提议，即部分修订最初 28 届大会通过的公约，为这些公约委托给国际联盟秘书长的一些秘书处职能在未来得以履行作出规定，并继国际联盟解散和国际劳工组织章程修订之后在此引入其他修正案文，并

考虑到这些提案必须采用国际公约的形式，

于 1946 年 10 月 9 日通过以下公约，该公约可称为 1946 年最后条款修订公约。

第 1 条

1. 在国际劳工大会最初 25 届会议通过的公约文本中，“国际联盟秘书长”一词应替换为“国际劳工组织总干事”，“秘书长”一词应替换为“总干事”，“秘书处”一词应替换为“国际劳工局”，凡出现上述各种表述之处均应替换。

2. 国际劳工组织总干事对大会最初 25 届会议通过的公约及修正案批准书、退约行为和按公约规定作出的声明的登记，应与国际联盟秘书长根据上述公约原文本设定的条件进行的登记具有同等效力。

3. 国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，将根据本条前述规定对大会最初 25 届会议通过的公约所作的批准、退约行为和声明的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 2 条

1. 大会在最初 18 届会议通过的公约序言第一段中的“国际联盟”一词应予删除。

2. 大会在最初 17 届会议通过的公约序言中，将“根据《凡尔赛条约》第 13 部分及其他和平条约对应部分的规定”及类似措辞替换为“根据《国际劳工组织宪章》的规定”。

3. 条款中凡出现“根据《凡尔赛条约》第 13 部分及其他和平条约对应部分的规定”或类似措辞表述之处，均应以“根据《国际劳工组织章程》规定”予以替换。此替换适用于大会在最初 25 届会议通过的各项公约中出现的上述表述或类似措辞。

4. 大会在最初 25 届会议通过的公约的所有条款中，凡出现“《凡尔赛条约》第 408 条及其他和平条约对应条款”或类似措辞之处，均应以“国际劳工组织章程第 22 条”替换。

5. 在国际劳工大会最初 25 届会议通过的各项公约中，凡出现“凡尔赛条约第 421 条及其他和平条约对应条款”措辞，均应以“国际劳工组织章程第 35 条”替换。

6. 大会在最初 25 届会议通过的公约的序言及所有条款中，含“公约草案”的一律删除“草案”一词。

7. 大会在最初 28 届会议通过的公约的所有条款中，凡提及国际劳工局局长的，均应将“局长”一词替换为“总干事”。

8. 大会在最初 17 届会议通过的每一项公约的序言中，在国际劳工局目前使用公约简称前加上“可称为”一词。

9. 大会在最初 14 届会议通过的每一项公约，包含多款的各条未编号时应对各款连续编号。

第 3 条

从该公约生效之日起，成员国向国际劳工组织总干事正式通知批准大会在最初 28 届会议通过的任何公约，应视为其批准的公约已根据本公约进行修订。

第 4 条

本公约两份副本应由大会主席和国际劳工组织总干事签名后予以认证。其中一份应存放在国际劳工局档案馆，另一份应提交联合国秘书长，根据《联合国宪章》第 102 条进行登记。国际劳工组织总干事应将本公约的认证副本发给国际劳工组织各成员国。

第 5 条

1. 本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事。
2. 本公约在国际劳工组织收到两个成员国的批准书之日生效。
3. 本公约生效及随后收到批准书时，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国和联合国秘书长。
4. 批准本公约的成员国，在本公约生效与该国批准日之间的期间内，确认根据本公约采取的行动的有效性。

第 6 条

本公约首次生效时，国际劳工组织总干事应安排将大会最初 28 届会议通过的公约正式文本，根据本公约的规定进行修订后，制作两份正本，经其签名正式认证，其中一份应存放在国际劳工局档案馆，另一份应提交联合国秘书长，根据《联合国宪章》第 102 条进行登记；总干事应将这些文本的认证副本提交给本组织所有成员国。

第 7 条

无论大会最初 28 届会议通过的公约载有何种规定，成员国批准本公约并不导致其自动退出上述任何公约，本公约生效也不影响此类公约继续接受批准。

第 8 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，只要新修订的公约生效，在生效时应自动导致对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 9 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 82 号公约

社会政策（非本部领土）公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1947 年 6 月 19 日在日内瓦召开第 30 届会议，并决定就会议议程的第 3 项议题关于在非本部领土的社会政策通过相关提议，并决定这些提议应采用国际公约的形式，

于 1947 年 7 月 11 日通过以下公约，该公约可称为 1947 年社会政策（非本部领土）公约。

第一部分 缔约方的义务

第 1 条

1. 国际劳工组织批准本公约的成员承诺，本公约所规定的政策和措施应适用于其负责的非本部领土，包括其作为管理当局的托管地区，不包括本条第 2 款和第 3 款所指的领土，条件是相关领土的政府就该领土属于自治权限的事项表示同意。

2. 若本公约所涉事项完全或主要属于非本部领土的自治权限，负责该领土国际关系的成员国经该领土政府同意，可向国际劳工组织总干事提交声明，代表该领土接受本公约的义务。

3. 接受本公约义务的声明可以下列方式提交给国际劳工组织总干事：

- (a) 由本组织两个或两个以上成员国就其共同管辖的领土；或
- (b) 就某一领土由根据《联合国宪章》或其他方式负责管理这一领土的国际主管机构。

第二部分 基本原则

第 2 条

1. 为适用非本部领土设计的所有政策主要应在于促进该领土人民的福祉和发展，激发他们渴望社会进步。
2. 在制定更加普遍适用的政策时，应充分考虑其对非本部领土人民福祉的影响。

第 3 条

1. 为促进经济进步从而为社会进步奠定基础，应在国际、地区、国家或领土层面，尽最大努力为地方行政机构提供财政和技术援助，以推动非本部领土的经济发展。
2. 在提供此类援助的条件说明中，应规定由地方行政部门自主或与其合作来确定经济发展的性质，以及在何种条件下采取必要的后续工作，以保障这些领土上人民的利益。
3. 政府责任部门一项政策目标是确保具有充足的基金，以支付公共或私营或公私两种资本用于发展目的，按确保非本部领土人民能从该发展中获得最大的利益的条件执行。
4. 在适当情况下，应采取国际、地区或国家行动，以建立有利于提高生产效率的贸易条件，并使在非本部领土能够维持合理的生活水平。

第 4 条

应通过适当的国际、地区、国家及地方性措施采取一切可能的行动，促进改善公共卫生、住房、营养、教育、儿童福利、妇女地位、就业条件、工薪人员及独立生产者的报酬、移民工人保护、社会保障、公共服务和总体生产的水平。

第 5 条

应采取一切有效措施，激发和组织非本部领土的人民参与制定和实施社会进步措施，在适当和可能情况下，最好通过他们自行选举的代表。

第三部分 提高生活水平

第 6 条

提高生活水平应视为经济发展规划的首要目标。

第 7 条

1. 在规划经济发展时，应采取一切可行措施，使经济发展与所在社区的健康演进相协调。
2. 特别是，应努力尤其是按下列方式来避免破坏家庭生活和传统社会结构：
 - (a) 深入研究人口迁移的原因和结果，以及必要时采取适当行动；
 - (b) 在经济需求导致人口集中的地区促进城镇和村庄规划；
 - (c) 防止和消除城市地区的拥堵；
 - (d) 改善农村地区的生活条件，在具备足够的劳动力的农村地区建立合适的产业。

第 8 条

为促进生产能力、改善农业生产者生活水平，主管当局要考虑的措施应包括：

- (a) 尽可能消除永久债务的根源；
- (b) 控制农业用地向非农业人口转让，确保此类转让仅在当地获益最大时进行；
- (c) 通过执行适当的法律或法规，控制土地和资源的所有权和使用权，确

- 保在充分考虑传统习俗权利的情况下，其使用会使当地人民获益最大；
- (d) 监督租佃安排和工作条件，以确保佃户和劳作者获得尽可能高的生活水平，并公平分享提高生产率或价格水平带来的好处；
- (e) 通过一切可行手段降低生产和分配成本，特别是通过成立、鼓励和援助生产者 and 消费者合作社。

第 9 条

1. 应当采取措施，为独立生产者和工薪人员提供可使他们能够通过自身努力提高生活水平的条件，这些条件也能确保他们维持经与雇主和工人代表组织协商后以官方调查生活条件方式确定的最低生活标准。
2. 在确定最低生活标准时，应考虑工人家庭的基本需求，如食物及其营养价值、住房、衣物、医疗和教育。

第四部分 关于移民工人的规定

第 10 条

当工人的就业情况涉及他们远离家乡生活时，其就业规定和条件应考虑其正常的家庭需求。

第 11 条

当非本部领土一个地区的劳动力资源被临时用于另一个地区时，应采取措施鼓励将工人工资和储蓄的一部分从劳动力使用地区转移到劳动力供应地区。

第 12 条

1. 当一个地区的劳动力资源用于属于不同行政管辖的另一地区时，有关地区

的主管部门在必要或有需要的情况下应签订协议，规范实施本公约条款产生的共同关切事项。

2. 此类协议应规定，工人应享有不低于居住在劳动力使用地区的工人享受的保护和好处。

3. 此类协议应规定便利措施，使工人能够将工资和储蓄的一部分转回家里。

第 13 条

当工人和家属从低成本地区迁到高成本地区时，因搬迁导致的生活成本增加的情况应得到考虑。

第五部分 工人薪酬及相关问题

第 14 条

1. 应鼓励由相关工人的代表组成的工会与雇主或雇主组织之间自由协商达成的集体协议来确定最低工资。

2. 在不存在有效安排通过集体协议确定最低工资时，应作出必要安排，通过与雇主和工人代表磋商确定最低工资标准，包括工人和雇主各自组织的代表，如存在这些组织的话。

3. 应采取必要措施，确保相关雇主和工人知晓现行最低工资标准，在适用这些标准时，所付工资不得低于标准。

4. 凡适用最低工资标准的工人，在标准生效后，如所付工资低于该标准，有权通过司法或其他法制手段追讨少付的工资金额，但须遵守国家法律或法规确定的时效限制。

第 15 条

1. 应采取必要措施确保妥善支付所有应得工资，应要求雇主保留工资支付记

录、向工人提供工资支付明细，并采取其他适当措施便于必要的监督。

2. 工资通常应以法定货币支付。

3. 工资通常应直接支付给工人本人。

4. 禁止以酒类或其他酒精饮料代替全部或部分工资支付给工人。

5. 除在酒馆或商店工作的工人外，不得在酒馆或商店支付工资。

6. 除非存在与此相悖的地方习俗，且主管当局确信工人希望继续保留该习俗，否则应定期支付工资，减少工薪人员负债的可能性。

7. 当食物、住房、衣物及其他必需品和服务构成报酬的一部分时，主管当局应采取一切可行措施，确保这些物品的充足性并适当评估他们的现金价值。

8. 应采取一切可行措施：

(a) 告知工人其工资权利；

(b) 防止未经授权扣减工资；

(c) 将工资中的扣减部分、以报酬组成成分的物资和服务限制在适当的现金价值范围内。

第 16 条

1. 工资预支的最高限额及偿还方式应由主管机关规定。

2. 主管机关应限制雇员因接受工作可预支的金额；应明确告知雇员允许预支的金额。

3. 超出主管机关规定限额的预支款项将无法依法追偿，不得通过日后扣留工人应得工资的方式追偿。

第 17 条

1. 工薪人员和独立生产者自愿节俭的方式应得到鼓励。

2. 应采取一切可行措施保护工薪人员和独立生产者免受高利贷侵害，特别是通过降低贷款利率、控制放贷机构经营活动，以及鼓励通过合作信贷组织或受主管当局监管的机构为借款以达到适当目的提供便利。

第六部分 消除基于种族、肤色、性别、信仰、 部落群体或工会隶属关系的歧视

第 18 条

1. 消除包括基于种族、肤色、性别、信仰、部落群体或工会隶属关系的歧视应作为一项政策目标，具体涉及：

- (a) 确保在领土内所有合法居住或工作人员获得公平经济待遇的劳动立法和协议；
- (b) 允许获得公共或私营部门的就业；
- (c) 用工和晋升的条件；
- (d) 职业培训机会；
- (e) 工作条件；
- (f) 健康、安全和福利措施；
- (g) 纪律；
- (h) 参与集体协议谈判；
- (i) 工资率，应根据“同工同酬”原则确定，即按在本部领土适用这一原则的程度，在同一作业和企业中，从事同等价值工作的员工应获得同等报酬。

2. 根据前款第（i）项规定，应采取一切可行措施，通过提高低薪工人的工资率，减少因种族、肤色、性别、信仰、部落群体或工会隶属关系歧视导致的工资率差别。

3. 从一个地区到另一个地区就业的工人，除工资外，可获得现金或实物形式的福利，以满足因远离家乡就业而产生的个人或家庭合理的开支。

4. 本条上述规定不得影响为保护母亲身份、确保女性工人健康、安全和福利主管当局采取的必要或有需要的措施。

第七部分 教育与培训

第 19 条

1. 在非本部领土，应在当地条件允许的最大范围内，提供充足的资源，逐步发展广泛的教育、职业培训和学徒制，为男女儿童和未成年人从事有用的职业做有效准备。
2. 当地法律或法规应规定义务教育结束年龄以及就业的最低年龄和条件。
3. 为了使儿童人口能够受益于现有的教育设施，扩大此类设施不会因需要童工而受阻，在教育设施足以满足大多数学龄儿童需求的地区，禁止在学校上课时间雇用未达到法定离校年龄的人员。

第 20 条

1. 为了通过非本部领土开发高技能劳动力提高生产率，在地方、地区或大都市中心地带如情况适当应提供从事生产的新技术培训。
2. 此类培训应由主管当局与受训人员所属地区及培训所在国家的雇主和工人组织协商后组织，或在其监督下进行。

第八部分 杂项规定

第 21 条

1. 对于本公约第 1 条第 1 款所涵盖的地区，本组织批准本公约的成员应在其批准书中附上一份声明，或在批准后尽快将声明提交国际劳工组织总干事，声明应说明：
 - (a) 承诺公约条款不作任何修改适用的领土；
 - (b) 承诺公约条款经过修改后适用的领土，及修改的具体内容；
 - (c) 公约不适用的领土，以及不适用的理由；

(d) 保留其决定的领土。

2. 本条第 1 款第 (a) 项和第 (b) 项所述的承诺应视为批准书的内在组成部分，具有批准效力。

3. 成员国随时可通过后续声明全部或部分撤销其在原声明中根据本条第 1 款第 (b) 项、第 (c) 项或第 (d) 项所作的保留。

4. 成员国在本公约根据第 27 条规定可予以退约的时间内可随时向国际劳工组织总干事提交一份声明，对前期声明所列事项作出调整，并说明在指定领土当前的立场。

第 22 条

1. 根据本公约第 1 条第 2 款和第 3 款向国际劳工组织总干事提交的声明应说明是否修改公约条款后适用其领土；若声明说明修改公约条款后适用，则应说明修改的具体内容。

2. 随时可通过后续声明，全部或部分放弃运用前期声明中列出的修改的权利。

3. 相关成员国或国际托管当局在本公约根据第 27 条规定可予以退约的时间内可随时向国际劳工组织总干事提交一份声明，对前期声明所列事项作出调整，并说明公约适用方面当前的立场。

第 23 条

对于存在有效声明说明修改公约条款的适用领土，关于本公约实施情况的年度报告应说明为放弃使用所述修改的权利而取得的进展。

第 24 条

如果就本公约所涉事项大会随后通过一项公约作出明确规定，则本公约中在被后续公约具体规定所取代的条款将不再适用于向国际劳工组织总干事提交声明的领土：

- (a) 承诺根据经 1946 年《国际劳工组织章程修订文书》修订的《国际劳工组织章程》第 35 条第 2 款适用本公约的规定，或
- (b) 根据上述第 35 条第 5 款接受本公约义务。

第九部分 最后条款

第 25 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 26 条

- 1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
- 2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
- 3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后才对该成员国生效。

第 27 条

- 1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。
- 2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 28 条

1. 国际劳工组织总干事应将成员国提交的批准书、声明和退约书的登记情况通知国际劳工组织的所有成员国。
2. 在通知成员国第 2 份批准书的登记情况时，总干事应提醒各成员国注意本公约生效的日期。

第 29 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，应根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 30 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 31 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第 27 条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致在生效之时对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 32 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 84 号公约

结社权利（非本部领土）公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1947 年 6 月 19 日在日内瓦召开第 30 届会议，并
决定就会议议程的第 3 项议题关于在非本部领土的结社权利和劳动争议处理
通过相关提议，并
决定这些提议应采用国际公约的形式，
于 1947 年 7 月 11 日通过以下公约，该公约可称为 1947 年结社权利（非本部领土）公约。

第 1 条

本公约适用于非本部领土。

第 2 条

雇主和雇员一样为一切合法目的的结社权利应通过适当措施予以保障。

第 3 条

应采取一切可行措施，确保由相关工人代表组成的工会与雇主或雇主组织签订集体协议的权利。

第 4 条

在确定和落实保护工人的安排、实施劳动立法时，应采取一切可行措施咨询雇主和工人组织代表意见，让他们参与。

第 5 条

解决雇主与工人之间争议的程序应尽可能简单、迅速。

第 6 条

1. 应鼓励雇主和工人避免发生争议，如出现争议，应通过调解公平解决。
2. 为此，在建立和实施调解机制时，应采取一切可行措施咨询雇主和工人组织代表的意见，让他们参与。
3. 根据此种机制的运作情况，官方人员应负责争议的调查，并努力促进调解，协助各方达成公平的解决方案。
4. 在可行情况下，这些官方人员应为专门负责此类职责的官员。

第 7 条

1. 应尽快建立解决雇主与工人之间争议的机制。
2. 有关雇主和工人的代表，在存在雇主和工人组织时，包括这些组织的代表，应尽可能按主管当局确定的方式和程度参与到上述机制的运作之中，无论如何代表的人数和条件应当相同。

第 8 条

1. 对于根据经 1946 年《国际劳工组织章程修订文书》修订的《国际劳工组织章程》第 35 条所述领土，除经修订的条款第 4 款和第 5 款所指领土外，本组织批

准本公约的成员国应在其批准书中附上一份声明，或在批准后尽快将声明提交国际劳工组织总干事，声明应说明：

- (a) 承诺公约条款不作任何修改适用的领土；
- (b) 承诺公约条款经过修改后适用的领土，及修改的具体内容；
- (c) 公约不适用的领土，以及不适用的理由；
- (d) 保留其决定的领土。

2. 本条第 1 款第 (a) 项和第 (b) 项所述的承诺应视为批准书的内在组成部分，具有批准效力。

3. 成员国随时可通过后续声明全部或部分撤销其在原声明中根据本条第 1 款第 (b) 项、第 (c) 项或第 (d) 项所作的保留。

4. 成员国在本公约根据第 14 条规定可以退约的时间内可随时向国际劳工组织总干事提交一份声明，对前期声明所列事项作出调整，并说明在指定领土当前的立场。

第 9 条

1. 若本公约所涉事项完全或主要属于非本部土领土的自治权限，负责该领土国际关系的成员国经该领土政府同意，可向国际劳工组织总干事提交声明，代表该领土接受本公约的义务。

2. 接受本公约义务的声明可以下列方式提交给国际劳工组织总干事：

- (a) 由本组织两个或两个以上成员国就其共同管辖的领土；或
- (b) 就某一领土由根据《联合国宪章》或其他方式负责管理这一领土的国际主管机构。

3. 根据本条前款向国际劳工组织总干事提交的声明应说明是否修改公约条款后适用其领土；若声明说明修改公约条款后适用，则应说明修改的具体内容。

4. 相关成员国或国际托管当局随时可通过后续声明，全部或部分放弃运用前期声明中列出的修改的权利。

5. 相关成员国或国际托管当局在本公约根据第 14 条规定可以退约的时间内可随时向国际劳工组织总干事提交一份声明，对前期声明所列事项作出调整，并说

明公约适用方面当前的立场。

第 10 条

对于存在有效声明说明修改公约条款的适用领土，关于本公约实施情况的年度报告应说明为放弃使用所述修改的权利而取得的进展。

第 11 条

如果就本公约所涉事项大会随后通过一项公约作出明确规定，则本公约中在被后续公约具体规定所取代的条款将不再适用于向国际劳工组织总干事提交声明的领土：

- (a) 承诺根据经 1946 年《国际劳工组织章程修订文书》修订的《国际劳工组织章程》第 35 条第 2 款适用本公约的规定，或
- (b) 根据上述第 35 条第 5 款接受本公约义务。

第 12 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 13 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后对该成员国生效。

第 14 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。

2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 15 条

1. 国际劳工组织总干事应将成员国提交的批准书、声明和退约书的登记情况通知国际劳工组织的所有成员国。

2. 在通知成员国第二份批准书的登记情况时，总干事应提醒各成员国注意本公约生效的日期。

第 16 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，应根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 17 条

国际劳工局理事会在必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 18 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第 14 条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致在生效之时对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 19 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 89 号公约

夜间工作（妇女）公约（修订）

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1948 年 6 月 17 日在旧金山召开第 31 届会议，并
决定就会议议程的第 9 项议题关于部分修订第一届会议通过的《1919 年夜间
工作（妇女）公约》和第十八届会议通过的《1934 年夜间工作（妇女）公约（修订）》
通过相关提议，并

考虑到这些提议应采用国际公约的形式。

于 1948 年 7 月 9 日通过以下公约，该公约可称为 1948 年夜间工作（妇女）
公约（修订）。

第一部分 总则

第 1 条

1. 就本公约而言，“工业企业”一词特别包括：

- (a) 矿山、采石场及其他从地下开采矿物的作业场所；
- (b) 制造、改造、清洁、修理、装饰、完成、为销售进行调整、拆解或拆除物品的产业，以及转化材料的产业，包括造船业和生成、转化和传输任何形式的电力或动力的产业；
- (c) 参与建筑和土木工程工物的企业，包括建筑、维修、维护、改造和拆除工作。

2. 主管当局应确定工业与商业和其他非工业职业的区分界限。

第 2 条

就本公约而言，“夜间”一词指至少连续 11 小时的时段，包括主管当局规定的在晚上 10 点至次日早上 5 点之间至少连续 7 小时的时段。主管当局可为不同地区、行业、企业或行业分支规定不同的间隔时段，但在作出晚于晚上 10 点后开始的间隔时段的规定前，应征求相关雇主和工人组织的意见。

第 3 条

无论年龄多大，在公共或私营工业企业或其分支机构中不得雇佣妇女从事夜间工作，除非该企业仅雇佣同一家庭的成员。

第 4 条

第 3 条不适用于：

- (a) 不可抗力情况，当企业中发生无法预见且不属重复性质的工作中断情况；
- (b) 在涉及原材料或原材料处理必须完成的工作，这些材料容易迅速变质，必须在夜间工作以防止这些材料损坏。

第 5 条

1. 政府可在因国家利益要求在严重紧急情况下暂停对女性的夜间工作禁令。在发生严重紧急情况且公共利益要求进行夜间工作时，经与相关雇主和工人组织协商后，政府可暂停对妇女夜间工作的禁令。

2. 政府在关于公约实施情况的年度报告中，应将此类暂停情况通知国际劳工组织总干事。

第 6 条

在受季节影响的工业企业以及因特殊需要时，一年在 60 天内的夜间工作时段可缩短至 10 小时。

第 7 条

由于气候原因白天工作特别艰苦的国家，如果在白天给予补偿性休息，夜间时段可以短于上述条款的规定。

第 8 条

本公约不适用于：

- (a) 担任管理或技术类的职务的妇女；
- (b) 在卫生和福利服务部门工作、通常不从事体力劳动的妇女。

第二部分 对一些国家的特殊规定

第 9 条

在政府未就工业企业雇佣妇女夜间工作作出规定的国家，政府可暂时、在最长 3 年时间内，声明“夜间”为仅 10 小时的时段，包括主管当局规定的晚上 10 点至早上 7 点之间至少 7 小时连续时段。

第 10 条

1. 本公约的规定经本条修改后适用于印度。
2. 这些规定适用于印度立法具有管辖权的所有领土。
3. “工业企业”一词包括：

- (a) 《印度工厂法》定义的工厂；
- (b) 《印度矿山法》适用的矿山。

第 11 条

1. 本公约的规定经本条修改后适用于巴基斯坦。
2. 这些规定适用于巴基斯坦立法具有管辖权的所有领土。
3. “工业企业”一词应包括：
 - (a) 《工厂法》定义的工厂；
 - (b) 《矿山法》适用的矿山。

第 12 条

1. 就本公约第二部分前述条款，国际劳工大会在处理该事项时，可以三分之二多数通过修正案。
2. 上述修正案应明确适用的成员国，并在大会闭幕 1 年内，或在特殊情况下 18 个月内，由适用的成员国将修正案转交给对所涉事项具有管辖权的当局，以制定立法或采取其他措施。
3. 成员国得到所涉事项主管当局同意后，应将修正案的正式批准书提交国际劳工组织总干事进行登记。
4. 此类修正案在适用该修正案的成员国批准后，作为本公约修正案生效。

第三部分 最后条款

第 13 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 14 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后才对该成员国生效。

第 15 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。
2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 16 条

1. 国际劳工组织总干事应将成员国提交的批准书、声明和退约书的登记情况通知国际劳工组织的所有成员国。
2. 在通知成员国第 2 份批准书的登记情况时，总干事应提醒各成员国注意本公约生效的日期。

第 17 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，应根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 18 条

国际劳工局理事会在必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 19 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第 14 条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致在生效之时对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 20 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 99 号公约

最低工资确定机制（农业）公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1951 年 6 月 6 日在日内瓦召开第 34 届会议，并
决定就会议议程的第 8 项议题关于在农业的最低工资确定机制通过相关提议，并
决定这些提议应采用国际公约的形式，
于 1951 年 6 月 28 日通过以下公约，该公约可称为 1951 年最低工资确定机制（农业）公约。

第 1 条

1. 批准本公约的国际劳工组织成员国承诺建立或维持适当的机制，为农业企业及相关职业的雇佣工人确定最低工资率。
2. 批准本公约的成员国在与最具代表性的相关雇主和工人组织协商后，如存在此类组织的话，自行决定将前款所述最低工资确定机制适用于哪些企业、职业及人员类别。
3. 主管当局可将一些人员类别排除在本公约全部或部分条款的适用范围之外，如果这些人员就业条件使他们无法适用这些条款，比如农民雇用的自己的家庭成员。

第 2 条

1. 国家法律或法规、集体协议或仲裁书可授权以实物形式支付一部分最低工资，如果以此种方式支付是一种惯例或大家的期望。
2. 在允许以实物津贴形式支付一部分最低工资的时，应采取适当措施确保：
 - (a) 这些津贴适合工人及其家庭个人使用，使他们受益；

(b) 这些津贴换算的价值是公平和合理的。

第 3 条

1. 批准本公约的成员国可根据以下各条款所列条件，自由决定最低工资确定机制的性质和形式，以及其运作所采用的方法；

2. 作出决定之前，应对如下人员事先全面征求意见：最具代表性的相关雇主和工人组织（如有），以及任何其他因其行业或职能而特别适合此目的、主管当局认为有必要征求其意见的人员；

3. 相关雇主和工人应以国家法律或法规确定的方式和程度参与最低工资确定机制的运作，但无论如何应基于完全平等；

4. 已确定的最低工资标准对相关雇主和工人具有约束力，不得削减。

5. 必要时，主管当局为防止身体或精神残疾工人就业机会受限，可允许在个别情况下作例外安排，不使用最低工资率。

第 4 条

1. 批准本公约的成员国应采取必要措施，确保相关雇主和工人知晓现行最低工资标准，在适用最低工资时，工资支付不得低于这些标准；这些措施应包括必要的指导、监督和制裁，并且与本国农业具备的条件相适应。

2. 凡适用最低工资标准的工人，如所付工资低于该标准，有权通过司法或其他适应程序追讨少付的工资金额，但须遵守国家法律或法规确定的时效限制。

第 5 条

批准本公约的成员国每年应向国际劳工局提交一份综合报告，说明该机制的实施方法和结果，并以摘要形式列明受该机制覆盖的工人的职类、大概人数、确定的最低工资标准，以及与最低工资标准相关的其他重要条件（如有）。

第 6 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 7 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后对该成员国生效。

第 8 条

1. 根据《国际劳工组织章程》第 35 条第 2 款向国际劳工组织总干事提交的声明应说明：
 - (a) 成员国承诺公约条款不作任何修改适用的领土；
 - (b) 成员国承诺公约条款经过修改后适用的领土，及修改的具体内容；
 - (c) 公约不适用的领土，以及不适用的理由；
 - (d) 成员国保留其决定的领土。
2. 本条第 1 款第 (a) 项和第 (b) 项所述的承诺应视为批准书的内在组成部分，具有批准效力。
3. 成员国随时可通过后续声明全部或部分撤销其在原声明中根据本条第 1 款第 (b) 项、第 (c) 项或第 (d) 项所作的保留。
4. 成员国在本公约根据第十条规定可以退约的时间内可随时向国际劳工组织总干事提交一份声明，对前期声明所列事项作出调整，并说明在指定领土当前的立场。

第 9 条

1. 根据《国际劳工组织章程》第 35 条第 4 款或第 5 款向国际劳工组织总干事提交的声明应说明是否修改公约条款后适用其领土；若声明说明修改公约条款后适用，则应说明修改的具体内容。

2. 相关成员国或国际托管当局随时可通过后续声明，全部或部分放弃运用前期声明中列出的修改的权利。

3. 相关成员国或国际托管当局在本公约根据第 10 条规定可以退约的时间内可随时向国际劳工组织总干事提交一份声明，对前期声明所列事项作出调整，并说明公约适用方面当前的立场。

第 10 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。

2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 11 条

1. 国际劳工组织总干事应将成员国提交的批准书、声明和退约书的登记情况通知国际劳工组织的所有成员国。

2. 在通知成员国第 2 份批准书的登记情况时，总干事应提醒各成员国注意本公约生效的日期。

第 12 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，应根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 13 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 14 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第 14 条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致在生效之时对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 15 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 116 号公约

最后条款修订公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1961 年 6 月 7 日在日内瓦召开第 45 届会议，并
决定通过关于部分修订国际劳工组织大会在最初 32 届会议通过的公约、规范
国际劳工局理事会关于公约作用情况报告准备工作的规定的相关提议，并
考虑到这些提议必须采用国际公约的形式，
于 1961 年 6 月 26 日通过以下公约，该公约可称为 1961 年最后条款修订公约。

第 1 条

国际劳工大会最初 32 届会议通过的公约文本中，应删除对国际劳工局理事会
向大会提交公约作用情况报告作出规定的最终条款，并用以下条款替代：

“国际劳工局理事会在必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，
并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。”

第 2 条

从该公约生效之日起，成员国向国际劳工组织总干事正式通知批准大会在最
初 32 届会议通过的任何公约，应视为其批准的公约已根据本公约进行修订。

第 3 条

本公约两份副本应由大会主席和国际劳工组织总干事签名后予以认证。其中
一份应存放在国际劳工局档案馆，另一份应提交联合国秘书长，根据《联合国宪章》
第 102 条进行登记。国际劳工组织总干事应将本公约的认证副本提交给国际劳工
组织各成员国。

第 4 条

1. 本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事。
2. 本公约在国际劳工组织收到两个成员国的批准书之日生效。
3. 本公约生效及随后收到批准书时，国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国和联合国秘书长。
4. 批准本公约的成员国，为此承认本公约开始生效之后，本公约第 1 条修订的条款将替代以下内容：根据最初 32 届会议通过的公约，理事会按规定的间隔有义务向大会提交每项公约作用情况的报告，并在该间隔期内将是否有必要全部或部分修订公约的问题列入大会议程。

第 5 条

无论大会最初 32 届会议通过的公约载有何种规定，成员国批准本公约并不导致其自动退出上述任何公约，本公约生效也不影响此类公约继续接受批准。

第 6 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，只要新修订的公约生效，在生效时应自动导致对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 7 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 189 号公约

家政工人公约

国际劳工组织大会，经国际劳工局理事会召集，于 2011 年 6 月 1 日在日内瓦召开第 100 届会议，并

鉴于国际劳工组织致力于通过实现《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》和《国际劳工组织关于公平全球化中的社会正义宣言》的目标，促进所有人获得体面工作，并

认识到家政工人在全球经济中发挥的重要作用，包括提高承担家庭责任的男女工人有偿就业的机会，扩大对老年人口、儿童和残疾人的照顾范围，以及在国内外和国家之间都进行大量的收入转移，并

考虑到家政工作仍被低估，处于隐形状态，主要由妇女和女童承担，其中许多人是移民或弱势地区的人员，特别容易受到就业和工作条件方面的歧视以及人权方面其他的虐待，并

考虑到在历史上正规就业机会匮乏的发展中国家，家政工人在国家劳动力中占比很大，并且还是最边缘化的群体，并

忆及除非另有规定，国际劳工公约和建议适用于包括家政工人的所有工人，并注意到《1949 年移民就业公约（修订）》（第 97 号）、《1975 年移民工人（补充规定）公约》（第 143 号）、《1981 年有家庭责任的工人公约》（第 156 号）、《1997 年私营就业机构公约》（第 181 号）以及《2006 年雇佣关系建议书》（第 198 号），以及《国际劳工组织关于劳动移民的多边框架：用基于权利的办法处理劳动移民问题不具约束力的原则和指南》（2006 年）与家政工人都有非同寻常的相关性，并

认识到从事家政工作的特殊条件，使得有必要用适用于家政工人的特定标准补充普遍的标准，以便他们能够充分行使自己的权利，并

忆及其他相关国际文书，如《世界人权宣言》，《公民权利和政治权利国际公约》，《经济、社会及文化权利国际公约》，《消除一切形式种族歧视国际公

约》，《消除对妇女一切形式歧视公约》，《联合国打击跨国有组织犯罪公约》和特别是公约《关于预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童的议定书》以及《关于打击陆、海、空偷运移民的议定书》，《儿童权利公约》和《保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》，并

决定就会议议程的第 4 项议题关于家政工人的体面劳动的通过相关提议，并决定这些提议应采用国际公约的形式；

于 2011 年 6 月 16 日通过以下公约，该公约可称为 2011 年家政工人公约。

第 1 条

就本公约而言：

- (a) “家政工作”一词系指在或为一个住户或几个住户从事的工作；
- (b) “家政工人”一词系指在雇佣关系中从事家政工作的人员；
- (c) 仅偶尔或零星地，而不是作为职业从事家政工作的人员不是家政工人。

第 2 条

1. 本公约适用于所有家政工人。

2. 批准本公约的成员国，经与最具代表性的雇主和工人组织，如果存在的话，与代表家政工人的组织和那些代表家政工人雇主的组织协商，可将下列人员全部或部分排除在公约适用范围之外：

- (a) 已另外为其规定了至少同等保护的工人类别；
- (b) 存在实质性特殊问题的有限工人类别。

3. 利用前款规定所提供可能性的成员国，在根据《国际劳工组织章程》第 22 条规定提交的第一份履约报告中，应指出被如此排除在外的特殊工人类别以及做出如此排除的理由，在随后的报告中说明为了将本公约的实施范围扩大到有关工人可能已采取的措施。

第 3 条

1. 成员国应采取措施，确保有效地促进和保护本公约规定的所有家政工人的人权。

2. 针对家政工人，成员国应采取本公约规定的措施来尊重、促进并实现工作中的基本原则和权利，即：

- (a) 结社自由和有效承认集体谈判权利；
- (b) 消除一切形式的强迫或强制劳动；
- (c) 有效地废除童工劳动；
- (d) 消除就业和职业歧视。

3. 成员国在采取措施确保家政工人和家政工人的雇主享有结社自由和有效承认集体谈判权利时，应保护家政工人和家政工人的雇主建立并按照有关组织的规则，加入他们自行选择的组织、联合会和总联合会的权利。

第 4 条

1. 成员国应为家政工人确定最低年龄，与《1973 年最低年龄公约》(第 138 号)和《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》(第 182 号)的规定相一致，并且不低于国家法律和法规为工人的普遍规定。

2. 成员国应采取措施，确保 18 岁以下、超过最低就业年龄的家政工人所从事的工作不会剥夺他们接受义务教育，或妨碍他们参加进修或职业培训的机会。

第 5 条

成员国应采取措施，确保家政工人享有有效保护，免遭一切形式的虐待、骚扰和暴力。

第 6 条

成员国应采取措施，确保家政工人同其他普通工人一样，享有公平的就业条

件和体面的工作条件，如果他们住在住户家中，享有尊重其隐私的体面生活条件。

第 7 条

成员国应采取措施，确保家政工人能以适宜、可核实和易于理解的方式，在可行时，最好通过按照国家法律、法规或集体协议签订的书面合同获得有关自己就业条款和条件的信息，特别是：

- (a) 雇主和工人的姓名和住址；
- (b) 通常的工作场所地址；
- (c) 起始日，以及如果合同期是一个具体时段，合同的期限；
- (d) 要从事的工作种类；
- (e) 报酬、计算方法和支付周期；
- (f) 正常的工作时间；
- (g) 带薪年假，及每日和每周休息时间；
- (h) 如果可行，提供食宿的安排；
- (i) 如果适用，考察期或试用期；
- (j) 如果可行，遣返的条件；
- (k) 有关终止就业的条款和条件，包括由家政工人或雇主提前通知的时限。

第 8 条

1. 国家法律和法规应要求，在一个国家受聘到另一个国家从事家政工作的移民家政工人，在跨出国界开始家政工作之前，应收到一份关于该工作的书面工作要约或就业合同，说明根据第 7 条列出的就业条款和条件，并且在工作进行的国家可得到执行。

2. 前款不适用于根据双边、地区或多边协议，或在地区经济一体化领域框架内，出于就业目的可自由流动的那些工人。

3. 成员国应采取措施开展相互合作，确保对移民家政工人有效实施本公约的规定。

4. 每个成员国应通过法律、法规或其他措施，具体规定移民家政工人在应聘的就业合同到期或终止时应享有的遣返条件。

第 9 条

成员国应采取措施确保家政工人：

- (a) 可就是否在住户家中居住自行与其雇主或潜在雇主达成协议；
- (b) 在每日和每周休息或者休年假期间，在住户家中居住的家政工人并非一定得留在住户家中或与住户成员待在一起；
- (c) 有权保留他们自己的旅行证件和身份证件。

第 10 条

1. 成员国应根据国家法律、法规或集体协议，并考虑家政工作的特殊性，采取措施确保家政工人在常规工作时间、加班补贴、每日和每周休息时间以及带薪年假方面与一般工人享有同等待遇。

2. 每周应至少连续休息 24 小时。

3. 家政工人不能随意自由支配的时间、由住户支配以完成可能出现的任务的时间，应视为工作时间，具体程度由国家法律、法规或集体协议或符合国家惯例的其他措施来确定。

第 11 条

成员国应采取措施，在存在有最低工资制度保障的情况下确保家政工人享有最低工资保障，而且确定薪酬不得有性别歧视。

第 12 条

1. 应按每月至少一次的频率定期以现金形式直接向家政工人支付工资。除非国家法律、法规或集体协议另有规定，在征得相关工人同意后，可通过银行转账、

银行支票、邮政支票、汇款单或其他合法的货币支付方式支付工资。

2. 国家法律、法规、集体协议或仲裁判决书可规定将家政工人有限比例的报酬以实物形式支付，此种实物受欢迎程序不应低于普遍适用于其他工人的情况，同时要采取措施确保此类实物支付得到工人同意，由工人个人使用，使其受益，并且赋予的货币价值公平合理。

第 13 条

1. 家政工人有权享有安全和健康的工作环境。成员国应根据本国法律、法规 and 实际，充分考虑家政工作的特殊性，采取有效措施确保家政工人职业安全与卫生。

2. 经与最具代表性的雇主和工人组织协商，并在存在代表家政工人的组织以及代表家政工人雇主的组织时，与这些组织协商后，可逐步实施前款所述措施。

第 14 条

1. 成员国应根据国家法律法规，并充分考虑家政工作的特殊性，采取适当措施确保家政工人享受的社会保障待遇不低于一般适用于工人的待遇，包括产假。

2. 经与最具代表性的雇主和工人组织协商，并在存在代表家政工人的组织以及代表家政工人雇主的组织时，与这些组织协商后，可逐步实施前款所述措施。

第 15 条

1. 为有效保护由私营就业机构招募或安置的家庭工人，包括移民家庭工人免受虐待，成员国应该：

- (a) 根据国家法律、法规 and 实际，确定私人就业机构招募或安置家庭工人的运营条件；
- (b) 确保存在充分的机制和程序，调查涉及私人就业机构关于家政工人活动的投诉、虐待嫌疑和欺诈行为；
- (c) 在管辖范围内采取一切必要和适当的措施，适当情况下与其他成员国

合作，为通过私营就业机构在本国领土内招募或安置的家政工人提供充分保护并防止虐待。此类措施应包括规定私营就业机构和雇主对家政工人各自义务的法律或法规，并规定处罚措施，包括对有欺诈和虐待行为的私营就业机构予以禁止；

(d) 在从一国招募家政工人到另一国工作情况下，考虑缔结双边、区域或多边协议，防止在招募、安置和就业过程中发生虐待和欺诈行为；

(e) 采取措施确保私人就业机构收取的费用不得从家政工人的报酬中扣除。

2. 在实施本条各项规定时，成员国应与最具代表性的雇主和工人组织进行磋商，并在存在代表家政工人的组织以及代表家政工人雇主的组织时，与这些组织进行协商。

第 16 条

成员国应根据本国法律、法规 and 实际采取措施，确保所有家政工人本人或是通过一名代表，按照不低于其他工人可普遍获得的条件，有效地利用法院、法庭或其他解决争议的机制。

第 17 条

1. 成员国应建立有效且易于获取的投诉机制，以及确保保护家政工人的国家法律和法规得到遵守的措施。

2. 成员国应根据国家法律和法规，并充分考虑家政工作的特殊性，制定并实施劳动监察、执法和处罚的措施。

3. 在国家法律和法规许可情况下，这些措施应明确规定允许进入家庭住所的条件，并充分尊重隐私权。

第 18 条

成员国应通过法律和法规，通过集体协议或符合国家实际的其他措施，在与

最具代表性的雇主和工人组织协商后，实施本公约的规定，扩大或调整现有措施以涵盖家政工人，或根据需要制定专门针对他们的措施。

第 19 条

本公约不影响其他国际劳工公约中适用家政工人更有利的规定。

第 20 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 21 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后才对该成员国生效。

第 22 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。
2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 23 条

1. 国际劳工组织总干事应将成员国提交的批准书、声明和退约书的登记情况通知国际劳工组织的所有成员国。
2. 在通知成员国第 2 份批准书的登记情况时，总干事应提醒各成员国注意本公约生效的日期。

第 24 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，应根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 25 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 26 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第 14 条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致在生效之时对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 27 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 190 号公约

暴力和骚扰公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月 10 日在日内瓦召开第 108 届（百年）会议，并

忆及《费城宣言》明确指出，全人类，不分种族、信仰或性别，都有权在自由与尊严、经济安全与机会均等的条件下，追求物质福祉和精神发展，并

重申国际劳工组织基本公约的现实意义，并

忆及其他相关国际文书，如《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会和文化权利国际公约》、《消除一切形式种族歧视国际公约》、《消除对妇女一切形式歧视公约》、《保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》和《残疾人权利公约》，并

承认人人都有权享有没有暴力和骚扰包括基于社会性别的暴力和骚扰的劳动世界，并

认识到劳动世界中的暴力和骚扰会构成侵犯或践踏人权，且暴力和骚扰对机会均等构成威胁，令人无法接受，与体面劳动不符，并

认识到基于人类相互尊重和尊严的工作文化对于预防暴力和骚扰的重要性，并

忆及成员国负有推动建立一种对暴力和骚扰零容忍的总体环境以促进预防此类行为和做法的重要责任，并且劳动世界中的所有行动方必须抑制、预防及处理暴力和骚扰，并

承认劳动世界中的暴力和骚扰影响人的心理、身体和性健康，个人尊严以及家庭和社会环境，并

认识到暴力和骚扰也影响公共和私营服务的质量，并且可能会阻碍个人，特别是妇女，进入和留在和在劳动力市场中以及晋升，并

注意到暴力和骚扰为促进可持续企业所不容，并对工作组织、工作场所关系、工人参与、企业声誉和生产率产生负面影响，并

承认基于社会性别的暴力和骚扰更多影响到妇女和女孩，认识到采取包容性、综合性和社会性别敏感的方法来处理深层次原因和风险因素，包括性别成见、多种交叉形式的歧视以及社会性别之间不平等的权力关系，对于终结劳动世界的暴力和骚扰至关重要，并

注意到家庭暴力可能影响就业、生产率和健康与安全，作为其他措施的组成部分，政府、雇主和工人组织以及劳动力市场机构可帮助识别、应对和解决家庭暴力的影响，并

决定就会议第五项议题关于劳动世界的暴力和骚扰通过相关提议，并

决定这些提议应采用国际公约的形式，

于 2019 年 6 月 21 日通过以下公约，该公约可称为 2019 年暴力和骚扰公约。

第一部分 定义

第 1 条

1. 就本公约而言：

- (a) 劳动世界中的“暴力和骚扰”一词指单次或反复发生的不可接受的行为和做法，或作出的威胁，其目的、结果或可能的结果是导致身体、心理、性伤害或经济伤害，包括基于社会性别的暴力和骚扰；
- (b) “基于社会性别的暴力和骚扰”指因个人生理性别或社会性别而针对其实施的暴力和骚扰，或对属于特定生理性别或社会性别的人群造成更大影响的暴力和骚扰，包括性骚扰。

2. 在不影响本条第 1 款第（a）项和第（b）项的规定情况下，国家法律和法规可对相关概念采用单一定义或分别定义。

第二部分 适用范围

第 2 条

1. 本公约保护劳动世界中的工人和其他人员，包括根据国家法律和实践定义的雇员，以及无论其合同状态如何的工作人员，正在接受培训的人员，包括实习生和学徒，就业已终止的工人，志愿者，求职应聘人员，以及行使雇主权限、完成雇主任务或履行雇主职责的个人。

2. 本公约适用于所有部门，无论是私营还是公共部门，包括正规和非正规经济，无论是在城市还是农村地区。

第 3 条

本公约适用于劳动世界在工作过程中、与工作有联系或因工作产生的暴力和骚扰：

- (a) 在工作场所，包括作为工作场所的公共和私人空间；
- (b) 在工人领取报酬、休息或用餐，或使用卫生、洗漱和更衣设施的场所；
- (c) 在与工作相关的出行、旅行、培训、活动或社交活动中；
- (d) 通过与工作相关的沟通，包括用信息和通信技术实现的沟通；
- (e) 在雇主提供的住宿场所；
- (f) 在上下班途中。

第三部分 核心原则

第 4 条

1. 批准本公约的成员应尊重、促进和实现人人享有免于暴力和骚扰的劳动世界的权利。

2. 成员国应根据国家法律和具体情况，并与雇主和工人的代表组织协商，采取包容性、综合性和社会性别敏感的方法预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰。

此类方法在适用情况下应考虑涉及第三方的暴力和骚扰，包括：

- (a) 法律上禁止暴力和骚扰；
- (b) 确保有相关政策处理暴力和骚扰问题；
- (c) 制定全面战略以实施预防和打击暴力和骚扰的措施；
- (d) 建立或加强执法和监测机制；
- (e) 确保受害者获得救助和支持；
- (f) 规定制裁措施；
- (g) 酌情以便捷利用的形式开发工具、指南、教育和培训，提高意识；
- (h) 确保对暴力和骚扰案件进行有效检查和调查的手段，包括通过劳动监察机构或其他主管机构。

3. 在制定和实施本条第 2 款所述方法时，成员国应认识到政府、雇主和工人及其各自组织之间不同而又互补的作用和功能，考虑到他们各自职责的不同性质和范围。

第 5 条

为预防和消除劳动世界中的暴力和骚扰，成员国应尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利，即结社自由和有效承认集体谈判权利，消除一切形式的强迫或强制劳动，有效废除童工劳动，以及消除就业和职业歧视，并促进体面劳动。

第 6 条

成员国应制定法律、法规和政策，确保就业和职业中的平等和非歧视权利，包括针对女工、属于脆弱群体或处于脆弱状况的群体，他们在劳动世界受到暴力和骚扰的影响尤为严重。

第四部分 保护与预防

第 7 条

在不影响第 1 条的规定且与之相符情况下，成员国应制定法律和法规界定和禁止劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰。

第 8 条

成员国应采取适当措施预防劳动世界中的暴力和骚扰，包括：

- (a) 承认公共当局针对非正规经济部门中的工人中发挥的重要作用；
- (b) 通过与相关雇主和工人组织协商和其他方式，认定工人和其他相关人员更容易遭受暴力和骚扰的行业、职业和工作安排；
- (c) 采取措施有效保护此类人员。

第 9 条

成员国应制定法律和法规，要求雇主采取与其控制程度对等的适当措施，预防劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰，在合理可行时，尤其要：

- (a) 在与工人及其代表协商后，制定并实施工作场所暴力和骚扰的政策；
- (b) 将暴力和骚扰及其相关的心理社会风险纳入职业安全与卫生管理考量；
- (c) 在工人及其代表参与下，认定暴力和骚扰的危害，评估风险，并采取措施进行预防和控制；
- (d) 用易于获取的方式，向工人及其他相关人员提供关于已认定的暴力和骚扰危害和风险、相关预防和保护措施等方面的信息和培训，包括本条第 (a) 项所述政策中工人及其他相关人员的权利和责任。

第五部分 执行和救助措施

第 10 条

成员国应采取适当措施：

- (a) 监督并执行关于劳动世界中的暴力和骚扰的国家法律和法规；
- (b) 确保在劳动世界发生暴力和骚扰时，人们能够很方便使用适当、有效的救助措施，以及安全、公平和有效的报告和争议处理机制和程序，例如：
 - (i) 投诉和调查程序，在可行时，工作场所层面的争议处理机制；
 - (ii) 工作场所之外的争议处理机制；
 - (iii) 法院或仲裁庭；
 - (iv) 保护起诉人、受害者、证人和举报人免受伤害或报复；
 - (v) 为起诉人和受害者提供的法律、社会、医疗和行政支持措施；
- (c) 尽可能酌情保护当事人的隐私和秘密，确保隐私和保密要求不被滥用；
- (d) 酌情就劳动世界的暴力和骚扰作出制裁规定；
- (e) 确保劳动世界中遭受基于社会性别的暴力和骚扰的受害者能够有效地获得能回应社会性别、安全和有效的投诉和争议处理机制，以及支持、服务和救助；
- (f) 承认家庭暴力的影响，在合理可行的范围内减轻其在劳动世界的影响；
- (g) 确保工人在有正当理由相信认为工作环境因暴力和骚扰存在对生命、健康或安全构成紧急严重危险时，有权离开工作场所，不会遭受报复或其他不应有的后果，有义务向管理层报告；
- (h) 确保劳动监察机构和其他相关当局，按适当的情形，有权处理劳动世界中的暴力和骚扰行为，包括发布要求采取措施并应立即执行的命令，在存在对生命、健康或安全构成迫在眉睫危险的情况下发布停工的命令，执行这些命令不妨碍法律规定的向司法或行政当局上诉的权利。

第六部分 指导、培训和提高意识

第 11 条

成员国经与具有代表性的雇主和工人的组织协商后，应努力确保：

- (a) 在国家的相关政策中应处理劳动世界中的暴力和骚扰，例如涉及职业安全与健康、平等和非歧视以及移民的政策；
- (b) 为雇主、工人和他们的组织以及相关当局酌情以易于获取的方式，提供关于劳动世界中的暴力和骚扰，包括基于社会性别的暴力和骚扰的指导、资源、培训或其他工具；
- (c) 开展包括提高意识活动在内的各项举措。

第七部分 实施方法

第 12 条

本公约的规定应通过国家法律和法规，以及通过集体协议或其他符合国家实践的措施予以实施，包括通过扩展或调整现有的职业安全与卫生措施以涵盖暴力和骚扰问题，在必要时还应制定具体措施。

第八部分 最终条款

第 13 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 14 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后对该成员国生效。

第 15 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。
2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 16 条

1. 国际劳工组织总干事应将成员国提交的批准书、声明和退约书的登记情况通知国际劳工组织的所有成员国。
2. 在通知成员国第 2 份批准书的登记情况时，总干事应提醒各成员国注意本公约生效的日期。

第 17 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，应根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 18 条

国际劳工局理事会在必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 19 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第 14 条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致在生效之时对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 20 条

本公约的英文和法文文本具有同等效力。

第 191 号公约

安全与卫生的工作环境（后续修正）公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2023 年 6 月 5 日在日内瓦召开第 111 届会议，
忆及第 110 届会议（2022 年 6 月）通过的关于将安全与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的决议，并

决定通过相关提议，涉及修订《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）、《2000 年生育保护公约》（第 183 号）、经修订的《2006 年海事劳动公约》、《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）、《2007 年渔业部门工作公约》（第 188 号）、《2011 年家政工人公约》（第 189 号）、《2019 年暴力和骚扰公约》（第 190 号），以及《<1930 年强迫劳动公约> 的 2014 年议定书》，目的是继通过关于将安全与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决议之后，相应在这些文书中引入相关修订，并

考虑到这些提案必须采用国际公约的形式，

于 2023 年 6 月 12 日通过以下公约，该公约可称为 2023 年安全与卫生的工作环境（后续修正）公约。

第 1 条

1. 在《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）、《2000 年生育保护公约》（第 183 号）、经修订的《2006 年海事劳动公约》、《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）、《2007 年渔业部门工作公约》（第 188 号）、《2011 年家政工人公约》（第 189 号），以及《<1930 年强迫劳动公约> 的 2014 年议定书》的序言中包含的“《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》及其后续机制”或其变体，用“经 2022 年修订的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》”予以替代。

2. “《1981 年职业安全与卫生公约》（第 155 号）”和“《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）”应按时间顺序添加至经修订的《2006 年海事劳工公约》序言第 3 段、《2007 年渔业部门工作公约》（第 188 号）序言第 5 段，和《〈1930 年强迫劳动公约〉的 2014 年议定书》序言第 12 段。

3. “安全与卫生的工作环境”应添加至下列文书：经修订的《2006 年海事劳工公约》作为第 3 条的第（e）款；《2011 年家庭工人公约》（第 189 号）作为第 3 条第 2 款第（e）项；《2019 年暴力和骚扰公约》（第 190 号）第 5 条在“就业和职业”之后。

4. 在《2011 年家政工人公约》（第 189 号）和《〈1930 年强迫劳动公约〉的 2014 年议定书》序言中包含的“《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》”或其变体替换为“经 2022 年修订的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》”。

第 2 条

1. 从该公约生效之日起，成员国向国际劳工组织总干事正式通知批准第 1 条提及的任何公约或议定书，应视为其批准的公约或议定书已根据本公约进行修订。

2. 批准本公约时，成员国承认继续受本国此前已批准、本公约第 1 条提及的经本公约修订的各公约或议定书条款约束。

第 3 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 4 条

1. 除本条第 3 款规定外，本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。

2. 此后, 本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起对其生效。

3. 本公约对经修订的《2006 年海事劳工公约》的生效遵从该公约第 14 条规定。

第 5 条

本公约生效后, 第 1 条所指公约或议定书未经修订版本将不再接受批准。

第 6 条

1. 国际劳工组织总干事应通知国际劳工组织所有成员国关于他们提交的所有批准书和声明的登记情况。

2. 国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定, 应根据上述条款规定登记的所有批准书和声明的详细情况, 通知联合国秘书长进行登记。

第 7 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约, 除非新公约另有规定:

(a) 成员国批准新修订的公约, 只要新修订的公约已生效, 应自动导致在生效之时对本公约立即退约;

(b) 自新修订的公约生效之日起, 本公约不再对成员国开放批准。

2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国, 本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 8 条

本公约的英文、法文和西班牙文文本具有同等效力。

第 192 号公约

工作环境中的生物危害公约

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2025 年 6 月 2 日在日内瓦召开第 113 届会议，
忆及国际劳工组织庄严的章程义务，即在世界各国推动计划，在所有职业实现工人获得生命和卫生的充分保护，

忆及国际劳工大会在第 110 届会议（2022 年）上将安全与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，

考虑到提供法律框架，在涉及生物危害方面尊重、促进和实现安全与卫生的工作环境的基本原则和权利这一目标，包括为有效管理工作环境中与生物危害相关的紧急情况作好准备和作出应对安排，要考虑新出现的和重新出现的危害和风险，

强调在工作环境中预防由生物危害引起的疾病和伤害方面促进国际政策一致性和合作的重要性，

认识到《1981 年职业安全与卫生公约》（第 155 号）和《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）的相关性，这两项公约是经 2022 年修订的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》意义上的基本公约，以及第 155 号公约的 2002 年议定书和《1985 年职业卫生服务公约》（第 161 号）的相关性，

注意到有必要修订《1919 年炭疽病预防建议书》（第 3 号），并消除关于工作环境中其他生物危害的国际劳工标准覆盖面的差距，

注意到本公约是在全球范围内专门针对工作环境中生物危害的第一份国际法律文书，

强调有必要让相关行为主体在各自职责范围内通过合作的方式和措施促进有效管理工作环境中关于生物危害的职业安全与卫生，包括公共卫生和职业安全与卫生主管当局以及雇主和工人组织，

决定就会议议程的第四项议题关于防止生物危害的职业安全与卫生保护通过相关提议，

决定这些提议应采用国际公约的形式，

于 2025 年 6 月 13 日通过以下公约，该公约可称为 2025 年工作环境中的生物危害公约。

第一部分 定义和范围

第 1 条

就本公约而言：

- (a) “生物危害”指任何微生物、细胞或细胞培养物、内寄生虫或非细胞微生物实体，包括经过基因改造的此种实体，以及与其相关的过敏原和毒素，还包括植物或动物来源的过敏原、毒素和刺激物，一旦因工作要暴露于这些物质时，可能对人体健康造成危害。工作环境中由于暴露于生物危害对人体健康造成的危害包括疾病和伤害；
- (b) “工作环境中暴露于生物危害”指在工作环境中工人接触或接近生物危害的事件。此类暴露包括与工作相关的活动和公共卫生状况。感染或危害发生的潜在可能性与传播方式和接触途径密切相关，这些因素在制定适当的预防策略和措施时至关重要；
- (c) “生物风险”指由暴露于生物危害引发的危险事件发生的可能性和该事件对人体健康造成伤害或损害的严重程度两方面结合的情况；
- (d) “主管当局对生物风险的评估”指主管当局开展的识别生物危害和评估风险的系统性过程，其目的是支持开发监管框架或指南，规范就与所从事工作相关的生物风险进行防控的合理适度的措施。评估应考虑以下因素：
 - (i) 危害的特性，包括对人类健康造成危害的潜力及危害的严重程度；
 - (ii) 存在有效诊断、预防和治疗手段；
 - (iii) 公共卫生风险是否会传播给普通民众或环境；

(e) “工人”涵盖所有受雇人员，包括公职人员。

第 2 条

1. 本公约适用于各经济活动部门所有工人。

2. 批准本公约的成员国，经与相关的最具代表性的雇主和工人组织磋商后，基于主管当局对所涉生物风险及应采取的预防和保护措施的评估，可以将特定经济部门或有限类别的工人部分或全部排除在本公约适用之外，前提是安全卫生的工作环境得到维护。

3. 使用前款允许的可能性的成员国在根据国际劳工组织章程第 22 条提交的关于本公约实施情况的首份报告中，应列明排除适用的特定经济部门或工人类别，说明排除的理由，描述为不适用工人提供充分保护所采取的措施，并在后续报告中说明扩大适用范围的进展情况。成员国应尽最大努力尽早结束排除情况。

第二部分 国家政策

第 3 条

成员国应根据本国法律和实际，与最具代表性的雇主和工人组织磋商，基于主管当局对生物风险的评估情况，将保护工人免受工作环境中的生物危害纳入国家职业安全与卫生政策，应定期审查这一政策。

第 4 条

关于工作环境中的生物危害，国家政策应考虑：

- (a) 其他相关政策，包括公共卫生和环境政策，只要这些政策符合、补充或改进职业安全与卫生规定；
- (b) 关于管理工作环境中生物危害职业安全与卫生现有的最好信息；
- (c) 需要制定有效管理工作环境中暴露于生物危害和风险情况的安排，包

括新出现的和重新出现的危害和风险，以及预防、准备和应对措施，比如制定计划和程序，以处理与这些危害相关的事故和紧急情况，应当考虑工人的身心健康和福祉，以及在合适时，向雇主提供支持机制的必要性；

- (d) 气候和环境风险对工作环境中暴露于生物危害的影响，以及采取足够的行动来预防和应对已认定风险的必要性；
- (e) 《1981 年职业安全与卫生公约》（第 155 号）、《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）的相关规定，以及适当情况下其他相关国际劳工标准；
- (f) 酌情确保看待问题的视角会考虑所有工人的情况，包括男女暴露于危害和风险不同程度。

第 5 条

为了获得工作环境中生物危害现有的最佳信息，成员国经与最具代表性的雇主和工人组织协商，酌情并根据国家法律和实际，作出安排，用于：

- (a) 在国内和国际层面，相关国家当局，包括公共卫生和职业安全与卫生当局，科学机构和相关国际组织相互之间交换信息、协调行动；
- (b) 现有信息不足时，促进新的研究。

第 6 条

成员国经与最具代表性的雇主和工人组织协商后，应制定特别规定：

- (a) 保护披露给竞争对手后可能损害雇主的业务的机密信息，只要工人的安全与卫生不会因此受到损害，并且符合国家法律和实际；
- (b) 确保工人及其代表能够便捷、保密利用适当有效的报告机制，处理违反关于工作环境中暴露于生物危害问题的国家法律和法规情况；
- (c) 确保报告此类违规行为的人员免受报复。

第三部分 预防和保护措施

第 7 条

1. 成员国应根据本国法律和实际, 经与最具代表性的雇主和工人组织协商后, 制定、公布并定期审查和更新以下措施的国家安排和指南: 以主管当局对生物风险的评估结果为基础, 为控制工作环境中的生物危害和风险的预防、保护和情形适当时的防范性措施。

2. 这些安排和指南应当:

- (a) 促进持续改进保护暴露于危害的工人;
- (b) 考虑新出现和重新出现的危害和风险;
- (c) 就以下情况做出具体规定:
 - (i) 工人因暴露于生物危害面临已知危害风险高的行业和职业;
 - (ii) 可能需要特殊保护的工人, 要考虑必须确保特殊保护不会导致歧视或加剧职业隔离;
- (d) 包括处理工作环境中涉及暴露于生物危害的事故和紧急情况的准备和应急措施, 如计划和程序。

第 8 条

1. 成员国应根据主管当局对生物风险的评估情况, 就控制工作环境中生物危害和风险的预防、保护措施, 以及适当情况下的防范措施, 向雇主、工人及其代表提供及时的信息和支持。

2. 信息应以易于获取的形式和通俗易懂的语言提供, 定期审查, 并根据需要更新, 以反映最新的科学和技术知识。

第四部分 职业卫生与职业卫生服务

第 9 条

在采取处理暴露于工作环境中的生物危害问题的预防和保护措施时，成员国应根据国家法律和实际，致力于：

- (a) 逐步将职业卫生服务扩展至各经济部门的所有工人，优先考虑工人面临暴露于生物危害风险高的行业和职业，以及可能需要特殊保护的工人；
- (b) 促进协调和高效利用国家卫生和劳动基础设施、专业知识和资源，为工人提供职业卫生服务。

第五部分 职业事故和职业病的报告、 记录和通知及数据收集

第 10 条

成员国应根据本国国情和实际，经与最具代表性的雇主和工人组织协商后，建立、实施并定期审查以下程序：

- (a) 由雇主或根据本国法律和实际的其他负责人，对因工作环境中暴露于生物危害而引起的职业事故、职业病以及适用时危险事件的报告、记录、通知和调查；
- (b) 就因工作环境中暴露于生物危害而引起的职业事故、职业病以及如果适用的危险事件，编制并公布按性别分类的年度统计数据；
- (c) 就因工作环境中暴露于生物危害而引起的职业事故、职业病或其他损害健康的严重事件，由主管当局进行调查；
- (d) 每年公布根据处理工作环境中暴露于生物危害问题的国家职业安全与卫生政策所采取措施的信息；
- (e) 就因工作环境中暴露于生物危害导致的职业病和伤害，确定保存记录的合适时限，应考虑这些疾病的潜伏期。

第 11 条

经与最具代表性的雇主和工人组织协商，根据国家法律和实际、相关国际标准和科学进展情况，成员国应：

- (a) 出于预防、记录、报告和适用情况下赔偿的目的，定期审查国家职业病清单；
- (b) 根据需要更新这些清单，纳入经科学确认与工作环境中暴露于生物危害存在直接关联的疾病，或按符合国家条件和实际的方法确定的疾病。

第六部分 工伤待遇

第 12 条

成员国应确保因工作环境中暴露于生物危害导致的疾病、伤害、残疾或死亡，均可根据国家法律和实际有权获得工伤待遇或赔偿。

第七部分 遵守法律法规

第 13 条

1. 成员国应通过适当的监察体系及在适用情况下其他确保守法的机制，包括向雇主、工人及其代表提供技术信息和建议，确保处理工作环境中暴露于生物危害的国家法律和法规得到执行，并为这些机制部门配备充足的资源和给予必要的支持。

2. 对于劳动监察员和其他负责工作环境中生物危害和风险的官员，成员国应确保：

- (a) 接受关于危害和风险的培训；
- (b) 在评估遵守国家相关法律法规情况时，促进采用系统化的方法处理职业安全与卫生问题；

- (c) 在执行任务时，有明确严格的安全规则确保人身安全；
- (d) 由雇主提供适当的防护装备。

第 14 条

成员国应根据国家法律和实际，对违反有关工作环境中生物危害的法律法规行为规定适当的处罚和救济措施，并确保有效实施。

第八部分 雇主的职责和责任

第 15 条

雇主应通过采取适当和必要的预防和保护措施，确保他们控制下的工作环境尽可能不存在因暴露于生物危害导致的对安全和卫生的风险。

第 16 条

雇主应根据国家法律和实际以及适用的集体协议，尽可能基于对工作环境中生物风险的评估情况，采取预防和保护措施，确保酌情考虑暴露程度和风险的不同水平，包括女性和男性面临的处境。特别是，他们应当：

- (a) 与工人及其代表协商后，建立足够适当的体系，对工人因生物危害导致的安全和卫生风险开展评估，对评估进行审查，并在必要时予以更新，充分考虑可能需要特殊保护的工人；
- (b) 采取一切合理可行的措施消除工作环境中的生物危害，如无法消除时，控制并最大限度地减少这些危害带来的风险，充分考虑控制措施的优先顺序；
- (c) 实施有效的预防和保护措施，考虑生物危害的特性，以及主管当局对生物风险的评估情况，如果有这样的评估；

- (d) 根据控制措施的优先顺序，免费向工人提供、维护和更换必要的个人防护装备，并提供使用培训；
- (e) 定期对工作环境和工人健康进行监测，监测应当充分、对职业风险有针对性，确保及时发现生物危害及其潜在影响；
- (f) 监督工作流程，并定期审查预防、保护和控制措施的有效性，包括是否有合适的个人防护装备；
- (g) 在现有信息不足以充分评估风险时，采取防范措施；
- (h) 以适当的间隔定期向管理人员、指导人员和工人以及工人代表提供关于工作环境中生物危害以及适用的预防和保护措施的信息、指导意见和培训，这些活动应在带薪工时内，在可能的情况下，在正常工作时间内进行；
- (i) 在工人开始执行含有因暴露于生物危害带来风险的任务之前，在工作方法、材料或基于新信息进行的风险评估发生变化时，确保以必要的间隙让工人以易于获取的形式和通俗易懂的语言，充分了解那些风险以及适用的预防和保护措施；
- (j) 与职业安全与卫生委员会或工人代表合作，调查与工作环境中暴露于生物危害相关的职业事故、职业病以及适用情况下发生的危险事件，以确定其原因，并采取必要措施防止类似事件再次发生，要保留涉及生物危害事件的相关数据。

第 17 条

当两个或多个雇主在同一工作场所同时开展活动时，在工作环境中暴露于生物危害方面，他们应合作确保工人的安全和卫生，同时不影响每个雇主对其工人的责任。

第 18 条

雇主应根据其活动规模和性质，制定应对工作场所生物危害相关事故、事件

和紧急情况的准备和应急反应计划和程序，要考虑传染病暴发的可能性。这些计划和程序应与主管当局提供的指导意见相一致。

第九部分 工人及其代表的权利和义务

第 19 条

关于工作环境中的生物危害，工人和，如果有的话，他们的代表有权：

- (a) 就雇主或主管当局进行的生物危害识别和风险评估参与咨询；
- (b) 获得关于工作环境中生物危害和风险，以及适当的预防和保护措施及其应用等方面的信息和培训；
- (c) 就保护自身及其他工人的预防和保护措施进行咨询，并参与其实施；
- (d) 就工作环境中暴露于生物危害的相关问题向雇主提出询问并参与咨询；
- (e) 参与职业事故、职业病以及适用时发生的危险事件的调查，并就这些调查的结论参加咨询；
- (f) 接收关于工人健康情况的监测报告，但须遵守个人和医疗数据的保密规则；
- (g) 如果他们认为采取的措施和使用的手段不足以确保预防和保护的充分性，根据国家法律 and 实际，向主管当局提出申诉；
- (h) 因健康原因不能继续从事特定工作时，根据国家法律 and 实际，按照职业卫生服务机构的建议，可转岗至其他工作，前提是有这样的工作岗位，他们具备相应资格或接受培训后可从事该工作；
- (i) 在因工作环境中暴露于生物危害导致生病或受伤，或疾病和伤害加重，根据国家法律 and 实际，获得医疗和康复服务；
- (j) 受到保护不会因感染或传播由暴露于生物危害引起的疾病而遭受任何歧视；
- (k) 就报告与生物危害和风险相关的职业安全与卫生问题，有与主管当局开展有效沟通的渠道。

第 20 条

关于工作环境中的生物危害，在企业层级应做出安排，将下列事项列入工人应尽职责：

- (a) 按照收到的指令和雇主提供的培训和手段，遵守规定的职业安全与卫生措施，包括正确处置和使用为保障他们安全卫生提供的足够的个人防护装备、设施和其他设备；
- (b) 向其直接主管迅速报告他们认为可能导致暴露于生物危害或对自身或他人的安全或卫生构成风险的工作处境；
- (c) 与雇主和其他工人合作，确定并实施针对生物危害充分的职业安全与卫生措施。

第 21 条

关于工作环境中的生物危害，除上述权利和义务外，工人还：

- (a) 在有正当理由相信存在对自己的生命或健康造成迫在眉睫的严重危险的情况时，有权撤离工作场所，不应有不当影响；
- (b) 对有正当理由相信存在对自己的生命或健康造成迫在眉睫的严重危险的情况，应当立即向直接主管报告；
- (c) 不得被雇主要求返回对生命和健康持续存在迫在眉睫的严重危险的工作，直至雇主采取必要的有效补救措施。

第十部分 实施办法

第 22 条

成员国应与最具代表性的雇主和工人组织协商，通过法律、法规、集体协议或其他符合本国国情和实际的措施实施本公约的规定。

第十一部分 规范性语言

第 23 条

就本公约而言，使用通用阳性形式时，应理解为不具排他性，应包括女性，除非文中另有明示。

第十二部分 最后条款

第 24 条

本公约的正式批准书应提交国际劳工组织总干事登记。

第 25 条

1. 本公约仅对批准书已在国际劳工局登记的成员国具有约束力。
2. 本公约自国际劳工组织两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。
3. 此后，本公约对任何成员国自其批准书向国际劳工局登记之日起 12 个月后才对该成员国生效。

第 26 条

1. 批准本公约的成员国可在公约生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知的方式退出本公约。此类退约通知自国际劳工局登记之日起 1 年后生效。
2. 已批准本公约的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再遵守 10 年，此后可每 10 年届满时根据本条规定条件退约。

第 27 条

1. 国际劳工组织总干事应将成员国提交的批准书、声明和退约书的登记情况通知国际劳工组织的所有成员国。
2. 在通知成员国生效所需的最后一份批准书的登记情况时，总干事应提醒各成员国注意本公约生效的日期。

第 28 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，应根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 29 条

国际劳工局理事会必要时，可向大会提交关于本公约作用情况的报告，并审查是否有必要将全部或部分修订本公约的问题列入大会议程。

第 30 条

1. 若大会通过一项全部或部分修订本公约的新公约，除非新公约另有规定：
 - (a) 成员国批准新修订的公约，无论本公约第 14 条有何规定，只要新修订的公约已生效，应自动导致在生效之时对本公约立即退约；
 - (b) 自新修订的公约生效之日起，本公约不再对成员国开放批准。
2. 对于已批准本公约但未批准修订的公约的成员国，本公约在任何情况下均应以其现行形式和内容继续有效。

第 31 条

本公约的英文、法文和西班牙文文本具有同等效力。

第 193 号公约

关于平台经济体面劳动的公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2026 年 6 月 1 日在日内瓦举行了其第 114 届会议，

承认平台经济尤其是数字劳动平台的性质及其增长，极大改变了劳动世界，

注意到平台经济创造了企业和工商业发展机会，为就业正规化开辟了新路径并创造了就业和收入机会，

认识到平台经济中存在的体面劳动赤字，

注意到当数字劳动平台跨国界运营时，客户、工人和平台可能位于不同的国家，

强调经由数字劳动平台从事的工作具有某些特性，因此适宜通过专门标准，这些专门标准与其他国际劳工标准一起，将促进平台经济体面劳动的全面实现，

认识到数字劳动平台和中小微型企业的作用以及扶持一个对可持续企业和促进公平工商业竞争有利的环境的必要性，

承认各成员国平台经济发展情况的差异性以及业务模式和工作安排的多样性，

决定就平台经济体面劳动——本届大会第五项议程——通过若干建议，并确定这些建议必须采取一项国际公约的形式，

于 2026 年 6 月 12 日通过以下公约，引用时可以称之为《2026 年平台经济体面劳动公约》：

第一部分 定义

第 1 条

就本公约而言：

- (a) “数字劳动平台”系指一个法人或者自然人 (若国家法律适用), 该法人或者自然人通过数字技术, 运用自动化决策系统:
 - (i) 根据服务对象或者请求者的要求, 组织和 / 或协助他人为获取报酬或者付款而开展工作, 提供服务;
 - (ii) 不论该工作是在线上还是在某个特定地理位置完成的;
- (b) “数字平台工人”系指一个受雇或者受聘从事工作的人:
 - (i) 旨在提供由一个数字劳动平台组织和 / 或协助的服务;
 - (ii) 旨在获取报酬或者付款;
 - (iii) 不论其属于何种就业身份分类;
- (c) “中介”系指一个法人或者自然人 (若国家法律适用), 该法人或者自然人通过下列途径之一, 提供由数字平台工人开展的工作:
 - (i) 通过与数字劳动平台和与数字平台工人的合同关系; 或者
 - (ii) 作为数字劳动平台与数字平台工人之间分包链的一部分;
- (d) “报酬”或者“付款”系指依照国家法律法规、集体协议或者合同义务, 根据数字平台工人就业身份分类而应当向其支付的金额, 作为所完成工作的对价。报酬不包括对数字平台工人在开展工作时所涉的支出或者其他成本的任何补偿。

第二部分 范围

第 2 条

1. 本公约必须适用于:
 - (a) 所有数字劳动平台;
 - (b) 所有数字平台工人, 除非本公约另有规定, 不论其在正规经济还是非正规经济中工作。
2. 在出现实质性特殊问题的情况时, 各成员国可以经与具有代表性的雇主组织和工人组织以及代表数字劳动平台和数字平台工人的组织 (若存在) 协商, 在适用其全部或部分规定时排除:

(a) 有限类别的数字劳动平台；或者

(b) 有限类别的数字平台工人。

3. 在依据本条第 2 款规定作出排除的情况下，凡可行时，各成员国必须采取措施，逐步将本公约的适用范围扩大到相关类别的数字劳动平台和数字平台工人。

4. 依据本条第 2 款规定对排除在外可能性加以利用的各成员国，必须在其依据《国际劳工组织章程》第 22 条提交的关于本公约实施情况的第一份报告中：

(a) 列出依据本条第 2 款规定被排除在外有限类别的数字劳动平台或者数字平台工人；

(b) 列出此类排除的理由及其法律和惯例对被排除类别的立场，并说明本条第 2 款提及的各组织各自的立场。

5. 在随后依据《国际劳工组织章程》第 22 条提交的关于本公约实施情况的报告中，各成员国必须具体说明可能已采取的任何措施，这些措施旨在将本公约的适用范围扩大到相关类别的数字劳动平台或者数字平台工人。

第三部分 工作中的基本原则和权利

第 3 条

各成员国必须采取措施，在平台经济中尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利，即：

(a) 结社自由和有效承认集体谈判权；

(b) 消除一切形式的强迫劳动或者强制劳动；

(c) 有效废除童工劳动；

(d) 消除就业歧视和职业歧视；

(e) 安全 and 卫生的工作环境。

第四部分 职业安全卫生

第 4 条

1. 各成员国必须采取适当措施，防止因工作而产生的、与工作相关的或者在工作过程中发生的职业事故、职业疾病和对数字平台工人健康造成的任何其他伤害。

2. 各成员国在采取本条第一款规定的措施时，必须明确各公共当局、数字劳动平台、数字平台工人及其他相关主体各自的职能和责任，考虑下列因素：

- (a) 此类责任的互补性；
- (b) 本国国情和惯例以及数字平台工人就业身份分类；
- (c) 评估职业风险并采取充分预防保护行动的必要性。

第 5 条

各成员国必须采取适当措施，确保数字平台工人有权离开他们有合理理由认为对其生命或者健康构成紧迫重大危险的作业环境，避免遭受不当后果，并且他们必须立即告知数字劳动平台。

第五部分 暴力和骚扰

第 6 条

各成员国必须采取适当措施，有效保护所有数字平台工人免受劳动世界中的暴力和骚扰，包括在线施加的暴力和骚扰或者涉及诸如客户和顾客等第三方的暴力和骚扰。

第六部分 促进体面劳动

第 7 条

各成员国必须在其国家政策中并且根据本国国情，采取措施，在平台经济中促进创造体面劳动机会并鼓励促进职业发展和技能开发。

第 8 条

各成员国必须采取适当措施，促进通过各类数字劳动平台开展的工作正规化，包括自雇工人登记。

第七部分 数字平台工人就业身份分类

第 9 条

各成员国必须采取措施，确保就存在或不存在雇佣关系对数字平台工人进行正确分类，除其他因素外，主要以与数字平台工人所从事工作和报酬或付款有关的事实为指导，并且顾及经由数字劳动平台从事工作的特性。

第八部分 报酬或者付款

第 10 条

1. 各成员国必须采取措施，确保依据国家法律法规、集体协议或者合同义务应支付给数字平台工人的报酬或者付款，在国家法律法规或集体协议规定的范围内，经合法扣除，以合法付款手段，包括在国家法律法规许可的情况下以电子转账方式，及时足额支付。

2. 各成员国还必须采取措施，确保处于雇佣关系中的数字平台工人：

- (a) 获得报酬，并且在除去任何小费或者其他酬金后，其报酬金额在任何情况下均不得低于适用的法定最低工资或者协商最低工资（若有）；
- (b) 依照国家法律和惯例，对其在开展工作过程中产生的费用或者其他成本获得补偿。

3. 各成员国应当考虑是否必须向未处于雇佣关系中的数字平台工人提供特别是依据本条第二款第 a 项所采取的措施。

第 11 条

各成员国必须采取适当措施，要求数字劳动平台及时向数字平台工人提供关于其报酬或者付款和任何所作扣除的准确易懂信息。

第九部分 社会保障

第 12 条

各成员国必须采取措施，确保数字平台工人获得不低于相同就业身份分类的其他工人适用的社会保障待遇保护。

第十部分 使用自动化系统的影响

第 13 条

各成员国必须要求数字劳动平台在雇佣或者聘用数字平台工人之前，将下列情况告知数字平台工人及其代表，或者具有代表性的工人组织和代表数字平台工人的组织（若存在）：

- (a) 使用基于算法或者类似方法的自动化系统来监督或评价工作，或者生成与工作相关决定的情况；

- (b) 使用此类自动化系统对数字平台工人工作条件或者其获得工作机会的影响程度。

第 14 条

各成员国必须按照成员国尊重、促进并实现工作中基本原则和权利的义务，采取适当措施，确保第 1 条第 a 项所定义的数字劳动平台负责任地使用自动化系统。

第 15 条

1. 在由自动化决策系统生成决定的情况下，各成员国必须采取适当措施，要求数字劳动平台在考虑到就业身份分类的情况下，确保数字平台工人在提出请求后，能够不被无故拖延地：

- (a) 获得有关对于其工作安排和获得工作机会产生不利影响的重大决定的书面说明；
 - (b) 就导致未能向数字平台工人支付任何应付款项或者中止或停用其账户，或者终止数字劳动平台对其的雇佣或聘用的任何决定酌情诉诸审查。
2. 实施第一款规定时，各成员国必须确保数字劳动平台具备适当的人工参与。

第十一部分 保护数字平台工人的个人数据 和个人隐私

第 16 条

1. 各成员国必须就数字平台工人个人数据制定有效和适当的保障措施，并且确保根据收集数据时的法定目的处理个人数据，不得采取与本公约所规定的权利和保护措施不符的方式进一步处理个人数据。

2. 各成员国必须确保数字平台工人有权要求获取、纠正和清除数字劳动平台

所处理的其个人数据，但须遵守适用的数据留存法律。

第十二部分 中止或者停用账户和终止雇佣 或者聘用

第 17 条

各成员国必须采取适当措施，禁止在基于歧视性或者其他非法理由的情况下中止或停用数字平台工人的账户，或者终止数字劳动平台对其的雇佣或聘用。

第十三部分 雇佣或者聘用条款和条件

第 18 条

各成员国必须依照国家法律和惯例采取措施，确保数字平台工人及时获得关于其雇佣或者聘用条款和条件的可核实和易于理解的信息。

第 19 条

数字平台工人的雇佣或者聘用条款和条件必须优先适用从业所在地国家法律法规，除非国家法律法规、国际文书或者多边或双边协定另有规定，同时将合同安排纳入考量。

第十四部分 保护移民和难民

第 20 条

各成员国必须采取措施，在移民和难民被招聘或者聘用为数字平台工人和作为数字平台工人工作期间防止其受到虐待，并向其提供充分保护。

第十五部分 争议处理和补救措施

第 21 条

各成员国必须采取措施，确保数字平台工人和数字劳动平台能够便捷地诉诸安全、公平和有效的争议处理机制以及适当和有效的补救措施。

第十六部分 遵守和执行

第 22 条

各成员国必须采取措施，建立机制，确保遵守和执行相关国家法律法规和集体协议。

第十七部分 同等待遇

第 23 条

各成员国必须在实施本公约时采取措施，确保数字平台工人享有不低于相同就业身份分类的其他工人所享有的待遇保护。

第十八部分 实施

第 24 条

1. 各成员国必须与最具代表性的雇主组织和工人组织进行协商，通过法律法规、集体协议、法院判决，以及这些手段的综合运用，或者以符合本国惯例的任何其他方式，实施本公约规定。

2. 各成员国必须实施本公约中关于在其领土内运营的数字劳动平台和中介以及在其领土内工作的数字平台工人的规定。

3. 在允许使用中介的情形下，各成员国必须确定和分配数字劳动平台和中介各自的责任，确保遵守本公约规定。

4. 实施本公约时，各成员国必须采取适当措施，保护数字劳动平台的商业敏感信息。

第十九部分 规范性语言

第 25 条

就本公约而言，除非上下文另有明确说明，任何使用通用阳性形式的情况均必须解释为不具排他性，也包括妇女在内。

第二十个部分 最后条款

第 26 条

本公约的正式批准书必须送请国际劳工局总干事进行登记。

第 27 条

1. 本公约必须仅对那些其批准书已经国际劳工局总干事登记的国际劳工组织成员国具有约束力。

2. 本公约必须自两个成员国的批准书已经总干事登记之日起 12 个月后生效。

3. 此后，对于任何成员国，本公约必须自其批准书已经登记之日起 12 个月后生效。

第 28 条

1. 凡批准本公约的成员国，自本公约初次生效之日起满 10 年后可以向国际劳

工局总干事通知解约，并请其登记。此项解约必须自登记之日起满 1 年后生效。

2. 凡批准本公约的成员国，在前款所述 10 年期满后的 1 年内未行使本条所规定的解约权利者，即须再遵守 10 年，此后在每个新一轮 10 年期的第一年内，可依本条的规定退出本公约。

第 29 条

1. 国际劳工局总干事必须将国际劳工组织成员国已交送的所有批准书、声明和解约通知书的登记情况通报本组织全体成员国。

2. 总干事在将已交送的生效所需的最后一份批准书的登记情况通报本组织全体成员国时，必须提请本组织各成员国注意公约开始生效的日期。

第 30 条

国际劳工局总干事必须将其按照以上各条规定已登记的所有批准书、声明和解约通知书的详细情况，按照《联合国宪章》第 102 条的规定，送请联合国秘书长进行登记。

第 31 条

国际劳工局理事会必须在其认为必要时，就本公约的实施情况向大会提交报告，并必须审查是否最好将公约的修订问题列入大会议程。

第 32 条

1. 如果劳工大会通过一项对本公约进行修订的新公约，则除新公约另有规定外：

(a) 若 / 当新修订公约已经生效，各成员国对于新修订公约的批准，必须依法构成对本公约的立即退出，而不需遵照上述第 28 条的规定；

(b) 自新修订公约生效之日起，本公约必须立即停止接受成员国的批准。

2. 在任何情形下，对于那些已经批准本公约但尚未批准修订公约的成员国，本公约的实际形式和内容必须继续有效。

第 33 条

本公约的英文本、法文本和西班牙文本同等作准。

第 3 号建议书

炭疽病预防建议书

国际劳工组织大会，
由美利坚合众国政府于 1919 年 10 月 29 日在华盛顿召集举行，并
决定就华盛顿会议议程的第 3 项议题的一部分“关于妇女就业：不健康工艺”
通过相关提议，并

决定这些提议应采用建议书的形式，

通过以下建议书，可称为《1919 年炭疽病预防建议书》，提交国际劳工组织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或其他方式予以实施：

大会建议国际劳工组织成员国采取措施，对感染炭疽孢子的羊毛进行消毒，可在出口羊毛的国家进行，若此举不可行，则在进口羊毛国家的入境口岸进行。

第 4 号建议书

铅中毒（妇女和儿童）建议书

国际劳工组织大会，
由美利坚合众国政府于 1919 年 10 月 29 日在华盛顿召集举行，并
决定就华盛顿会议议程的第 3 项和第 4 项议题的一部分“关于妇女和儿童就
业：不健康工艺”通过相关提议，并
决定这些提议应以建议书的形式通过，
通过以下建议书，该建议书可称为 1919 年铅中毒（妇女和儿童）建议书，提
交国际劳工组织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或
其他方式予以实施。

1. 大会建议国际劳工组织成员国，鉴于涉及对母体功能及儿童身体发育构成
危险，应禁止 18 岁以下的妇女和未成年人从事以下生产过程：

- (a) 在炉窑中进行锌或铅矿石的熔炼作业；
- (b) 处理、加工或熔炼含铅灰烬，以及铅的脱银工艺；
- (c) 大规模熔炼铅或旧锌；
- (d) 制造含铅量超过 10% 的焊料或合金；
- (e) 制造铅丹、铅白、红铅、白铅、橙铅，或铅的硫酸盐、铬酸盐或硅酸盐；
- (f) 制造或修理蓄电池中的混合和涂抹作业；
- (g) 清理开展上述工艺的车间。

2. 进一步建议，只有满足以下条件才允许妇女和未满十八周岁的未成年人在
含有使用铅化合物的工艺中就业：

- (a) 在定点地方使用排风通风，从源头清除粉尘和烟雾；
- (b) 工具和工作场所保持清洁；
- (c) 向政府当局报告所有铅中毒病例和因此给予的赔偿；
- (d) 对从事此类工艺的人员定期体检；

(e) 提供充足合适的更衣室、洗漱设施和食堂，以及特殊防护服装；

(f) 禁止将食物或饮料带入工作场所。

3. 还建议在可使用无毒物质替代可溶性铅化合物的行业中，对可溶性铅化合物的使用作出严格规定。

4. 就本建议而言，若铅化合物包含 5% 以上（算作金属铅）溶于 0.25% 的盐酸溶液中，则该铅化合物应被视为可溶化合物。

第 6 号建议书

白磷建议书

国际劳工组织大会，
由美利坚合众国政府于 1919 年 10 月 29 日在华盛顿召集举行，并
决定就华盛顿会议议程的第 5 项议题的一部分“关于扩展和实施 1906 年在伯
尔尼通过的《禁止在火柴制造中使用白磷的国际公约》”通过相关提议，并
决定该提议应采用建议书的形式，
通过以下建议书，该建议书可称为《1919 年白磷建议书》，提交国际劳工组
织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或其他方式予以
实施。

大会建议国际劳工组织成员国，如果还没有做到，应遵守 1906 年在伯尔尼通
过的《关于禁止在火柴制造中使用白磷的国际公约》。

附件

关于禁止在火柴制造中使用 白磷（黄磷）的国际公约

1906 年缔结于伯尔尼

- 第 1 条 缔约各方承诺在其管辖范围内禁止制造、进口和销售含有白磷（黄
磷）的火柴。
- 第 2 条 缔约各国应采取必要行政措施，确保在其各自领土内严格执行本
公约条款。

政府应通过外交渠道向其他缔约国通报就本公约事项本国领土上现行或随后会生效的法律和法规，以及关于实施这些法律和法规的方式的报告。

第 3 条 只有在宗主国政府代表殖民地、领地或保护国向瑞士联邦委员会发出适用通知后，本公约才适用这些地方。

第 4 条 本公约最晚应于 1908 年 12 月 31 日完成批准，并将其批准书交存瑞士联邦委员会。

应制作一份交存记录，经认证的副本应通过外交渠道转交每个缔约国。

本公约应自交存记录结束之日起 3 年后生效。

第 5 条 应允许未签署本公约的国家通过致函瑞士联邦委员会的方式声明加入，瑞士联邦委员会将通知其他各缔约国。

对于未签署本公约的国家及其殖民地、领地或保护国，本公约第 4 条规定的生效期限延长至 5 年，从通知加入之日开始计算。

第 6 条 缔约国或随后加入的国家、殖民地、领地或保护国，不得在本公约批准书交存记录结束之日起 5 年内退出本公约。

此后，每年都可退出本公约。

退约通知在政府向瑞士联邦委员会提交书面通知之日起 1 年后才能生效，如为殖民地、领地或保护国，则由宗主国政府提交书面通知；瑞士联邦委员会应立即将退约通知告知其他所有缔约国政府。

退约仅已通知的国家或由宗主国代为通知的殖民地、领地或保护国有效。

全权代表签署本公约，以昭信守。

本公约于 1906 年 9 月 26 日在伯尔尼签署，正本存放于瑞士联邦档案馆，经正式认证的副本通过外交渠道提交给各缔约国。

第 8 号建议书

工作时间（内河航运）建议书

国际劳工组织大会，

由国际劳工局理事会于 1920 年 6 月 15 日在热那亚召集举行，并

决定就热那亚会议议程的第一项议题通过相关提议，涉及将去年 11 月在华盛顿起草的公约适用于海员问题，在所有工业企业包括海上运输以及按规定条件进行的内河运输，限制工作时间每日不得超过 8 小时，每周不得超过 48 小时，后续关于配员的影响和船上住宿和卫生规定，并

决定这些提议应采用建议书的形式，

通过以下建议书，可称为 1920 年工作时间（内河航运）建议书，提交国际劳工组织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或其他方式予以实施。

鉴于国际劳工组织章程中以下声明，即所有工业领域，只要其自身特定情况允许，应努力通过“在尚未实现的地方将 8 小时工作日或 48 小时工作周设为目标予以实现的标准”，国际劳工大会建议：

—

国际劳工组织各成员国，如尚未如此，经与相关雇主组织和工人组织协商后，应制定立法，根据国际劳工组织章程中的上述声明的指令，限定内河航运中雇佣的工人的工作时间，并根据各国内河航运特有的气候和工业条件，制定必要的特殊规定。

二

有领土毗邻共同使用内河航道的国际劳工组织成员国，在与相关雇主组织和工人组织协商后，应就根据上述宣言所列指令限定内河航运中雇佣人员的工时问题达成协议。

三

此类国家立法及沿岸国家间协议应尽可能遵循国际劳工大会在华盛顿通过的关于工作时间的公约的总体原则，必要的例外是相关国家要满足气候或其他特殊条件需要。

四

在实施本建议时，国际劳工组织成员国在与相关雇主组织和工人组织协商后，应自行确定内河航运与海上航运的区别，并将其决定通知国际劳工局。

五

国际劳工组织成员国在热那亚会议闭幕后 2 年内，应向国际劳工局报告在落实本建议书方面取得的进展。

第 14 号建议书

儿童和未成年人夜间工作（农业）建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1921 年 10 月 25 日在日内瓦召开第 3 届会议，并
决定就会议议程的第 3 项议题关于儿童和未成年人夜间在农业部门就业问题
通过相关提议，并

决定这些提议应采用建议书的形式，

通过以下建议书，该建议书可称为 1921 年儿童和未成年人夜间工作（农业）
建议书，提交国际劳工组织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的规定，通过
国家立法或其他方式予以实施。

国际劳工组织大会建议：

—

国际劳工组织成员国采取措施，就不足 14 岁的儿童在农业企业夜间就业作出
规定，确保他们的休息时间与身体需求相适应，且不少于连续 10 小时。

二

国际劳工组织各成员国应采取措施，就 14 岁和 18 岁之间的未成年人在农业
企业夜间就业作出规定，确保他们的休息时间与身体需求相适应，且不少于连续
9 小时。

第 17 号建议书

社会保险（农业）建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1921 年 10 月 25 日在日内瓦召开第 3 届会议，
并

决定就会议议程的第 4 项议题关于保护农业工人针对疾病、残疾和养老的问题通过相关提议，并

决定这些提议应采用建议书的形式，

通过以下建议书，该建议书可称为 1921 年社会保险（农业）建议书，提交国际劳工组织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或其他方式予以实施。

国际劳工组织大会建议：

国际劳工组织成员国应将针对疾病、残疾、养老和其他类似社会风险确立的保险制度的法律和法规，按与工业和商业职业的工人普遍适用的条件相当的条件，扩展适用于农业工薪人员。

第 19 号建议书

移民统计建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1922 年 10 月 18 日在日内瓦召开第 4 届会议，并
决定就会议议程的第 2 项议题关于向国际劳工局提供有关移民移出、移入以
及移民人员遣返和过境的统计和其他信息问题通过相关提议，并
决定这些提议应采用建议书的形式，
于 1922 年 11 月 2 日通过以下建议，可称为 1922 年移民统计建议书，提交
给国际劳工组织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或
其他方式予以实施。

—

1. 大会建议国际劳工组织成员国应向国际劳工局提供有关移民移出、移入、
遣返、移民在出境和返程途中的过境情况，以及就上述问题已采取或正在考虑的
措施的所有现有信息。
2. 此类信息应尽可能每 3 个月提供 1 次，并在所涉内容的时间点之后的 3 个
月内提供。

二

大会建议国际劳工组织成员国应尽最大努力，在他们提及的年度结束之后的
6 个月内，只要拥有这些信息，就向国际劳工局提交有关移民移出和移入的总数，
分别列出本国人和外国人数数据，就本国并且尽可能就外国人就以下事项作出特
别说明：

- (a) 性别;
- (b) 年龄;
- (c) 职业;
- (d) 国籍;
- (e) 最后居住国;
- (f) 拟居住国。

三

大会建议国际劳工组织成员国，如条件允许，应与其他成员国达成协议，规定：

- (a) 对“移民”一词通过统一定义；
- (b) 确定由协议缔约成员国主管当局向移出和移入移民签发的身份证明文件中应载明的统一细节；
- (c) 采用统一方法记录有关移出和移入移民的统计信息。

第 25 号建议书

待遇平等（事故赔偿）建议书

国际劳工组织大会，
由国际劳工局理事会召集，于 1925 年 5 月 19 日在日内瓦召开第 7 届会议，并
决定就会议议程的第 2 项议题关于就工人事故赔偿问题本国和外国工人待遇
平等通过相关提议，并

决定这些提议应采用建议书的形式，

于 1925 年 6 月 5 日通过以下建议书，该建议书可称为 1925 年待遇平等（事
故赔偿）建议书，提交给国际劳工组织成员国审议，以便按国际劳工组织章程的
规定，通过国家立法或其他方式予以实施。

—

为便于实施就工人事故赔偿问题本国和外国工人待遇平等的公约，大会建
议：

- (a) 当根据一个成员国法律和法规应获赔偿的人员居住在另一个成员国领土
内时，应采取必要措施便利赔偿的支付，并确保遵守法律和法规规定的
支付条件；
- (b) 若因人员居住在其申请赔偿所在成员国领土之外地区而发生不支付、支
付停止或赔偿减少等情况而产生争议，应作出安排，在该领土的管辖法
院完成诉讼，无需该人员亲自出庭；
- (c) 成员国法律为工人赔偿目的而准予的有关免税待遇、官方文件免费或其
他特权，应按相同条件延伸适用已批准上述公约其他成员国的国民。

二

大会建议，若一个国家不管是以保险还是其他方式，还没有建立工业事故工人赔偿制度，政府在建立该制度后，应为外国工人提供便利，使他们能够在自己国家受益于关于工人赔偿的法律和法规。

第 30 号建议书

最低工资确定机制建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1928 年 5 月 30 日在日内瓦召开第 11 届会议，
并
决定就大会议程的第 1 项议题关于最低工资确定机制通过相关提议，并
决定这些提议应采用建议书的形式，
于 1928 年 6 月 16 日通过以下建议书，可称为 1928 年最低工资确定机制建议书，提交给国际劳工组织成员国审议，以便通按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或其他方式予以实施：

第一部分

国际劳工组织大会，
已通过一项关于建立最低工资确定机制的公约，并
希望通过提出指导成员国的一些普遍原则来补充该公约，当前实践和经验显示，这些原则能产生最满意的结果，
建议成员国应考虑以下原则和规则：

—

1. 为确保批准本公约的成员国掌握做出关于实施最低工资确定机制决定所需的信息，在雇主或工人要求适用该机制的行业或行业部分，应对实际支付工资额以及如果存在的话，关于工资的规定进行核实，并提供能直接证明不存在有效调节工资的安排且工资异常低下的信息。

2. 在不影响本公约赋予成员国自行决定在其各自国家哪些行业或行业部分适用最低工资确定机制的裁量权情况下，可从实用角度特别考虑那些通常雇佣女性的行业或行业部分。

二

1. 最低工资确定机制，无论其采取何种形式（例如，单个行业的行业委员会、多个行业的综合委员会、强制仲裁法庭），运作方式应该是调查相关行业或行业部分的实际情况，并征求受影响主要各方的意见，也就是行业或行业部分中的雇主和工人，在任何情况下都要征求他们对最低工资率设定相关事项的意见，并给予充分平等的考虑。

2. (a) 为确保所确定的工资率具有更大权威性，普遍的政策应当是相关雇主和工人通过人数或投票力量相同的代表，共同直接参与工资确定机构的讨论和决策；无论如何，若赋予一方代表资格，另一方也应按同等条件有自己的代表。工资制定机构还应包括一名或多名独立人士，在雇主和工人代表的对立票数相同时，独立人士的投票可确保有效决策。此类独立人士应尽可能在与工资制定机构中的雇主和工人代表协商后选定。

(b) 为了确保雇主和工人代表是那些能够获得其所代表利益群体信任的人员，相关雇主和工人在可行范围内在选举他们代表方面应有发言权。如果存在雇主和工人组织，这些组织应被邀请提交推荐人选名单，由工资制定机构任命。

(c) 第 1 款所述的独立人员应从具备履行职责所需资格且与所涉行业或行业部分的任何利益无关联的人员中选出，以避免其中立性受到质疑。

(d) 一旦雇佣人员大部分为女性，应作出规定，尽可能在工人代表中包括女性，在第 1 款中提及的独立人士中也要包含一名或多名女性。

三

为了制定应确定的最低工资率，工资确定机构在任何情况下都应考虑必须使相关工人能够维持适当的生活水平。为此，应主要参考在工人组织健全且已签订有效集体协议的行业中，类似工作所支付的工资率；若实际缺乏此类参考标准时，则应参考全国或特定地区普遍适用的工资水平。

应作出规定，当工资确定机构中的工人或雇主成员要求时，对该机构确定的最低工资标准要进行审议。

四

为有效保护相关工人的工资并保障所涉及的雇主不会遭受不公平竞争，那些为确保支付的工资不低于已确定的最低标准而采取的措施应包括：

- (a) 向雇主和工人通报现行工资标准的安排；
- (b) 对实际支付工资标准的官方监督；
- (c) 对违反现行工资标准的处罚措施及预防此类违规的措施。

1. 相较于雇主，工人能够自行了解工资制定机构决定的可能性更小，为了使工人能够获知他们应得的最低工资标准，应要求雇主在工人就业场所方便企及的位置张贴现行工资标准的完整声明，或如果是家庭工人的情况，在交付工作地或完工后交还的场所，或支付工资的场所。

2. 应配备足够数量的监察员，其职权与国际劳工大会 1923 年通过的《关于监察制度组织的一般原则建议书》中就工厂监察员提出的职权相当，以便在相关雇主和工人中间进行调查，以确定现行最低工资标准是否实际支付，并按授权采取措施处理违反工资标准的行为。为使监察员能够充分履行这些职责，应要求雇主保留其支付工资的完整和真实记录，或如果是家庭工人的情况，保留工人名单及其地址，并向他们提供工资簿或其他类似记录，其中包含必要细节以确定实际支付的工资是否对应于现行工资率。

3. 在工人通常无法通过司法或其他法律程序单独主张其权利以追讨按现行最低工资标准应付的工资时，应提供其他能够有效防止违反工资标准行为的措施。

第二部分

国际劳工组织大会认为有必要提醒各国政府注意国际劳工组织章程第 41 条所确立的原则，即男女从事同等价值的工作应获得同等报酬。（注：本条款指的是 1946 年修订前的国际劳工组织章程。在 1946 年修订后的章程中，关于同工同酬的表述出现在序言中。）

第 35 号建议书

强迫劳动（间接强制）建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1930 年 6 月 10 日在日内瓦召开第 14 届会议，并决定就会议议程的第一项议题关于间接强迫劳动通过相关提议，并决定这些提议应采用建议书的形式，

于 1930 年 6 月 28 日通过以下建议书，该建议书可称为 1930 年强迫劳动（间接强迫）建议书，提交给国际劳工组织成员国审议，按国际劳工组织章程的规定，通过国家立法或其他方式予以实施。

鉴于已通过一项关于强迫或强制劳动公约，并

希望通过一项原则声明补充公约，这些原则看起来最适于指导成员国关于努力避免任何使用间接强制劳动的政策，间接强制劳动会对公约适用地区的人口造成过重负担，

大会建议成员国应考虑以下原则：

—

劳动力供应量、人口的劳动能力，以及生活和劳动习惯的突然变化可能对人口的社会条件产生的不良影响，是在决定处于原始发展阶段的领土有关经济发展问题时应考虑的因素，特别是决定以下事项时：

- (a) 增加这些地区工业、采矿和农业企业的数量和规模；
- (b) 允许的非原住民定居点，如果有的话；
- (c) 授予森林或其他特许权，无论是否具有垄断性质。

二

有必要避免一些间接手段人为增加人口用寻求有酬就业来纾解的经济压力，特别是以下手段：

- (a) 对人口征收的税额导致迫使他们寻求在私营企业中寻求有酬就业；
- (b) 对土地的占有、利用或使用施加限制，致使通过独立耕作谋生变得困难；
- (c) 对广泛接受的漂泊概念滥加扩展；
- (d) 制定限制性法案，导致为他人服务的工人处于比其他工人更有利地位。

三

有必要避免限制劳动力从一种就业形式向另一种就业形式或从一个地区向另一个地区自由流动，导致迫使工人在特定行业或地区接受就业，除非认为此类限制对人口或相关工人有利。

第 67 号建议书

收入保障建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1944 年 4 月 20 日在费城召开第 26 届会议，并决定就会议议程的第 4 项议题关于收入保障通过相关提议，并决定这些提议应采用建议书的形式，

于 1944 年 5 月 12 日通过以下建议书，该建议书可称为 1944 年收入保障建议书。

鉴于《大西洋宪章》旨在促进所有国家在经济领域实现最充分的合作，致力于确保人人获得更高的劳动标准、经济进步和社会保障，并

鉴于国际劳工组织大会通过 1941 年 11 月 5 日通过的一项决议赞同《大西洋宪章》的这一原则，并承诺国际劳工组织将全力配合其实施，并

鉴于收入保障是社会保障的必要组成部分，并

鉴于国际劳工组织用以下行动致力于推动收入保障的发展——

国际劳工大会通过了涉及工人事故和职业病赔偿，疾病保险，提供生育、养老、残疾、寡妇和孤儿保险金，以及失业保险的公约和建议书，

美洲国家第 1 届和第 2 届劳工大会通过了构成《美洲社会保险法典》的决议，理事会代表团参与了通过《圣地亚哥宣言》的第一届美洲社会保障会议，而且理事会批准了美洲社会保障会议规约，这是新成立的加强社会保障管理和执行机构与国际劳工局协调合作的常设机构，并

国际劳工局以咨询身份参与了多个国家社会保险方案的制定以及其他一些措施，并

鉴于一些成员国尚未采取力所能及的措施促进人民的福祉和发展，尽管这些人民对更好的劳动标准、经济进步和社会保障的需求最为迫切，并

鉴于这些成员国最好能尽快采取一切必要措施，达到公认的国际最低标准并进一步完善这些标准，并

鉴于现在有必要进一步采取措施努力实现收入保障，如通过统一或协调社会保险计划，将这些计划扩展至所有工人及其家庭，包括农村人口和自雇人员，以及消除不公平的异常情况，并

鉴于制定一些基本原则有助于实现这一目标，成员国在现有公约和建议书的基础上沿着这些方向制定收入保障计划时应遵循这些原则，上述公约和建议书的规定也有待统一和扩展；

大会——

- (a) 建议本组织成员国逐步实施以下基本指导原则，根据国家条件允许的进度尽快制定收入保障计划，以落实《大西洋宪章》的第5项原则，并应理事会要求，不时向国际劳工局报告落实上述基本指导原则所采取的措施；
- (b) 提请本组织成员注意提交给大会并载于本建议书附件中的关于实施这些基本指导原则的建议。

指导原则

基本原则

1. 收入保障计划应通过将因无法工作（包括年老）或无法获得有报酬的工作，或因家庭主要收入来源者死亡而丧失的收入恢复至合理水平，缓解匮乏并防止赤贫。

2. 收入保障应尽可能基于强制性社会保险制度组织实施，即符合规定资格条件的参保人员，根据向保险机构缴纳的保费，按照法律规定的费率和出现意外时，获得相应的保险金。

3. 对于强制性社会保险未涵盖的需求，应通过社会救助予以保障；一些类别的人员，特别是抚养儿童、贫困残疾人、老年人及寡妇，应根据规定额度按合理费率获得津贴。

4. 对于其他匮乏人员，应提供与具体需求相适应的社会救助。

社会保险

5. 强制性社会保险应涵盖参保人无法谋生的所有风险情况，无论是因为无法工作还是无法获得有报酬的工作，或者是因为死亡而留下需抚养的家庭，还应包括一些常常遭受的连带紧急情况，只要没有其他方式的保障，这些情况会对有限的收入造成异常压力。

6. 对于因就业导致的工作失能和死亡情况，应提供赔偿。

7. 为了使社会保险提供的待遇紧密切合各种需求，所涵盖的风险应分为以下类别：

- (a) 疾病；
- (b) 生育；
- (c) 残疾；
- (d) 养老；
- (e) 家庭主要收入来源者死亡；
- (f) 失业；
- (g) 紧急支出；
- (h) 工伤。

条件是对于以下情况，不能同时支付超过一项的待遇：残疾、养老和失业。

8. 因失去收入而支付的所有待遇中还应加上给先出生的两个孩子每人的补贴，对于其他孩子的供给应通过公共基金或缴费计划支付的儿童津贴来实现。

9. 应支付疾病津贴的情况是因疾病或受伤出现急性状况，需要医疗治疗或观察，因为这些医疗原因不得不停止工作，导致失去收入。

10. 应支付生育津贴的情况是因在分娩前后在规定期间内无法工作导致失去收入。

11. 应支付残疾津贴的情况是因疾病或受伤导致长期出现状况，或因丧失肢体或功能而无法从事任何实质性的有偿工作。

12. 应支付养老金的情况是达到规定的年龄，在这一年龄人们通常无法从事有效工作，疾病和残疾发生率升高，如果已经失业，则可能会永久性失业。

13. 应支付遗属津贴的情况是户主死亡后，受抚养人想必会失去经济支撑。

14. 应支付失业津贴的情况是参保人因失业而导致收入损失，该参保人通常有工作，在一些职业能够正常就业，并正在寻找合适的工作，或因非全时失业而导致收入损失。

15. 疾病、生育、残疾和死亡情况下发生的特殊费用，如果没有其他方式安排，就应提供津贴。

16. 支付工伤赔偿的情况是因在就业中造成的创伤性伤害或疾病，不是受害者故意或严重有意的过失所致，导致暂时或永久丧失工作能力或死亡。

17. 社会保险应为所有雇员和自雇人员及其抚养人员就他们面临的一些风险情况提供保护，针对这些人可以：

(a) 收取保费，行政开支不应该过高；

(b) 与医疗和就业服务部门开展必要合作支付待遇，应谨防滥用。

18. 雇主应负责缴纳其雇佣的所有人员的参保费用，有权在支付工资时从中扣除应缴金额。

19. 为便利有效管理待遇，应建立缴费记录制度，提供便捷的手段核实要支付待遇的事件，并建立具备预防和救助功能的平行的医疗和就业服务组织。

20. 有薪酬的就业人员，一旦组织好收缴他们的保费、对待遇管理做出必要安排，就应该将他们纳入针对全部风险情况的保险。

21. 自雇人员，一旦组织好收缴他们的保费，就应该与受雇人员按同等条件纳入针对残疾、养老和死亡这些风险的保险。还应考虑是否将他们纳入针对需要住院的疾病和分娩、持续数月的疾病，以及出现疾病、分娩、残疾和死亡情况产生特殊费用这些情况的保险。

22. 待遇应替代损失的收入到一个尽可能高的水平，应充分考虑家庭的责任，在可以恢复工作时不能影响重返工作的意愿，也不得对从事生产的群体征收赋税过重从而影响产量和就业。

23. 待遇应基于参保人此前作为缴费基础的收入水平加以确定：条件是超出熟练工人普遍收入水平的多出量，在决定待遇标准或待遇的一部分资金来源不是参保人的缴费时，可忽略不计。

24. 在那些让人们通过自愿保险购买额外保障存在充足且经济实惠的机构的国家，待遇按统一标准可能是适当的。这些待遇应与非熟练工人的收入相当。

25. 除工伤赔偿外，其他待遇的申领权应受缴费条件限制，设计这些条件是要证明申领人通常处于受雇或自雇状态，并一直按合理规律缴费：条件是若因雇主未按规定代扣代缴应缴保费，不得剥夺本人享受待遇的资格。

26. 待遇的成本，包括行政成本，应在参保人、雇主和纳税人之间分配，分配方式应对参保人公平，避免对收入少的参保人造成困难或对生产造成干扰。

27. 社会保险的管理应在社会保障服务大体系内实现统一或协调，在就行政政策作出决定或提出咨询意见、提议立法或制定法规的机构中，缴费人应通过其组织拥有代表权。

社会救助

28. 社会应通过旨在确保抚养儿童福祉的一般性救助措施与父母合作。

29. 残疾人、老年人和寡妇因本人或其配偶未参加强制保险而未领取社会保险待遇，且其收入未超过规定标准，应有权享受规定标准的特殊生活补助金。

30. 应为所有处于匮乏状态且无需接受矫治收容的人员以现金或现金加实物形式提供适当的补贴。

附件

附带实施建议的指导原则

(黑体部分为普遍指导原则，随后的段落为实施建议。)

基本原则

1. 收入保障计划应通过将因无法工作（包括年老）或无法获得有报酬的工作，或因家庭主要收入来源者死亡而丧失的收入恢复至合理水平，缓解匮乏并防止赤贫。
2. 收入保障应尽可能基于强制性社会保险制度组织实施，即符合规定资格条件的参保人员，根据向保险机构缴纳的保费，按照法律规定的费率和出现意外时，获得相应的保险金。
3. 对于强制性社会保险未涵盖的需求，应通过社会救助予以保障；一些类别的人员，特别是抚养儿童、贫困残疾人、老年人及寡妇，应根据规定额度按合理费率获得津贴。
4. 对于其他匮乏人员，应提供与具体需求相适应的社会救助。

第一部分 社会保险

一、覆盖的风险情况

应覆盖的各种风险情况

5. 强制性社会保险应涵盖参保人无法谋生的所有风险情况，无论是因为无法工作还是无法获得有报酬的工作，或者是因为死亡而留下需抚养的家庭，还应包括一些常常遭受的连带紧急情况，只要没有其他方式的保障，这些情况会对有限的收入造成异常压力。
6. 对于因就业导致的工作失能和死亡情况，应提供赔偿。

7. 为了使社会保险提供的待遇紧密切合各种需求，所涵盖的风险应分为以下类别：

- (a) 疾病；
- (b) 生育；
- (c) 残疾；
- (d) 养老；
- (e) 家庭主要收入来源者死亡；
- (f) 失业；
- (g) 紧急支出；
- (h) 工伤。条件是对于以下情况，不能同时支付超过一项的待遇：残疾、养老和失业。

8. 因失去收入而支付的所有待遇中还应加上给先出生的两个孩子每人的补贴，对于其他孩子的供给应通过公共基金或缴费计划支付的儿童津贴来实现。

疾病

9. 应支付疾病津贴的情况是因疾病或受伤出现急性状况，需要医疗治疗或观察，因为这些医疗原因不得不停止工作，导致失去收入。

- (1) 作为一项原则，应判断参保人不能工作的必要程度，参考其此前并且可能返岗的职业。
- (2) 对于疾病初期的前几天，无需支付津贴，但若疾病在几个月内复发，不应设定新的等待期。
- (3) 津贴最好能支付到受益人恢复返回工作岗位、死亡或成为残疾人。然而，如果有必要限制支付待遇的时限，单个病案的最长时限应不少于 26 周，对于一些特定的虽可治愈但耗时很长的疾病，如结核病，应规定可延长支付待遇的时限：条件是一项保险计划实施之初，有必要规定少于 26 周的时限。

生育

10. 应支付生育津贴的情况是因在分娩前后在规定期间内无法工作导致失去收入。

- (1) 在出具医疗证明表明可能在6周内分娩时，妇女应有权离开工作岗位，妇女产后6周内不得允许工作。
- (2) 在上述期间应支付生育津贴。
- (3) 考虑到受益人的身体状况和工作的急切需求，由于医疗原因她最好休假更长时间或在其他一些时候不上班；在这些时候应支付疾病津贴。
- (4) 支付生育津贴可以受益人使用为她本人和孩子提供的医疗服务作为条件。

残疾

11. 应支付残疾津贴的情况是因疾病或受伤导致长期出现状况，或因丧失肢体或功能而无法从事任何实质性的有偿工作。

- (1) 残疾人员应预期要从事为其合理挑选的职业，这是考虑了他还有的体力和能力、以往经验以及他可以获得的培训设施。
- (2) 对于挑选的职业还没有岗位的个人，以及正在接受培训课程的个人，如果符合条件，他们应获得临时残疾津贴、培训津贴或失业津贴。
- (3) 对于无法为其挑选职业的人员，应发放残疾津贴。
- (4) 对于已确认无法正常从事有偿职业永久残疾的受益人，应允许其通过少量临时收入补充残疾津贴。
- (5) 如果残疾津贴的金额与参保人先前收入的水平相关，当残疾人无法通过正常努力赚取相当于其先前职业中受过同等培训健全人通常收入的三分之一时，应承认其领取津贴的权利。
- (6) 残疾津贴应自疾病津贴终止之日起支付，涵盖整个残疾期间，除非受益人达到领取养老金年龄时，由养老金替代残疾津贴。

养老

12. 应支付养老金的情况是达到规定的年龄，在这一年龄人们通常无法从事有效工作，疾病和残疾发生率升高，如果已经失业，则可能会永久性失业。

- (1) 领取养老金的最低年龄规定男性不得超过 65 岁，女性不得超过 60 岁：对于多年在艰苦或有损健康的职业中工作的人，可规定更低的年龄。
- (2) 如果基本养老金足以维持生计，领取养老金的条件可设定为从任何有偿职业的正规岗位退休；若上述退休是必要条件，则赚取少量临时收入不应导致失去领取养老金的资格。

家庭主要收入来源者死亡

13. 应支付遗属津贴的情况是户主死亡后，受抚养人想必会失去经济支撑。

- (1) 遗属津贴应支付给：(a) 参保人的遗孀；(b) 参保男性或抚养子女的参保女性的子女、继子女、养子女，此前曾登记为受抚养人的非婚生子女；(c) 根据国家法律规定的条件，与死者共同生活的未婚女性。
- (2) 寡妇津贴应支付给抚养符合领取儿童津贴条件子女的寡妇，或在丈夫死亡时或之后成为残疾人，或达到领取养老金最低年龄的寡妇；不符合上述任一条件的寡妇，应至少领取数月寡妇津贴，此后若处于失业状态，应继续领至可获得合适就业机会，必要时需经过培训。
- (3) 子女津贴应支付给未达到法定离校年龄的子女，或未满 18 岁且继续接受普通或职业教育的子女。

失业

14. 应支付失业津贴的情况是参保人因失业而导致收入损失，该参保人通常有工作，在一些职业能够正常就业，并正在寻找合适的工作，或因非全时失业而导致收入损失。

- (1) 从申请登记之日起，对失业期的前几天无需支付失业津贴，但如果在几个月内再次失业，不应再设新的等待期。
- (2) 失业津贴应一直支付到向参保人提供了合适的就业。
- (3) 根据具体情况在认为合理的一段初始期间内，仅以下情况可视为合适的就业：
 - (a) 参保人在通常职业中的就业，上班无需搬迁住所，如果适用的话，工资按集体协议规定的现行工资率；
 - (b) 参保人可接受的其他就业。
- (4) 初始期间届满后——
 - (a) 如果考虑参保人体力、能力、先前经验及可获得的培训设施后，为其提供的就业机会是合理的，则涉及职业变更的就业可被视为合适；
 - (b) 如果新的居住地有合适的住宿，则涉及变更居住地的就业可被视为合适；
 - (c) 如果就业条件不如参保人在通常的职业和地区所习惯的条件，但符合所提供的就业所属职业和地区普遍遵守的标准，则此种条件下的就业可被视为合适。

紧急费用

15. 疾病、生育、残疾和死亡情况下发生的特殊费用，如果没有其他方式安排，就应提供津贴。

- (1) 如果参保妇女或参保男子的妻子是抚养儿童的母亲，在住院期间未收到任何替代收入的津贴，则应提供必要的家庭帮助，或支付雇佣帮助服务的费用。
- (2) 应向参保女性和参保男性的妻子在分娩时支付一笔一次性费用，用于婴儿用品和相关费用开支。
- (3) 需经常护理的残疾或养老金待遇领取者应获得特别补贴。
- (4) 参保人员、其配偶或抚养子女死亡时，应支付一笔一次性费用，用于丧葬费用。

工伤

16. 支付工伤赔偿的情况是因在就业中造成的创伤性伤害或疾病，不是受害者故意或严重有意的过失所致，导致暂时或永久丧失工作能力或死亡。

- (1) 因工作导致的伤害应包括在上下班途中发生的意外事故。
- (2) 在赔付工伤赔偿时，上述规定应按以下段落内容进行适当修改。
- (3) 仅在特定职业中就业人员身上频繁发生的疾病，或由特定职业中使用的物质引起的中毒，如果患有该疾病的人从业于此类职业，应断定源自职业，并给予赔偿。
- (4) 应建立一份断定源自职业的疾病清单，并应通过简单程序定期修订。
- (5) 在为断定罹患职业病确定最短就业期和离职后最长的有效期时，应考虑疾病的发病和表现所需的时间。
- (6) 临时伤残赔偿应在与支付疾病津贴适用的条件相同。
- (7) 如果临时伤残持续时间长于等待期，应考虑是否可能从第一天起支付赔偿。
- (8) 因受伤或疾病导致肢体或功能丧失或慢性疾病从而降低赚钱能力的，应支付永久残疾赔偿。
- (9) 永久残疾的人，考虑到他们剩余体力和能力、以往工作经验以及可获得的培训机会后，应给予预期能返回为他们合理提出的职业岗位。
- (10) 如果无法提供此类就业机会，当事人应明确或临时性获得完全残疾的赔偿。
- (11) 如果可以提供此类就业机会，但当事人工作时通过正常努力能赚取的收入显著低于其在未遭受伤害或疾病时可赚取的数量，他应获得赚钱能力差额一定比例的部分残疾赔偿。
- (12) 出现肢体或功能丧失或畸形时，即使无法证明能力减损，也应考虑就每个个案支付适当赔偿的可能性。
- (13) 暴露于渐进生成的职业病风险的人员应定期接受检查，对于认定要更换职业的人员，应有资格获得赔偿。
- (14) 不管是全部还是部分永久残疾，赔偿应自临时性残疾赔偿终止时起一直支付至整个永久残疾期间。

- (15) 领取部分永久残疾赔偿的人员，在其他待遇与参保人先前收入相关时，申领其他待遇的资格条件应与健全人员相同。
- (16) 如果这些待遇的标准与参保人先前收入无关，可对赔偿与其他待遇之和设定上限。
- (17) 遗属赔偿应在符合以下条款规定的前提下，支付那些有资格领取遗属待遇的受抚养人。
- (18) 在整个寡居期间寡妇应该获得补偿。
- (19) 子女应在年满 18 岁前获得补偿，若其继续接受普通教育或职业教育，则到 21 岁。
- (20) 不影响寡妇和子女的申领情况下，还应规定为死者抚养的其他家庭成员进行补偿。
- (21) 永久伤残程度达三分之二或以上、非工伤致死人员的遗属有权获得基本遗属待遇，无论死者在死亡时是否满足这种待遇的缴费条件。

二、适用人员

应覆盖的人群

17. 社会保险应为所有雇员和自雇人员及其抚养人员就他们面临的一些风险情况提供保护，针对这些人可以：

- (a) 收取保费，行政开支不应该过高；
 - (b) 与医疗和就业服务部门开展必要合作支付待遇，应谨防滥用。
- (1) 受抚养的妻子（即没有就业或自营就业的妻子）和受抚养的子女（即未达到法定离校年龄，或未满 18 岁且继续接受普通或职业教育的人）应因家庭收入来源人员参保而获得保障。

缴费征收

18. 雇主应负责缴纳其雇佣的所有人员的参保费用，有权在支付工资时从中扣除应缴金额。

- (1) 对于任何类别的自雇人员，如果加入职业协会或持有执照为强制性要求，该协会或发照机关可被指定负责收缴相关人员的缴费。
- (2) 国家或地方当局可被指定负责收缴以税收目的注册的自雇人员的缴费。
- (3) 视负责征收缴费的机构的成立情况，应作出规定，允许自雇人员无论是作为个人还是作为协会成员自愿缴费。

待遇管理

19. 为便利有效管理待遇，应建立缴费记录制度，提供便捷的手段核实要支付待遇的事件，并建立具备预防和救助功能的平行的医疗和就业服务组织。

雇员

20. 有薪酬的就业人员，一旦组织好收缴他们的保费、对待遇管理做出必要安排，就应该将他们纳入针对全部风险情况的保险。

- (1) 因就业不规律，或就业总时长太短，导致不太可能满足限于就业人员待遇资格条件的人员，可排除在这类待遇保险之外。对于通常为同一雇主工作时间非常短暂的人员，应做出特殊规定。
- (2) 没有报酬的学徒参加工伤保险，从完成他们行业学徒期之日起，应根据这一行业工人当前工资水平支付报酬。

自雇人员

21. 自雇人员，一旦组织好收缴他们的保费，就应该与受雇人员按同等条件纳入针对残疾、养老和死亡这些风险的保险。还应考虑是否将他们纳入针对需要住

院的疾病和分娩、持续数月的疾病，以及出现疾病、分娩、残疾和死亡情况产生特殊费用这些情况的保险。

- (1) 住在雇主家里的家庭成员，除雇主抚养的配偶或抚养的子女外，应根据他们的实际工资，或者在无法确定时他们服务的市场价值，参加针对上述风险情况的保险；雇主应负责支付这些人员的缴费。
- (2) 一些自雇人员收入通常太低，可断定为仅有辅助性或不稳定收入来源，或者缴纳最低保险费对他们构成困难，应将他们暂时排除在保险范围之外，并介绍到就业服务机构或为促进这些人员所属职业群体的福祉而设立的特殊服务机构寻求咨询意见。
- (3) 完成作为残疾和遗属福利资格条件的缴费期后，不再作为雇员或自雇人员强制参保的人员，应在限定期限内享有选择权，可继续以自雇人员条件参保，但需遵守可能规定的修改条款。

三、待遇标准和缴费条件

待遇标准

22. 待遇应替代损失的收入到一个尽可能高的水平，应充分考虑家庭的责任，在可以恢复工作时不能影响重返工作的意愿，也不得对从事生产的群体征收赋税过重从而影响产量和就业。

23. 待遇应基于参保人此前作为缴费基础的收入水平确定：条件是超出熟练工人普遍收入水平的多出量，在决定待遇标准或待遇的一部分资金来源不是参保人的缴费时，可忽略不计。

24. 在那些让人们通过自愿保险购买额外保障存在充足且经济实惠的机构的国家，待遇按统一标准可能是适当的。这些待遇应与非熟练工人的收入相当。

- (1) 对于非技能工人，疾病和失业津贴标准如下：参保人没有抚养对象的，不低于先前净收入的 40%，如果有需抚养的妻子或孩子的保姆，则不低于 60%；若有不超过两名需抚养的子女，每人额外再加此种收入的 10%，扣除已领取的子女补贴。

- (2) 对于高收入工人，上述待遇与先前收入的比例可适当降低。
- (3) 生育津贴在任何情况下应足以维持母子全面的健康生活；标准不得低于非技能女工当前净工资的 100%，或受益人先前净收入的 75%，以较高者为准，可扣除该子女已领取的子女补贴。
- (4) 基本残疾津贴和养老金，如果受益人没有抚养对象，应不低于受益人居住地区男性非技能工人当前普遍认定工资的 30%；如果受益人有符合申领寡妇津贴条件的配偶或有照顾其子女的管家，则应不低于上述工资的 45%；若有不超过两名需抚养的子女，每人额外再加此种收入的 10%，扣除已领取的子女补贴。
- (5) 基本寡妇津贴应不低于受益人居住地区男性非技能工人当前普遍认定最低工资的 30%；对于不超过 3 名受抚养子女，每人应按该工资的 10% 支付子女津贴，减去这些子女已领取的子女补贴。
- (6) 对于孤儿，基本子女津贴应不低于男性非技能工人当前普遍认定最低工资的 20%，减去该孤儿可获得的子女补贴。
- (7) 为满足领取基本残疾津贴、养老金和遗属津贴资格条件额外缴纳的每笔保费，可将其中一部分可计入参保人名下，用于增加第（4）、（5）和（6）款规定的待遇。
- (8) 每次退休年龄延长至超过可领取养老金最低年龄时，基本养老金应公平增加。
- (9) 工伤赔偿不得低于因工伤导致的工资损失或预计损失的三分之二。
- (10) 此类赔偿应以定期支付形式发放，除非主管当局认为一次性支付对受益人更有利。
- (11) 针对永久残疾和死亡情况定期支付款应根据参保人原职业工资水平的显著变化在当下加以调整。

缴费条件

25. 除工伤赔偿外，其他待遇的申领权应受缴费条件限制，设计这些条件是要证明申领人通常处于受雇或自雇状态，并一直按合理规律缴费：条件是若因雇主未按规定代扣代缴应缴保费，不得剥夺本人享受待遇的资格。

- (1) 疾病、生育和失业津贴的缴费条件可包括要求在意外事件发生前完成缴费期限达到规定期限至少四分之一，比如 2 年。
- (2) 生育津贴的缴费条件可包括要求第一次缴费须在预产期前至少 10 个月缴纳，不过即使没有满足缴费条件，如果核实情况后认定申领人常规状态是雇员，则在产后强制休假期间仍应支付最低生育津贴。
- (3) 基本残疾、养老金和遗属津贴的缴费条件可能包括要求在意外事件发生前完成缴费期限达到规定期限至少五分之二，比如 5 年；缴费期限不少于规定的四分之三，比如 10 年，或参保时间更长，都应承认可作为领取待遇资格的替代条件。
- (4) 养老金的缴费条件可能包括要求第一次缴费应在提出申请养老待遇前至少五年缴纳。
- (5) 如果参保人自雇期间故意未缴应缴的缴费，或未缴纳缴费滞纳金罚款，则其领取待遇的权利可能被暂停。
- (6) 参保人的参保状态，从有权领取残疾津贴或养老金之日起，在整个领取待遇期间都应予以维持，以确保在残疾康复后得到与残疾发生前有权参加的计划的全面保护，并使他的遗属有权获得遗属津贴。

四、成本分摊

26. 待遇的成本，包括行政成本，应在参保人、雇主和纳税人之间分配，分配方式应对参保人公平，避免对收入少的参保人造成困难或对生产造成干扰。

- (1) 参保人的缴费额不应超过用于计算待遇的收入比例，如果针对相同风险情况对所有参保人预计平均收入采用这一比例，所产生的缴费收入现值应等于他们可能获得的待遇的现值（不包括工伤赔偿）。
- (2) 根据这一原则，雇员和自雇人员为同一种待遇缴纳的保费，原则上在他们各自收入中的比例应当相同。
- (3) 可规定参保人缴纳的保费的最低绝对额，这一标准可视为标志实质性有酬工作的最低收入水平，在计算参保人全部或部分待遇时都会因先前收入水平而变化。

- (4) 应要求雇主缴费，特别补贴低收入者的保险，不低于雇员待遇总成本的一半，不包括工伤赔偿。
- (5) 工伤赔偿的全部成本应由雇主承担。
- (6) 在计算工伤赔偿的缴费时应考虑采用风险等级制方法的可能性。
- (7) 参保人和雇主的缴费率应尽可能保持稳定，为此应设立一个稳定基金。
- (8) 无法通过缴费充分供资的待遇成本应由社会承担。
- (9) 可由社会承担的成本要素包括：
 - (a) 人们参保时已经年长而产生的缴费缺口；
 - (b) 保证支付基本残疾、养老和遗属待遇以及支付充足的生育津贴所涉及的附带负债；
 - (c) 失业率持续处于过高水平时，连续支付失业津贴所导致的负债；
 - (d) 对低收入自雇人员的保险补贴。

五、行政管理

27. 社会保险的管理应在社会保障服务大体系内实现统一或协调，在就行政政策作出决定或提出咨询意见、提议立法或制定法规的机构中，缴费人应通过其组织拥有代表权。

- (1) 社会保险应在单一主管机构指导下进行管理，在联邦国家中，还要看立法权分配情况；该主管机构应与负责社会救助、医疗服务和就业服务的机构在协调机制中合作，处理共同关心的问题，如认定无法工作或无法就业的情况。
- (2) 社会保险的统一管理应与单独的保险计划，不管是强制性还是自愿性计划的运作相兼容，它们为一些职业群体提供补充性而非替代性的待遇，比如矿工、水手、公务员、个体企业的员工和互助社成员。
- (3) 关于社会保险的法律和法规的起草方式应让受益人和缴费人员容易理解他们权利和义务。
- (4) 在制定受益人和缴费人员需遵循的程序时，首要考虑因素应当是简便。

- (5) 为了就修订法律和行政办法提建议，并且通常情况下保持社会保险管理和缴费人员与受益人群之间的联系，应设立中央和地方咨询委员会，代表工会、雇主协会、商会、农民协会、妇女协会和儿童保护协会等机构。
- (6) 对工伤赔偿的管理应密切联系雇主和工人，特别是在事故和职业病预防、制定风险等级制等方面。
- (7) 就待遇权利及待遇标准等问题出现与主管当局的争议时，申领人应有权上诉。
- (8) 上诉最好提交给特别法庭，法庭应包括精通社会保险法的裁判员，由评估人员协助工作，还有申领人所属群体的代表，如果是涉及雇员的案件，还要有雇主代表。
- (9) 在涉及保险欠费或缴费标准的争议中，雇员或自雇人员以及在涉及雇主缴费问题，雇主都应有权提出上诉。
- (10) 上级上诉法庭应确保提供一致性的解释。

第二部分 社会救助

一、儿童抚养

28. 社会应通过旨在确保抚养儿童福祉的一般性救助措施与父母合作。

- (1) 应以实物或现金或两者兼而有之的形式建立公共补贴，确保儿童健康成长，帮助维持大型家庭，通过社会保险实现为儿童的供给。
- (2) 在以确保儿童健康成长为目的时，补贴应采用有利形式，如免费或低于成本的婴儿食品、学校餐食，为多子女家庭提供低成本住房。
- (3) 在以帮助维持大型家庭或通过实物补贴和社会保险实现对儿童的供给为目的时，补贴应采用儿童补贴形式。
- (4) 无论父母收入如何，此类补贴都应根据规定的标准发放，这一标准应是供养一个儿童所需费用的大部分，应考虑供养年龄大的儿童需要更高费用，并且至少应发给未收到社会保险待遇的儿童。

- (5) 对于受抚养儿童，只要父母无法履行抚养责任，整个社会应承担起抚养责任。

二、贫困残疾人、老年人及寡妇的抚养

29. 残疾人、老年人和寡妇因本人或其配偶未参加强制保险而未领取社会保险待遇，且其收入未超过规定标准，应有权享受规定标准的特殊生活补助金。

- (1) 有权获得抚养补贴的人员应包括：
- (a) 所属职业群体或所居住地区尚未实施社会保险或未达到基本残疾、养老或遗属待遇资格期限的人员，以及他们的遗孀和受抚养子女；
- (b) 在按正常情况应参保时已经残疾的人员。
- (2) 抚养补贴应足以维持长期生活所需；应随当下生活成本变化而调整，在城乡地区之间可以存在差异。
- (3) 对于其他收入不超过规定水平的人员，应按全额标准支付抚养补贴；在其他情况下，支付标准要下调。
- (4) 本建议书中关于支付残疾、养老和遗属待遇的风险情况的相关规定，只要具有相关性，就应适用于抚养补贴。

三、一般救助

30. 应为所有处于匮乏状态且无需接受矫治收容的人员以现金或现金加实物形式提供适当的补贴。

- (1) 随着改进对匮乏情况的分类的、建立对应短期和长期贫困抚养成本预算，完全酌情决定补贴金额的情况应逐步缩小范围。
- (2) 发放补贴可以受助人遵守医疗或就业服务管理当局指令为条件，以确保救助活动产生最大建设性效果。

第 68 号建议书

社会保障（武装部队）建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1944 年 4 月 20 日在费城召开第 26 届会议，并
决定就会议议程的第 3 项议题关于武装部队及类似服务和战争就业中退役后
的人员收入保障和医疗通过相关提议，并
决定这些提议应采用建议书的形式，
于 1944 年 5 月 12 日通过以下建议书，该建议书可称为 1944 年社会保障（武
装部队）建议书。

鉴于从武装部队及类似服务中退役的人员被迫中断职业生涯，在文职人员生
活中重新确立地位面临初始支出，并

鉴于一些情况下从武装部队、类似服务或战争就业中退役的人员在获得合适
的就业前一段时间内处于失业状态，并鉴于在养老保险方面，从武装部队及类似
服务中退役的人员与一直从事民用工作的人员相比不应处于不利地位，而《1933
年残疾、养老和遗属保险建议书》虽然规定在开始军事服务前已参加养老保险的
人员在服役期间保留其权利，但未规定在入伍前没有参加保险的人员可享受任何
权利，并

鉴于从武装部队及相关服务中退役的人员最好通过进入可参加保险的就业或
其他方式，在退役和在平民生活中重新确立地位之间生病时，应受到疾病保险保
护，并

鉴于在这些问题上有必要做出公平的规定，不损害满足其他基本需求，如那
些军事和民用战争受害者的需求，这些必须由国家财政承担；

会议建议本组织的成员国实施以下原则，并按国际劳工局的要求，向国际劳
工局通报为落实这些原则所采取的措施。

第一部分 退伍补助金

1. 从武装部队和类似服务中退役的人员，除那些根据国家法律或法规还继续领取大部分薪酬的以外，都应在退役时获得特别津贴，可与服役年限挂钩，要么一次性支付、要么定期支付，或者部分一次性支付、部分定期支付。

第二部分 失业保险与救助

2. 只要行政上可行，退役军人及类似服务人员在失业保险方面应视为已缴费的参保人员，缴费期限与服役期限相当。由此产生的财务负担应由国家承担。

3. 对于从武装部队及类似服务或根据国家法律或法规定义的战争就业中退役的人员，若向他们提供合适就业前已穷尽其待遇权利，或参加失业保险计划，应全额从国家资金中支付他们补贴，直至他们获得合适的就业；这种补贴在可能情况下，不管他们是否需要都应支付。

第三部分 养老和疾病保险

4. (1) 如果存在残疾、养年或死亡时的保险金并且覆盖大部分劳动人口的强制性保险计划，在确定是否满足最低参保期限资格时，应将武装部队及类似服务中的服役期视为缴费期。
- (2) 若保险金水平随参保人缴费数量而变化，则应将服役期间纳入计算以提高保险金水平。
- (3) 当缴费额按薪资进阶确定时，服役期间的缴费额应以合理金额作为统一的假设薪资作为基础计入：如果参保人在开始服役前领取的薪资高于假设薪资，则可依该薪资为基础计算缴费额。
- (4) 从武装部队和类似服务中退役的人员，在退役和视为在平民生活中重新确立地位之间的一段时间内，应保留账户中计入缴费的权益；这些权益应维持至少 12 个月。

5. (1) 如果存在提供疾病、生育和医疗津贴并且覆盖大部分劳动人口的强制性保险计划，从武装部队和类似服务中退役的人员在退役和视为在平民生活中重新确立地位之间的时期，应有权在生病或分娩时获得此类待遇；这些权益应维持至少 12 个月。
 - (2) 如果强制性保险计划为参保人的抚养人提供生育和医疗津贴，受该计划保护的退役人员应有权为其抚养人领取此类待遇。
 - (3) 如果疾病津贴标准按参保人薪资的比例支付，支付给退役人员的津贴标准应以合理金额作为统一的假设薪资。
6. (1) 国家应承担将武装部队或类似服务中服役的人员按保险缴费人员算并在他们在文职人员生活中重新确立地位前为他们提供疾病保险而产生的费用：如果一类这样人员的收入，经过考虑他们的生活费及抚养人补贴的价值后，可视为大致至少等同于工业部门普遍的工资，可从他们的服务收入中扣除一部分养老保险缴费。
 - (2) 本款第 (1) 项的规定不适用以下情况：根据国家法律或法规，这类人员在服役期间继续获得他们大部分的薪酬，而且法律对他们规定的正常缴费仍继续得到履行。

第 69 号建议书

医疗建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1944 年 4 月 20 日在费城召开第 26 届会议，并决定会议议程第 4 项议题关于医疗服务问题通过相关提议，并决定这些提议应采用建议书的形式，

于 1944 年 5 月 12 日通过以下建议书，该建议书可称为 1944 年医疗建议书。

鉴于《大西洋宪章》旨在促进所有国家在经济领域实现最充分的合作，致力于确保人人获得更高的劳动标准、经济进步和社会保障；并

鉴于国际劳工组织大会通过 1941 年 11 月 5 日通过的一项决议赞同《大西洋宪章》的这一原则，并承诺国际劳工组织将全力配合其实施，并

鉴于可及的充足医疗是社会保障的必要组成部分，并

鉴于国际劳工组织已用以下行动促进医疗发展——

将医疗相关要求融入《1925 年工人赔偿（事故）公约》和《1927 年疾病保险（工业等）和（农业）公约》，

理事会向本组织各成员国通报关于经济萧条时期公共卫生和健康保险，疾病保险计划下医疗和药品津贴的经济管理，以及残疾、养老和寡妇及孤儿保险中治疗和预防行动指导原则等专家会议的结论，

美洲国家第 1 届和第 2 届劳工大会通过了构成《美洲社会保险法典》的决议，理事会代表团参与了通过《圣地亚哥宣言》的第一届美洲社会保障会议，而且理事会批准了美洲社会保障会议规约，这是新成立的加强社会保障管理和执行机构与国际劳工局协调合作的常设机构，并

国际劳工局以咨询身份参与了多个国家社会保险方案的制定以及其他一些措施，并

鉴于一些成员国尚未采取力所能及的措施，通过扩大医疗设施、发展公共卫生计划、普及卫生教育以及改善需求最为迫切的营养和住房条件来提高人民健康

水平，迫切希望这些成员国尽快采取一切措施，达到国际最低标准并进一步完善这些标准，并

鉴于现在最好能采取进一步措施，改善和统一医疗服务，将这些服务扩展至所有工人及其家庭，包括农村人口和自雇人士，消除不公平的异常情况，同时不损害任何医疗服务受益人自己私下安排自费医疗服务的权利，并

鉴于制定一些基本原则，本组织成员国在发展医疗服务时遵其方向，将有助于实现这一目标；

建议本组织成员国实施以下原则，根据国家条件允许的进度尽快发展医疗服务，以落实《大西洋宪章》的第5项原则，并应理事会要求，不时向国际劳工局报告落实上述这些原则所采取的措施：

第一部分 总则

医疗服务基本特征

1. 医疗服务应满足个人对医疗及相关职业人员提供的护理需求，以及对医疗机构提供的其他设施的需求——

(a) 在遭受疾病困扰时，目的是恢复个人健康、预防疾病进一步发展及缓解痛苦（治疗性护理）；

(b) 目的是保护和改善健康（预防性护理）。

2. 服务所提供的护理的性质和范围应由法律规定。

3. 负责管理该服务的当局或机构应通过保障医疗及相关专业人员的服务并安排医院和其他机构服务，为服务受益人提供医疗护理。

4. 服务费用应通过定期支付的方式由大家共同承担，可用社会保险缴费形式或是税收形式，或两者兼而有之。

医疗服务形式

5. 提供医疗要么通过医疗社会保险加为满足未参加社会保险的贫困人群的需

求而提供的社会救助，要么通过公共医疗服务。

6. 当医疗服务通过医疗社会保险提供时——

- (a) 每个缴费参保人、其抚养配偶和子女，以及根据国家法律或法规规定的其他受抚养人，以及因他人代为缴费而获得保险的人员，都应享有医疗提供的全部服务；
- (b) 对于尚未参保的人员，如果他们无法自行承担费用，应通过社会救助提供医疗服务；
- (c) 服务资金应源自参保人员和雇主的缴费以及公共基金的补贴。

7. 当医疗通过公共医疗服务提供时——

- (a) 社区每一位成员均应享有该服务提供的所有医疗服务；
- (b) 服务资金应源自专门为资助医疗服务或资助所有卫生服务而征收的累进税所筹集的资金，或国家的一般收入。

第二部分 适用对象

全面覆盖

8. 医疗服务应覆盖社区内所有成员，无论他们是否从事有有偿职业。

9. 如果医疗服务仅限于人口中的一部分或一个特定区域，或者缴费制已存在于其他社会保险而且最终可将人口的全部或大多数纳入保险体系，那么社会保险可能是适当的。

10. 如果全部人口都要纳入医疗服务，而且大家希望将医疗服务与基本卫生服务相结合，那么公共服务可能是适当的。

通过医疗服务社会保险实现的覆盖

11. 当医疗服务通过医疗服务社会保险提供时，社区所有人员都应享有作为参保人接受医疗服务的权利，或者基于他们是否包括在参保人群，在无法自行承担医疗费用时，应有权接受由主管当局承担费用的医疗服务。

12. 社区内所有成年人（即除第十五款所定义的儿童以外的所有人员）如果收入不低于生存水平，就应缴纳保险费。缴费人的抚养妻子或丈夫应因其配偶缴费而参加保险，无需额外缴费。

13. 其他收入被证明低于生存水平的成年人，包括赤贫者，应有权作为参保人享受医疗，由主管当局代他们缴费。确定生存水平的规则由主管当局制定。

14. 如果并且只要成年人因无法支付缴费而未按第 13 款规定参加保险，他们应接受由主管当局承担费用的医疗。

15. 所有儿童（即所有未满 16 周岁或法律规定更高年龄的人，或正在接受普通教育或职业教育依赖他人正常供养的人）应通过参保的成年人自行或由他们代缴的保险费而参加保险，其父母或监护人无需再额外缴纳保险费。

16. 如果并且只要儿童未按照第 15 款规定参保，由于医疗服务尚未覆盖全部人口，他们应通过其父亲或母亲缴纳保费而参加保险，无需再额外缴纳保费。对于未按上述方式提供医疗的儿童，出现需要时，应接受由主管当局承担费用的医疗。

17. 通过现金待遇社会保险计划参保的人，或正在领取此类计划待遇的人，本人和按第 6 款定义的符合条件的受抚养人，也应参加医疗保险。

通过公共医疗服务实现的覆盖

18. 如果是通过公共医疗服务提供医疗，那么获得医疗不应依赖于任何资格条件，如缴纳税收或满足经济状况审查，所有受益人应平等享有所提供的医疗。

第三部分 提供医疗服务及与基本卫生服务的协调

服务范围

19. 全面预防性和治疗性医疗服务应随时可得、合理组织，并尽可能与基本卫生服务进行协调。

全面医疗服务随时可得

20. 所有受医疗服务覆盖的社区成员应随时随地获得全面预防性和治疗性医疗服务，按同样的条件，不应存在任何行政、财务或政治性质的障碍，或其他与他们健康无关的障碍。

21. 提供的医疗应包含全科医生和专科医生的门诊和住院治疗，包括家访，牙科护理，在家中、医院或其他医疗机构的护理，由合格助产士和其他产科服务在家中或医院提供的医疗服务，在医院、康复中心、疗养院或其他医疗机构的恢复治疗；只有可能，必要的牙科、药品和其他医疗或外科用品，包括假肢；以及由其他经法律认可属于关联专业所提供的医疗。

22. 所有医疗和用品应随时并且无时限地提供，只要并且仅仅是对他们有需要，只是受医生判断和提供服务的技术组织可能施加的合理限制等因素影响。

23. 在出现需要时，受益人无论身处何地，不管是在居住地还是可以获得医疗服务的整个区域内的其他地方的，应该能够在提供的医疗中心或机构获得医疗，且不受是否参加活动特定保险机构、保费欠缴或其他与健康无关因素的影响。

24. 医疗服务的管理在适当的足够大的医疗区域内应该统一，实现服务自给、服务平衡，并应接受统一实施的监督。

25. 如果医疗服务仅覆盖部分人口，或目前由不同类型的保险机构和当局管理，相关机构和当局应通过集体保障医疗及相关专业人员服务和共同设立或维护医疗中心和其他医疗机构的方式，为他们的受益人提供医疗，直至区域和国家层面实现服务统一。

26. 服务管理机构作出安排，保障充足的医院及其他住院能力和医疗，要么通过与现有公立及经批准的私立机构签订合同，要么通过建立和维护适当机构的方式实现上述目标。

合理组织医疗服务

27. 应该通过确保尽可能经济和高效的组织随时提供最佳医疗服务，可以通过整合知识、人员、设备及其他资源，以及通过医疗及相关专业人员和机构之间的

紧密联系与合作来实现。

28. 尽可能多的医疗和相关专业的成员全身心投入，在任何一个国家对于医疗服务成功都至关重要。提供服务的全科医生、专科医生、牙医、护士及其他专业人员的数量，应与受益者的分布和需求相适应。

29. 全科医生应能够使用完整的诊断和治疗设施，包括实验室和 X 光服务，所有专科咨询和治疗，以及护理、产科、药房和其他辅助服务，以及住院设施，全科医生都应该可以调度供患者使用。

30. 所有专科治疗领域，包括牙科应配备完整和最新的技术设备，专科医生应通过全科医生代理，能够调度必要的医院和研究设施，以及护理等门诊辅助服务。

31. 为实现这些目标，提供医疗服务最好是由各群体在与医院存在有效关系的各类中心中综合完成。

32. 在医疗或卫生中心建立和试验综合服务之前，受益人从在自己诊所从业的医疗和相关专业人员那里获得医疗是合适的。

33. 当医疗服务覆盖大多数人口时，医疗或卫生中心可由负责该卫生区域医疗服务管理的机构，以第 34 款、第 35 款和第 36 款所述的一种形式进行建设、配备和运营。

34. 在开始医疗服务时，如果医疗地区没有充足的设备，或者已存在全科医生和专科治疗的门诊医院体系，则医院可适当建成或发展为提供各类住院及门诊医疗服务的中心，辅以提供全科医疗和辅助服务的地方医疗站。

35. 如果全科医疗在医院体系外已很完备，而专科医生主要是在医院工作的专家，适当的做法是设立医疗或卫生中心开展非住院全科医疗和辅助服务、将住院和门诊专科医疗集中在医院。

36. 如果全科和专科医疗在医院体系外已很完备，设立医疗或卫生中心开展包括全科和专科的所有非住院治疗及辅助服务是适当的做法，需要住院治疗的病例从中心转到医院。

37. 当医疗服务覆盖的人口比例较小但受益人数较多，现有医院和其他医疗设施不足时，保险机构应建立，如果是多家保险机构应共同建立医疗或卫生中心体系，提供包括主中心有住院部的各项医疗服务，并尽可能安排交通；人口稀少、参保人群分散的地区可能更加特别需要这种中心。

38. 当医疗服务覆盖的人群过于狭小，建立综合卫生中心并非经济有效服务受益人的方式，而且现有专科治疗设施不足的时候，适当的做法是在专家按需要治疗受益人的地方，由保险机构设立维护，如果是多家机构则联合设立维护医疗值班点。

39. 当医疗服务覆盖的人口相对较少，而大家集中存在大量私营医疗服务的地区时，适当的做法是参与医疗服务的医疗及相关专业人员可在由这些人员租赁、提供配备和管理的中心开展合作，医疗服务受益人和私人患者都可在这些中心接受医疗服务。

40. 当医疗服务仅覆盖少量的受益人，他们分散在已有设施充足、人口稠密的地区，而且使用根据第 39 款规定的自愿综合服务不可行的时候，受益人可正当接受医疗及相关专业人员在自己诊所、公立和经批准的私立医院及其他医疗机构提供的医疗服务。

41. 在机动车或飞机上的流动诊所，配备有急救、牙科治疗、普通检查和在可能情况下，如母婴卫生服务的其他卫生服务，应该为人口分散且远离城镇或城市的地区提供服务，并安排患者免费转运至医疗中心和医院。

与基本卫生服务的合作

42. 医疗服务的受益人应该可以获得各项基本卫生服务，这些服务提供给整个社区和（或）个人群体，是在他们健康还没有受到威胁或不知道受到威胁的时候，促进和保护他们健康的手段，无论这些服务是由医疗及相关专业人员提供，还是通过其他方式提供。

43. 提供医疗服务应与基本卫生服务紧密协调，要么通过提供医疗的社会保险机构和管理基本卫生服务的主管当局紧密合作，要么将医疗服务与基本卫生服务整合为一项公共服务。

44. 要实现医疗服务和基本卫生服务在地方协调的目的，要么在基本卫生服务总部附近设立医疗中心，要么建成共同中心，作为提供所有或大部分医疗服务的总部。

45. 参与医疗服务、在卫生中心工作的医疗及相关专业人员，可按能力正当承

担基本卫生服务工作，这些工作交由同样负责医疗的工作人员承担具有优势，具体包括疫苗接种、对学龄儿童及其他群体的体检、对准母亲及育儿母亲的咨询，以及其他类似性质的服务。

第四部分 服务质量

最佳标准

46. 医疗服务应致力于提供可能达到的最高标准的医疗，充分重视医患关系的重要性和医生的专业与个人责任，同时保障受益者与参与该服务的专业人士的利益。

选择医生和医疗的连续性

47. 受益人应有权在住所合理距离范围内，从服务机构提供的全科医生中，选择一位作为希望长期为自己看病医生（家庭医生）；也应该同样有权利为孩子们作出选择。这些原则同样适用于选择一名牙医作为家庭牙医。

48. 当医疗服务在或由卫生中心提供时，受益人应有权在距离住所合理范围内选择自己的就诊中心，并从在该中心工作的全科医生和牙医中为自己和孩子们选择一名医生和牙医。

49. 如果没有上述中心，受益人应有权从参与提供服务的全科医生和牙医中选择家庭医生和牙医，他们的诊室离他的住所距离合理。

50. 受益人应有权在后期更换家庭医生或牙医，条件是在规定时间内予以通知，理由正当，比如缺乏个人联系和信任。

51. 参与服务的全科医生或牙医应有权接受或拒绝患者，但接受的患者不得超过最大规定数量，也不得拒绝那些不是自自己选择、而是通过服务机构以公正方式分配给他的患者。

52. 专科医生及相关专业人员，如护士、助产士、按摩师等提供的医疗服务，应当可以通过受益人家庭医生推荐、通过他代理而获得，在医疗中心或患者住所

合理范围内有多名专科医生或其他专业人员可供选择时，家庭医生应合理考虑患者的意愿。如果是患者要求、不是家庭医生推荐的情况，应作出特别安排请到专科医生。

53. 住院医疗应根据受益人家庭医生推荐提供，或根据经咨询的专科医生的意见，如果有的话。

54. 如果住院医疗在家庭医生或专科医生所属的中心提供，患者应尽量由自己的家庭医生或转诊的专科医生在医院进行诊治。

55. 应尽可能安排中心内的全科医生或牙医通过预约进行咨询。

医生和相关专业人员的工作条件和地位

56. 参与医疗服务的医生和相关专业人员的工作条件应当规划好，使他们没有经济担忧，要为他们在工作、休假、患病期间和退休后提供充足的收入，并为遗属提供养老金，同时不得用专业指导以外的其他方式限制他们专业判断，还不得分散他们维护和改善受益人健康状况的专注程度。

57. 为覆盖全体或绝大多数人口的医疗服务机构工作的全科医生、专科医生和牙医，可正当按全职定薪雇佣，并拥有充足的休假、疾病、养老及死亡保障，如果医疗专业在雇佣他们的机构中有充分代表性。

58. 当从事私营服务的全科医生或牙医为足够数量的受益人提供兼职医疗服务时，适当的作法是给他们每年支付一笔固定费用，包括休假、生病、养老和死亡保障，如果需要时按医生或牙医出诊的每个人或家庭的人头费增加。

59. 从事私营服务的专科医生为给许多受益人提供医疗服务的机构兼职工作时，可按投入该服务的时间比例正当获得相应报酬（兼职薪金）。

60. 从事私营服务的医生和牙医为给少量受益人提供医疗服务的机构兼职工作时，可适当按服务项目收取费用。

61. 参与服务的相关专业的人员中，那些提供个人护理服务的人员可正当以全职定薪形式雇佣，并获得充足的休假、生病、养老和死亡保障，而提供物资供应的人员应按正当充分的价目表获取报酬。

62. 参与服务的医疗及相关专业人员的工作条件应在全国范围内或服务覆盖的

所有区域保持统一，并经这一职业的代表机构同意，仅在因服务需求差异时可作必要变化。

63. 应作出规定，允许受益人就所接受的医疗服务提出投诉，以及医疗或相关专业人员就与服务管理机构的关系提出投诉，提交给能在相关各方得到充分保障条件下工作的仲裁机构处理。

64. 为医疗服务工作的医疗及相关专业人员的职业监督应委托给主要由参与该服务的职业代表组成的机构，并制定充分的纪律措施。

65. 在第 63 款所述程序中，如果为医疗服务机构工作的医疗或相关专业人员被认定未尽职业责任，仲裁机构应将该问题移交第 64 款段所述的监督机构。

专业技能与知识标准

66. 对参与医疗服务的各行业要达到并维持尽可能最高的技能和知识水平，通过要求高水平教育、培训和发照，以及不断更新和提升从事服务的人员的技能与知识来实现。

67. 应当要求参与服务的医生在社会医学方面已接受充分培训。

68. 应当要求医学和牙科专业的学生在被录取为完全合格的医生或牙医加入服务之前，在卫生中心或诊室，尤其是在农村地区，在经验丰富的从业人员的监督和指导下担任助理。

69. 对于每个进入医疗服务的医生，应当规定在医院担任助理一段最低期限是一项资格要求。

70. 应当要求那些希望提供专科服务的医生具备证明自己专科能力的证书。

71. 应当要求参与提供服务的医生和牙医定期参加为此目的组织或批准的研究生课程。

72. 对于相关专业的人员，应当规定在医院或卫生中心完成足够的学徒期，应当组织研究生课程，要求那些参与服务的人员定期参加。

73. 在由医疗服务机构管理的医院或与之合作的医院，应当提供足够的教学和研究设施。

74. 应当由国家财政和法律支持促进专业教育和研究。

第五部分 医疗服务融资

筹集社会保险服务基金

75. 向参保人收取的最高缴费额不应超过其收入的一定比例，将这一比例运用在所有参保人收入方面，产生的收入应当与医疗服务预计总成本相当，包括根据第六款定义符合条件的被抚养人所接受的医疗的费用。

76. 参保人缴纳的缴费额应当是那些可以没有困难承担的最高缴费额中的一部分。

77. 应当要求雇主为其雇佣的人员支付最高缴费的一部分。

78. 不应要求收入没有超过生存水平的人员支付保险缴费。公共当局应当为他们支付公平的缴费：不过对于雇佣人员，这些缴费可以全部或部分由其雇主支付。

79. 没有由保险缴费支付的医疗费用应当由纳税人承担。

80. 雇员的缴费可由其雇主收取。

81. 如果强制某一类的自雇人员加入职业协会或持有执照，则可要求该协会或发照机关负责向相关人员收取缴费。

82. 国家或地方当局可负责向因税收目的注册为自雇人员的人收取保费。

83. 如果实行一项现金待遇社会保险计划，这一计划和医疗服务的保费可适当一并收取。

筹集公共医疗服务基金

84. 医疗服务的费用应当由公共基金承担。

85. 当全民都被纳入医疗服务而且所有卫生服务都是由统一的中央和地区行政管理的时候，医疗服务可正当由财政收入出资。

86. 如果医疗服务管理与基本卫生服务管理是分开的，可以通过特别税收正当为医疗服务提供资金。

87. 特别税收应当存入专门用于资助医疗服务的独立基金。

88. 特别税收应当实行累进税率，设计生成的回报应当足以为医疗服务提供资金。

89. 不应要求收入没有超过生存水平的人员缴纳这一税种。

90. 特别税收可由国家所得税税务部门正当征收，没有不存在国家所得税，可由负责征收地方税的主管机关征收。

筹集资本基金

91. 除了提供医疗服务所需的常规资金外，还应当采取措施利用社会保险机构的资产，或通过其他方式筹集的基金，用于支付因扩大和改善服务而产生的特殊支出，特别是由于建造医院和医疗中心或配备设备。

第六部分 医疗服务监督与管理

医疗服务的统一和民主控制

92. 所有医疗服务和基本卫生服务应当集中监督，应当由第 24 款所定义的卫生区域进行管理。医疗服务受益人、相关医疗和关联职业在服务管理中应当拥有发言权。

中央行政管理的一体化

93. 一个代表社区的中央机关应当负责制定卫生政策，并监督所有医疗服务和基本卫生服务，条件是就所有专业事项应当与医疗及相关职业进行协商和合作，就影响医疗服务的政策和管理事项与受益人进行协商。

94. 当医疗服务覆盖全体或大多数人口、中央政府机构监督或管理所有医疗服务和基本卫生服务的时候，受益人可正当视为由机构负责人代表。

95. 中央政府机构应通过由不同人群组织代表组成的咨询机构与受益人保持联系，例如工会、雇主协会、商会、农民协会、妇女协会和儿童保护团体。

96. 当医疗服务仅覆盖一部分人口、中央政府机构监督所有医疗服务和基本卫生服务的时候，参保人代表应参与监督涉及影响医疗服务政策的所有问题，最好通过咨询委员会。

97. 就涉及参与医疗服务各类职业人员工作条件的所有问题，以及其他主要是专业性质的事项，特别是在医疗服务性质、范围和提供方式等方面准备制定法律和法规，中央政府机构应当咨询医疗及相关职业的代表，最好通过咨询委员会进行。

98. 当医疗服务覆盖全体或大多数人口、一个代表机构监督或管理所有医疗服务和基本卫生服务的时候，受益人应当在该机构中有代表，无论是直接还是间接代表。

99. 在此情况下，医疗和相关职业在代表机构中应当拥有代表，最好人数视情与受益人或政府代表人数相当；职业代表应由相关职业选举产生，或由他们的代表提名后经中央政府任命。

100. 当医疗服务覆盖全体或大多数人口、由立法或章程设立的专家团体机构监督或管理所有医疗服务和基本卫生服务的时候，这一机构可正当由数量相等的医疗与相关职业的代表和合格的非专业人士组成。

101. 专家机构中的职业代表应当由中央政府从医疗与相关职业代表提名的候选人中任命。

102. 负责监督或管理医疗服务和基本卫生服务的代表性执行机构或专家机构，应当对政府的基本政策负责。

103. 在联邦制国家，前款所述的中央当局可以是联邦当局或州当局。

地方管理

104. 医疗护理和基本卫生服务的地方管理应当在按第 24 款规定为该目的设立的区域内实现统一或协调，这一区域的医疗服务应由代表受益人的机构或根据他们的咨询意见来管理，这一机构应包括一部分医疗和相关职业的代表，或者得到他们的协助，从而保障受益人和参与职业的利益，确保服务的技术效率和参与医生的职业自由。

105. 在医疗服务覆盖卫生区域内全部或大部分人口的时候，各项医疗服务和基本卫生服务可正当由一个地区主管机构进行管理。

106. 在此情况下，如果地区政府代表受益人管理卫生服务，医疗和相关职业应当参与管理医疗服务，最好通过由各职业选出的技术委员会，或由地区或中央政府从相关职业提名人选中任命的技术委员会。

107. 当覆盖一个卫生地区内全部或大部分人口的医疗服务由一个代表机构进行管理的时候，代表受益人的地区政府和本区域的医疗与相关职业都应当在这一机构中有代表，最好代表人数相等。

108. 当医疗服务由中央当局的地方办事处或官员进行管理的时候，这一地区的医疗和相关职业应当参与管理，最好通过按第 106 款规定的方法选举或任命的执行技术委员会。

109. 无论地区管理用何种形式，管理医疗服务的主管机构应通过咨询机构与这一地区的受益人保持密切联系，这些咨询机构应当第 95 款的规定，由不同人群的代表组织选举产生。

110. 当医疗社会保险仅覆盖部分人口的时候，医疗服务管理可正当委托给对政府负责的代表性执行机构，由受益人、参与提供服务的医疗和相关职业以及雇主的代表组成。

管理卫生单位

111. 医疗服务机构拥有和运营的卫生单位，如医疗或卫生中心或医院，应当在民主控制下进行管理，充分保障全部或主要由医生代表的医疗职业的参与，这些医生由参与医疗服务的医疗和相关职业的成员选举产生，或经与他们协商后任命，还是与在这一单位工作的所有医生进行合作。

上诉权

112. 向第 63 款所述仲裁机构提交投诉的受益人或医疗或相关职业的人员，应当有权对该机构的决定向独立法庭提出上诉。

113. 医疗和相关职业的人员对第 64 款所述监督机构针对他们采取的纪律处分措施，应当有权对这一机构的决定向独立法庭提出上诉。

114. 在第 64 款所述的监督机构对仲裁机构提交的事项未采取纪律处分措施的时候，根据第 65 款，利益相关方应当有权向独立法庭提起上诉。

第 89 号建议书

最低工资确定机制（农业）建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1951 年 6 月 6 日在日内瓦召开第 34 届会议，并
决定就会议议程的第 8 项议题关于农业最低工资确定机制通过相关提议，并
决定这些提议应采用补充《1951 年最低工资确定机制（农业）公约》的建议
书形式，

于 1951 年 6 月 28 日通过以下建议书，该建议书可称为 1951 年最低工资确
定机制（农业）建议书：

大会建议各成员国应根据本国条件允许的进度迅速实施下列条款，并按理事
会要求向国际劳工局报告采取的有关落实措施。

第一部分

1. 为确定应当固定的最低工资率，最好是工资确定机构无论怎么都要考虑必
须让相关工人能够维持适当的生活水平。

2. 在确定最低工资率时应考虑的因素包括：生活成本、提供服务公平合理的
价值、农业中按集体谈判协议对类似或可比的工作支付的工资，以及在工人充分
组织的地区，在其他行业中技能相当的工作工资的整体水平。

第二部分

3. 无论采取何种形式，农业最低工资确定机制的运作方式应当是调查农业及
相关职业的条件，征求主要或首要相关方的意见，即雇主和工人，或者是他们最
具代表性的组织，如果存在这些组织。在最低工资确定涉及的所有问题，都应当
征求双方意见，并充分考虑他们的意见。

4. 为确保所确定的工资率具有更大权威性，在最低工资确定机制允许的情况下，应当让相关雇主和工人通过他们的代表直接、平等参与到这一机制的运作当中，他们的代表应当人数相等或者任何情况下都应当拥有相等的投票权。

5. 为确保雇主和工人代表能获得他们分别代表的利益群体的信任，在上述第四款所述情况下，只要条件允许，相关雇主和工人应当有权参与代表提名，如果存在雇主和工人组织，不管怎样应当邀请这些组织提交推荐人选名单，供任命到最低工资确定机构。

6. 如果是最低工资确定机制规定要求独立人士参加的情况，无论是为仲裁还是其他活动，这些人士应从那些被认为具备履行职责所需资格的人员中选出，并且这些人不得在农业或其任何分支领域中拥有可能引起怀疑他们公正性的利益。

第三部分

7. 应当就在适当间隔内修订最低工资率制定程序。

第四部分

8. 为有效保护相关工人的工资，确保支付的工资不低于已确定的最低工资率的措施应当包括：

- (a) 宣传现行最低工资率的安排，特别是以最适合国情的方式将工资率通知到相关雇主和工人；
- (b) 对实际支付的工资率进行官方监督；
- (c) 对违反现行工资率行为的处罚措施和防止此类违反行为的措施。

9. 应雇佣足够数量的合格监察员，他们的权力应当与《1947年劳动监察公约》中的规定相当；这些监察员应当在相关雇主和工人中进行调查，以确定实际支付的工资是否符合现行最低工资率，如有必要，在出现违反确定的工资率的情况时，应当能够采取经授权的措施。

10. 为使监察员能够有效履行职责，在主管当局认为适当或必要时，应当要求雇主保留工资支付的完整和真实记录，还可以要求他们向工人发放工资簿或其他

类似文件，包含用于核实实际支付的工资是否符合现行工资标准所需的信息。

11. 当工人个人通常无法通过司法或其他适当程序主张追讨按现行最低工资率应得工资的权利时，应当提供可视为能有效实现这一目的的其他措施。

第 98 号建议书

带薪假期建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1954 年 6 月 2 日在日内瓦召开第 37 届会议，并决定就会议议程的第 7 项议题关于带薪假期通过相关提议，并决定这些提议应采用建议书的形式，

于 1954 年 6 月 23 日通过以下建议书，该建议书可称为 1954 年带薪假期建议书。

大会建议以下规定应予以实施，各成员国应按理事会要求向国际劳工局报告相关的落实措施。

1. (1) 鉴于各国实际情况不同，落实本建议书的规定可以采用公共或自愿行动，通过立法、法定工资确定机制、集体协议或仲裁裁决，或以符合国家实际的其他方式，酌情按国家条件确定。
- (2) 采用第 (1) 款规定的任何程序，在自愿行动、雇主和工人组织的行动或集体协议不能迅速取得满意结果时，不应损害政府动用所有适当的宪法或法律机制的特殊用心。
2. 各国主管当局可酌情特别考虑以下行动方式：
 - (a) 鼓励通过集体谈判机制参与双方自愿达成的集体协议提供带薪假期；
 - (b) 协助雇主和工人组织建立联合自愿机制，或在必要时建立法定机制，这一机制尤其可以确定一个特定行业或活动中的带薪年假；
 - (c) 赋予现有法定工资确定机构在带薪年假领域的权力，如果这些机构尚未拥有这些权力；
 - (d) 收集有关带薪年假规定的详细信息，并向雇主和工人组织提供这些信息。

3. 本建议适用于所有受雇人员，但海员、农业工人以及在仅由雇主家庭成员从事经营的企业或单位受雇的人员除外。

4. (1) 本建议书涵盖的每个人都应享有带薪年假。带薪年假的时长应与他在那1年内为1名或多名雇主工作的服务的时间成比例，服务12个月的，不得少于2周工作日。
- (2) 各国适当的机制可视情决定：
 - (a) 一名工人有资格获得带薪年假或一部分年假应当已经工作的天数；
 - (b) 为确定工人在某一年能享受的带薪年假，计算他在这1年服务时间的方法。
- (3) 如果工人完成上述第1项和第2项规定的有资格享受带薪年假必要的服务时间前终止了雇佣关系，就应当由各国适当的机制来规定，工人是应当有权获得与实际服务时间成比例的带薪年假，还是用补贴替代休假，或补贴等值的假期费用，以最容易实施者为准。
5. 各国适当的机制应当确定那些不计入就这些规定而言的带薪年假的日期，比如公共或传统假期、每周休息日、因工作中的事故或疾病的缺勤日，以及因产前产后护理造成的休息期。
6. 由各国适当的机制来决定带薪年假时长是否随工龄增长或因其他因素而增加。
7. (1) 工人仍领取工资的工作中断不应影响带薪年假的权益或时长。
- (2) 没有导致雇佣关系或合同终止的工作中断，不应影响中断前已累积的带薪年假权益。
- (3) 出现下列情况导致的中断时，各国适当的机制应决定采用什么方式来落实上述第(1)款和第(2)款的原则：
 - (a) 疾病、事故及因产前产后护理产生的休息期；
 - (b) 因家庭事件而缺勤；
 - (c) 军事义务；
 - (d) 行使公民权利和义务；
 - (e) 履行工会职责带来的义务；
 - (f) 企业管理层变更；
 - (g) 间歇性非自愿失业。

8. 工人享有带薪年假及年假时长的权利，不应因怀孕和分娩导致的中断而受到影响，只要这名工人会回到就业岗位并且她缺勤时间没有超过规定期限。

9. (1) 关于带薪年假的具体休假时间，雇主与工人进行协商。在确定上述时间时，应尽可能考虑工人的个人意愿。

(2) 工人应在带薪年假开始日期之前足够提前收到通知，以便能够适当运用自己的假期。

10. 未满18周岁的未成年人应享有比第4款规定的最低标准更长的带薪年假。

11. 每个在休带薪年假的个人，在整个假期期间至少应获得以下之一：

(a) 根据集体协议、仲裁裁决或国家法律法规确定的假期期间的报酬；

(b) 个人的正常薪酬，由国家法律或法规或国家实际确定的其他方式规定，包括任何实物薪酬的等值现金，如果有的话。

12. 应当由集体协议、仲裁裁决或国家法律法规来规定应保留的假期登记系统以及这些记录应包含的具体内容，这对于合理管理关于带薪年假的规定或法规是必要的。

13. 在制定关于带薪年假的法律或法规之前，雇主和工人代表组织与主管当局应进行初步协商，协商的方式和程度应符合国家法律和实际。

14. 雇主和工人代表组织应有机会完全平等参与由国家法律或法规授权负责确定带薪年假或实施带薪年假相关法规的机构的运作，或应以符合国家法律和实际的方式和程度得到咨询或有权发表意见。

第 104 号建议书

土著和部落人口建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1957 年 6 月 5 日在日内瓦召开第 40 届会议，并
决定就会议议程的第 6 项议题关于在独立国家中土著及其他部落和半部落人口的保护和融合通过相关提议，并

决定这些提议应采用建议书的形式，补充《1957 年土著和部落人口公约》，并注意
到以下标准是在与联合国，联合国粮食及农业组织，联合国教育、科学及文化组织，以及世界卫生组织在适当层面上及其各自领域内制定，并提议继续
寻求其合作以促进和确保这些标准的实施，

于 1957 年 6 月 26 日通过以下建议，该建议可称为 1957 年土著和部落人口建议书。

大会建议各成员国实施以下规定：

第一部分 初步规定

1. (1) 本建议适用于——

- (a) 独立国家中部落或半部落人口的成员，他们社会和经济条件落后于国家其他群体所达到的阶段，而且他们的地位完全或部分由自身习俗或传统，或特殊法律或法规来作出规定；
- (b) 独立国家中被视为土著的部落或半部落人口的成员，他们的先辈在国家被征服或殖民时期居住在国内或国家所在的地区，而且无论他们法律地位如何，他们的生活更契合那一时期的社会、经济和文化制度，而不是他们现在所属国家的制度。

(2) 就本建议书而言，“半部落”一词包括那些虽然正在失去部落特征，但还没有融入国家社会的群体和个人。

- (3) 本条第 (1) 款和第 (2) 款所述的土著及其他部落或半部落人口，以下称“相关人口”。

第二部分 土地

2. 应当采取立法或行政措施，在事实上或法律上规范相关人口使用土地的条件。
3. (1) 只要还不能引进更优的土地耕种方式，应当保证相关人口拥有足以满足轮作耕种需要的土地储备。
- (2) 在给半游牧群体制定定居政策这一目标实现之前，应当设立一些区域，确保这些群体牲畜可以自由放牧。
4. 在地下资源所有权或开发这些资源的优先权方面，相关人口成员应当与国家其他人口成员享受同等待遇。
5. (1) 除法律规定的特殊情况外，禁止将相关人口成员拥有的土地直接或间接出租给不属于这些人口的个人或机构。
- (2) 在允许出租的情况下，应当作出安排，确保土地所有者获得公平的租金。集体所有土地收取的租金，应当根据适当的法规，用于让土地所有群体受益。
6. 禁止将相关人口成员拥有的土地抵押给不属于这些人口的个人或实体。
7. 应当采取适当措施消除相关人口中的农民之间的债务。应当组织信用合作体系，向这些农民提供低息贷款、技术援助，在适当情况下提供补贴，帮助他们开发土地。
8. 在适当情况下，应当调整现代合作生产和供销方式，以适应相关人口共同拥有和使用土地和生产工具的传统形式，以及他们传统的社区服务和互助体系。

第三部分 招聘和就业条件

9. 只要相关人口无法享受法律赋予普通工人的保护，招聘属于这些人口的工人就应当制定规定，特别要规定：

- (1) 私营招聘代理的执照和对他们活动的监管；
- (2) 防止招聘工人给他们家庭和社区生活造成干扰的保障措施，包括以下措施：
 - (a) 禁止在指定时期和指定地区招聘；
 - (b) 使工人能够与本族社区保持联系并参与重要部落活动；
 - (c) 确保对被招募工人的抚养人员的保护；
- (3) 确定招募的最低年龄，规定招募未成年工人的特殊条件；
- (4) 制定工人招募时需满足的健康标准；
- (5) 制定运输招募工人的标准；
- (6) 确保工人：
 - (a) 通过用母语向其进行解释，理解就业条件；
 - (b) 在知情情况下自愿接受就业条件。

10. 只要相关人口无法享受法律赋予普通工人的保护，属于这些人口的工人的工资和人身自由应当受到保护，特别要规定：

- (1) 工资通常应以法定货币支付；
- (2) 禁止以酒精或其他烈性饮料或有害药物等方式支付工资；
- (3) 禁止在酒馆或商店内支付工资，除非是工人在那里就业；
- (4) 应当规定允许预支工资偿还的最高额度和方式，以及可以扣减工资的幅度和条件；
- (5) 经营与企业相关联的车间商店或类似服务应当接受监督；
- (6) 未经主管司法或行政机关事先批准，禁止以债务或未履行劳动合同为由扣留或没收工人常用物品和工具；
- (7) 禁止以债务为由干涉工人人身自由。

11. 工人出现以下情况时，应当确保有权返回本族社区，由招聘者或雇主承担费用：

- (1) 在前往工作地途中或在就业期间因疾病或事故丧失工作能力；
 - (2) 经体检认定不适合就业；
 - (3) 在前往用工地点后非因为本人原因未被使用；
 - (4) 经主管当局认定系因曲解或错误而被招募。
12. (1) 应当采取措施，帮助属于相关人口的工人适应现代社会中产业关系理念和模式。
- (2) 必要时，应与相关工人和雇主代表协商制定标准雇佣合同。这些合同应当明确规定工人和雇主的各自权利和义务，以及终止合同的条件。应当采取充分措施确保这些合同得到遵守。
13. (1) 应当采取符合法律规定的措施，促进就业中心内或周边地区工人和他们家庭的稳定，只要这种稳定有利于工人和相关国家的经济发展。
- (2) 在实施这些措施时，应当特别关注属于相关人口的工人及其家庭在适应新社会经济环境的生活和工作方式过程中面临的问题。
14. 如果认为属于相关人口的工人移民有悖于工人和他们社区的利益，应当通过提高他们传统居住地区的生活水平的措施，不鼓励他们移民。
15. (1) 在属于相关人口的工人被大量招募的地区，政府应当设立固定或流动的公共就业服务机构。
- (2) 这些服务机构，除了帮助工人寻找就业和帮助雇主寻找工人外，还应当：
- (a) 确定在何种程度其他地区人力短缺问题能够通过相关人口居住地区现有人力资源得到解决，而且不会对这些地区造成社会或经济干扰；
 - (b) 向工人及其雇主提供有关法律、法规和合同中涉及他们规定的咨询意见，包括工资、住房、工伤待遇、交通和其他就业条件；
 - (c) 与负责法律或法规执法的当局合作，确保相关人口的保护，在必要时要被委任负责控制属于这些人口的工人的招聘和就业条件相关的程序。

第四部分 职业培训

16. 针对相关人口的职业培训计划应当包括提供对这些人口的成员作为培训师的培训。培训师应当熟悉相关技巧，包括在可能的情况下对人类学和心理学因素的理解，这样能够使他们调整自己的教学，适应这些人口的特殊条件和需求。

17. 对相关人口成员的职业培训，应当尽可能在他们居住地附近或他们的工作地点进行。

18. 在融合的初级阶段，这种培训应当尽可能使用相关群体的地方语言进行。

19. 针对相关人口的职业培训计划应当与援助措施相协调，使得独立工人获取必要材料和设备，帮助工薪工人找到与自己资格能力匹配的就业机会。

20. 针对相关人口的职业培训计划和应当与基础教育计划和方法相协调。

21. 在相关人口的成员接受职业培训期间，应当为他们提供一切可能的协助，使他们能够利用提供的设施，在可行情况下，包括奖学金。

第五部分 手工艺品和农村工业

22. 在相关人口中促进手工艺品和农村工业的计划，应当特别致力于：

- (1) 改进工作技术和方法以及工作条件；
- (2) 发展生产和营销的各个方面，包括信贷设施、防止垄断控制和中间商剥削、以公平价格提供原材料、确立工艺标准，以及保护产品设计和产品的特殊美学特征；
- (3) 鼓励成立合作社。

第六部分 社会保障和援助措施

23. 将社会保障计划扩展至属于相关人口的工人之前或与之同时，根据条件要求，应当采取措施改善他们整体的社会和经济条件。

24. 对于独立的初级生产者，应当提供：

- (1) 现代农业方法指导；

- (2) 设备供应，例如农具、牲畜、种子；
- (3) 保护免于因作物或牲畜遭受自然灾害而失去生计。

第七部分 卫生

25. 应当鼓励有关人口在自己的社区内组织当地卫生小组或委员会，照顾他们成员的健康卫生。成立这些机构应当辅以适当的教育活动，确保充分利用这些机构。

26. (1) 当相关人口的成员无法通过国家常规机制获得相关培训时，应当提供特殊机制对他们开展培训，培养成为辅助卫生工作者和专业的医疗和卫生人员。

(2) 应当注意，确保向相关人口的成员提供特殊机制不会剥夺他们通过常规机制获得培训的机会。

27. 在相关人口中工作的专业卫生人员应接受人类学和心理学技术培训，使他们的工作适应这些人口的文化特征。

第八部分 教育

28. 应当组织并资助科学研究，确定对相关人口的孩子进行读写教学的最适当方法，以及如何利用母语或方言作为教学工具。

29. 在相关人口中工作的教师应接受人类学和心理学技术的培训，使他们的工作适应这些人口的文化特征。这些教师应当尽可能从这些人口中招聘。

30. 在针对相关人口的初等教育计划中，应当引入职业前教育，重点教授与农业、手工业、农村工业和家庭经济相关的科目。

31. 基础卫生教育应纳入针对相关人口的初等教育计划中。

32. 相关人口的初等教育应当尽可能辅以基础教育活动。这些活动的用意是要帮助孩子们和成年人理解他们所处环境的问题，以及作为公民和个人的权利和义务，从而使他们能够更有效地参与自己社区的经济和社会进步当中。

第九部分 语言和其他沟通方式

33. 相关人口的融合应酌情辅以以下内容：

- (1) 丰富他们地方语言和方言的技术和法律词汇；
- (2) 为书写这些语言和方言建立字母表；
- (3) 用这些语言和方言出版适合相关人口的教育和文化水平的读物；
- (4) 出版双语词典。

34. 视听传播方式应当作为在相关人口中传递信息的手段加以采用。

第十部分 边境地区部落群体

35. (1) 在适当和可行的情况下，应当采取政府间行动，通过相关政府之间的协议，保护传统领土跨越国际边界的半游牧部落群体。

(2) 这种行动的目的特殊在于：

- (a) 确保这些群体中在另一国工作的成员获得按就业地区执行的标准
的公平工资；
- (b) 帮助这些工人改善生活条件，不得因其国籍或半游牧性质而歧视。

第十一部分 管理

36. 应当作出行政安排，要么通过专门为这一目的设立的政府机构，要么通过协调其他政府机构的活动，负责下列事务：

- (1) 确保相关人口的保护和融合的立法和行政规定得到执行；
- (2) 确保这些人口的成员有效拥有土地并利用其他自然资源；
- (3) 必要时为这些人口的利益管理他们的财产和收入；
- (4) 为需要法律援助但无力承担费用的有关人口的成员提供免费法律援助；
- (5) 为相关人口建立并维持教育和卫生服务；
- (6) 促进旨在增进理解这类人口的生活方式和他们融入国家生活的过程的研究；

- (7) 防止剥削属于相关人口的工人，因为他们不熟悉自己被带入的工业环境；
 - (8) 如果适当的话，在相关人口居住的地区，在保护和融合计划框架内，监督和协调无论是公共还是私营的个人和法人实体开展的活动，不管是慈善还是营利性的活动。
37. (1) 专门负责相关人口的保护和融合的国家机构应当配备地区中心，设在这些人口众多的地区。
- (2) 这些机构的工作人员应当从官员中选出，并针对他们要履行的特殊任务参加培训。这些官员应当尽可能从相关人口中进行招聘。

第 200 号建议书

艾滋病病毒和艾滋病建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2010 年 6 月 2 日在日内瓦召开第 99 届会议，并注意到艾滋病病毒和艾滋病对社会和经济、对正式和非正式部门的劳工世界、对工人及其家庭和受抚养人、对雇主和工人组织以及对公共和私营企业都有重大影响，而且影响实现体面劳动和可持续发展的，并

重申国际劳工组织在劳动世界中处理艾滋病病毒和艾滋病问题的重要作用，以及本组织需要加大力度，实现社会正义，并在工作和职责的各个方面打击与艾滋病病毒和艾滋病相关的歧视和污名化，并

忆及通过实现体面劳动和可持续发展来减少非正规经济的重要性，以便更好地动员劳动世界应对艾滋病病毒和艾滋病，并

注意到社会和经济高度不平等、缺乏信息和意识、缺乏保密性、治疗的获得和依从性都不够，这些问题增加艾滋病病毒传播风险、死亡率、失去一名或两名父母的儿童数量以及从事非正规工作的工人数量，并

考虑到贫困、社会和经济不平等以及失业增加人们无法获得预防、治疗、护理和支持的风险，从而增加传播的风险，并

注意到感染艾滋病病毒或艾滋病的人所遭受的污名、歧视和失业威胁，是妨碍他们了解自身艾滋病病毒状况的障碍，从而增加了工人对艾滋病病毒的脆弱性，损害他们获得社会福利的权利，并

注意到艾滋病病毒和艾滋病对脆弱和处于风险中的群体影响更为严重，并

注意到艾滋病对男人和女人都有影响，但由于性别不平等，女人和女孩面临更高风险而且更容易感染艾滋病，与男人相比，她们受艾滋病疫情的影响比例更高，因此女性赋权是全球应对艾滋病病毒和艾滋病的一个关键因素，并

忆及通过职业安全与卫生综合计划保护工人的重要性，并

忆及国际劳工组织行为准则《2001 年国际劳工组织关于艾滋病病毒和艾滋病

与劳动世界的行为准则》的价值，鉴于在实施方面存在局限和缺陷，必须加大影响，并

注意到有必要促进和实施与艾滋病病毒、艾滋病和劳动世界有关联的国际劳工公约、建议书和其他国际文书，包括那些承认有权获得可达到的最高标准的健康和获得体面生活标准的文书，并

忆及在劳动世界中及通过劳动世界，雇主和工人组织在促进和支持国家和国际应对艾滋病病毒和艾滋病努力中的特殊作用，并

注意到在国家应对艾滋病病毒和艾滋病方面，工作场所对于信息传播和获取预防、治疗、护理和支持发挥重要作用，并

确认需要继续并加强国际合作，特别是在联合国艾滋病联合规划署背景下，来支持努力落实本建议书，并

忆及在国家、区域和国际层面与处理艾滋病病毒和艾滋病问题的机构合作的价值，包括卫生部门和相关组织，特别是代表艾滋病病毒感染者的组织，并

确认有必要制定国际标准，以指导政府和雇主及工人组织在各层级界定他们的作用和责任，并

决定就艾滋病病毒和艾滋病与工作场所通过相关提议，并

决定这些提议应采用建议书的形式；

于 2010 年 6 月 17 日通过以下建议书，该建议书可称为 2010 年艾滋病病毒和艾滋病建议书。

第一部分 定义

1. 就本建议书而言：

- (a) “**艾滋病病毒**” (HIV) 指人类免疫缺陷病毒，一种损害人体免疫系统的病毒，可通过适当措施预防感染；
- (b) “**艾滋病**” (AIDS) 指获得性免疫缺陷综合症，是艾滋病病毒感染晚期的结果，其特征为机会性感染或与艾滋病病毒相关的癌症，或两者都有；
- (c) “**艾滋病病毒感染者**” 指感染了艾滋病病毒的人；

- (d) “污名”指那种社会标记，一旦与个人关联，通常导致艾滋病病毒感染者或受影响的人被边缘化，或对其充分享受社会生活构成障碍；
- (e) “歧视”指《1958 年歧视（就业和职业）公约》和 1958 年建议书中提及的任何区分、排斥或偏向，其结果是造成剥夺或损害就业或职业中的机会或待遇平等；
- (f) “受影响的人”指因疫情的广泛影响，生活被艾滋病病毒或艾滋病改变的人；
- (g) “合理变通”指对工作或工作场所进行的合理可行的改变或调整，使感染艾滋病病毒或艾滋病感染人员能够获得就业机会、参与就业或在就业中晋升；
- (h) “脆弱性”指由于社会、文化、政治和经济因素导致的机会不平等、社会排斥、失业或不稳定就业，使个人更容易感染艾滋病病毒并发展为艾滋病；
- (i) “工作场所”指工人从事他们活动的场所；
- (j) “工人”指以任何形式或安排从事工作的人员。

第二部分 适用范围

2. 本建议适用于：

- (a) 在各种形式或安排下工作、在所有工作场所工作的所有工人，包括：
 - (i) 从事任何就业或职业的人员；
 - (ii) 接受培训的人员，包括实习生和学徒；
 - (iii) 志愿者；
 - (iv) 求职者和应聘者；
 - (v) 被解雇和停职的工人；
- (b) 所有经济活动部门，包括私营和公共部门、正规和非正规经济；
- (c) 武装部队和穿制服服务的部门。

第三部分 基本原则

3. 以下基本原则应适用于劳动世界中国家应对艾滋病病毒和艾滋病采取的所有行动：

- (a) 应对艾滋病病毒和艾滋病的行动应被视为努力为所有人实现人权、基本自由和性别平等，包括工人、他们的家庭和抚养人员；
- (b) 艾滋病病毒和艾滋病应当作为一个工作场所问题予以承认和对待，纳入国家、地区和国际应对疫情的基本要件中，雇主组织和工人组织要全面参与；
- (c) 不得因实际或感知的艾滋病病毒感染状况，或因属于人们感知面临艾滋病病毒更大风险或更易受感染的地区或人口群体，而对工人进行歧视或污名化，特别是求职者和应聘者；
- (d) 预防所有艾滋病病毒传播途径应当是一个根本的优先事项；
- (e) 工人、他们的家庭和抚养人员应当能够获得并受益于与艾滋病病毒和艾滋病相关的预防、治疗、护理和支持服务，工作场所在帮助获得这些服务方面应当发挥作用；
- (f) 应当承认和加强工人在国家和工作场所计划的设计、实施和评估中的参与和投入；
- (g) 工人应当受益于预防职业性艾滋病病毒传播和相关传染病，如结核病的特定风险的计划；
- (h) 工人、他们的家庭和抚养人员应当享有隐私保护，包括与艾滋病病毒和艾滋病相关的保密权，特别是关于他们自身的艾滋病病毒状况；
- (i) 不得要求工人进行艾滋病病毒检测或披露艾滋病病毒状况；
- (j) 应对劳动世界中艾滋病病毒和艾滋病问题的措施应当是国家发展政策和计划的组成部分，包括与劳动、教育、社会保护和卫生相关的政策和计划；
- (k) 保护那些在特别暴露于艾滋病病毒风险的职业中工作的工人。

第四部分、国家政策和计划

4. 成员国应当：

(a) 制定关于艾滋病病毒和艾滋病与劳动世界、职业安全与卫生的国家政策和计划，如果还没有的话；

(b) 将关于艾滋病病毒和艾滋病与劳动世界的政策和计划纳入发展计划和减贫战略，酌情包括体面劳动、可持续企业和创收战略。

5. 在制定国家政策和计划时，主管当局应当考虑《2001 年国际劳工组织关于艾滋病病毒和艾滋病的行为准则》，及其后续的修订，其他国际劳工组织相关文件，以及在这一主题通过的其他国际指南。

6. 国家政策和计划应当由主管当局在与最具代表性的雇主和工人组织以及代表艾滋病病毒感染者的组织协商后制定，并考虑相关部门特别是卫生部门的意见。

7. 在制定国家政策和计划时，主管当局应当考虑工作场所在预防、治疗、护理和支持方面的作用，包括与当地社区合作，促进自愿咨询和检测。

8. 成员国应当通过雇主和工人组织、艾滋病病毒和艾滋病其他相关实体以及公共信息渠道，利用一切机会传播关于艾滋病病毒和艾滋病与劳动世界政策和计划的信息。

歧视与促进机会和待遇平等

9. 各国政府与最具代表性的雇主和工人组织协商后，应当考虑提供与《1958 年歧视（就业和职业）公约》所规定的保护同等的保护，防止基于实际或感知的艾滋病病毒状况的歧视。

10. 实际或感知的艾滋病病毒状况不应当成为歧视的理由，阻碍招聘或继续就业，或追求与《1958 年歧视（就业与职业）公约》规定相一致的平等机会。

11. 真实或感知的艾滋病病毒状况不应成为终止就业的理由。因艾滋病病毒或艾滋病相关疾病或看护职责而临时缺勤，应当与因其他健康原因缺勤同等对待，要考虑《1982 年就业终止公约》。

12. 当工作场所反对歧视的现有措施不足以有效防范与艾滋病病毒和艾滋病相关的歧视时，成员国应当调整现有措施或制定新措施，并确保得到有效、透明实施。

13. 对患有艾滋病病毒相关疾病的人员，不应否定他们继续工作的可能性，在必要时加以合理变通，只要他们从医学角度适合继续工作。应当鼓励采取如下措施：将这些人员调配至与他们能力合理匹配的工作岗位，通过培训寻找其他工作，或帮助他们重返工作岗位，要考虑国际劳工组织和联合国的相关文书。

14. 应当在工作场所或通过工作场所采取措施，减少艾滋病病毒传播并减轻其影响，具体包括：

- (a) 确保尊重人权和基本自由；
- (b) 确保性别平等和妇女赋权；
- (c) 确保采取行动预防和禁止工作场所的暴力和骚扰；
- (d) 促进妇女和男子积极参与应对艾滋病病毒和艾滋病；
- (e) 促进所有工人参与其中和他们的赋权，无论他们性取向如何，也无论他们是否属于弱势群体；
- (f) 促进保护妇女和男子的性与生殖健康以及性与生殖权利；
- (g) 确保个人数据的有效保密，包括医疗数据。

预防

15. 预防策略应当与国家条件和工作场所类型相适应，并考虑性别、文化、社会和经济方面的关切。

16. 预防计划应当确保：

- (a) 通过各种可用的沟通渠道，用注意文化敏感性的形式和语言，让所有人可获取、易获取准确、最新、相关和及时的信息；
- (b) 实施全面教育计划，帮助妇女和男子了解并减少艾滋病病毒传播各种方式，包括母婴传播的风险，并理解改变与感染相关的风险行为的重要性；
- (c) 有效的职业安全与卫生措施；

- (d) 鼓励工人通过自愿咨询和检测了解自身艾滋病病毒状况的措施；
- (e) 能利用各种预防手段，包括但不限于确保可获取必要的供应物资，特别是男用和女用避孕套，在适当情况下提供正确使用信息，还要提供接触后预防感染的办法；
- (f) 减少高风险行为的有效措施，包括针对风险最大的群体，以减少艾滋病病毒发生率；
- (g) 基于世界卫生组织、联合国艾滋病联合规划署和联合国毒品和犯罪问题办公室出版的指南及其他相关指南的减害策略。

治疗与护理

17. 成员国应确保关于工作场所卫生干预的国家政策和计划是在与雇主、工人及其代表协商后制定的，并且与公共卫生服务相衔接。应当提供最广泛的适当和有效的干预措施，来预防艾滋病病毒和艾滋病，并管理其影响。

18. 成员国应确保感染艾滋病病毒的工人及其抚养人能够全面获得医疗服务，从中受益，无论这些服务是通过公共卫生系统、社会保障体系、私人保险或是其他计划提供。成员国还应确保对工人进行教育和提高意识，帮助他们获得医疗服务。

19. 本建议书涵盖的所有人员，包括感染艾滋病病毒的工人及其家庭和抚养人，均应享有医疗服务。这些服务应包括得到免费或负担得起的：

- (a) 自愿咨询和检测；
- (b) 抗逆转录病毒治疗和依从性教育、信息和支持；
- (c) 与治疗相适应的合理营养；
- (d) 机会性感染和性传播感染的治疗，以及任何其他与艾滋病病毒相关的疾病，特别是结核病；
- (e) 针对艾滋病病毒感染者的支持和预防计划，包括心理社会支持。

20. 不得基于实际或感知的艾滋病病毒状况，对工人或他们的抚养人在下列方面进行歧视：参加社会保险体系和职业保险计划，或领取这些计划下的待遇，包括医疗、残疾、死亡及遗属待遇。

支持

21. 护理与支持计划应包括对艾滋病病毒感染者或艾滋病病毒相关疾病患者在工作场所实行合理变通的措施，要充分考虑国家具体情况。工作的组织方式要照顾到艾滋病病毒和艾滋病的间歇性性质，以及治疗可能的副作用。

22. 成员国应当促进将艾滋病病毒感染者保留在工作中和招聘上岗。成员国应考虑通过就业和失业期扩大支持，包括必要时为艾滋病病毒感染者或受艾滋病病毒或艾滋病影响的人提供创收机会。

23. 如果在一份职业和感染风险之间能确立直接联系，根据国家程序和定义，并参考《2002 年职业病清单建议书》国际劳工组织及其他相关文书，应当将艾滋病和艾滋病病毒感染认定为一种职业病或事故。

检测、隐私与保密性

24. 检测必须真正自愿、不受任何胁迫，检测计划必须尊重有关保密性、咨询和同意的国际指南。

25. 不得要求工人，包括移民工人、求职者和应聘者进行艾滋病病毒检测或其他形式的艾滋病病毒筛查。

26. 艾滋病病毒检测结果不得公开，不得危及获得就业、工作任期、工作稳定或晋升机会。

27. 工人，包括移民工人、求职者和应聘者，不应被原籍国、过境国或目的地国要求披露自身或他人艾滋病病毒的相关信息。获取此类信息应遵循与国际劳工组织《1997 年关于保护工人个人数据的行为准则》及其他相关国际数据保护标准相一致的保密规则。

28. 移民工人或那些打算为就业移民的人员，不得因为他们实际或感知的艾滋病病毒状况被原籍国、过境国或目的地国排除在移民之外。

29. 成员国应建立易于获取的争议解决程序，确保工人上述权利受到侵犯时能够获得救济。

职业安全与卫生

30. 工作环境应当安全卫生，以防止工作场所中艾滋病病毒的传播，要考虑《1981 年职业安全与卫生公约》和 1981 年建议书、《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》和 2006 年建议书，以及其他相关国际文书，如国际劳工组织与世界卫生组织联合指导文件。

31. 防止工人在工作场所暴露于艾滋病病毒的安全和卫生措施应当包括全面防范、事故和危害预防措施，比如组织措施、工程和作业控制、个人防护装备、酌情的环境控制措施以及接触后的预防措施和其他安全措施，从而最大限度地降低感染艾滋病病毒和结核病的风险，尤其是在高风险职业中，包括医疗部门。

32. 当工作中存在暴露于艾滋病病毒的可能性时，工人应接受关于传播模式及预防接触和感染的措施的教育和培训。成员国应当采取措施，确保根据相关标准提供预防、安全和卫生措施。

33. 提高意识的措施应当强调艾滋病病毒不会通过偶然身体接触传播，艾滋病病毒感染者出现在工作场所不应被视为一种灾危害。

34. 职业卫生服务和与职业安全卫生相关的工作场所机制应当处理艾滋病病毒和艾滋病问题，要考虑《1985 年职业卫生服务公约》和 1985 年建议书、《2005 年国际劳工组织和世界卫生组织关于卫生服务与艾滋病病毒和艾滋病的联合指南》及后续的修订，以及其他相关的国际文书。

儿童和未成年人

35. 成员国应当采取措施，打击因家庭成员或监护人员由于艾滋病死亡或患病而可能引发的童工和贩卖儿童现象，减少儿童对艾滋病病毒的脆弱性，要考虑国际劳工组织 1998 年《关于工作中基本原则和权利宣言》、《1973 年最低年龄公约》和 1973 年建议书，以及《1999 年最恶劣形式的童工公约》和 1999 年建议书。应当采取特殊措施，保护这些儿童免受性虐待和性剥削。

36. 成员国应当采取措施，保护未成年人免受艾滋病病毒感染，在国家政策和计划中，将儿童和未成年人的特殊需求纳入艾滋病病毒和艾滋病的应对行动。这

些措施应当包括客观的性与生殖健康教育，特别是通过职业培训、青年就业计划和服务，传播有关艾滋病病毒和艾滋病的信息。

第五部分 实施

37. 有关艾滋病病毒和艾滋病与劳动世界的国家政策和计划应当：

- (a) 在与最具代表性的雇主和工人组织以及其他相关方，包括相关公共和私人职业健康机构协商后，通过以下一种方式或多种方式结合予以实施：
 - (i) 国家法律和法规；
 - (ii) 集体协议；
 - (iii) 国家和工作场所的政策和行动纲要；
 - (iv) 部门战略，要特别关注本建议书所涵盖人员中面临最高风险的部门；
- (b) 让在劳动问题方面具有管辖权的司法当局和劳动行政当局参与政策和计划的规划和实施，并应向他们提供这方面的培训；
- (c) 在国家法律和法规中，规定处理违反本建议书赋予的隐私、保密性和其他保护的措施；
- (d) 确保相关公共当局和公共及私人服务机构之间的协作与协调，包括保险和待遇计划或其他类型的计划；
- (e) 促进并支持所有企业实施国家政策和计划，包括通过其供应链和分销网络，让雇主和工人组织参与其中，要确保在出口加工区运营的企业遵守相关规定；
- (f) 在政府当局、公共和私营雇主、工人及其代表之间，促进符合《1976年三方协商（国际劳工标准）公约》的社会对话，包括咨询和谈判，以及其他形式的合作，要考虑下列群体的意见：职业卫生人员、艾滋病病毒和艾滋病专家、其他相关方，包括代表艾滋病病毒感染者组织的机构、国际组织、相关民间社会组织和国家协调机制；
- (g) 加以制定、实施、定期审查和更新，要考虑最新科学和社会发展以及

将性别和文化关切主流化的需要；

(h) 与劳动、社会保障和卫生政策及计划等进行协调；

(i) 确保成员国经充分考虑国家条件以及雇主和工人的能力后，为政策和计划的实施手段作出合理规定。

社会对话

38. 实施关于艾滋病病毒和艾滋病的政策和计划应当基于雇主、工人及其代表与政府之间的合作与信任，在工作场所艾滋病病毒感染者应积极参与。

39. 雇主和工人组织应通过向其成员提供教育和信息，促进对艾滋病病毒和艾滋病的认识，包括预防和非歧视。这些措施应当对性别和文化关切具有敏感性。

教育、培训、信息和咨询

40. 工作场所与艾滋病病毒和艾滋病相关的培训、安全说明和必要的指南应以清晰易懂的形式提供给所有工人，特别是移民工人、新入职或缺乏经验的工人、年轻工人和正在接受培训的人员，包括实习生和学徒。培训、说明和指导应当对性别和文化关切具有敏感性，并适应劳动力的特点，要考虑劳动力面临的风险因素。

41. 关于艾滋病病毒和艾滋病的最新的科学和社会经济信息，以及适当情况下教育和培训应当向雇主、管理者和工人代表提供，从而帮助他们在工作场所采取适当措施。

42. 工人，包括实习生、受训人员和志愿者，应当在工作场所事故和急救内容中，获得关于艾滋病病毒感染控制程序的提高意识的信息和适当的培训。那些因其职业处于人体血液、血液制品和其他体液暴露风险中的工人，应接受在暴露预防、暴露登记程序和暴露后预防措施方面的额外培训。

43. 就实施工作场所艾滋病病毒和艾滋病相关的政策和计划所采取的措施，工人及其代表应有知情权、咨询权。工人和雇主代表应根据国家实际参与工作场所的检查。

公共服务

44. 应当审议包括劳动监察机构的劳动行政服务和在劳动问题上具有管辖权的司法当局在应对艾滋病病毒和艾滋病方面的作用，必要时应予以加强。

45. 公共卫生系统应当得到强化，并遵循《2005 年国际劳工组织和世界卫生组织关于卫生服务与艾滋病病毒和艾滋病的联合指南》，及其后续修订，以帮助确保更大程度地获得预防、治疗、护理和支持，减少艾滋病病毒和艾滋病对公共服务，特别是对卫生工作者额外的压力。

国际合作

46. 成员国应通过双边或多边协议、参与多边体系或其他有效方式开展合作，以落实本建议书。

47. 移民工人的原籍国、过境国和目的地国应采取措施，确保他们获得艾滋病病毒预防、治疗、护理和支持服务，在适当情况下，相关国家应达成协议。

48. 在成员国、国家艾滋病病毒和艾滋病防治机构、相关国际组织之间，应当鼓励开展国际合作，包括就应对艾滋病疫情所采取的所有措施交换系统信息。

49. 在制定与艾滋病病毒相关的预防、治疗、护理和支持的国际战略和计划时，成员国和多边组织应当特别关注协调工作和满足所有国家需求的必要资源，尤其是高发病国家。

50. 成员国和国际组织应努力降低用于预防、治疗和护理艾滋病病毒感染、其他机会性感染和艾滋病病毒相关癌症的各类物资的价格。

第六部分 后续行动

51. 成员国应当建立适当的机制或利用现有机制，监测关于艾滋病病毒和艾滋病与劳动世界的国家政策的发展动态，并就政策的制定和实施提出建议。

52. 最具代表性的雇主和工人组织应在监测本国政策发展动态的机制中平等参与。此外，在上述机制中，应当按需要经常性咨询这些组织，要考虑艾滋病病毒

感染者组织的意见、专家报告或技术研究。

53. 成员国应当尽可能收集有关在劳动世界艾滋病病毒和艾滋病的详细信息和统计数据，并在国家和部门层面开展相关发展情况的研究，要考虑男女两性的分布及其他相关因素。

54. 除根据国际劳工组织章程第 19 条提交的报告外，在向联合国艾滋病规划署提交的国家报告和相关国际公约下的报告中，可以包括定期审议根据本建议书采取的行动的内容。

第 201 号建议书

家政工人建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2011 年 6 月 1 日在日内瓦召开第 100 届会议，
并
通过了《2011 年家政工人公约》，并
决定就会议议程的第四项议题关于家政工人体面劳动通过相关提议，并
决定这些提议应采用补充《2011 年家政工人公约》的建议书形式，并
于 2011 年 6 月 16 日通过以下建议书，该建议书可称为《2011 年家政工人建议书》。

1. 本建议书的规定补充《2011 年家政工人公约》（简称“公约”）的规定，
应与之结合考虑。

2. 在采取措施确保家政工人享有结社自由和有效承认集体谈判权利时，成员
国应当：

- (a) 找出并消除在家政工人建立自己的组织或加入其自行选择的工人组织的权利、家政工人组织加入工人组织、联合会和总工会的权利方面任何立法或行政限制或其他障碍；
- (b) 考虑采取或支持旨在强化工人和雇主组织、代表家政工人的组织以及家政工人雇主组织能力的措施，从而有效促进他们成员的利益，条件是无论什么时候，这些组织的独立性和自主性在法律范围内应受到保护。

3. 在采取消除就业和职业歧视的措施时，成员国在与国际劳工标准保持一致情况下，除其他行动外，还应当：

- (a) 确保与工作相关的医疗检测安排尊重个人数据保密原则和家政工人的隐私权，并与《国际劳工组织“保护工人个人数据”行为准则》（1997 年）和其他相关国际数据保护标准相一致；

- (b) 防止与此类检测相关的任何歧视；
 - (c) 确保家政工人无需接受艾滋病病毒或怀孕检测，或披露艾滋病病毒或怀孕状况。
4. 考虑为家政工人开展医疗检测的成员应国应考虑以下内容：
- (a) 使住户成员和家政工人能够获得基本卫生和疾病问题的公共卫生信息，这些问题在本国环境内会引发医疗检测的需要；
 - (b) 使住户成员和家政工人能够获得有关与一般社区的公共卫生举措相一致的自愿医疗检测、医疗以及良好的健康与卫生实践的信息；
 - (c) 分发关于与工作相关的医疗检测的最佳做法的信息，这些信息经适当调整反映家政工作的特殊性质。
5. (1) 在考虑《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）和建议书（第 190 号）的规定情况下，成员应国应查明那些按其性质或执行情况有可能损害儿童的健康、安全或道德的家政工作类型，而且还应当禁止和消除这种童工劳动。
- (2) 在规范家政工人的工作和生活条件时，成员应国应特别关注未满 18 岁、超过国家法律法规规定的最低就业年龄的家政工人，要采取措施保护他们，包括：
- (a) 严格限制其工作时间，确保有足够的时间休息、接受教育和培训、进行休闲活动和与家人联系；
 - (b) 禁止夜间工作；
 - (c) 给对身心要求过高的工作施加限制；
 - (d) 建立或加强监督他们工作和生活条件的机制。
6. (1) 成员应国在必要时应提供适当协助，确保家政工人了解其就业条款和条件。
- (2) 除公约第 7 条列明的具体内容外，就业条款和条件还应包括：
- (a) 工作职责介绍；
 - (b) 病假，和在适用情况下其他的个人假期；
 - (c) 根据公约第 10 条第 3 款规定的加班和待班的工资或补偿标准；
 - (d) 家政工人有权获得的其他款项；

- (e) 以实物形式支付的款项及其货币价值;
 - (f) 提供的住宿详情;
 - (g) 工人薪酬中经授权的扣除额。
- (3) 成员国应考虑确立家政工作就业合同范本, 要与最具代表性的雇主和工人组织协商, 如果存在的话, 并且与代表家政工人的组织和代表家政工人雇主的组织协商。
- (4) 合同范本应随时免费向家政工人、雇主、代表组织及普通公众提供。
7. 成员国应考虑建立保护家政工人免受虐待、骚扰和暴力的机制, 例如:
- (a) 建立家政工人可利用的投诉机制, 报告虐待、骚扰和暴力案件;
 - (b) 确保所有虐待、骚扰和暴力投诉得到调查, 并视情起诉;
 - (c) 建立针对遭受虐待、骚扰和暴力的家政工人搬离住房和康复计划, 包括提供临时住处和医疗。
8. (1) 工作时间, 包括与公约第 10 条第 3 款相一致的加班时间和待班时间, 应当准确加以记录, 这一信息家政工人应当可以自由获取。
- (2) 成员国应当考虑在这方面制定相关实用指南, 要与最具代表性的雇主和工人组织协商, 如果存在的话, 并且与代表家政工人的组织和代表家政工人的雇主组织协商。
9. (1) 对于在家政工人不能随意自由支配他们的时间、要由雇主支配以应对可能的工作安排(待班或应召阶段)的这一时间段, 成员国应当尽可能通过国家法律法规或集体协议作出规定:
- (a) 家庭工人每周、每月或每年被要求待班的最大小时数, 以及测量方法;
 - (b) 如果正常休息期因待班而中断, 家庭工人有权获得的补偿休息时间;
 - (c) 待班时间应支付的报酬率。
- (2) 对于通常上夜班的家政工人, 考虑到夜间工作的限制, 成员国应考虑采取与第 9 条第 (1) 款规定的措施相当的措施。
10. 成员国应采取措施, 确保家政工人在工作日期间享有适当的休息时间, 可以用餐和工间休息。

11. (1) 周休息时间至少应为连续 24 小时。
 - (2) 固定的周休息日应由各方协商确定，根据国家法律、法规或集体协议的规定，要考虑工作需求以及家政工人的文化、宗教和社会要求。
 - (3) 如果国家法律、法规或集体协议规定工人每周休息一般按超过 7 天的工时累计时，家政工人的这种时间不得超过 14 天。
12. 国家法律、法规或集体协议应明确家政工人在每日或每周休息期间被要求工作的理由，并规定适当的补偿休息，无论是否提供了经济补偿。
13. 家政工人陪同住户成员度假所花的时间不应计入他们的带薪年假里。
14. 当规定以实物形式支付有限比例的报酬时，成员国应考虑：
 - (a) 设定能以实物形式支付报酬比例的总体限制，以避免过分减少家政工人及其家庭维持生计所需的报酬；
 - (b) 计算实物支付的货币价值要参考客观标准，如市场价值、成本价格或酌情公共当局规定的价格；
 - (c) 将实物支付限制在明显适合家政工人个人使用和使之有利的项目，如食物和住宿；
 - (d) 确保当住户要求家政工人居住在由住户提供的住宿时，不得从薪酬中扣除与该住宿相关的费用，除非经工人同意；
 - (e) 确保与从事家政工作直接相关的物品，如制服、工具或防护装备，以及他们的清洁和维护费用，不被视为实物支付，其成本不得从家政工人的报酬中扣除。
15. (1) 在每次支付工资时，应当给家政工人一份易于理解的书面说明，详细列明应支付给他们的薪酬总额，以及任何可能扣减的具体金额和原因。
 - (2) 就业终止时，应立即支付任何未结清的款项。
16. 成员国应采取措施，确保在雇主破产或死亡时对工人索赔的保护方面，家政工人享受的条件不低于工人的一般情况。
17. 住宿和食物，如果是提供的，考虑到国家条件，应包括以下内容：
 - (a) 一间单独、私密的房间，配备适当家具，通风良好并安装锁具，钥匙应交由家政工人保管；
 - (b) 可利用适当的卫生设施，共用的或私人的；

- (c) 充足的照明，酌情安装供暖和空调，与住户整体情况相适配；
- (d) 质量良好且数量充足的餐食，尽可能满足相关家政工人的文化和宗教要求，如果有的话。

18. 如果不是出于严重过失的原因雇主主动终止就业，应当给住家的家政工人一个合理的通知期和放假时间，让他们能够利用去寻找新的就业和住宿。

19. 成员国应与最具代表性的雇主和工人组织协商，如果存在的话，并与代表家政工人的组织以及代表家政工人的雇主的组织协商，采取措施，实行：

- (a) 通过消除或尽可能减少与工作相关的危害和风险来保护家政工人，以防止受伤、疾病和死亡，并促进住户工作场所的职业安全与卫生；
- (b) 规定与公约第 17 条相一致的充分适当的监察制度，对违反职业安全卫生法律法规的行为予以足够的处罚；
- (c) 建立收集和公布与家政工作相关的事故和疾病统计数据，以及其他被视为有助于预防职业安全与卫生相关风险和伤害的统计数据的程序；
- (d) 就职业安全与卫生提供咨询，包括关于人体工程学和防护装备；
- (e) 制定特别针对家政工作的职业安全与卫生要求方面的培训计划并发布指南。

20. (1) 根据国家法律法规，成员国应考虑采取措施便利社会保险缴费，包括针对为多个雇主工作的家政工人，例如通过简化缴费系统。

(2) 成员国应考虑缔结双边、区域或多边协定，为受此类协定覆盖的移民家政工人规定社会保障平等待遇，以及能够获得、保留或转移社会保障权益。

(3) 实物支付的货币价值在社会保障中应正当予以考虑，包括雇主的缴费和家政工人的权益。

21. (1) 成员国应考虑采取额外措施，确保对家政工人的有效保护，特别移民家政工人，例如：

- (a) 设立一条为需要帮助的家政工人的带翻译服务的国家热线；
- (b) 根据公约第 17 条，建立移民家庭工人任职前访问要就业的住户的制度；
- (c) 建立应急住房网络；

- (d) 通过提供关于雇佣家政工人的良好做法、关于移民家政工人的就业和移民法义务、执法安排和违规情况下的制裁措施，以及家政工人及其雇主可获得的援助服务等信息，提高雇主对自身义务的认识；
- (e) 确保家政工人在就业期间和就业结束后，能够利用投诉机制，并且无论是否离开相关国家，都有能力追求民事和刑事法律救济；
- (f) 规定一种公共宣传服务，用家政工人能懂的语言告知他们自己的权利、相关的法律法规、可利用的投诉机制和法律补救措施，涉及就业和移民法两类，以及针对诸如暴力、人口贩运及剥夺自由等罪行的法律保护，还有他们可能需要的其他任何相关信息。

- (2) 作为移民家政工人的原籍国的成员国应当通过在离境前告知他们的权利、设立法律援助基金、社会服务和专门的领事服务，以及采取其他适当措施，协助有效保护这些工人的权利。

22. 在与最具代表性的雇主和工人组织，如果存在的话，并与代表家政工人的组织和代表家政工人的雇主的组织协商之后，成员国应考虑通过法律、法规或其他措施，明确规定在何种条件下，就业合同到期或终止时，移民家政工人有权在不承担费用的情况下返回原籍国。

23. 成员国应促进私人就业机构在家政工人，包括移民家政工人方面的良好做法，要考虑《1997 年私营就业机构公约》（第 181 号）和《1997 年私营就业机构建议书》（第 188 号）中的原则和方法。

24. 在与尊重隐私的相关国家法律 and 实际尽可能一致的情况下，成员国可考虑在何种条件下，允许劳动监察员或负责执行适用于家政工作的规定的其他官员进入工作开展的场所。

- 25. (1) 在与最具代表性的雇主和工人组织，如果存在的话，并与代表家政工人的组织和代表家政工人的雇主的组织协商之后，成员国应制定政策和计划，用来：

- (a) 鼓励家政工人持续提升胜任能力和资格，包括视情培训读写能力，以促进他们的职业发展和就业机会；
 - (b) 解决家政工人工作与生活平衡的需要；
 - (c) 确保在协调工作与家庭责任的更普遍的努力中，考虑到家政工人的关切和权利。
- (2) 在与最具代表性的雇主和工人组织，如果存在的话，并与代表家政工人的组织和代表家政工人的雇主的组织协商之后，成员国应制定适当的指标和测量系统，以加强国家统计局有效收集支持家政工作相关政策制定所需数据的能力。
26. (1) 成员国应考虑相互合作，确保《2011 年家政工人公约》和本建议书有效适用于移民家政工人。
- (2) 成员国应在双边、区域和全球层面开展合作，加强家政工人的保护，特别是就下列事项：预防强迫劳动和人口贩卖、获得社会保障、监督私人就业机构招募人员到其他国家从事家政工作的活动、就家政工作宣传良好做法和收集统计数据。
- (3) 成员国应采取适当措施，通过加强国际合作或援助，或两者兼而有之，相互协助落实公约的规定，包括支持社会经济发展、消除贫困计划和普及教育。
- (4) 在外交豁免权的背景下，成员国应考虑：
- (a) 为外交人员制定政策和行为准则，防止侵犯家政工人的权利；
 - (b) 在双边、区域和多边层面相互合作，处理和预防针对家政工人的虐待行为。

第 202 号建议书

社会保护底线建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2012 年 5 月 30 日在日内瓦召开第 101 届会议，并重申社会保障权利是一项人权，并

承认社会保障权利与促进就业一样，是发展和进步必要的经济和社会条件，并认识到社会保障是预防和减少贫困、不平等、社会排斥和社会不安全，促进平等机会和性别及种族平等，并支持从非正规就业向正规就业过渡的重要工具，并

考虑到社会保障是对人的投资，使他们能够适应经济和劳动力市场的变化，社会保障体系是自动的社会和经济稳定器，有助于在危机时期及之后刺激总需求，并有助于支持向更加可持续的经济转型，并

考虑到优先实施旨在实现与社会包容相关的可持续长期增长的政策有助于克服极端贫困，并减少地区内和地区之间的社会不平等和差异，并

认识到向正规就业过渡与建立可持续的社会保障体系是相互支持的，并

顾及《费城宣言》承认国际劳工组织有为“实现……扩展社会保障措施，为所有需要这种保护和全面医疗的人们提供一种基本收入”做出贡献这一庄严的义务，并

考虑到《世界人权宣言》，特别是第 22 条和第 25 条，以及《经济、社会及文化权利国际公约》，特别是第 9 条、第 11 条和第 12 条，并

考虑到国际劳工组织的社会保障标准，特别是《1952 年社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）、《1944 年收入保障建议书》（第 67 号）和《1944 年医疗建议书》（第 69 号），并注意到这些标准具有持续的相关性，继续是社会保障体系重要的参考，并

忆及《国际劳工组织关于公平全球化的社会正义宣言》承认，“成员国和本组织为履行国际劳工组织章程规定的职责的承诺和努力，包括通过国际劳工标准，将充分和生产性就业及体面劳动置于经济和社会政策的中心，应当基于……（二）

发展并加强可持续和适合国情的社会保护措施……，包括……将社会保障扩展到所有人”，并

考虑到国际劳工大会在第 100 届会议（2011 年）上通过的关于社会保护（社会保障）周期性讨论的决议和结论，承认需要制定一项建议书来补充现有的国际劳工组织社会保障标准，并为成员国在建设作为全面社会保障体系的一部分、适应国家具体情况和发展水平的社会保护底线提供指导，并

决定就会议议程的第四项议题关于社会保护底线通过相关提议，并
决定这些提议应采用建议书的形式；

于 2012 年 6 月 14 日通过以下建议书，该建议书可称为 2012 年社会保护底线建议书。

第一部分 目标、范围和原则

1. 本建议旨在为成员国提供指导，以：

- (a) 如果可行，社会保护底线作为国家社会保障体系的基本组成部分加以建立维持；
- (b) 在扩大社会保障的战略中实施社会保护底线，在国际劳工组织社会保障标准的指导下，逐步确保尽可能多的人群获得更高水平的社会保障。

2. 就本建议而言，社会保护底线是指由国家界定的一套基本社会保障担保，旨在通过预防或减少贫困、脆弱性和社会排斥来确保保护。

3. 承认国家在落实本建议书方面承担总体和首要责任，成员国应实施以下原则：

- (a) 基于社会团结的全面保护；
- (b) 由国家法律规定待遇权益；
- (c) 待遇的充足性和可预测性；
- (d) 非歧视、性别平等及对特殊需求的响应；
- (e) 社会包容，包括非正规经济部门的人员；
- (f) 尊重受社会保障担保覆盖的人群的权利和尊严；

- (g) 逐步实现，包括设定目标和时间表；
- (h) 在融资方面体现团结，在社会保障计划出资和受益方之间努力实现责任和利益的优化平衡；
- (i) 考虑方法和手段的多样性，包括融资机制和交付系统；
- (j) 透明、问责和稳健的财务管理和行政管理；
- (k) 充分考虑社会正义与公平情况下的资金、财政和经济可持续性；
- (l) 与社会、经济和就业政策相一致；
- (m) 在负责提供社会保护的各机构之间保持协调一致；
- (n) 提升实施社会保障体系的高质量公共服务；
- (o) 投诉和上诉程序的效率和可及性；
- (p) 定期监测实施情况，开展周期性评估；
- (q) 充分尊重所有工人的集体谈判和结社自由；
- (r) 包括雇主和工人代表组织的三方参与，以及与其他相关人员的相关和代表性组织的磋商。

第二部分 国家社会保护底线

4. 成员国应根据本国国情，尽快建立并维持包含基本社会保障担保的社会保护底线。这些担保措施应确保所有需要这种保护的人在整个生命周期内，都能获得基本医疗和基本收入保障，两者共同确保他们有效获得在国家层面定义为必要物品和服务。

5. 第4款所述的社会保护底线应至少包括以下基本社会保障担保：

- (a) 获得国家定义、构成基本医疗的一系列物品和服务，包括产科护理，满足可获取、可使用、可接受和高质量的标准；
- (b) 针对儿童的基本收入保障，至少达到国家定义的最低水平，满足获得营养、教育、护理及其他必要物品和服务；
- (c) 针对处于劳动年龄但无法获得足够收入的人员的基本收入保障，特别是在疾病、失业、产假和残疾等情况下，至少达到国家定义的最低水平；

(d) 针对老年人的基本收入保障，至少达到国家规定的最低水平。

6. 根据现有国际义务，成员国应至少向所有由国家法律和法规定义的居民和儿童提供本建议书所提及的基本社会保障担保。

7. 基本社会保障担保应通过法律确立。国家法律法规应明确规定落实这些担保的待遇的范围、资格条件及水平。还应明确规定公正、透明、有效、简便、迅捷、可及和低成本的投诉和上诉程序。使用投诉和上诉程序对申请人应当免费。应建立加强遵守国家法律框架的系统。

8. 在界定基本社会保障担保时，成员国应充分考虑以下方面：

(a) 有医疗保健需求的人员，不应因使用基本医疗的财务后果而必须面对困难和增加贫困风险。还应考虑为最脆弱群体提供免费的产前和产后医疗护理；

(b) 基本收入保障应确保能够维持有尊严的生活。国家确定的最低收入水平对应于一套的必要物品和服务的货币价值、国家贫困线、社会救助的收入门槛或其他由国家法律或实际确立的可比门槛，而且还可考虑地区差异；

(c) 基本社会保障担保水平应通过国家法律、法规或实际酌情确立的透明程序定期开展审议；

(d) 在确定和审议这些担保水平时，应确保雇主和工人代表组织的三方参与，并与其他相关人员的相关和代表性组织进行磋商。

9. (1) 在提供基本社会保障担保时，成员国应考虑不同方法，从而按本国情况实施最有效和高效的待遇和计划组合。

(2) 待遇可包括儿童和家庭津贴、疾病和医疗津贴、生育津贴、残疾津贴、养老金、遗属津贴、失业津贴和就业保障，以及工伤津贴和任何其他以现金或实物形式提供的社会福利。

(3) 提供这些待遇的计划可包括全民待遇计划、社会保险计划、社会救助计划、负所得税计划、公共就业计划和就业支持计划。

10. 在设计和实施国家社会保护底线时，成员国应：

(a) 结合预防性、促进性和积极的措施、待遇和社会服务；

(b) 通过考虑包括公共采购、政府信贷安排、劳动监察、劳动力市场政策

和税收优惠在内的政策，以及促进教育、职业培训、生产性技能和就业能力的政策，促进生产性经济活动和正规就业；

- (c) 确保与实现以下功能的其他政策协调：增强正规就业、创收、教育、扫盲、职业培训、技能和就业能力，减少不稳定性，在体面劳动框架内促进安全工作、创业和可持续企业。

11. (1) 成员国应考虑采取多种方法筹集必要的资源，确保国家社会保护底线的资金、财政和经济可持续性，要考虑不同人口群体的缴费能力。这些方法可包括单独采用或组合使用以下几种方式：有效执行纳税和缴费义务、重新调整支出优先顺序，或建立更广泛、累进足够充分的收入基础。

- (2) 在应用这些方法时，成员国应考虑实施措施以防止欺诈、逃税和社保不缴费。

12. 国家社会保护底线应由国家资源资助。经济和财政能力不足以实施担保的成员国可寻求国际合作与支持，作为自身努力的补充。

第三部分 国家社会保障扩展战略

13. (1) 成员国应基于通过有效社会对话和社会参与进行的国家咨询，制定并实施国家社会保障扩展战略。国家战略应当：

- (a) 优先实施社会保护底线，在尚未建立最低水平社会保障担保的国家作为一个起点，并作为国家社会保障体系的基本要素；
- (b) 力求为尽可能多的人提供反映成员国的经济和财政能力的、更高水平的保护，并尽早实现。

- (2) 为此，成员国应逐步建立并维持与国家政策目标相一致的全面和适当的社会保障体系，并努力协调社会保障政策和其他公共政策。

14. 在制定和实施国家社会保障扩展战略时，成员国应当：

- (a) 设定反映国家优先事项的目标；
- (b) 找出保护中的差距和获得保护的障碍；

- (c) 通过适当且有效协调的方案努力来弥补保护中的差距，不管是缴费型还是非缴费型方案，或是两者结合的方案，包括将现有缴费型方案扩展至所有具备缴费能力的相关人员；
- (d) 用积极的劳动力市场政策补充社会保障，包括职业培训或其他适当的措施；
- (e) 明确逐步实现目标的资金要求和资源，以及时间表和先后顺序；
- (f) 提高对社会保护底线和扩展战略的认识，开展信息宣传活动，包括通过社会对话进行。

15. 社会保障扩展战略应当对正规和非正规经济中的人员都适用，支持提高正规就业和减少非正式性，在成员国应当符合并有利于实施社会、经济和环境发展计划。

16. 社会保障扩展战略应确保支持弱势群体和有特殊需求的人员。

17. 在构建反映国家目标、优先事项及经济和财政能力的全面社会保障体系时，成员国应力争达到《1952 年社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）或规定更高标准的国际劳工组织其他社会保障公约和建议书所规定的待遇范围和水平。

18. 成员国应在国家条件允许的尽早时期批准《1952 年社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）。此外，成员国在可行时，应考虑批准或实施规定更高标准的国际劳工组织其他社会保障公约和建议书。

第四部分 监测

19. 成员国应通过由国家确定的适当机制，包括有雇主和工人代表组织的三方参与，以及与其他相关人员的相关和代表性组织进行磋商，监测社会保护底线实施进展和实现国家社会保障扩展战略其他目标的进展情况。

20. 成员国应定期召开全国磋商会，评估进展，并讨论进一步横向和纵向扩大社会保障的政策。

21. 就第 19 款而言，成员国应定期收集、编写、分析和出版范围适当的社会保障数据、统计数据和指标，特别是按性别进行分类。

22. 在制定或修订社会保障数据、统计数据和指标编制中使用的概念、定义和方法时，成员国应考虑国际劳工组织提供的相关指导，适情时，特别是第九届国际劳工统计学家会议通过的关于开发社会保障统计数据的决议。

23. 成员国应建立法律框架，保障和保护社会保障数据系统中包含的个人隐私信息。

24. (1) 鼓励成员国彼此之间以及与国际劳工局之间关于就社会保障战略、政策和实践交流信息、经验和专业知识。

(2) 在实施本建议书时，成员国可向国际劳工组织和其他相关国际组织根据他们各自的职权范围寻求技术援助。

第 203 号建议书

强迫劳动（补充措施）建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2014 年 5 月 28 日在日内瓦召开第 103 届会议，
并
通过了 1930 年〈强迫劳动公约〉的 2014 年议定书（以下简称“议定书”），
并

决定根据会议议程的第四项议题通过相关提议，以解决《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）（以下简称“公约”）实施中的差距，并重申预防、保护和补救措施，如赔偿和康复，对于实现有效和持续抑制强迫或强制劳动至关重要，并
决定这些提议应采用补充公约和议定书的建议书形式；

于 2014 年 6 月 11 日通过以下建议书，该建议书可称为 2014 年强迫劳动（补充措施）建议书。

1. 成员国应当，如果需要，与雇主和工人组织及其他相关团体协商后，建立或加强：

- (a) 包含有时限措施的国家政策和行动计划，使用对性别和儿童问题有敏感认识的方法，通过预防、保护和补救方法，比如对受害者的赔偿和对加害者的惩处，实现有效和持续抑制所有形式的强迫或强制劳动；
- (b) 各主管当局，如劳动监察机构、司法机关和与强迫或强制劳动问题相关的国家机构或其他制度性机制，以确保国家政策和行动计划的制定、协调、实施、监测和评估。

- 2. (1) 成员国应定期收集、分析并提供关于强迫或强制劳动性质和程度方面可靠、无偏见且详细的信息和统计数据，按性别、年龄和国籍等相关特征分类，据此可评估取得的进展。
- (2) 关于个人数据的隐私权应得到尊重。

预防

3. 成员国应采取预防措施，包括：

- (a) 尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利；
- (b) 促进结社自由和集体谈判，使面临风险的工人能够加入工人组织；
- (c) 实施计划，打击导致人们对强迫或强制劳动更加脆弱的歧视；
- (d) 提出倡议，解决童工问题，促进儿童，包括男孩和女孩的教育机会，作为防止儿童沦为强迫或强制劳动的受害者的一种保障；
- (e) 采取措施实现议定书和公约的目标。

4. 考虑到本国具体情况，成员国应采取最有效的预防措施，例如：

- (a) 解决工人易遭受强迫或强制劳动的根源性原因；
- (b) 针对最易成为强迫或强制劳动受害者的群体开展有针对性的提高意识活动，尤其是告知他们如何防范欺诈或虐待性招聘和就业行为、工作中的权利与责任，以及在需要时如何获得援助；
- (c) 针对违反强迫或强制劳动禁令的制裁措施开展有针对性的提高意识活动；
- (d) 针对高风险人群的技能培训计划，提升他们就业能力和赚取收入的机会和能力；
- (e) 采取措施确保国家关于雇佣关系的法律法规覆盖经济所有领域，并得到有效执行。有关就业条款和条件的相关信息应以适当、可核查和易于理解的方式明确规定，最好通过符合国家法律、法规或集体协议的书面合同；
- (f) 如《2012 年社会保护底线建议书》（第 202 号）所规定的、作为国家社会保护底线组成部分的基本社会保障担保，以减少遭受强迫或强制劳动的脆弱性；
- (g) 在移民出发前和抵达后为他们提供指导和信息，以便他们更好地准备在国外工作和生活，并提高对贩卖至强迫劳动境地的认识和理解；
- (h) 制定连贯一致的政策，例如就业和劳动移民政策，考虑特定移民群体

面临的风险，包括处于非正常情况下的移民，并处理可能导致强迫劳动的情况；

- (i) 促进相关政府机构与其他国家机构的协调努力，促进正规和安全移民，防止人口贩卖，包括协调努力来规范、发证许可和监督劳工招聘机构和就业机构，消除向工人收取招聘费用的行为，防止债役和其他形式的经济胁迫；
- (j) 在履行公约规定的消除强迫或强制劳动的义务时，为雇主和企业提供指导和支持，帮助他们采取有效措施来确定、预防、减少和负责处置在他们的经营活动中或在与他们直接相关的产品、服务或经营中使用强迫或强制劳动的风险。

保护

5. (1) 应采取针对性措施，识别并解救强迫或强制劳动受害者。

(2) 应为强迫或强制劳动受害者提供保护措施。这些措施不应以受害者愿意在刑事或其他程序予以合作为条件。

(2) 可采取措施，鼓励受害者在识别和惩处施害者中予以合作。

6. 成员国应承认工人组织及其他相关组织在支持和帮助强迫或强制劳动受害者方面的作用和能力。

7. 成员国应根据其法律体系的基本原则，采取必要措施，确保主管当局有权不起诉或惩处那些因遭受强迫或强制劳动直接导致被迫参与非法活动的强迫劳动或强制劳动受害者。

8. 成员国应采取措施消除劳工招聘机构和就业机构的虐待和欺诈行为，例如：

- (a) 取消向工人收取招聘费；
- (b) 要求签订透明的合同，明确说明就业条款和工作条件；
- (c) 建立充分且易于利用的投诉机制；
- (d) 实施充分的处罚；
- (e) 对这些服务进行规范或颁发营业执照。

9. 成员国在考虑本国国情的情况下，应采取最有效的保护措施，满足所有受害者对紧急援助和长期恢复与康复的需求，例如：

- (a) 保护强迫劳动或强制劳动受害者及其家庭成员和适当情况下证人的安全的合理措施，包括保护他们免于因行使相关国家法律赋予的权利或配合法律程序而受到威胁或报复；
- (b) 充足和合适的住宿；
- (c) 医疗，包括医疗和心理援助，以及为强迫或强制劳动受害者提供特殊的康复措施，包括那些也遭受过性暴力的人；
- (d) 物质援助；
- (e) 保护隐私和身份；
- (f) 社会和经济援助，包括获得教育和培训机会以及获得体面劳动。

10. 针对遭受强迫或强制劳动的儿童采取的保护措施应考虑儿童的特殊需求和最佳利益，除《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）规定的保护措施外，还应包括：

- (a) 为女孩和男孩提供教育机会；
- (b) 在适当情况下指定一名监护人或其他代表；
- (c) 当一个人年龄不确定，但有理由相信他或她未满 18 岁时，在年龄核实前假定是未成年人；
- (d) 努力使儿童和他们的家庭团聚，或在符合儿童最佳利益的情况下，提供家庭照顾。

11. 成员国在考虑本国具体情况下，应当对遭受强迫或强制劳动的移民采取最有效的保护措施，无论他们在该国领土上的法律地位如何，包括：

- (a) 提供一个反思和恢复期，以便使相关人员能够就保护措施和参与法律程序做出知情决定，在此期间，如果有合理的理由相信某人是强迫或强制劳动的受害者，应授权允许其留在相关成员国的领土内；
- (b) 提供临时或永久居留许可和劳动力市场准入；
- (c) 协助安全且尽可能自愿的遣返。

补救措施，如赔偿和司法利用

12. 成员国应采取措施，确保所有强迫或强制劳动受害者能够利用司法救济、获得其他适当有效的补救，包括对人身和财产损害的赔偿，包括通过：

- (a) 根据国家法律、法规 and 实际，确保所有受害者亲自或通过代表能够有效利用法院、法庭和其他解决机制来寻求补救，如赔偿和损害赔偿金；
- (b) 规定受害者可向施害者追讨赔偿和损害赔偿金，包括未支付的工资和社会保障法定缴费；
- (c) 确保参加适当的现有赔偿计划；
- (d) 以受害者可以理解的语言，提供关于他们的法律权利和可利用的服务的信息和建议，并向他们提供法律援助，最好是免费的；
- (e) 规定发生在成员国境内的强迫或强制劳动的所有受害者，包括本国国民和非本国国民，都可在该成员国寻求适当的行政、民事和刑事救济，无论其是否身在该国或其法律地位如何，在适当情况下可适用简化程序要求。

执行

13. 成员国应采取行动，加强国家法律法规及其他措施的执行，包括通过：

- (a) 向相关当局，如劳动监察机构，提供必要的授权、资源和培训，使其能够有效执行法律，并与其他相关组织开展合作，以预防和保护强迫或强制劳动受害者；
- (b) 除刑事制裁外，还应规定其他处罚措施，例如根据国家法律法规没收强迫或强制劳动所得的利润及其他资产；
- (c) 确保在实施公约第 25 条及上述第 (b) 款时，法人因违反禁止使用强迫或强制劳动的规定应当承担责任；
- (d) 加强识别受害者的努力，包括制定强迫或强制劳动指标，供劳动监察员、执法机构、社会工作者、移民官员、公诉人、雇主、雇主和工人组织、非政府组织及其他相关方使用。

国际合作

14. 成员国之间以及与其他相关国际和地区组织应加强国际合作，为实现有效和持续抑制强迫或强制劳动相互协助，包括通过：

- (a) 除刑事执法外，要加强劳动执法机构之间的国际合作；
- (b) 筹集资源开展国家行动计划和国际技术合作与援助；
- (c) 相互法律协助；
- (d) 开展合作，处理和预防外交人员使用强迫或强制劳动；
- (e) 相互技术协助，包括信息交流、分享在打击强迫或强制劳动方面的良好实践和经验教训。

第 204 号建议书

2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2015 年 6 月 1 日在日内瓦召开第 104 届会议，并认识到非正规经济在所有各方面的高发率对工人权利构成重大挑战，包括工作中的基本原则和权利，以及社会保护、体面工作条件、包容性发展和法治，并对可持续企业的发展，公共收入，政府特别是在经济、社会和环境政策等方面的行动范围，健全机制，以及国内和国际市场的公平竞争都产生消极影响，并

承认大多数人进入非正规经济并非出于自愿选择，而是由于正规经济中缺乏机会及自身没有其他的谋生手段，并

忆及体面劳动赤字——工作中的权利被剥夺，缺乏足够的优质就业机会，社会保护不足以及缺乏社会对话——在非正规经济中最为突出，并

承认非正规性有多重成因，包括治理和结构性问题，并且在社会对话背景下，公共政策能够加快向正规经济转型的进程，并

忆及 1944 年《费城宣言》、1948 年《世界人权宣言》、1998 年《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》以及 2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，并

重申附件中所列出的国际劳工组织八个基本公约以及其他相关国际劳工标准和联合国相关文书的现实意义，并

忆及国际劳工大会第 90 届会议（2002 年）通过的关于体面劳动和非正规经济的决议和结论，以及附件中列出的其他相关决议和结论，并

确认从非正规经济向正规经济转型对于实现包容性发展和人人享有体面劳动至关重要，并

认识到成员国需要采取紧急和适当的措施，帮助工人和经济单位从非正规经济向正规经济过渡，同时确保在转型过程中维持和改善现有生计，并

认识到雇主和工人组织在促进从非正规经济向正规经济转型过程中发挥重要作用和积极作用，并

决定就会议议程的第五项议题关于从非正规经济向正规经济转型通过相关提议，并

决定这些提议应采用建议书的形式；

于 2015 年 6 月 12 日通过以下建议书，该建议书可称为 2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书。

第一部分 目标与范围

1. 本建议书旨在为成员国提供指导，以：

- (a) 促进工人和经济单位从非正规经济向正规经济转型，同时尊重工人的基本权利，并确保收入保障、生计和创业机会；
- (b) 促进正规经济中创造企业与体面工作岗位及其维护和可持续性，确保宏观经济、就业、社会保护及其他社会政策协调一致；
- (c) 防止正规经济中就业岗位非正规化。

2. 就本建议书而言，“非正规经济”一词：

- (a) 指所有由工人和经济单位从事的经济活动，这些活动在法律上或实际上未被正规安排所覆盖或覆盖不足；
- (b) 不包括非法活动，如相关国际条约所规定，特别是提供法律所禁止的服务或生产、销售、持有或使用法律禁止的物品，包括非法生产和贩运毒品、非法制造和贩运武器、人口贩运以及洗钱，如相关国际条约所定义。

3. 就本建议书而言，非正规经济中的“经济单位”包括：

- (a) 雇佣雇工的单位；
- (b) 由个人从事个体经营拥有的单位，无论是单独经营还是有家庭成员帮助；
- (c) 合作社和社会互助经济单位。

4. 本建议书适用于非正规经济中的所有工人和经济单位，包括企业、企业主和住户，特别是：

- (a) 在非正规经济中拥有并经营经济单位的人员，包括：
 - (i) 个体户工人；
 - (ii) 雇主；
 - (iii) 合作社和社会互助经济单位成员；
 - (b) 作为帮工的家庭成员，无论其在正规经济还是非正规经济中的经济单位工作；
 - (c) 在正规企业中或为正规企业、或者在非正规经济中的经济单位中或为非正规经济中的经济单位从事非正规工作的雇员，包括但不限于在分包和供应链中的雇员，或者受雇于住户领取报酬的家政工人；
 - (d) 雇佣关系不被承认或不受监管的工人。
5. 非正规工作可能存在于经济的所有部门，包括公共和私人领域。
6. 在落实上述第 2 款至第 5 款的规定时，鉴于各成员国非正规经济的多样性，主管当局应确定本建议书中所描述的非正规经济的性质和范围，及其与正规经济的关系。在此过程中，主管当局应利用三方机制，让最具代表性的雇主组织和工人组织充分参与，其中根据国家实践，应包括非正规经济中工人和经济单位会员制代表组织的代表。

第二部分 指导原则

7. 在设计有关促进向正规经济转型的一致和一体化战略时，成员国应考虑到以下方面：
- (a) 非正规经济中的工人和经济单位的特点、状况和需求的多样性，以及采用针对性办法应对这种多样性的必要；
 - (b) 向正规经济转型过程中具体的国情、立法、政策、实践和优先事项；
 - (c) 可实施不同和多种战略促进向正规经济转型；
 - (d) 在促进向正规经济转型过程中，需要在广泛的政策领域内确保一致性和协调；
 - (e) 有效促进和保护非正规经济中所有从业人员的人权；

- (f) 通过在法律和实践中尊重工作中的基本原则和权利，实现人人享有体面劳动；
- (g) 在具体政策领域提供指导的最新国际劳工标准（见附件）；
- (h) 促进性别平等和非歧视；
- (i) 有必要特别关注那些非正规经济中特别容易受最严重的体面劳动赤字影响的人群，包括但不限于妇女、未成年人、移民、老年人、土著和部落居民、感染艾滋病病毒或艾滋病的人、残疾人、家政工人和自给性农民；
- (j) 在向正规经济转型过程中，保护和扩大非正规经济中工人和经济单位的创业潜力、创造力、活力、技能和创新能力；
- (k) 需要采取平衡方法，将激励措施与合规措施相结合；
- (l) 需要预防和制裁那些以避税和逃避适用社会和劳动法律法规为目的而蓄意规避或退出正规经济的行为。

第三部分 法律和政策框架

8. 成员国应在国家背景下对非正规化的因素、特点、原因和状况进行适当的评估和诊断，以便为设计和实施促进向正规经济转型的法律法规、政策和其他措施提供参考指导。

9. 成员国应制定、审查并执行国家法律法规或其他措施，以确保所有类别的工作者和经济单位得到适当的覆盖和保护。

10. 成员国应确保促进向正规经济转型的一体化政策框架包含于国家发展战略或计划，以及减贫战略和预算，并酌情考虑各级政府的作用。

11. 一体化政策框架应处理以下事项：

- (a) 促进可持续发展、消除贫困和包容性增长战略和在正规经济中创造体面就业岗位；
- (b) 建立适当的法律和监管框架；
- (c) 促进有利的商业和投资环境；
- (d) 尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利；

- (e) 组织和代表雇主和工人以促进社会对话;
- (f) 在工作场所促进平等并消除所有形式的歧视和暴力, 包括基于性别的暴力;
- (g) 促进创业精神、微型、小型和中型企业以及其他形式的商业模式和经济单位, 如合作社和其他社会互助经济单位;
- (h) 获得教育、终身学习和技能开发机会;
- (i) 获得金融服务, 包括通过促进包容性金融部门的监管框架;
- (j) 获得商业服务;
- (k) 获得市场准入;
- (l) 获得基础设施和技术;
- (m) 促进部门政策;
- (n) 在不存在的情况下建立社会保护底线, 扩大社会保障覆盖面;
- (o) 促进地方发展战略, 包括农村和城市地区, 包括为了维持生计而按规定获准使用公共场地和获得自然资源;
- (p) 有效的职业安全与卫生政策;
- (q) 高效有效的劳动监察;
- (r) 收入保障, 包括设计适当的最低工资政策;
- (s) 有效获取司法救济;
- (t) 国际合作机制。

12. 在制定和实施一体化政策框架时, 成员国应确保不同政府层级之间的协调以及相关机构和当局之间的合作, 取决于具体国情, 例如税务机关、社会保障机构、劳动监察机构、海关当局、移民机构和就业服务机构等。

13. 成员国应认识到在向正规经济转型过程中, 确保工人和经济单位收入保障机会的重要性, 可通过向这些工人或经济单位提供手段使其获得对现有财产的承认, 通过提供手段使产权和土地使用正规化等方式来实现。

第四部分 就业政策

14. 在追求在正规经济中创造高质量就业的目标时，成员国应制定并实施与《1964年就业政策公约》（第122号）相一致的国家就业政策，并将充分、体面、生产性和自由选择的就业作为国家发展和增长战略或计划的一个核心目标。

15. 基于三方协商，成员国应促进实施全面就业政策框架，该框架可包括以下要素：

- (a) 就业友好型宏观经济政策，这些政策支持总需求、生产性投资和结构性转型，促进可持续企业，支持企业信心并解决不平等问题；
- (b) 促进就业、提高生产力并促进结构转型过程的贸易、工业、税收、部门和基础设施政策；
- (c) 促进可持续企业，特别是营造一个有利环境条件的企业政策，考虑到国际劳工大会第96届会议（2007年）关于促进可持续企业的决议和结论，包括对微型、小型和中型企业和创业的支持，以及设计完善、透明和得到很好宣传的关于促进正规化和公平竞争的法规；
- (d) 帮助低收入家庭摆脱贫困并获得自由选择的就业机会的劳动力市场政策和机构，例如适当设计包括最低工资的工资政策、包括现金转移支付的社会保护计划、公共就业计划和保障措施，以及向非正规经济中的人员加大就业服务的宣传和落实；
- (e) 考虑到劳动力市场需求、促进体面劳动和移民工人权利的劳动移民政策；
- (f) 教育和技能开发政策，这些政策支持终身学习，回应劳动力市场不断变化的需求和新技术，认可先前的学习，例如通过非正式学徒制系统，从而拓宽正规就业选择渠道；
- (g) 用于推进青年人特别是弱势群体从学校到工作过渡的综合启动措施，例如提供培训和持续生产性就业的青年保障计划；
- (h) 促进从失业或不活跃状态向就业过渡的措施，特别是针对长期失业者、妇女和其他弱势群体；
- (i) 相关、可获取、及时更新的劳动力市场信息系统。

第五部分 权利与社会保护

16. 成员国应采取措施，为那些处于非正规经济中的人员实现体面工作，并尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利，即：

- (a) 结社自由和有效承认集体谈判权利；
- (b) 消除一切形式的强迫或强制劳动；
- (c) 有效废除童工劳动；
- (d) 消除就业和职业歧视。

17. 成员国应：

- (a) 采取紧急措施，解决不安全和不健康的工作条件问题，这是非正规经济工作中常常表现的特征；
- (b) 促进并扩大对非正规经济中的雇主和工人的职业安全与卫生保护。

18. 通过向正规经济转型，成员国应在法律和实践上，逐步将社会保障、生育保护、体面工作条件和最低工资扩大到非正规经济中的所有工人，最低工资要顾及到工人的需求并考虑到其他因素，包括但不限于他们国家的生活成本和工资总体水平。

19. 在社会保障制度中建立和维护国家社会保护底线并促进向正规经济转型时，成员国应特别关注非正规经济部门的人员及其家庭的需要和情况。

20. 在向正规经济转型过程中，成员国应逐步将社会保险覆盖面扩大到非正规经济中的人员，并且考虑到他们的缴费能力，必要时可调整行政程序、待遇和缴费标准。

21. 成员国应鼓励提供和使用负担得起的优质儿童保育或其他护理服务，从而促进创业和就业机会方面的性别平等，促成向正规经济转型。

第六部分 激励措施、合规和执法

22. 成员国应采取适当措施，包括通过组合预防措施、执法和有效制裁等措施，解决逃税、规避社会缴费和劳动法律法规的问题。任何鼓励措施应与促进从非正规经济向正规经济的有效及时转型相挂钩。

23. 成员国在适当情况下应减少向正规经济转型的障碍，并采取措施促进反腐败的努力和良治。

24. 成员国应鼓励向正规经济有效转型，并推广转型的优势，包括更容易获得企业服务、融资、基础设施、市场、技术、教育和技能计划及产权。

25. 关于微型和小型经济单位的正式化，成员国应：

- (a) 通过降低注册费用或缩短程序周期，以及例如通过信息与通信技术改进服务利用，进行企业准入改革；
- (b) 通过引入简化税费评估和支付体系，降低守法成本；
- (c) 通过调整采购程序和规模，提供参与公共招标的培训和咨询，以及为这些经济单位预留配额等方式，推动其依照包括劳动立法在内的国家法律，利用公共采购；
- (d) 提高利用包容性金融服务，如信贷和股权、支付和保险服务、储蓄和担保计划，这些服务要与这些经济单位的规模和需求相匹配；
- (e) 提高利用创业培训、技能开发和定制的企业发展服务；
- (f) 提高参加社会保障覆盖项目。

26. 成员国应建立适当的机制或对现有机制进行审查，确保遵守国家法律法规，包括但不限于确保雇佣关系得到承认和执行，从而促进向正规经济转型。

27. 成员国应建立充分和适当的监察机制，将劳动监察的范围扩大到非正规经济中的工作场所，以保护工人，并且为执法机构提供指导，包括就如何解决非正规经济中的工作条件问题提供指导。

28. 成员国应采取措施，确保为相关行动方有效提供信息、协助遵守相关法律法规以及开展能力建设。

29. 成员国应建立高效便捷的投诉和上诉程序。

30. 成员国应采取预防措施和适当的矫正措施，推动向正规经济转型，并确保国家法律规定的针对不守法行为的行政、民事或刑事制裁措施是充分的，并得到严格执行。

第七部分 结社自由、社会对话及雇主和工人组织的作用

31. 成员国应确保非正规经济中的个人享有结社自由和集体谈判权，包括建立组织、依照相关组织的规则加入组织、联合会和联盟的权利。

32. 成员国应为雇主和工人行使组织和集体谈判权利，以及在向正规经济转型过程中参与社会对话营造一个有利环境。

33. 在适当情况下，雇主和工人组织应将发展会员和服务扩展到非正规经济中的工人和经济单位。

34. 在设计、实施和评估有关非正规经济政策和计划，包括其正规化的政策和计划时，成员国应与最具代表性的雇主和工人组织进行协商并推动其积极参与，根据国家实际，这些组织的成员中应包括非正规经济中工人和经济单位的会员制代表组织的代表。

35. 为了促进向正规经济转型，成员国与雇主和工人组织可寻求国际劳工局的援助，以强化有代表性的雇主组织和工人组织的能力，以及如果存在的话，非正规经济中人员的代表组织的能力。

第八部分 数据收集和监测

36. 经与雇主组织和工人组织协商，成员国应定期：

(a) 在可行且适当的情况下，收集、分析并发布按性别、年龄、工作场所及其他特定社会经济特征分类的非正规经济规模和结构统计数据，包括非正规经济单位数量、就业人数及其所属行业；

(b) 监测并评估向正规经济转型的进展。

37. 在制定或修订用于制作非正规经济数据、统计数据和指标的概念、定义和方法时，成员国应考虑国际劳工组织提供的相关指导，特别是如果适当的话，2003 年在第 17 届国际劳工统计学家会议上通过的关于非正规就业统计定义的指南及其后续的更新。

第九部分 实施

38. 经与最具代表性的雇主和工人组织协商后，根据国家实际，这些组织的成员中还应包括非正规经济中工人和经济单位的会员制代表组织的代表，成员国应视情采取以下一种或组合几种方式来实施本建议书的规定：

- (a) 国家法律和法规；
- (b) 集体协议；
- (c) 政策和计划；
- (d) 政府机构和其他利益相关方之间的有效协调；
- (e) 机构能力建设和资源筹集；
- (f) 其他与国家法律和实践相一致的措施。

39. 经与最具代表性的雇主和工人组织协商后，根据国家实际，这些组织的成员中还应包括非正规经济中工人和经济单位的会员制代表组织的代表，成员国应酌情定期审议促进向正规经济转型的政策和措施的有效性。

40. 在建立、开发、实施和定期审议有关促进向正规经济转型的措施时，成员国应考虑附件中所列出的国际劳工组织和联合国与非正规经济相关的文书所提供的指导意见。

41. 本建议书的任何内容都不得被理解是要降低国际劳工组织其他文书对非正规经济中人员的保护。

42. 附件可由国际劳工组织理事会修订。经理事会批准的任何修订后的附件，一经通过，即取代此前的附件，并应提交给国际劳工组织成员国。

附件：

国际劳工组织和联合国与促进 从非正规经济向正式经济转型相关的文书

国际劳工组织公约

基本公约

- 1930 年强迫劳动公约 (第 29 号)，以及 1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书
- 1948 年结社自由和保护组织权利公约 (第 87 号)
- 1949 年组织权利和集体谈判权利公约 (第 98 号)
- 1951 年同酬公约 (第 100 号)
- 1957 年废除强迫劳动公约 (第 105 号)
- 1958 年 (就业和职业) 歧视公约 (第 111 号)
- 1973 年最低年龄公约 (第 138 号)
- 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约 (第 182 号)

治理公约

- 1947 年劳动监察公约 (第 81 号)
- 1964 年就业政策公约 (第 122 号)
- 1969 年劳动监察 (农业) 公约 (第 129 号)
- 1976 年三方协商 (国际劳工标准) 公约 (第 144 号)

其他文书

结社自由、集体谈判和产业关系

- 1975 年农村工人组织公约 (第 141 号)
- 1981 年集体谈判公约 (第 154 号)

机会和待遇平等

- 1981 年有家庭责任工人公约 (第 156 号)

就业政策与促进

- 1964 年就业政策建议书 (第 122 号)
- 1983 年职业康复和就业 (残疾人) 公约 (第 159 号)
- 1984 年就业政策 (补充规定) 建议书 (第 169 号)
- 1997 年私营就业机构公约 (第 181 号)
- 1998 年在中小企业创造就业建议书 (第 189 号)
- 2002 年促进合作社建议书 (第 193 号)
- 2006 年雇佣关系建议书 (第 198 号)

职业指导与培训

- 1975 年人力资源开发公约 (第 142 号)
- 2004 年人力资源开发建议书 (第 195 号)

工资

- 1949 年劳动条款 (公共合同) 公约 (第 94 号) 和建议书 (第 84 号)
- 1970 年确定最低工资公约 (第 131 号) 和建议书 (第 135 号)

职业安全与卫生

- 1981 年职业安全与卫生公约 (第 155 号)
- 2001 年农业中的安全与卫生公约 (第 184 号) 和建议书 (第 192 号)

- 2006 年促进职业安全与卫生框架公约 (第 187 号)

社会保障

- 1952 年社会保障 (最低标准) 公约 (第 102 号)
- 2012 年社会保护底线建议书 (第 202 号)

生育保护

- 2000 年生育保护公约 (第 183 号)

移民工人

- 1949 年移民就业公约 (修订)(第 97 号)
- 1975 年移民工人 (补充规定) 公约 (第 143 号)

艾滋病病毒与艾滋病

- 2010 年艾滋病病毒和艾滋病建议书 (第 200 号)

土著和部落人民

- 1989 年土著和部落人民公约 (第 169 号)

特殊类别的工人

- 1996 年家庭工作公约 (第 177 号)
- 2011 年家政工人公约 (第 189 号) 和建议书 (第 201 号)

国际劳工大会决议

- 国际劳工大会第 96 届会议通过的关于促进可持续性企业的决议和结论 (2007 年)
- 国际劳工大会第 101 届会议通过的关于青年就业危机的决议和结论 (2012 年)
- 国际劳工大会第 103 届会议通过的关于就业第二次周期性讨论的决议和结论 (2014 年)

联合国文件

- 1948 年世界人权宣言
- 1966 年经济、社会和文化权利国际公约
- 1966 年公民权利和政治权利国际公约
- 1990 年保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约

第 205 号建议书

就业和体面劳动促进和平和韧性建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2017 年 6 月 5 日在日内瓦召开第 106 届会议，并
重申国际劳工组织章程中关于普遍而持久的和平只能建立在社会正义基础上的原则，并

忆及 1944 年《费城宣言》、1948 年《世界人权宣言》、1998 年《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》以及 2008 年《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，并

考虑到有必要修订《1944 年就业（从战争向和平过渡）建议书》（第 71 号），以扩大其适用范围，并就在冲突和灾害引发的危机情况下就业和体面劳动在预防、恢复、和平与韧性方面发挥的作用提供最新指导，并

考虑到冲突和灾害对贫困与发展、人权与尊严、体面劳动和可持续企业产生的影响和后果，并

认识到就业和体面劳动对于促进和平、预防因冲突和灾害引发的危机情况、促进恢复和增强韧性方面的重要性，并

认识到接收难民的国家可能并不处于冲突和灾难状态，并

强调确保尊重所有人权和法治的必要性，包括尊重工作中的基本原则和权利以及国际劳工标准，特别是与就业和体面劳动相关的权利和原则，并

考虑到有必要承认危机对妇女和男子的影响不同，以及性别平等和妇女及女童赋权在促进和平、预防危机、促进恢复和增强韧性方面的至关重要性，并

认识到与最具代表性的雇主和工人组织协商，并酌情与相关民间社会组织协商，通过社会对话制定针对冲突和灾害引发的危机局势的应对措施的重要性，并

注意到为可持续企业特别是中小企业刺激创造就业、经济复苏和发展而创造或恢复有利环境的重要性，考虑到国际劳工大会第 96 届会议（2007 年）通过的关于促进可持续企业的决议和结论，并

重申需要制定和加强社会保护措施，作为预防危机、促进复苏和增强韧性的手段，并

认识到可及和优质的公共服务在经济复苏、发展、重建努力、预防和韧性方面的作用，并

强调需要国际合作和区域及国际组织之间建立伙伴关系，以确保采取联合和协调努力，并

决定就会议议程的第五项议题关于就业和体面劳动促进和平和韧性通过相关提议，并

决定这些提议应以采用建议书的形式，

于 2017 年 6 月 16 日通过以下建议书，该建议书可称为 2017 年就业和体面劳动促进和平和韧性建议书。

第一部分 目标与范围

1. 本建议书为成员国就在冲突和灾害引发的危机情况下为创造就业和体面劳动，实现预防、恢复、和平与韧性等目的所采取的措施提供指导。

2. 就本建议书中而言，并基于国际公认的术语：

(a) “灾害”一词指由于危险事件与暴露条件、脆弱性和应对能力相互作用，导致社区或社会功能在任何规模上发生严重中断，并造成以下一种或多种后果：人员、物资、经济或环境损失和影响；

(b) “韧性”一词指暴露于危害中的系统、社区或社会及时有效地抵御、吸收、调和、适应、转变和从危害的影响中恢复的能力，包括通过风险管理来维护和恢复其基本结构和功能。

3. 就本建议书而言，“危机应对”指为应对冲突和灾害引发的危机情况所采取的所有就业和体面劳动方面的措施。

4. 本建议书适用于所有受冲突和灾害引发的危机情况影响的经济部门中的所有工人、求职者及雇主。

5. 本建议书中提及的工作中的基本原则和权利、安全与卫生以及工作条件也适用于参与危机应对的工人，包括参与紧急应对的工人。本建议书中提及的人权

和安全与卫生也同样适用于通过志愿工作参与危机应对的人。

6. 本建议书的规定不影响成员国根据国际法，特别是国际人道法、国际难民法和国际人权法所享有的权利和义务。

第二部分 指导原则

7. 在采取就业和体面劳动措施应对冲突和灾害引发的危机情况时，为实现预防的目的，成员国应考虑以下方面：

- (a) 促进充分、生产性、自由选择的就业和体面劳动，这对促进和平、预防危机、推动恢复和构建韧性至关重要；
- (b) 必须尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利和其他人权以及其他相关国际劳工标准，在适当和适用时考虑其他国际文书和文件；
- (c) 良治与打击腐败和庇护的重要性；
- (d) 尊重国家法律和政策，并利用本地知识、能力和资源的必要性；
- (e) 危机的性质及其对包括地区和地方政府在内的各级政府、雇主组织和工人组织及其他国家和相关机构提供有效应对措施的能力的影响程度，需要时加上必要的国际合作与援助；
- (f) 必须打击基于种族、肤色、性别、宗教、政治观点、民族血统、社会出身、残疾、年龄或性取向或任何其他理由的歧视、偏见和仇恨；
- (g) 必须尊重、促进和实现男女在机会和待遇上的平等，不应存在任何歧视；
- (h) 需要特别关注因危机而变得特别脆弱的人口群体和个人，包括但不限于儿童、未成年人、属于少数民族和土著及部落人民的人员、残疾人、内部流离失所者、移民、难民和其他被迫跨境流离失所的人员；
- (i) 查明和监测任何意想不到的消极后果并避免对个人、社区、环境和经济带来有害外溢效应的重要性；
- (j) 需要向环境可持续经济公平转型，这是可持续经济增长和社会进步的一种手段；
- (k) 社会对话的重要性；

- (l) 适用时国家和解的重要性；
- (m) 需要根据国际法实现国际团结、负担与责任分担和合作；
- (n) 人道主义援助和发展援助之间密切协调与协作的必要性，包括促进充分、生产性、自由选择的就业和体面劳动及创收机会，避免重复劳动和权责重叠。

第三部分 战略方法

8. 成员国应采取分阶段的多轨制方法，实施协调一致和全面的战略，以促进和平、预防危机、推动恢复和构建韧性，这些战略包括：

- (a) 通过立即实施社会保护和就业措施，稳定生计和收入；
- (b) 促进为了创造就业和体面劳动机会、实现社会经济重新融合的地方经济复苏；
- (c) 促进可持续就业和体面劳动、社会保护和社会包容、可持续发展、创建可持续企业特别是中小型企业、从非正规向正规经济转型、向环境可持续经济公正转型以及获得公共服务；
- (d) 确保协商并鼓励雇主组织和工人组织积极参与规划、实施和监测致力于复苏和韧性的措施，要酌情考虑相关民间社团组织的意见；
- (e) 对通过公共和私人投资实施的国家复苏计划进行就业影响评估，以促进所有妇女和男子，特别是青年人和残疾人，实现充分、生产性、自由选择的就业和体面劳动；
- (f) 向雇主提供指导和支持，使其能够采取有效措施识别、预防、减轻并说明其在运营过程中，或在其直接关联的产品、服务或运营中，如何应对对权力和劳工权利产生不利影响的风险；
- (g) 在所有危机预防和应对措施的设计、实施、监测和评估活动中应用性别视角；
- (h) 在国家层面建立经济、社会和法律框架，以促进持久和可持续的和平与发展，同时尊重工作中的权利；
- (i) 促进社会对话和集体谈判；

- (j) 建立或恢复劳动力市场机构，包括就业服务，以实现稳定和复苏；
 - (k) 提升包括区域和地方当局在内的政府、雇主和工人组织的能力；
 - (l) 酌情采取措施，促进受危机影响人员，尤其是那些曾参与武装力量和团体的人员的经济社会重新融入，包括通过旨在提高其就业能力的培训计划。
9. 冲突或灾害发生后的紧急危机应对措施应视情包括：
- (a) 开展协调一致、包容的需求评估，要带有明确的性别视角；
 - (b) 对因危机而处于特别脆弱境地的人口群体和个人，满足基本需求和提供服务的紧急反应措施，包括社会保护、民生支持、即刻就业措施和创收机会；
 - (c) 由公共当局在国际社会支持下提供的援助，要让社会伙伴参与，必要时还包括相关民间社会和社区组织；
 - (d) 安全和体面的劳动条件，为所有工人，包括从事救援和康复活动的工人提供个人防护装备和医疗救助；
 - (e) 在必要时重建政府机构、雇主和工人组织及其他相关民间社会组织。

第四部分 就业和创收机遇

10. 在实现复苏和构建韧性时，成员国应制定并实施一项全面和可持续的就业战略，促进男女实现充分、生产性、自由选择的就业和体面劳动，要考虑到《1964年就业政策公约》（第122号）以及国际劳工大会相关决议中提供的指导意见。

11. 经与最具代表性的雇主和工人组织协商，成员国应采取包容性措施，以促进充分、生产性、自由选择的就业、体面劳动和创收机会，视情通过以下措施：

- (a) 就业密集型投资战略和计划，包括公共就业计划；
- (b) 地方经济复苏和发展倡议，特别关注城乡地区生计问题；
- (c) 创造或恢复一个有利于可持续企业的环境，包括促进中小企业与合作社以及其他社会经济举措，其中特别强调便利获得融资机会的举措；
- (d) 支持可持续企业确保业务连续性，以维持和扩大就业水平，并创造新的就业和收入机会；

- (e) 促进向环境可持续经济公正转型，作为实现可持续经济增长和社会进步、创造新的就业和收入机会的手段；
- (f) 针对非正规经济中的人员，支持社会保护与就业，尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利，鼓励非正规经济中的工人和经济单位向正规经济转型，要考虑到《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号)；
- (g) 为开发技能和能力、创造就业，支持公共部门，并促进具有社会、经济和环境责任的公私合作伙伴关系和其他机制；
- (h) 为多国企业与国内企业合作创建激励措施，以创造生产性、自由选择的就业和体面劳动，并开展人权尽职调查，以确保尊重人权和劳工权利，要考虑到《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》；
- (i) 酌情促进曾与武装部队和团体有联系的人员的就业。

12. 凡适宜并依照国家法律法规，成员国应制定和实施积极的劳动力市场政策和计划，特别关注弱势和被边缘化的群体以及因危机而处于特别脆弱境地的人口群体和个人，包括但不限于残疾人、国内流离失所人员、移民和难民。

13. 在应对危机情况时，成员国应努力为年轻男女提供创收机会、稳定就业和体面劳动，包括通过：

- (a) 处理正在进入劳动世界的青年人面临的具体情况的综合培训、就业和劳动力市场计划；
- (b) 在裁军、复员和重返社会计划中纳入针对青年的就业部分，包含心理社会咨询和其他干预措施，以解决反社会行为和暴力问题，以便促进他们重返平民生活。

14. 在发生导致大量内部流离失所者的危机时，成员国应：

- (a) 支持内部流离失所者的生计、培训和就业，以促进其社会经济和劳动力市场的融合；
- (b) 为东道社区为人人促进体面就业机会构建韧性并提升能力，以确保当地人口的生计和就业得到维持，并增强其接待内部流离失所人员的能力；
- (c) 在情况允许时，促进内部流离失所者自愿返回原籍地并重新融入劳动力市场。

第五部分 权利、平等与非歧视

15. 在应对因冲突或灾害引发或加剧的歧视问题，当采取促进和平、预防危机、推动恢复和构建韧性的措施时，成员国应：

- (a) 尊重、促进并实现不加任何形式的歧视的男女机会和待遇平等，要考虑《1951 年同酬公约》（第 100 号）和建议书（第 90 号），以及《1958 年歧视（就业和职业）公约》（第 111 号）和建议书（第 111 号）；
- (b) 特别关注单人支撑的住户，特别是由儿童、妇女、残疾人或老年人支撑的住户；
- (c) 采取措施确保那些在危机期间已被雇佣且已承担更多责任的妇女，在男劳动力返回后，不会在她们不情愿的情况下被取代；
- (d) 采取措施，确保妇女获得赋权，在复苏和构建韧性中能够有效且有意义地参与决策进程，并且她们的需求和利益在战略和应对措施中得到优先考虑，妇女和女童的人权也得到促进和保护；
- (e) 预防和惩治一切形式的性暴力，包括强奸、性剥削和性骚扰，并保护和支​​持受害者；
- (f) 特别关注为受危机影响特别严重的群体建立或恢复保持稳定和社会经济发展的条件，包括但不限于属于少数民族、土著和部落人民的人员，内部流离失所者，残疾人，移民和难民，要考虑《1958 年歧视（就业和职业）公约》（第 111 号）和建议书（第 111 号），以及适用的其他相关国际劳工标准和其他国际文书和文件；
- (g) 确保属于相关的少数群体、土著和部落人民的人员得到咨询，特别是通过如果存在的话，他们的代表机构进行，并且直接参与决策过程，尤其是在土著和部落人民居住或使用的领土及其环境受到危机及相关恢复和稳定措施影响的时候；
- (h) 在与雇主和工人组织协商后，确保向残疾人，包括因冲突或灾害而致残的人员，提供康复、教育、特别的职业指导、培训和再培训以及就业机会，要考虑相关国际劳工标准和其他国际文书和文件；

- (i) 确保在受危机影响的国家中，所有移民及其家庭成员的人权与那些本国人口同等得到尊重，要考虑国家的相关规定，以及适用的国际劳工标准和其他国际文书和文件。

16. 在打击因冲突或灾害引发或加剧的童工劳动问题时，成员国应：

- (a) 采取一切必要措施，在危机应对中预防、识别和消除童工劳动现象，要考虑《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）和建议书（第 146 号）；
- (b) 采取紧急行动，预防、识别和消除最恶劣形式的童工劳动现象，包括拐卖儿童，以及招募儿童参与武装冲突，要考虑《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）和建议书（第 190 号）；
- (c) 为曾参与武装部队和团体的儿童和青少年提供康复、社会融入和培训计划，帮助他们重新适应平民生活；
- (d) 确保提供社会保护服务来保护儿童，例如通过现金或实物转移支付。

17. 在打击因冲突或灾害引发或加剧的强迫或强制劳动时，成员国应采取紧急行动，预防、识别并消除一切形式的强迫或强制劳动，包括以强迫或强制劳动目的的人口贩运，同时要考虑《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）及其 2014 年议定书、《1957 年废除强迫劳动公约》（第 105 号）以及《2014 年强迫劳动（补充措施）建议书》（第 203 号）。

第六部分 教育、职业培训和指导

18. 在预防和应对危机情况时并在女性和男性之间、女孩和男孩之间机会和待遇平等原则基础上，成员国应确保：

- (a) 教育不被中断，或在最短时间内得到恢复，儿童，包括那些国内流离失所者、移民或难民，能够获得免费、优质的公共教育，包括在国际援助支持下，根据相关国际法，在危机和恢复的各个阶段均不存在任何形式的歧视；
- (b) 为儿童和年轻人提供第二次机会计划，解决因教育和培训中断而产生的关键需求。

19. 在预防和应对危机情况时，成员国应视情：

- (a) 经与教育培训机构、雇主和工人组织协商后，并在所有相关公共和私营利益攸关方的充分参与下，制订或调整国家教育、培训、再培训和职业指导计划，评估并应对新出现的复苏与重建技能需求；
- (b) 调整课程并培训教师和教导员，以促进：
 - (i) 为和平建设和韧性目的的和平共处与和解；
 - (ii) 为复苏、重建和韧性目的的灾害风险教育、减灾、提高意识和风险管理；
- (c) 在国家、地区和地方层面协调教育、培训和再培训服务，包括高等教育、学徒制、职业培训和创业培训，并使因教育和培训被阻止或中断的男女能够开始或恢复并完成其教育和培训；
- (d) 扩展和调整培训和再培训计划，以满足所有就业中断人员的需要；
- (e) 特别关注受影响人口的培训和经济赋权，包括农村地区和非正规经济领域的人口。

20. 成员应确保妇女和女孩基于机会和待遇平等能够获得为恢复和韧性而开发的所有教育和培训计划。

第七部分 社会保护

21. 在应对危机情况时，成员国应尽快：

- (a) 努力确保基本收入保障，特别是对于因危机而工作或生计受到干扰的人员；
- (b) 制定、恢复或加强全面的社会保障计划和其他社会保护机制，要考虑国家立法和国际协议；
- (c) 努力确保有效获得基本医疗和其他基本社会服务，特别是对于因危机而变得特别脆弱的人群和个人。

22. 为预防危机、推动复苏和构建韧性，成员国应建立、重建或维持社会保护底线，并努力缩小在覆盖面方面的差距，要考虑《1952 年社会保障（最低标准）公约》（第 102 号）、《2012 年社会保护底线建议书》（第 202 号）及其他相关国际劳工标准。

第八部分 劳动法、劳动行政管理和劳动力市场信息

23. 在从危机情况中恢复的过程中，经与最具代表性的雇主和工人组织协商，成员国应：

- (a) 审议、制定、重建或加强劳动立法，如必要的话包括有关的劳动保护和工作中职业安全与卫生的规定，应符合《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》（1998 年）和适用的国际劳工标准；
- (b) 确保劳动法支持创造生产性、自由选择的就业和体面劳动机会；
- (c) 建立、重建或如必要的话加强劳动行政管理体系，包括考虑《1947 年劳动监察公约》（第 81 号）情况下的劳动监察和其他主管机构，以及考虑《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》（第 98 号）情况下的集体谈判和集体协议体系；
- (d) 建立、恢复或如必要的话加强劳动力市场信息收集和分析系统，特别关注受危机影响最严重的人群；
- (e) 建立或恢复并加强公共就业服务，包括紧急就业服务；
- (f) 确保对私人就业机构的监管，要考虑《1997 年私人就业机构公约》（第 181 号）；
- (g) 推动所有劳动力市场主体之间形成合力，使当地人口能够从与促进和平与恢复相关的投资所产生的就业机会中获得最大利益。

第九部分 社会对话和雇主及工人组织的作用

24. 在应对危机情况时，经与最具代表性的雇主和工人组织协商后，成员国应：

- (a) 在考虑《1976 年三方协商（国际劳工标准）公约》（第 144 号）情况下，确保通过具有性别包容性的社会对话制订或促进本建议书所规定的所有措施；
- (b) 为建立、恢复或加强雇主和工人组织营造有利环境；
- (c) 鼓励在适当情况下与民间社会组织密切合作。

25. 在考虑《1948 年结社自由和保护组织权利公约》(第 87 号)和《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》(第 98 号)情况下,成员国应承认雇主和工人组织在应对危机中的关键作用,尤其是:

- (a) 通过培训、咨询和物资支持,帮助可持续企业,尤其是中小企业开展业务连续性规划并从危机中复苏,并提供融资便利;
- (b) 通过培训、咨询和物资支持,帮助工人,特别是那些因危机而处于脆弱境地的工人从危机中复苏;
- (c) 为达到上述目的,通过集体谈判进程及其他社会对话方法采取措施。

第十部分 受危机形势影响的移民

26. 考虑到应特别关注移民,尤其是因危机而处于特别脆弱境地的移民工人,成员国应依照国家法律与适用的国际法采取措施,以便:

- (a) 消除强迫劳动或强制劳动,包括人口贩运;
- (b) 通过劳动力市场准入,包括创业和创收机会,并通过体面劳动,视情促进移民融入东道国社会;
- (c) 保护和努力确保所有部门的移民工人的劳动权利和环境安全,包括从事不稳定就业的移民工人、女性移民工人、青年移民工人和残疾移民工人;
- (d) 在制定应对冲突和灾害的劳动政策和计划时,酌情适当考虑移民工人及其家庭情况;
- (e) 促进移民及其家庭在安全和有尊严的条件下自愿返乡。

27. 根据第五、第八和第九部分规定的指导原则,在工作中基本原则和权利及受相关劳动法律法规保护方面,成员国应促进所有移民工人机会和待遇平等,特别是:

- (a) 对移民进行关于劳动权利和保护方面的教育,包括以他们能够理解的语言提供关于工人权利和义务以及针对侵权行为的救济手段的信息;
- (b) 使移民能够参与雇主和工人代表组织;

- (c) 在雇主和工人组织以及民间社会积极参与下，采取措施并推动活动，打击工作场所的歧视与排外主义，突出移民的积极贡献；
- (d) 在移民就业方面，与雇主和工人组织并酌情与其他相关民间社会组织进行协商，并让其参与其中。

第十一部分 难民和返乡者

难民进入劳动力市场

28. 在难民大量涌入的情况下，根据本部分规定所采取的任何措施，应视以下情况而定：

- (a) 国家和地区具体情况，要考虑适用的国际法、工作中的基本原则和权利以及国家立法；
- (b) 成员国作出有效应对在资源和能力方面的挑战与限制，要考虑最具代表性的雇主和工人组织所表达的需求及优先事项。

29. 成员国应承认公平分担负担和责任的至关重要性。他们应加强国际合作与团结，以提供可预测、可持续和充足的人道主义援助和发展援助，支持接收大量难民的最不发达国家和发展中国家，包括在应对其劳动力市场影响以及确保其持续发展方面。

30. 成员国应酌情采取措施来：

- (a) 通过扩大难民获得生计和进入劳动力市场，在难民之间不加歧视，并以同样支持东道社区的方式，促进难民自力更生；
- (b) 在负责就业和劳动事务主管当局参与、经与雇主和工人组织协商情况下，制定国家政策和国家行动计划，确保在劳动力市场中对难民的保护，包括在获得体面劳动和生计机会方面。

31. 成员国应收集可靠信息来评估难民对劳动力市场的影响以及现有劳动力和雇主的需求，以便优化使用难民的技能 and 人力资本。

32. 成员国应通过投资本地经济，促进本地人口充分、生产性、自由选择就业和体面劳动以及技能开发，在东道社区构建韧性、增强能力。

33. 根据第四、第六和第七部分规定的指导意见，成员国应在就业、培训和劳动力市场准入方面采取的行动中视情纳入难民，特别是：

- (a) 促进他们获得技术和职业培训，特别是通过国际劳工组织和相关利益攸关方的计划，以提升他们的技能并使他们能够接受进一步的再培训，要考虑可能会自愿遣返；
- (b) 通过提供职业培训和指导、就业安置协助以及视情发放工作许可，促进他们获得正规就业机会、创收计划和创业机会，从而防止在东道社区劳动力市场被非正式化；
- (c) 通过适当的机制促进对难民技能和资格的认可、颁证、认证和使用，并使他们获得定制的培训 and 再培训机会，包括语言强化培训；
- (d) 提升公共就业服务的能力，并改善与其他服务提供机构，包括私人就业机构的合作，支持难民进入劳动力市场；
- (e) 采取特别措施，支持在难民劳动力市场中包括妇女、青年人和其他处于脆弱境地的人员；
- (f) 根据东道国国家规定，视情促进与工作相关的权益和社会保障待遇权益的便携性，包括养老金。

34. 根据第五、第八和第九部分规定的指导意见，成员国应促进难民在工作中的基本原则和权利以及相关劳动法律法规的适用方面机会和待遇平等，特别是：

- (a) 对难民进行关于劳动权利和保护方面的教育，包括以他们能够理解的语言提供关于工人权利和义务以及针对侵权行为的救济手段的信息；
- (b) 使难民能够参与雇主和工人代表组织；
- (c) 在雇主和工人组织以及民间社会积极参与下，采取措施并推动活动，打击工作场所的歧视与排外主义，突出难民的积极贡献。

35. 就难民准入劳动力市场问题，成员国应与雇主和工人组织并酌情与其他相关的利益攸关方进行协商，并让其参与其中。

36. 成员国应采用投资于当地社区的方法支持东道国提高能力和构建韧性，包括通过发展援助。

自愿遣返与返乡者重新融入社会

37. 当难民原籍国的安全形势已足够改善时，成员国之间应合作，包括得到国际组织的帮助，促进难民在安全和有尊严的条件下自愿遣返，并支持他们重新融入劳动力市场。

38. 成员国应与国际劳工组织和相关利益攸关方合作，制定针对返乡人员的具体计划，促进他们的职业培训和重新融入劳动力市场。

39. 成员国之间应开展合作，包括在相关国际组织帮助下，通过酌情采取第四部分至第九部分规定的措施，以一种支持当地人口经济和社会发展的方式，支持返乡者在原籍国的社会经济融合。

40. 在考虑负担和责任分担原则的情况下，各成员国应支持原籍国增强能力、构建韧性，包括通过发展援助，采用投资于返乡人员重新融入的当地社区和促进充分、生产性、自由选择的就业和体面劳动的方式。

第十二部分 预防、减缓和作好准备

41. 成员国应采取措施，特别是在存在可预见冲突或灾害风险的国家，构建韧性，经与雇主和工人组织及其他利益攸关方协商后，以支持经济和社会发展及体面劳动的方式，预防、减轻和准备应对危机，通过诸如以下的行动：

- (a) 查明风险，评估在地方、国家和区域层面对人力、物力、经济、环境、机构和社会资本构成的威胁及其脆弱性；
- (b) 风险管理，包括应急规划、早期预警、降低风险和应急反应预案；
- (c) 对不利影响的预防和减缓，包括通过公共和私营部门的业务连续性管理，要考虑《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》和《关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》(1998年)。

第十三部分 国际合作

42. 在准备和应对危机情况时，成员国之间应加强合作，通过双边或多边安排采取适当措施，包括通过联合国系统、国际金融机构及其他区域或国际协调应对机制。成员国应充分利用现有安排和既定的机构和机制，并视情予以强化。

43. 危机应对措施，包括地区和国际组织的支持，应规定以就业、体面劳动和可持续企业为核心，并符合适用的国际劳工标准。

44. 成员国之间应开展合作，促进发展援助、公共和私营部门在应对危机方面的投资，从而创造体面和生产性就业、发展企业和自营就业。

45. 国际组织应在其各自职权范围内加强合作及其危机应对措施的一致性，充分利用相关国际政策框架和安排。

46. 国际劳工组织应在协助成员国提供危机应对措施方面发挥领导作用，这些措施应当以就业和体面劳动为基础，以促进就业、融入或视情准入劳动力市场、能力开发和机构建设为重点，并与地区和国际机构紧密合作。

47. 成员国之间应加强国际合作，包括通过自愿和系统地交流信息、知识、良好实践和技术，以促进和平、预防和减缓危机、推动恢复和构建韧性。

48. 各项危机应对措施应根据情况进行密切协调和互补，特别是人道主义援助和发展援助，以促进充分、生产性、自由选择的就业和体面劳动，促进和平和韧性。

第 206 号建议书

暴力和骚扰建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2019 年 6 月 10 日在日内瓦召开第 108 届（百年）会议，并
通过《2019 年暴力和骚扰公约》，并
决定就会议议程的第五项议题关于劳动世界中的暴力和骚扰通过相关提议，并
决定这些提议应采用一项建议的形式，以补充《2019 年暴力和骚扰公约》，
于 2019 年 6 月 21 日通过以下建议书，该建议书可称为 2019 年暴力和骚扰建议书。

1. 本建议书的规定补充《2019 年暴力和骚扰公约》（以下简称“公约”）的规定，应结合公约的规定加以考虑。

第一部分 核心原则

2. 在通过和实施公约第 4 条第 2 款所提及的包容性、综合性和性别敏感的方法时，成员国应在劳动和就业、职业安全与卫生、平等与非歧视法律以及适当情况下在刑法中，处理劳动世界中的暴力和骚扰问题。

3. 成员国应确保所有工人和雇主，包括那些在更容易受到暴力和骚扰的部门、职业和工作安排中的人员，能够充分享有与《1948 年结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）及《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》（第 98 号）相一致的结社自由和对集体谈判权利的有效承认。

4. 成员国应采取适当措施：

(a) 促进有效承认所有层级的集体谈判权，作为一种预防并处理暴力和骚扰、尽可能减轻家庭暴力在劳动世界中的影响的手段；

(b) 通过收集和传播与谈判进程和集体协议内容相关的趋势和良好做法的信息，支持此类集体谈判。

5. 成员国应确保国家法律、法规和政策中关于暴力和骚扰的规定考虑到国际劳工组织的平等与非歧视文书，包括《1951 年同酬公约》(第 100 号)和建议书(第 90 号)，《1958 年歧视(就业和职业)公约》(第 111 号)和建议书(第 111 号)，以及其他相关文书。

第二部分 保护与预防

6. 国家法律、法规和政策中关于暴力和骚扰的职业安全与卫生规定，应考虑到国际劳工组织相关的职业安全与卫生文书，例如《1981 年职业安全与卫生公约》(第 155 号)和《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》(第 187 号)。

7. 成员国应视情在法律法规中明确规定，工人及其代表应参与制定、实施和监测公约第九条第一款所提及的工作场所政策，且这种政策应：

- (a) 声明不会容忍暴力和骚扰；
- (b) 建立预防暴力和骚扰的计划，如适当，应有可衡量的目标；
- (c) 明确工人和雇主的权利和责任；
- (d) 包含投诉和调查程序的信息；
- (e) 规定所有与暴力和骚扰事件有关的内部和外部沟通情况将得到适当考虑并酌情对之采取行动；
- (f) 对公约第 10 条第(c)款所提及的个人隐私权和保密作出具体规定，同时平衡工人知晓所有危害的权利；
- (g) 包含保护投诉人、受害者、证人和举报人免受伤害或报复的措施。

8. 公约第 9 条第(c)款所提及的工作场所风险评估应考虑到那些会增加暴力和骚扰发生可能性的因素，包括心理社会危害和风险。应特别注意以下危害和风险：

- (a) 视情源于工作条件和安排、工作组织及人力资源管理的危害和风险；
- (b) 涉及如客户、顾客、服务提供商、用户、患者及公众成员等第三方的危害和风险；

(c) 源于歧视、滥用权力关系，以及支持暴力和骚扰的性别、文化和社会规范的危害和风险。

9. 成员国应采取适当措施，针对那些可能更容易暴露于暴力和骚扰的行业或职业以及工作安排，例如夜间工作、在孤立环境中的工作、卫生、接待行业、社会服务、紧急服务、家政工作、交通、教育或娱乐行业。

10. 成员国应采取立法或其他措施，保护移民工人，特别是女性移民工人，无论其移民身份如何，酌情在原籍国、中转国和目的地国，使他们免遭劳动世界中的暴力和骚扰。

11. 在促进从非正规经济向正规经济转型时，成员国应向非正规经济中的工人和雇主及其协会提供资源和援助，以预防和处理非正规经济中的暴力和骚扰问题。

12. 成员国应确保预防暴力和骚扰的措施不会导致限制妇女和公约第 6 条所提及的群体参与特定的工作、部门或职业或被排除在外。

13. 公约第 6 条所提及的弱势群体和处于脆弱状态的群体，应根据适用的国际劳工标准和国际人权文书来解释。

第三部分 执法、补救措施和援助

14. 公约第 10 条第 2 款所指的补救措施可包括：

- (a) 能拿到补偿的辞职权利；
- (b) 恢复原职；
- (c) 对损害的适当赔偿；
- (d) 要求采取具有立即执行力的措施、确保制止某些行为或改变政策或做法的命令；
- (e) 根据国家法律和实践的法律费用和开支。

15. 劳动世界中的暴力和骚扰受害者在因社会心理、身体或任何其他伤害或疾病而导致无法工作的情况下，应获得补偿。

16. 公约第 10 条第 (e) 款所指的基于社会性别的暴力和骚扰的投诉和争议处理机制应包括以下措施：

- (a) 具有处理基于社会性别的暴力和骚扰案件专业知识的法院；
- (b) 及时高效的处理；
- (c) 向起诉人和受害者提供的法律咨询和援助；
- (d) 以该国广泛使用的语言提供的指南和其他信息资源；
- (e) 在刑事诉讼以外的诉讼中酌情转移举证责任。

17. 公约第 10 条第 (c) 款所指的给予社会性别暴力和骚扰受害者的支持、服务和补救措施应包括以下措施：

- (a) 帮助受害者重新进入劳动力市场的支持；
- (b) 酌情以便捷方式提供的咨询和信息服务；
- (c) 24 小时热线；
- (d) 紧急服务；
- (e) 医疗、治疗和心理支持；
- (f) 危机中心，包括庇护所；
- (g) 为受害者提供支持的专门的警察单位或经过特殊培训的警员。

18. 公约第 10 条第 (f) 款所指的减轻家庭暴力对劳动世界影响的适当措施可包括：

- (a) 给予家庭暴力受害者的休假；
- (b) 针对家庭暴力受害者灵活的工作安排和保护措施；
- (c) 视情对家庭暴力受害者提供临时解雇保护，除非解雇基于与家庭暴力及其后果无关的理由；
- (d) 将家庭暴力纳入工作场所风险评估之中；
- (e) 如果存在家庭暴力公共缓解措施时，向其进行推荐的系统；
- (f) 提高对家庭暴力影响的认识。

19. 应当追究劳动世界中暴力和骚扰肇事者的责任，在适当时向其提供咨询或其他措施，以防止再次发生暴力和骚扰，并视情促进他们重新融入工作之中。

20. 劳动监察员及其他主管当局的官员应酌情接受对社会性别敏感的培训，以便识别和处理劳动世界中的暴力和骚扰，包括社会心理危害和风险、基于社会性别的暴力和骚扰及对特定工人群体的歧视。

21. 负责劳动监察、职业安全与卫生及平等与非歧视，包括社会性别平等的国

家机构的权责应涵盖劳动世界中的暴力和骚扰。

22. 成员国应努力收集和发布有关劳动世界中的暴力和骚扰的统计数据，按性别、暴力和骚扰形式以及经济活动部门，包括公约第 6 条所提及的群体进行分类。

第四部分 指导、培训和提高意识

23. 成员国应酌情资助、制定、实施和传播：

- (a) 致力于处理那些增加工作场所暴力和骚扰可能性的因素的计划，包括歧视、滥用权力关系，以及支持暴力和骚扰的性别、文化和社会规范；
- (b) 社会性别敏感的指南和培训计划，协助法官、劳动监察员、警察、检察官和其他公职人员履行他们在劳动世界中暴力和骚扰方面的职责，以及协助公共和私营雇主、工人及其组织预防和处理劳动世界的暴力和骚扰；
- (c) 针对劳动世界中暴力和骚扰的一般性或具有部门针对性的行为准则模板和风险评估工具，要考虑到那些属于公约第 6 条所指群体中的工人和其他人员的具体处境；
- (d) 以本国的各种语言，包括居住在该国的移民工人所使用的语言开展的提高公共意识的活动，传达关于暴力和骚扰，尤其是基于社会性别的暴力和骚扰是不可接受的，处理歧视性态度并防止受害人、起诉人、证人和举报人被污名化；
- (e) 在教育和职业培训各个阶段，根据国家法律和情况，以社会性别敏感的方式编写的关于暴力和骚扰问题的课程和教材，包括基于社会性别的暴力和骚扰；
- (f) 面向记者和其他媒体人员的有关基于社会性别的暴力和骚扰的材料，包括其根本原因和风险因素，要充分尊重他们独立性和言论自由；
- (g) 旨在促进没有暴力和骚扰，安全、健康和和谐的工作场所的公共运动。

第 207 号建议书

安全与卫生的工作环境（后续修正）建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2023 年 6 月 5 日在日内瓦召开第 111 届会议，
忆及第 110 届会议（2022 年 6 月）通过的关于将安全与卫生的工作环境纳入
国际劳工组织关于工作中的基本原则和权利框架的决议，

决定通过相关提议，涉及修订《2002 年促进合作社建议书》（第 193 号）、
《2004 年人力资源开发建议书》（第 195 号）、《2006 年雇佣关系建议书》（第
198 号）、《2010 年艾滋病病毒和艾滋病建议书》（第 200 号）、《2012 年社会
保护底线建议书》（第 202 号）、《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》
（第 204 号），以及《2017 年就业和体面工作促进和平和韧性建议书》（第 205 号），
目的是继通过关于将安全与卫生的工作环境纳入国际劳工组织工作中基本原则和
权利框架决议之后，相应在这些文书中引入相关修订，

考虑到这些提议必须采用建议书的形式，

于 2023 年 6 月 12 日通过以下建议书，该建议书可称为 2023 年安全与卫生
的工作环境（后续修正）建议书。

1. 在《2002 年促进合作社建议书》（第 193 号）（第 193 号）、《2004 年
人力资源开发建议书》（第 195 号）、《2006 年雇佣关系建议书》（第 198 号）、《2015
年从非正规经济向正规经济转型建议书》（第 204 号）和《2017 年就业和体面工
作促进和平和韧性建议书》（第 205 号）序言，以及《2002 年促进合作社建议书》
（第 193 号）第 8 条第 1 款第（a）项、《2010 年关于艾滋病病毒和艾滋病建议书》
（第 200 号）第 35 条，和《2017 年就业和体面工作促进和平和韧性建议书》（第
205 号）第 23 条第（a）款和第 41 条第（c）款中包含的“《1998 年国际劳工组
织关于工作中基本原则和权利宣言》及其后续机制”或其变体，用“经 2022 年修
订的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》”予以替代。

2. “《1981 年职业安全与卫生公约》（第 155 号）”和“《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）”应按时间顺序添加至《2002 年促进合作社建议书》（第 193 号）第 5 段序言中。

3. 在《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》（第 204 号）中：

(a) 在序言第 8 段中将“8”改为“10”；

(b) 在第 16 条中新增第 (e) 款：“安全 and 卫生的工作环境”；

(c) 在附件中，从“其他公约”子标题下的公约清单中删除“1981 年职业安全与卫生公约（第 155 号）”和“2006 年促进职业安全与卫生框架公约（第 187 号）”，并按时间顺序添加到“基本公约”子标题下。

4. 在《2012 年社会保护底线建议书》（第 202 号）、《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》（第 204 号）以及《2017 年就业和体面工作促进和平和韧性建议书》（第 205 号）序言中包含的“《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》”或其变体替换为“经 2022 年修订的《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》”

5. 对那些第 1 条和第 4 条提及并经本建议书修正的建议书，国际劳工组总干事应准备正式文本，并将这些文本的核证副本提交本组织各成员国。

第 208 号建议书

高质量学徒制建议书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2023 年 6 月 5 日在日内瓦召开第 111 届会议，

注意到全球失业率和就业不足率持续居高不下，不平等现象依然存在，而劳动世界中的快速变革，比如那些源自气候变化挑战的变革，加剧了技能匹配失衡和技能短缺问题，因此需要发展高质量学徒制，为所有年龄段的人提供获得技能、更新技能和提升技能的机会，

还注意到这样持续获得技能、更新技能和提升技能有助于促进人人享有充分、生产性和自由选择的就业以及体面劳动，

强调人人享有高质量教育培训以及获得高质量终身学习机会的重要性，

忆及所有人都有权在自由和尊严、经济保障和机会平等的条件下追求物质福祉和精神发展，

认识到促进和发展高质量学徒制能够创造体面劳动机会，有助于有效高效应对劳动世界挑战，提供终身学习机会，以提升生产力、韧性、转型能力和就业能力，满足学徒、雇主和劳动力市场的当前和未来的需求，

认识到促进、发展和提供高质量学徒制也能支持创业、自营就业、就业能力、向正规经济转型、创造体面就业岗位以及企业的增长和可持续性，

考虑到有效的高质量学徒制框架要求学徒制受到妥善监管，应当是可持续、资金充足、包容的，没有歧视、暴力和骚扰以及剥削，促进性别平等性和多样性，提供足够的报酬或其他经济补偿和社会保护，会帮助学徒获得得到认可的资格，并改善就业成果，

强调应当促进和监管学徒制，包括通过社会对话，以确保其质量，为学徒和企业提供好处和保护，并提高学徒制对于潜在学徒和雇主的吸引力，包括微型、小型和中型企业，

忆及《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》以及《经济、社

会及文化权利国际公约》的规定,

强调经 2022 年修订的《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》、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》、经 2022 年修正的《关于多国企业和社会政策的三方原则宣言》、《2007 年关于促进可持续企业的结论》和《2019 年国际劳工组织关于劳动世界的未来百年宣言》这些文书对于促进高质量学徒制及有效保护所有学徒的相关性,尤其是考虑到劳动世界的深刻变革,

忆及国际劳工组织其他相关文书的规定,特别是《1964 年就业政策公约》(第 122 号)和建议书(第 122 号)、《1975 年人力资源开发公约》(第 142 号)、《1984 年就业政策(补充规定)建议书》(第 169 号)、《1997 年私人就业机构公约》(第 181 号)、《2004 年人力资源开发建议书》(第 195 号)以及《2015 年从非正规经济向正规经济转型建议书》(第 204 号),

决定就会议议程的第四项议题关于高质量学徒制通过相关提议,并决定这些提议应采用建议书的形式,

于 2023 年 6 月 16 日通过以下建议书,该建议书可称为 2023 年高质量学徒制建议书。

第一部分 定义、范围及实施方式

1. 就本建议书而言:

- (a) “学徒制”一词应当理解为一种教育和培训形式,受学徒协议约束,使学徒得以通过包括在岗学习和脱产学习在内的结构化、有报酬或其他经济补偿的培训,获得从事某一职业所需的能力,并获得得到认可的资格;
- (b) “中介机构”一词应当理解为除所在企业或教育培训机构以外的实体,在提供学徒制方面开展协调、提供支持或协助;
- (c) “预备学徒计划”一词应当理解为帮助潜在学徒培养能力的计划,以期提高学徒的工作场所准备程度或满足其正式加入学徒制的要求;
- (d) “承认先前的学习”一词应当理解为由合格人员基于既定的资格标准,

查明、记录、评估和认证一个人的胜任能力所采用的程序，此人的胜任能力是通过正规、正规以外或非正规的学习获得的。

2. 本建议适用于所有企业和经济活动部门的学徒制。

3. 成员国可通过国家法律法规、集体协议、政策和计划或其他符合国家法律和实践的措施，落实本建议书的规定。

4. 成员国应与代表雇主和工人的组织协商来实施本建议书的规定。

第二部分 高质量学徒制的监管框架

5. 成员国应在教育、职业培训、终身学习和就业相关政策中纳入并促进高质量学徒制。

6. 成员国应建立高质量学徒制的监管框架，以及促进对通过学徒制获得的技能予以认可的资格框架或体系。雇主和工人代表性组织应当参与高质量学徒框架、制度、政策和计划的设计、实施、监测和评估。

7. 成员国应建立或指定一个或多个负责监管学徒制的公共主管机构，应包括雇主和工人代表性组织的代表。

8. 成员国应确保主管当局职责明确、资金充足，并与负责监管或提供教育培训、劳动监察、社会保护、职业安全与卫生以及公共和私营就业服务的其他当局或机构密切合作。

9. 成员国应采用一种程序来确定某一职业是否适合高质量学徒制，雇主和工人代表性组织要参与其中，要考虑以下因素：

- (a) 从事该职业所需的技能；
- (b) 学徒制作为获取此类技能的手段是否适当；
- (c) 获取此类技能所需的学徒制时长；
- (d) 该职业当前及未来对技能的需求以及就业潜力；
- (e) 雇主和工人组织在职业、培训和劳动力市场方面的专业知识；
- (f) 大量的新兴职业领域，以及不断演变的生产流程和服务。

10. 成员国应当，经与代表性的雇主和工人组织协商，视情为高质量学徒制制定针对具体职业或通用的标准，可采取规定包括但不限于以下内容的措施：

- (a) 最低录用年龄，要根据《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）和《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）；
- (b) 职业安全与卫生，要根据《1981 年职业安全与卫生公约》（第 155 号）和《2006 年促进职业安全与卫生框架公约》（第 187 号）；
- (c) 录用为学徒所需的任何教育资格、教育程度或先前的学习；
- (d) 学徒、雇主、教育和培训机构以及中介机构的责任；
- (e) 由合格人员对学徒进行监督以及此类监督的性质；
- (f) 工作场所中学徒与工人数量的适当平衡，以确保学徒制计划的成功实施和充分监督，同时考虑避免替代工人和促进微型、小型和中型企业中学徒制的需要；
- (g) 学徒制预期最短和最长的期限；
- (h) 基于先前的学习或在学徒期间取得的进展，学徒制预期时间可缩短的程度；
- (i) 基于相关职业胜任能力、学徒的教育和培训需求以及劳动力市场需求的学习成果和课程；
- (j) 脱产学习与在职学习之间的适当平衡；
- (k) 在学徒制培训之前、期间和之后获得职业指导和职业咨询，并酌情获得其他支持服务；
- (l) 从事学徒制培训的教师、讲师、内部培训师及其他专家所需的资格和经验；
- (m) 学徒与教师人数之间的适当平衡，要考虑必须确保教育和培训质量；
- (n) 评估和认证所获得能力的程序；
- (o) 成功完成学徒制后获得的资格。

11. 成员应采取措施，确保经过公平、透明的程序，在学徒同意的情况下，其学徒制培训可在多家企业中开展，如果认为这样做对于完成学徒是必要的话。

12. 成员国应规定涉及以下事项的条件：

- (a) 企业可提供学徒制培训；
- (b) 教育和培训机构可提供脱产和在职培训；
- (c) 中介机构可协调、支持或协助提供学徒制培训。

13. 成员国应采取措施，持续：

- (a) 开发和强化政府机构、雇主和工人组织以及教育和培训机构的能力；
- (b) 加强开办学徒制企业的培训能力；
- (c) 提高从事学徒制培训的教师、讲师、内部培训师及其他专家的胜任能力。

14. 成员国应采取措施，确保学徒制制度和计划定期由主管当局进行监测和评估。监测和评估结果应当用于对制度和计划做出相应的调整和完善。

第三部分 学徒的保护

15. 在学徒制方面，成员国应采取措施，尊重、促进和实现工作中的基本原则和权利。

16. 成员国应采取措施确保学徒：

- (a) 获得充分的报酬或其他经济补偿，可在学徒期的不同阶段有所增加，以反映逐步获得的职业能力；
- (b) 不被要求工时超过国家立法和集体协议规定的时限；
- (c) 有权享受有足够报酬或其他经济补偿的假期；
- (d) 有权因疾病或事故而缺勤时，并获得足够的报酬或其他经济补偿；
- (e) 享有带薪产假、陪产假和育儿假；
- (f) 享有社会保障和产假保护；
- (g) 被赋予结社自由和有效承认集体谈判的权利；
- (h) 在职业安全与卫生保护，以及在歧视、暴力和骚扰方面，获得保护并接受相关培训；
- (i) 有权获得与工作相关的伤害或疾病的赔偿；
- (j) 可以利用有效的投诉和争议解决机制；
- (k) 有权获得个人数据保护。

第四部分 学徒制协议

17. 会员应确保学徒制由学徒与接待企业或公共机构之间订立的书面协议作出规定，如果国家法律法规允许，也可与如教育或训练机构或中介机构的第三方签署。

18. 成员应确保学徒制协议：

- (a) 明确界定各方各自的作用、权利和义务；
- (b) 明确规定学徒制实施的地点；
- (c) 不包含在学徒制结束后任何限制学徒劳动力市场流动机会的条款；
- (d) 包含有关学徒期长度、报酬或其他财务补偿及其发放频率、工作时间、休息时间、工间休息、假期和休假、职业安全与卫生、社会保障、争端解决机制以及学徒制协议终止的条款；
- (e) 明确学徒能获得的技能、认证或资格，以及会提供的任何额外教育支持；
- (f) 按照主管当局规定的条件进行注册；
- (g) 在学徒制开始时签署；
- (h) 如果学徒为未成年人，按国家法律和法规要求，由其父母、监护人或法定代表人代为签署，或在父母、监护人或法定代表人同意的情况下由学徒本人签署。

19. 成员国，经与代表性雇主和工人组织协商，应制定学徒制协议范本，促进一致性、统一性和合规性。

第五部分 优质学徒制中的平等与多样性

20. 成员国应采取措施，促进学徒制中的平等、多样性和社会包容性，要特别考虑那些属于一个或多个弱势群体或处于脆弱状况的群体的个人情况和需要。

21. 成员国应采取适当措施，在学徒制的所有方面促进性别平等和平衡，包括准入学徒制。

22. 成员国应采取有效措施，防止并消除针对学徒的任何歧视、暴力、骚扰和剥削，并提供适当、有效的补救措施。

23. 成员国应积极促进针对成年人和那些希望改变行业或职业、提升技能或增强就业能力的有经验的个人的学徒制，以促进充分、生产性和自由选择的就业。

24. 成员国应采取措施，通过提供高质量学徒制机会，作为一种手段，促进从非正规向正规经济、从不稳定向体面而且提供社会保障和劳动保护的稳定工作成功过渡。

第六部分、促进高质量学徒制

25. 成员国应，经与代表性雇主和工人组织协商，采取措施营造有利于促进高质量学徒制的环境，包括以下措施：

- (a) 为高质量学徒制制定并实施战略，设定国家目标并划拨充足资源；
- (b) 将高质量学徒制纳入国家发展战略以及教育、职业培训、终身学习和就业政策的主流；
- (c) 建立行业或职业技能机构，以促进高质量学徒制的实施；
- (d) 建立和维护各种强大机制，如劳动力市场信息系统和与代表性雇主和工人组织的定期磋商，以评估当前和未来的技能需求，以便相应地设计或调整学徒制计划；
- (e) 实施有效和可持续的融资模式；
- (f) 提供激励措施和支持服务；
- (g) 建立强有力的监测机制，包括由主管当局收集学徒制坚持培训率、未完成率和成功率等数据，以评估融资模式和激励计划在创建高质量学徒制方面的有效性；
- (h) 促进有效的公私合作伙伴关系，以支持在国家监管框架内实施高质量学徒制；
- (i) 酌情支持那些协调、支持或协助提供学徒制的中介机构；
- (j) 定期开展提高认识活动与宣传运动，通过向工人、年轻人、家庭、教师、职业顾问、雇主和工人组织，以及雇主，特别是微型、小型和中

型企业，重点介绍学徒制的好处，改善高质量学徒制的形象并提高其吸引力；

- (k) 提高对学徒权利、待遇和保护的认识；
- (l) 设立基于需求的预备学徒计划，重点提高那些属于一个或多个弱势群体或处于脆弱情况的群体人员学徒制培训的参与率、坚持培训率和成功率；
- (m) 促进获得进一步职业培训和其他教育机会；
- (n) 提供灵活的学习路径和职业指导，支持流动性、终身学习以及技能和资格的便携性；
- (o) 开发、支持和鼓励在学徒制计划中纳入导师制；
- (p) 利用新技术和创新方法提高学徒制的有效性和质量；
- (q) 在绿色经济和公正转型相关领域中促进学徒制，以传播知识并培养面向未来工作的技能。

26. 成员应促进终身学习、获得技能、更新技能和提升技能的文化，包括在核心技能方面。

27. 经与代表性雇主和工人组织协商，为促进从非正规向正规经济转型，成员国应采取措施：

- (a) 通过促进获得商业发展和金融服务、改善职业安全与卫生环境、提升工匠师傅的教学和培训方法及技术和创业能力，加强微型、小型和中型经济单位的能力；
- (b) 确保学徒能够获得脱产学习机会，并酌情通过其他企业或中介机构补充其在职学习；
- (c) 利用包括提供金融支持的手段，加强微型、小型和中型经济单位协会的能力，以提升学徒制的质量；
- (d) 建立认可相关先前的学习的程序，包括在非正规经济中获得的学习，并鼓励提供衔接课程。

第七部分 促进高质量学徒制的国际、地区和国家合作

28. 成员国应采取措施：

- (a) 在高质量学徒制的各个方面，加强国际、地区和国家合作，并交流良好实践的信息；
- (b) 开展合作，向学徒提供更多的学习机会，并承认通过学徒计划或先前的学习获得的胜任能力；
- (c) 建立有效的伙伴关系，促进高质量学徒计划，包括通过国家、行业或职业技能三方机构、全球和地区联盟以及学徒制网络；
- (d) 促进在国家、地区和国际层面认可学徒制资格。

第 209 号建议书

工作环境中的生物危害建议书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2025 年 6 月 2 日在日内瓦召开第 113 届会议，
决定就会议议程的第 4 项议题关于工作环境中防止生物危害问题通过了相关提议，

决定这些提议应采用补充《2025 年工作环境中的生物危害公约》的建议书形式，

于 2025 年 6 月 13 日通过以下建议书，该建议书为 2025 年工作环境中的生物危害建议书。

1. 本建议书的规定补充《2025 年工作环境中的生物危害公约》（“公约”）的规定，应与这些规定相结合予以考虑。

第一部分 定义和范围

2. 参照公约第 1 条第 (1) 款的定义，生物危害包括：

- (a) 致病性微生物及其相关毒素和过敏原，包括某些原生动物、细菌、真菌、卵菌和藻类；
- (b) 细胞和细胞培养物，包括原代培养物和永生化细胞系，可能受到其他生物危害的污染或具有内在风险，如致癌潜力、毒素或过敏原；
- (c) 内寄生虫，即原生动物和线虫；
- (d) 非细胞微生物实体，包括病毒、朊病毒以及重组、转基因或合成脱氧核糖核酸和核糖核酸材料；
- (e) 动物或植物来源的刺激物、过敏原和毒素，包括动物或植物产生的、除花粉以外的任何含有毒素或过敏原的分泌物，这些物质可能由于咬

伤、蜇伤等接触或其他导致这些物质释放或存在的事件，引起刺激、过敏反应或全身性毒性。

3. 因暴露于工作环境中的生物危害对人体健康造成的危害包括：

- (a) 传染病，如布鲁氏菌病、病毒性肝炎、人类免疫缺陷病毒病、破伤风、结核病、炭疽病和钩端螺旋体病，包括急性或慢性感染引起的继发性健康影响，如病毒性肝炎引起的肝病及其并发症；
- (b) 非传染性疾病，如与细菌或真菌过敏原或毒素相关的毒性或炎症综合征；
- (c) 因工作环境中暴露于生物危害而导致的职业事故造成的死亡、人身伤害或疾病。

4. 健康不仅指没有疾病或残疾，还包括与工作安全和卫生直接相关、影响健康的身体和心理要素。

5. 公约第 1 条第 (b) 款提及的传播方式包括：

- (a) 通过空气传播，即生物危害通过空气传播或悬浮于空气中；
- (b) 直接传播，是活体生物，包括人和动物，通过直接接触传播生物危害；
- (c) 间接传播，通过媒介和其他传播物发生，如水、食物、有机材料、体液或污染物。

6. 公约第 1 条第 (b) 款提及的暴露途径包括吸入、摄入、皮肤穿刺伤以及眼、皮肤和黏膜的吸收或吸附。这些途径通常取决于生物危害的特性和工作环境。

7. 公约和本建议书的规定应在最大程度上适用于所有经济活动领域及所有类别的工人。可以规定必要和可行的措施，为自雇人员提供与公约和本建议书规定相似的保护。

第二部分 预防和保护措施

8. 成员国应采取措施，根据本国法律和实践，确保那些设计、制造、进口、提供或运输在工作中工人可能会暴露于其中的生物物质、制剂或产品的人员：

- (a) 自己要确保只要是合理可行，这些物质、制剂或产品不会对正确使用它们的人员的安全和卫生构成危险；

- (b) 提供正确使用这些物质、制剂或产品和它们危险性质的相关信息，包括在有的情况下以安全与卫生信息表的形式，以及预防已知风险的说明；
- (c) 进行学习研究或以其他方式掌握遵守第（a）款和第（b）款所需的最新科学和技术知识；
- (d) 考虑联合国《关于危险货物运输的建议书》、《关于控制危险废物越境转移及其处置的巴塞尔公约》、《〈生物多样性公约〉卡塔赫纳生物安全议定书》、禁止发展、《禁止细菌（生物）和毒素武器的发展、生产及储存以及销毁这类武器的公约》、《国际卫生条例》或任何其他相关和适用的公约或文书。

9. 公约第 7 条第 1 款提及的国家安排和指南应：

- (a) 包含以下内容的规定：
 - (i) 进行风险评估并定期审查；
 - (ii) 按控制措施的优先顺序采取的预防和保护措；
 - (iii) 卫生；
 - (iv) 为工人提供信息和培训；
 - (v) 就以上 (i) 至 (iv) 所述事项与工人及其代表进行咨询、让他们参与；
- (b) 视情规定感染预防与控制措施、基于风险的生物安全与生物安全控制措施，如实验室的生物安全等级、通风、病媒控制、去污和消毒程序，以及基于风险的危险废物处理和处置程序；
- (c) 考虑活体生物、病媒或其他潜在传播物中关于是否含有生物危害的不确定性；
- (d) 能足以应对各行业或职业的暴露风险水平、主管当局已识别的危害和评估的风险，并与之相称。

10. 公约第 7 条第 (2) 款第 (c) 项第 (i) 目所指的需纳入风险评估的行业和职业可包括但不限于：

- (a) 医疗卫生行业；
- (b) 食品生产和农业工作，包括动物、蔬菜和谷物部门；
- (c) 水和废物管理部门；

- (d) 清洁和维护工作；
- (e) 人道主义工作；
- (f) 实验室工作；
- (g) 生物技术和制药部门；
- (h) 殡葬服务和殡仪工作；
- (i) 建筑业；
- (j) 林业；
- (k) 交通运输业；
- (l) 在公共卫生紧急情况下，经主管当局评估生物风险后确定的对社会正常运转和福祉至关重要的职业。

11. 公约第 7 条第 (2) 款第 (c) 项第 (ii) 目所指的工人应包括：

- (a) 孕妇和哺乳的妇女；
- (b) 青年工人；
- (c) 年长工人；
- (d) 残疾工人；
- (e) 在医疗上易感染或过敏的工人，包括免疫功能低下工人；
- (f) 因社会处境和多重脆弱因素需要保护的工人；
- (g) 移民工人。

12. 根据公约第 7 条第 (2) 款第 (d) 项规定应建立的诸如计划和程序的准备和应急措施应包括：

- (a) 准备或更新事故和紧急情况的管理规定；
- (b) 检测和早期预警系统；
- (c) 在发生疫情、流行病或大流行病时在工作环境中应采取的措施，包括在实施隔离和检疫令时对工人和雇主的支援；
- (d) 与公共卫生当局的协调和信息机制；
- (e) 国家与国际间在研究方面的合作；
- (f) 提供适当的应急人力资源，包括要激增的能力和灵活的资源分配；
- (g) 医疗设施和基本服务的有效运行；
- (h) 物资储备；

- (i) 国家和国际相关的公共卫生、水与废物管理、环境卫生、职业卫生和兽医卫生当局、劳动监察机构及其他相关专家和合作伙伴之间的协作；
- (j) 快速公共卫生反应体系及实时传递专家建议，以准备和管理疫情；
- (k) 对职业卫生服务提供者进行潜在生物危害培训，并由临床或实验室监测予以支持。

13. 在制定管理关于工作环境中生物危害的职业安全与卫生的安排和指南时，成员国应充分考虑国际劳工组织和其他主管组织制定的国际公认的相关技术和实践指南，并促进采用管理体系方法对待职业安全与卫生，例如 2001 年国际劳工组织职业安全卫生部门“职业安全卫生管理体系指南”中所规定的方法。

14. 成员国可考虑采取多种方法，明确适当、适量的风险控制措施，包括针对涉及特定类型生物危害的工作出台法规、政策或指南，以及根据生物危害的特性和流行病学情况将生物危害分为不同的风险或危害组别。

15. 鉴于许多生物危害会产生跨境风险的认识，成员国应鼓励国内和跨国企业的雇主提供充足的职业安全与卫生条件，并促进预防文化以消除危害，或将这些风险最小化。

第三部分 社会和就业保护

16. 在实施公约第 12 条时，成员国应酌情考虑《1952 年社会保险（最低标准）公约》（第 102 号）、《1964 年工伤待遇公约》（第 121 号）中 1980 年经修订的附表一、《1964 年工伤待遇建议书》（第 121 号）、《2002 年职业病清单建议书》（第 194 号），以及其他相关文书和其后续修订和修改。

17. 成员国应当，根据本国国情，努力在隔离或检疫期间提供基本收入保障，以及促进业务连续性的措施。

18. 对于因为要遵守监测、旅行限制、检疫或隔离令，或接受相关的预防或治疗而必须缺勤的工人，成员国应努力酌情提供免于解雇的保护。

第四部分 遵守法律和法规

19. 公约第 13 条规定的检查制度应参考《1947 年劳动监察公约》（第 81 号）和《1969 年劳动监察（农业）公约》（第 129 号）的规定，对已批准这些文书的成员国相应承担的义务不构成影响。

第五部分 雇主的职责和责任

20. 雇主在根据公约第 15 条采取其应承担的预防和保护措施时，应充分考虑相关文书、行为准则和指南，包括《1981 年职业安全与卫生建议书》（第 164 号）、《2006 年促进职业安全与卫生框架建议书》（第 197 号）、2001 年国际劳工组织职业安全卫生部门“职业安全卫生管理体系指南”、国际劳工组织通过的“工作环境中生物危害的技术指南”及其他相关后续指导意见。

21. 在实施公约第 16 条第 (b) 款所提及的按优先顺序落实的控制措施时，雇主应考虑国际劳工组织通过的“工作环境中生物危害技术指南”及其他相关后续指导意见。

22. 公约第 18 条提及的准备和应急反应计划和程序应包括：

- (a) 准备或更新管理与生物危害相关的紧急情况的政策和指南，要考虑可能的公共卫生影响；
- (b) 提供适当和充分的预防措施，要根据国家法律和实践并基于风险评估，可以包括为所有工人在自愿基础上免费提供疫苗接种、免疫接种、化学预防和检测。

第 29 号公约 2014 年议定书

1930 年强迫劳动公约的议定书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2014 年 5 月 28 日在日内瓦召开第 103 届会议，并

认识到禁止强迫或强制劳动是基本权利体系的一部分，强迫或强制劳动侵犯了数百万妇女、男子、女童和男童的人权和尊严，助长了贫困的延续，并阻碍实现人人享有体面劳动目标，并

认识到《1930 年强迫劳动公约》（第 29 号）（以下简称“公约”）和《1957 年废除强迫劳动公约》（第 105 号）在打击一切形式的强迫或强制劳动方面发挥了关键作用，但需要采取额外措施弥补实施中的缺陷，并

忆及公约第 2 条对强迫或强制劳动的定义涵盖所有形式和表现的强迫或强制劳动，并不加区别适用于所有人，并

强调必须迫切消除所有形式和表现的强迫和强制劳动，并

忆及已批准公约的成员国必须将强迫或强制劳动定为刑事犯罪，并确保法律规定的处罚充分有效并且得到严格执行，并

注意到公约规定的过渡期已结束，第 1 条第 2 款和第 3 款以及从第 3 条至第 24 条的规定不再适用，并

认识到强迫或强制劳动的背景和形式已发生变化，以强迫或强制劳动为目的的人口贩运，还可能涉及性剥削，已成为国际社会日益关注的问题，需要采取紧急行动予以有效消除，并

注意到私营经济中处于强迫或强制劳动的工人数量增加，一些经济部门尤其脆弱，一些工人群体，特别是移民，面临更大的风险沦为强迫或强制劳动的受害者，并

注意到有效和持续地打击强迫或强制劳动有助于确保雇主之间公平竞争同时保护工人，并

忆及相关国际劳工标准，特别是《1948 年结社自由和保护组织权利公约》（第 87 号）、《1949 年组织权利和集体谈判权利公约》（第 98 号）、《1951 年同酬公约》（第 100 号）、《1958 年歧视（就业和职业）公约》（第 111 号）、《1973 年最低年龄公约》（第 138 号）、《1999 年最恶劣形式的童工劳动公约》（第 182 号）、《1949 年移民就业公约（修订）》（第 97 号）、《1975 年移民工人（补充规定）公约》（第 143 号）、《2011 年家政工人公约》（第 189 号）、《1997 年私营就业机构公约》（第 181 号）、《1947 年劳动监察公约》（第 81 号）、《1969 年劳动监察（农业）公约》（第 129 号），以及《1998 年国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》和《2008 年国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，并

注意到其他相关国际文书，特别是《世界人权宣言》（1948 年）、《公民权利和政治权利国际公约》（1966 年）、《经济、社会及文化权利国际公约》（1966 年）、《废除奴隶制公约》（1926 年）、《废止奴隶制、奴隶贩卖及类似奴隶制的制度与习俗补充公约》（1956 年）、《联合国打击跨国有组织犯罪公约》（2000 年）、《预防、禁止和惩治贩运人口特别是妇女和儿童行为的议定书》（2000 年）、《关于打击陆、海、空偷运移民议定书》（2000 年）、《保护所有移民工人及其家庭成员权利国际公约》（1990 年）、《禁止酷刑和其他残忍、不人道或有辱人格的待遇或处罚公约》（1984 年）、《消除对妇女一切形式歧视公约》（1979 年）和《残疾人权利公约》（2006 年），并

根据会议议程的第四项议题，决定通过相关提议解决公约实施中的缺陷，并重申诸如赔偿和康复这样的预防、保护和补救措施对于实现有效和持续压制强迫或强制劳动很有必要，并

决定这些提议应采用公约议定书的形式，

于 2014 年 6 月 11 日通过以下议定书，该议定书可称为 1930 年强迫劳动公约的 2014 年议定书。

第 1 条

1. 为履行根据公约承担的消除强迫或强制劳动的义务，成员国应采取有效措

施，防止和消除使用强迫或强制劳动，为受害者提供保护，使其获得适当和有效的补救措施，比如赔偿，并对实施强迫或强制劳动的责任人进行制裁。

2. 成员国应与雇主和工人组织协商，制定有效和持续打击强迫或强制劳动的国家政策和行动计划，应包括酌情与雇主和工人组织以及其他相关团体协商后，主管当局采取的系统性行动。

3. 重申公约中关于强迫或强制劳动的定义，因此本议定书所指的措施应包括针对以强迫或强制劳动为目的的人口贩运的具体行动。

第 2 条

为预防强迫或强制劳动而采取的措施应包括：

- (a) 对公众进行教育和宣传，特别是那些被认为特别脆弱的人员，防止他们成为强迫或强制劳动的受害者；
- (b) 对雇主进行教育和宣传，防止他们参与实施强迫或强制劳动；
- (c) 努力确保：
 - (i) 预防强迫或强制劳动的相关立法，适当时包括劳动法，其适用范围和实施应覆盖所有工人和经济的所有部门；
 - (ii) 加强负责实施本立法的劳动监察服务和其他服务；
- (d) 保护人们特别是移民工人，免受招聘和安置过程中可能出现的虐待和欺诈行为；
- (e) 支持公共和私营部门开展尽职调查，以预防和应对强迫或强制劳动风险；
- (f) 处理导致强迫或强制劳动风险加剧的根本原因和问题。

第 3 条

各成员国应采取有效措施，识别、释放、保护所有强迫或强制劳动的受害者，使他们恢复和康复，并提供其他形式的援助和支持。

第 4 条

1. 成员国应确保所有强迫或强制劳动的受害者，无论其是否身在本国领土内或其法律地位如何，都能够获得适当和有效的补救措施，例如赔偿。

2. 成员国应根据其法律制度的基本原则，采取必要措施确保主管当局有权不对那些被迫参与了非法活动的强迫或强制劳动的受害者提起诉讼或处以罚款，这些活动是他们被迫从事强迫或强制劳动的直接后果。

第 5 条

成员国应相互合作，以确保预防和消除一切形式的强迫或强制劳动。

第 6 条

为实施本议定书和公约规定而采取的措施应由国家法律或法规，或主管当局经与相关雇主和工人组织磋商后确定。

第 7 条

公约第 1 条第 2 款和第 3 款以及第 3 条至第 24 条的过渡性规定应予以删除。

第 8 条

1. 成员国可在批准公约的同时或是在批准公约之后的任何时间批准本议定书，将正式批准书送交国际劳工组织总干事登记。

2. 本议定书应在两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。此后，本议定书应在成员国批准书经总干事登记之日起 12 个月后对该成员国生效，公约加上本议定书第 1 条至第 7 条对该成员国具有约束力。

第 9 条

1. 凡批准本议定书的成员国，一旦根据公约第 30 条的规定可退出公约时，可向国际劳工组织总干事提交退出本议定书的通知并请予以登记。
2. 根据公约第 30 条或第 32 条的规定退出公约，将在法律上构成退出本议定书。
3. 根据本条第 1 款或第 2 款提出的退约，自登记之日起 1 年后方可生效。

第 10 条

1. 国际劳工组织总干事应将国际劳工组织成员国提交的所有批准书、声明和退出书的登记情况通报本组织的全体成员国。
2. 在将第 2 份批准书登记情况通报本组织各成员国时，总干事应提请本组织各成员国注意本议定书生效的日期。

第 11 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，将根据上述条款规定登记的所有批准书、声明和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 12 条

本议定书的英文和法文文本具有同等效力。

第 81 号公约 1995 年议定书

1947 年劳动监察公约的议定书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1995 年 6 月 6 日在日内瓦召开第 82 届会议，并
注意到《1947 年劳动监察公约》的规定仅适用于工业和商业工作场所，并
注意到《1969 年劳动监察（农业）公约》的规定适用于商业和非商业农业企
业的工作场所，并
注意到《1981 年职业安全与卫生公约》的规定适用于所有经济活动部门，包
括公共服务部门，并
考虑到非商业服务部门的工人可能面临的各种风险，以及有必要确保这一部
门接受与《1947 年劳动监察公约》所规定的劳动监察制度同样或同等有效公正的
劳动监察制度的管理，并
决定就会议议程的第 6 项关于非商业服务部门的活动通过相关提议，并
决定这些提议应采用《1947 年劳动监察公约》议定书的形式，
于 1995 年 6 月 22 日通过以下议定书，该议定书可称为 1947 年劳动监察公
约的 1995 年议定书。

第一部分 范围、定义与实施

第 1 条

1. 批准本议定书的成员国应将《1947 年劳动监察公约》（以下简称“公约”）规定的实施范围扩展至非商业服务部门的活动。
2. “非商业服务部门的活动”指就公约而言各类未被视为工业或商业工作场所中的活动。
3. 本议定书适用于尚未纳入公约适用范围的所有工作场所。

第 2 条

1. 批准本议定书的成员国可通过附于批准书的一项声明，全部或部分排除以下类别：

- (a) 国家（联邦）政府重要行政管理部门；
- (b) 武装部队，无论军事人员还是文职人员；
- (c) 警察和其他公共安全服务；
- (d) 监狱服务，无论是监狱工作人员还是履行工作任务的囚犯，

在如果将公约适用于上述任何一类会引起实质性的特别问题的时候。

2. 成员国使用第一款赋予的可能性之前，应咨询最具代表性的雇主和工人组织，如果没有此类组织，则咨询相关雇主和工人代表。

3. 根据第 1 款做了声明的成员国，在批准本议定书后，应在下一份根据国际劳工组织章程第 22 条提交的关于公约实施情况的报告中，说明排除的理由，并在可能范围内为被排除各类工作场所提供替代的监察安排。在后续报告中，应描述为将议定书规定扩展至这些工作场所而采取的措施。

4. 根据第 1 款做了声明的成员国可根据本条的规定，通过后续声明随时修改或撤销上述声明。

第 3 条

1. 本议定书的规定应通过国家法律或法规，或通过符合国家实际的其他方式予以实施。

2. 为实施本议定书而采取的措施，应在与最具代表性的雇主和工人组织协商后制定，如无此类组织，则应与相关雇主和工人的代表协商后制定。

第二部分 特殊安排

第 4 条

1. 成员国可就监察国家（联邦）政府重要行政管理部门、武装部队、警察和其他公共安全服务部门以及监狱服务部门的工作场所作出特殊安排，以规范公约第 12 条规定的劳动监察员的权力，具体包括：

- (a) 监察员在进入工作场所前必须拥有适当的安全许可；
- (b) 通过预约开展监察；
- (c) 要求提供保密文件的权力；
- (d) 从现场带走保密文件的权力；
- (e) 采集和分析材料及物质样本的权力。

2. 成员国就监察武装部队、警察及其他公共安全部门的工作场所还可作出特殊安排，允许对劳动监察员的职权作出以下限制：

- (a) 在演习或训练期间限制监察；
- (b) 限制或禁止在前线或正在执行任务的服务单位进行监察；
- (c) 在宣布的紧张时期限制或禁止监察；
- (d) 限制监察出于军事目的运输爆炸物和武器的活动。

3. 成员国就监察监狱服务工作场所还可作出特殊安排，允许在宣布的紧张时期限制监察。

4. 在成员国利用第 1 款、第 2 款和第 3 款允许的任何特殊安排之前，应咨询最具代表性的雇主和工人组织，在缺乏此类组织情况下，应咨询相关雇主和工人的代表。

第 5 条

成员国就监察消防队和其他救援服务的工作场所可作出特别安排，允许在灭火、救援或其他紧急行动期间限制监察。在这些情况下，劳动监察机构应定期并在发生重大事件后审查这些行动。

第 6 条

劳动监察机构就制定有效措施、通过培训将潜在的危险工作风险最小化应当能够提出建议，并参与监督实施这些措施。

第三部分 最后条款

第 7 条

1. 成员国可在批准公约的同时或是在批准公约之后的任何时间批准本议定书，将正式批准书送交国际劳工组织总干事登记。

2. 本议定书应在两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。此后，本议定书应在成员国批准书经总干事登记之日起 12 个月后对该成员国生效，公约加上本议定书第 1 条至第 6 条对该成员国具有约束力。

第 8 条

1. 批准本议定书的成员国可在本议定书生效之日起 10 年后，通过向国际劳工组织总干事提交书面通知并予以登记的方式，宣布退出本议定书。退约自登记之日起 1 年后生效。

2. 批准本议定书的成员国，如在前款所述 10 年期限届满后 1 年内未行使本条规定的退约权，则应再受本议定书约束 10 年，此后可按照本条规定，在每个 10 年期限届满时可退出本议定书。

第 9 条

1. 国际劳工组织总干事应将国际劳工组织成员国提交的所有批准书和退约书的登记情况通报本组织的全体成员国。

2. 在将第 2 份批准书登记情况通报本组织各成员国时，总干事应提请本组织各成员国注意本议定书生效的日期。

3. 国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，将根据上述条款规定登记的所有批准书和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 10 条

本议定书的英文和法文文本具有同等效力。

第 89 号公约 1990 年议定书

1948 年夜间工作（妇女）公约（修订）的议定书

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 1990 年 6 月 6 日在日内瓦举行第 77 届会议，并决定就会议议程的第 4 项议题关于夜间工作通过相关提议，并

决定这些提议应采用《1948 年夜间工作（妇女）公约（修订）》（以下简称“公约”）的议定书形式，并

于 1990 年 6 月 26 日通过以下议定书，该议定书可称为 1990 年夜间工作（妇女）公约（修订）的 1948 年议定书。

第 1 条

1. (1) 经与最具代表性的雇主和工人组织协商后制定的国家法律或法规，可规定对公约第 2 条所定义的夜间时段的持续时间进行变化处理，通过主管当局的决定也可免除公约第 3 条规定的禁止夜间工作的禁令：

(a) 在特定的行业或职业领域，只要代表相关雇主和工人的组织已达成协议或表示同意；

(b) 根据上述第（a）项的决定未涵盖的一个或多个特定单位，只要：

(i) 在相关单位或企业中，雇主与相关工人代表已达成协议；

(ii) 已征求该行业或职业领域内雇主和工人代表组织或最具代表性的雇主和工人组织的意见；

(c) 在未涵盖于上述第（a）项决定的特定单位，且未根据上述第（b）项第 (i) 目达成协议的情况下，只要：

(i) 已征求该单位或企业中的工人代表以及代表相关行业或职业的雇主和工人的组织，或最具代表性的雇主和工人组织的意见；

(ii) 主管当局确信该单位在职业安全与卫生、社会服务以及女性工人机会和待遇平等方面存在充分保障措施；

(iii) 主管当局的决定应在一段特定期限内适用，该期限可通过上述第 (i) 和第 (ii) 两项规定的程序予以延长，

(2) 就本款而言，“工人代表”是指根据《1971 年工人代表公约》的规定，由国家法律或实际承认为这样人员的人。

2. 第 1 款所指的法律或法规应确定允许变化处理和免除的具体情形以及应遵守的条件。

第 2 条

1. 在产前和产后至少 16 周的期间内，其中至少 8 周应在预产期之前，禁止对女工实施上述第 1 条允许的变化处理和免除规定。国家法律或法规可允许在女工本人明确请求的情况下解除此项禁令，前提是不会危及女工本人或孩子的健康。

2. 本条第 1 款规定的禁止规定也适用于另外一些时期，有医疗证明表示为了母亲或孩子健康必须这样做：

(a) 妊娠期间；

(b) 根据上述第 1 款规定的产后期予以延长的特定时间内。

3. 在本条第 1 款和第 2 款提及的时期内：

(a) 女工不得被解雇或通知解雇，除非有与怀孕或分娩无关的正当理由；

(b) 相关女工的收入应维持在足以将自己和孩子保持在适当生活水平的标准。保障这种收入标准可通过安排白天工作、延长产假、社会保险待遇或其他适当措施，或通过组合这些措施来实现。

4. 本条第 1 款、第 2 款和第 3 款的规定不得降低与产假相关的保护和待遇。

第 3 条

根据本议定书实行的变化处理和免除情况相关信息应包含在根据国际劳工组织章程第 22 条提交的公约实施情况报告中。

第 4 条

1. 成员国可在批准公约的同时或是在批准公约之后的任何时间批准本议定书，将正式批准书送交国际劳工组织总干事登记。本议定书应在成员国批准书经总干事登记之日起 12 个月后对该成员国生效，公约加上本议定书第 1 条至第 3 条对该成员国具有约束力。

2. 国际劳工组织总干事应将国际劳工组织已批准公约的成员国提交的本议定书批准书的所有登记情况通报本组织的全体成员国。

3. 国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，将根据本条第 1 款规定登记的所有批准书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 5 条

本议定书的英文和法文本具有同等效力。

第 110 号公约 1982 年议定书

1958 年种植园公约的议定书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 1982 年 6 月 2 日在日内瓦召开第 68 届会议，并
决定就会议议程的第 7 项议题关于修订 1958 年种植园公约和建议书通过相关
提议，并

决定这些提议应采用仅限于修订《1958 年种植园公约》相关条款的议定书的形式，

根据国际劳工组织章程第 19 条关于公约的规定，于 1982 年 6 月 18 日通过
以下议定书，该议定书可称为 1958 年种植园公约议定书。

第 1 条

成员国可在批准《1958 年种植园公约》时附上声明，明确表示批准该公约时
用以下文本替代公约的第 1 条：

第 1 条（修订）

1. 就本公约而言，“种植园”一词包括常规雇佣工人的农业企业，位于热带或亚热带地区，出于商业目的主要从事种植或生产咖啡、茶叶、甘蔗、橡胶、香蕉、可可、椰子、花生、棉花、烟草、纤维（剑麻、黄麻和大麻）、柑橘、棕榈油、金鸡纳或菠萝等作物；不包括为本地消费生产、没有常规雇佣工人的家庭或小规模产业。

2. 批准本公约的成员国经与相关最具代表性的雇主和工人组织协商后，如果存在此类组织的话，可将面积不超过 12.5 英亩（5 公顷）且在 1 年内任何时间雇佣的工人不超过 10 人的企业排除在本公约适用范围之外。在根据国际劳工组织章程第 22 条提交的首份公约实施情况报告中，应列明被排除的企业类别，并在后续

报告中说明为将本公约适用于被排除类别的一部分或全部企业而采取的措施，以及对于原本属于本款规定的排除范围、但系公约第 1 条（修订）对成员国生效后种植园分部设立的企业为确保本公约继续得以适用而采取的措施。

3. 本公约对之生效的成员经与相关最具代表性的雇主和工人组织协商后，如果存在此类组织的话，可通过以下方式将本公约适用于其他种植园：

(a) 将本条第 1 款所列作物清单中增加以下一种或多种作物：水稻、菊苣、豆蔻、天竺葵和除虫菊，或任何其他作物；

(b) 将本条第 1 款未提及的各类企业但国家法律或实际将其归类为种植园的加到本条第 1 款所包含的种植园范围；

并在根据国际劳工组织章程第 22 条提交的关于公约适用情况的年度报告中说明所采取的行动。

4. 就本条而言，“种植园”一词通常应包括在种植园所在地或附近从事该种植园产品初级加工的服务。

第 2 条

1. 已批准《1958 年种植园公约》的成员国，可通过将本议定书正式批准书送交国际劳工组织总干事登记的方式，接受本议定书第 1 条规定的公约第 1 条修订文本。该批准书应在总干事登记之日起 12 个月后，公约用经修订的第 1 条替代该条的原文本后对该成员国具有约束力。

2. 对于已批准公约的成员国，公约第 1 条修订文本第 2 款提及的实施公约情况的首份报告，应理解为本议定书对该成员国生效后提交的首份报告。

3. 国际劳工组织总干事应将国际劳工组织已批准公约的成员国提交的本议定书批准书的所有登记情况通报本组织的全体成员国

4. 国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，将根据本条第 1 款规定登记的所有批准书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 3 条

本议定书的英文和法文文本具有同等效力。

第 155 号公约 2002 年议定书

1981 年职业安全与卫生公约的议定书

国际劳工组织大会，
经国际劳工局理事会召集，于 2002 年 6 月 3 日在日内瓦召开第 90 届会议，并注意到《1981 年职业安全与卫生公约》（以下简称“公约”）第 11 条的规定，该条特别规定：

“为落实本公约第四条所述政策，主管当局应确保逐步实施以下职能：

...

(c) 由雇主和在适当情况下保险机构以及其他直接相关各方建立并实施职业事故和职业病的报告程序，并制作职业事故和职业病年度统计；

...

(e) 每年公布根据本公约第四条所述政策采取的措施，以及在工作过程中发生或与工作有关的职业事故、职业病和其他损害健康情况的信息”，

并

鉴于有必要加强职业事故和疾病的记录和通报程序，促进记录和通报系统协调统一，以确认其产生原因并建立预防措施，并

决定就会议议程的第 5 项议题关于记录和通报职业事故和职业病通过相关提议，并

决定这些提案应采用《1981 年职业安全与卫生公约》的议定书的形式；

于 2002 年 6 月 20 日通过以下议定书，该议定书可称为 1981 年职业安全与卫生公约的 2002 年议定书。

第一部分 定义

第 1 条

就本议定书而言：

- (a) “职业事故”一词包括因工作引起或在工作中发生的导致死亡或非死亡伤害的事件；
- (b) “职业病”一词包括因在工作活动中暴露于风险因素导致患上的任何疾病；
- (c) “危险事件”一词包括根据国家法律法规定义的可很容易识别的事件，可能对工作人员或公众造成伤害或带来疾病；
- (d) “通勤事故”一词包括在工作场所与以下地点之间的直接路线上发生的导致死亡或人身伤害的事故：
 - (i) 工人主要或第二居住地；
 - (ii) 工人通常用餐的地点；
 - (iii) 工人通常领取报酬的地点。

第二部分 记录和通报系统

第 2 条

主管机关应依据法律或法规或其他符合国家条件和实际的方法，并征求最具代表性的雇主和工人组织意见后，制定并定期审查开展以下工作的要求和程序：

- (a) 记录职业事故、职业病、适用的危险事件、通勤事故和疑似职业病病例；
- (b) 通报职业事故、职业病、适用的危险事件、通勤事故和疑似职业病病例。

第 3 条

记录的要求和程序应确定：

(a) 雇主的责任：

- (i) 记录职业事故、职业病、适用的危险事件、通勤事故和疑似职业病病例；
- (ii) 向工人及其代表提供记录系统的适当信息；
- (iii) 确保适当维护这些记录并用于建立预防措施；
- (iv) 不得因工人报告职业事故、职业病、危险事件、通勤事故或疑似职业病病例而对工人采取报复或纪律处分措施；

(b) 要记录的信息；

(c) 保存这些记录的期限；

(d) 根据国家法律法规、条件和实际，确保雇主掌握的个人和医疗数据的保密措施。

第 4 条

通报的要求和程序应确定：

(a) 雇主的责任：

- (i) 向主管当局或其他指定机构通报职业事故、职业病、适用的危险事件、通勤事故和疑似职业病病例；
- (ii) 向工人及其代表提供已通报情况的适当信息；

(b) 酌情安排由保险机构、职业卫生服务机构、医疗从业人员及其他直接相关机构通报职业事故和职业病；

(c) 职业事故、职业病、适用的危险事件、通勤事故和疑似职业病病例应予通报的标准；

(d) 通报的时限。

第 5 条

通报应包括以下信息：

- (a) 企业、单位和雇主；
- (b) 如适用的话，受伤人员和伤情或疾病的性质；
- (c) 工作场所、事故或危险事件的发生情况，涉及职业病时，暴露于健康危害的情况。

第三部分 国家统计

第 6 条

批准本议定书的成员国应基于通报情况和其他现有信息，每年出版统计数据，按能够反映整个国家形势的方式编制，涉及职业事故、职业病、适用的危险事件和通勤事故，以及对他们的分析。

第 7 条

统计数据应按照与国际劳工组织或其他相关主管国际组织主持制定的最新相关国际分类方案相兼容的分类方案建立。

第四部分 最终条款

第 8 条

1. 成员国可在批准公约的同时或是在批准公约之后的任何时间批准本议定书，将正式批准书送交国际劳工组织总干事登记。

2. 本议定书应在两个成员国的批准书经总干事登记之日起 12 个月后生效。此后，本议定书应在成员国批准书经总干事登记之日起 12 个月后对该成员国生效，

公约加上本议定书第 1 条至第 7 条对该成员国具有约束力。

第 9 条

1. 批准本议定书的成员国可在公约根据第 25 条开放退约时，通过通知国际劳工组织总干事的行为退出本议定书。
2. 成员国根据公约第 25 条规定退出公约，将在法律上构成退出本议定书
3. 根据本条第 1 款或第 2 款提出的退约，自登记之日起 1 年后方可生效。

第 10 条

1. 国际劳工组织总干事应将国际劳工组织成员国提交的所有批准书和退出书的登记情况通报本组织的全体成员国。
2. 在将第 2 份批准书登记情况通报本组织各成员国时，总干事应提请本组织各成员国注意本议定书生效的日期。

第 11 条

国际劳工组织总干事应根据《联合国宪章》第 102 条的规定，将根据上述条款规定登记的所有批准书和退约书的详细情况，通知联合国秘书长进行登记。

第 12 条

本议定书的英文和法文文本具有同等效力。

国际劳工组织中国和蒙古局

地址：北京市朝阳区亮马河南路14号

塔园外交人员办公楼1单元10层

电话：010-65325091

邮编：100600

网址：www.ilo.org