



第三项议程

国际劳工大会的日期和议程

大会第 100 届会议(2011 年)的议程建议

目 录

	页 次
导 言	1
根据宣言后续措施循环开展的讨论	1
大会第 100 届会议(2011 年)的议程建议	2
大会未来会议的议程建议	2

附 录

附录一：大会第 100 届会议(2011 年)的议程建议	5
附录二：大会未来会议的议程建议	21

导 言

1. 提交本文件供理事会第 303 届会议(2008 年 11 月)审议之用；它包含了一些建议，以便就可列入国际劳工大会第 100 届会议(2011 年)及其以后会议议程的项目进行讨论。
2. 按惯例，理事会每年 11 月份都要对拟列入两年半后召开的国际劳工大会议程的项目进行首次讨论。根据《理事会议事规则》第 5.1.1 条的规定，¹ 该讨论的目的是拟订一份将在下一届会议上作深入讨论的项目精选清单。
3. 一般来说，理事会在每年 3 月确定将于两年之后召开的大会议程。有时也会由于不同原因决定将其有关议程的决定推迟到离大会更近的一届会议上作出。² 经审议但未列入某届大会议程的项目，原则上可作为下一届大会的议程建议再一次提出。已多次提出但未获得较大支持的建议也可考虑予以撤回。

根据宣言后续措施循环开展的讨论

4. 如同在有关大会 2010 年议程建议文件中解释的那样³，根据《关于争取公平全球化的社会正义宣言》的后续措施，本组织将采用一种由国际劳工大会循环开展讨论的方案，以便：(i)更好的了解其成员国就每一项战略目标而言所具备的多样化的现实和需求，通过利用其所能支配的所有行动手段，包括与标准相关的行动、技术合作以及劳工局的技术和研究能力，更有效的对这些需求做出回应，并相应地调整其优先事项和行动计划；及(ii)评估国际劳工组织活动的结果，以便各方充分知晓计划、预算和其它治理方面的决定。⁴
5. 在就宣言后续措施举行的三方磋商期间(9 月 15-16 日)，似乎就从 2010 年发起循环讨论的周期达成了共识，2010 年为就业的战略目标，而 2011 年的讨论内容将是社会保护的战略目标。⁵ 磋商还同意，由于所涵盖问题的广泛内容，每轮期间应进行两次有关社会保护的讨论，并将其分为劳动保护(即职业安全和卫生，和工作与雇佣条件)和社会保障。然而，就应首先对劳动保护还是社会保障进行讨论表明了不同的观点。因此，本文件中提出了有关这两个选择的初步建议，将由理事会最迟于 2009 年 3 月在这两者之间做出选择。

¹ 见国际劳工局理事会适用规则摘要第 21-22 页(国际劳工组织，2006 年，日内瓦)。

² 根据进行中的大会关于国际劳工组织的能力讨论的结果，理事会于 2008 年 3 月决定将作为该届大会议程的补充的第三个技术性项目的选择推迟到理事会第 303 届会议(2008 年 11 月)。见理事会文件 GB.303/3/1。

³ 见理事会文件 GB.303/3/1。

⁴ 《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》的后续措施，第二节。

⁵ 磋商期间还就循环讨论对全面调查的影响进行了讨论。有关这些影响的详尽情况请参见理事会文件 GB.303/LILS/6。

大会第 100 届会议(2011 年)的议程建议

6. 有关大会第 100 届会议(2011 年)议程的其它建议包括未被列入 2010 年大会议程的五个项目：全球供应链中的体面劳动；社会融资：有利于体面劳动的微型融资；作为在经济全球化条件下促进适应变革的一个工具的灵活的保障；青年人创业能力的开发：将求职者转变成工作创造者；和经济结构调整背景下的知情和磋商权。
7. 人们将忆及，如同理事会第 301 届会议期间确定的那样，国际劳工大会第 99 届会议(2010 年)的议程包括下列标准制订项目：“家庭雇工的体面劳动”。因此，应将有关家庭雇工的体面劳动的第二次标准制订讨论列入大会第 100 届会议(2011 年)的议程。
8. 在这一背景下并考虑到大会每年审议三个技术性项目的惯例，为确定大会第 100 届会议的议程，理事会将必须在劳动保护或社会保障之间做出关于循环讨论的主题的选择，并就另外一个项目做出决定。
9. 总的来说，迄今为止大会 2011 年会议的议程项目建议如下(细节见附录一):
 - (a) 就劳动保护或社会保障开展一次循环性讨论；和
 - (b) 全球供应链中的体面劳动(一般性讨论)；
 - (c) 社会融资：有利于体面劳动的微型融资(一般性讨论)；
 - (d) 作为在经济全球化条件下促进适应变革的一个工具的灵活的保障(一般性讨论)；
 - (e) 青年人创业能力的开发：将求职者转变成工作创造者(一般性讨论)；
 - (f) 经济结构调整背景下的知情和磋商权(一般性讨论)。

大会未来会议的议程建议

10. 自 1997 年以来，理事会扩大了 11 月份讨论的范围，加入了对可考虑列入未来大会议程项目的审议。讨论建议，在被列入提交给 2007 年 11 月理事会文件中的今后大会的可能项目中，⁶ 应考虑到其中的三个项目，即儿童和青年工人的保护，工时和职业安全和卫生，并在大会分别有关工作中的基本原则和权利以及劳动保护的将来循环讨论的情况下重新加以整合。因此，本文件中未对它们加以转载。此外，关于港口工作和公路运输中的工时项目，应当忆及，考虑到缺乏支持和就这些主题开展的进行中的工作，理事会于 2007 年 11 月认为应将它们予以撤回。同时，劳工局就今后大会的议程提出了工作场所在提供有关艾滋病毒/艾滋病预防、治疗、护理和支助方面的作用的一项新建议。
11. 因此，有关今后会议议程的建议如下(细节见附录二):

⁶ 理事会文件 GB300/2/2。

- (a) 出口加工区：进行一般性讨论的可能性；
 - (b) 在预防和解决产业纠纷方面出现的新趋势：考虑到标准修订政策工作组的结论，进行一般性讨论的可能性；
 - (c) 工作场所在提供有关艾滋病毒/艾滋病预防、治疗、护理和支助方面的作用。
- 12.** 在这些建议方面，理事会可能希望在需确定的优先事项和需进行的进一步研究方面给劳工局以指导，以便在考虑到所需必要资源与时间的情况下，提高这些建议的编拟水平。同往常一样，理事会亦欢迎指明由劳工局开展进一步准备工作的其它主题。
- 13.** 还应指出，循环性讨论周期一旦发起，理事会有关国际劳工大会议程上两个剩余技术项目的决定将部分由上一年循环讨论的行动计划加以说明。循环审议的讨论可望提出需要开展进一步深入主题讨论、紧急关注或可能的标准制订程序的先前主题。
- 14. 为编制国际劳工大会第 100 届会议(2011 年)的议程和编拟可能列入未来大会议程的项目，敦请理事会：**
- (a) 审议载于本文件中的国际劳工大会议程建议；
 - (b) 选出应在第 304 届(2009 年 3 月)会议上更加深入细致地加以审议的建议，理事会将在该届会议上确定国际劳工大会第 100 届会议(2011 年)的最终议程；和
 - (c) 指明为大会未来会议可加快进行研究工作和磋商工作的项目。

2008 年 10 月 8 日，日内瓦。

待决问题：第 14 段。

附 录 一

大会第 100 届会议(2011 年)的议程建议

就 业

1. 全球供应链中的体面劳动(一般性讨论)

概 要

全球化日益加深,跨越国界、并且常常是分布在全球的供应链亦在增加,引发了有关这些发展对全世界就业的数量、质量和分布之影响的众多辩论。辩论的问题包括各国和各公司在保持或提高社会标准的同时挖掘全球供应链的经济发展潜力的机遇和挑战。拟议的讨论议题将涉及与全球经济主要行业中正在进行的结构调整产生的社会和就业后果,特别是要确定政策、计划和工具,以在全球供应链中实现体面劳动的目标。为了使讨论具有重点和基础,报告可选择几个有代表性的供应链来引导讨论(例如,与信息和技术相关的设备,全球食品链以及诸如工业设计、软件开发或旅游一类的服务业)。

1. 供应链在全世界都在深深影响着产品、服务和劳动力市场的结构。参与全球供应链在一些发展中国家导致众多企业成立、发展壮大,创造大量就业,是许多发展中国家与全球经济相连的主要方式。这使得服务、生产和农业市场和生产能力在这些国家得以扩展。目前仅有少数发展中国家能抓住这些机遇,这一事实就明确说明各个国家,尤其是发展中国家,在如何支持发展、多样化并使其产业基地升级以利用增长的全球供应链方面,同时面临机遇与挑战。
2. 市场越来越开放、外国直接投资,以及包括交通和通讯体系在内的技术变化,对生产组织和企业关系产生了重大影响。在许多行业,企业决定将业务集中在核心能力方面,从而将大量生产和服务活动进行外包。这反过来也导致国际供应链越来越长、并且通常也是越来越复杂,在产品和服务的研发、生产和销售中涉及各种各样的企业。
3. 日益增加的外包反映了这些变化所带来的企业关系的变革。在重要经济部门对产品和服务进行营销的企业力量相对于生产企业上升,这种变化对劳动世界产生了深远的影响。过去,全球供应链中的大部分主要公司设在发达国家。然而,新的趋势是以发展中国家为基地的跨国公司(MNEs)的增长。
4. 外包的决定通常也是转移到海外的决定。这些决定都是基于对一系列因素的考虑,包括劳动力成本、生产和服务能力、产品质量、营销时间、可靠性、是否具备基础设施以及其他因素。选择供应商也可涉及对国家的选择。其标准可包括政治和经济稳定,是否拥有人力资源以及他们的能力,工人的语言能力,基础设施(交通、通讯)

的质量，是否拥有有效的金融服务，法制能力，包括保护和执行知识产权，是否具备解决冲突的机制，以上仅为几个例子。因此，各国能否融入全球供应链、促进生产性就业和体面劳动很大程度上依赖于国家的政策框架。

5. 为更好地挖掘全球供应链的潜力以产生经济增长、生产性就业和减贫，各国可采用范围广泛的战略。利用全球供应链机遇的战略可包括提升特定部门和企业集团的技能、生产率和竞争力的针对性计划。基础设施发展、产品开发、检验设施、技术转让和供货商发展计划可成为扶持企业以有益和可持续的方式结合进全球供应链的有效方法，特别是在发展中国家。而在国家和国际级别利用价值链将非正规经济中的13亿多工作穷人与更具有生产性的工作机会联系在一起的努力可构成减贫战略的组成部分。
6. 供应链和外包现象的增加提出了围绕实施劳工标准的问题。贫困国家的政府在监督劳工方面的做法和执行劳工标准方面通常不够充分，原因很多，包括缺乏资源。企业面临的激烈的竞争压力，尤其是处于供应链低端的企业，影响到制定和实施法律。因此，人们越来越感到担忧，国际劳工标准，包括那些被承认为工作中的基本权利，在国际商业活动中的许多领域并未得到遵守。
7. 许多采购公司，出于多种原因，其中包括对它们各自供应链中的劳工和社会问题关注日益提高，以及希望提升管理做法和生产率，都已经开始就其供应商的劳工做法采取负责任的措施。这些措施通常涉及通过旨在让供应商遵守的行为守则，并伴有不同的实施和监督方案。由于这涉及到一个企业对不是它拥有或控制的另外一个企业的劳工做法承担某些责任，这些措施引发了许多问题，引起争议，尤其是在企业和政府责任之间缺乏明确的分界线。例如，采购公司如何有效地监督供应商的劳工做法，如何处理违反情况。在政府对这些标准不承担或不遵守其义务的情况下，企业是否以及如何能有效地实施守则。
8. 工人组织，对以下情况尤其表示担忧：供应链之间不甚友好的关系可能变成采购公司在尊重工作中基本权利方面规避其责任的一种方式。它们提出采购公司权力相当大，可能会对集体谈判保护工人的潜力产生消极影响，使在产业链下端的工人无法接触实际决定他们工作条件的决策者。雇主组织担心，守则和监督制度的扩散会给企业带来更大费用和不确定性，不一定提高劳动条件。还有人担心，企业被要求承担应该由相关政府承担的责任。一些政府，尤其是发展中国家政府，担心这种安排会被用于为出口制造非关税障碍。
9. 供应链在以下领域会极大影响国家决策，如国家税收政策、竞争或投资政策，甚至在涉及如提供社会保障和福利方面的社会政策领域。
10. 劳工局内部的一系列单位涉及处理供应链的不同方面，因而将以一种综合方式对该主题加以处理，以挖掘工作创造和企业发展司、技术和就业能力司、部门活动处、

政策一体化司、国际劳工问题研究所、国际劳工标准司、社会对话、劳动法和劳工行政处以及其他单位在内的劳工局范围的专门知识。

供讨论的一些问题

11. 讨论应集中在如何促进全球供应链中的就业和体面劳动。可讨论的问题包括：

- 全球供应链中发生的主要结构性变革是什么？
- 这些变革的主要趋动因素是什么？
- 这些变革对就业数量、质量和分布影响如何？
- 国际政策在处理全球供应链中的结构性变革方面可发挥怎样的作用？
- 在全球供应链中提升竞争力、生产率和体面劳动的最有效的政策是什么？
- 促进生产性就业并将人数众多的工作穷人与国家和全球供应链联系在一起的国家和、地方和部门政策和战略可能是什么？
- 哪些公共立法和其他的监管体系可处理与全球供应链和体面劳动相关的问题？
- 私营部门自愿措施和其他办法在供应链中管理社会问题的作用及可发挥的作用分别是什么？
- 供应链对集体谈判和社会对话的影响如何？
- 全球供应链结构性变革的影响如何？对于政府、工人和雇主组织，它们如何影响生产性就业和体面劳动？
- 国际劳工组织可开发怎样的咨询服务、工具和技术援助来支持全球供应链中创造就业和企业升级？
- 雇主组织和工人组织如何才能在全球供应链中促进遵守行为准则和国际劳工标准？

计划取得的成果

12. 国际劳工大会一般性讨论计划取得的成果可以是：

- 在国际劳工组织体面劳动议程框架内，就有关全球供应链结构性变革对就业的数量、质量和分布的影响展开全面的国际辩论；以及
- 为国际劳工组织的工作提出建议，增强为三方成员提供技术援助的连贯政策、战略与工具，促进在全球供应链中的生产性就业与体面劳动。

2. 社会融资：有利于体面劳动的微型融资¹
(一般性讨论)

概 要

微型融资是推进体面劳动的一个强有力的引擎。它将体面劳动的信息承载到一般来说超出国际劳工组织的影响范围的市场和政策领域。由于其数目众多和具有活力，使得它具有巨大的增值效应。在世界各地，目前有一万多个微型融资机构(MFIs)向约一亿三千万工作穷人提供服务。这只是露出水面的冰山一角：估计有效需求是这一数字的十倍。微型融资机构的数目及其贴近穷人的现实使得它们成为国际劳工组织的完美伙伴，从而扩展了雇主组织和工人组织的触角。通过将工作穷人组织起来，微型融资机构还在社会伙伴组织之间搭建了桥梁。

微型融资为生产性就业开辟了机会，引导企业摆脱非正规性，帮助改善工作条件以及提供防范收入冲击的保障。

2008 年 1 月，全世界 25 个主要微型融资机构与国际劳工组织结成了伙伴关系，以便以创新性的试验解决体面劳动的不足，例如通过增加一个新的储蓄产品，或是引进一种新型附属担保，或是将贷款与技能培训等结合在一起。这些创新做法在实地促进了体面劳动。

2011 年国际劳工大会的讨论将对这些经验加以整理并分析其对国际劳工组织及其成员国的政策影响。

依 据

13. 在过去的几年中，无论是在可持续的企业、农村就业和青年人就业、合作社发展、社会保护、性别、非正规经济、移民还是在其它情况下，国际劳工大会的一些决议将获得贷款和金融服务确定为涉及体面劳动和生产性就业的一个重要制约因素。因此，理事会² 要求劳工局探讨将微型融资引向体面劳动的方法(2005 年 11 月关于《有利于体面劳动的微型融资》的政策声明)。为深化分析、更好地理解这些机制的影响并找出政策的切入点，劳工局在“有利于体面劳动的微型融资”的联合成果的框架范围内在各区域发起了一些试点举措。通过与全世界 25 个主要微型融资机构结成伙伴关系，劳工局正在当地雇主组织和工人组织的引导下检验切实处理体面劳动不足的不同方法。
14. 2011 年国际劳工大会的辩论，将回顾利用微型融资促进生产性就业和体面劳动方面的一些良好做法，并确定其对政策制定的影响。分析的深入将确定与社会伙伴组织合作的机会。³ 基于以下理由，这一辩论是及时的：在联合国大会即将讨论微型融

¹ “要实现持久和平，大批人口就必须找到摆脱贫困的途径……微型信贷就属于这样一种手段”(诺贝尔和平奖委员会，2006 年)。

² 理事会文件 GB.294/ESP/3。

³ Yunus 先生和格雷米银行荣获诺贝尔和平奖，2005“国际微型信贷年”的成果，以及联合国大会即将举行的微型融资与千年发展目标问题辩论；国际劳工组织于 2005 年 5 月在日内瓦主办的建立包容性金融部门问题全球会议。拟进行的国际劳工大会的辩论，将利用并进一步发展理事会就业和社会政策委员会(GB.285/ESP/3 和 13)、全球化社会影响工作组以及国际劳工大会(关于非正规经济的 2002 年决议，以及关于移民问题的 2004 年决议)形成的论点。

资及其对实现各项千年发展目标的作用问题之时，辩论将使国际劳工组织与其他国际机构相协调。该辩论将是把强调融资和体面劳动之间的联系的国际劳工组织公约和建议书汇集在一起的首次机会。最后，这一辩论将借助成功利用微型融资处理体面劳动缺乏问题方面的实际例子。

与体面劳动的相关性

15. 社会融资对体面劳动的各种主要方面产生着影响：⁴

- 就业创造；
- 童工劳动；
- 工作条件；
- 债务状况；
- 正规化；
- 性别平等。

16. 通过微型融资机构带来的获得资金方面的改善主要刺激了对家庭雇工、学徒和零工的需求，但一些微型融资机构最近开始将其产品转向雇佣更多的薪给工人的较大的企业。在塞内加尔，一个名为 ACEP 的一个微型融资机构向其更注重增长的客户提供一项满足其具体需求的特殊计划，该计划对就业机会创造产生了实际影响。

17. 微型融资还被用以发起旨在增加家庭的额外收入的创收活动。然而，微型融资也会产生相反的效果，诱使一些父母让子女退学。为处理这一风险，一些微型融资机构正在开展为它们的服务制定不同的价格的试验，以促使父母让他们的子女呆在学校：例如，斯里兰卡的 Arthacharya 基金会对能够出示子女入学证明的父母实行降低利息的做法。

18. 孟加拉国农村发展委员会(BRAC)的 IGVD 计划为贫困的女性户主家庭提供为期 18 个月的免费谷物援助，这些家庭遭受饥饿的风险最高。之所以选择这一方法的原因是难以将赤贫者纳入传统的微型融资计划。该计划利用谷物救济援助吸引赤贫者并安排他们的即刻消费需求，然后再增加技能培训(家禽和家畜饲养、蔬菜种植、农业、渔业生产或是餐馆和杂货店生意)以及储蓄和贷款服务，以建立他们的发展能力。因而，当免费谷物援助周期结束时，参与者能够从事一些创收活动并成为定期微型融资计划的客户。作为 1985 年发起的一个试点活动，IGVD 计划现已成为覆盖近一百万妇女的一个全国性计划。

19. 债役劳动是最为盛行的强迫劳动，是对劳工权利的严重侵犯。债役损害了体面劳动。一些微型融资机构将直接打击债役现象作为其天职。例如，巴基斯坦的 NRSP 机构将社会动员、技能培训和储蓄这三者结合在一起，目的是确保“haaris”——一批曾沦为债役工的人不再重新陷入债役困境。

⁴ 这一清单并非详尽无遗，体面劳动还与其他一些方面与微型融资相关。

20. 微型融资还可促成正规化。亚力山大商业协会(ABA)，埃及的一个微型融资机构，将发放贷款与客户逐步具备证明文件挂钩，从而鼓励借款人逐步摆脱非正规经济地位。需要出具的证明文件之一，涉及雇员的社会保障状况。因此，获取资金有助于扩大社会保障面。
21. 获取资金能够改变男女之间工作时间的分配状况。⁵现已发现，微型融资能够使妇女在与信贷资助的活动相关的家庭内部决策方面，以及在整个家庭预算管理方面，拥有更大的发言权。但是，由于掌握文化知识和获得产权方面的歧视以及不良社会观念的存在，许多妇女尤其是农村妇女在获取资金服务方面仍然面临困难。所以，南非的 RCPB、NYESIGISO、PAMECAS 以及其他储蓄和信贷合作社发起了团体交易专项计划，这些计划不要求提供担保，贷款数额不超过 50 美元。
22. 微型融资机构还可以处理其他的体面劳动缺乏问题：
- 帮助受艾滋病毒/艾滋病影响的工人进行储蓄，以便支付医疗费用；
 - 为收到移民工人汇款的家庭设计储蓄和投资产品；
 - 提供人寿保险和健康保险的获取机会；
 - 帮助家庭雇工或合同工成立储蓄和信用社；
 - 为求职青年提供创办企业的机会；
 - 将残疾人纳入微型融资服务主流；
 - 使非正规经济部门的雇主能够向其工人提供福利，如健康保险等。

目 标

23. 国际劳工大会 2011 年的辩论将取得两项成果：
- 就有关在将微型金融引向体面劳动方面做什么有效、何时做和在什么条件下做的良好做法分享信息以及为任何今后的战略提供实际的支撑；
 - 第二，国际劳工大会的辩论将确定社会伙伴、政府和微型融资机构之间建立伙伴关系办法。这一辩论将明确社会伙伴组织以及微型融资机构开展能力建设的领域⁶，并且指导三方成员开展利用微型融资促进体面劳动的大规模行动。

需要讨论的要点

24. 需要讨论的要点可包括以下几点：

⁵ L. Mayoux: “微型融资与扶持妇女——主要问题审评”，第 23 号社会融资方案工作文件(日内瓦，国际劳工组织，2000 年)。

⁶ 2004 年南非在社会伙伴的参与下通过的《金融部门宪章》表明，这一积极做法是可行的，而且会产生有利于贫困劳动者、小工商业者和工人家庭的结果。

- 社会融资方面采用的手段如何能够促进生产性就业和体面劳动？
- 微型融资如何能够帮助经营者从非正规经济转向正规经济？
- 社会伙伴组织能够采取何种行动，以便更好地保护工人和独立生产者，使其不陷入过度负债境地？
- 如何以最佳方式协助劳工部管理社会基金中的微型融资部分？
- 雇主组织如何能够：
 - (a) 帮助降低投资成本并推动达成中小企业的分担风险安排；
 - (b) 便利成员企业获取资本；
 - (c) 鼓励工人储蓄，为汇款提供便利，等等？
- 工人组织如何能够：
 - (a) 通过养老基金和对社会负责的投资奖励处理体面劳动缺乏问题的微型融资机构；
 - (b) 同微型融资机构结成伙伴关系，确保为工人提供负担得起、稳妥的储蓄和信贷便利；
 - (c) 提高工人的融资能力，以便使其能够更加清楚地了解资金合同的风险和机遇？

3. 作为在经济全球化条件下促进适应变革的一个工具的灵活的保障(一般性讨论)

概 要

灵活和可靠的合同安排、全面的终身学习战略、有效的积极劳动力市场政策和现代化的适当和可持续的社会保护体系是当前铸造“灵活的保障”这一连贯的政策混合体的主要成份。灵活的保障政策是应对经济全球化中的变革的手段，应通过社会伙伴之间的社会对话和集体谈判加以制定并实施，并使之适用于特定公司/部门和国家的情况。尽管就共同的要素达成了普遍的一致，仍然需要就体面劳动和全球就业议程(GEA)框架中灵活的保障政策的可行性进行一次彻底讨论。

- 25.** 灵活的保障已从一个流行词语发展成一个严肃的政策问题。尽管它是在欧盟的背景下设想的，但由于它承受了在当今的全球经济中适应变革的强烈需要，其潜在影响是普遍的，这种影响反过来又要求劳动力市场保障。灵活性和调节保障是同一硬币的两个方面，应帮助企业及其工人应对全球化经济的需求。
- 26.** 尽管开展了一些内部调整努力，但与从前相比，在当今的企业保证其工人的终身就业保障或甚至长期就业保障的能力下降的情况下，需要以公司以外的新型保障补充(并非替代)企业内部的保障。

27. 从就业保障转向更宽泛概念上的劳动力市场保障这一部分转变可从欧洲理事会于 2007 年达成一致的关于欧洲劳动力市场现代化的一套有关灵活保障的共同原则中观察到。它们是“灵活和可靠的合同安排、全面终身学习战略、有效的积极劳动力市场政策和现代化、适当和可持续的社会保护体系”的一种审慎结合。⁷ 欧洲理事会的结论还指出，应通过社会对话和集体谈判制定并实施灵活的保障政策，不存在一个单一的劳动力市场模式，而是使共同原则适用于特定的国情。这些原则还得到了欧洲社会伙伴的赞同，而且目前正在驱动欧盟成员国的劳动力市场改革日程。

28. 灵活保障的这些原则从本质上来看与体面劳动的原则相一致，并被结合进了全球就业议程及 1964 年就业政策公约(第 122 号)，因为它们为创造具有低分割程度和高就业水平的包容性劳动力市场提出了积极的政策建议。然而，仍存在一些可成为一般性讨论的主题的重大挑战：

- 灵活保障系指个人的生命周期以及企业对调整的需要。对个人来说，工作生涯的平衡要求将其工作生涯期间的灵活性与稳定的工作结合起来。⁸ 是否能够使个人，以及特别是那些母亲和一般父母对灵活性、稳定性和保障的需求与雇主对灵活性的需要相吻合，考虑到各不同经济部门的要求，为实现此种平衡需要一些什么样的政策？
- 优质工作激发更高的工作满意程度，而更高的满意程度导致更高的生产率。工作的满意程度尤其取决于工作/就业保障。⁹ 当企业提供很少的工作/就业保障时，工作场所以外的新的保障(例如通过培训和其它积极的劳动力市场政策)能够激发导致工作满意并支撑生产率的一种真正的就业/就业能力保障的感觉吗？
- 在发展中国家的条件下，有关灵活保障的争论往往暴露灵活保障政策的重大要素的缺乏：积极和消极的劳动力市场政策以及具有代表性的行动者和强有力的社会对话的机构。为创建一种在工作场所以外允许某种程度的保障，同时又向企业提供加强了调整灵活性的一个健全和可持续的政策环境需要些什么样的政策呢？
- 灵活保障政策对企业、个人和公共当局来说具有什么样的成本与利得，以及如何才能公平地分享成本与利得？

⁷ 欧盟理事会，第 15497/07 号文件。

⁸ “我们观察到青年人的更多灵活性和老年工人的更多稳定性”(P. Auer, S. Cazes: 灵活年代的就业稳定性：来自工业化国家的证据，国际劳工组织，2003 年)。

⁹ 第四次欧洲工作调查(改善生活与工作条件欧洲基金会，2007 年)表明，工作保障的程度对工作满意程度影响最大。

4. 青年人创业能力的开发：将求职者转变成 工作创造者(一般性讨论)

概 要

减少青年失业和使青年男女参与经济和社会是一个重大和实质性的挑战。青年人创业能力开发日益被承认为解放青年人的生产力和创造力潜力的一个有价值的战略。它赋予青年人企业家的潜力，创造工作并为一个可持续的社会做出积极的贡献。国际劳工大会于 2005 年审议了有关青年就业的问题，并扼要地触及了青年创业能力开发。现在是进一步探讨青年人创业能力开发如何才能促进体面劳动和全球就业议程的大好时机。

29. 世界人口的近 40%处于 20 岁以下的年龄，年龄在 15 和 24 岁之间的青年男女超过了 10 亿。青年人口的大部分(85%)生活在发展中国家，而且据估计，今后的 10 年每年将有近 1 亿青年人进入全球劳动力市场。据联合国 2007 年的预测，世界上最贫穷的 50 个国家的人口将从 2007 年的 8 亿增加到 2050 年的 17 亿，增长不止一倍，这将意味着为年龄 25 岁以下的 30 亿青年人创造体面劳动机会的异常挑战。
30. 根据国际劳工组织最近的一项调查，由于劳动力市场无法吸收往往是大量和迅速增长的青年劳动力的供应，特别是在发展中国家，青年失业者的数目一般是成年人的 3.5 倍。减少青年失业和使青年人在经济 and 更广泛的社会中从事生产性就业是一个重大和实质性的挑战。来自发展中和发达国家的以经验为根据的强有力的证据表明，失业青年具有从事反社会行为、吸毒、暴力冲突和甚至恐怖主义行为的更大倾向。¹⁰
31. 作为解放青年人的生产性和创新潜力的一个有价值的战略，青年人创业能力的开发正在得到日益增多的理解、接受和采用。¹¹ 以经验为根据的证据表明，有利的商业环境和必要的创业能力开发在这方面是非常有帮助的。¹²
32. 然而，作为青年人的一个职业道路，需要认真规划促进创业能力开发计划；创业能力开发既存在着需求，也不可避免的存在着风险，特别是对那些早已经历了生涯中的一段贫乏和脆弱的过渡阶段的青年人来说，同时他们还普遍缺乏商业经验和物质财富。即使是那些成功地成为企业家的人士，往往也是在经济的非正规部门。

¹⁰ 联合国(2002 年)：“第一届青年区域论坛：保障、机会和繁荣”，经社理事会文件第 OPA/AC.33/1 号；国际劳工组织(2005 年)：“东部和南部非洲青年人创业能力开发现实：对成年人、机构和部门结构的影响”，通过小企业发展促进就业计划工作文件第 72 号，日内瓦；世界银行(2007 年)，世界发展报告：“发展与下一代”，哥伦比亚特区华盛顿。

¹¹ Bronte-Tinkew 和 Z. Redd (2001 年)：“逻辑模式和青年人创业能力开发计划的成果”，向哥伦比亚特区儿童和青年投资信托公司提交的报告，哥伦比亚特区华盛顿。

¹² J.C. Hayton: “民族文化和创业能力开发：关于行为研究的审议”，载于《创业能力开发理论与实践》，2002 年，第 26 卷，第 4 期，第 33-52 页。

33. 国际劳工大会在其第 93 届会议(2005 年)上讨论了有关青年就业的问题。在积极的劳动力市场政策领域项下还简要地讨论了青年人创业能力的开发的主题。然而,作为全球就业议程的一个整体组成部分,进一步深入这一重要的领域以充分挖掘其就业创造、赋予权利和企业的潜力是绝对必要的。讨论可能会围绕下列问题:

- 青年失业的性质、规模和动态——青年人创业能力的开发的目前和潜在作用;
- 促进青年人创业能力的开发政策和计划——取得的经验教训是什么?
- 雇主组织和工人组织的作用;
- 通过青年人创业能力的开发促进良好/体面工作可做些什么?
- 对国际劳工组织有关这一领域的工作来说,最适宜的战略是什么?

社会保护

5. 有关劳动保护或社会保障的循环讨论

概 要

根据宣言后续措施,下面提出了供 2011 年 6 月进行一次循环讨论的两个初步建议。一个涉及劳动保护,另外一个涉及社会保障。理事会可能会决定应为理事会 2009 年 3 月份的会议就其中的一项或两项编拟文件(见前面第 4、5 和第 8 段)。

劳动保护

34. 全球化使得工作岗位创造和摧毁的进程加剧,引起人们对工作质量的日益关注,如工资(特别是最低工资)、工时、工作-家庭平衡以及职业安全和卫生。劳动保护领域的变革是复杂和多方面的,其对工人个人产生的影响也不尽相同。迫切需要一种综合和一致的政策框架,该框架承认工作条件的不同方面之间以及工作条件和体面劳动的其它重要方面之间的相互联系,如非歧视和平等,或是生产性就业或社会对话以及产业关系机构的类别。为使此类机构可行和相关,它必须以对国际劳工组织成员国的现实、趋势和需要的更准确理解为基础。有关劳动保护的周期性报告将首次提供一个有关发展的主要问题及当今劳动保护的政策挑战的全面情况。

35. 本报告将包含四个部分。第一部分将介绍工作条件以及职业安全和卫生问题在体面劳动议程和体面劳动国别计划(DWCPs)范围内所处的位置。第二部分将提供全世界劳动保护领域中的主要趋势和发展情况的概况,并探讨它们与其他社会经济变数的相互关系,如就业水平、劳动生产率或通货膨胀。审议将依赖于有关重要的职业安全和卫生和工作条件变数方面的统计数据以及涉及政策发展的范围和影响方面的信息。第三部分和最后一部分将评估国际劳工组织在劳动保护领域所开展工作的相关性和效果,包括其与处理体面劳动的其它方面的其它计划建立有意义的协同作用的

能力或遇到的挫折。这将为在全球化世界中确定有关劳动保护的一种连贯的政策框架的主要成份奠定基础，并为今后的六年确定国际劳工组织的优先考虑、战略和明确的期限。将重点突出社会伙伴的作用、社会对话以及立法和劳动行政管理。

36. 该报告所需的大多数筹备工作早已在进行中。在职业安全和卫生领域，劳工局正在落实 2003 年通过的职业安全和卫生全球战略，而 2006 年通过的职业安全和卫生促进框架公约(第 187 号)旨在成立一个进行三方合作的框架。正在就 1981 年职业安全和卫生公约(第 155 号)开展一次全面调查，国际劳工大会将在 2009 年大会标准实施委员会上对其结果进行讨论。传统作法是，全面调查处理诸如工时、最低工资职业安全与卫生和生育保护这些具体方面，但从未有过将这些方面放在一起处理的全面调查。这便是劳工局为什么保持了一个有关工作条件(最低工资、工时和生育保护)规章管理的全球数据库，该数据库被广泛地用以政策研究和发展。¹³ 分析和研究工作也获得了势头，已出版或将要出版一系列有关工时、工资和工作-家庭平衡的全球报告。¹⁴ 此外，在区域层面与本国专家合作开展了有关趋势和发展情况的调查，以便在国家和区域层面促进有关工作条件改善的社会对话。

社会保障

37. 1944 年《费城宣言》承认“国际劳工组织在世界各国推进各种计划的庄严义务，以达到”，特别是，“扩大社会保障措施，以便使所有需要此种保护的人得到基本收入，并提供完备的医疗”。¹⁵ 2008 年《关于争取公平全球化的社会正义宣言》重申了这一权责。¹⁶ 2001 年国际劳工大会在一般性讨论过程中明确提出了国际劳工组织在社会保障方面的重要作用，其结论为“……各国应为朝着使人人享有社会保障而努力确定一个国家战略”¹⁷，并建议“……为促进社会保障覆盖面的扩展而发起一个大规模运动”。¹⁸ 2003 年发起了使人人享有社会保障的全球运动，目的旨在在尽可能多的国家实现社会保障覆盖面的切实改善，并使社会保障在国际政策议程上享有优先地位。

¹³ <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/database/index.htm>。关于该数据库的最新报告，见 2006-07 年工作条件法：全球审议，可查阅：http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/pdf/work_laws.pdf。

¹⁴ 例如，见 Lee, S., McCann, D. 和 Messenger, J. 2007 年合著：《全世界的工时：工时、法律以及全球比较观点政策方面的趋势》，国际劳工组织和 Routledge；国际劳工组织，即将发行，全球工资报告，国际劳工组织。

¹⁵ 参见《国际劳工组织章程》，附录(费城宣言)，第 3 条，(f)和(h)。

¹⁶ 参见《国际劳工组织关于争取公平全球化的社会正义宣言》，第 1 条，A(ii)。

¹⁷ 关于社会保障的决议和结论，国际劳工大会，第 89 届会议，2001 年，第 16 段。

¹⁸ 关于社会保障的决议和结论，国际劳工大会，第 89 届会议，2001 年，第 17 段。

38. 理事会于 2002 年宣布了以下八个社会保障公约仍然适用, 即 1952 年社会保障(最低标准)公约(第 102 号); 1962 年(社会保障)同等待遇公约(第 118 号); 1962 年工伤津贴公约(第 121 号); 1967 年残疾、老年和遗属津贴公约(第 128 号); 1969 年医疗和疾病津贴公约(第 130 号); 1982 年维护社会保障权利公约(第 157 号); 1988 年促进就业和失业保护公约(第 168 号)和 2000 年生育保护公约(第 183 号), 以及一些建议书(特别是 1944 年收入保障建议书(第 67 号))。
39. 在国际劳工大会上次对社会保障进行一般性讨论十年之后, 对社会保障方面的全球发展情况以及国际劳工组织在这一领域的活动又摆上了日程。社会保障制度的作用和形式在过去的十年期间发生了重大的变化。在工业化国家开展的改革旨在使国家社会保障制度与诸如老龄化、社会现实的变化以及全球化进程一类的新挑战相协调。在发展中国家和国际组织 (如联合国、联合国儿童基金会和世界卫生组织) 当中, 人们日益承认在国家发展的早期阶段投资于覆盖范围广泛的基础社会保障制度是与贫困作斗争并支持《千年发展目标》的实现的一个强有力的工具。
40. 劳工局于 2007 年分析了迄今仍适用的国际劳工组织文书的现行框架在多大程度上支持了全球运动的权责, 并发表了一份技术性文件。¹⁹ 2008 年 11 月在国际劳工组织标准和宣传运动活动的作用审议框架范围内向就业和社会政策委员会报告了分析的结果。²⁰ 主要的发现是, 迄今为止的社会保障公约在全世界大多数国家对社会保障方案的发展产生了积极的影响, 并起到了区域文书和国家法律的典范的作用。然而, 它们在促进经界定的优先最低限度津贴方案的提供方面表现出局限性。
41. 以有关社会保障标准报告的第 19 条和第 22 条为基础, 有关社会保障的周期性审议可从全面调查中包含的有关法律和惯例方面的信息中获益。2011 年 6 月将在大会标准实施委员会上对这一全面调查进行讨论。它将涵盖迄今为止的文书并通报成员国中在社会保障法律和实践方面的新的发展情况, 开展倡导性活动以支持各国采用国际劳工组织标准的必要, 以及各国在设想批准国际劳工组织公约的可能性时可能会遇到的障碍。以该调查以及国际劳工组织在社会保障知识的产生和管理、政策发展和技术合作活动的分析为基础, 2011 年拟议的周期性审议便能制定一个全面的行动计划, 从而将促进将社会保障扩展到所有人的政策的本组织的基本权责向前推进。

¹⁹ 国际劳工组织, 2008 年: 全球社会中社会保障标准的确定—国际劳工局关于全球社会保障标准确定的当前状况和做法以及今后选择的分析。社会保障政策简介文件 2(日内瓦)。

²⁰ 见理事会文件 GB.303/ESP/3。

社会对话

6. 经济结构调整背景下的知情和磋商权 (一般性讨论)

概 要

全球化和迅速变化的市场导致企业在保持并增加其竞争优势的努力中采取许多战略。一个可能的方法是采取形式多样的企业重组。考虑到经济调整的结果可能会对劳动力、企业以及整个社会产生的重大影响，重要的是此类调整伴随有植根于企业中的适当形式的社会对话，以对由这些外部压力造成的挑战做出有效的反应。这一讨论将不会侵犯管理人员进行管理的权利，也不会侵犯企业为保持其在一个特定市场中的地位而在一些选择中考虑调整的权利。相反，将这一项目列入 2010 年国际劳工大会的议程将为三方成员思考作为有效的管理变革的一个工具的社会对话的重要性提供一个及时的机会。它将使人们能够更清楚地理解：

- 企业结构调整期间需加以处理的问题；
- 良好的劳资关系如何才能促进从结构调整中得出对灵活性与保障性的关注加以平衡的结果；
- 围绕此类问题提供信息和磋商的国家 and 跨国立法及做法方面的近期变化；和
- 评估对国际劳工组织不同领域工作的影响。

背 景

42. 在国家和国际层面，企业为应对持续变化的情况必须进行结构调整的压力不断增大。这些变化情况是出于以下原因，如，在国家经济中，部门的状况发生变化，包括公共部门，“大批量生产”下降和全球化影响带来的新的生产组织形式。后一种情况中，许多企业面临越来越激烈的竞争。这迫使企业调整工作场所，在效率、产品和服务方面与市场领先者看齐，或者，在很多情况下，关闭工厂。²¹ 不过，企业结构调整，不管起因如何，都会带来不同形式的社会代价，包括岗位损失、更高的失业率、工人待遇不平等、工作场所稳定性降低以及产业和社会冲突。

43. 有许多例子表明，社会伙伴成功进行合作，以应对结构调整和其他变革，将企业潜能充分发挥出来。我们应提及提高企业应变能力的努力应基于磋商的办法、以在“灵活性”和“保障性”之间达到平衡为目的。尽管不去挑战雇主以一种有力和有效的方式进行调整的必要，但此种方法通过在实施拟议的变革中寻求劳动力的理解与支持可以提高其企业的竞争力，工人及其代表通过这一方法可继续从体面工资和其他工作条件方面受益，而且，通过为拟议的变革提供投入，他们有机会影响对劳动力来说可能是最佳的结果。在这种情况下，传统的劳资关系也在出现变化。谈判的模式在发生变化，谈判的背景和谈判者的行为也在变化。这样，所有层面的社会伙伴也在

²¹ 国际劳工组织：《劳动世界格局变化》，局长报告，2006 年。

谈判取舍平衡，通常能就诸如工作保障性、工作时间、工资、终生学习的可能性和(或)新的工作组织方式等一揽子“补偿性”问题达成协议。

44. 目前，通知雇员及其代表、与他们磋商的程序基本上是两方面：首先，按社会伙伴之间在各种层面达成的非正式的规则；其次，法律框架，通过在涉及工人方面发生重大“事件”时要求予以通告和磋商，如威胁要裁员或事实上进行裁员，转移工厂，工厂迁出原址和其他影响企业的结构调整形式。在许多国家，法律规定常常采用回应性办法(即处理发展带来的往往是始料不及的经济和社会后果)。它们通常设有充分承认在企业层面不断进行社会对话的需求，亦未对决策的经济和就业影响予以充分考虑。
45. 资本、产品和劳动力市场日益全球化，意味着影响企业和工人的决定通常是由跨国机构做出的。在这一个层面的信息和磋商还不够完善，尽管一些跨国企业和地区一体化组织正在努力，尤其是在欧洲，欧洲于 1994 年通过了企业委员会指令²²，导致各式各样的磋商和信息交流做法在整个欧洲的发展。即使在这种情况下，让工人在企业决策过程中真正发表意见这一目标也仅是在少数情况下得以实现。此外，许多欧洲企业委员会的相关程序绝大多数还是停留在提供信息，而要求的最低信息通常还是关于企业的过去而不是未来的情况。²³ 在这一背景下并考虑到加强欧洲企业委员会的作用，欧洲委员会于 2008 年 7 月 2 日通过了一个立法建议，以改善欧洲企业委员会在通知雇员并与之磋商方面的作用，特别是在企业的结构发生重大调整的情况下。欧洲企业委员会(EWCs)目前在全欧洲 820 个大型企业中运作，涵盖约 1,450 万雇员。²⁴
46. 然而，所面临的问题以及在此类情况下采取的磋商和知情方法并不是独特的欧洲现象。在列入国际劳工组织《终止雇佣文摘》的 71 个国家中，²⁵ 有 45 个国家在集体裁员的情况下报告了与雇员代表进行的某种程度的磋商。例如，南非劳资关系法对雇主提出了这样的要求，雇主无论何时基于业务要求或雇佣期限和条件方面的变化提议裁员时，需与雇员及其代表开展“具有实际内涵的寻求共识的联合进程”。这一进程允许工人代表和资方就寻求避免解雇、将其数目减少到最少、改变其发生时间或是缓解其不利影响的措施达成一致。该法还规定了获得有关此类措施信息的原因和必要。在博茨瓦纳，关于雇佣终止的良好做法的一个法典(职业争端法)规定围绕预计会导致裁员的任何拟议的企业重组进行经社会伙伴同意的类似的磋商，尽管该法尚不具有法律效力。

²² 欧洲议会和委员会 2002 年 3 月 11 日通过的 2002/14/EC 指令规定在欧盟地区通告雇员、与雇员磋商的总体框架。

²³ 欧洲企业委员会实际情况，欧洲提高生活和工作条件基金会，2004 年。

²⁴ 关于指令建议的全文，请查阅欧洲委员会的网站，网址为：
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>。

²⁵ 包括来自非洲、美洲、亚洲和太平洋地区以及欧洲的国家。

47. 最后，最近几年，全球市场增长迅速，但这些市场平稳和公平运作所需的经济和社会制度并没有得到平行发展，²⁶ 这种情况在国家和企业层面都存在。政府和(或)雇主和工人及其代表组织之间对话的机制和程序不存在，或者很弱，这样就很难对影响一国之内和跨国的企业的重大问题达成共识，并有可能威胁到社会和平。

国际劳工组织的应对措施

国际劳工组织标准制定行动

48. 国际劳工组织有关企业工人对影响到他们的问题应有知情权和磋商权的这一关切，以及在更普遍意义上促进劳资双方围绕企业发展不断合作，在 1944 年《费城宣言》中得到明确阐述。《宣言》号召本组织开发计划，以促进“切实承认集体谈判的权利，在不断提高生产率的情况下劳资双方的合作……”(第 3(e)款)。
49. 这一章程义务反映在以后多份文件中，如《1952 年企业一级合作建议书》(第 94 号)、《1960 年(行业和国家级)磋商建议书》(第 113 号)以及 1967 年《企业内信息交流建议书》(第 129 号)。第 129 号建议书就企业内如何建立相互理解和信任规定了详细的指导意见，指出在管理人员就涉及工人重大利益的事件做出决定之前，应向工人及其代表提供信息、并进行磋商(第二款)。建议书规定管理人员应该就各方面内容向工人提供信息，特别是包括涉及“(企业)的总体状况和前景或未来发展计划”，并解释可能直接或间接影响工人的决策(第 15(2)款)。1971 年工人代表建议书(第 143 号)(第 6(2)(f)款)专门提到在劳动力裁减的情况下考虑到工人代表的优先考虑。这些建议书都强调通告信息与磋商过程应该与集体谈判机制并存，并对之进行补充。一些类似的规定，有的涉及更具体的情况，列在国际劳工组织许多其他的文书中。²⁷

国际劳工组织技术合作

50. 国际劳工组织在社会对话和其他相关领域的活动和项目框架内就涉及向工人及其代表提供信息和磋商问题提供技术咨询和援助，这些领域例如可包括劳动立法、就业、工作条件及类似问题。在劳动法改革领域，国际劳工组织帮助成员国起草劳动法，包括处理经济重组的影响的那些问题。
51. 例如，在加勒比地区共同体(CARICOM)，劳工局为起草有关终止雇佣方面的协调立法范本提供了技术支持。该立法范本提出了涉及可能的裁员的经济调整期间有关知情和磋商的程序，这些程序符合相关的国际劳工标准。国际劳工组织继续在促进与立法范本的协调方面向加勒比地区共同体及其成员国提供支持。

²⁶ 《公平的全球化，为所有人创造机会》，全球化社会影响世界委员会报告，国际劳工局，日内瓦，2004 年。

²⁷ 例如，《1982 年终止就业公约》(第 158 号)和《1981 年集体谈判建议书》(第 163 号)。同时，参见《国际劳工组织有关多国企业和社会政策的三方原则宣言》(例如，第 57 条)。

国际劳工大会讨论及成果

52. 大会就该议题讨论可特别涉及到如下领域：

- 对竞争力、就业保障、就业条件、技能要求、工作组织和企业选址产生重大影响的最近的经济和社会发展情况；²⁸
- 企业一级劳资关系最近的发展变化，包括通过提供信息和磋商建立共识的新形式，以及在国家和跨国层面类似的发展变化；
- 国家和跨国级别社会对话方面的相关动态；
- 在提供信息和磋商方面有关国家、跨国立法框架和其他机构的规定和安排的变化；
- 国际劳工组织工作的后果，特别集中在技术咨询和合作方面。

53. 在一般性讨论背景下，也可考虑可能需要修订现有的涉及企业一级提供信息、磋商和合作这一内容的国际劳工组织标准。

²⁸ 例如，由于接管、并购、合资企业、外包以及企业跨国化等影响而带来的变化。

附 录 二

大会未来会议的议程建议

1. 出口加工区 (EPZs)

1. 国际劳工组织将出口加工区界定为“为吸引外来投资者而成立的具有特殊鼓励措施的工业区，工业区进口的材料在被(重新)出口之前经历某种程度的加工”。¹ 这些区在不同的国家采用了不同的名称和形式(例如，包括自由贸易区、特别经济区(SEZs)、保税仓库、自由港和墨西哥美资工厂)。近年来，全世界出口加工区的数目继续呈现了增长。其发展是一个非常活跃的进程，在全球化条件下可能会非常迅速地发生变化(例如，多边纺织品协议(MFA)中止的影响、世界贸易组织(WTO)协定)。同时，一些出口加工区在人权、劳动法实施、就业创造、工作条件以及它们如何有益于有关国家的国内经济和社会升级方面继续引起问题和关注。
2. 考虑到出口加工区在全球化条件下的重要性，国际劳工组织监督出口加工区方面的发展已有二十多年。国际劳工局理事会连续在几届会议上责成劳工局继续检查出口加工区中的形势。以社会对话为基础并结合国际劳工组织范围内的多学科方法，2006-07 两年期计划和预算创建了有关出口加工区的一个国际重点举措 (IFI)。2007 年在马达加斯加和哥斯达黎加举行了三方圆桌会议。2008 年发行了一份有关出口加工区中的经济发展和工作条件的工作文件²，并在国际劳工组织的网站上公布了一些国家调查的情况。为促进国际劳工组织内部有关这一主题的知识共享，国际重点举措还设立了一个内部网站³。
3. 理事会于 2008 年 3 月讨论了一份由劳工局提交的关于出口加工区中的最新趋势和政策发展的文件⁴。该文件重点介绍了一些择定国家出口加工区内部和外部的形势。理事会敦请劳工局继续审议该问题，并就出口加工区中产业关系实践的形势（如结社自由和集体谈判、劳动行政管理和劳动监察、社会对话实践）提供进一步的详尽情况和具体的统计数据，特别是提到了 1998 年关于经营有出口加工区国家的三方会议的结论⁵。要求劳工局于 2009 年 11 月提交一份进展报告。

¹ 见网址 <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm>。

² W.Milberg, M.Amengual: 出口加工区中的经济发展和工作条件：趋势调查（国际劳工组织，2008 年，日内瓦），第 3 号工作文件。

³ <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/epz.htm>。

⁴ 见理事会文件 GB.301/1/ESP/5 和 GB.301/13(修订)。

⁵ 国际劳工组织，会议记录，经营有出口加工区国家的三方会议（1998 年 9 月 28 日至 10 月 2 日，日内瓦），TMEPZ/1998/5。

2. 在预防和解决产业纠纷工作中出现的新趋势

4. 1992 年理事会审议了有关纠纷解决的一个潜在国际劳工大会议程项目的建议。该项目在随后的多届理事会期间成为了一个讨论主题，包括在第 261 届会议和最近 1999 年 3 月会议上的详尽报告。当时建议对该主题进行一次一般性讨论，但该建议未被采纳。
5. 由于全球化而导致的社会和经济发展已有广泛的文献记载。尽管这些现象在一些国家引起了经济增长，但其收益的不平等分配以及已发生和正在发生的迅速变化，导致了日益加剧的社会和产业紧张状况。尽管劳资纠纷在整个历史上时有发生，并被认为是劳资关系中的一个自然事件，但凡可能时，劳资纠纷的预防以及有力和有效地解决是良好的劳资关系的重要特征。因此，清点并讨论有关纠纷预防和解决制度方面的新发展将是有益的。
6. 作为国际劳工大会的一个议程项目，一般性讨论应检查众多现有国际劳工组织公约和建议书⁶，以及国家立法和惯例和由理事会的结社自由委员会和国际劳工组织的实施公约与建议书专家委员会制定的有关罢工权的原则。这一讨论将为劳工局以及三方成员提出有关后续行动的建议，而且，如同有关标准修订政策工作组的结论中概括的那样，还可为三方成员讨论将国际劳工组织几个相关建议书升级和合并的可能性提供一个机会。
7. 一般性讨论期间可审议的主题包括，特别是：
 - 纠纷预防和解决方面的总体趋势和发展情况；
 - 涉及个人和集体纠纷以及以权利和利益为基础的纠纷的不同处理方法；
 - 调解、仲裁和调停机构以及劳资纠纷法庭和法院的作用；
 - 加强传统的纠纷解决方法和考虑成功体系的主要特征(即，法律框架、制度、机制和程序)对新方法、工具与技巧加以整合的手段；
 - 社会伙伴的作用；和
 - 开展进一步研究、咨询服务和技术合作的前景。
8. 假如理事会决定在国际劳工大会今后一届会议上举行一次一般性讨论，则理事会或许希望要求劳工局在有关这一主题的立法、制度和惯例方面发起旨在确定当前状况

⁶ 1951 年自愿调解和仲裁建议书(第 92 号)、1967 年冤苦审查建议书(第 130 号)、1952 年企业合作建议书(第 94 号)、1967 年企业内交流情况建议书(第 129 号)、1981 年集体谈判公约(第 154 号)、1981 年集体谈判建议书(第 163 号)、1978 年(公共部门)劳资关系公约(第 151 号)和 1978 年(公共部门)劳资关系建议书(第 159 号)。

的一个研究计划。有关由国际劳工组织的监督机构制定并解释的有关罢工权原则的分析亦可在这一讨论中体现出来。

3. 工作场所在提供有关艾滋病毒/艾滋病预防、 治疗、护理和支助机会方面的作用

9. 根据安排，大会正在制订有关劳动世界中的艾滋病毒/艾滋病的一项建议书，该建议书应于 2010 年通过。取决于这一进程的结果，以一般性讨论的形式在今后一届国际劳工大会会议上就如何将该决议所设想的措施转化成对之加以实施的一项战略计划所采用的方法进行审议可能是有益的，包括将艾滋病反应与体面劳动国别计划结合起来，以及促进国际劳工组织的三方成员可在国家层面建立的进一步的伙伴关系。
10. 大会还可在联合国艾滋病规划署范围内审议国际劳工组织为实现普遍享有机会而对在 2015 年停止并扭转这一传染病的传播的千年发展目标作出贡献所开展努力的方法。讨论还可探索与艾滋病毒/艾滋病相关的现有国际劳工组织标准之间的联系，以确保该建议书实施框架的连续性。